

## Positionspapier des Allgemeinen Fakultätentags Für eine Kultur der Verantwortung und Prävention – Machtmissbrauch an Universitäten begegnen

Strukturelle Machtgefälle können auch an Universitäten zu Machtmissbrauch – z. B. in Form von sexualisierter Gewalt oder Verstößen gegen gute wissenschaftliche Praxis (DFG, 2024) – führen, das durch hierarchische, abhängigkeitsgeprägte Arbeitsverhältnisse und unterschiedliche Diskriminierungsformen begünstigt wird (VHD, 2025). Machtmissbrauch kann alle Beschäftigten an Universitäten betreffen, jedoch ist das Machtgefälle zwischen befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (z. B. auf Qualifikationsstellen) und ihren Vorgesetzten aufgrund von Mehrfachabhängigkeiten (Vorgesetzte sind zugleich Personalverantwortliche, wissenschaftliche Kooperationspartner und Gutachtende der wissenschaftlichen Arbeiten) oft besonders stark ausgeprägt.

Empirische Untersuchungen belegen, dass Machtmissbrauchsformen, z. B. Sexismus, sexualisierte Gewalt, Rassismus, Klassismus, Ableismus, häufiger vorkommen als öffentlich bekannt ist (Elson et al., 2021; Hoebel et al., 2022; Lipinsky & Schredl, 2023). Viele Fälle bleiben im Dunkeln, weil Betroffene sie aus Sorge um ihre Karriere oder aus Misstrauen gegenüber bestehenden Strukturen nicht offiziell melden (Elson et al., 2021; Hoebel et al., 2022). Kommt es zu Machtmissbrauch, stehen die Universitäten in der Pflicht, sowohl den Betroffenen effektiv zu helfen als auch die Rechte aller Beteiligten, einschließlich der Beschuldigten, zu schützen.

Der Allgemeine Fakultätentag steht für eine Universitätskultur, die offen, unterstützend und verantwortungsbewusst ist und Machtmissbrauch aktiv entgegentritt. Strukturen und Maßnahmen sollen gefestigt bzw. weiterentwickelt werden, um Risiken frühzeitig zu erkennen und eine Kultur der Achtsamkeit sowie des gegenseitigen Respekts zu fördern. Hierbei ist entscheidend, dass alle Betroffenen der Unabhängigkeit und Professionalität der Ombuds- und Beratungsstellen vertrauen können. Jeder Fall muss vertraulich und mit gebotener Sorgfalt behandelt werden. Solche Strukturen sollen die Bereitschaft stärken, Fehlverhalten zu melden – allerdings ohne ein Klima des Generalverdachts zu erzeugen. Bei unbegründeten Vorwürfen müssen Maßnahmen zur Rehabilitation der Beschuldigten ergriffen werden.

**Empfehlungen für Maßnahmen.** Prävention soll als Leitprinzip gefördert werden, durch Maßnahmen zur Sensibilisierung für Machtmissbrauch und durch die Förderung einer Kultur der Achtsamkeit und Offenheit in den Arbeitsgruppen und Fakultäten. Sinnvoll sind auch bedarfsgerechte Schulungen für Betreuende und Betreute, insbesondere für neue Führungskräfte. Alle Hochschulmitglieder sollten in die Lage versetzt werden, riskante Situationen zu erkennen und als Machtmissbrauch, Diskriminierung bzw. sexualisierte Gewalt einzuordnen (Dill et al. 2024). Die Verantwortung für Prävention und die Förderung einer Kultur der Achtsamkeit liegt in erster Linie bei den Fakultäten und ihren Mitgliedern. Für die Aufarbeitung und Beratung der Betroffenen braucht es insbesondere fachübergreifende, professionell ausgestattete und unabhängige Ombudsstellen auf Universitäts- und Landesebene.

Betroffene wünschen sich häufig Beratung und Unterstützung, nicht jedoch eine juristische Verfolgung. Die Ombudsgremien benötigen hierfür auf Universitätsebene speziell qualifiziertes, dauerhaftes Personal, welches mit verschiedenen Formen von Diskriminierung vertraut ist und über psychologische und juristische Expertise in dem Themenbereich verfügt. Universitätsübergreifende oder landesweite Ombudsgremien sind besonders dann wichtig, wenn in einem Fall eine Verflechtung mit der Universitätsleitung vermutet wird oder die Unabhängigkeit der universitären Strukturen in Zweifel steht. Des Weiteren sollten sie Beschwerdefälle zentral erfassen, um mehr Transparenz über Machtmissbrauch und dessen Bewältigung zu schaffen.

Der Austausch bewährter Verfahren zwischen den Ombudsstellen der verschiedenen Universitäten ist ebenfalls von Bedeutung. Es ist wichtig, geschützte Meldewege zu entwickeln, die auch anonyme Erstkontakte ermöglichen. Dies soll dazu beitragen, dass Betroffene, Zeugen und Zeuginnen keine Nachteile befürchten müssen und mehr Fälle gemeldet werden. Inwiefern Meldungen zu formellen Verfahren führen, wird in Absprache mit den betroffenen Personen entschieden. Besonders wichtig sind diversitätssensible psychosoziale und juristische Beratung, Mediation und Karriereunterstützung. Eine sorgfältige Prüfung von Vorwürfen durch professionelle Ombudsgremien ist auch unabdingbar, um Missbrauch des Systems zu verhindern.

Auch die Organisations- und Betreuungsstrukturen an den Universitäten können Machtmissbrauch begünstigen. Der Allgemeine Fakultätentag sieht pauschale gesetzliche Eingriffe in diese jedoch mit großer Skepsis. Sie können den Verwaltungsaufwand weiter erhöhen, ohne den eigentlichen Risiken von Machtmissbrauch wirksam zu begegnen, die oft in informellen und schwer fassbaren Bereichen entstehen. Solche Maßnahmen sind selten geeignet, die vielgestaltigen fachlichen und kulturellen Kontexte an Universitäten angemessen zu berücksichtigen, und können die Qualität und Eigenverantwortung wissenschaftlicher Arbeit beeinträchtigen. Präventionsbemühungen müssen die gesamte Hochschulcommunity in die Bewusstseinsbildung und die Prävention einbeziehen (Dill et al. 2024). Nachhaltige Prävention gelingt am besten, wenn Strukturen gemeinsam mit den betroffenen Statusgruppen weiterentwickelt werden und auf Transparenz, Beteiligung und Verantwortung ausgerichtet sind. Die Fakultäten sind ausdrücklich gefordert, diesen Prozess aktiv zu gestalten. Die Präsidien und Rektorate sind gefordert, diesen Prozess aktiv zu begleiten und die dafür auf Fakultäts- und Universitätsebene notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

## Literaturverzeichnis

Deutsche Forschungsgemeinschaft. (2024). Guidelines for Safeguarding Good Research Practice. Code of Conduct. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14281892>

Dill, H.; Schubert, T.; Behringer, F.; Meyer, S.; Müller, C.; Pusti Dal, M. (2024): Vollerhebung zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bei den Mitgliedern der Hochschule für Musik und Theater München. Abschlussbericht des Instituts für Praxisforschung und Projektberatung München (IPP), März 2024. [https://hmtm.de/wp-content/uploads/PDF/Abschlussbericht-IPP-HMTM\\_2024-04-18.pdf](https://hmtm.de/wp-content/uploads/PDF/Abschlussbericht-IPP-HMTM_2024-04-18.pdf)

Elson, M., Fiedler, S., Kirsch, P., & Stahl, J. (2021, July 28). Wissenschaftliche Integrität in der deutschen akademischen Psychologie. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/MK9ST>

Hoebel, M., Durglishvili, A., Reinold, J., & Leising, D. (2022). Sexual Harassment and Coercion in German Academia: A Large-Scale Survey Study. *Sexual Offending: Theory, Research, and Prevention*, 17, 1-34. <https://doi.org/10.5964/sotrap.9349>

Lipinsky, A., Schredl, C. (2023). International vergleichende Forschung über Formen geschlechtsbezogener Gewalt in Wissenschaftsorganisationen. In: Pantelmann, H., Blackmore, S. (eds) Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Springer Gabler, Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_4)

VHD (2025), Ergebnisse der Umfrage „Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten in der Geschichtswissenschaft“, [https://www.historikerverband.de/wp-content/uploads/2025/05/Ergebnisse-Umfrage\\_Machtmissbrauch\\_VHD-Mai-2025.pdf](https://www.historikerverband.de/wp-content/uploads/2025/05/Ergebnisse-Umfrage_Machtmissbrauch_VHD-Mai-2025.pdf)