



Bericht der Projektgruppe

Machtmissbrauch in der Wissenschaft

Oktober 2025

Präambel

In den letzten drei Jahren sind Vorkommnisse von Machtmissbrauch an unterschiedlichen Hochschulen in Deutschland öffentlich gemacht worden. Diese Vorkommnisse sind von Seiten der Ministerialbehörden auf Landesebene (z.B. MKW), von Universitäten (z.B. BUW) und universitätsübergreifenden Organisationen (z.B. LRK, HRK), auch von universitätsunabhängigen Netzwerken und Initiativen (z.B. Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft) sowie öffentlichen Medien thematisiert und problematisiert worden. Des Weiteren hat das MKW einen Referentenentwurf für ein Hochschulstärkungsgesetz veröffentlicht. Dieses Gesetz soll den Hochschulen als rechtliche Handhabe dienen, um gezielt gegen Machtmissbrauch vorzugehen¹. Es ist gegenwärtig noch offen, inwiefern der betreffende Paragraph in das Hochschulgesetz Eingang findet.

Die Projektgruppe „Machtmissbrauch in der Wissenschaft“ der Universität Münster wurde unter Leitung des Prorektorats für akademische Karriereentwicklung und Diversity im Wintersemester 23/24 eingesetzt². Sie befasst sich mit dem vielschichtigen Problembereich des Machtmissbrauchs im Hinblick auf die Strukturen und Maßnahmen der Universität Münster.

Der vorliegende Bericht dokumentiert den Hintergrund sowie Arbeitsprozess und präsentiert die Ergebnisse der bisherigen Projektarbeit.

Gliederung

- (1) Projektgruppe – Zusammensetzung, Ziele, Aufgaben und Vorgehen
- (2) Machtmissbrauch in der Wissenschaft – Begriff, Phänomen und Faktoren
- (3) Handlungsfelder
 - a. Handlungsfeld Prävention
 - b. Handlungsfeld Intervention
 - c. Handlungsfeld Sanktion

¹ Der Gesetzesentwurf liegt als Download bereit. URL: <https://www.mkw.nrw/hochschulstaerkungsgesetz>.

² Die Mitglieder der Projektgruppe haben sich im Kalenderjahr 2024 im Rahmen von 4 Sitzungen getroffen. Die konstituierende Sitzung fand am 25.01.2024 statt.

(1) Projektgruppe

Zusammensetzung

Die Projektgruppe besteht zum einen aus einer Kerngruppe, zum anderen aus einer Arbeitsgruppe. Die Kerngruppe besteht aus den Vertreter*innen des Prorektorats und des Personaldezernats. Die Arbeitsgruppe umfasst Personen, die als spezialisierte Stakeholder bzw. themenbezogene Teilnehmer*innen zur Kerngruppe hinzustoßen. Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe ergibt sich jeweils im Hinblick auf einen bestimmten Phänomenbereich von Machtmissbrauch (z.B. Machtmissbrauch in der Promotionsphase; Machtmissbrauch und Geschlecht). Die Stakeholder zeichnen sich dadurch aus, dass sie besonders sachkundig bzgl. des Umgangs mit Machtmissbrauch sind und/ oder angesichts ihres Tätigkeitsbereichs potenziell von Machtmissbrauch betroffen sind. Ein entscheidendes Kriterium bei der Zusammensetzung besteht darin, Vertreter*innen aller wissenschaftlichen Statusgruppen sowie der relevanten Verwaltungsbereiche zu integrieren. In diesem Sinne sind Vertreter*innen des AStA, wissenschaftlichen Personalrats, des Compliance Offices, der Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte, des Büros für Gleichstellung, des CERes, der Personaldekan*innen, des Personaldezernats und des Prorektorats sowie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Professor*innen Mitglieder der Gruppe.

Ziele, Aufgaben, Vorgehen

Das übergeordnete Ziel der Projektarbeit besteht darin, Maßnahmen zusammenzustellen und zu erarbeiten, die dazu beitragen, Machtmissbrauch zu unterbinden, aufzuarbeiten und zu ahnden sowie Betroffene zu schützen und zu unterstützen. Diese Maßnahmen sollen auf bereits bestehenden Strukturen und Verfahren der Universität aufbauen und diese im Hinblick auf die spezifischen Erfordernisse im Umgang mit Machtmissbrauch forcieren. Die Projektgruppe hat in Bezug auf dieses Ziel bestehende Strukturen und Maßnahmen der Universität untersucht und Empfehlungen zur Erweiterung und Verbesserung des Maßnahmenkatalogs formuliert.

Der Fokus der bisherigen Projektarbeit, die im Folgenden dargestellt wird, lag auf der Auseinandersetzung mit Machtmissbrauch von Professor*innen gegenüber Promovierenden. Dies schließt sowohl Promovierende ein, die als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen einer Professur zugeordnet sind, als auch externe Promovierende, die nicht an der Universität angestellt sind. In den nächsten Monaten werden darauf aufbauend Strategien und Maßnahmen für weitere Themen (z.B. Machtmissbrauch und Geschlecht) entwickelt, die gezielt auf die jeweiligen Adressat*innen und Problembereiche zugeschnitten sind. Die Ergebnisse zum Machtmissbrauch gegenüber Promovierenden dienen dabei als Orientierungsbasis für die weitere Projektarbeit.

Angesichts der Schwerpunktlegung der bisherigen Projektarbeit bestand die Aufgabe darin, gleichermaßen spezifische Maßnahmen zum Umgang mit (professoralem) Machtmissbrauch gegenüber Promovierenden sowie grundlegende und allgemeine Maßnahmen im Umgang mit dem Problemkomplex Machtmissbrauch zu erarbeiten.

Die Vorgehensweise der Projektgruppe bestand im Kern in

- (a) der Darstellung und Diskussion persönlicher Erfahrungen der Projektmitglieder unter besonderer Berücksichtigung der (statusbedingten) Vielfalt der Perspektiven;

(b) der Aufbereitung und Diskussion von Fallbeispielen und Erfahrungsberichten, die im Rahmen von Forschungsstudien, außeruniversitären Netzwerken und der medialen Berichterstattung dokumentiert worden sind;

(c) der Rezeption und fokussierten Einbeziehung von systematischen Analysen und Forschungsstudien zum Problembereich. Insbesondere die 2022 veröffentlichte Studie der *Kommission der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPS)* war für die Arbeit und Abstimmung in der Projektgruppe eine zentrale Orientierungsbasis.

(2) Machtmissbrauch in der Wissenschaft

Begriff und Phänomen

Macht stellt ein grundlegendes Strukturprinzip und einen zentralen Bestandteil universitärer und akademischer Verhältnisse dar. Diesbezüglich gilt es zunächst festzuhalten, dass weder das Vorhandensein noch die Ausübung von Macht in diesem Kontext per se als illegitim betrachtet werden können. Im Rahmen der Projektarbeit wurde daher nicht das Bestehen von Machtverhältnissen als solches oder an sich problematisiert. Zu berücksichtigen ist, dass zwischen Professor*innen und Mitarbeiter*innen funktionale Ungleichheiten und hierarchische Verhältnisse bestehen. Diese hängen mit der fachlichen Expertise, der Betreuungspflicht sowie der arbeitsrechtlichen und institutionellen Position zusammen.

In der Regel wird der hier relevante Problembereich im universitären und außeruniversitären Kontext demgemäß als „Machtmissbrauch“ bzw. als „Machtmissbrauch in der Wissenschaft“ bezeichnet. Der betreffende Begriff von Machtmissbrauch wird in diesem Zusammenhang für gewöhnlich weder in der akademischen noch in der öffentlich-medialen Auseinandersetzung intensional, d.h. durch die Angabe von (wesentlichen) Eigenschaften und Merkmalen definiert (Ausnahmen etwa: DGPS-Bericht, S. 20). In der Regel wird der hier relevante Begriff von Machtmissbrauch auf ein intuitives Grundverständnis gestützt und extensional bestimmt. Das heißt, der Begriff wird bestimmt durch die Aufzählung von Fällen, Formen und Vorkommnissen, die unter diesen Begriff fallen. Diesem Vorgehen schließt sich die Projektgruppe der Universität Münster aus theoretischen und insbesondere praktischen Erwägungen an:

Zum einen ermöglicht die Aufzählung spezifischer Vorkommnisse und Beispiele einen niedrigschwelligen Zugang zu dem hier relevanten Problembereich. Eine solche Definition ist, mit anderen Worten, anschaulicher und leichter verständlich (Kriterium: Klarheit und Konkretheit). Darüber hinaus und zum zweiten trägt eine solche Begriffsbestimmung dazu bei, in der Praxis konkrete Situationen leichter zu identifizieren, zu überprüfen und einzuordnen (Kriterium: Praktische Anwendbarkeit). Schließlich und zum dritten erleichtert eine solche Begriffsbestimmung die Verständigung über Machtmissbrauch zwischen den Universitätsmitgliedern. Die Beteiligten, insbesondere die (potenziell) Betroffenen, können sich an den benannten Fällen und Formen orientieren, um beispielsweise ihre Erfahrungen zu schildern und Perspektiven einzubringen (Kriterium: Erleichterung der Kommunikation und Vermittlung).

Als Fälle, Formen und Vorkommnisse von Machtmissbrauch im hier gemeinten Sinne gelten demgemäß beispielsweise³:

³ Vgl. diesbezüglich die entsprechenden Angaben bei etwa: Winkler, M.: Professor*innen gegen Machtmissbrauch an Universitäten, in: Zeitgeschichte Online, April 2023, URL: <https://zeitgeschichte-online.de/themen/professorinnen-gegen-machtmissbrauch-universitaeten>; ferner: DGPS-Kommission. Anreizsystem, Machtmissbrauch und Wissenschaftliches Fehlverhalten. Eine Analyse zum funktionalen Zusammenhang zwischen

- ungerechtfertigte Übertragung von eigentlich professoralen Aufgaben an Mitarbeiter*innen,
- systematische Überlastung/Übervorteilung der Mitarbeiter*innen mit Arbeit
- nicht-sachgerechte oder willkürliche Ausübung von professoraler Entscheidungsgewalt (z.B. bei Reise- und Projektmitteln),
- Aneignung von geistigem Eigentum der Mitarbeiter*innen und ungerechtfertigte Aneignung der Autor*innenschaft,
- Bullying,
- Korruption,
- Sexuelle Belästigung,
- Nötigung, usw.

Die Aufzählung macht deutlich, dass Machtmissbrauch in der Wissenschaft „viele verschiedene Formen in unterschiedlichen Schweregraden annehmen“ (DGPS-Bericht, 2022, S. 20) kann. Ferner gilt es zu beachten, dass der Begriff von Machtmissbrauch in der Wissenschaft auch in anderen Hinsichten sehr allgemein gefasst ist. Zum einen wird der Ausdruck „Machtmissbrauch“ in diesem Zusammenhang als Sammelbegriff für die Verletzung von verschiedenen Normen in unterschiedlichen Bereichen verwendet. Bei den betreffenden Normen handelt es sich insbesondere um geltende Rechte, moralische Werte, ethische Prinzipien sowie Grundsätze wissenschaftlicher Praxis. Dieser Aspekt hängt auch mit dem bereits genannten Umstand zusammen, dass die Rede von ‚Machtmissbrauch‘ im hier gemeinten Sinne Fehlverhalten in unterschiedlichen Schweregraden umfasst. Zum anderen gilt es zu beachten, dass sich die Verwendung des kennzeichnenden Syntagmas „in der Wissenschaft“ auf zwar zusammenhängende, aber unterschiedliche Bedeutungen von „Wissenschaft“ erstreckt; nämlich auf Wissenschaft im Sinne einer forschenden Tätigkeit sowie auf Wissenschaft im Sinne der gesellschaftlichen Institution bzw. institutionellen Rahmenbedingungen dieser forschenden Tätigkeit. Die Rede von „Machtmissbrauch in der Wissenschaft“ umfasst i.d.R. Formen von Fehlverhalten, die sowohl die Forschungsarbeit als auch die Funktionsweise der Institution betreffen. Im weiteren Verlauf wird noch deutlich werden, dass die Projektgruppe diesen Aspekten bei der Erarbeitung der Maßnahmen konsequent Rechnung trägt.

Bedingungen und Faktoren

Die Erfahrungsberichte und Diskussionen in der Projektgruppe, die Ergebnisse von wissenschaftlichen Studien sowie Fallbeispiele in den Medien zeigen an, dass es sich bei Vorkommnissen der geschilderten Art nicht um Einzelfälle und Ausnahmen handelt.⁴ In den betreffenden wissenschaftlichen Studien gibt eine große Anzahl der jeweils befragten Mitarbeiter*innen an, schon einmal von derartigem Fehlverhalten durch Vorgesetzte betroffen gewesen zu sein oder Vorkommnisse dieses Fehlverhaltens beobachtet zu haben.

strukturellen Bedingungen und unethischem Verhalten in der Wissenschaft. Version 2. 24. Oktober 2022. S. 20. URL: https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Berichte/Bericht_DGPs-Kommission_AMWF.pdf

⁴ Vgl. u.a. die folgenden Studien: Elson, M., Fiedler, S., Kirsch, P., & Stahl, J.: Wissenschaftliche Integrität in der deutschen akademischen Psychologie. 2021. URL: <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/MK9ST>; Scherpenberg, C., Bultema, L., Jahn, A., Löffler, M., Minneker, V., & Lasser, J. (2021). Manifestations of power abuse in academia and how to prevent them. Elephant in the Lab. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4608392>.

Darüber hinaus ist im Rahmen von systematischen Untersuchungen herausgestellt worden, dass Machtmissbrauch im akademischen Kontext nicht einzig und allein unter Verweis auf individuelles Fehlverhalten erklärt werden kann. Eine gleichsam bündige sowie differenzierte Dokumentation von Faktoren, die Machtmissbrauch in der Wissenschaft begünstigen, findet sich in der bereits hervorgehobenen, systematischen Analyse der DGPS. In der Studie wird beschrieben und erklärt, dass sich „Machtmissbrauch im akademischen Kontext [...] häufig aus einem Zusammenspiel mehrerer Faktoren [ergibt]“. Bei den Faktoren, die dort identifiziert und nähergehend charakterisiert werden, handelt es sich um (a) Persönliche Dispositionen, (b) Strukturelle Eigenschaften des Wissenschaftssystems, (c) einen Mangel an effektiven Kontrollinstanzen sowie Misstrauen gegenüber der Wirksamkeit bestehender Kontrollmechanismen und (d) mangelnde Bewusstheit für den Problembereich (DGPS-Bericht, 2022, S. 20f.). Von Seiten der Projektgruppe wird darüber hinaus (e) die strukturelle Überlastung von Professor*innen, die sich aus der Vielzahl an administrativen, wissenschaftlichen und betreuenden Aufgaben ergibt, als Machtmissbrauch begünstigender Faktor betrachtet.

(3) Handlungsfelder

Die Projektgruppe trägt bei der Untersuchung, Erarbeitung und (Weiter-)Entwicklung von Strukturen und Maßnahmen dem Umstand Rechnung, dass Machtmissbrauch in der Wissenschaft ein verbreitetes, komplexes und multifaktorielles Problem ist. Mit den Maßnahmen werden dementsprechend gleichermaßen institutionelle, status- und zielgruppenspezifische sowie personenbezogene Gesichtspunkte berücksichtigt, die von Relevanz dafür sind, Machtmissbrauch zu verhindern, aufzuarbeiten und zu ahnden.

Für eine differenzierte Berücksichtigung der unterschiedlichen Faktoren, Formen und Kontexte von Machtmissbrauch hat die Projektgruppe drei Handlungsfelder bestimmt: (a) Prävention, (b) Intervention und (c) Sanktion. Diese Handlungsfelder definieren zugleich die konzeptionellen und strategischen Bereiche, in denen die Maßnahmen verortet werden.

a. Handlungsfeld Prävention

Im Handlungsfeld Prävention werden diejenigen Strukturen und Maßnahmen fokussiert, die dazu dienen, das Auftreten von Machtmissbrauch zu verhindern und reduzieren. Das heißt, mit diesen Maßnahmen wird darauf abgezielt, Bedingungen und Voraussetzungen zu schaffen, die die Möglichkeit von Machtmissbrauch von vornherein ausschließen oder das Risiko dieses Fehlverhaltens zumindest signifikant verringern. Die Projektgruppe hat diesbezüglich sowohl in den Blick genommen, welche Faktoren und Bedingungen Machtmissbrauch ermöglichen und begünstigen (s.o.), als auch herausgearbeitet, welche Maßnahmen zu etablieren oder auszubauen sind, um diese Formen von Fehlverhalten zu vermeiden. Angesichts der Komplexität des Problembereichs gelten die Maßnahmen organisatorischen Rahmenbedingungen, statusspezifischen Voraussetzungen sowie personenbezogenen Faktoren.

Im Folgenden werden die Strukturen und Maßnahmen im Handlungsfeld Prävention in vier Maßnahmeneinheiten dargestellt.

- Sensibilität und Bewusstheit für Machtmissbrauch stärken
- Beratungs- und Beschwerdestrukturen transparent und leicht auffindbar machen
- Betroffene und Zeug*innen ermutigen
- Betreuungsverhältnisse neugestalten

Dabei werden jeweils sowohl *bestehende Maßnahmen* als auch (kenntlich gemacht durch ein Ausrufezeichen!) *empfohlene bzw. darüberhinausgehende Maßnahmen* beschrieben und erläutert. Zur besseren Einordnung und Bewertung der Maßnahmen wird jeweils eine Problembeschreibung und eine Analyse der begünstigenden Faktoren vorangestellt.

Sensibilität und Bewusstheit für Machtmissbrauch stärken

Ein bedeutender Faktor, der Machtmissbrauch begünstigt, ist eine unzureichende Bewusstheit und Sensibilität von Professor*innen, Betreuer*innen und Gutachtenden für dieses Problem (vgl. DGPS-Bericht, 2022, S. 21). Dieser Mangel an Bewusstheit hängt zum einen damit zusammen, dass Machtmissbrauch in unterschiedlichen Ausprägungen und Schweregraden auftreten kann. Weniger schwerwiegende Vorkommnisse lassen sich womöglich auch dadurch erklären, dass die Verantwortlichen die Grenze zwischen legitimem Machtgebrauch und Machtmissbrauch nicht eindeutig erkennen. Dieser Mangel an Bewusstheit lässt sich zum anderen – und damit zusammenhängend – auch dadurch erklären, dass professorale Anweisungen häufig auf etablierten Prozessabläufen basieren. Es handelt sich bei Arbeitszuweisungen und Aufgabenübertragungen demnach mitunter um Verhaltensmuster, Gewohnheiten und Routinen.

Zu den Strukturen und Maßnahmen:

- Eine Professur ist mit verschiedenen Aufgaben und Zuständigkeiten verbunden, die das Promotionsverhältnis betreffen. Dazu zählen zum einen die Verantwortung für die wissenschaftliche Betreuung der Promovierenden/Mitarbeiter*innen, zum anderen die Personalentwicklung der Mitarbeiter*innen. Ein wichtiges Steuerungsinstrument, um den oben beschriebenen Problemen zu begegnen, besteht darin, die Wahrnehmung der Rolle als Führungskraft bzw. die Führungskompetenzen von Professor*innen zu fordern und fördern. Führungskompetenzen sind unter anderem dort gefragt, wo es um die Unterstützung der akademischen Entwicklung und Karriereplanung, die Betreuung der wissenschaftlichen Arbeit, die Anleitung in wissenschaftlichen Projekten sowie die Übertragung von Aufgaben geht. Diesbezüglich verfügt die Universität über eine Vielzahl an Personalentwicklungsangeboten, zu den neben individuellen Coaching- und Weiterbildungsangeboten insbesondere Personalführungs- und Teammanagementkompetenzen zählen⁵.

! Die Projektgruppe empfiehlt diesbezüglich zum einen, das Angebot um Personalentwicklungs- und Informationsveranstaltungen um Themen wie Machtmissbrauch, Verletzung von Führungs- und Betreuungsaufgaben etc. zu erweitern. Mit Blick auf die konstruktive und präventive Fokussierung dieser Themen sollten die betreffenden

⁵ <https://www.uni-muenster.de/Fortbildung/gesamtprogramm/fuehrung/index.html>

Fortbildungsangebote mit positiv konnotierten Formulierungen wie „Was ist gute Betreuungsbearbeitung?“ betitelt werden. Fortbildungsangebote dieser Art sollten gezielt die spezifischen Bedarfe und Herausforderungen von Wissenschaftler*innen thematisieren. Ein Schwerpunkt sollte darin bestehen, die Differenz zwischen der Rolle von Professor*innen als Betreuende und der potenziell in Personalunion ausgeübten Rolle als Führungskräfte/Vorgesetzte zu beleuchten. Darüber hinaus und zum anderen ist zu empfehlen, dass verstärkt Kriterien der Personalführung bei der Evaluation von Bewerber*innen im Rahmen von Berufungsverfahren Verwendung finden. Das bedeutet auch, die Rolle und Relevanz von Führungsqualifikationen von Professor*innen in höherem Maß anzuerkennen.

- Die Universität stellt darüber hinaus durch Ordnungen sicher, dass sowohl allgemeine Verhaltensgrundsätze als auch die Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis eingehalten werden. Durch Richtlinien und Vereinbarungen wie beispielsweise den *Compliance Guide*⁶, den *Code of Conduct*⁷ sowie die *Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt* (Entwurfassung), dem *Gleichstellungsrahmenplan*⁸, dem *Mission Statement Diversity*⁹ sowie der *Diversity-Strategie*¹⁰ werden allgemeine Verhaltensgrundsätze geregelt. Ein fairer, wertschätzender und respektvoller Umgang von und unter allen Universitätsmitgliedern wird vorausgesetzt und verlangt. Jegliche Art von Machtmissbrauch sowie damit zusammenhängende Formen von Fehlverhalten wie Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und dergleichen werden entschieden abgelehnt.

Die *Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der Westfälischen Wilhelms-Universität*¹¹ verpflichtet die Mitglieder der Universität darüber hinaus auf die Grundsätze wissenschaftlicher Redlichkeit und Fairness. Diese Ordnung begegnet Vorkommnissen von Machtmissbrauch wie „der Ausbeutung von Forschungsansätzen und Ideen anderer (Ideendiebstahl)“ und „der Anmaßung wissenschaftlicher Autor- oder Mitautorschaft“ (§ 1 Abs. 2). Darüber hinaus wird im Hinblick auf die *Verantwortung der Leitung von Arbeitseinheiten* (§ 4) ausdrücklich darauf hingewiesen, dass „Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen [...] durch geeignete organisatorische Maßnahmen sowohl auf der Ebene der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheit als auch auf der Ebene der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen zu verhindern [sind]“ (§ 4 Abs. 4.). Zu beachten ist, dass die Verpflichtung der Professor*innen zur Einhaltung dieser Ordnung durch/im Zuge der Unterzeichnung der Berufungsvereinbarung erfolgt.

! Im Hinblick auf diese *Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis* empfiehlt die Projektgruppe, die Rede von „Machtmissbrauch“ weiter auszuführen bzw. zu konkretisieren. Eine sinnvolle Ergänzung nach Maßgabe der o.g. Kriterien (Klarheit u. Konkretheit, Praktische Anwendbarkeit, Kommunizierbarkeit) besteht darin, Beispiele für

⁶ https://www.uni-muenster.de/profil/compliance/compliance_guide.html

⁷ https://www.uni-muenster.de/profil/compliance/code_of_conduct.html

⁸ https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/2023_grp_mit_anhang_final.pdf

⁹ <https://www.uni-muenster.de/profil/diversity/policy/mission-statement.html>

¹⁰ https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/Fortbildung/diversity-strategie_der_universitat_munster.pdf

¹¹ https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/ab_uni/beitrag232901.pdf

Formen von Machtmissbrauch zu benennen sowie Beispiele für die in §4 Abs. 4 genannten „organisatorischen Maßnahmen“, also Positivbeispiele, anzugeben. Diese Beispielnennungen sind dem Dokument in seiner bestehenden Form als Anlage hinzuzufügen.

- Im Hinblick auf die Wahrung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis sei zudem auf die Veranstaltungsformate und das Beratungsangebot des *Centre for Emerging Researchers* (CERes) verwiesen. Diese Angebote sind an Promovierende und Postdocs adressiert und somit darauf angelegt, die Anwendung guter wissenschaftlicher Praxis gegenwärtig und nachhaltig zu befördern. Die betreffenden Workshops etwa zur „Good scientific practice“ gelten dem Anspruch, für die Werte guter wissenschaftlicher Praxis zu sensibilisieren. Promovierende und Postdocs erhalten durch das CERes darüber hinaus „Ressourcen und Unterstützung [...], die ihnen bei der Bewältigung ethischer Dilemmata und der Wahrung der Forschungsintegrität helfen.“¹²
- Das Büro für Gleichstellung stellt darüber hinaus eine Reihe von Programmen und Angeboten zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung. Das Programm „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ etwa „bietet Informationen zur Karriereplanung, zum Auftreten in wissenschaftlichen Kontexten, zur Vernetzung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Form von Workshops, Lunch Lectures, und Gruppensupervision.“¹³ Zudem erhalten weibliche Beschäftigte der Universität im Rahmen des Programms „(f)empower. Coaching und kollegiale Beratung“ Unterstützung bei der Bewältigung beruflicher Herausforderungen¹⁴. Das Büro für Gleichstellung stellt zudem weitere Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Karrierephasen zur Verfügung (z.B. „Erstklassig!“, „Frauen managen Hochschule“)¹⁵.
- ! Die Projektgruppe empfiehlt zwei weitere Maßnahmen, die die Kommunikation und Vermittlung der bestehenden Strukturen und Angebote betreffen. Eine entsprechende Verbreitung und Vermittlung der im Folgenden genannten Punkte stellt im Grunde selbst eine Präventionsmaßnahme dar.

Zum einen wird empfohlen, dass Ordnungen wie die *Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*, aber auch die *Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt* – durchaus gegenstands- und anwendungsbezogen – in Lehrveranstaltungen thematisiert gemacht werden. Im Rahmen der fachlichen Ausbildung von Studierenden/Promovierenden sollte kenntlich gemacht werden, dass die Befolgung und Aufrechterhaltung dieser Standards zum Profil und Berufsethos von Wissenschaftler*innen gehört. Es ist wünschenswert, die Bitte bzgl. einer Thematisierung in Lehrveranstaltungen an die Dekanate und Fachbereiche auszusprechen.

Zum anderen wird empfohlen, dass die Veranstaltungsformate und Beratungsangebote des CERes und des Büros für Gleichstellung besser sichtbar gemacht und über verschiedene Distributions- und Kommunikationswege offensiver beworben werden.

¹²https://www.uni-muenster.de/CERes/fokusthemen/gute_wissenschaftliche_praxis/index.html

¹³https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/wiss_nachwuchs.html

¹⁴<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/fempower.html>

¹⁵<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/wiss.html>

Beratungs- und Beschwerdestrukturen transparent und leicht auffindbar machen

Ein Faktor für Machtmissbrauch besteht darin, dass Betroffenen die internen Beratungs- und Beschwerdestrukturen nicht im erforderlichen Maße bekannt sind. Dieser Umstand wurde zuletzt durch die Diversity-Klima-Befragung aufgezeigt. Beratungs- und Beschwerdestrukturen sind nicht immer hinreichend transparent, nachvollziehbar und leicht auffindbar. Betroffenen ist dementsprechend womöglich nicht bewusst, dass die Inanspruchnahme einer Beratung und/oder einer Beschwerde eine angemessene Option im Umgang mit dem bestehenden Konflikt sein kann.

Zu den Strukturen und Maßnahmen:

Im Hinblick auf diese Schwierigkeit ist zunächst festzuhalten, dass die Universität über eine Vielzahl von Beratungs- sowie Beschwerdestellen verfügt, die es allen Universitätsmitgliedern jederzeit ermöglicht, Konfliktfälle/Vorfälle zu melden. Hierzu zählen auf zentraler Ebene unter anderem die *Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte*, das *Compliance Office* und die Vertrauensperson, auf dezentraler Ebene die *Ombuds- und Vertrauenspersonen der Fachbereiche* sowie *Gleichstellungsbeauftragte und -kommissionen der Fachbereiche*¹⁶.

Im Hinblick auf die Schwierigkeit, dass diese Beratungs- und Beschwerdestrukturen bislang womöglich nicht im erforderlichen Maße bekannt sind, stellt der jüngst erschienene Leitfaden „Wie kann ich mit Konflikten umgehen und den Werten guter wissenschaftlicher Praxis treu bleiben? Wegweiser für Promovierende der Universität Münster“¹⁷ eine nützliche und hilfreiche Ressource dar. Dieser Leitfaden, der eine Orientierungsmöglichkeit bei auftretenden Konfliktfällen bietet, ist in Kooperation zwischen sieben Beratungsstellen der Universität Münster entwickelt worden. Der Wegweiser macht das Beratungsangebot der Universität Münster für Promovierende im Kontext der guten wissenschaftlichen Praxis und des Konfliktmanagements sichtbar. Im Hinblick auf das jeweilige Anliegen sind dies das *Büro für Gleichstellung*, die *Vertrauensperson*, der *Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten*, das *Service Center for Data Management*, die *IVV Naturwissenschaften*, das *Compliance Office* und das *CERes*. Anhand von Fallbeispielen wird jeweils gezeigt, wer für die Beratung zuständig ist und wie die Hilfestellung konkret aussehen kann. Der Vorzug dieses Leitfadens besteht darin, dass diese Fallbeispiele als konkrete Anliegen aus der Perspektive einer betroffenen Person gestaltet sind; die institutionellen Melde- und Beschwerdewege bei Vorkommnissen von Konflikten und Machtmissbrauch werden somit gut nachvollziehbar, übersichtlich und leicht zugänglich dargestellt.

- ! Eine fokussierte Ergänzung zu diesem Leitfaden könnte darin bestehen, ein Info- und Merkblatt zum Thema „Machtmissbrauch in der Wissenschaft“ zu erarbeiten und universitätsweit sichtbar zu machen. Dieses Infoblatt sollte sich durch folgende Eigenschaften auszeichnen:
 - Behandlung des Themas aus der Perspektive und Fragehaltung von (potenziell) Betroffenen
 - Aufzählung der Beispiele von Machtmissbrauch (Fragen z.B. „Was ist gemeint?“ und „Woran erkenne ich Machtmissbrauch?“)

¹⁶ Eine detaillierte Darstellung und Charakterisierung der universitären Beratungs-, Melde- und Beschwerdestellen ist unter *b. Handlungsfeld Intervention* (s.u.) zu finden.

¹⁷ https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/CERes/gwp_konf_ver_de.pdf

- Darstellung der Beschwerde- und Meldeoptionen mit Hilfe eines graphischen Elements (z.B.: Entscheidungsbaum, Ablauf- oder Flussdiagramm)
 - Fragen und Interessen der Betroffenen dienen bei dieser Darstellung als Ausgangspunkt, z.B.: „Welche Beschwerdemöglichkeiten gibt es? An wen kann ich mich in diesem und jenem Fall wenden? Wem kann ich vertrauen? Was folgt daraus, wenn ich Beratung suche und/oder mich beschwere?“
 - Das Infoblatt sollte max. 1 Seite umfassen.
- ! Darüber hinaus wird empfohlen, dass die Institution der *Ombudspersonen in den Fachbereichen* neu organisiert und strukturiert wird. Im Hinblick auf die Vorkommnisse und Faktoren von Machtmissbrauch besteht der Vorschlag darin, die Zuständigkeiten und Funktionen auf unterschiedliche Personen zu verteilen. Das heißt, dass fortan nicht eine einzelne Ombudsperson, sondern ein *Ombudsgremium* zuständig dafür ist, Mitarbeiter*innen im Konfliktfall zu beraten und unterstützen. Die Organisation nach dem Mehr-Augen-Prinzip schafft Transparenz und trägt dazu bei, Probleme wie Befangenheit und Überforderung zu minimieren und verhindern. Dieses Gremium kann darüber hinaus auch über mehrere Fachbereiche hinweg organisiert sein. Die Übernahme eines Amtes als Ombudsperson/ im Ombudsgremium bringt eine zusätzliche Aufgabe und Verantwortung mit sich. Aus diesem Grund wäre es empfehlenswert, die betrauten Professor*innen in angemessener Weise in anderen Zusammenhängen zu entlasten. Auf diese Weise könnte das oben angesprochene Problem der strukturellen Überlastung von Professor*innen angegangen werden, indem die Balance zwischen akademischen Aufgaben und zusätzlichen Verpflichtungen gewahrt bleibt.
 - ! Die Aneignung von geistigem Eigentum der Mitarbeiter*innen bzw. die ungerechtfertigte Aneignung der Autor*innenschaft durch Vorgesetzte und Professor*innen stellt eine signifikante und besonders häufig vorkommende Form von Machtmissbrauch dar. Angesichts dessen wäre es empfehlenswert, auf zentraler Ebene ein Spezial-Gremium zur fokussierten Auseinandersetzung mit dieser Art von wissenschaftlichem Fehlverhalten einzurichten. Ein solches Gremium würde zum einen Ombudspersonen und Organisationseinheiten entlasten, die *alle* (potenziellen) Verstöße gegen die Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis behandeln. Zum anderen würde ein solches Gremium die Möglichkeit bieten, sich umfassend und differenziert mit den betreffenden Fällen der missbräuchlichen Aneignung der Autor*innenschaft auseinanderzusetzen.
 - ! Die Projektgruppe empfiehlt darüber hinaus, externe universitätsunabhängige Anlauf- und Beratungsstellen besser sichtbar zu machen und sich mit diesen zu vernetzen. Zu den Netzwerken und Initiativen, die Beratung und Unterstützung bei Vorkommnissen von Machtmissbrauch anbieten, zählen insbesondere:
 - *Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft*¹⁸
 - *#metooscience*¹⁹

¹⁸ <https://www.netzwerk-mawi.de/>

¹⁹ <https://portal.metoo.science/>

- *Ombudsman für die Wissenschaft*²⁰ (von der DFG eingesetztes Gremium)
- In Anknüpfung an die „Selbstverpflichtungserklärung der nordrhein-westfälischen Hochschulen zum Umgang mit Machtmissbrauch“²¹ ist gegenwärtig die Etablierung einer unabhängigen und hochschultypübergreifenden Anlaufstelle für Opfer und Zeugen von Machtmissbrauch in Planung. Diese *Externe Anlaufstelle für Betroffene von Machtmissbrauch in der Wissenschaft in Nordrhein-Westfalen* bietet Betroffenen „eine unabhängige (rechtliche) Erstberatung“ und begleitet sie „in der rechtlichen Einordnung des Vorfalls sowie der Nutzung weiterer Melde- und Beschwerdewege“. Darüber hinaus bietet sie eine „Orientierung zu internen und externen Anlaufstellen und Beschwerdewegen sowie Unterstützung im weiteren Vorgehen, ggf. gemeinsam mit anderen Anlaufstellen“.

Betroffene und Zeug*innen ermutigen

Machtmissbrauch wird auch dadurch ermöglicht und begünstigt, dass Beschwerdeverfahren aus Sicht der Betroffenen nicht erfolgsversprechend und wirksam sind (-> s.u.: c. *Handlungsfeld Sanktion*). Systematische Untersuchungen zeigen, „dass zumindest den *internen* Beschwerdewegen in der Regel wenig Vertrauen entgegengebracht wird und einmal angestoßene Verfahren tatsächlich selten Ergebnisse bringen, die von den Beschwerdeführenden als zufriedenstellend erlebt werden“ (DGPS-Bericht, S. 21).

Zu den Strukturen und Maßnahmen:

Aus Sicht der Projektgruppe trägt die Universität Münster etwa mit ihrer proaktiven Diversitäts- sowie Gleichstellungspolitik dazu bei, eine Campus- und Kommunikationskultur zu etablieren, die Betroffene ermutigt, Vorkommnisse von Machtmissbrauch, Diskriminierung und Gewalt niedrigschwellig und angstfrei melden zu können. Die Betroffenen dürfen diesbezüglich auch voraussetzen und erwarten, dass alle Optionen und Wege zur Durchführung entsprechender Sanktionen und disziplinarischer Maßnahmen in Anspruch genommen werden.

! Aus Sicht der Projektgruppe ist im Hinblick auf diesen Problembereich zu empfehlen, entsprechende Workshops und Informationsveranstaltungen anzubieten, in denen (promovierende) Wissenschaftler*innen über die ethischen Prinzipien sowie juristischen Bedingungen wissenschaftlicher Forschung an der Institution Universität aufgeklärt werden. In diesem Zusammenhang werden sie zugleich über Optionen der Beschwerdeführung bei Konfliktfällen informiert, dafür sensibilisiert und dazu ermutigt, diese im Bedarfsfall in Anspruch zu nehmen.

Betreuungsverhältnisse neugestalten

Machtmissbrauch wird dadurch begünstigt, dass ein starkes Machtgefälle sowie einseitiges und personenbezogenes Abhängigkeitsverhältnis zwischen Professor*innen und Mitarbeiter*innen (Promovierende, Postdocs) besteht. Diese Struktur lässt sich vor allem damit erklä-

²⁰ <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/>

²¹ https://www.lrk.nrw/fileadmin/lrk/Positionen/Pressemeldungen/2023-09-26_LRKen_Gemeinsame_Erklaerung_Machtmissbrauch.pdf

ren, dass sich „in den Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Professur die Entscheidungsmacht über Ressourcen (z.B. Laborzeiten, finanzielle Mittel für Versuchspersonenbezahlung oder Kongressbesuche), die Bewertungsmacht (Benotung der Dissertation, Arbeitszeugnisse) und die Personalmacht (Arbeitsverträge: Vertragsdauer und Verlängerung) [bündeln]“ (DGPS-Bericht, 2022, S. 34).

Zu den Strukturen und Maßnahmen:

! Die Projektgruppe spricht sich dafür aus, diese Struktur einer Bündelung unterschiedlicher Funktionen und Zuständigkeiten bei Professor*innen zu überdenken und gegebenenfalls anders zu gestalten. Eine Neustrukturierung der Zusammenarbeit zwischen Professor*innen und befristet angestellten Mitarbeiter*innen könnte Mitarbeiter*innen vor einem starken Abhängigkeitsverhältnis bewahren. Eine entsprechende Neustrukturierung kann darüber hinaus dazu beitragen, die angesprochene strukturelle Überlastung von Professor*innen zu reduzieren. Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang erwogen werden können, sind beispielsweise:

- Mindestens zwei Betreuende/Gutachtende. Davon eine externe Person und eine, die nicht gemeinsam mit der Promovendin/dem Promovenden publiziert oder in einem formalen Abhängigkeitsverhältnis steht.
- ggfs. Trennung der Funktion der Betreuung von der Funktion der Begutachtung (keine Personalunion)
- ggfs. Trennung der Funktion der Begutachtung von der Funktion der Personalentscheidungen
- Promovierenden die Möglichkeit geben, Betreuungsleistungen des Vorgesetzten zu evaluieren.
- Implementierung und umfassende Nutzung von verbindlichen Betreuungsvereinbarungen in allen Fachbereichen und Fächern. Eine solche Vereinbarung wird zwischen Betreuendem/r/n und Promovend*in und gegebenenfalls dem Promotionskomitee abgeschlossen und dient dazu, die Aufgaben, Pflichten und Verantwortlichkeiten beider Seiten zu klären und festzuhalten. Im Hinblick auf diesen Dokumenttyp wäre es empfehlenswert, eine weitestgehend standardisierte Vorlage bereitzustellen, die die Eigentümlichkeit der Fächerkulturen berücksichtigt, aber eine einheitliche Ausrichtung erkennen lässt. Eine entsprechende Vorlage etabliert und vermittelt somit ein universitätsweites Grundverständnis davon, was die Betreuungsaufgaben und -pflichten umfassen, und sorgt so für Klarheit und Transparenz in der Erwartungshaltung gegenüber Betreuer*innen und Betreuten. Die Projektgruppe rät dazu an, die Inhalte und Kriterien einer solchen Vorlage im Rahmen der RAP zu diskutieren.
- Promovierenden ein Mitspracherecht bei der Gutachter*innen-Auswahl geben: Auf Wunsch der/des Promovierenden kann die Zweitbegutachtung der Promotion durch externe, institutsunabhängige Expert*innen übernommen werden.

b. Handlungsfeld Intervention

Im Handlungsfeld Intervention werden diejenigen Strukturen und Maßnahmen fokussiert, die dazu dienen, ein laufendes Machtmissbrauchsgeschehen zu unterbrechen und den betroffenen Personen Schutz und Unterstützung zu bieten. Durch diese Maßnahmen soll eine systematische, gezielte und rasche Deeskalation von Konflikten und unerwünschten Situationen herbeigeführt und sichergestellt werden. Die Implementierung von *Beratungsstellen und -angeboten* zum einen, die Implementierung von *Beschwerdestellen und klar strukturierten Beschwerdeverfahren* zum anderen, sind wesentliche Elemente der Intervention. Die betreffenden Strukturen und Maßnahmen bestehen sowohl auf zentraler sowie dezentraler Ebene. Durch diese doppelte Verankerung kann und soll unterschiedlichen Anforderungen Rechnung getragen werden. Die Inanspruchnahme einer zentralen oder dezentralen Beratungs- oder Beschwerdestelle ist abhängig von der Art und den Besonderheiten des Konflikts. Die Stellen und Verfahren auf *zentraler Ebene* sollen sicherstellen, dass alle Universitätsmitglieder – unabhängig von Fakultät oder Departement – Zugang zu den gleichen, klar definierten und universitätsweit gültigen Prozessen haben. Die Unabhängigkeit von einzelnen Instituten, Fachbereichen und Personenkonstellationen soll dazu dienen, mögliche Interessenkonflikte oder Befangenheiten in bestimmten Konfliktfällen zu verringern.

Die Beratungs- oder Beschwerdestellen auf *dezentraler Ebene* sollen dazu beitragen, spezifischen Bedürfnissen, Dynamiken und Herausforderungen vor Ort und im Hinblick auf die eigentümliche Fachlogik (z.B. Angemessenheit des Umgangs mit Forschungsdaten) gerecht zu werden. Fachbereichsnahe Anlaufstellen ermöglichen einen niedrigschwelligen Zugang, da die Betroffenen in direkten Kontakt zu ihnen persönlich vertrauten Personen treten können.

! In diesem Zusammenhang, so ist in der Projektgruppe betont worden, wäre es wünschenswert, wenn die Ansprechpersonen in ethischen, juristischen und psychologischen Zusammenhängen geschult werden. Sie sollten imstande sein, Konflikte unter Berücksichtigung der spezifischen Zuständigkeiten inner- und außerhalb der Institution einzuordnen und Betroffene im Bedarfsfall an die zuständigen Stellen weiterzuleiten.

Im Folgenden werden die Strukturen und Maßnahmen im Handlungsfeld Intervention auf b1) zentraler und b2) dezentraler Ebene dargestellt.

b1) zentrale Ebene

Allen Universitätsmitgliedern und Angehörigen stehen folgende Beratungs- und Beschwerdeangebote zur Verfügung:

- Die *Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte* bietet Beratung und Begleitung in den Bereichen Antidiskriminierung, Konflikte und Probleme am Arbeitsplatz, Sexuelle Belästigung und Gewalt, Sucht, Gesundheitliche Belastungen, Persönliche Anliegen, usw.²².
- Das *Compliance Office (C.O.)* ist die interne Meldestelle für Hinweise auf wesentliches Fehlverhalten und Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das C.O. fördert das rechts- und normenkonforme Handeln aller Hoch-

²² Vgl. <https://sso.uni-muenster.de/intern/sozialberatung/index.html?=-20240527153051>

schulmitglieder und wirkt damit Fehlverhalten entgegen. Im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens²³ ist es Aufgabe der Beschwerdestelle, den Sachverhalt zu ermitteln und festzustellen, ob ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt. Das C.O. spricht darüber hinaus Empfehlungen für geeignete organisatorische und begleitende Maßnahmen aus (-> s.u. c. *Handlungsfeld Sanktion*)

- Das *Personaldezernat* ist zuständig für die Beratung von Beschäftigten in dienstrechtlichen Fragen (z. B. zu Arbeitszeit und -umfang, Urlaub, Vertragsbedingungen) und, falls erforderlich, die Klärung mit Führungskräften. Darüber hinaus obliegt dem Dezernat die Prüfung und Veranlassung dienstrechtlicher Maßnahmen/Konsequenzen (-> s.u. c. *Handlungsfeld Sanktion*).
- Das *Dezernat für Akademische und studentische Angelegenheiten* ist zuständig für Hochschulrechtliche Angelegenheiten, die die Fachbereiche sowie das (Promotions-)Studium betreffen. Darüber hinaus stellt es die Zentrale Studienberatung. Die Studienberatung bietet unter anderem eine psychologische Beratung bei persönlichen Schwierigkeiten, die mit dem (Promotions-)Studium zusammenhängen bzw. sich auf dieses auswirken. Darüber hinaus leitet das Dezernat Anliegen weiter an das Personaldezernat, wenn die Beschwerde gegen Beschäftigte gerichtet ist.
- Das *Büro für Gleichstellung* ist laut LGG § 1 Abs. 1 für die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zuständig. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Das *Büro für Gleichstellung* stellt diesbezüglich ein umfangreiches und differenziertes Angebot an Beratungs- und Unterstützungsprogrammen zur Verfügung. Das Angebot zielt darauf ab, Wissenschaftlerinnen in verschiedenen Karrierephasen und im Umgang mit unterschiedlichen Herausforderungen zu fördern. Das Büro bietet Unterstützung in mit Machtmissbrauch zusammenhängenden Konflikten wie Diskriminierung, Belästigung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die *Vertrauensperson* bietet unabhängige und vertrauliche Beratung in Konflikten bezüglich guter wissenschaftlicher Praxis, Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens sowie Unsicherheiten in Abhängigkeitsverhältnissen. Die Beratung steht allen Mitgliedern der Universität Münster offen, auch solchen, die sich dem Verdacht eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens ausgesetzt sehen.
- Der *Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten (PRwissuniMS)* vertritt auf der Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes die Interessen der ca. 6700 wissenschaftlich Beschäftigten an der Universität Münster. Der Personalrat berät Personalangelegenheiten, die im Zusammenhang mit Machtmissbrauch stehen können, wie z.B.: Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub sowie Kündigung.
- Das *Münster Centre for Emerging Researchers (CERes)* berät und unterstützt Promovierende und Postdocs hinsichtlich ihrer Qualifizierungs- und Karriereewege. Das umfangreiche Beratungsangebot gilt unter anderem dem Ziel, Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen für die Grundsätze und Standards guter wissenschaftlicher Praxis zu sensibilisieren. Darüber hinaus bietet das CERes Beratung an zu Krisen und Konflikten (z.B.

²³ Vgl. <https://sso.uni-muenster.de/intern/personal/beschwerdestelle/>

mit Betreuungspersonen, in der Arbeitsgruppe), die den Arbeits- und Forschungsprozess beeinträchtigen.

- Die/der *Ethikbeauftragte* berät Wissenschaftler*innen, Gremien und die Verwaltung bei Fragen zur Ethik in der Forschung und ggf. bei Sicherheitsfragen („Dual Use“). Darüber hinaus unterstützt die/der Beauftragte die Fachbereiche der Universität bei der Etablierung neuer Ethikkommissionen, nimmt Beschwerden entgegen, berät das Rektorat in ethischen Belangen und begleitet Strukturprozesse, die forschungsethisch relevant sind.

b2) dezentrale Ebene

Unter ‚dezentrale Ebene‘ fallen in diesem Zusammenhang die Fachbereiche sowie auch Forschungsverbünde. Die Zuständigkeit für die Implementierung sowie Durchführung von Beratungs- oder Beschwerdeprozessen liegt bei den Dekanaten oder Leitungen von Einrichtungen, ggf. auch bei Führungskräften. Folgende Instanzen und Institutionen gelten als Anlaufstellen für die Intervention bei Missbrauchsgeschehen.

- *Gleichstellungsbeauftragte und -kommissionen der Fachbereiche*. Gemäß Hochschulgesetz fungieren dezentrale Gleichstellungsbeauftragte als rechtliche Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Als Vertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden ihnen allgemeine oder einzelfallbezogene Kompetenzen, Aufgaben und Pflichten in gesetzlich festgelegten Aufgabenfeldern im eigenen Fachbereich übertragen, die u.a. die Mitwirkung bei personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahmen im eigenen Fachbereich betreffen²⁴.
- i. T. *Ombudspersonen/Vertrauenspersonen der Fachbereiche*. Als neutrale Ansprechperson ist sie zuständig bei Konflikten zwischen Studierenden, Lehrenden oder Mitarbeiter*innen und sorgt für die Einhaltung von Verfahrens- und Verhaltensregeln. Ihre Aufgabe besteht, wie es z.B. im FB 06 heißt, auch darin, die Einhaltung der bestehenden *Empfehlungen* zum Umgang mit Wissenschaftler*innen im akademischen Mittelbau zu überwachen und regelmäßig zu evaluieren²⁵.
- Einige Fachbereiche bieten Unterstützungs- und Beratungsangebote bei Vorkommnissen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an. Die zuständigen Ansprechpersonen finden sich auf den Websites der Fachbereiche, so z.B. auf *Vertrauenspersonen des FB 14* und der *Gleichstellungsbeauftragten des FB14*²⁶; auf zentraler Ebene dienen als Anlaufstellen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte und das Compliance Office.

c. Handlungsfeld Sanktion

Im Rahmen der Projektarbeit wurde ausdrücklich hervorgehoben, dass die Sanktionsmaßnahmen in ihrer Gesamtheit dem doppelten Ziel dienen müssen, einerseits die Täter*innen zur

²⁴ Leitfaden für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen der Universität Münster, 6. akt. Aufl. Juni 2024. https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dgbs_leitfaden_juni2024.pdf

²⁵ <https://www.uni-muenster.de/FB6/derfachbereich/ombudsperson.html>

²⁶ https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/geowissenschaften/handreichung_was_tun_bei_sexueller_belastigung_202310.pdf

Rechenschaft zu ziehen und andererseits das Wohlergehen sowie die Rechte der Opfer zu wahren und zu schützen. Beide Aspekte tragen dazu bei, ein ausgewogenes und gerechtes Verhältnis zwischen den Handlungen der Täter*innen und den Ansprüchen der Opfer zu gewährleisten.

Das Handlungsfeld Sanktion umfasst dementsprechend zum einen Maßnahmen, die dazu dienen, nachgewiesenen Machtmissbrauch zu ahnden und die Täter*innen zu bestrafen. Hierunter fallen disziplinarische, rechtliche und institutionelle Maßnahmen. Sanktionen dienen in erster Linie dazu, den Täter/die Täterin zur Rechenschaft für sein/ihr Fehlverhalten zu ziehen. Des Weiteren ist anzunehmen, dass das Vorhandensein entsprechender Sanktionsmöglichkeiten eine abschreckende Wirkung hat und potenzielle Nachahmer*innen von ähnlichem Verhalten abhält (-> s.o. a. *Handlungsfeld Prävention*).

Das Handlungsfeld umfasst zum anderen Maßnahmen, die darauf abzielen, den durch das Unrecht verursachten Schaden zu beheben und den Opfern Gerechtigkeit widerfahren zu lassen. Dies beinhaltet die Wiederherstellung ihrer Rechte und Würde. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Situation sind diesbezüglich verschiedene Maßnahmen denkbar, die dem Opfer entsprechende Anerkennung und Ausgleich verschaffen.

! Die Projektgruppe empfiehlt diesbezüglich eine Vielzahl von Maßnahmen, die je nach Fall und Schweregrad differenziert angewendet werden sollten. Dazu zählen beispielsweise Entschuldigungen und offizielle Stellungnahmen (durch die Täter*innen oder die Institution), Entschädigungen (z.B. Verlängerung des Befristungsvertrags und der Förderzeit im Einklang mit dem WissZeitVG), oder die Korrektur von falschen Bewertungen (z.B. bei Qualifikationsarbeiten) oder Falschaussagen (z.B. in wissenschaftlichen Arbeiten).

Die Projektgruppe weist ferner mit Nachdruck darauf hin, dass die Nachsorge der Betroffenen/Opfer von zentraler Bedeutung ist. Eine angemessene Nachsorge sollte darin bestehen, dass den Betroffenen anhaltend Zugang zu psychologischer Betreuung und Unterstützung ermöglicht wird. Darüber hinaus sollte die Universität alle rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um die Betroffenen über den weiteren Prozess sowie die Durchsetzung der Sanktionen zu informieren. Die (Kenntnis über die) Durchsetzung von Sanktionsmaßnahmen ist ein wichtiges Signal für die Opfer sowie die universitäre Gemeinschaft, dass das erlittene Unrecht des Opfers anerkannt und das Fehlverhalten der Täterin/des Täters geahndet wird. Dies kann dazu beitragen, das Geschehene aufzuarbeiten, die Integrität des Opfers zu wahren und Sicherheit und Schutz vor zukünftigen Übergriffen zu gewährleisten. Nicht zuletzt fördert (das Wissen um) die Durchsetzung von Sanktionen das Vertrauen in die akademische Institution und deren Verpflichtung zu ethischem sowie juristisch legitimem Verhalten.

Einen gleichsam umfangreichen und differenzierten Überblick über die Sanktionsmaßnahmen, die die Bestrafung der Täter*innen betreffen, bietet die *Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt an der Universität Münster*, die aktuell erarbeitet wird. Mit dieser Richtlinie wird „über Handlungs- und Beratungsmöglichkeiten im Falle von Diskriminierung und Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing aufgeklärt und die Grundlage geschaffen, diese zu unterbinden. Dazu werden die im Konfliktfall klaren Verfahrensabläufe sowie die Sanktionsmöglichkeiten von Verstößen aufgezeigt“. In der *Richtlinie* werden die Sanktionsmaßnahmen sowohl gegen Beschäftigte als auch gegen andere Personengruppen (z.B. Lehrbeauftragte) dargelegt.

Die *Sanktionsmaßnahmen gegen Beschäftigte*, das heißt Personen mit Dienst- und Arbeitsverhältnis an der Universität, umfassen zum einen allgemeine Maßnahmen, zum anderen arbeits-

/disziplinar-/strafrechtliche Maßnahmen. Zu den allgemeinen Maßnahmen zählen unter anderem die mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung zur Verhaltensänderung, die Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die Androhung von bzw. der tatsächliche Widerruf von Befugnissen oder die Androhung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen. Die arbeits-/disziplinar-/strafrechtlichen Maßnahmen umfassen beispielsweise die schriftliche Abmahnung, die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, die Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz, Kündigung oder die Strafanzeige.

Zu den *Sanktionsmaßnahmen gegen andere Personengruppen* zählen die mündliche oder schriftliche Belehrung oder Ermahnung zur Verhaltensänderung, der Widerruf von Befugnissen, der Entzug eines Lehrauftrags, (die Androhung eines) Hausverbot(s), die (Androhung der) Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses sowie die Strafanzeige durch den Rektor/die Rektorin.

Resümee

Machtmissbrauch in der Wissenschaft ist ein komplexer Problembereich, dem mit klaren Maßnahmen und Strukturen begegnet werden muss. Die Projektgruppe hat die bestehenden Maßnahmen an der Universität Münster untersucht und darüber hinaus eine Reihe von Empfehlungen formuliert, die dem Rektorat zur Umsetzung nahegelegt werden. Empfehlungen zur Verbesserung des Maßnahmenkatalogs sind insbesondere für das Handlungsfeld der Prävention formuliert worden. Diese sollen dazu beitragen, die universitären Präventionsstrategien zu erweitern im Hinblick darauf, eine Kultur der Sensibilität und Bewusstheit (insbesondere bei Führungskräften) für Machtmissbrauch zu schaffen, Betreuungsstrukturen und -verhältnisse neuzugestalten sowie das Vertrauen in die universitären Beratungs- und Beschwerdestrukturen zu stärken und Betroffene und Zeug*innen zu ermutigen. Im Hinblick auf die Maßnahmenfelder der Intervention und Sanktion verfügt die Universität über ein umfangreiches Angebot an bedarfsspezifischen Beratungs- und Beschwerdestrukturen sowie Sanktions- und Nachsorgeoptionen.

Es kann nicht erwartet werden, dass alle Vorkommnisse von Machtmissbrauch zukünftig verhindert werden können. Mit den Maßnahmen in ihrer Gesamtheit soll dennoch unmissverständlich klargestellt und signalisiert werden, dass die Universität mit aller Konsequenz gegen Machtmissbrauch vorgeht und entsprechendes Fehlverhalten ahndet.