



Abschlussbericht

Empfehlungen für die Verbesserung der Prävention von und des Umgangs mit Machtmissbrauch an der Philosophischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin

Projekt-Kommission zur Erarbeitung von Vorschlägen
für die Verbesserung der Prävention von und des Umgangs
mit Machtmissbrauch, Diskriminierung, Mobbing
sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt
an der Philosophischen Fakultät
(MaMiKo)

7. Juli 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Arbeitsdefinition Machtmissbrauch	6
3	Allgemeine Ursachen von und Probleme beim Umgang mit Machtmissbrauch	8
4	Aktuelle Situation und Wahrnehmung der Problemlage an der Fakultät	10
4.1	Strukturelle Problemlage	10
4.2	Kulturelle Problemlage	12
4.3	Problemlage der unübersichtlichen Zuständigkeiten	13
4.4	Mangelnde Informations-/Kommunikationsangebote	15
4.5	Problemlage der Beschwerdeabläufe	15
5	Empfehlungen	17
5.1	Strukturelle Maßnahmen zur Begrenzung von Machtkonzentration und zur Verankerung von Support-Strukturen	17
5.2	Kultur des Schweigens brechen: Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsförderung des Problems Machtmissbrauch	19
5.3	Maßnahmen zur Verbesserung der Information und Kommunikation . . .	20
5.4	Transparenz, Aufarbeitung und offene Gesprächskultur	21
5.5	Dokumentation von Erfahrungen mit Machtmissbrauch	22
5.6	Empfehlungen an übergeordnete Ebenen	22
6	Abschließende Hinweise	24

1 Einleitung

Dieser Bericht ist die Zusammenfassung der Arbeit und der Ergebnisse der Machtmissbrauchskommission der Philosophischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin (HU). Die Kommission wurde per Einsetzungsbeschluss vom 13. Dezember 2023 durch den Fakultätsrat ins Leben gerufen. Ihre Gründung erfolgte als Reaktion auf die im Sommer 2023 bekannt gewordenen Fälle von Machtmissbrauch am Institut für Geschichtswissenschaften.

Mitglieder der Kommission waren:

Gruppe der Hochschullehrer:innen:

- Prof. Dr. Robert Jäschke (*Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft*)
- Prof. Dr. Kristina Lepold (*Institut für Philosophie*)

Gruppe des Akademischen Mittelbaus:

- Niklas Engel (*Institut für Geschichtswissenschaften*)
- Dr. Julia Leser (*Institut für Europäische Ethnologie*)

Gruppe der Studierenden:

- Antonia Behrens (*Institut für Geschichtswissenschaften*)
- Siri Grenzebach (*Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft*)
- Luise Habeck (*Institut für Philosophie*)
- Rouven Steinbock (*Institut für Geschichtswissenschaften*)

Gruppe der Mitarbeiter:innen für Technik, Service und Verwaltung:

- Bianca Henze (*Institut für Geschichtswissenschaften*)
- Alex Radev (*Institut für Philosophie*)

Die Philosophische Fakultät hat die Kommission beauftragt, mit Bemühungen und Initiativen auf Universitäts- und Institutsebene koordinierte Vorschläge für konkrete Maßnahmen zur Verbesserung von Abläufen und Strukturen in den folgenden Bereichen zu erarbeiten:

1. Prävention und Sensibilisierung der Angehörigen der Fakultät
2. Meldung und Anzeigen von Fehlverhalten

3. Informationsfluss zwischen den zuständigen Stellen auf Instituts-, Fakultäts- und Universitätsebene
4. Kontinuität der Beobachtung bekannter Fälle von Fehlverhalten, insbesondere bei Amtswechsel an zuständigen Stellen
5. Schutz von Betroffenen

Im Sinne dieses Auftrags berichten wir, die Kommission, im Folgenden über unsere Vorgehensweise. In unserer Arbeit haben wir zunächst eine Bestandsaufnahme der bestehenden Strukturen, Zuständigkeiten und Prozesse in Bezug auf die Prävention von und den Umgang mit Machtmissbrauch durchgeführt. Wir haben Gespräche mit Vertreter_innen aller Mitgliedsgruppen auf Instituts-, Fakultäts- und zentraler Universitätsebene geführt, das heißt mit Vertreter_innen der Studierendenschaft, des Akademischen Mittelbaus, der zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Mitarbeiter_innen für Technik, Service und Verwaltung und der Professor_innen. Die Gespräche dienten dazu, die Informationen zur Situation an der Philosophischen Fakultät besser in den Gesamtkontext einordnen zu können und die Problemwahrnehmung aller Mitgliedsgruppen der HU zu erfassen. Aus diesen Gesprächen ergibt sich ein differenziertes Bild der zentralen Problemfelder im Umgang mit Machtmissbrauch an der Philosophischen Fakultät, das wir im Abschnitt 4 ausführlich beschreiben. Zusätzlich haben wir einen Workshop mit externen Expert_innen¹ zum Thema Machtmissbrauch an Universitäten und in der Wissenschaft veranstaltet, um die Ergebnisse unserer Befragungen vor dem Hintergrund aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse, praktischer Erfahrungen aus der Beratungspraxis sowie Best Practices im Umgang mit Machtmissbrauch an anderen Hochschulen und wissenschaftlichen Organisationen zu diskutieren. Die Ergebnisse dieses Workshops sind in den vorliegenden Bericht und insbesondere in die Empfehlungen im Abschnitt 5 eingeflossen.

Einige wichtige Erkenntnisse unserer Arbeit möchten wir schon vorwegnehmen. Während unserer sechsmonatigen Arbeit ist uns zunehmend bewusst geworden, wie unterschiedlich die Philosophische Fakultät von ihren verschiedenen Mitgliedsgruppen wahrgenommen wird. In diesem Bericht bemühen wir uns deshalb um eine möglichst genaue Abbildung dieser vielen Perspektiven. In diesem Sinne bitten wir auch Sie, die diesen Bericht lesen, sich auf diese Perspektiven einzulassen.

Zu einer dieser Facetten gehört die Perspektive der Studierenden. Bei unserer Arbeit haben wir immer wieder festgestellt, wie beschädigt das Vertrauen dieser Mitgliedsgruppe in die Institution der Fakultät und Universität durch Vorfälle in der Vergangenheit ist. Aufgrund dessen und der Tatsache, dass diese Mitgliedsgruppe besonders vulnerabel ist, möchten wir diese Beobachtung gesondert hervorheben.

¹Heike Pantelmann (Geschäftsführerin des Margherita von Brentano Zentrums, FU Berlin), Sagi Schäfer (Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft), Henriette Senst (Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft), Wendy Stollberg (Team Zentrale Frauenbeauftragte FU Berlin)

Des Weiteren ist es uns wichtig zu betonen, dass dieser Bericht naturgemäß nur der Beginn einer weitreichenden Auseinandersetzung mit Machtmissbrauch an der Philosophischen Fakultät und keinesfalls deren Abschluss sein kann. Wir verstehen ihn als Beitrag zu einer Diskussion um Werte und gute wissenschaftliche Praxis, die wir als Fakultät fortlaufend führen müssen.

Im Folgenden stellen wir unsere Arbeitsdefinition von Machtmissbrauch vor und erläutern kurz allgemeine Ursachen von Machtmissbrauch. Anschließend beschreiben wir die Problemfelder an der Philosophischen Fakultät unter Einbeziehung unserer Erkenntnisse über die Situation an der Universität im Allgemeinen und den angehörigen Instituten der Philosophischen Fakultät im Besonderen. Der Bericht endet mit konkreten Empfehlungen für Maßnahmen, die die Kommission erarbeitet hat.

2 Arbeitsdefinition Machtmissbrauch

Wir können im Rahmen dieses Berichts keine abschließende Definition von Machtmissbrauch entwickeln, möchten jedoch zumindest eine Arbeitsdefinition anbieten. Wir wollen zu diesem Zweck einige allgemeine Überlegungen vorausschicken:

In Organisationen wie der Universität haben Personen Rechte und Pflichten, die mit ihrer spezifischen Rolle innerhalb der Organisation einhergehen. In vielen Fällen handelt es sich dabei um Rechte und Pflichten gegenüber anderen Angehörigen der Organisation. Ein Beispiel: Professor_innen haben das Recht, Promotionen zu betreuen, werden aber durch die zu schließende Betreuungsvereinbarung auch zu bestimmten Dingen (wie mit gewisser Regelmäßigkeit stattfindenden Treffen) verpflichtet. Dass Angehörige der Organisation ihrer jeweiligen Rolle entsprechend unterschiedliche Rechte und Pflichten haben, ergibt sich dabei in der Regel aus den Zielen der Organisation, die auf diese Weise verwirklicht werden sollen.

Die Rechte, die eine Person aufgrund ihrer spezifischen Rolle innerhalb der Organisation hat, stellen *Befähigungen* dar: Sie befähigen die betreffende Person, bestimmte Arten von Handlungen auszuführen. Alternativ lässt sich sagen, dass die mit der Rolle verknüpften Rechte die betreffende Person mit *Macht* ausstatten. In Fällen, in denen diese Rechte auf andere bezogen sind, besitzt die Person aufgrund ihrer spezifischen Rolle somit Macht im Verhältnis zu anderen. Dass eine Person Macht im Verhältnis zu anderen besitzt, schließt dabei nicht aus, dass andere Personen Macht im Verhältnis zu ihr besitzen.

Für Machtmissbrauch ist entscheidend, wie Macht genutzt wird: Personen können die Macht im Verhältnis zu anderen auf eine Art und Weise nutzen, die anderen Zielen als den Zielen der Organisation dienen, insbesondere eigenen Zielen, oder die einer anderen Person oder anderen Personen ungerechtfertigten Schaden zufügen. Wir sprechen in diesen Fällen von *Machtmissbrauch*. In solchen Fällen nutzen oder gebrauchen Personen nämlich ihre Macht, aber sie nutzen oder gebrauchen sie nicht auf die richtige Weise: Sie *missbrauchen* ihre Macht. Unsere Arbeitsdefinition umfasst somit drei Elemente: (1) den Gebrauch von Macht in Verbindung mit (2) anderen/eigenen Zielen oder (3) einem ungerechtfertigten Schaden, der einer anderen Person oder anderen Personen zugefügt wird.¹

¹Siehe auch Anlage 1 „Begriffsbestimmungen“ zur Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU), 2014. Hier werden die Begriffe „Diskriminierung“, „Mobbing“, „Stalking“ und „Sexualisierte Belästigung und Gewalt“ definiert, die wir als Formen von Machtmissbrauch verstehen.

Wir möchten dieser Arbeitsdefinition abschließend noch einige Beispiele für Machtmissbrauch zur Seite stellen, die der Veranschaulichung dienen mögen:

Einschüchterung: Es ist eine wissenschaftliche Dauerstelle am Institut zu besetzen. Auch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, die bereits am Institut beschäftigt ist, deren Stelle jedoch in einem Jahr ausläuft, bewirbt sich. In der Kommission zur Besetzung der Stellen sitzen zwei Studierende aus ihrem Seminar. Nach einer Sitzung bittet sie die beiden zu sich und teilt ihnen mit, dass sie sehr schlechte Noten auf ihre Hausarbeiten erhalten werden, wenn sie sich in der Kommission nicht für sie aussprechen.

Betreuung oder Ausbeutung? Ein Doktorand promoviert auf einem Stipendium. Sein Promotionsbetreuer überträgt ihm dennoch regelmäßig Aufgaben wie Recherchen für dessen eigene Forschung. Diese Aufgaben haben nichts mit der Arbeit des Doktoranden zu tun und dienen auch nicht seiner Qualifikation, auch in der Betreuungsvereinbarung sind diese Aufgaben nicht aufgeführt. Der Doktorand ist auf die Unterstützung seines Promotionsbetreuers angewiesen und erfüllt die Aufgaben daher, auch wenn sie ihn immer wieder davon abhalten, sich voll und ganz auf seine Dissertation zu konzentrieren und diese während der Laufzeit seines Stipendiums abzuschließen.

Sexuelle Belästigung: Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter macht in seinen Lehrveranstaltungen anzügliche Kommentare. In einer Sprechstunde berührt er eine Studentin auch körperlich. Die betroffene Person fühlt sich extrem unwohl und beschämt. Der Vorfall löst bei ihr Ängste aus und sie setzt für ein Semester ihr Studium aus.

3 Allgemeine Ursachen von und Probleme beim Umgang mit Machtmissbrauch

Machtmissbrauch tritt an Hochschulen und in der Wissenschaft in unterschiedlichen Formen auf und hat verschiedene Ursachen, die vor allem mit der Struktur der Institution Hochschule und der dort praktizierten Arbeitskultur zusammenhängen. Probleme im Umgang mit Machtmissbrauch zeigen sich in den Bereichen der (personellen) Zuständigkeiten, der Informations- und Kommunikationsangebote und der Verfahren bei Beschwerden über Machtmissbrauch.

Strukturelle Ursachen Machtmissbrauch an Hochschulen resultiert aus ungleichen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Studierenden und Lehrenden sowie zwischen hierarchisch organisierten Gruppen des wissenschaftlichen Personals. Das Problem spiegelt auch gesamtgesellschaftliche Machtverhältnisse wider, die nicht nur durch das Geschlecht, sondern auch durch Merkmale wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Sexualität oder Behinderung strukturiert sind. Publik wird das Thema Machtmissbrauch an Hochschulen oft in Form von individuellen und extremen Fällen; das verschleiert, dass Machtmissbrauch in den Machtstrukturen der Institution verankert ist und sich dort vor allem in Routinen, Abhängigkeitsverhältnissen und normalisierten Abläufen manifestiert.

Organisationskulturelle Ursachen Machtmissbrauch an Hochschulen wird kaum offen thematisiert und es herrscht eine Kultur des Schweigens, die sich in weit verbreiteter Unkenntnis, Unsicherheit und fehlendem Wissen über (den Umgang mit) Machtmissbrauch äußert. Einige Formen von Machtmissbrauch sind zudem als gängige Praxis an Universitäten und in der Wissenschaft stark normalisiert, etwa die unrechtmäßige Aneignung von Arbeitsergebnissen, die ungerechtfertigte Übertragung von Aufgaben an Mitarbeiter_innen oder die unrechtmäßige Einflussnahme auf Methoden, Personen und Ressourcen.

Unklare Zuständigkeiten Nur wenige Hochschulangehörige kennen die zuständigen Stellen und deren Kompetenzen. Wer für Betroffene von Machtmissbrauch zuständig ist und wie mit Fällen und Beschwerden umgegangen wird, ist intransparent.

Mangelnde Informations-/Kommunikationsangebote Informationsquellen und Hilfsangebote sind an den Hochschulen meist wenig präsent oder gänzlich unbekannt. Nur wenige Mitglieder sind sensibilisiert, was Machtmissbrauch ist und welche unterschiedlichen Formen Machtmissbrauch annehmen kann.

Dysfunktionale (Beschwerde-)Abläufe Die Dunkelziffer von Fällen von Machtmissbrauch ist hoch und nur wenige Betroffene entscheiden sich, den Vorfall zu melden oder gar Anzeige zu erstatten. Den Betroffenen fehlt das Vertrauen in die zuständigen Stellen, sie haben Angst vor negativen Folgen für ihr Studium, ihre Karriere oder antizipieren ausbleibende Konsequenzen für die Täter:innen. Personen, die zu Zeug:innen werden, fühlen sich nicht zuständig, wissen nicht, wie sie sich richtig verhalten sollen oder fürchten selbst negative Konsequenzen. Aus juristischer Sicht muss Fehlverhalten durch eindeutige Beweise, Zeug:innenaussagen, (schriftliche) Dokumente und widerspruchsfreie Aussagen nachgewiesen werden. Doch solche Beweise sind in Fällen von Machtmissbrauch schwer zu erbringen: Zu subtil sind in vielen Fällen die Praktiken, als dass sie immer eindeutig benannt werden könnten, und zu groß ist die Angst vor negativen Konsequenzen, um auszusagen.

4 Aktuelle Situation und Wahrnehmung der Problemlage an der Fakultät

Die Probleme im Umgang mit Machtmissbrauch wurden durch die Gespräche konkretisiert, die wir mit Vertreter_innen aller Mitgliedsgruppen und in allen Instituten der Philosophischen Fakultät sowie auf Fakultäts- und zentraler Universitätsebene geführt haben. Wir haben versucht, einen großen Personenkreis anzusprechen und damit eine Breite an Perspektiven auf die Situation und Problemlagen an der HU abzubilden. In jedem der Institute der Philosophischen Fakultät haben wir versucht, mit mindestens einer/einem Vertreter_in jeder Mitgliedsgruppe (Studierende, akademischer Mittelbau, MTSV, Professor_innen) zu sprechen. In vielen Fällen fanden die Gespräche jedoch mit Gruppen von Vertreter_innen statt. Wir haben zusätzlich Gespräche mit der zentralen und den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie mit Vertreter_innen des Dekanats, der Fakultätsverwaltung, des Personalrats und des Studentischen Personalrats, des RefRats und des Präsidiums der HU geführt. In allen Gesprächen haben wir gefragt, wie 1) die aktuelle Situation bezüglich Machtmissbrauch eingeschätzt wird, 2) welche existierenden Strukturen und Maßnahmen gegen Machtmissbrauch bekannt sind und 3) welche Maßnahmen noch nicht existieren, aber als notwendig erachtet werden. Die Ergebnisse dieser Befragung haben wir im Folgenden systematisch aufgearbeitet.

Die Ergebnisse konzentrieren sich zwar auf den Bereich der Philosophischen Fakultät, dennoch treffen viele der genannten Punkte auf die HU insgesamt zu und hängen in vielerlei Hinsicht mit der Universität und ihren Strukturen zusammen.

4.1 Strukturelle Problemlage

Die an Universitäten vorherrschenden **hierarchischen Machtstrukturen** führen zur Machtkonzentration und begünstigen Machtmissbrauch von „oben“ nach „unten“. Auf Ebene der Institute konzentriert sich die größte Macht dabei in der Position der Professur. Die Professor_innenschaft betont weithin ein hohes Maß an eigener Reflektiertheit und die Existenz flacher Hierarchien an den Instituten; und doch fehlt vielen Professor_innen die Sensibilität dafür, dass sie als Personen in Positionen mit Personal- und Prüfungsbefugnis trotzdem Macht ausüben und missbrauchen. An der HU gibt es zwar Sensibilisierungsangebote der Beruflichen Weiterbildung für Professor_innen zur „diversitätskompetenten Führung“. Die Teilnahme daran ist jedoch freiwillig und die Angebote werden nur von wenigen Professor_innen tatsächlich wahrgenommen. Dass die Angebote freiwillig sind, führt eher dazu, dass sie von Personen in Anspruch genommen werden,

die sowieso schon sensibilisiert sind und erreichen daher also gar nicht diejenigen, die sie ganz unbedingt erreichen müssten (Zitat: „*Es wird natürlich angenommen, dass man in besonderer Weise reflektiert ist und mit all diesen Kategorien bestens vertraut ist, und dass man das nicht nötig hat*“¹).

Als besonders vulnerabel für Machtmissbrauch von Professor_innen traten in unseren Gesprächen die studentischen Hilfskräfte hervor, die in vielen Fällen von Formen von Ausbeutung, Diskriminierung oder Tokenismus² berichteten. Auch die Mitarbeiter_innen aus den Bereichen Technik, Service und Verwaltung gehören zu den vulnerabelsten Gliedern der Kette, denn sie sehen für sich selbst wenig Handlungsspielraum jenseits von Meldungen an zentrale Stellen.

Verbunden mit dem Problem der Machtkonzentration sind **Abhängigkeitsverhältnisse** bestimmter Mitgliedsgruppen, insbesondere in Betreuungsstrukturen von Doktorand_innen. Oftmals ist die Betreuer_in gleichzeitig Gutachter_in und Vorgesetzte_r, was Machtmissbrauch etwa bei der Arbeitszuweisung oder -verteilung begünstigen kann. Abhängigkeitsverhältnisse führen im schlimmsten Fall dazu, dass Vorfälle von Machtmissbrauch nicht berichtet werden, weil negative Konsequenzen für die eigene Karriere befürchtet werden (Zitat: „*Meine drei Kolleginnen haben auch gesagt, ich soll nichts machen, weil dann weiß er, das war aus unserer Gruppe und er ist ein wichtiger Gutachter und dann kommt das auf uns zurück und ich habe dann dementsprechend auch tatsächlich nichts gemacht.*“).

Offensichtlich in Erscheinung trat in unseren Gesprächen das **Nicht-Melden von Machtmissbrauchsfällen** als breit auftretendes und strukturelles Problem. Die meisten Personen erklärten uns, dass sie bei Problemen nichts unternommen und den Vorfall nicht gemeldet hätten, weil sie in Abhängigkeit zum/zur Täter_in stehen, das heißt weil sie von der entsprechenden Person benotet, betreut oder angestellt werden und negative Konsequenzen für ihr Studium, ihr Anstellungsverhältnis oder ihre Karriere erwarten.

Zudem wurde im Gegensatz zu den deutlich sicht- und fühlbaren Machtstrukturen in fast allen Gesprächen die **Unsichtbarkeit von Beschwerdestrukturen** betont: Obwohl diese existieren, ist den wenigsten klar, ob und wie diese Strukturen funktionieren und an welche Stellen sich Betroffene wie wenden können. Zudem wurde das Vertrauen

¹Zitate in Klammern sind wörtliche Zitate aus den Gesprächen der Kommission mit Mitgliedern der Fakultät.

²Laut dem Eintrag des Antidiskriminierungsglossars der Universität Köln bezeichnet Tokenismus „das (ungewollte) Einnehmen einer Alibifunktion von einer marginalisierten Person innerhalb von Gruppen.“ Personen, wie Studierende in Arbeitsverhältnissen an Lehrstühlen und Instituten, werden somit „lediglich als Repräsentant*innen ‘ihrer’ vermeintlichen Gruppe instrumentalisiert und so auf ihre vermeintlichen Identitätskategorien reduziert. Durch Tokenism stellen sich Gruppen oder Institutionen nach außen als emanzipiert und divers dar, um dafür Anerkennung zu bekommen. Die privilegierten Menschen können jedoch innerhalb der Struktur ihre Machtposition und ihre Privilegien weiterhin absichern. Der Tokenismus hat schwere Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen, da sie in eine stereotype Rolle gedrängt werden, in der sie sich entmenschlicht fühlen können.“ <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/tokenism>

der Studierenden in diese Strukturen durch die Vorfälle am Institut für Geschichtswissenschaften stark beschädigt. Die Fachschaft fühlt sich daher sehr in der Verantwortung, eigene Strukturen bereitzustellen, allerdings gibt es Meinungsverschiedenheiten, wie mit konkreten Fällen umzugehen wäre; es wurde auch das Gefühl der Überforderung beschrieben.

Zwar bestehen an der Humboldt-Universität zu Berlin und der Philosophischen Fakultät bereits Angebote zur Sensibilisierung sowie Zuständigkeiten für Betroffene von Machtmissbrauch, dennoch ist von einer hohen Dunkelziffer auszugehen, die zeigt, dass die bisherigen Maßnahmen nicht ausreichen und ein Umdenken bei der Prävention und Bekämpfung von Machtmissbrauch erforderlich ist.

Als großes Problem wurden in vielen Gesprächen die **ausbleibenden Konsequenzen für Täter_innen** genannt. Arbeitsrechtliche Maßnahmen gegenüber angestellten Mitarbeiter_innen sind möglich (beispielsweise Abmahnung, Ermahnung, Versetzung, Kontaktminimierung, Kündigung), aber die Hürden seien sehr hoch. Gegen verbeamtete Personen gebe es kaum Handhabe. Im schlimmsten Fall melden Betroffene Fälle von Machtmissbrauch, nur um dann zu erfahren, dass Konsequenzen für die Täter_innen ausbleiben.

4.2 Kulturelle Problemlage

Ganz klar beklagt wird eine **Kultur des Schweigens**: Es findet kaum ein kritisch-reflektierter Umgang mit dem Thema Machtmissbrauch statt. Es gibt zwar die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die ihr Amt auch dazu nutzen, Machtmissbrauch zu thematisieren und als erste Anlaufstelle bei Vorfällen von Machtmissbrauch zur Verfügung zu stehen. Darüber hinaus wird Machtmissbrauch im Raum der Universität kaum thematisiert. Gründe für das Schweigen sind einerseits große Unsicherheiten darüber, was Machtmissbrauch ist. Andererseits berichten Personen in vulnerablen Positionen von Ohnmacht, die dazu führt, dass es ihnen schwer fällt, sich über Machtdynamiken und -missbrauch zu äußern und Probleme offen anzusprechen. Personen in Machtpositionen fehlt wiederum oft das Problembewusstsein für insbesondere normalisierte und unterschwellige Formen von Machtmissbrauch.

Auch wird eine **Kultur des Sich-Nicht-Zuständig-Fühlens** begünstigt durch das fehlende Bewusstsein unter Professor_innen, dass sie strukturell die meiste Macht haben. Diskussionen über Machtmissbrauch „prallen“ ab, weil Professor_innen sie gar nicht auf sich selbst beziehen. Nur selten werden (eigene) Fehler anerkannt und nur selten besteht die Bereitschaft, Konflikte mit Dritten (etwa Konfliktberaterinnen der HU) zu klären. Studierende beklagen zudem die Performativität von machtkritischen Positionen unter Professor_innen, zum Beispiel bezüglich Dekolonisierung oder Antirassismus. Es folgt kein wirkliches Handeln, sondern im schlimmsten Fall die Instrumentalisierung der Erfahrungen von Studierenden durch Professor_innen. Die schlimmste Ausprägung ist eine von einigen wahrgenommene **Kultur des Sich-Gegenseitig-Schützens**, die

die Aufdeckung von Machtmissbrauch erschwert. Im Zusammenhang damit steht die Beobachtung, dass die Betroffenen (und damit die potentiellen Anklagenden) schon sehr früh diskreditiert und ihre Anliegen nicht ernst genommen werden.

Von der studentischen Vollversammlung wurde eine „diskriminierungssensible, solidarische und kritische **Seminarkultur**“ gefordert. Die Forderungen der Vollversammlung haben am Institut für Geschichtswissenschaften bereits den Gremienweg beschritten und es wurden einige Maßnahmen und Veränderungen veranlasst (zum Beispiel Sensibilisierungsweiterbildungen, die aber (noch) nicht verpflichtend sind). Angemerkt wurde in diesem Zusammenhang das Problem einer männlich dominierten Gesprächskultur in einigen Seminaren und Vorlesungen. Studentische Hilfskräfte, die Tutorien anbieten, wurden auf solche Dynamiken explizit angesprochen. Ihnen fehlt das Know-How, wie mit solchen Situationen umgegangen werden soll.

4.3 Problemlage der unübersichtlichen Zuständigkeiten

Ein großes Problem sind **unklare und unübersichtliche Zuständigkeiten sowie fehlende etablierte Mechanismen** im Umgang mit Machtmissbrauch. So ist vielen Angehörigen der HU einerseits unklar, welche Ansprechpartner_innen es überhaupt gibt und in welchen Fällen man sich an wen wenden kann und andererseits, wie diese mit Betroffenen umgehen, wie sie arbeiten, an wen sie was kommunizieren und welche Handlungsmöglichkeiten sie haben.

Prinzipiell sind die jeweiligen Vorgesetzten, der zuständige Personalrat, der RefRat und seine Beratungsstellen, die Prüfungsausschüsse und Fachschaftsinitiativen der Institute, die Dekane der Fakultäten und die Präsidentin ansprechbar für Betroffene von Machtmissbrauch. Dabei sei erfahrungsgemäß die Hemmschwelle, sich an die Präsidentin zu wenden, zu hoch, und die Qualität des Umgangs auf der Ebene der Dekan_innen sei abhängig von der jeweiligen Person, die das Amt innehat. Manche Fakultäten listen Ombudsleute als Ansprechpersonen auf ihren Webseiten, andere nicht. Auf zentraler Ebene des Hochschulischen Gesundheitsmanagements gibt es Konfliktberater_innen, an die auch die Kommission zur Konfliktprävention vermitteln kann. Auf zentraler Ebene gibt es ebenfalls die Beauftragte für Beschwerden in Fällen von Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) und die Beauftragte für Studierende mit Behinderung. Die Stellen haben oft nur Teilkompetenzen und sind Ansprechpartner_innen für verschiedene Probleme auf ganz unterschiedlichen Ebenen. Nicht alle Stellen garantieren Anonymität. Die meisten Angehörigen der HU kennen die Angebote nicht oder wissen nicht, wer zuständig ist und wie der Ablauf nach einem Erstgespräch aussieht. Es besteht die Angst, dass den Betroffenen die Kontrolle über den Umgang mit ihrer spezifischen Situation genommen wird. Betroffene müssen lange suchen, bis sie auf Informationen, beispielsweise auf den Webpräsenzen der HU, stoßen. Mitarbeiter_innen am Institut für Geschichtswissenschaften haben viel Zeit und Mühe investiert, um auf der Instituts-Webseite alle Stellen zu sammeln und aufzulisten, die für Betroffene von

sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext (SBDG) zuständig sind.³ SBDG ist jedoch nur *eine* Form von Machtmissbrauch.

Erste Ansprechpartner_innen bzgl. Machtmissbrauch sind in den Instituten in der Regel die dezentralen **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB)**. Dies ist in vielerlei Hinsicht problematisch, weil Machtmissbrauch nicht ausschließlich ein Frauen- und Gleichstellungsthema ist und weil die FGB eigentlich andere Prioritäten haben. Sie begleiten Berufungsverfahren, haben Rede- und Antragsrecht in Gremien, erarbeiten Gleichstellungskonzepte und sind zur Vertraulichkeit verpflichtete Ansprechpersonen für Vorfälle auch bei Machtmissbrauch. Das Amt wird nebenamtlich ausgeführt, was dazu führt, dass die FGB oft überarbeitet sind und oftmals selbst in komplizierten (Abhängigkeits-)Beziehungen ins Institut verstrickt sind, weil sie aus Sicht der Betroffenen Kolleginnen, Lehrende oder Professorinnen sein können. Dies ist verbunden mit einer geringen Wertschätzung und Anerkennung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Im Umgang mit Machtmissbrauchsfällen ist den FGB zudem oft nicht klar, welche Rechte und Befugnisse sie eigentlich haben. Auf diesen Stellen akkumuliert sich auch kein Erfahrungswissen, weil das Amt alle zwei Jahre neu besetzt wird. Wenn ihnen ein Fall von Machtmissbrauch gemeldet wird, dann gibt es keine Routinen, sondern die Anlaufstellen und Prozesse müssen für jeden Fall neu erarbeitet werden, denn jeder Fall ist sehr individuell (Zitat: „*Man hat nie einen Überblick.*“). Manche Stellen sind temporär unbesetzt aufgrund der hohen Fluktuation im Wissenschaftsbetrieb. Studierende stehen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zudem oft skeptisch gegenüber, weil sie sie als Teil der Organisation wahrnehmen (was sie ja faktisch auch sind).

Die aktuelle Situation hat darüber hinaus das Entstehen studentischer Strukturen (zum Beispiel Awareness-Teams bei Fachschaftsinitiativen) zur Meldung und Behandlung von Machtmissbrauch begünstigt. Diese übernehmen dann oft Aufgaben, für die sie weder zuständig noch geschult sind und die sie gerade bei gravierenden Fällen von Machtmissbrauch überfordern, etwa durch Unklarheit bezüglich und Angst vor rechtlichen Konsequenzen. Studierende fordern zudem mehr Solidarität und Ressourcen für diese Awareness-Strukturen. Wichtige Vertrauenspersonen für Studierende waren durch Studierende besetzte Stellen für die studentische Studienberatung. Deren Besetzung durch studentische Hilfskräfte wird seit einiger Zeit vom StudPR nicht mehr genehmigt, obwohl Bedarf an solchen Stellen besteht.

Kurz: Es fehlen niedrighschwellige Angebote zur Meldung von Machtmissbrauch. In fast allen Gesprächen mit den Angehörigen der HU wird gefordert, dass es für Betroffene von Machtmissbrauch eine zentrale, niedrighschwellige, gut vernetzte, unabhängige und hauptamtliche Stelle mit Handlungsmacht geben soll.

³<https://www.geschichte.hu-berlin.de/de/das-institut/gewaltpraevention>

4.4 Mangelnde Informations-/Kommunikationsangebote

Es fehlt eine klar verständliche und allen bekannte **Definition des Begriffes Machtmissbrauch**, der durch möglichst verschiedene Beispiele illustriert wird.⁴ Vielen Angehörigen der HU ist unklar, was (schon) Machtmissbrauch ist.

Existierende **Informationen sind schwierig zu finden** und Informationen über Zuständigkeiten sind unübersichtlich. So verbergen sich etwa die Seiten der (de)zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oft hinter dem Begriff „Chancengleichheit“ und sind damit für Personen in Notlagen zu tief im Webgraphen versteckt. Dies ist ein Grund für die bereits beklagte Unklarheit über Zuständigkeiten. Zudem würdigen die Informationen oft nicht die sehr unterschiedlichen Konstellationen bei Studierenden, Mittelbau, MTSV und Professor_innen, sondern sind meist auf eine spezielle Gruppe oder Situation zugeschnitten und passen dadurch nicht auf andere. Die existierende Dienstvereinbarung von 2014⁵ ist schwer aufzufinden, den meisten (insbesondere auch den Studierenden) unbekannt und die Umsetzung der darin genannten Maßnahmen ist unklar. Informationen und Hilfsangebote gibt es zum Teil von Seiten der Studierenden, niedrigschwellig erreichbar und ehrenamtlich bereitgestellt, sowie von Fakultäts- und Institutsseite in der Person der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, aber nicht jede betroffene Person wendet sich an diese Anlaufstellen.

Obwohl das Thema Machtmissbrauch viele Angehörige der HU beschäftigt, fehlen gemeinsame und offene **Räume für Diskussion und Austausch**. Daher wird das Thema von einzelnen Gruppen „für sich“ bearbeitet und es gibt wenig Austausch innerhalb und zwischen den Mitgliedsgruppen oder den Instituten.

Sehr häufig wurde fehlendes bzw. unzureichendes **Onboarding** als zentrale Ursache für Unklarheiten und Unwissen bzgl. Zuständigkeiten, Informationsangeboten oder auch einer erwünschten Arbeitskultur genannt.

Lehrende wünschen sich ein Informationsangebot, wie sie ihre Lehre im Kontext von Machtmissbrauch reflektieren und moderieren können, und eine Ansprechperson, wenn sie als Lehrende Hilfe oder Rat bei spezifischen Fällen brauchen.

4.5 Problemlage der Beschwerdeabläufe

Neben der Unwissenheit über Zuständigkeiten und Abläufe sind die mit einer Beschwerde verbundenen Hürden, die sich erfahrungsgemäß aus dem Ablauf herleiten, eine der

⁴Laut Heike Pantelmann und Henriette Senst, die sich in unserem Workshop auf Studien zum Thema Machtmissbrauch bezogen haben, sagen nur etwa 20 Prozent aller Personen „ja“, wenn sie gefragt werden, ob sie sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erlebt haben. Wenn jedoch einzelne Items (Verhaltens-/Sprechweisen, die dazu zählen) abgefragt werden, merken ca. 45 Prozent, dass sie tatsächlich schon sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erlebt haben.

⁵https://gremien.hu-berlin.de/de/amb/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf

größten Herausforderungen. Der Mut und der Leidensdruck der Betroffenen müssen sehr hoch sein, dass Sie eine Anlaufstelle aufsuchen. Manche Studierende melden sich erst sehr spät, zum Beispiel wenn sie gar nicht mehr an der HU studieren, weil sich aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen nicht früher trauen, Vorfälle zu melden. Ein weiterer Faktor ist die Unsicherheit, ob das eigene Erleben in den Bereich „Machtmissbrauch“ fällt. Bei Beschwerden müssen Betroffene den Fall ständig aufs Neue berichten und werden im schlimmsten Fall von den Täter_innen in höheren Positionen verklagt. Abschreckend ist zudem die langsame Geschwindigkeit der Prozesse. Insbesondere Studierende wenden sich nicht an Ansprechpersonen, weil sie sie aus anderen Kontexten kennen (etwa als Lehrende) oder sich dem Machtgefälle ohnmächtig gegenüber sehen (Zitat: *„... weil es eigentlich diese klare Machtstruktur ist: Sie ist eine Professorin und deswegen beschwere ich mich jetzt nicht und deswegen sage ich nichts.“*).

Manchmal lassen sich recht einfache Maßnahmen, die Machtmissbrauch vorbeugen können, aus ganz praktischen Gründen nicht umsetzen. So ist etwa im Gebäude des Instituts für Bibliotheks- und Informationswissenschaft eine „Open-Door“-Policy aufgrund der räumlichen Gegebenheiten (beispielsweise Lautstärke durch Publikumsverkehr) nicht praktikabel.

5 Empfehlungen

Machtmissbrauch entgegenzutreten und in Zukunft zu verhindern, ist eine Querschnittsaufgabe *aller* Mitglieder der Universität. Vor dem Hintergrund des Prinzips der *Shared Accountability* stehen alle Mitglieder der Universität in der Verantwortung, das gemeinsame Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass sich alle sicher und wohlfühlen.

Die Universität ist zudem auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG), des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und der Dienstvereinbarung der HU *gesetzlich verpflichtet*, gegen Machtmissbrauch vorzugehen.

Auf der Grundlage der Arbeit der Kommission sind folgende Empfehlungen zur Umsetzung auf Fakultätsebene entstanden. Empfehlungen, die sich darüber hinaus an übergeordnete Ebenen richten, werden am Ende gebündelt aufgeführt.

5.1 Strukturelle Maßnahmen zur Begrenzung von Machtkonzentration und zur Verankerung von Support-Strukturen

Machtmissbrauch ist ein strukturelles Problem, das weitgehende Reformen des Lehrstuhlsystems erforderlich macht. Dafür sollte sich auch die Fakultät und insbesondere die Universitätsleitung einsetzen und hochschulpolitisch wirksam werden.¹ Davon abgesehen sind folgende strukturelle Maßnahmen an der Fakultät umsetzbar:

1. Wir empfehlen die Einrichtung einer zentralen, hauptamtlichen, unabhängigen und niedrighschwelligigen Anlaufstelle für Betroffene von Machtmissbrauch. Diese Stelle muss das Mandat haben, Personen zu Gesprächen verbindlich einladen, Akten einsehen, an allen Gremien der Universität teilnehmen sowie Schutzmaßnahmen und Sanktionen anordnen und durchsetzen zu können. Die Ausbildung und Supervision der Ansprechpersonen muss sichergestellt werden.

¹Möglichkeiten zur Vernetzung gibt es beispielsweise im Netzwerk Nachhaltige Wissenschaft (<https://netzwerk-nachhaltige-wissenschaft.de/>) und im Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (<https://mittelbau.net/>)

2. Zur niedrighschwelligem Meldung von Vorfällen empfehlen wir außerdem die Einrichtung eines Online-Kontaktformulars, wie es die Charité bereits schon führt.² Hier muss die Möglichkeit gegeben sein, Vorfälle anonym melden zu können. Ein Link zu diesem Formular soll breit kommuniziert werden: auf den Institutswebseiten, in zur Verfügung gestellten Folien/Handreichungen über Machtmissbrauch zu Seminarbeginn, in den Moodle-Kursen der Lehrveranstaltungen, im Onboarding für neue Mitarbeiter_innen etc.
3. Es ist wichtig, dass insbesondere Personen in Positionen mit Prüfungsbefugnis oder Personalverantwortung verpflichtend Weiterbildungsangebote wahrnehmen, die über die verschiedenen Formen und Ursachen von Machtmissbrauch an Hochschulen und in der Wissenschaft sensibilisieren und aufklären sowie klarmachen, dass Fehlverhalten drastische Konsequenzen haben kann.³ Wir empfehlen der Fakultätsleitung, solche Weiterbildungsangebote verpflichtend zu machen und Sanktionsmöglichkeiten bei Nicht-Teilnahme zu prüfen.
4. Entsprechend der Planung der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll an jedem Institut ein lokales Ombuds-/Awareness-Team gebildet werden, in dem alle Mitgliedsgruppen (Professor_innen, Akademischer Mittelbau, MTSV, Studierende) vertreten sind. Das Ombuds-/Awareness-Team kann eine erste Anlaufstelle für Betroffene und Fragende sein und an andere Ansprechpersonen vermitteln. Es ist besonders wichtig, dass es erste Ansprechpersonen bzw. studentische Mentor_innen unter den Studierenden gibt, da in dieser Mitgliedsgruppe die Hemmschwelle, eine Ansprechperson aufzusuchen, am größten ist. Alle Mitglieder der Ombuds-/Awareness-Teams sollen ausgebildet und geschult werden.
5. Zusammen sollen die Antidiskriminierungsbeauftragten, Ombuds-Teams und studentischen Mentor:innen einmal im halben Jahr im Institutsrat bzw. Fakultätsrat über aktuelle Vorkommnisse, Entwicklungen und Aktivitäten berichten.
6. Um Machtkonzentration an einzelnen Professuren zu verhindern, sollte die Fakultätsleitung eine Diskussion darüber anregen, ob und wie die Anzahl von Posten (in Boards, Gremien, Redaktionen) und Aufsichtsfunktionen (von Qualifikationsarbeiten) für Professor:innen begrenzt werden kann. Es muss legitim sein, Macht zu begrenzen, um die Qualität guter wissenschaftlicher Praxis zu sichern und dem Missbrauch von Macht vorzubeugen.
7. Die Fakultät sollte zudem eine Debatte darüber anregen, welche Möglichkeiten bestehen, um die bei Qualifikationsarbeiten gewöhnlich miteinander verbundenen

²<https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=0Rnprz6SLE08ZsvD7BjQL0pBjJc4S19BhIdPLqneQCtUM1> ein weiteres Best-Practice-Beispiel ist die „Report & Support“-Webseite mit anonymem Kontaktformular des University College London (UCL) (<https://report-support.ucl.ac.uk/>), und das Formular der Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät an der Universität Göttingen (<https://www.uni-goettingen.de/de/649337.html>).

³Wir verweisen auf die Dienstvereinbarung §8, Maßnahmen und Verfahren in Konfliktfällen.

Rollen der Betreuung, Begutachtung und der Vorgesetztenrolle voneinander zu trennen.

8. Die am Institut für Philosophie an der HU vorangetriebene Umstrukturierung der Lehrstühle in ein Department stellt eine vorbildliche Maßnahme dar, um tradierte Machtstrukturen abzubauen und Machtmissbrauch vorzubeugen. Es besteht großes Interesse von anderen Instituten an diesem Prozess, allerdings besteht wenig Kapazität und Personal, um andere Institute tiefgreifender zu beraten und zu unterstützen. Wir empfehlen der Fakultät, Maßnahmen zu ergreifen, um den Prozess der Umwandlung von Instituten in Departments strukturiert zu fördern und anzuleiten.

5.2 Kultur des Schweigens brechen: Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsförderung des Problems Machtmissbrauch

Um die Kultur des Schweigens und des Sich-Nicht-Zuständig-Fühlens zu brechen, müssen neue Umgangsweisen mit dem Problem Machtmissbrauch in der Wissenschaft und an der Universität etabliert werden. Das erfordert, dass das Thema auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Universität an- und besprochen wird und dass sich alle Angehörigen der Universität konsequent mit dem Problem auseinandersetzen. Änderungen in organisatorischen Kulturen sind nur möglich durch langfristig angelegte, kontinuierliche und konsistente Arbeit. Dazu empfiehlt die Kommission der Fakultät die Umsetzung der folgenden konkreten Maßnahmen:

9. Thematisierung von Machtmissbrauch in allen Erstsemesterveranstaltungen und zu Beginn jedes Semesters, zum Beispiel in Form einer Folie mit einer Erklärung von Machtmissbrauch (mit konkreten Fallbeispielen) und einer Auflistung von Zuständigkeiten und Anlaufstellen für Betroffene an der Universität. Die Folie sollte schnell und gut auffindbar in Moodle-Kursen integriert werden. Eine Vorlage für die Folie sollte von den Antidiskriminierungsbeauftragten bereitgestellt werden.
10. Regelmäßige Thematisierung von Machtmissbrauch in allen Arbeitseinheiten und Gremien der Fakultät und ihrer Institute. Das sollte die regelmäßige Berichterstattung von Verantwortlichen und Zuständigen über aktuelle Vorfälle, Maßnahmen und Entwicklungen beinhalten, aber auch das Angebot an alle Beschäftigten und Studierenden, Fragen und Gesprächsbedarf über Machtmissbrauch in die Gremien zu tragen und somit zur langfristigen Entwicklung eines Vokabulars und Repertoires an Umgangsweisen und Maßnahmen beizutragen. Das Thema Machtmissbrauch muss einen dauerhaften Platz in den Debatten finden, die auf allen Ebenen der Universität geführt werden.

11. Was gute wissenschaftliche Praxis ist, muss redefiniert und reevaluiert werden. Die Beschäftigten der Universität müssen die Diskussion darüber führen, welche Metriken ausschlaggebend sind, um den Erfolg wissenschaftlicher Karrieren zu definieren und auf Basis dieser Metriken Wissenschaftler_innen zu fördern und auf Professuren zu berufen. Kriterien wie Nachwuchsbetreuung und -förderung, Führungskompetenz und Weiterbildungen im Bereich Machtmissbrauch sollten ganz selbstverständlich zur Einschätzung guter wissenschaftlicher Praxis zählen und bewertet werden.⁴ Konkret muss auf der Ebene der Fakultäts- und Institutsleitung diskutiert werden, welche Kriterien in Ausschreibungen, Berufungs- und Tenure-Verfahren „zählen“, welche Ansprüche an Führungskräfte explizit formuliert werden, welches Führungsverhalten wünschenswert ist und welches nicht, welche Änderungen in Ausschreibungs- und Berufungspraxis notwendig sind und welche neuen Anreize (etwa Preise, Stipendien, Lehrdeputatsreduktionen) die Instituts-, Fakultäts- und Universitätsleitungen setzen können.
12. In den Programmen und schriftlichen Leitlinien des Onboardings für neue Beschäftigte sollen Verweise auf Zuständigkeiten und Anlaufstellen für Betroffene sowie der Katalog an Schulungen zum Thema Machtmissbrauch, die an der HU angeboten werden, verankert werden. Die Personalabteilung soll dazu beitragen, gute Onboarding-Programme für die gesamte Universität zu entwickeln.

5.3 Maßnahmen zur Verbesserung der Information und Kommunikation

Den wenigsten Mitgliedern der Universität ist bewusst, an wen sich im Fall von Machtmissbrauch wenden können. Viele wissen zudem nicht, was Machtmissbrauch alles umfasst. Um die Kommunikation der Fakultät zu verbessern und um klar verständliche Informationen niedrigschwellig bereitzustellen, empfiehlt die Kommission die Umsetzung der folgenden Maßnahmen:

13. Auf den Online-Präsenzen der Fakultät und der Institute muss das Thema Machtmissbrauch gut zugänglich und einfach und schnell auffindbar verankert werden. Wir empfehlen jeweils, das Thema Machtmissbrauch in der Wissenschaft und an der Universität gut verständlich und visuell ansprechend (Bilder, Grafiken etc.) aufzuarbeiten und anhand von konkreten Fallbeispielen zu erklären. Die Benennung von mehreren konkreten Fallbeispielen führt dazu, dass sich Betroffene leichter identifizieren können und sich besser angesprochen fühlen. Auf den Websites müssen alle Anlaufstellen und Zuständigkeiten aufgelistet werden, mit Verweis auf die jeweiligen Kompetenzen der Anlaufstellen und klaren Beschreibungen, was die Ansprechpersonen jeweils leisten und nicht leisten können. Wir empfehlen, das

⁴Vgl. DFG-Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (<https://www.dfg.de/de/grundlagen-rahmenbedingungen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/gwp>)

Dekanat und die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte durch einen formalen Fakultätsratsbeschluss zu beauftragen, sich auf den übergeordneten Ebenen für die Einrichtung entsprechender Webseiten einzusetzen.

14. Darüber hinaus empfehlen wir, das Thema Machtmissbrauch in den physischen Räumen der Fakultät und ihrer Institute, die von den Studierenden genutzt werden, zu verankern. Das kann in Form von visuell ansprechenden und klar verständlichen Plakaten geschehen und mit Aufklebern in Toiletten, die eine klare Message haben und beispielsweise mithilfe eines QR-Codes direkt auf die Webpräsenz der Universität zum Thema Machtmissbrauch führen.
15. Das Dekanat soll durch weitere Informationsangebote Sichtbarkeit für das Thema Machtmissbrauch schaffen, zum Beispiel durch Aktionstage, öffentliche Diskussionsveranstaltungen, Lesungen, Podcasts und (Social-Media-)Kampagnen.
16. Wichtig ist, auf allen Informationsangeboten zum Thema Machtmissbrauch (Webpräsenz, Poster etc.) klar und anhand von Fallbeispielen zu benennen, was Machtmissbrauch ist und wie sich Machtmissbrauch an der Universität und im Wissenschaftssystem äußert.

5.4 Transparenz, Aufarbeitung und offene Gesprächskultur

Das Vertrauen der Studierenden in die Institution wurde durch die jüngeren Vorfälle von Machtmissbrauch an der HU stark in Mitleidenschaft gezogen und kann nur durch einen langfristig angelegten Prozess der Aufarbeitung vergangener Vorfälle von Machtmissbrauch, dem Schaffen von mehr Transparenz und Konsequenz in den Abläufen der Verantwortlichen und durch die Etablierung einer offenen Gesprächskultur wieder hergestellt werden, in der alle Mitglieder der Universität beteiligt werden. Die Kommission empfiehlt die Umsetzung der folgenden Maßnahmen:

17. Im Anschluss an das Publikwerden der Machtmissbrauchsfälle am Institut für Geschichtswissenschaften (HU) im Jahr 2023 haben sich die Studierenden am Institut und darüber hinaus Initiativen organisiert, um die Vorfälle zu besprechen, Awareness-Teams zu bilden und Forderungen an die Institutsleitung zu stellen. Die Studierenden erwarten von Institutsleitung, der Fakultät und der Universitätsleitung, dass entsprechende Konsequenzen aus den Vorfällen gezogen werden und dass über die Abläufe zur Entscheidung über diese Konsequenzen transparent berichtet wird. Die Verantwortlichen in den Leitungspositionen auf allen Ebenen sollen auf die Studierenden zugehen und Gesprächsräume öffnen. Das kann beispielsweise in Form eines Forums oder eines Dialograumes geschehen, in dem über Machtmissbrauch gesprochen werden kann. Von den Professor_innen und den Verantwortlichen in den Leitungspositionen erwarten die Studierenden, dass sie den Studierenden zuhören und sich Wissen über Machtmissbrauch und die Situation in der Universität aneignen, denn Nicht-Wissen ist auch ein Privileg.

18. Wir empfehlen der Fakultät, bei bestätigter Beschuldigung von Fehlverhalten entschlossene Konsequenzen gegenüber Täter_innen durchzusetzen bzw. durch die Personalabteilung durchsetzen zu lassen. Es muss allen Angehörigen der HU klar sein, dass Fehlverhalten drastische Konsequenzen haben kann. Dass das Fehlverhalten von Professoren über Jahre ohne Konsequenzen blieb, hat zum Verlust des Vertrauens der Studierenden in die Institution maßgeblich beigetragen. Die Fakultät kann dazu beitragen, dieses Vertrauen wieder aufzubauen, indem sie zukünftig Entschlossenheit zeigt und angemessene Maßnahmen gegenüber Täter_innen ergreift.
19. Wir empfehlen der Fakultät darüber hinaus, diesen Bericht auf ihrer Webseite zu veröffentlichen.

5.5 Dokumentation von Erfahrungen mit Machtmissbrauch

Die bekannt gewordenen Fälle von Machtmissbrauch an der HU sind leider nur die Spitze des Eisbergs. Die Dunkelziffer von Machtmissbrauch ist hoch und ein Großteil der Fälle wird nicht gemeldet, oft aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen und negativen Auswirkungen auf die eigene Karriere.⁵ Empirisches Wissen ist wichtig für die Entwicklung umfassender institutioneller Maßnahmen zur Prävention und zum Schutz von Betroffenen. Wir empfehlen der Fakultät deshalb, die folgenden Maßnahmen umzusetzen:

20. Fälle, die den Anlaufstellen an der Fakultät und ihren Instituten gemeldet werden, sollen in anonymisierter Form dokumentiert werden (Monitoring). Jährlich ist fakultätsintern ein Monitoring-Bericht zu veröffentlichen, dem Zahl, Art und Ergebnis dieser Vorfälle zu entnehmen sind.
21. Die Fakultät sollte darüber hinaus Forschungsvorhaben fördern, die sich mit Ursachen und Dynamiken von Machtmissbrauch an der Universität und im Wissenschaftssystem auseinandersetzen.

5.6 Empfehlungen an übergeordnete Ebenen

Alle der genannten Empfehlungen sind umsetzbar auf der Ebene der Philosophischen Fakultät und richten sich natürlich auch an alle anderen Fakultäten und Institute der Humboldt-Universität zu Berlin. Im Rahmen unserer Kommissionsarbeit haben wir auch Vorschläge diskutiert, die auf übergeordneten Ebenen der Universität umgesetzt werden müssen. Wir erwarten von der Fakultät, dass sie sich auch auf Universitätsebene und hochschulpolitisch für die folgenden Vorschläge einsetzt:

- Wir halten es für zentral, dass die Universität allen Betroffenen von Machtmissbrauch Zugang zu kostenloser juristischer und psychotherapeutischer Beratung anbietet.

⁵Siehe dazu Sotirovič und Blažytė 2023.

- Auf den Online-Präsenzen der Universität muss das Thema Machtmissbrauch zentral, gut zugänglich und einfach und schnell auffindbar verankert werden (gemäß Empfehlung Nr. 13).
- Es soll eine anonyme Umfrage mit allen Beschäftigten und Studierenden der HU durchgeführt werden, ob und in welcher Form sie bereits Erfahrungen mit Machtmissbrauch an der Universität gemacht haben. Die Ergebnisse dieser Befragung sollen veröffentlicht werden.
- Ein Monitoring über Fälle von Machtmissbrauch soll universitätsweit durchgeführt werden. Jährlich ist über den Universitäts-Newsletter ein Monitoring-Bericht zu veröffentlichen, dem Zahl, Art und Ergebnis dieser Vorfälle zu entnehmen sind.
- Die Universität sollte Forschungsvorhaben fördern, die sich mit Ursachen und Dynamiken von Machtmissbrauch an der Universität und im Wissenschaftssystem auseinandersetzen.
- Bei der Entwicklung von neuen Maßnahmen gegen Machtmissbrauch in der Universität müssen die Studierenden und deren Ansichten und Bedarfe mit einbezogen werden. Studierende sollten auch in den Prozess der Evaluation und Novellierung der aktuellen Regelungen für ein respektvolles Miteinander an der HU miteinbezogen werden.
- Wir weisen abschließend darauf hin, dass die Empfehlungen unseres Berichtes in den Evaluations- und Novellierungsprozess der Dienstvereinbarung von 2014 mit einfließen sollten. Zusätzlich bekräftigen wir die in der Dienstvereinbarung getroffenen Beschlüsse und fordern mit Nachdruck deren Umsetzung, vor allem die Beschlüsse aus §5, unter anderem die Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst und Gefahrensituationen sowie die Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Studieren und Arbeiten an der HU ermöglichen.

6 Abschließende Hinweise

Bei der Implementierung und Umsetzung von Maßnahmen gegen Machtmissbrauch, insbesondere bei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext (SBDG) sollte eine intersektionale Perspektive eingenommen werden. Insbesondere „[s]exuelle Belästigung und Gewalt sind eng mit weiteren Diskriminierungsformen wie Rassismus oder Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, der Geschlechtsidentität, der Religion oder der sexuellen Orientierung verwoben“ (Mense, Mauer und Herrmann 2022, S. 60). Eine fehlende intersektionale Ansprache verstellt den Blick auf die besondere Betroffenheit von marginalisierten Personen, zum Beispiel Menschen mit Behinderungen, migrantisierte Menschen und queere Menschen.

Ebenso wichtig ist, binäre und heteronormative Vorstellungen von SBDG in Frage zu stellen und zu vermeiden, nur Frauen in der Opferrolle wahrzunehmen. Auch Männer können Opfer von Machtmissbrauch und von SBDG als Form von Machtmissbrauch werden; auch Frauen können Täterinnen sein.

Abschließend weisen wir mit Nachdruck darauf hin, dass die hier vorgeschlagenen Maßnahmen und Empfehlungen ihre volle Wirksamkeit nur als Zusammenspiel im Gesamtpaket entfalten können, da nur durch die integrative Umsetzung aller Maßnahmen nachhaltige Veränderungen und Verbesserungen erzielt werden können. Wir hoffen inständig, dass unsere Arbeit zur Umsetzung ebendieser Maßnahmen und Empfehlungen führt und somit nicht vergebens war.

Weiterführende Literatur

- [1] Sandra Beaufäys. “Machtpositionen und Machtmissbrauch in der Wissenschaft”. In: *blog interdisziplinäre geschlechterforschung* (2019). URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:464-20190326-164729-1>.
- [2] Heinz G. Fehrenbach. “Mythen über Machtmissbrauch in der Wissenschaft”. In: *Forschung & Lehre* (Apr. 2020). URL: <https://www.forschung-und-lehre.de/management/mythen-ueber-machtmissbrauch-in-der-wissenschaft-2701>.
- [3] Jana Lasser und Susanne Täuber. “Machtmissbrauch in der Wissenschaft: Problem-
beschreibung und Lösungsansätze für Personalverwaltung und Personalentwicklung”. In: *Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln* (2023). URL: https://www.netzwerk-mawi.de/fileadmin/media/team/PDFs/Machtmissbrauch_in_der_Wissenschaft_Problembeschreibung_und_Loesungsansaetze_fuer_Personalverwaltung_und_Personalentwicklung.pdf.
- [4] Daniel Leising, Susanne Täuber und Jana Lasser. “Maßnahmen gegen Machtmissbrauch in Hochschule und Forschung”. In: *Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft*. Hrsg. von Andreas Keller und Yasmin Frommont. Bielefeld: wbv, 2024.
- [5] Lisa Mense, Heike Mauer und Jeremia Herrmann. “Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken: Handreichung”. In: *Studien des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW* 37 (2022).
- [6] Heike Pantelmann und Sabine Blackmore, Hrsg. *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2023.
- [7] UniSAFE Project. *Recommendations for higher education and research institutions towards ending gender-based violence*. Techn. Ber. 2023. DOI: 10.5281/zenodo.8359126.
- [8] Vilana Pilinkaitė Sotirovič und Giedrė Blažytė. “What Makes Academia (Un)Safe”. In: *Gender-Based Violence and the Law*. Hrsg. von Agnė Limantė, Artūras Terškinas und Rūta Vaičiūnienė. 1st. London: Routledge, 2023, S. 206–232.