

Das Wissen

Machtmissbrauch an Hochschulen – Wie sich Strukturen ändern müssen

Von Janine Funke

Sendung vom: Samstag, 14. Dezember 2024, 8:30 Uhr

Redaktion: Charlotte Grieser

Regie: Günter Maurer

Produktion: SWR 2024

Viele Fälle von Mobbing, Belästigung, Demütigung oder Plagiaten wurden in den vergangenen Monaten öffentlich gemacht. Um das Problem zu lösen, muss sich etwas an den Strukturen an Hochschulen ändern.

Das Wissen können Sie auch im **Webradio** unter [swrkultur.de](https://www.swr.de/swrkultur) und auf Mobilgeräten in der **SWR Kultur App** hören – oder als **Podcast** nachhören:

<https://www.swr.de/swrkultur/programm/podcast-swr-das-wissen-102.html>

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Die SWR Kultur App für Android und iOS

Hören Sie das Programm von SWR Kultur, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR Kultur App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...

Kostenlos herunterladen: <https://www.swr.de/swrkultur/swrkultur-radioapp-100.html>

MANUSKRIPT

Atmo 01: Nachrichtencollage mit Musikbett

Zitator:

Tatort Uni

Zitator:

Wie Doktoranden von ihren Professoren ausgebeutet werden

Zitator:

Sexuelle Übergriff: Hauptzeugin belastet Göttinger Professor

Zitator:

Berliner Dozent soll seit Jahren Studierende belästigen

Sprecher:

Es trifft Studierende, Doktorandinnen, Postdocs, Verwaltungsangestellte. Und immer spielt Macht eine Rolle: Wer in der Hierarchie oben steht, kann oft nach unten Druck ausüben; kann sich Andere gefügig machen, über ihre Karrieren und Chancen in der akademischen Welt entscheiden. Immer wieder berichten Medien von Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt, und Diskriminierung an deutschen Hochschulen. Sind das alles nur Einzelfälle? Aktuelle Studien deuten in eine andere Richtung.

Ansage:

Machtmissbrauch an Hochschulen – Wie sich Strukturen ändern müssen. Von Janine Funke.

O-Ton 01 Sophia Hohmann, 1. Vorsitzende des Netzwerkes gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft:

Also es geht um strukturelle Änderungen im akademischen System, die eben zur Prävention von Machtmissbrauch beitragen, aber auch zu einem besseren Umgang mit dem Thema.

Sprecher:

...sagt Sophia Hohmann, 1. Vorsitzende des Netzwerkes gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft. Wie das möglich gemacht werden könnte, dazu später mehr.

Atmo 02 Tagung:

wuselnde, sprechende Menschen

Sprecher:

Oktober 2024. Erstsemesterwoche an der Technischen Hochschule Berlin. Neben dem Willkommensbanner für die neuen Studierenden hängt über dem Haupteingang, direkt an der Straße des 17. Juni, ein zweites Plakat:

Zitator:

„Empowered to Speak Up, Tagung gegen Machtmissbrauch an Hochschulen“.

O-Ton 02 Geraldine Rauch, Rektorin TU Berlin:

Also grundsätzlich konnte sich jeder anmelden und wir waren ein bisschen überrascht, dass diese Tagung so schnell ausgebucht war.

Sprecher:

Geraldine Rauch ist Rektorin der TU Berlin und hat die Tagung initiiert. Es ist die erste mehrtätige Veranstaltung dieser Art an einer Hochschule in Deutschland.

O-Ton 03 Geraldine Rauch:

Also wir erhoffen uns natürlich schon, dass es eben eine breite Mehrheit sieht, dass es dieses Thema an Hochschulen gibt und dass sich dadurch auch Betroffene potenziell eher "empowered" fühlen, eben auch ihre Erlebnisse auszusprechen. Denn nur, wenn wir von Betroffenen wissen, was passiert, können wir überhaupt etwas tun.

Sprecher:

Die meisten der 170 Anwesenden kennen das Thema „Machtmissbrauch“ aus ihrem Hochschulalltag. Sei es als Gleichstellungsbeauftragte, als Vertreter im Studierendenparlament oder als Personalratsmitglied.

O-Ton 04 Geraldine Rauch:

Es ist natürlich nicht der Anspruch der Tagung, dass dieses Thema damit gelöst ist, sondern es ist ein Stein auf einem langen Weg. Denn es ist ja ganz klar, dass es danach weitergehen muss.

Musik:**Sprecher:**

Aber warum ist diese große Aufmerksamkeit für das Thema überhaupt notwendig? Sind es wirklich die Strukturen an deutschen Hochschulen, die Tür und Tor für missbräuchliches Verhalten öffnen? Oder handelt es sich vielmehr um tragische Einzelfälle? Jutta Stahl, Professorin für differentielle Psychologie an der Universität zu Köln, beschäftigt sich mit diesen Fragen. Und stellt zunächst einmal klar, worum es bei Machtmissbrauch genau geht:

O-Ton 05 Jutta Stahl, Professorin für Differentielle Psychologie an der Universität zu Köln:

Machtmissbrauch ist, wenn ich meine Macht zu meinem eigenen Vorteil nutze, sie gegen andere benutze, wenn ich andere Personen damit schwer schädige, beispielsweise. Das muss auch nicht immer mit Absicht geschehen, manchen Menschen ist das auch gar nicht bewusst, dass sie gerade Macht missbrauchen und andere schädigen.

Musik:

O-Ton 06 Jutta Stahl:

Machtmissbrauch gab es immer, wird es sicherlich immer auch geben, das ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, das hat gerade viel Aufmerksamkeit zu einigen sehr spektakulären Fällen. Aber es sind nicht nur die spektakulären Fälle, die uns beschäftigen, sondern es gibt auf der ganzen Palette ganz viele Arten von Machtmissbrauch, mit denen wir uns auseinandersetzen in unserer Arbeit.

Musik:

Atmo 03: Collage anonyme Betroffene:

Zitatorin 1:

Ich bin auf einen Artikelentwurf gestoßen, zu meinem Thema und der Artikel war voller Copy Paste Stellen aus meiner Arbeit.

Zitatorin 2:

Was sie gemacht hat, ist Termine anzusetzen, ohne uns zu fragen, ob wir Zeit haben. Also so, wir treffen uns nächste Woche Donnerstag um 15:00, per Zoom, zack.

Zitatorin 3:

Mein Chef war gegen die Corona-Maßnahmen. Sie wurden dennoch umgesetzt. Als ich dann an einem Experiment saß, was tägliche Arbeit im Labor erforderte, hat er sich geweigert mir eine Ausnahmeregelung für den Corona-Schichtplan zu geben. Er hat gesagt: nein, da musst du nachts kommen.

Sprecher:

Berichte von Betroffenen, die anonym bleiben wollen.

Musik:

Zitatorin 1:

Ich habe Sorge, mit dem Thema öffentlich in Verbindung gebracht zu werden, weil ich vermute, dass die Tatsache, dass ich mich da gewehrt habe, zu meinem Schaden war.

O-Ton 07 Sophia Hohmann:

Es geht um strukturelle Änderungen im akademischen System, die eben zur Prävention von Machtmissbrauch beitragen, aber auch zu einem besseren Umgang mit dem Thema.

Sprecher:

Sophia Hohmann vom „Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft“.

O-Ton 08 Sophia Hohmann:

Strukturelle Änderungen sind aus meiner Sicht auch die breite Sensibilisierung für das Thema und die curriculare Verankerung ab Studienbeginn des Themas, also auch in einem allgemeineren Kontext der guten wissenschaftlichen Praxis. Und natürlich ist das nicht getrennt von Politik zu denken. In Nordrhein-Westfalen ist gerade diesbezüglich sehr viel im Gange. Also die Landesregierung macht mit der Novelle des Hochschulgesetzes tatsächlich Pionierarbeit im Hinblick auf die Prävention von Machtmissbrauch. Und in diese Debatte haben wir uns natürlich auch eingebracht und auch an entsprechenden Stellen kritisiert.

Sprecher:

Das Land NRW stellte Anfang Oktober 2024 im Kabinett das „Hochschulstärkungsgesetz“ vor. Nicht nur das Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft war in Prozess involviert, sondern auch die Landesrektorenkonferenz NRW. Zum Kernstück des Gesetzesvorschlages gehören vor allem „Redlichkeit- und Sicherungsmaßnahmen“, wie es in Paragraph 88 heißt.

Zitator:

„Die Vorschrift gibt den Hochschulen (...) die Befugnis an die Hand, sich selbst durch Ordnung ein sachgerechtes hochschulisches Verfahren zu geben.“ (7)

Sprecher:

Mit der Novelle soll es künftig möglich sein, mutmaßlichen Tätern einen Zutritt zum Campus zu untersagen. Betroffene sollen einen außeruniversitären Rechtsanwalt zur Seite gestellt bekommen – die Kosten trägt das Land. Externe Anlaufstellen sollen eingerichtet und die internen Beschwerdestellen gestärkt werden. Ende 2025 soll das Gesetz in Kraft treten. Damit würde eine Struktur möglich, die Machtmissbrauch besser vorbeugen könnte. Betroffene sollen als das gesehen werden, was sie sind: Opfer.

Musik:**Sprecher:**

Aber wie groß ist das Problem tatsächlich? Die Psychologin Jutta Stahl vermutet, dass die medial präsenten Fälle nur die Spitze des Eisberges sind. An der Humanwissenschaftlichen Fakultät arbeitet sie auch als Dekanin für akademische Karrieren und Chancengerechtigkeit und führt vertrauliche Gespräche mit Betroffenen. Neben sexualisierter Gewalt und Diskriminierung berichten Betroffene zum Beispiel auch von Mobbing, Plagiaten und unbezahlter Mehrarbeit. Aber um das Ausmaß des Problems zu verstehen, braucht es Empirie. Die Deutsche Gesellschaft für Psychologie setzte dafür im Herbst 2023 im Fachbereich deutschlandweit eine Studie um.

O-Ton 09 Jutta Stahl:

Wir haben grundsätzlich erstmal zwei Arten unterschieden von Fehlverhalten. Einmal wissenschaftliches Fehlverhalten. Da geht es darum, dass Daten manipuliert werden oder Plagiate und auf der anderen Seite gibt es eben, wir haben das unter zwischenmenschlichen Fehlverhalten zusammengefasst, sei es bedrohliches Verhalten, unangemessene Kommunikation, dass man angebrüllt wird, dass man bloßgestellt wird, dass Karrieren verhindert wurden, dass man nicht ermöglicht hat, dass man auf eine Konferenzreise geht, dass man Publikationen verhindert hat, unangemessene Leistungsbewertungen, unangemessene Arbeitsbedingungen, oder dass ins Privatleben eingedrungen wird. Das ist eine ganze Bandbreite von Fehlverhalten, das berichtet wurde.

Sprecher:

In der Studie gaben über 60 Prozent der Befragten an, Machtmissbrauch selbst erlebt oder beobachtet zu haben. **(1)** Meist ging das Fehlverhalten von einer hierarchisch höher gestellten Person aus.

O-Ton 10 Jutta Stahl:

Was macht das eigentlich aus, dass das jetzt machtübergreifend ist? Wenn mich meine Chefin fragt: „Könntest du heute Nacht noch was fertig machen? Ich muss morgen auf eine Konferenz.“ Ist das vielleicht noch nicht machtmissbräuchlich. Wenn sie das aber jeden Tag macht, dann ist das sehr wohl machtmissbräuchlich. Man muss sich also immer den Kontext anschauen. Wir haben Leitlinien, wo dann drinsteht, was man als Mitarbeiterinnen machen darf oder nicht. Aber auch das ist natürlich so breit gefasst. Es kann ja gar nicht die spezifischen Fälle betrachten und das macht es dann eben so schwierig, dass man dann sozusagen die Puzzleteile zusammenbringen muss.

Musik:**Atmo 04: Collage anonyme Betroffene****Zitatorin 2:**

Sie hat mir dann gesagt, dass ich nicht genug leiste für eine volle Stelle, dass ich ja mehr tun muss, obwohl ich schon jedes Wochenende irgendwie durcharbeite. Ich war sehr verunsichert, und stand irgendwann bei einer Kollegin im Büro weinend und habe gesagt, ich kann nicht mehr.

Zitatorin 3:

Er hat jedem „Hallo“ gesagt, außer mir. Einmal stand ich, in einem etwas engeren Gang, wo man kaum zu zweit durchgehen kann, und er ist da komplett durchgerannt, sodass ich Seite springen musste, um nicht überrannt zu werden. Und das ist dann schon bedrohlich.

O-Ton 11 Jutta Stahl:

Was ich ganz wichtig finde, dass man die Menschen damit nicht alleine lässt, weil das ist ein ganz typischer Befund in fast allen Gesprächen, dass erst mal alle denken: „Ich bin doch selber schuld, das liegt doch an mir, ich habe doch den Fehler gemacht.“

Musik:

Zitatorin 2:

Ich habe eben den Fehler bei mir gesucht, weil ich dann dachte: Na ja, vielleicht bin ich nicht taff genug für die Wissenschaft, vielleicht muss man das einfach so durchziehen und sie ist nun mal meine Weisungsbefugte, deswegen mache ich die Dinge, die sie sagt.

O-Ton 12 Jutta Stahl:

Psychisch kann das ganz extreme Auswirkungen haben. Die Menschen haben Ängste, Schlafstörungen und Depressionen, also typische traumatische Symptome.

Musik:

Zitatorin 2:

Mein Hausarzt fragte mich: Wie geht es Ihnen? Und dann habe ich sofort angefangen zu weinen und saß da. Und dann sagte er „Sie müssen da raus, Sie müssen kündigen“ Und ich sagte dann: „Das geht nicht. Es gibt keine Jobs in der Wissenschaft.“

Musik:

Sprecher:

Berichte wie diese gibt es viele. Besonders als der Hashtag „Ich bin Hannah“ 2021 ins Leben gerufen wurde, häuften sich Berichte von Forschenden auf Twitter, die wegen Dauerbefristung und Perspektivlosigkeit in der Wissenschaft unter Druck stehen. 2020 waren 81 Prozent des wissenschaftlichen Personals im Mittelbau, also wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Professur, an Hochschulen befristet beschäftigt. **(2)** Wer so eine Stelle hat, ist besonders vom Wohlwollen der Vorgesetzten abhängig. Aber befristete Verträge sind nicht das einzige Problem, erklärt Jutta Stahl:

O-Ton 13 Jutta Stahl:

Es hat auch etwas damit zu tun, dass die Anreize, gute wissenschaftliche Arbeit zu machen, nicht mehr sind, dass wir gute wissenschaftliche Arbeit machen, sondern man ist besonders gut, wenn man viele Artikel hat, wenn ich viele Doktorandinnen habe, dann wird das als ein Qualitätskriterium, dafür kriege ich Leistungspunkte, die starken Abhängigkeiten, was Noten angeht, was Finanzierung angeht, was Vertragsverlängerungen angeht. Das sind so einige Beispiele.

Sprecher:

Missbräuchliches Verhalten geht dann zwar trotzdem von Einzelpersonen aus.

O-Ton 14 Jutta Stahl:

Es sind aber zu viele Einzelpersonen, als dass es ein rein individuelles Problem ist. Es ist ein strukturelles Problem, das wir auch als Struktur aufgreifen müssen und dagegen etwas tun müssen.

Tinka Schubert könnte komplett weg

[Sprecher:

Das sagt auch die Soziologin Tinka Schubert. Sie begleitete eine Studie zu Machtmissbrauch an der Hochschule für Musik und Theater in München, die im April 2024 veröffentlicht wurde. **(3)**

O-Ton 15 Lisa Niendorf, Lehrkraft für besondere Aufgaben HU Berlin:

Ich bin Lisa Niendorf. Ich bin Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Humboldt Universität zu Berlin, bin da in der Lehrkräfte-Ausbildung tätig und begleite die Studierenden in ihren Praxisphasen.

Musik:**O-Ton 16 Lisa Niendorf:**

Ich muss sagen, dass ich selber auch gemerkt habe, dass ich machtmisbräuchlich kommuniziert habe, indem ich gewaltvoll kommuniziert habe. Ich als machtvolle Person, die mehr weiß, versucht etwas überzustülpen und das habe ich schmerzlich jetzt erfahren. Wenn ich mir jetzt meine Kommentare anschau der letzten zwei, drei Jahren, da muss ich sagen, da habe ich wirklich keine schönen Rückmeldungen gegeben.

Musik:**O-Ton 17 Lisa Niendorf:**

Ich glaube, es ist wichtig, sich kritisch zu reflektieren, wo Machtmissbrauch stattfindet. Und oftmals passiert der so verdeckt, dass man sich dem gar nicht bewusst ist. Das heißt nicht, dass die Personen das mit Absicht machen, sondern sie selber sind in einem System, das sich selber teilweise selbst reproduziert und man hinterfragt einige Strukturen nicht mehr, weil das macht man ja schon immer so.

Sprecher:

Lisa Niendorf hat einen Instagram-Kanal mit über 50.000 Followern. Sie rief dazu auf, Berichte von Machtmissbrauch anonym zu teilen. Und bekam unzählige Rückmeldungen.

O-Ton 18 Lisa Niendorf:

Ich glaube, sie sehen bei mir einfach ein Vertrauensverhältnis. Und ich glaube, allein dieses „gehört fühlen“. Und da ist jemand, der das anerkennt oder der ist jemand, der mir zuhört und der mir glaubt. Ich glaube, das ist auch schon ein extremer Schritt für die Betroffenen.

Sprecher:

Das beobachtet auch Jutta Stahl.

O-Ton 19 Jutta Stahl:

Irgendwann sagt das Bauchgefühl: Hmm..hier stimmt was nicht. Und wenn ich dann aber zu einer Beratung gehe und mich damit auseinandersetze, dann ist das ja auch zum Teil retraumatisierend. Ich muss einer anderen Person sagen, was mir alles passiert ist, damit das auch so eine Art von juristischer Evidenz hat. Und das ist natürlich dann auch schmerzhaft.

Musik:**O-Ton 20 Jutta Stahl:**

Es gibt alle möglichen Eigenschaften von Personen, die Machtmissbrauch erleben können. Geschlechterspezifische Gewalt erleben mehr Frauen oder non-binäre, Transpersonen usw., aber wenn wir jetzt mal die ganze breite Palette anschauen, würde ich sagen, gibt es da kein spezifisches Profil. Jeder kann in solche Situationen kommen. Und das ist eigentlich ein ganz wichtiger Aspekt, dass keiner von uns davor geschützt ist vor so einer Situation.

Sprecher:

Dass Machtmissbrauch nicht nur in Deutschland kein Einzelfall-Problem ist, zeigen mittlerweile auch zahlreiche internationale Untersuchungen **(4)**. Die #metoo-Bewegung der letzten Jahre hat für das Thema sensibilisiert. Und auch politische Stellen, wie die Hochschulrektorenkonferenz, der Zusammenschluss deutscher Hochschulen, positioniert sich deutlich. In einer Stellungnahme von Mai 2024 heißt es:

Zitator:

(Empfehlung der 38. HRK-Mitgliederversammlung 14.05.2024 **(5)**):

„Hierarchien, formale und informelle Weisungsbefugnisse und Abhängigkeiten, vor allem bei wissenschaftlicher und künstlerischer Qualifizierung und Mitarbeit in Drittmittelprojekten, bergen ein hohes Risiko, offensichtlichen und subtilen Formen des Machtmissbrauchs Vorschub zu leisten.“

Sprecher:

Hochschulleitungen sollten sich, laut dem Papier, klar gegen Machtmissbrauch positionieren. Auch Maßnahmen werden vorgeschlagen.

Zitator:

(Empfehlung der 38. HRK-Mitgliederversammlung 14.05.2024):

„Die Hochschulen implementieren transparente und leicht auffindbare Richtlinien und Verfahren zur Meldung von Machtmissbrauchsfällen. Dazu zählt die Benennung einer Person und/oder einer Stelle, die als Ansprechstelle fungiert.“

Sprecher:

Aber viele solcher Anlaufstellen gibt es an Hochschulen und Wissenschaftsinstitutionen schon. So auch an der TU Berlin. Rektorin Geraldine Rauch:

O-Ton 21 Geraldine Rauch:

Wir versuchen die Meldekettten zu verbessern, weil es eben sich teilweise herausstellt, wenn manche Fälle vielleicht beim studentischen Personalrat gemeldet werden, andere bei einer Ombudsstelle, die dritten beim Promotionsbeauftragten, dann sind es erst mal drei verschiedene Anlaufstellen, die nicht notwendigerweise was voneinander wissen und gleichzeitig vielleicht auch noch zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Und wir müssen irgendwie garantieren, damit eben trotzdem Meldungen so gesammelt werden, dass wir sagen können, da ist ein Problem, da müssen wir genauer hingucken.

Sprecher:

Wie sieht das in der Praxis aus? Hochschulwechsel. Ein Plagiatsfall zwischen einer ehemaligen Doktorandin und ihrem Betreuer, der gleichzeitig auch ihr Chef ist.

Musik:**Zitatorin 1:**

(anonym): Das Betreuungsverhältnis war nett, ich habe immer total viel Lob bekommen für das, was ich gemacht habe. Nach der Verteidigung habe ich eine Vertretungsstelle bei ihm als Postdoc angeboten bekommen. Über die Cloud, in der wir gemeinsame Dokumente verwaltet haben, bin ich dann auf einen Artikelentwurf gestoßen von ihm, zu meinem Thema und ich so okay. Krass komisch. Warum weiß ich davon nichts? Ich habe ihn geöffnet und der Artikel war voller Copy Paste-Stellen aus meiner Arbeit. Mein Name kam an keiner Stelle vor, auch nicht in der Danksagung oder nicht mal irgendwo zitiert.

Zitator:

Leitlinien DFG: „Als Tatbestände wissenschaftlichen Fehlverhaltens gelten insbesondere die Erfindung und Verfälschung von Daten und das Plagiat.“

Sprecher:

...schreibt die Deutsche Forschungsgemeinschaft in ihre 2019 veröffentlichten Leitlinien „zur guten wissenschaftlichen Praxis“ **(6)**. Dort heißt es auch:

Zitator:

Leitlinien DFG: „Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen sehen mindestens eine unabhängige Ombudsperson vor, an die sich ihre Mitglieder und Angehörigen in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und in Fragen vermuteten, wissenschaftlichen Fehlverhaltens wenden können.“

Sprecher:

Das überregionale Gremium „Ombudsmann für die Wissenschaft“ wurde schon 1999 von der DFG eingesetzt. Mittlerweile gibt es zusätzlich an den meisten Hochschulen

und Forschungseinrichtungen lokale Ombudspersonen. Meist arbeiten sie ehrenamtlich.

Musik:

Zitatorin 1:

(anonym): „Also das Ergebnis war, dass das Papier in dieser Form nicht veröffentlicht werden darf, es muss komplett neu geschrieben werden. Jeder neue Text-Entwurf muss mir zugeschickt werden, bevor irgendwas publiziert werden kann und der Professor ist dann einfach nur aufgestanden und gegangen.“

Sprecher:

Welche Konsequenzen verschiedene Formen von Machtmissbrauch am Ende für die Täterinnen und Täter haben, hängt von verschiedenen Faktoren ab.

O-Ton 22 Noreen von Schwanenflug, Deutscher Juristinnenbund:

Im Grunde müsste der Dienstherr handeln.

Sprecher:

...sagt Noreen von Schwanenflug vom Deutschen Juristinnenbund.

O-Ton 23 Noreen von Schwanenflug:

Es müsste transparent gemacht werden und dann ist schnelles Handeln erforderlich. Je nach Schwere des Dienstvergehens oder bei einem arbeitsrechtlichen Verstoß kommen dann arbeitsrechtliche Konsequenzen zum Tragen: Abmahnung, Kündigung, Aufhebung des Vertrages etc.

Sprecher:

Neben den Ombudspersonen gibt es auch andere Beschwerdestellen.

O-Ton 24 Noreen von Schwanenflug:

Wenn die Person das Gefühl hat, sie wird missbraucht in Zusammenhang mit unverhältnismäßiger Arbeitsübertragung kann sie sich an die vorhandenen Gremien wenden, wie zum Beispiel an den Personalrat. Oder wenn sie das Gefühl hat, es ist sexuelle Macht, die ausgeübt wird, an die Gleichstellungsbeauftragten. Und wenn Fälle von Abmahnung oder Kündigung im Raum stehen, je nach Schwere des Dienstvergehens kann eine Missbilligung zum Tragen kommen. Es kann aber auch eine vorläufige Suspendierung zum Tragen kommen und gänzlich eine ganze Suspendierung.

Sprecher:

Voraussetzung ist, dass eine Beschwerde am Ende weitergegeben wird. Und hier liegt ein Problem, sagt Sophia Hohmann vom „Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft“.

O-Ton 25 Sophia Hohmann:

Weil diese Ombudsstellen oder auch andere Anlaufstellen eben oftmals nicht zur Klärung eines Sachverhalts beitragen. Manchmal ist auch nicht so die Bereitschaft dafür da, tatsächlich Fehlverhalten in einem angemessenen Maße zu sanktionieren.

Musik:**O-Ton 26 Sophia Hohmann:**

Das heißt, die Entscheidung, wie mit diesem Fehlverhalten umgegangen wird, wird an anderer Stelle getroffen und das macht es teilweise vor allem für Betroffene sehr intransparent, was eigentlich passiert, wenn ich mich an diese Stellen wende und leider auch die Erfahrung, dass es oft konsequenzlos für die möglichen Täterinnen bleibt.

Sprecherin:

Das ist auch im eben geschilderten Plagiatsfall passiert.

Zitatorin 1:

(anonym): Ich habe nach dem Gespräch den Ombudsmann gefragt: Was passiert denn jetzt eigentlich? Er sagte, es gibt jetzt keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei so einem Fall wie meinem. Wenn jetzt was Krassereres oder noch mal was passiert, dann schon unter Umständen.

Sprecher:

Nach den Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft zählt ein Plagiat als wissenschaftliches Fehlverhalten. Plagiate könnten auf allen Hierarchieebenen in der Wissenschaft passieren. Mit Konsequenzen. Studierenden droht im schlimmsten Fall die Exmatrikulation, eine Anzeige wegen Urheberrechtsverletzung mit anschließender Geldstrafe. Dokortitel können entzogen, die Habilitationsarbeit aberkannt werden. Ein Plagiat kann das Ende der wissenschaftlichen Karriere bedeuten.

Aber damit ein Fall von Machtmissbrauch rechtlich verfolgt werden kann, müssen die Betroffenen ihre Anonymität aufgeben. Davor schrecken viele zurück, wie auch Udo Borchert berichtet. Er ist Betriebsratsvorsitzender beim Wissenschaftszentrum Berlin.

O-Ton 27 Udo Borchert, Betriebsratsvorsitzender WZB:

In elf Jahren hat es mindestens drei recht eklatante Fälle gegeben. Einmal war es eine ganz klare Sache von Autorenschaftsmissbrauch, dass jemand einen Artikel, der für eine Zeitschrift geschrieben wurde, als seinen eigenen ausgegeben hat. Ein zweiter Fall war, wo ein Vertrag angeboten wurde, also eine halbe Stelle, 19,5 Stunden. Und es wurde aber explizit von dem Kollegen verlangt, er müsse aber voll arbeiten. Und der dritte Fall war, wo ein Forschungsgruppenleiter einer Kollegin, der er vorher Urlaub gewährt hatte, gesagt hat, dass sie an dem Montagmorgen, am nächsten Montagmorgen, um 8:00 in seinem Büro sein müsste, und ihr offen gedroht hat, dass es Folgen für sie hätte, für ihre wissenschaftliche Karriere, wenn sie nicht kommen würde. In zwei von den drei Fällen haben die Kolleginnen aber eben gesagt „Nein, mach mal nichts, weil ich habe Angst, dass das meiner wissenschaftlichen Karriere schadet.“

Musik:**Sprecher:**

Diese Angst verfolgte auch die Doktorandin, die von den Plagiaten ihres Betreuers und Vorgesetzten berichtet.

Zitatorin 1:

(anonym): Also man kann nicht anonym bleiben. Und das heißt natürlich, dass man zum Beispiel dann nie wieder unter Umständen eine Referenz von dem Professor bekommen kann, oder einfach ein sehr wichtiger Kontakt wegfällt. Ich habe mit einer Kollegin darüber geredet, die gesagt hat: wehre dich niemals, du kriegst einen richtig, richtig schlechten Ruf. Und wenn du dich irgendwo auf eine Postdoc Stelle bewirbst, dann bist du unten durch.

Sprecher:

Diese Ängste der Betroffenen beobachtet auch Nina Schuhmacher, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Philipps-Universität Marburg. Die Hochschule hat zwei zentrale Anlaufstellen. Für Fälle von sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch ist der Vertrauensrat zuständig, und bei Fällen von Diskriminierung die Beschwerdekommision.

O-Ton 28 Nina Schuhmacher:

Wir versuchen, wenn irgend möglich, dass die beschwerte Partei nicht weiß, um wen es sich handelt. Wir versuchen die Anonymität größtmöglicher zu wahren. Das geht nicht immer. Bei einer eins zu eins Situation wird es wahrscheinlich nicht gehen, weil es sehr wahrscheinlich ist, dass die Person sich erinnern kann. Aber beispielsweise, wenn irgendwas im Rahmen von einer Vorlesung oder einem Seminar passiert, und zwar entsprechend eine größere Gruppe von Personen anwesend, dann ist es durchaus möglich und wir nehmen das auch als eine große Schwellensenkung wahr für die Betroffenen.

Musik:**O-Ton 29 Nina Schuhmacher:**

Wir haben ein anonymes Meldeformular, ein digitales. Auch das wird sukzessive bekannter gemacht. Das ist ohnehin ein Riesenproblem weil sich die Studierendenschaft ständig verändert, ständig wechselt und auch der akademischen Mittelbau ja sehr oft wechselt, braucht es eigentlich einen permanenten Kontakt und immer wieder so was wie in Anführungszeichen Werbemaßnahmen, um darauf hinzuweisen, dass es diese ganzen Gremien überhaupt gibt, weil es auch nach wie vor nicht unbedingt selbstverständlich ist, dass Hochschulen das anerkennen, dass Machtmissbrauch und/ oder Diskriminierung bei ihnen überhaupt existiert.

Musik:**Sprecher:**

Fest steht: es gibt mittlerweile zahlreiche Instrumente gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft. In den letzten Jahrzehnten wurde verschiedene Beschwerdestellen aufgebaut. Politische und hochschulweite Gremien, wie die Hochschulrektoren-

konferenz oder die Deutsche Forschungsgemeinschaft geben Stellungnahmen und Leitlinien zur Bekämpfung und Prävention von Machtmissbrauch heraus. Wissenschaftliche Studien analysieren das Problem, und viele Hochschulen und Wissenschaftsinstitutionen erarbeiten lokale Lösungsansätze. Und noch etwas ist wichtig, sagt Sophia Hohmann vom Netzwerk gegen Machtmissbrauch.

O-Ton 30 Sophia Hohmann:

Ich bin nicht für Überregulierung. Aber es schadet niemanden, zu verstehen: Was sind eigentlich die Grundsätze meiner guten Praxis? Und, es gibt sie, aber sie sind zu wenig bekannt und es wird auch zu wenig eingefordert, dass man sich an diese Grundsätze hält.

Sprecher:

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch Jutta Stahl:

O-Ton 31 Jutta Stahl:

Klar, man kann an einzelnen kleineren Dingen schrauben, man kann Betreuungsvereinbarungen machen, man kann Betreuungsteams statt eines Professors, einer Professorin, die Verantwortung für eine Promotion geben. Das sind Dinge, die sind wichtig, die sind Teile, die eine Rolle spielen. Aber wir müssen sowohl auf der präventiven Ebene arbeiten, dass wir auch auf dieser Ebene Menschen ganz früh schon, vielleicht sogar schon im Studium anfangen, hier sukzessive, solche verantwortlichen Aufgaben auch zu durchdenken. Was gehört dazu? Wo muss ich Verantwortung übernehmen, was ist diskriminierend? Weil oft ist man sich dessen ja gar nicht bewusst, dass man das tut.

Atmo 05: Gong

Sprecher:

Mitte Oktober 2024 wurde ein Gesetzesentwurf „zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“ im Bundestag in einer ersten Lesung im Parlament beraten. Es soll die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft verbessern. Gewerkschaften, Studierendenvertretungen und Forschende kritisieren den Entwurf. Sie fordern vor allem Dauerstellen. Für die Rektorin der TU Berlin, Geraldine Rauch, ist auch das eine Stellschraube, um Machtmissbrauch in der Wissenschaft zu verringern.

O-Ton 32 Geraldine Rauch:

Wir haben sehr viele Maßnahmen, wo wir uns um mehr Dauerstellen an der TU bemühen, auch Anreize dafür setzen, für Professorinnen Dauerstellen zu schaffen. Wir haben verbindliche Dauerstellenquoten vereinbart im Akademischen Senat und sind mit einem Monitoring hinterher, das jetzt auch wirklich umzusetzen.

Musik:

O-Ton 33 Geraldine Rauch:

Natürlich sind Dauerstellen auch mit einer höheren Finanzierung verbunden. Ich finde, dass das vollkommen richtig angelegtes Geld ist, weil wir ja sonst immer wieder in neue Köpfe investieren und das auch einfach nicht sozial ist und wir

ohnehin schon auf einen Fachkräftemangel zusteuern oder da schon sind. Und ja, ich bin da auch zuversichtlich, dass wir mit diesen Debatten da einen guten Weg finden.

Musik:

Sprecher:

Machtmissbrauch ist nicht nur ein Problem in an Hochschulen. Aber die Debatten und Maßnahmen der letzten Jahre haben dazu geführt, dass es gerade in der Wissenschaft mittlerweile eine große Sensibilität für das Thema gibt.

Musik:

Zitatorin 3:

Aber ich habe schon das Gefühl, dass das Thema jetzt so langsam in die Öffentlichkeit kommt, dass das da jetzt politisch gesehen was in Bewegung kommt

Zitatorin 2:

Meinem neuen Chef, dem habe ich die Situation kurz erklärt, da ich wegen der Erfahrung extrem unsicher im Umgang mit ihm war. Er ist einfach hochprofessionell, hat meine Schilderung nicht kommentiert und hat ganz klar gesagt: So, du bist total willkommen hier, das ist schön, dass du da bist und wir kriegen das gut zusammen hin.“

Zitatorin 3:

Ich versuche das Beste draus zu machen. Ich bekomme ja auch Unterstützung und manchen Leuten, die sind einfach nur an der Wissenschaft interessiert und so was baut mich auf.

Abspann Das Wissen über Musik-Bett:

Sprecher:

Machtmissbrauch an Hochschulen – Wie sich Strukturen ändern müssen. Von Janine Funke. Sprecher: Jonathan Wiese. Redaktion Charlotte Grieser. Regie Günter Maurer.

* * * * *

Quellen und Links:

(1) Bössel, Kluge, Leising, Mischkowski, Phan, Schmitt & Stahl (2023): Anreizsystem, Machtmissbrauch und Wissenschaftliches Fehlverhalten: Eine Analyse zum funktionalen Zusammenhang zwischen strukturellen Bedingungen und unethischem Verhalten in der Wissenschaft. Deutsche Gesellschaft für Psychologie.

https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Berichte/Bericht_AMWF20230626

(2) [https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html#:~:text=Die%20Befristungsquote%20ist%20abh%C3%A4ngig%20davon,Profesorinnen%20und%20Professoren\)%20befristet%20besch%C3%A4ftigt](https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html#:~:text=Die%20Befristungsquote%20ist%20abh%C3%A4ngig%20davon,Profesorinnen%20und%20Professoren)%20befristet%20besch%C3%A4ftigt)

[https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html#:~:text=Die%20Befristungsquote%20ist%20abh%C3%A4ngig%20davon,Profesorinnen%20und%20Professoren\)%20befristet%20besch%C3%A4ftigt](https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html#:~:text=Die%20Befristungsquote%20ist%20abh%C3%A4ngig%20davon,Profesorinnen%20und%20Professoren)%20befristet%20besch%C3%A4ftigt)

(3) Dill, Schubert, Behringer, Meyer, Müller, Dal (2024): Vollerhebung zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bei den Mitgliedern der Hochschule für Musik und Theater München; https://hmtm.de/wp-content/uploads/PDF/Abschlussbericht-IPP-HMTM_2024-04-18.pdf

(4) <https://unisafe-gbv.eu/>, oder auch: Heike Pantelmann, Sabine Blackmore (Hrsg.) (2023): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention.

<https://unisafe-gbv.eu/>, oder auch: Heike Pantelmann, Sabine Blackmore (Hrsg.) (2023): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention.

(5) https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Empfehlung_Macht-und-Verantwortung.pdf

https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Empfehlung_Macht-und-Verantwortung.pdf

(6) <https://www.dfg.de/resource/blob/173732/4166759430af8dc2256f0fa54e009f03/kodex-gwp-data.pdf>

<https://www.dfg.de/resource/blob/173732/4166759430af8dc2256f0fa54e009f03/kodex-gwp-data.pdf>

(7) Gesetzentwurf der Landesregierung NRW. Gesetz betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft, Stand: 26.09.2024.

Sonstige Literatur und Links:

Blome, E. et al. (2013) Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden: Springer Fachmedien

Marbacher, Lena (2024):

Arbeit Macht Missbrauch. S. Fischer: Frankfurt a.M.

Regler, B., Einhorn, L., Lasser, J., Vögele, M., Elizarova, S., Bäuerle, F., Wu, C., Förste, S., Shenolikar, J., & Group 2018, P. S. (2019). PhDnet Report 2018. Max Planck PhDNet.

<https://doi.org/10.17617/2.3052826>

https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/wp-content/uploads/2019/07/2019-Kodex_Leitlinien-GWP.pdf

<https://www.tagesspiegel.de/wissen/nach-vorwurfen-sexualisierter-gewalt-berliner-humboldt-universitaet-suspendiert-professor-11941967.html>

<https://taz.de/Urteil-gegen-Goettinger-Professor!/5989440/>

<https://taz.de/Machtmissbrauch-an-Universitaeten!/5948194/>

<https://www.zdf.de/dokumentation/die-spur/diespur-metoo-machtmissbrauch-tatort-uni-102.html>

<https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/machtmissbrauch-an-der-uni-ein-bericht-deckt-auf-18062101/die-extreme-abhaengigkeit-18062099.html>

https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/braunschweig_harz_goettingen/Sexuelle-Uebergriffe-Hauptzeugin-belastet-Goettinger-Professor,professor152.html

<https://www.deutschlandfunk.de/wissenschaftszeitvertragsgesetz-reform-universitaet-forschung-100.html>

<https://www.spiegel.de/panorama/bildung/machtmissbrauch-an-hochschulen-nrw-plant-gesetz-gegen-uebergriffe-und-belaestigung-a-5ed9922b-921f-4b96-a929-fd4c01814de4>

<https://www.tu.berlin/pa/empoweredtospeakup>

<https://www.netzwerk-mawi.de/>