

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Wissenschaft und Forschung

66. Sitzung
20. April 2026

Beginn: 09.34 Uhr
Schluss: 12.09 Uhr
Vorsitz: Franziska Brychcy (LINKE)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht aus der Senatsverwaltung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Wir kommen zu

Punkt 3 der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0149](#)
Strukturen der Macht – Prävention und WissForsch
Aufarbeitung von Machtmissbrauch in der Berliner
Wissenschaftslandschaft: Sind Studierende und
Mitarbeitende ausreichend geschützt?
(auf Antrag der Fraktion Die Linke)
- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0202](#)
Sichere Wissenschaft für alle: Machtmissbrauch an WissForsch
Berliner Hochschulen strukturell bekämpfen!
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

Hierzu: Anhörung zu a) und b)

Zu den Besprechungspunkten führen wir eine Anhörung durch, zu der ich herzlich begrüße: Frau Felicia Kompio, Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Landesverband Berlin GEW BERLIN, Herrn Ali Mehrens von der LandesAstenKonferenz Berlin, Frau Dr. Corinna Tomberger, Sprecherin der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Berliner Hochschulen – LaKoF –, und digital zugeschaltet ist uns Frau Prof. Dr. Cornelia Schweppe von der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Ihnen allen ein herzliches Willkommen! Ich stelle fest, dass auch Sie mit dem Vorgehen, insbesondere den Liveübertragungen und Bild- und Tonaufnahmen, einverstanden sind. – Da sehe ich keinen Widerspruch. Vielen Dank!

Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht wird. – Das ist der Fall, vielen Dank! – Möchte die Fraktion Die Linke den Besprechungspunkt zu 3 a begründen? – Das ist der Fall. – Herr Schulze!

Tobias Schulze (LINKE): Vielen Dank! – Schön, dass Sie bei uns sind, mal wieder, muss man sagen, Sie sind ja regelmäßig vor Ort! Wir haben dieses Thema heute auf die Tagesordnung gesetzt, und ich möchte zu Beginn darauf hinweisen, dass wir für diese Anhörung auch Studierende angefragt hatten, die an einer Umfrage zum Thema Machtmissbrauch an der Humboldt-Universität mitgewirkt haben. Viele von ihnen haben jedoch abgesagt, aus Sorge vor möglichen Nachteilen im Studium oder auch aus Sorge darum, Dinge, die sie eigentlich hinter sich gelassen haben wollten, wieder hochzuholen. Ich denke, das macht deutlich, dass wir teilweise Zustände an den Hochschulen haben, die von Machtmissbrauch und problematischen Hierarchien geprägt sind. Deswegen ist es uns besonders wichtig, dass wir das hier aufarbeiten.

Hochschulen gelten gemeinhin als Orte von Wissenschaftsfreiheit und auch von gegenseitiger fairer Kritik. Trotzdem sind sie intern von starken Hierarchien und von Abhängigkeitsverhältnissen geprägt, was Noten, Arbeitsverhältnisse und Bewertungen angeht. Das liegt daran, dass Professorinnen und Professoren, Lehrende oder Vorgesetzte häufig darüber entscheiden, wie es auf prekären Wegen mit Personen weitergeht, ob es befristet Beschäftigte sind, ob es Lehr-

beauftragte sind – das hatten wir gerade – oder ob es eben Studierende sind. Da geht es um Vertragsverlängerungen, um Karriereoptionen und so weiter. Gerade diese Konzentration von Entscheidungsmacht schafft Risiken für Machtmissbrauch, zumal es – zumindest, wenn man bei den wissenschaftlichen Verhältnissen bleibt – wenig Möglichkeiten gibt, sich Beistand zu organisieren. Wenn es um Beschäftigungsverhältnisse geht, sind Personalräte da. Wenn es aber um die wissenschaftlichen Seiten geht – Stichwort Studierende oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter –, dann gibt es wenig, was man sich an Beistand organisieren kann. Deswegen sind die Verhältnisse, glaube ich, auch so, wie sie sind. Das wollen wir hier gerne aufarbeiten.

Wir haben mit Rot-Rot-Grün in der letzten großen Hochschulgesetznovelle Dinge auf den Weg gebracht, die versuchen sollten, dieses Thema von Machtmissbrauch einzudämmen, und müssen jetzt, fünf Jahre später, einmal hinschauen, ob das funktioniert hat, ob das gereicht hat, oder ob wir da eventuell weitere gesetzliche Änderungen brauchen.

Insofern vielen Dank, dass Sie da sind und uns dazu berichten! Es ist wichtig, dass wir das Thema konstruktiv in die Zukunft gerichtet diskutieren. Uns wäre es eigentlich auch wichtig gewesen, dass wir die LKRP noch als Anzuhörende gehabt hätten. Das müssen wir dann vielleicht an anderer Stelle noch einmal mit den Rektorinnen, Rektoren, Präsidentinnen und Präsidenten diskutieren. Die Hochschulrektorenkonferenz hat eine eigene Stellungnahme dazu abgegeben und hat leider abgesagt, sonst wäre sie heute auch dabei gewesen. Aber jetzt diskutieren wir das in dieser Runde und freuen uns auf die Debatte mit Ihnen! – Danke schön!

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Möchte die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen den Besprechungspunkt zu 3 b begründen? – Das ist der Fall. – Frau Neugebauer!

Laura Neugebauer (GRÜNE): Ich kann da eigentlich anschließen. Das Wissenschaftssystem, wie es im Moment funktioniert, ist – wie der Kollege eben schon beschrieben hat – extrem vermachet. Das führt nicht nur dazu, dass Betroffene von Machtmissbrauch selten Wege haben, um sich zur Wehr zu setzen, sondern auch, dass Menschen, die Machtmissbrauch als Zeuginnen und Zeugen erleben, sich oft nicht dagegen aussprechen können.

Das liegt daran, dass Beschäftigungsverhältnisse in extremen Abhängigkeiten liegen, die de facto Täterinnen und Täter im System schützen. Das liegt daran, dass Karrierewege von Einzelpersonen abhängig sind, und das beginnt nicht erst im Mittelbau, das beginnt schon bei der fachlichen Entscheidung im Master: Kann ich mich für den Studiengang oder für die Fachrichtung entscheiden und sie weiter fortführen? – Am Ende tragen Betroffene und diejenigen, die sich gegen Machtmissbrauch aussprechen, meistens die Konsequenzen. Das ist in der Karriere direkt der Fall, kann aber auch Auswirkungen haben wie beispielsweise, dass man ein Jahr Studium komplett wiederholen muss. Allein, was Lebenshaltungskosten angeht, geht das teilweise in den fünfstelligen Bereich.

Wir sehen auch, dass Machtmissbrauch eindeutig durch das System bestärkt wird, und deswegen wollen wir heute den Fokus darauf legen: Was muss sich im Wissenschaftssystem ändern, damit Menschen sicher in der Wissenschaft arbeiten können, damit Menschen sicher studieren können und damit Arbeitsbedingungen für alle so sicher sind, wie sie im Vergleich in der Privatwirtschaft, wo es Beschwerdestrukturen und Rechtsansprüche gibt, teilweise schon sind? Da muss man klar sagen, dass man ausnahmsweise einmal positiv auf Privatwirt-

schaftliches schauen muss, weil es eine sehr große Differenz zwischen dem gibt, was in der freien Wirtschaft Standard ist, und dem, was an den Hochschulen Standard ist. Ich glaube, dass es hier viel aufzuholen gibt, und da das System so unterschiedlich funktioniert, muss man schauen, was man in Zukunft tun kann, um diese Barrieren aufzubrechen.

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Dann kommen wir jetzt zur Anhörung. Sie haben circa fünf Minuten Zeit für Ihr Eingangsstatement, und wenn Sie sich nicht anders geeinigt haben, würden wir alphabetisch hier im Raum vorgehen, und danach würden wir Frau Prof. Dr. Schweppe, die uns zugeschaltet ist, hören, die auch eine Präsentation mitgebracht hat. Danach folgt die Runde der Fragen der Abgeordneten, und anschließend haben Sie die Gelegenheit, auf alle gestellten Fragen einzugehen. – Ich sehe zu diesem Vorgehen keinen Widerspruch von Ihnen. – Dann starten wir, und Frau Kompio hat das Wort.

Felicia Kompio (GEW BERLIN): Vielen Dank! – Guten Morgen! Sehr geehrte Vorsitzende! Frau Senatorin! Sehr geehrte Abgeordnete! Vielen Dank für die Einladung, zu diesem Thema zu sprechen, das – die einleitenden Worte haben es gerade schon gezeichnet – ein sehr wichtiges ist! Generell kann Machtmissbrauch am Arbeitsplatz ein sehr schwer zu fassendes Phänomen sein, einfach weil das Spektrum so breit ist: von systematischer Überlastung durch die Übertragung von zu vielen Aufgaben bis hin zu sexualisierter Gewalt und Diskriminierung. Wie das generell aussehen kann, konnten wir am Wochenende im Tagesspiegel aus dem Bereich der Medizin nachlesen.

Wenn wir uns jetzt, wie heute, speziell die Wissenschaft anschauen, dann sprechen wir über solche Dinge wie die Aneignung wissenschaftlicher Arbeit von abhängig Beschäftigten, also Diebstahl geistigen Eigentums, die eigene Bevorteilung bei der Reihung von Autorinnen und Autoren bei wissenschaftlichen Publikationen, die Aufforderung zur Fälschung von Forschungsdaten, die Ausnutzung von Abhängigkeiten in wissenschaftlichen Betreuungs- und Beschäftigungsverhältnissen, das Verschleppen von Forschungsanträgen oder Gutachten oder das Verwenden von Vertragsverlängerungen als Druckmittel. Dies ist insbesondere problematisch, wenn es sich hierbei um Kolleginnen und Kollegen handelt, deren Beschäftigung mit aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen in Zusammenhang steht. Dann haben wir noch eine zusätzliche Dimension, die dort mit hineinkommt. Wir sehen eine ungleichmäßige und intransparente Verteilung von personellen und materiellen Ressourcen. Da sprechen wir beispielsweise über Laborausrüstungen, Reisekosten und weitere Unterstützungsmöglichkeiten, aber auch Isolation und Ausschluss aus akademischen Netzwerken. Das sind alles Phänomene, die wir leider beobachten und die uns auch immer wieder in Gesprächen erzählt werden.

Tobias Schulze hat angesprochen, dass es auch Studien, Umfragen et cetera zu diesen Themen gibt. Es ist ein Phänomen, das breit und an manchen Stellen schwer zu fassen ist. Es ist aber eindeutig belegt, dass es leider zur Erfahrung der wissenschaftlich Beschäftigten und Tätigen und natürlich der Studierenden gehört, und auch der Kolleginnen und Kollegen an den Universitäten, die dort im Bereich Technik, Service und Verwaltung arbeiten. Wir dürfen nicht vergessen, dass es in dem Sinne ein Gesamtsystem ist, über das wir hier sprechen.

Wir sehen eindeutig, dass es oft auch zu wenig Wissen darüber gibt, wo die Grenzen sind: Was ist normale, geregelte Ausübung von Vorgesetzten-Beschäftigten-Beziehung? Was sind vollkommen legitime Arbeitsanweisungen und Kritikkonstellationen et cetera? Wo werden dann die Grenzen überschritten, und wo sind wir beim Machtmissbrauch angekommen? Das

heißt, wir haben dieses grausige Phänomen, dass Kolleginnen und Kollegen sich fragen: Was ist da gerade passiert? – Dann schieben sie es beiseite, und am Ende denken sie sich: Na ja, ich glaube, es gehört einfach dazu, das so zu ertragen. – Daher ist ein wichtiger Punkt für uns, dieses Wissen zu verbreiten. Deswegen bin ich auch dankbar, dass es hier auf dieser Bühne, in diesem Forum thematisiert wird, dass das Thema immer wieder angesprochen wird, weil es einfach zu wenig Wissen darüber gibt, wo die Grenzen sind und wo ich mir Hilfe holen darf, um mich dagegen zu schützen und das als übergreifendes Verhalten zu markieren.

Wie ist es möglich, dass diese Art von Übergriffen überhaupt in unserer Wissenschaftslandschaft passiert und die Kolleginnen und Kollegen damit tagtäglich umzugehen haben? – Wir haben natürlich die prekären Beschäftigungsbedingungen, die wir auch hier in diesem Rahmen schon öfter thematisiert haben. Da sind die Abhängigkeiten besonders stark. Wenn der Verlängerungsantrag von der gleichen Person befürwortet werden muss, die auch die Qualifikationsarbeit betreut und hinterher bewertet, und die außerdem die Person ist, die einen in die Netzwerke einführen muss, in denen man hinterher Karriere machen möchte, dann haben wir besonders vulnerable Kolleginnen und Kollegen. Ich habe eben angesprochen, dass das bei vielen Kolleginnen und Kollegen zusätzlich noch im Zusammenhang mit Aufenthaltsfragen steht, die das Ganze besonders prekär machen. Wir brauchen hier also die immer wieder angesprochenen klaren Karriereperspektiven. Da gibt es Entwicklungen, aber ich möchte es trotzdem noch einmal betonen. Wir brauchen außerdem mehr Dauerbeschäftigung, um mehr Personen in eine sicherere Beschäftigungsposition zu bringen.

Machtmissbrauch wird auch durch die steilen Hierarchien und die Mehrfachabhängigkeiten ermöglicht, die ich gerade schon angesprochen habe. Da müssen wir dringend über das Aufbrechen des Lehrstuhlmodells sprechen. Es wird dann immer gern über Lehrstuhlmodell versus Departmentmodell gesprochen. Ich glaube, dass wir uns einfach darüber unterhalten müssen, was genau die Probleme mit dem Lehrstuhlmodell sind und was wir tun können, um diese Probleme zu beheben. Wie das Ganze hinterher heißt, ist dann eher nebensächlich, aber wir müssen an diese Frage heran, weil gerade dort extrem häufig diese Mehrfachabhängigkeiten aufgehängt sind.

Dann haben wir das Problem, dass Betroffene oft keine klaren Anlaufstellen, vor allem niederschwellige, finden – insbesondere vor dem Hintergrund des Problems, dass dieses Phänomen gerade bei den etwas schwächeren Grenzübertretungen oft auch für die Betroffenen gar nicht so deutlich ist. Das heißt, wir brauchen dringend Anlaufstellen, an die Kolleginnen und Kollegen oder Studierende sich wenden können, um erst einmal zu sortieren: Was ist passiert? Wie sieht das aus? Bei denen sie auch wissen, dass das noch vertraulich und anonym ist, um dann eine Verweisberatung zu bekommen, um sich orientieren zu können. Zusätzlich zu dem, was ich vorhin sagte, dass wir das Wissen generell verbreiten müssen, brauchen wir diese Anlaufstellen an den Hochschulen, die dann auch zu diesen Hochschulen passen.

Als letzten Punkt würde ich gerne darauf hinweisen, dass das Problem aktuell durch die Kürzungen verschärft wird. Auch das habe ich hier schon öfter angesprochen. Das ist eine Situation, in der wir uns Verteilungskämpfen gegenübersehen, und unter solchen Bedingungen werden diese Ungleichheiten und die Abhängigkeitsverhältnisse verschärft. Die Unsicherheit wird verstärkt, und die Abhängigkeit von den Empfehlungen einer konkreten Person im Wissenschaftssystem wird immer stärker werden. Deswegen müssen wir das weiterhin bedenken. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Dann ist als Nächstes Herr Mehrens an der Reihe.

Ali Mehrens (LandesAstenKonferenz Berlin): Vielen Dank! – Sehr geehrte Ausschussmitglieder! – Ich kann anschließen, wo Sie aufgehört haben, nämlich dass Machtmissbrauch an Hochschulen ein sehr breites Phänomen ist und wir über sehr unterschiedliche Strukturen sprechen, die eigentlich dafür zuständig wären, sich damit auseinanderzusetzen. Ich würde erst einmal grundsätzlich sagen, dass sich Machtmissbrauch in solchen gegenüber Mitarbeitenden und Studierenden sowie in diskriminierungsspezifischen und nicht diskriminierungsspezifischen Machtmissbrauch systematisieren lässt. Das ist vor allem dafür wichtig, welche Anlaufstellen zur Verfügung stehen und wie klar ist, wer eigentlich verantwortlich ist.

Weil es so ein breites Spektrum ist, reichen Fälle von Machtmissbrauch von willkürlichen Prüfungsbewertungen oder der Weigerung, Leistungsnachweise auszustellen, über übergriffiges Verhalten in Sprechstunden und der ausbeuterischen Aneignung von wissenschaftlicher Tätigkeit bis hin zu Fällen von sexualisierter Gewalt durch Vorgesetzte oder Lehrpersonen gegenüber Mitarbeitenden und Studierenden – wie wir das in den letzten Jahren in Berlin immer wieder öffentlichkeitswirksam auf der Tagesordnung hatten.

Bei Lehre und Studium sind Bereiche, in denen Machtmissbrauch sehr prävalent ist, zum einen mündliche Prüfungen, denn dadurch, dass man sich in dieser einzelnen Prüfungssituation befindet und die Bewertung dort noch subjektiver ist, ist das ein gutes Einfallstor für willkürliche Prüfungsbewertungen. Ein häufiges Phänomen sind zum anderen verpflichtende spezielle Arbeitsleistungen, die als Aufhänger genutzt werden, um Leistungen oder den Abschluss von Modulen nicht zu bestätigen, die für den Studienabschluss relevant sind. Auch die Erteilung von Nachteilsausgleichen für Studierende mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen ist ein Punkt, an dem sehr viel Machtmissbrauch im Bereich Lehre und Studium passiert.

Das ganze Phänomen lässt sich deswegen nicht so gut eingrenzen, weil es das Ergebnis eines Wissenschaftssystems ist, das strukturell hierarchisch aufgebaut ist und persönliche Abhängigkeiten, gerade im Verhältnis Lehrende und Studierende, sehr begünstigt und verstärkt. Das heißt, eine langfristige und nachhaltige Prävention gegen Machtmissbrauch muss bei den Ansprechstellen, aber grundsätzlich auch bei den Bedingungen ansetzen, die Mitarbeitende und Studierende erst der Machtausübung durch Einzelpersonen aussetzen.

Kurzfristiger gibt es eine Reihe von Stellen, die dafür verantwortlich sind, mit bereits begangenen Grenzüberschreitungen umzugehen, und die mit der Prävention und Aufarbeitung beauftragt sind. Für Fälle von diskriminierungsunspezifischem Machtmissbrauch im Bereich Lehre und Studium sind das die Prüfungsausschüsse auf dezentraler Ebene. Für wissenschaftliches Fehlverhalten gibt es die akademischen Kommissionen auf zentraler Ebene, und für die diskriminierungsspezifischen Fallkonstellationen sind das dann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf dezentraler und zentraler Ebene und die Antidiskriminierungsbeauftragten. Zusätzlich gibt es an vielen Hochschulen noch Konfliktberatungen, die tendenziell eher für Konstellationen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten ansprechbar sind.

In all diesen Bereichen kann man ein starkes Umsetzungsdefizit sehen. Es wurde gesagt, das Problem wäre, dass es keine Ansprechstrukturen gibt. Ich würde sagen: Es gibt in den meisten Fällen keine klar ersichtlichen Ansprechstrukturen, aber es gibt schon Stellen, die zuständig wären, die verantwortlich wären und die eigentlich auch handlungsfähig wären. Das Problem ist zum einen das fehlende Wissen, vor allen Dingen auf dezentraler Ebene, über die möglichen Handlungswege, zum Beispiel im Arbeits- und Disziplinarrecht, im Zusammenspiel mit den Richtlinien und den Dienstvereinbarungen für ein respektvolles Miteinander, wo Verfahren für Sanktionen und Maßnahmen angestoßen werden können. Das passiert aber in der Regel nicht, weil auf dezentraler Ebene entweder nicht das Bewusstsein für das Problem besteht oder nicht das Bewusstsein für den Lösungsweg besteht. Der andere Punkt, der auch schon angesprochen wurde, ist diese institutionalisierte Kultur des Schweigens, die Betroffene davon abhält, Fälle zu melden, was sich auch verselbstständigt. Denn wenn man sieht, dass Personen Fälle zwar melden, das aber keine Konsequenzen hat und daraus keine sinnvollen Maßnahmen ergehen, werden sich natürlich auch in Zukunft Personen nicht an Beratungsstellen wenden, weil es so wenig erfolgversprechend ist.

Dazu gehört eine Kultur, die missbräuchliches Verhalten so weit normalisiert hat, dass es kaum wirklich als Problem adressiert werden kann. Das gilt insbesondere dann, wenn Fachbereiche sehr klein sind und es zwischen den Personen viele kollegiale Zusammenhänge gibt, wenn diejenigen, die in den dezentralen Ansprechstellen sitzen, gleichzeitig die Kolleginnen und Kollegen der Personen sind, die den Machtmissbrauch ausüben. Da haben wir auch immer diese problematischen Zusammenhänge.

Ich würde mich auch der GEW anschließen, dass wir aktuell sehen, dass eine steigende Überlastung von dezentralen Strukturen durch die Kürzungen verstärkt wird. Denn das sind häufig Stellen, die von wissenschaftlich Mitarbeitenden und von Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung wahrgenommen werden, die durch Stellensperren et cetera weiter überlastet werden. Dadurch, dass Machtmissbrauch erst in den letzten Jahren ein Thema geworden ist, zu dem es mehr Bewusstsein gibt, und dass es oft eine Zusatzaufgabe ist, die neu hinzugekommen ist und wo man gerade erst lernt, wie man damit umgeht, ist das die erste Sache, die wieder hinten herunterfällt, wenn die Verhältnisse enger werden.

Für den Bereich Lehre und Studium würde ich als Lösungsansätze noch auf den Tisch legen, sich alle Konstellationen anzusehen, in denen Studierende von ihren Lehrpersonen abhängig sind. Das betrifft vor allen Dingen die Durchführung von Prüfungen, aber es geht auch um die allgemeine Prüfungslast, das Bestehen oder Nichtbestehen von Prüfungsfreiversuchen, die Niedrigschwelligkeit von Nachteilsausgleichen und die Reduzierung von verpflichtenden speziellen Arbeitsleistungen. Das sind alles Bereiche, in denen man dieses strukturell bestehende Abhängigkeitsverhältnis von Studierenden abbauen und dadurch den Boden entziehen könnte, auf dem so eine große Machtfülle überhaupt erst ausgenutzt werden kann. – Danke schön!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Wir setzen fort mit Frau Dr. Tomberger.

Dr. Corinna Tomberger (LaKoF Berlin): Guten Morgen! Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrte Ausschussmitglieder! Ich bedanke mich für die Gelegenheit, hier heute als Sprecherin der LaKoF einen spezifischen Aspekt von Machtmissbrauch zu beleuchten, nämlich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

Machtmissbrauch an Hochschulen hat in den letzten Jahren vermehrt Aufmerksamkeit erhalten. Diese Entwicklung begrüßen wir als LaKoF Berlin ganz ausdrücklich, denn eine machtkritische Reflexion der hierarchischen Strukturen an Hochschulen ist unerlässlich, um auch den besonderen Herausforderungen zu begegnen, denen wir im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext gegenüberstehen.

Hochschulen sind von steilen Hierarchien zwischen den Mitgliedergruppen und von starken Abhängigkeiten geprägt, wir haben es schon gehört. Das betrifft ganz besonders Hochschulmitglieder in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase, also Studierende und Promovierende. Starke Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen Machtmissbrauch, also das missbräuchliche Ausnutzen von Macht zugunsten der eigenen Interessen innerhalb einer hierarchischen Struktur. Nicht selten ist Machtmissbrauch auch mit anderen Ungleichheitsverhältnissen, wie Geschlechterasymmetrien oder Rassismus, verschränkt.

Betroffene von Machtmissbrauch befürchten aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses negative Konsequenzen, wenn sie sich gegen machtmisbräuchliches Verhalten zur Wehr setzen. Im Hochschulkontext drohen Studierenden oder Promovierenden etwa schlechte Bewertungen, mangelnde Förderung oder aktive Behinderung des eigenen wissenschaftlichen Fortkommens. Fehlende institutionelle Strategien gegen Machtmissbrauch, unklare Zuständigkeiten und Beschwerdewege lassen Betroffene zweifeln, inwieweit die Institution sie tatsächlich schützen würde, wenn sie Machtmissbrauch melden. Anstelle von Unterstützung erleben viele in ihrem Umfeld, dass machtmisbräuchliches Verhalten normalisiert wird. Daher schrecken Betroffene nicht selten davor zurück oder möchten ihre Meldung nur anonymisiert weiterverfolgt wissen.

Wenn Sie sich bereits mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext befasst haben, dann mag Ihnen vieles davon bekannt vorkommen. In der Tat gibt es hier viele Parallelen und häufig auch Verschränkungen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bildet eine spezifische Form der Macht- und Kontrollausübung. Dabei nutzen Täterinnen und Täter sexuelle oder sexuell konnotierte Handlungen, um Macht und Überlegenheit auszuüben. Viele Betroffene erleben Gefühle der Ohnmacht, Entwürdigung und Verunsicherung und trauen sich aufgrund von Scham, Schuldgefühlen oder Selbstzweifeln nicht, über das Erlebte zu sprechen. Die Folgen für Betroffene sind gravierend: Psychische und physische Krankheitssymptome, eingeschränkte Leistungsfähigkeit, vermindertes Selbstwertgefühl und Vermeidungsverhalten sind einige davon.

Frauen und nicht binäre Personen sind am häufigsten von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext betroffen, wie die UniSAFE-Studie gezeigt hat. Besonders gefährdet sind Personen, die Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sind, etwa aufgrund von Behinderung, sexueller Orientierung, kultureller Herkunft oder Aufenthaltsstatus.

Im Hochschulkontext kann sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wissenschaftliche Werdegänge massiv beeinträchtigen oder gar zu ihrem vorzeitigen Ende führen. Mögliche Folgen für betroffene Studierende oder Promovierende sind Verzögerungen oder Abbruch des wissenschaftlichen Abschlusses, der Wechsel eines Betreuungsverhältnisses oder, wenn sie angestellt sind, die Kündigung. Durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gehen der Wissenschaft also Talente verloren, und das können wir uns meines Erachtens nicht leisten. Auch auf institutioneller Ebene kann sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nachhaltig Schaden

anrichten, indem sie das Arbeitsklima negativ beeinträchtigt, Misstrauen schürt und Dynamiken der Spaltung in Gang setzt.

Die Verschränkung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt einerseits und Machtmissbrauch andererseits beobachten wir im Hochschulkontext häufig. Das belegen auch Erfahrungsberichte, die zum Beispiel das Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft veröffentlicht hat. Denn starke Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Wer die eigene hierarchische Position ausnutzt, um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt auszuüben, betreibt zugleich auch Machtmissbrauch. Diese Verschränkung verschärft die Situation Betroffener und erhöht die Hürden für eine formale Beschwerde zusätzlich.

Die Berliner Hochschulen haben starke vielfältige Strukturen entwickelt, um sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind gemäß Landesgleichstellungsgesetz – LGG – Ansprechpersonen und häufig erste Anlaufstelle, die Betroffene vertraulich beraten. Satzungen, Richtlinien und Codes of Conduct machen Vorgaben zu einem respektvollen Miteinander, zur Prävention und zur Intervention gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. In den letzten Jahren wurden zunehmend auch Beschwerdestrukturen zu Diskriminierung an den Hochschulen etabliert.

Allerdings müssen wir feststellen, dass Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt häufig keine formale Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – AGG – oder dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG – einlegen wollen. Sie möchten oft nicht, dass das Erlebte den vertraulichen Rahmen verlässt, aus Furcht vor Beschämung und Repressalien. Nicht zuletzt aufgrund von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen bezweifeln Betroffene, dass die eigene Institution sie wirksam vor negativen Konsequenzen schützen kann und will, und leider müssen wir immer wieder feststellen, dass diese Bedenken durchaus gerechtfertigt sind.

In der Verschränkung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt mit Machtmissbrauch gerät das vorhandene Instrumentarium strukturell an seine Grenzen. Der Schutz von Hochschulmitgliedern ist nicht ausreichend. Wie sich zeigt, erschwert ein fehlendes systematisches Vorgehen gegen Machtmissbrauch zugleich ein wirksames Vorgehen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Das bedeutet im Umkehrschluss: Systematisch gegen Machtmissbrauch vorzugehen, hilft zugleich, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken.

Um Betroffene angemessen zu unterstützen und Hochschulmitglieder besser zu schützen, möchten wir drei Empfehlungen geben. Erstens: Betroffene von Machtmissbrauch und Diskriminierung im Hochschulkontext brauchen unabhängige rechtliche Beratung. Machtmissbrauch ist kein klar definierter rechtlicher Begriff. Zur konkreten rechtlichen Einschätzung müssen Hochschulrecht, Arbeits- und Beamtenrecht, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht und gegebenenfalls Strafrecht herangezogen werden. Dafür haben viele Betroffene bislang keine Anlaufstelle. Eine zentrale Stelle auf Landesebene könnte hier Abhilfe schaffen. Eine solche Stelle hat die LaKoF Berlin schon vor Jahren gefordert, und wir halten sie weiterhin für notwendig. Sie könnte etwa in der Landesantidiskriminierungsstelle oder direkt bei der LADG-Ombudsstelle angesiedelt werden. Letztere leistet hervorragende Arbeit, ist für die Spezifik des Hochschulrechts allerdings bislang nicht ausgestattet.

Zweitens: Schutz für Hochschulmitglieder erfordert eine Kultur des Hinsehens und Eingreifens. Betroffene wiederum brauchen Interventionen, die ihren Bedürfnissen nach Schutz und Vertraulichkeit Rechnung tragen. Wir raten Hochschulen deshalb dringend, systematische Wege unterhalb der formalen Beschwerde zu eröffnen, um Meldungen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und Machtmissbrauch entgegenzunehmen und ihnen nachzugehen. Solche Wege können in Schutzkonzepten geregelt werden, die Machtmissbrauch reflektieren und klare Zuständigkeiten und Verfahrenswege festlegen. Einige Hochschulen sind hier bereits mit gutem Beispiel vorangegangen. Das Land könnte alle Hochschulen zu entsprechenden Konzepten verpflichten.

Drittens und Letztens: Schutz für Hochschulmitglieder heißt, Machtmissbrauch und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt auf der Agenda zu halten. Deswegen sind wir sehr dankbar für die heutige Anhörung; das ist ein wichtiger Schritt und ein wichtiges Datum dafür. Durch Kürzungen und Spardruck an den Hochschulen – die Kollegin und der Kollege haben darauf hingewiesen – werden Konkurrenz, prekäre Arbeitsverhältnisse und damit die Möglichkeiten für missbräuchliches Handeln zunehmen. Es gilt, Schutzstandards zu erhöhen und ein adäquates Handeln der Hochschulen zu ermöglichen. Das Thema braucht kontinuierlich Öffentlichkeit in den Hochschulen, aber auch auf politischer Ebene. Wir als LaKoF Berlin werden uns weiter dafür einsetzen, denn ein sicheres und respektvolles Umfeld für alle ist eine wichtige Voraussetzung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur. – Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen herzlichen Dank! – Dann gehen wir zu Frau Prof. Dr. Schweppe über. Sie ist uns digital zugeschaltet und hat uns eine Präsentation mitgebracht. – Sie haben das Wort!

Dr. Cornelia Schweppe i. R. (Johannes Gutenberg-Universität Mainz) [zugeschaltet]: Ganz herzlichen Dank! – Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrte Ausschussmitglieder! Ich möchte mich ganz herzlich für die Einladung bedanken. Ich habe mich sehr darüber gefreut und freue mich auch sehr darüber, dass Sie das Thema zum Gegenstand machen und ich an dieser Diskussion teilnehmen kann. Denn das Thema wurde lange Zeit verschwiegen und wird auch weiterhin oft verschwiegen, aber die Dringlichkeit und die Schwere des Problems werden zunehmend sichtbar, darauf wurde schon hingewiesen.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Studien zeigen sehr deutlich, und es gibt mittlerweile eine Reihe davon, dass Machtmissbrauch an Hochschulen kein Einzelphänomen ist, sondern ein relativ weit verbreitetes und strukturell verankertes, systemimmanentes Problem. Dabei bleibt gleichzeitig ein Großteil der Fälle unsichtbar. Die wenigsten Fälle werden gemeldet und aufgeklärt. Machtmissbrauch, das haben wir schon gehört, kann viele Formen annehmen: Mobbing, Demütigung, Schikane, Nötigungen, sexualisierte Gewalt, die unzulässige Übertragung von Aufgaben und vieles mehr.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Die Konsequenzen für die Betroffenen sind schwerwiegend. Erhebliche Belastungen und Gefährdungen der psychischen und physischen Gesundheit sowie erhebliche Auswirkungen auf

die wissenschaftlichen beziehungsweise beruflichen Karrierewege sind oft die Folge. Wissenschaftliche Mitarbeitende verlassen nicht selten das Wissenschaftssystem. Es gibt keine Zahlen darüber, aber es ist zu vermuten, dass die Zahl nicht gering ist.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Zu den Ursachen und Bedingungen wurde auch schon vieles gesagt. Letztendlich ist das im Lehrstuhlmodell verankert. Die Machtkonzentration bei Professuren und das erhebliche Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen ihnen und anderen Beschäftigten und Studierenden sind ein zentraler Faktor. Das resultiert aus dem Lehrstuhlmodell, das heißt, der Strukturierung entlang einzelner Professuren, denen Ressourcen und Mitarbeiterstellen zugeordnet werden, die ihnen weisungsgebunden unterstellt sind. Die Macht gegenüber Studierenden und Mitarbeitenden ist groß und akzentuiert sich insbesondere bei promovierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Bündelung dreier Funktionen, die Professoren und Professorinnen ihnen gegenüber einnehmen, denn sie sind gleichzeitig Vorgesetzte mit Personalverantwortung, Betreuende und Gutachtende von Dissertationen. Das ist eine geballte Macht.

Durch diese Strukturen und diese Machtfülle entscheiden Professoren und Professorinnen weitgehend allein über Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Aufgabenverteilung an Mitarbeitende sowie über Betreuung und Begutachtung von Qualifikationsarbeiten. Sie üben damit eine erhebliche Macht über Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen und wissenschaftliche beziehungsweise berufliche Karrieren aus. Das Ganze verschärft sich noch etwas dadurch, dass es Kontrollen über das Verhalten von Professoren und Professorinnen gegenüber Mitarbeitenden und Studierenden kaum gibt. Das Verhalten von Professoren und Professorinnen bleibt institutionell praktisch unsichtbar. Wem sollte es zum Beispiel auffallen, wenn ein Mitarbeiter kündigt, weil ihn die Schikanen des Vorgesetzten krank machen? Das fällt keinem auf.

Das Pendant dieser Machtkonzentration bei Professuren sind die erheblichen Abhängigkeiten der Mitarbeitenden und Studierenden. In diesem Machtgefälle liegt eine systemimmanente Anfälligkeit für Machtmissbrauch, weil es ihn grenzüberschreitend begünstigt, teilweise auch dazu einlädt, und Beschwerden über Übergriffe und Missstände schwer macht. Darauf komme ich später noch einmal zurück.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Die gegenwärtigen, weitgehend quantitativen Bewertungskriterien wissenschaftlicher Leistung sind ein weiterer Nährboden. Die Höhe von Drittmitteln, die Anzahl von Publikationen und viele andere quantitative Indikatoren sind das, was zählt – und je mehr davon, desto besser. Der Druck, der hierdurch entsteht, fördert unethische Praktiken und Machtmissbrauch, um sich Vorteile im wissenschaftlichen Konkurrenzkampf zu verschaffen. Manipulation von Autorenschaften, um die Anzahl von Publikationen zu erhöhen, gehört dazu.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Es sind also einerseits die Strukturen, die Machtmissbrauch fördern und zu einem relativ weitverbreiteten Phänomen machen. Andererseits findet das Fundament von Machtmissbrauch – und das ist genauso wichtig – auch in seinen Verdeckungen statt. Die wenigsten Fälle werden gemeldet, das habe ich schon gesagt. Das Problem wird oft verschwiegen, hartnäckig abgewehrt, Täterinnen und Täter werden geschützt, Aufklärung trifft auf erhebliche Resistenzen.

Das hat Gründe: Angst ist ein entscheidender Faktor dafür, dass Machtmissbrauch nicht gemeldet wird, das haben wir schon gehört. Abhängigkeiten und Machtverhältnisse verleihen dieser Angst ihre Grundlage. Herr Schulze! Sie haben gesagt, dass Studierende an dieser Sitzung nicht teilnehmen wollten; das ist ein Ausdruck davon. Man hat Angst, der Vertrag könnte nicht verlängert werden, Angst vor negativen Konsequenzen für den Qualifizierungsprozess, Angst vor schlechten Noten.

Ein zweiter Faktor sind die wenig effektiven Beschwerdestrukturen zu Machtmissbrauch an Hochschulen. Sie werden nur von einem geringen Teil in Anspruch genommen, und wenn sie in Anspruch genommen werden – dazu gibt es mittlerweile gute Studien, die das belegen –, wird die Unterstützung kaum als wahrnehmbar eingeschätzt. Auch das hat Gründe. Neben Angst kommt hinzu, dass die Stellen wenig bekannt sind und Vertrauen an ihrer Wirksamkeit missen lassen. Zudem gibt es für Fälle des Machtmissbrauchs keine klaren Zuständigkeiten. Es gibt verschiedene Stellen – Ombudspersonen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte und so weiter –, aber meist keine Stelle, die spezifisch auf Machtmissbrauch ausgerichtet ist. Ein Zuständigkeitswirrwarr und mangelnde Expertise sind oft die Folge.

Ein weiteres strukturelles Problem, und ein zentrales meiner Meinung nach, ist die fehlende Unabhängigkeit der Stellen. Durch die Weisungsgebundenheit, meist gegenüber dem Präsidium, sind sie in ihren Handlungsmöglichkeiten deutlich eingeschränkt. Interessenkonflikte führen nicht selten dazu, dass Beschwerden entschärft, bagatellisiert, vertuscht und nicht weiter verfolgt werden.

Eine ausgeprägte Kultur des Schweigens bei Machtmissbrauch – auch darauf wurde schon hingewiesen – durch Wegschauen, Tabuisierung, Komplizenschaft und Angst vor Rufschädigung aufseiten der Hochschulen ist ein weiterer Grund. Die Folgen davon sind, dass Sanktionen gegen machtmisbräuchliches Verhalten selten sind. Oft können Täterinnen und Täter ungehindert ihre Karriere fortsetzen.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Das heißt: Machtmissbrauch an Hochschulen ist in einen fatalen Teufelskreis eingebunden. Die Strukturen des Wissenschaftssystems befördern ihn und verdecken ihn gleichzeitig. Er kann sich also immer wieder reproduzieren.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Ich komme zu den Veränderungsperspektiven: Seit mehreren Jahren liegen konkrete und sehr gut durchdachte Vorschläge zur Begegnung von Machtmissbrauch vor, sie stoßen jedoch auf erhebliche Widerstände und Beharrungskräfte.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Einigkeit besteht im Abbau von Machttakkumulation und Abhängigkeiten. Dazu gehört insbesondere die Trennung der bisherigen Personalunion von Betreuung und Begutachtung im Promotionsprozess. Sehr viel umfassender ist die Abkehr vom Lehrstuhlmodell und die Einführung von Departments, wie etwa am Institut für Philosophie an der HU Berlin. Zum Abbau von Machttakkumulation und des Potenzials von Machtmissbrauch werden im Departmentmodell personelle und finanzielle Ressourcen nicht mehr einzelnen Professuren, sondern dem Department insgesamt zugewiesen und vom Department nach festgelegten Schlüsseln verteilt. Zudem sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase nicht mehr weisungsgebunden einer einzelnen Professur zugewiesen, sondern sie sind Mitglieder des Departments. Personalentscheidungen, etwa über Vertragsverlängerungen, werden durch Kommissionen getroffen.

Ein wichtiger Punkt ist ebenso die Transformation von Beschwerdestrukturen. Hier herrscht eine sehr große Einigkeit in der Debatte um Machtmissbrauch – also zumindest derjenigen, die ich kenne – und in der Wissenschaft, dass externe Beschwerdestellen wünschenswert sind, das heißt Stellen, die gänzlich unabhängig von den Hochschulen sind. Das wurde zum Beispiel in NRW eingeführt. Gleichzeitig bedürfen aber auch inneruniversitäre Anlaufstellen dringender Veränderung. Dazu gehören die Einrichtung von speziell für Machtmissbrauch zuständigen Stellen, die Unabhängigkeit der Stellen, also dass sie weisungsungebunden sind, vollständige Vertraulichkeit, transparente Beschwerdeverfahren, das Recht der Beschwerdeführer und -führerinnen auf Informationen über den Werdegang des Verfahrens sowie die Bereitstellung von kostenlosen Angeboten der psychologischen und rechtlichen Unterstützung.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Genauso bedeutend sind Maßnahmen zur konsequenten Thematisierung von Machtmissbrauch auf allen Ebenen der Hochschulen und natürlich auch in der Politik, um das Thema zu enttabuisieren, fundierte Kenntnisse über Machtmissbrauch zu vermitteln und die Aufmerksamkeitskultur gegenüber Machtmissbrauch zu stärken. Schließlich liegt eine besondere Bedeutung in einer Haltungs- oder Kulturveränderung, weg von einer Wegschau- hin zu einer Hinschaukultur und einer Kultur, die Machtmissbrauch missachtet. – Ich bedanke mich sehr für Ihre Aufmerksamkeit!

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen herzlichen Dank, auch für Ihre Präsentation! – Wir kommen jetzt zur Fragerunde der Abgeordneten, und ich lese einmal die Redeliste vor: Frau Neugebauer, Frau Haghanipour, Herr Hopp, Herr Schulze und Herr Trefzer bisher. – Dann startet Frau Neugebauer.

Laura Neugebauer (GRÜNE): Erst einmal vielen Dank für die Ausführungen! Ich möchte zunächst auf die Ausführungen von Frau Kompio eingehen. Sie haben gesagt, dass oft die Grenzen verschwimmen, wann Machtmissbrauch anfängt und was noch normale Weisungen sind. Können Sie noch genauer darauf eingehen, wie diese Grenzen zunehmend verschwimmen und was typische Fälle sind, wo Menschen vielleicht noch davon ausgehen, dass sie in einem normalen Verhältnis sind oder dass es eine normale Weisung ist, aber eigentlich schon etwas stattfindet? Denn meistens findet Machtmissbrauch ja nicht gleich von null auf hundert statt, sondern schleicht sich ein und nimmt zu, und es werden Grenzen immer mehr ausgeweitet.

Dann, auch gern an die anderen Anzuhörenden, eine Frage dahin gehend, inwiefern vielleicht auch die Sensibilisierung in Bezug auf Machtmissbrauch und die Normalisierung von Machtmissbrauch im Wissenschaftssystem eine Rolle spielt. Das heißt, je länger man in diesem System ist, desto weniger spürt man vielleicht, dass dort Machtmissbrauch stattfindet, weil Dinge als normal gewertet werden, die so nicht normal oder okay sind. Hat das vielleicht auch einen Einfluss?

Dann wurde schon gesagt, dass die Kürzungen definitiv auch eine Auswirkung auf Machtstrukturen haben werden, aber vielleicht können Sie noch weitergehend erläutern, wie gerade die Situation ist, vor allem im Mittelbau, aber auch in der Studierendenschaft. Ich gehe davon aus, dass wir demnächst außerdem Probleme haben werden, was angebotene Lehrveranstaltungen und Studierbarkeit angeht. Ist zu erwarten, dass es da in der Zukunft zu mehr Wechselwirkungen kommt?

Welche Rolle spielen informelle Netzwerke? Es wurde gerade schon angedeutet, dass die Leute, die Ansprechstellen sind, sich im Hochschulsystem befinden. Ist es sinnvoll, dass man Anlaufstellen schafft, die außerhalb der Hochschulen agieren und neutral sind, die das Wissenschaftssystem und seine Schwierigkeiten kennen, aber nicht in den Beschäftigungsverhältnissen und Strukturen der Hochschulen selbst festhängen und dadurch neutraler und ansprechbarer wirken und vielleicht auch verweisender beraten können?

Vielleicht noch einmal vergleichend: Wie sehen Sie die Entwicklung von Strukturen zur Bekämpfung von Machtmissbrauch in Berlin im Vergleich zu den letzten Jahren? Wie hat sich das entwickelt? Wohin entwickeln wir uns gerade? Was bräuchten wir eigentlich, um strukturell stärker aufgestellt zu sein, um Machtmissbrauch an unseren Hochschulen auch als Land entgegenzuwirken?

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Dann machen wir mit Frau Haghanipour weiter.

Dr. Bahar Haghanipour (GRÜNE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank auch meinerseits an die Anzuhörenden! Ich kann mich meiner Kollegin Neugebauer anschließen. Sie haben, finde ich, alle sehr klar deutlich gemacht, dass Machtmissbrauch ein Riesenprob-

lem ist, weit gefächert ist und in den Strukturen immanent ist. Ich habe bei der Gleichstellungsbeauftragten der TU Dortmund gearbeitet und kenne noch dieses Ohnmachtsgefühl, dem man manchmal ausgesetzt ist, wenn man mitbekommt, was da so schiefgeht. Das ist schade, denn Frau Dr. Tomberger hat, glaube ich, gesagt, dass es vor allem Frauen und nicht binäre Personen betrifft, und das sind qualifizierte Personen, die Spaß haben, gut in der Wissenschaft sind und gerne weitermachen würden, aber durch die Strukturen total abgeschreckt werden.

Frau Kompio, Sie haben gesagt, dass es Meldestellen bräuchte beziehungsweise bessere oder mehr Meldestellen, und gleichzeitig haben Sie, Herr Mehrens, anschließend dargelegt, dass es viel an Strukturen gibt. Es gibt die Gleichstellungsbeauftragten, dezentral, zentral, es gibt Antidiskriminierungsbeauftragte, es gibt Kommissionen. Deswegen meine Frage: Was müsste sich an diesen Strukturen, die es schon gibt, ändern? Kann man da politisch etwas ändern, oder liegt das einfach nicht in unserer Hand und am politischen Willen der einzelnen Hochschulen und ihrer Strukturen, auch ihrer dezentralen Strukturen? – Ich danke Ihnen!

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Dann machen wir weiter mit Herrn Hopp.

Marcel Hopp (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank an die Anzuhörenden! Vor allem auch durch Ihre Darstellung wird klar, dass es ein sehr wichtiges Thema ist. Ich habe einige Fragen: Es wurde der sehr aufsehenerregende Fall an der Humboldt-Universität vor zwei, drei Jahren angesprochen, also sexualisierte Übergriffe durch einen Professor. Mich interessiert Ihre Einschätzung: Hat sich dadurch, an der HU oder auch darüber hinaus, etwas geändert? War das ein Thema, das in irgendeiner Weise zu einer hochschulinternen strukturellen Veränderung und mehr Sensibilisierung beigetragen hat oder nicht?

Erkennen Sie Unterschiede in der Anzahl beziehungsweise im Ausmaß an Machtmissbräuchen gemessen an der Geschlechterverteilung der Professorinnen und Professoren an Lehrstühlen? Kann man das überhaupt sagen? Unterscheidet sich das eher in der Art der Fälle oder gar nicht? Wir haben ja durchaus Studiengänge, in denen die Professorinnen und Professoren sich in ihrer Geschlechterverteilung sehr unterscheiden.

Nehmen Sie Unterschiede zwischen den Hochschulen in Fragen der Sensibilisierung, der Anlaufstellen und der Effektivität der Beschwerdestrukturen wahr? Kann man sagen: Hochschule X macht in dieser Form bessere Arbeit als die anderen? Wie ist der Austausch, wie nehmen Sie diesen wahr? Es ist ein bisschen schade, dass wir heute diese Repräsentanz nicht haben. Das ist bei diesem wichtigen Thema bedauerlich.

Sie sind darauf schon ein bisschen eingegangen, aber noch einmal konkret: Wo sehen Sie auf gesetzlicher Ebene Nachsteuerungsbedarf, um Machtmissbräuche an Hochschulen einzudämmen? Das betrifft eventuell auch die Frage der Beauftragten an Hochschulen: Sehen Sie auch hier einen Hebel, an dem man ansetzen muss? Wir haben zwar Beauftragte gegen Diskriminierung, aber die Frage ist: Ist das überhaupt zielführend? Passt das zu diesem Thema? Oder würden Sie sagen, dass man hier noch aufsatteln muss oder den Aufgabenbereich erweitern müsste?

Eine Frage an Sie, aber auch an den Senat: Ich komme aus dem Bildungsbereich. Da hätten wir sehr viele Möglichkeiten, hineinzuregieren und -zuwirken. Das juckt mich auch immer ein bisschen in den Fingern. Was wir aber hier vor allem haben, sind die Hochschulverträge,

und meine Frage ist: Ist es zielführend, dieses Thema, wie wir es beispielsweise bei Gute Arbeit machen, als eine Kernbedingung an Finanzen zu knüpfen? Inwiefern gibt es eine Bereitschaft, die eigenen Strukturen zu transformieren, hochschulintern, denn darum geht es ja im Kern? Da interessiert mich sowohl die Einschätzung der Anzuhörenden als auch der Senatorin. – Danke schön!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Herr Schulze ist an der Reihe.

Tobias Schulze (LINKE): Danke schön! – Ich möchte eine Vorbemerkung machen und noch ein paar Fragen stellen. Die Vorbemerkung: Ich glaube, das deutsche Hochschulsystem ist so ein bisschen Ausdruck von stecken gebliebener Modernisierung, weil es immer wieder Versuche gab, die Struktur zu modernisieren, aber im Kern haben wir die Gelehrtenuniversität des 19. Jahrhunderts, die sich durch Finanzierungsmodelle immer wieder perpetuiert. Obwohl wir einen großen Mittelbau haben, der aber zum großen Teil befristet ist und durch Drittmittel unfassbar an Stellen und so weiter gewachsen ist, sind im Kern Professorinnen und Professoren, die allerdings nur noch eine kleine Minderheit im Wissenschaftssystem darstellen, die Entscheider, und das ist nicht gut. Das spiegelt auch die Realität des wissenschaftlichen Prozesses nicht wider, sondern der wissenschaftliche Prozess ist heutzutage eigentlich viel breiter, als dass er an Professorinnen und Professoren hängt. Wir haben aber vieles an Rechtssetzung und auch an Finanzierungsstrukturen, die weiter davon ausgehen, dass die Professorinnen und Professoren die einzige Instanz wissenschaftlicher Arbeit sind, und das ist ein Problem.

Ich komme immer sehr gern auf unsere Ausschussreise nach Helsinki zurück, wo wir uns die Universität von Helsinki anschauen konnten, und das Mindset dort war ein ganz anderes. Die zentrale Ressource der Universität waren Studierende und nicht Professorinnen und Professoren, weil allen klar war, dass sie das entscheidende Instrument von Innovation und von Wissenstransfer sind. Deswegen standen sie auch im Mittelpunkt des wissenschaftlichen Prozesses. Es war also eine ganz andere Frage von flachen Hierarchien und so weiter. Ähnliches galt für wissenschaftliche Mitarbeitende und für Promovierende. Ich glaube, dass wir die Modernisierung fortsetzen müssen, die in den Sechziger-, Siebzigerjahren stecken geblieben ist und dann auch durch die neoliberale Transformation in den Zweitausenderjahren, Exzellenzinitiative und so weiter, einfach nicht zu einem guten Ende gekommen ist. Wer das Lehrstuhlprinzip abbauen will, muss die Finanzierungsstrukturen und natürlich auch die Entscheidungsstrukturen in den Hochschulen umbauen. Wenn wir dazu kommen, auch als mögliche Schlussfolgerung aus der Debatte heute, dann wäre das, glaube ich, eine gute Aussage.

Ich möchte Ihnen noch ein paar Fragen stellen. Erst einmal noch vielen Dank an die Studierenden der HU, die mit ihrer Umfrage einen wichtigen Erkenntnisprozess ausgelöst haben. Diese Studie, die schon 2024 entstanden ist, hatte spannende Ergebnisse, unter anderem, dass mehr als die Hälfte der Befragten angegeben haben, dass sie schon einmal Erfahrung mit Machtmissbrauch von Lehrpersonal gemacht haben. Ich möchte Sie alle hier in der Runde fragen: Ist seit 2024 konkret als Reaktion darauf in der Uni, aber auch im Senat etwas passiert? Sind Maßnahmen ergriffen worden, um die Ergebnisse zu verarbeiten, vielleicht auch neue Strukturen zu schaffen oder Ähnliches? Die Frage an den Senat wäre auch, ob der Senat plant, eine wissenschaftliche Erhebung dazu, die dann noch einmal über alle Hochschulen in die Breite geht, finanziell zu unterstützen.

Die zweite Frage geht an die LaKoF und die LandesAstenKonferenz: Wenn jemand zu Ihnen kommt und sagt: Ich habe da etwas erlebt. – Sie haben Beispiele genannt, etwa Aneignung von wissenschaftlichen Ergebnissen, sexuelle Diskriminierung und ähnliche Dinge. Wenn jemand zu Ihnen kommt und das anspricht, welche Möglichkeiten haben Sie konkret, Maßnahmen zu erreichen? Denn die meisten Befragten haben sich konkrete Konsequenzen gewünscht. Welche konkreten Konsequenzen können Sie, beispielsweise als LaKoF oder als Studierendenvertretung, erreichen, wenn jemand zu Ihnen kommt? An wen wenden Sie sich dann, und wie sieht so ein Prozess aus? Oder stoppt das quasi und Sie stochern so im Nebel herum? Es wäre interessant zu wissen, wie es dann weitergeht, wenn sich jemand meldet.

Die letzte Frage von meiner Seite geht auch an Frau Kompio: Wir haben im Hochschulgesetz die Möglichkeit, Departmentstrukturen zu errichten. Haben Sie einen Überblick, an welchen Hochschulen das genutzt wird beziehungsweise debattiert wird? Ich weiß, dass es an der Humboldt-Universität einzelne Fachbereiche gibt, die darüber diskutieren. Vielleicht können Sie etwas dazu sagen, wie wir da weitermachen sollten. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Dann ist jetzt Herr Trefzer an der Reihe.

Martin Trefzer (AfD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ganz herzlichen Dank an die Anzuhörenden für Ihre engagierten Statements! Sie haben uns die Bedeutung dieses Themas noch einmal vor Augen geführt und auch auf die dramatischen Konsequenzen für die psychische Gesundheit der Hochschulangehörigen und überhaupt für die Zukunftsfähigkeit des Hochschulsystems hingewiesen.

Vielleicht noch eine Vorbemerkung: Es ist nicht nur ausschließlich ein Thema der Wissenschaft, sondern es ist auch ein Thema beispielsweise der Politik oder der Wirtschaft. Wir haben alle heute Morgen mit Erstaunen im Tagesspiegel-Checkpoint gelesen, dass dieses Thema auch Kolleginnen und Kollegen aus diesem Hause betrifft. Es ist also ein Thema, das alle Bereiche betrifft, und ich wollte es jetzt noch einmal ein bisschen aufdröseln.

Sie haben darauf hingewiesen, dass es unterschiedliche Formen von Machtmissbrauch gibt. Frau Kompio! Sie haben ganz viele Phänomene, die ich noch gar nicht alle auf dem Schirm hatte, aufgezählt, auch Frau Schweppe hat das getan. Um das ein bisschen besser einordnen zu können, vielleicht aus Ihrer Sicht: Welche Formen von Machtmissbrauch von all denen, die Sie aufgezählt haben, treten nach Ihrer Erfahrung oder auch nach den Ergebnissen der Forschung quantitativ am häufigsten auf und sind qualitativ am massivsten? Wie beurteilen Sie diese unterschiedlichen Formen von Machtmissbrauch im Hinblick auf Karriereverläufe und auch die psychische Gesundheit der Hochschulangehörigen einerseits, aber andererseits ganz allgemein im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit und Tragfähigkeit des Wissenschaftssystems? Das ist ja auch ein bisschen die Perspektive, die wir hier als Abgeordnete einnehmen.

Frau Prof. Schweppe! Sie haben auf Angst als entscheidenden Faktor hingewiesen, der Machtmissbrauch begünstigt und dazu beiträgt, dass die Folgen von Machtmissbrauch umgangen werden oder nicht richtig aufgeklärt werden können. Deswegen ganz konkret die Frage: Durch welche Maßnahmen oder Garantien könnte man Betroffenen die Angst vor negativen Konsequenzen nehmen, wenn sie sich diesem Machtmissbrauch stellen, Beschwerdewege aufsuchen und dagegen vorgehen? Einen Aspekt hatten Sie genannt, die anonyme Beschwer-

de. Ich habe in Ihrer Publikation, Frau Prof. Schweppe, zum Thema Machtmissbrauch an Hochschulen vom vergangenen Jahr gelesen, dass Sie durchaus auch auf den Konflikt hingewiesen haben, der sich dadurch ergibt, was die Nachvollziehbarkeit dieser Beschwerdewürfe anbelangt. Sie schrieben da, dass die Möglichkeit, Beschwerden anonym vorzutragen, unter dem Hinweis auf Sorgen vor möglichen Diffamierungen, die unberechtigt seien, dazu benutzt werden könnte, ein Schuldkonzept als solches quasi argumentativ auszuhebeln. Deswegen ist meine Frage: Wie könnte man Anonymität auf der einen Seite, aber eben auch Nachvollziehbarkeit und Zurechenbarkeit auf der anderen Seite in ein vernünftiges Verhältnis setzen und in Einklang miteinander bringen?

Die entscheidende Frage für uns ist die nach den politischen Konsequenzen aus alledem. Da habe ich ebenfalls gute Zitate in Ihrem Band gefunden, Frau Schweppe. Sie weisen grundsätzlich darauf hin, dass es auch Strukturprobleme seien, die gar nicht durch die einzelnen Institute oder durch die Wissenschaftler vor Ort angegangen werden könnten, sondern Sie verweisen auf die höhere Ebene der Politik, auf gewisse Dinge, die durch die Institute allein nicht gelöst werden könnten. Ein ähnliches Argument fand ich in dem Beitrag von Leising, Winkler und Schade an zweiter Stelle in Ihrem Band, wo es heißt, dass die derzeitigen Machtstrukturen an Hochschulen Machtmissbrauch systematisch begünstigen, dass die Forderungen nach mehr Transparenz auf starke Beharrungskräfte stießen und dass Fehlanreize im akademischen System weiter fortbestünden. Dann heißt es dort abschließend, dass es letztlich auf den politischen Willen ankommt, der relativ eindeutigen Diagnose – die auch aus diesen Beiträgen und aus Ihrem Beitrag ablesbar ist – Therapien folgen zu lassen, die wirklich etwas bewirken und auch wirklich etwas verändern.

Deswegen ganz konkret meine Frage an Sie aus unserer Perspektive als Gesetzgeber oder auch der des Senats: Welche konkreten Maßnahmen würden Sie der Politik an die Hand geben wollen, um dieses Problem noch besser angehen zu können? Schöne Worte sind viele gefallen, und wir haben alle das Problem erkannt, aber unsere Aufgabe wäre jetzt hier, gesetzgeberisch – oder der Senat auf der Verordnungsseite – vielleicht etwas dagegen zu machen, das wir nicht auf dem Schirm haben; also nicht immer das Gleiche, das nicht funktioniert – wie Herr Schulze das vorhin in einem anderen Zusammenhang charakterisiert hat –, sondern vielleicht etwas anderes, das noch nicht ausprobiert worden ist.

In dem Zusammenhang auch Best Practices: Was funktioniert denn so im Ausland? Welche internationalen Modelle gibt es aus Ihrer Sicht, bei denen der Umgang mit Machtmissbrauch in der Wissenschaft ein bisschen vorbildlicher oder auf andere Art und Weise angegangen wird, als das bei uns in Berlin bislang noch der Fall ist? Gibt es da belastbare Daten aus dem Ausland?

Ein ganz entscheidender Punkt – und ich glaube, das ist auch ein Stück weit die zentrale Botschaft von Ihnen gewesen, Frau Prof. Schweppe – ist das Thema Externalisierung, beispielsweise der Trennung von Betreuung und Bewertung; dass man also Dinge einfach voneinander trennt, denn Machtmissbrauch entsteht ganz klar durch Machtballung. Es ist ein zentrales Problem gerade von Professoren, dass sie auf der einen Seite die Personalverantwortung und auf der anderen Seite auch die Begutachtungsfunktion haben. Müssten wir da nicht als Hochschulgesetzgeber sagen: Nein, wir müssen Betreuung, Personalverantwortung und Begutachtung auseinandernehmen? Das muss extern geregelt werden.

Das haben Sie auch beim Thema Beschwerdestellen gesagt, Frau Prof. Schweppe, nämlich dass es sinnvoll wäre, dass diese Beratung von außen kommt, dass diese Beratung also nicht aus dem eigenen Institut durch irgendeinen Kollegen, der dann wieder in der Mensa am gleichen Tisch sitzt, erfolgt, sondern dass das wirklich von außen erfolgt und man auch sicher sein kann, dass man dort Gehör findet und die Dinge, um die es geht, objektiv darstellen kann. Dieses Stichwort Externalisierung, externe Begutachtung, macht aus meiner Sicht nicht nur unter dem Gesichtspunkt von Machtmissbrauch Sinn. Wenn man Begutachtung und Personalverantwortung trennt, würde das auch anderes stärken und begünstigen, die Diskursivität, Offenheit und Qualität der Wissenschaft, wenn Professoren eben nicht ihre Schützlinge bewerten würden.

Sie haben, Frau Kompio, auf einen Punkt, den ich noch nicht auf dem Schirm hatte, beim Thema Machtmissbrauch aufmerksam gemacht, nämlich Fälschung von Daten. Das haben wir bei dieser Replikationskrise der Wissenschaft immer wieder, dass wir festgestellt haben: Ganz viele Daten sind überhaupt nicht nachvollziehbar. Es ist natürlich auch ein Aspekt von Machtmissbrauch, wenn ein Professor sagt: Also wenn du hier was für mich schreibst, dann muss es schon in die eine und die andere Richtung gehen. – Und wenn dann eben nicht das herauskommt, entsteht Druck, die Datenlage zu verändern. Auch das ist ein Aspekt von Machtmissbrauch, an den wir vielleicht gar nicht gedacht haben. Dieses Thema Externalisierung und Trennung von Personalverantwortung und Begutachtung sollten wir also auf jeden Fall angehen.

Abschließend: Es kam der Hinweis auf die Beschwerdestelle der Philosophischen Fakultät der Humboldt-Universität. Liegen Ihnen Erfahrungen vor, was die Arbeit dieser Stelle anbelangt? Welche strukturellen Stärken und Defizite lassen sich aus der Ausgestaltung dieser Stelle vielleicht jetzt schon ziehen? Was könnten andere Institute, andere Fakultäten, andere Hochschulen aus der Ausgestaltung dieser Beschwerdestelle konkret mitnehmen? – Herzlichen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Jetzt ist Frau Brauner an der Reihe.

Kerstin Brauner (CDU): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank! Wir haben jetzt schon viele Nachfragen zu dem Thema Machtmissbrauch in der Wissenschaft gehört. Ich möchte sie noch um zwei, drei Fragen ergänzen: Gibt es Bereiche oder Institutionen im Wissenschaftssystem, die besonders betroffen sind? Natürlich wird es in Teilen auch personenbezogen sein und von der Persönlichkeitsstruktur des Vorgesetzten oder der Vorgesetzten abhängig sein, wie mit Mitarbeitenden oder Studierenden umgegangen wird. Aber gibt es bestimmte Bereiche, die besonders anfällig sind? Wir hatten am Wochenende den Artikel im Tagesspiegel zur Situation in den Krankenhäusern und der wissenschaftlichen medizinischen Ausbildung. Da gibt es auch ein sehr hierarchisches System, und es trägt sicherlich zur Gefährdungslage bei, wenn da ein sehr großes Machtgefälle ist.

Dann gab es den Aspekt, dass eine anonyme vertrauliche Beratung, bevor es zu einer Anzeige oder Meldung von Vorfällen kommt, sicherlich sinnvoll ist. Ich würde Sie bitten, noch einmal auszuführen, wie das gestaltet werden kann, dass es zum Beispiel auch in diesen Abgrenzungsfragen – ist es schon ein Machtmissbrauch oder ist es vielleicht eine unfreundliche Dienstanweisung, welcher Autor wird bei welchem Artikel genannt? – die Möglichkeit der vertraulichen Beratung gibt, bevor es zu einer Meldung oder Anzeige kommt. Wo kann man das außerdem noch stärker ausbauen? Ist es sinnvoll, das direkt an den jeweiligen Hochschulen anzusiedeln, oder sollte es ein bisschen überregionaler angesiedelt sein? – Ich bedanke mich bei Ihnen für die Beantwortung dieser Fragen!

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Bevor wir in die Antwortrunde einsteigen, in gleicher Reihenfolge würde ich vorschlagen, hat die Senatorin das Wort.

Senatorin Dr. Ina Czyborra (SenWGP): Vielen herzlichen Dank! – Das ist ein sehr wichtiges Thema und natürlich auch ein Thema, das von großer Bedeutung für eine gute Entwicklung unseres Wissenschaftsstandortes ist. Denn unser Ziel muss sein, dass die Menschen, die sich in der Wissenschaft bewegen – ob zeitlich begrenzt im Rahmen von Studium beziehungsweise bis in die Postdocphase hinein oder ob sie dort langfristig ihre Aufgaben finden – das bestmögliche Entfaltungspotenzial haben, um die bestmöglichen Ergebnisse für uns alle zu erreichen.

Der Traum von einer hierarchiefreien Gesellschaft wird anzunehmenderweise nicht kurzfristig verwirklicht werden. Insofern müssen wir uns mit dem Thema Hierarchie und wie wir unter den gegebenen Umständen den bestmöglichen Schutz vor Machtmissbrauch erreichen, intensiv auseinandersetzen. Hier gilt bei einem sehr komplexen Thema, das auch in gesamtgesellschaftliche Entwicklungen einzuordnen ist, dass allzu einfache Erklärungen höchstwahrscheinlich nicht greifen. Dazu müsste man zum Beispiel noch mehr internationale Vergleiche von Machtmissbrauch in Hochschulsystemen vorliegen haben und auswerten. Ich weiß, ehrlich gesagt, nicht, inwieweit solche internationalen Vergleiche eigentlich vorliegen.

Ansonsten wollte ich noch vorausschicken: Es klang ein bisschen so, als würde Missbrauch ausschließlich von der Ebene der Professorinnen und Professoren ausgehen. Machtmissbrauch ist natürlich auf allen Ebenen des Systems denkbar. Das fängt schon unter Studierenden an, auch da gibt es keine Hierarchiefreiheit, auch da ist in Gruppen Machtmissbrauch denkbar und findet statt. Das, was wir Mannosphäre nennen, hat außerdem sicherlich massive Auswirkungen auf den Hochschulalltag über alle Ebenen hinweg.

Mir kam gerade – um zu illustrieren, dass das Thema weiß Gott sehr alt ist – ein Buch von Dietrich Schwanitz von 1995 in den Sinn, Der Campus, das allerdings aus der Sicht eines vermeintlich zu Unrecht der sexuellen Übergriffigkeit bezeichneten Professors dieses Thema aufgreift. Das ist sehr interessant, weil in diesem Buch genau dieses Phänomen beschrieben wird. Solche Anschuldigungen sind dann nur, um irgendjemanden zu schädigen, und da sind wir genau beim Problem der Beweisbarkeit und der Konsequenzlosigkeit, was wahrscheinlich vielfach auch davon abhält, entsprechende Übergriffe oder Machtmissbräuche irgendwo anzuzeigen.

Interessant fand ich die eingangs von Frau Neugebauer geäußerte These, dass es in der Wirtschaft besser sei. Ich habe jetzt eine Weile darüber nachgedacht. Natürlich haben große Unternehmen zum Teil Compliance Offices und so weiter installiert, aber mich würde interessieren, wie das zu belegen ist. Ein Unterschied zwischen Unternehmen und Hochschulen oder überhaupt dem öffentlichen Dienst ist natürlich, dass es leichter ist, Konsequenzen bei Mitarbeitern folgen zu lassen, bis hin zu einer möglichen Entlassung. Aber das ist ja nicht das, was wir unbedingt anstreben.

Externe Compliance Offices sind ebenfalls zu nennen, was die Frage angeht, wie wir die Anzeigefreudigkeit, auch die anonymisierte Anzeigefreudigkeit oder Hinweisgebung stärken können. Das gibt es zum Teil. Die Charité hat ein externes Compliance Office, und auch die Uni Münster hat so etwas. Vielleicht ist das im Vergleich zu fest installierten Stellen sogar manchmal der bessere Weg, weil es flexibler und dann tatsächlich ausgelagert ist.

Ich fange noch einmal grundsätzlich bei dem an, was in den letzten Jahren passiert ist: Wir haben 2024 eine Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz – HRK – gehabt, die Beschlüsse und Empfehlungen ausgesprochen hat. Dieses Thema ist also im Bereich der Hochschulen angekommen und wird sehr intensiv bearbeitet. Auch die Berliner Hochschulen haben hier schon sehr viel getan, gerade die künstlerischen Hochschulen. Die UdK hat meines Wissens sogar eine Professur, die sich mit der Frage von Machtmissbrauch in künstlerischen Kontexten beschäftigt, wo zum Beispiel bei den Disziplinen, die einen starken körperlichen Aspekt haben, wie Schauspiel und so weiter, allein durch die körperliche Interaktion diese Frage von sexualisiertem Machtmissbrauch und Übergriffigkeit noch einmal eine ganz besondere Note hat. Hier ist tatsächlich schon eine Menge geschehen, zum Beispiel im November 2025 im Rahmen des bundesweiten Aktionstages KUNST. MACHT. MENSCHLICHKEIT. Da ist also gerade an unseren künstlerischen Hochschulen etliches im Gange.

Das hat auch dazu beigetragen, dass wir im Bereich der hybriden Promotion, die wir hier eingeführt haben, diese geforderte Trennung – also weg von einem Einzelverhältnis hin zu dem System einer Trennung von Begleitung und Begutachtung – institutionalisiert haben. Das ist eine Debatte, die läuft, und diese Debatte läuft mit Sicherheit auch in die richtige Richtung, um hier Abhängigkeiten zu reduzieren.

Im Ordnungsrecht, § 16 BerlHG, gibt es Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Studierenden, denn wie ich schon sagte, findet Machtmissbrauch, auch wenn das an der Spitze besonders dramatisch und unter Umständen besonders in der Öffentlichkeit ist, auf allen Ebenen statt, und deswegen muss auch auf allen Ebenen etwas dagegen getan werden.

Im Berliner Chancengleichheitsprogramm haben wir im kofinanzierten Bereich innovative Projekte gefördert, wie Active Bystander an der Charité und Kunst braucht Nähe. Nähe braucht Regeln an der HFM. Die TU hatte Ende 2024 eine Tagung, Our UNiverse: Empowered to speak up, und hat daraus eine Veranstaltungsreihe entwickelt. Wir haben also eine Vielzahl von Aktivitäten unserer Hochschulen. Wir haben auch durchaus eine ganze Reihe von Ansprechstellen, und manchmal ist vielleicht die Unübersichtlichkeit ein Teil des Problems.

Die LaKoF hat eine AG zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt eingerichtet. Wir haben die Landesantidiskriminierungsstelle, die natürlich auch für solche Fälle zur Verfügung steht. Wir haben Meldeverfahren von Hochschulen, die allerdings offensichtlich, wenn man sich die Zahlen anschaut, sehr unterschiedlich wahrgenommen werden, was vielleicht auch daran liegt, dass es unterschiedliche Ansätze gibt, die Dinge intern zu behandeln. Die Charité hat hier null Fälle gemeldet, hat aber wie gesagt das externe Compliance Office. Sicherlich muss man insbesondere im Licht der nicht ganz neuen Berichte über Missbrauch in den Hierarchien in der Medizin hier auch noch einmal das Gespräch suchen.

Wir haben tatsächlich eine stark gestiegene Aufmerksamkeit für das Thema, auch im Licht von Me-too, und insofern sind viele Institutionen auf dem Weg, Forderungen zu erarbeiten und umzusetzen. Das Land Nordrhein-Westfalen ist im Augenblick dabei, neue Wege zu diskutieren, zum Beispiel neben Disziplinarverfahren ein Redlichkeits- und Sicherungsverfahren einleiten zu können. Da geht es dann vor allem um die Redlichkeit wissenschaftlichen Handelns, um in diesem Zusammenhang Machtmissbrauch stärker in den Griff zu bekommen. Ich könnte jetzt noch eine ganze Weile vortragen. Auch die HRK hat sehr klare Vorschläge gemacht, die jetzt aber institutionsbezogen in unterschiedlicher Art und Weise umgesetzt werden müssen.

Es gab noch ein paar Fragen. Herr Hopp hat gefragt, was in den Hochschulverträgen umsetzbar ist. Dazu muss man sagen, dass wir zwar vereinbaren können: Richtet so und so eine Stelle ein. – Ob die Zielerreichung damit verbunden ist, ist immer die schwierige Frage: Wie messe ich das Ziel, Machtmissbrauch eingedämmt zu haben, um es dann in mehr Geld oder Abzüge bei der Finanzierung umzusetzen? Das ist immer das Problem. Wenn ich Ziele setze, muss ich sie in irgendeiner Weise messbar beziehungsweise operationalisierbar machen. Das ist schwierig, genau wie die Frage, ob eine eingerichtete Stelle dann wirklich zu dem Ziel beiträgt, weil es eben ein so umfassendes Problem ist, auch was die Gesamtatmosphäre angeht. Da bin ich wieder so ein bisschen bei dem Thema Mannosphäre. In Institutionen, in denen übergriffiges Verhalten stark akzeptiert wird und Machtmissbrauch quasi bejubelt wird, zumindest von Teilen der jeweiligen Öffentlichkeit, werde ich eine große Schwierigkeit haben, tatsächlich sinnvoll dagegen vorzugehen.

Insofern sind das Themen, mit denen wir uns auseinandersetzen müssen und uns auch wissenschaftlich, zum Beispiel an der FU, intensiv beschäftigen, um daraus wieder Schlüsse zu ziehen, die dann diese Fragen an den Hochschulen angehen. – Die Trennung von Betreuung und Bewertung ist auf jeden Fall ein sinnvoller Weg, den man gehen kann, und was NRW da diskutiert, werden wir uns natürlich intensiv anschauen.

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Dann kommen wir jetzt zur Antwortrunde unserer Anzuhörenden, und Sie haben die schwierige Aufgabe, die ganzen gestellten Fragen zu beantworten.

Senatorin Dr. Ina Czyborra (SenWGP): Ich habe eine Frage vergessen! Herr Schulze hat nach einer wissenschaftlichen Erhebung gefragt. Es gibt eine ganze Menge Erhebungen, die laufen und gelaufen sind. Ich sehe im Augenblick keinen sinnvollen Ansatz, senatsseitig jetzt eine in Auftrag zu geben, aber wir werden natürlich schauen, wo Erkenntnislücken sind und mit den entsprechenden Institutionen beziehungsweise Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in das Gespräch gehen. Ich würde aber eher anregen, dass wir im Rahmen unseres Wissenschaftssystems an diesen Fragen intensiv weiterarbeiten.

Vorsitzende Franziska Brychey: Gut! – Jetzt sind Sie aber an der Reihe, und wir würden wieder in gleicher Reihenfolge vorgehen. – Dann ist Frau Kompio als Erste an der Reihe.

Felicia Kompio (GEW BERLIN): Vielen Dank! – Ich habe nebenher schon versucht, ein bisschen zu sortieren, mal sehen, wie erfolgreich ich war.

Zu den verschwimmenden Grenzen und wie man sich das vorstellen kann: Ich habe überlegt, wie man es illustrieren kann, aber ich glaube, ein Punkt ist, zu bedenken, dass da auch wichtige Förderung passiert. Es passiert viel Beziehungsarbeit, vor allem, wenn es um Personen geht, die in einem Arbeitsverhältnis sind und gleichzeitig Qualifikationsarbeiten durchführen. Wir denken da an Promovierende, aber das fängt häufig schon an, wenn jemand eine Masterarbeit schreibt und dann bei der gleichen Person auch noch als studentische Beschäftigte angestellt ist. Dann baut sich natürlich eine persönliche Beziehung auf, die sehr gut Einfallstor für etwas sein kann, das in Richtung Machtmissbrauch geht oder wo diese Grenze für die Person, die sich im Abhängigkeitsverhältnis befindet, schwer abzuschätzen ist.

Ich glaube, wenn man das im Kopf behält, dass da wichtige Beziehungsarbeit und Förderung – die wir ja wollen und die da auch hingehören – passieren, und dass die Kolleginnen und Kollegen schnell in die Situation kommen, dass sie neu in dem System sind und auf jeden Fall weniger Erfahrung haben als Vorgesetzte und Betreuende und es dann für sie schwierig wird, bestimmte Situationen einzuschätzen, dann liegt eine höhere Verantwortung bei den Betreuenden und Vorgesetzten, diese Grenze klarer zu machen, weil sie eben schnell verschwimmt, wenn das nicht passiert.

Zu den Auswirkungen der Kürzungen: Was ich da gerne deutlich machen will, ist das Problem der Unsicherheit, dass es also eine große Verunsicherung gibt. Wir kommen jetzt stärker in die Richtung von konkreten Maßnahmen, dass die Kolleginnen und Kollegen auch abschätzen können, was nun passiert. Wir hatten aber eine lange Phase der Verunsicherung, und das verstärkt natürlich das Empfinden von Abhängigkeiten oder auch die konkrete Auswirkung. Die Abhängigkeit davon, dass Person X mir ein gutes Gutachten ausstellt, wird dann unter Umständen noch viel krasser gezeichnet, als es unter Umständen passiert, in denen sich das ganze System auf einer sichereren Basis befindet. Natürlich gibt es auch andere Auswirkungen und man muss immer schauen, wo diskutiert wird, welche konkreten Angebote, welche Strukturen abgeschafft werden et cetera, aber ich würde gerne unterstreichen, dass diese Verunsicherung einen extrem hohen Anteil daran hat, dass es problematischer wird.

Die Ansprechstellen: Was ich auch meinte, war die Unklarheit, der sich viele Betroffene dort gegenübersehen. Das hat viel mit dem Problem des noch nicht weit verbreiteten Wissens zu tun, das ich angesprochen habe. Was passiert da genau mit mir? Welche Ansprechstrukturen gibt es schon an meiner Hochschule? Es gibt sie ja, unterschiedlich an den Hochschulen, aber sie sind häufig vorhanden und mit engagierten Kolleginnen und Kollegen besetzt. Nur wenn ich das als Betroffene nicht weiß, hilft mir das wenig, und selbst wenn ich es weiß, kann es unter Umständen sein, dass die Schwelle trotzdem noch zu hoch ist. Vielleicht fehlt das Wissen, dass ich im ersten Schritt noch anonym und vertraulich mit jemandem sprechen kann. Vielleicht gibt es eine Sprachbarriere. Vielleicht gibt es aus anderen Gründen Diskriminierungserfahrung, die Personen davon abhalten, diese Angebote in Anspruch zu nehmen.

Das war tatsächlich mein Punkt: Es geht weniger darum, dass ich pauschal für mehr Ansprechstellen plädieren möchte, sondern darum, zu schauen, wo konkret die Hürden sind, dass jemand zu einer kompetenten Beratungsstelle kommt, gern im ersten Moment auch über eine Verweisberatung. Das muss man sich genau anschauen, und da muss man sich, glaube ich, die Hochschulen einzeln anschauen, aber auch das ganze System. Ich denke, eine externe Stelle zu haben, über die Wissen im System ist, ist ein ganz wichtiger Faktor. Das heißt nicht, dass das die Stellen an den Hochschulen ersetzt, aber es wird immer Kolleginnen und Kollegen geben, für die aus bestimmten Konstellationen heraus Stellen an der eigenen Hochschule keine sinnvolle Option sind.

Mehrfach wurde in verschiedenen Formulierungen danach gefragt, was gerade passiert, ob Fälle Veränderungen ausgelöst haben und so weiter. Frau Senatorin hat gerade schon angesprochen, dass viel passiert. Das würde ich so unterstreichen. Es ist zu sehen, dass die Diskussion im Gange ist, in allen möglichen Gremien, auf allen möglichen Ebenen, dass die Hochschulen sich nach meiner Wahrnehmung und auch nach meinen Gesprächen in ihren Gremien ernsthaft zusammensetzen und schauen: Was können wir denn jetzt machen? – Ich habe also schon den Eindruck, dass das Problem von den Verantwortlichen in den Hochschulen ernst genommen wird, das möchte ich ganz eindeutig sagen. Da wird es sicherlich Unterschiede und Ausnahmen geben, aber grundsätzlich ist mein Eindruck, dass das als wichtiger Punkt angekommen ist. Ich kann auch sagen, dass es bei den Studierenden und Beschäftigten angekommen ist und wir beispielsweise bei der Gewerkschaft ehrenamtliches Engagement in diese Richtung sehen, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen und die Aufmerksamkeit, die durch diese prominenteren Fälle hervorgerufen wurde, aufrechtzuerhalten und zu konkreten umgesetzten Maßnahmen zu kommen.

Es ist aber so – Herr Schulze hat das, glaube ich, angesprochen –, dass wir da natürlich dicke Bretter bohren, weil es im Grunde an vielen Stellen um eine Form von Kulturwandel geht. Da machen die Kolleginnen und Kollegen an den verschiedenen Arbeits- und Studienorten sehr unterschiedliche Erfahrungen, weil auch die Disziplinen im Hochschul- und Wissenschaftssystem mit sehr unterschiedlichen Kulturen operieren. Ich denke, dass man eine gute Balance finden muss: Auf der einen Seite geht es darum, Konsequenz einzufordern. Maßnahmen müssen wirksam sein, und wir können nicht warten, sondern wir müssen sehen, dass wir vorankommen. Auf der anderen Seite muss man im Kopf behalten, wenn es um Kulturwandel geht, welche Dinge sich realistisch gesehen wie schnell ändern können.

Was anfällige Bereiche betrifft: Da spielen immer diverse Faktoren mit hinein. Eine Frage ist, in welcher Position sich die konkreten Personen befinden, und auch Dinge wie Drittmittelab-

hängigkeit können da eine massive Rolle spielen. Einer dieser prominenten Fälle aus den letzten Jahren zeichnete sich unter anderem dadurch aus, dass diese Person unheimlich viele Drittmittel eingeworben hatte und dadurch sehr viele Personen und auch in gewisser Weise die Institutionen von dieser Person abhängig waren, weil Drittmittel eben verschieden strukturiert sind und manchmal an einer Person hängen können. Das kann ein Faktor sein. In einem anderen Fall hat sich jemand durch viel Gremienarbeit et cetera in gewisser Weise für eine Institution, zumindest gefühlt, unverzichtbar gemacht. Das sind verschiedene Dinge, die da passieren. Den Punkt mit der Drittmittelabhängigkeit wollte ich allerdings gerne noch einmal unterstreichen.

Als Letztes die Frage zu den Hochschulverträgen, und ich glaube, Sie machen da einen wichtigen Punkt: Man muss es dann messen können. Wie kann man das messen? Ich würde es aber sehr begrüßen, wenn wir da im Gespräch wären. Kann man es denn so formulieren, dass man zumindest einen Teil sinnvoll in die Hochschulverträge einfließen lässt, weil es nun einmal ein Dokument ist, über das die Hochschulen verpflichtet werden? Sie können sich aber auch selbst verpflichten, denn sie haben ja manchmal auch ein Eigeninteresse daran, dort Dinge als Absichten festzuhalten. – Soweit von mir.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Wir machen weiter mit Herrn Mehrens.

Ali Mehrens (LandesAstenKonferenz Berlin): Danke für die vielen Fragen! – Ich bin leider nicht dazu gekommen zu clustern, deshalb werde ich versuchen, sie chronologisch abzuarbeiten.

Die erste Sache, die angesprochen wurde, war, inwieweit es eine Desensibilisierung gegenüber Machtmissbrauch im Wissenschaftssystem gibt. Ich glaube, man kann eindeutig festhalten, dass das so ist. Das hat sich auch noch einmal eindrücklich an diesen prominenteren Fällen gezeigt, die wir hatten. Wenn solch ein Vorfall oder eine solche Reihe von Vorfällen aus dem, sage ich einmal, Saft eines Instituts, wo das eigentlich seit zehn Jahren alle wissen, aber niemand so richtig das Gefühl hat, es wäre so schlimm, dass man etwas tun muss, an die breitere Öffentlichkeit kommt, dann ist das ein Kipppunkt, an dem die Institutionen anfangen zu handeln. Denn man bekommt plötzlich von einer breiteren Öffentlichkeit – schon innerhalb der Hochschule, aber dann auch darüber hinaus – gespiegelt, wie absurd die Zustände sind, die dort herrschen. Ich finde, da zeigt sich diese Desensibilisierung recht eindrücklich.

Dann wurde nach den Auswirkungen der Kürzungen auf Machtmissbrauch im Bereich Lehre und Studium gefragt. Das würde ich zentral an den langen Stellensperren festmachen, die wir jetzt im wissenschaftlichen Mittelbau und im Bereich Technik, Service und Verwaltung haben. Das sorgt für eine stärkere Belastung bei der Durchführung und Organisation von Prüfungen, für wesentlich angespanntere Situationen, für eine Überlastung der Mitarbeitenden und damit dafür, dass Dinge strukturell leichter durchrutschen. Es sorgt aber auch dafür, dass der Ton und der Umgang innerhalb der Hochschulen rauer werden, weil Mitarbeitende, die sowieso schon an der Grenze zum Burn-out arbeiten, dadurch, dass da ganz viel wegbriecht, noch zusätzlich belastet werden,

Dazu gehört auch, dass die konkreten dezentralen Strukturen weniger Mittel haben. In allen Beiträgen war eines der Probleme bei den Ansprechstellen, dass nicht nur bei den Betroffenen das Wissen darüber fehlt, welche Strukturen bei Machtmissbrauch ansprechbar sind, sondern

auch, dass die Strukturen, die eigentlich für den Umgang mit Machtmissbrauch zuständig wären, selbst nicht wissen, dass sie zuständig sind. Das ist ja ein Problem von Weiterbildung, und Weiterbildung ist auch ein Problem von Mitteln, und zwar sowohl von Mitteln, dass man sich Fortbildung organisieren kann, als auch ein Problem von zeitlichen Kapazitäten. Um auf das Beispiel der Prüfungsausschüsse zurückzukommen: Da ist ganz viel im Argen, weil einfach Kompetenz auf dezentraler Ebene fehlt, sowohl für das Hochschul- und Prüfungsrecht als auch für diskriminierungsspezifische Sachen, gerade im Bereich Nachteilsausgleiche. Das kann man nur adressieren, wenn die Prüfungsausschüsse auf dezentraler Ebene die Zeit und auf eine Art auch die Muße haben, sich dort Zusatzkompetenzen zu erarbeiten und ihre Mitglieder zu schulen. Das sind alles Sachen, die in so einer Kürzungssituation schlichtweg nicht umsetzbar sind und damit unter den Tisch fallen werden.

Zu neutralen Stellen außerhalb der Hochschulen: Da kann ich mich dem anschließen, was dazu schon gesagt wurde. Ich glaube, die vergangenen Fälle haben gezeigt: Gerade in Situationen, in denen man eine sehr verfahrenre Konstellation hat und auf dezentraler Ebene auch schon öfter etwas versucht wurde – das war ja in beiden Fällen an der HU der Fall, da gab es schon interne Prozesse –, war der Punkt, an dem mehr passiert ist, immer erst, nachdem eine externe Beratungsstelle eingeschaltet wurde. Das war in dem Fall die zentrale Studierendenverwaltung. Darüber läuft derzeit viel, weil die Perspektive dabei ist, dass Personen in einer Beratungsfunktion und einer Vermittlungsfunktion sind, die nicht in persönliche Abhängigkeitsverhältnisse innerhalb eines Instituts eingebunden sind. Das kann aber nicht die Aufgabe der zentralen Studierendenvertretungen sein. Ich glaube, neutrale Stellen müssen nicht zwingend außerhalb der Hochschule sein, um handlungsfähig zu sein, sondern es reicht oft schon, wenn sie außerhalb der Fakultät sind. Das ist schon hilfreich.

Dann ging es darum, was sich an den bestehenden Strukturen ändern müsste. Ein Punkt ist die Information in die Hochschulöffentlichkeit hinein, über Abläufe, über mögliche Verfahren und wie diese ineinandergreifen – und dann auch für die unterschiedlichen Themenkomplexe, die heute aufgemacht wurden, jeweils unterschiedliche Informationen, denn es müssen ja jeweils unterschiedliche Personengruppen erreicht werden, sodass man weiß, an wen man sich wenden kann. Es wurde angesprochen: An der Philosophischen Fakultät der HU wurde 2023 eine Kommission eingesetzt, die ein Diskussionspapier zum Thema Machtmissbrauch erarbeitet hat. Sie gehört zu den wenigen, die eine eigene Webseite für Machtmissbrauch haben. Die Ansprechstellen sind einfach die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, muss man an der Stelle sagen. Das sind Aufgaben, die nicht immer bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten richtig angesiedelt sind – gerade, wenn es Fälle von Machtmissbrauch sind, die nicht diskriminierungsspezifisch sind oder in denen es nicht um sexistische oder sexualisierte Diskriminierung und Gewalt geht, und diese Strukturen jetzt mehr Aufgaben übernehmen, weil einfach sonst nichts da ist.

Das heißt, da wird sozusagen in Eigenregie auf dezentraler Ebene schon viel probiert. Aber ich glaube, es müsste viel mehr sortiert und kommuniziert werden, wer zuständig ist, und dann müsste man vor allen Dingen die Prozesse innerhalb dieser Beschwerdestrukturen schneller aufbauen, denn wir sehen viele Fälle, die auf dezentraler Ebene stecken bleiben. Das ist dann oft wieder ein Problem von Schulung und Weiterbildung, zum Beispiel bei den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wo dann in einem konkreten Fall Gespräche mit den Betroffenen und den handelnden Personen gesucht werden, aber gar nicht das Bewusstsein darüber da ist, dass das jetzt das dritte Mal ist, dass jemand da ist, und man man

einmal versuchen könnte, hier eine arbeitsrechtliche Konsequenz zu erreichen. Da wird sehr wenig nach oben an die zuständigen Personalstellen eskaliert, oder im Fall von Professorinnen und Professoren an die Stellen, die mit möglichen Disziplinarverfahren befasst werden, also die Präsidien.

Dann wurde konkret zu dem Fall am Institut für Geschichte gefragt, was sich dadurch strukturell oder an Sensibilisierung geändert hat. Innerhalb der Fakultät gab es einen sehr intensiven Prozess, wonach dann 2024 im Fakultätsrat ein Maßnahmenpaket beschlossen wurde, das sich aber auf die Philosophische Fakultät an der HU beschränkt. Seitdem hat sich ein starker Sensibilisierungsprozess eingestellt, es wird mehr thematisiert, es ist mehr als Begriff greifbar, es wird sich in unterschiedlichen Gremien damit befasst. So richtig strukturell hat sich nicht viel geändert. Es ist mit der Einrichtung der zentralen Antidiskriminierungsstellen zusammengefallen, die eigentlich seit 2021 im BerlHG stehen und dann erst 2024 oder 2025, also zumindest an der HU, eingerichtet wurden. Diese haben sich das dann auch als Aufgabe genommen, was aber nichts konkret damit zu tun hatte, sondern einfach sozusagen die verspätete Gesetzesumsetzung war.

Es gab die Frage, ob die Geschlechterverteilung von Professuren in einem Fachbereich Auswirkungen auf Machtmissbrauch hat. Ich würde sagen schon, aber statistisch lässt sich das schwer sagen, denn so viele Zahlen gibt es dann doch nicht. In Fachbereichen, in denen man einen hohen Anteil an weiblichen Professorinnen hat, hat man nicht unbedingt weniger Machtmissbrauch, sondern anderen Machtmissbrauch. Ganz überwiegend geht es dann nicht um patriarchale Diskriminierung, die dort hineinspielt, sondern es geht oft um andere Themen, um diskriminierungsunspezifischen Machtmissbrauch. Da hat man dann eine andere Problemlagerung.

Es wurde zur Einbindung dieses Themas in die Hochschulverträge gefragt. Da schließe ich mich dem an, was die GEW gesagt hat. Das relevante Thema, bei dem an den Hochschulverträgen angeknüpft werden sollte, ist eine ausreichende Finanzierung für die Hochschulen, weil das die strukturelle Voraussetzung dafür ist, dass man keine prekären Arbeits- und Studienbedingungen hat, und das die zwingende Voraussetzung dafür ist, nachhaltig Machtmissbrauch zu verhindern. Das heißt, man kann über Verpflichtungen der Hochschulen reden, Konzepte zu erstellen und Ansprechstellen einzurichten, das ist alles wichtig, aber das Einzige, was wirklich nachhaltig und fundamental etwas an diesem Problem ändern wird, sind bessere Arbeitsbedingungen, unbefristete Stellen und verlässliche Bedingungen für gute Studierbarkeit. Das ist die Art, wie Machtmissbrauch in den Hochschulverträgen thematisiert werden sollte.

Von Herrn Schulze wurde gefragt, wie Entscheidungsstrukturen innerhalb der Hochschulen mit Machtmissbrauch zusammenhängen. Wir haben ein ganz klares Problem dadurch, dass wir eine große professorale Vormachtstellung in allen Entscheidungsgremien der Hochschulen haben. Das führt dazu, dass die Personen, die hier in Führungspositionen sind – in Präsidien, in Dekanaten, in Institutsleitungen – für den Erhalt ihrer Führungsposition viel stärker von ihren professoralen Kolleginnen und Kollegen abhängig sind, und das führt wiederum zu dieser Kultur des Nichtansprechens und des Nichtintervenierens. Hier ist das Schlagwort wieder Viertelparität. Demokratischere Entscheidungsstrukturen an Hochschulen helfen natürlich auch, strukturell Machtmissbrauch abzubauen.

Von Herrn Schulze wurde auch gefragt, was konkrete Möglichkeiten sind, Maßnahmen zu erreichen, also was passiert, wenn sich jemand an eine Beschwerdestruktur wendet. Ich kann das aus der Perspektive der studentischen Studienberatung sagen. Man kann sich das in Eskalationsstufen vorstellen. Der erste Schritt ist immer zu schauen, wer tatsächlich gerade zuständig ist. Zum Beispiel: Ich habe einen Fall von Machtmissbrauch, bei dem es um die

Nichtgewährung eines Nachteilsausgleichs bei einer chronischen Erkrankung geht, und die Entscheidung ist hier offensichtlich willkürlich; die Person musste zu Sprechstunden beim Prüfungsausschussvorsitzenden gehen und Details über ihre Erkrankung darlegen, obwohl das nicht erforderlich ist und so weiter. In so einem Fall würde ich erst einmal schauen, wie man bei dem konkreten Prüfungsausschuss intervenieren kann. Was gibt es für Möglichkeiten, diese Entscheidung anzufechten?

Dann würde ich auf dezentraler Ebene als Beratungsstruktur sozusagen in einer vermittelnden Rolle das Gespräch mit der Studiendekanin oder dem Studiendekan suchen, ob man das dort aufgelöst bekommt. In Fällen, in denen das nicht fruchtet oder auch in gravierenderen Fällen – wie wir sie mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt hatten – ist dann die Eskalationsrichtung zum Präsidium, das die handelnde Stelle für arbeitsrechtliche Verfahren beziehungsweise für Disziplinarverfahren ist. Das ist auch eines der Ergebnisse aus diesen sehr medienwirksamen Fällen in den letzten Jahren gewesen, dass man Präsidien an Berliner Hochschulen hat, die diese Aufgabe sehr an sich gezogen haben, und eine starke Zentralisierung aus der Erfahrung entstanden ist, dass es auf dezentraler Ebene oft nicht funktioniert, diese Fälle aufzulösen. Die Beschwerdestrukturen bringen Fälle dann direkt zum Präsidium, und da hat man ganz normal ein arbeitsrechtliches Verfahren über eine Ermahnung, Abmahnung oder disziplinarrechtliche Verfahren über verschiedene Maßnahmen, die dort ergehen können.

Wie nimmt man Betroffenen die Angst vor negativen Konsequenzen? – Da ist wieder der Aspekt einer strukturellen Absicherung von gefährdeten Personengruppen, also von Studierenden, von Mitarbeitenden und gerade von befristet Beschäftigten, zu nennen. Hier muss die Position gestärkt werden, aus der man agiert, sodass man gar nicht erst das Gefühl hat, dass man derart abhängig von dem jeweiligen Prüfer ist, weil man eben Ausweichoptionen hat, dass man nicht derart abhängig von dem jeweiligen Vorgesetzten ist, weil man Handlungsoptionen hat. Dann ist die Sorge auch nicht so groß, dass man sich melden kann.

Was aus Studierendenperspektive in den letzten Jahren unerfreulicherweise dazugekommen ist, ist das Ordnungsrecht, das die Möglichkeit schafft, über § 16 Absatz 1 Nummer 2 Studierende, die sich über Fälle von Machtmissbrauch in ihrer Funktion als Studierende äußern, zu sanktionieren und Ordnungsverfahren gegen Studierende einzuleiten, die Vorfälle melden. Da ist noch einmal eine neue Dimension entstanden, wie Drohkulissen gegenüber Studierenden aufgebaut werden können. Wir haben also in den letzten Jahren in dieser Richtung einen Rückschritt erlebt. Denn – und das ist kein hochschulspezifisches Thema – es ist ja üblich, dass man gerade in Fällen sexualisierter Übergriffe und Gewalt dann Gegenklagekonstellationen hat, wo es um üble Nachrede und Verleumdung geht. Das ist dann genau der Konnex zum Ordnungsrecht ist, wo das als Druckmittel genutzt werden kann.

Hier möchte ich noch sagen: Die Senatorin hat das Ordnungsrecht als Mittel gegen Machtmissbrauch unter Studierenden angesprochen. Das ist, glaube ich, eine starke Verschiebung des Problems, über das man dort konkret redet. Natürlich gibt es Diskriminierung unter Studierenden, und das ist auch eine Art von Machtausübung, aber das ist genau dieselbe Art von Problemen mit Diskriminierung und Machtausübung, die man in jedem anderen gesellschaftlichen Raum hat. Wenn wir über Machtmissbrauch im Hochschulkontext reden, reden wir spezifisch über die Anknüpfung an strukturell bedingte Hierarchien, und diese existieren unter

Studierenden kaum. Dieses Thema dahin zu verschieben, finde ich, tut der ganzen Thematik und der Problematik einen großen Missdienst.

Zuletzt wurde noch angesprochen, wie man die mögliche Anonymität, wenn man sich zunächst meldet, und die Nachvollziehbarkeit von Vorwürfen vereinbart, denn wenn man konkrete Konsequenzen, wie etwa arbeitsrechtliche oder disziplinarrechtliche Konsequenzen, erreichen möchte, ist es ja Voraussetzung, dass man seinen Namen darunterschreibt. Das Stichwort, das ich da in den Raum stellen würde, ist das einer Konfliktfähigkeit innerhalb von Hochschulen. Diese erreicht man wirklich nur durch Arbeitsbedingungen und durch Studienbedingungen, in denen sich Personen sicher genug fühlen, in eine interpersonelle Auseinandersetzung über einen Vorfall zu gehen, weil eine strukturelle Rückversicherung besteht, dass, selbst wenn man sich meldet, selbst wenn man seinen Namen darunterschreibt, es nicht so viel Hebelpunkte gibt, dafür persönliche Konsequenzen erfahren zu müssen. Deswegen ist, glaube ich, dieser strukturellere Ansatz, auf die Arbeitsbedingungen, auf die Studienbedingungen zu gehen, wirklich der nachhaltigste, um Machtmissbrauch abzubauen.

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Dann ist jetzt Frau Dr. Tomberger an der Reihe.

Dr. Corinna Tomberger (LaKoF Berlin): Vielen Dank! – Ich versuche, zusammenfassend auf die Fragen einzugehen. Es sind ja schon viele Punkte angesprochen worden. Generell würde ich sagen, dass Machtmissbrauch an Hochschulen nach wie vor eine große Baustelle ist, und es gibt in der Regel keine spezifischen Strukturen dafür. Meines Wissens hat keine Berliner Hochschule eine Anlaufstelle für Machtmissbrauch. Wir haben die Beauftragten für Diskriminierung, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis, die Anlaufstellen Hinweischutzgebergesetz und natürlich die Personalräte. Einige Hochschulen haben Webseiten zu dem Thema, aber diese verweisen dann auch auf diese unterschiedlichen Anlaufstellen, die es gibt.

Personen sind dann häufig ratlos, an wen sie sich denn nun mit ihrer spezifischen Erfahrung wenden, insbesondere wenn vielleicht eine Überschneidung mit Diskriminierung nicht unbedingt auf der Hand liegt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte machen häufig die Erfahrung, dass Personen sich bei ihnen melden, ungeachtet dessen, ob das jetzt tatsächlich die richtige Adresse ist, weil sie sichergehen können, dass sie eine vertrauliche Beratung bekommen. Ich kann jetzt nicht sagen, ob wir da eine eigene Anlaufstellen brauchen. Ich glaube aber, dass wir eine stärkere Kommunikation brauchen, an wen sich Personen wenden können, in welchen Fällen, und was dann eigentlich passiert. Im Moment, würde ich sagen, ist nur eine Struktur da, wenn es tatsächlich eine Überschneidung mit Diskriminierung oder mit wissenschaftlichem Fehlverhalten gibt, und auch wissenschaftliches Fehlverhalten wird eher relativ eng im Hinblick auf Autorenschaftsfragen und Plagiatsfragen gefasst; das ist da der Fokus.

Was ist an Berliner Hochschulen seit den prominenten Fällen passiert? – Dazu ist bereits viel gesagt worden. Es ist wichtig, Öffentlichkeit herzustellen. Das haben einige auch sehr stark vorangetrieben. Danke an die Senatorin für den Hinweis auf die künstlerischen Hochschulen, die natürlich durch diese Einzelunterrichtssettings ganz besonderen Herausforderungen ausgesetzt sind, in denen sich die Machtkonstellationen noch einmal ganz anders manifestieren. Auch bei Charité oder ASH, also Hochschulen mit Studiengängen oder Arbeitsverhältnissen, die mit spezifischer körperlicher Nähe verknüpft sind, haben wir noch einmal ein ganz eige-

nes Problemfeld. Das sind oft die Kolleginnen und Kollegen, die uns da voranbringen, indem sie Problemfälle reflektieren und nach Lösungen suchen.

Frau Schweppe hat dankenswerterweise darauf hingewiesen, dass es ein systemimmanentes Problem ist. Daher brauchen wir strukturelle Veränderungen. Wir brauchen Anlaufstellen oder Hilfestellungen für Personen, die betroffen sind, aber wir brauchen ebenso strukturelle Veränderungen, möglicherweise auch im Hinblick auf eine gesetzliche Grundlage. Wir beobachten das in Nordrhein-Westfalen mit Aufmerksamkeit. Vielleicht kann Frau Schweppe dazu noch mehr Fundiertes sagen als ich, denn ich bin jetzt nicht die Spezialistin für Machtmissbrauch insgesamt.

Ich habe im Hinblick auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beziehungsweise die Verknüpfung mit Machtmissbrauch dargelegt, dass wir da mit den formalen Beschwerdewegen an eine Grenze stoßen. Sie sehen das ja auch mit den Abfragen zu Beschwerden nach LADG oder AGG: Das sind in der Regel jeweils überschaubare Zahlen, die von den Hochschulen kommen. Denn so eine formale Beschwerde hat zur Voraussetzung, dass die Anonymität aufgehoben wird. Die beschuldigte Person muss angehört werden. Dazu muss sie natürlich erfahren, von wem die Beschwerde kommt. Das kollidiert sehr häufig mit dem Bedürfnis der Betroffenen nach Schutz und Vertraulichkeit und der Angst davor, dass sie Repressalien ausgesetzt sind und eine erneute Beschämung stattfinden könnte. Dieser Ansatz, dass wir ein Beschwerdeverfahren brauchen, ist gut und wichtig, er setzt aber im Prinzip voraus, dass die Betroffenen den Institutionen vertrauen und einen Vertrauensvorschuss liefern, der nicht immer unbedingt gerechtfertigt ist. Wir stellen sozusagen eine zusätzliche Anforderung an die Betroffenen: Vertraut uns doch und sagt uns, was euch passiert ist, wir werden euch auch schützen. – Ich würde sagen, dass wir das in wenigen Fällen tatsächlich garantieren können.

Um trotzdem Impulse für strukturelle Veränderungen zu bekommen – das habe ich versucht, in meinem Statement darzulegen –, braucht es meines Erachtens neben den ganz wichtigen klaren Wegen einer formalen Beschwerde auch Möglichkeiten, anonymisiert Vorfälle zu melden. Es braucht außerdem eine Handhabe der Hochschule, wie sie daraus Konsequenzen zieht; dann sicherlich eher auf einer strukturellen Ebene, indem sie überlegt: Wie können wir Schulungen in einem bestimmten Fachbereich machen? Wie können wir bestimmte Machtkonstellationen oder bestimmte Abhängigkeiten reduzieren? Ich glaube, das braucht es auf jeden Fall. Es gibt Hochschulen, zum Beispiel HTW und ASH, die auf dem Weg sind, so etwas einzurichten, weil es ihnen nicht genügt, nur den Personen gerecht werden zu können, die das Risiko eingehen – so möchte ich es einmal formulieren –, eine formale Beschwerde zu stellen. Denn das ist ein Risiko, das muss man ganz klar sagen.

Ich glaube, dass uns sehr viel verloren geht. Ich habe im Vorfeld mit den Kolleginnen und Kollegen bei mir an der Hochschule gesprochen, die schwerpunktmäßig die Beratung zu sexualisierter Belästigung und Gewalt machen, und sie haben gesagt, dass sie davon ausgehen, dass unter 10 Prozent der Betroffenen tatsächlich eine Beschwerde einlegen. Der Großteil der Betroffenen schreckt also davor zurück – aus den Gründen, die ich geschildert habe. Daher brauchen wir etwas, das auch niedrigschwelliger wirksam werden kann.

Dann möchte ich noch kurz auf die Frage einer neutralen Stelle außerhalb der Hochschule eingehen, das hatte ich ja auch aufgegriffen: Ja, ich glaube, wir brauchen das, insbesondere für kleine Hochschulen, wo es kaum jemanden gibt, der oder die als außerhalb oder als neut-

ral angesehen wird, und die vielleicht auch nicht die Ressourcen haben, da eine große Struktur aufzubauen. Daher würde ich das sehr befürworten. Ich glaube, dass so eine neutrale Stelle auf jeden Fall Personen ermutigen kann und auch eine Stelle sein kann, die Wissen sammelt, indem sie Fälle über strukturelle Defizite entgegennimmt und das wieder zurückspielen kann. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Zum Schluss hören wir jetzt noch Frau Prof. Dr. Schweppe.

Dr. Cornelia Schweppe i. R. (Johannes Gutenberg-Universität Mainz) [zugeschaltet]: Vielen Dank! – Das waren viele Aspekte. Ich versuche, sie ein bisschen zu bündeln, aber ansonsten gehe ich auch chronologisch vor.

Es wurde angesprochen, dass die Grenzen bei Machtmissbrauch verschwimmen. Ich glaube, ein Aspekt, der auch dazugehört, ist, dass sich bestimmte Praktiken teilweise normalisiert haben, wie zum Beispiel die unzulässige Aufgabenübertragung von einem Professor, einer Professorin auf Mitarbeitende: Schreibt mal meine Gutachten! – Das ist bei einigen gang und gäbe. Das ist aber nicht Aufgabe der Mitarbeitenden, sondern Aufgabe der Professorinnen und Professoren. Das heißt, es ist manchmal auch schwer, Unrecht als Unrecht zu erkennen. Ich glaube, es ist eine Aufgabe der Hochschulen oder der Wissenschaft oder der Politik, klar zu sagen: Wo fängt das an, und was ist Machtmissbrauch? – Also so etwas wie eine Definition oder eine verbindliche Orientierung, auch in Bezug darauf, was zu meinen Aufgaben gehört.

Zu den Beschwerdewegen könnte man viel sagen, und vieles ist auch schon gesagt worden. Es gibt in den meisten Hochschulen viele potenzielle Anlaufstellen, aber keiner weiß so richtig: Bin ich da richtig? Ist das eine Anlaufstelle für Machtmissbrauch oder auch nicht? – Das ist zerfleddert. Es gibt also ein Zuständigkeitswirrwarr, und gleichzeitig – darauf hat Herr Mehrens hingewiesen – braucht Machtmissbrauch komplexes Wissen. Da gibt es psychologische Aspekte, rechtliche Aspekte und wissenschaftliche Aspekte. Es braucht also eine Expertise, um gut beraten zu können. Es braucht auf jeden Fall Wissen.

Oft heißt es: Macht das jetzt auch noch. – Es wird, was ich so mitbekomme, sehr viel den Gleichstellungsbeauftragten zugeschoben, was meiner Meinung nach, teilweise schon, aber kein exklusives Aufgabengebiet von Gleichstellungsbeauftragten ist. Es gibt ein interessantes Modell an der Uni Heidelberg. Dort haben sie auch ganz viele Stellen – das ist bei den meisten Unis so –, und sie haben ein Modell entwickelt, wie das gebündelt wird. Es wird genau festgelegt, wer, wie, was zu tun hat und wie die Verfahrensabläufe sind. Das ist veröffentlicht worden, und es gibt dann eine zentrale Koordinierungsstelle, die weisungsunabhängig ist, die das Ganze organisiert. Das scheint mir ein ganz guter Schritt zu sein. Ich glaube, die bisherigen Beschwerdestrukturen hängen einfach auch damit zusammen, dass die Handlungsmöglichkeiten der Anlaufstellen sehr beschränkt sind. Sie können beraten. Ich habe in der letzten Zeit zwei große Tagungen organisiert. Da waren sehr viele Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte, die sagten, dass die Fälle bei ihnen anlaufen, sie aber eigentlich nicht wissen, was sie tun sollen oder was sie tun können.

Die Anonymität ist bedingt. Es wurde schon gesagt, dass in bestimmten Fällen oder wenn eine Beschwerde gemeldet wird, die Anonymität aufgelöst werden muss. Aber selbst wenn

die Anonymität zugesichert ist, macht das für Betroffene den Weg nicht unbedingt leichter, weil sie dem nicht trauen, weil die Netzwerke und informellen Kommunikationskanäle in Universitäten manchmal gut funktionieren. Auch das ist also kein sicherer Weg, um den ersten Zugang zu finden. Deswegen ist meine Einschätzung immer noch, dass externe Stellen, also vielleicht auf Landesebene wie in Nordrhein-Westfalen, eine gute Alternative sind. Auch inneruniversitär muss vieles getan werden, um das zu bündeln, niedrigschwellige Zugänge zu finden, das bekannt zu machen, weiterzugeben, Weiterbildung zu organisieren oder vielleicht auch hauptamtlich Leute dafür einzustellen. Am besten wäre natürlich auch an der Uni eine zentrale Stelle für Machtmissbrauch in Kooperation mit den anderen.

Wie schwer diese Beschwerdeverfahren sind, zeigt Folgendes: Ich habe in der letzten Zeit sehr viele Fälle begleitet. Das waren inneruniversitäre Fälle, extremer Machtmissbrauch, würde ich sagen. Das war gut schriftlich dokumentiert, die Betroffenen haben sich an Personalaräte und alles Mögliche gewandt und kamen da nicht weiter. Dann wurde eine schriftliche Stellungnahme und Beschwerde bei Präsidenten eingelegt, was letztendlich dazu geführt hat, dass sie nie wieder etwas von diesen Beschwerden gehört haben, weil gesagt worden ist, es können keine Informationen darüber herausgegeben werden, da es höchstpersönliche Personalangelegenheiten sind. Das finde ich dann wirklich die Krönung.

Manchmal liegt der Teufel auch im Detail. Falls es dann wirklich zu gerichtlichen Verfahren kommt, bestehen meistens immer noch erhebliche Macht- und Positionsunterschiede zwischen Professoren und Mitarbeitenden. Die meisten Professoren haben eine Rechtsschutzversicherung, die Mitarbeitende nicht haben. Das heißt, sie haben einen totalen Startvorteil, um überhaupt gerichtliche Wege zu gehen. Deswegen halte ich kostenlose rechtliche Beratung für sehr wichtig.

Herr Schulze! Sie haben, glaube ich, von einem Modernisierungsrückstand des Wissenschaftssystems gesprochen. Ich würde das als Demokratisierungsrückstand bezeichnen. Wenn man sich im internationalen Bereich Strukturen von Universitäten anschaut beziehungsweise mit Kolleginnen und Kollegen über unsere Strukturen redet, schütteln sie eigentlich nur den Kopf. Dass Begutachtung und Betreuung selbstverständlich getrennt sind, das ist bei ihnen schon jahrelang so. Der Mittelbau ist oft auch sehr viel reduzierter, sondern an Professoren weitergegeben. Da sind wir also, glaube ich, wirklich sehr zurück.

Es wurde gefragt, wer die Täterinnen und Täter sind. Das kann man empirisch nicht sagen. Aus meiner Sicht – ich glaube, Herr Mehrens hat das auch schon gesagt – ist es kein genderspezifisches Problem. Ob bestimmte Disziplinen dafür prädestiniert sind, weiß ich auch nicht. Ich komme aus den Sozialwissenschaften, und wir hatten darüber neulich eine Debatte: In der Erziehungswissenschaft, aber auch in der Soziologie wird dieses Problem kaum thematisiert, und wir haben uns gefragt, ob gerade, weil diese Disziplinen eine machtkritische Position einzunehmen versuchen, sie das Problem von sich wegschieben: Wir sind ja so kritisch, bei uns läuft das nicht! – Das stimmt aber nicht.

Sie haben auch recht – Frau Tomberger hat das, glaube ich, gesagt –, dass diese Eins-zu-eins-Betreuung in den Kunsthochschulen oder Musikhochschulen natürlich ein Einfallstor ist.

Departmentsysteme, hat jemand gesagt, sind mit Kosten beziehungsweise Finanzierungsmodellen verbunden. Vielleicht nur als Information: Es gibt Berechnungen, die genau das Gegenteil zeigen, nämlich dass es keine Mehrkosten verursacht. In Dresden wurde für verschiedene Modelle dargelegt, dass die Kosten gleich bleiben.

Schließlich wurde die Frage gestellt: Was hat sich geändert? – In Berlin habe ich mitbekommen, dass die Fakultät für Philosophie da einiges unternommen hat. Sie haben eine Kommission eingerichtet und einen sehr breiten Maßnahmenkatalog entwickelt, der teilweise umgesetzt wird. Ich glaube, auch die Einführung des Departments bei der Philosophie resultiert daraus, und soviel ich weiß, diskutieren das mittlerweile auch die Geschichtswissenschaften.

Ich glaube, insgesamt war gerade so ein positiver Blick, dass sich viel getan hat. Ich sehe das skeptischer. Gut ist, dass das Thema ins Rollen gekommen ist. Bis vor einiger Zeit hat darüber kaum jemand geredet. Es ist wirklich ins Rollen gekommen, es ist ein Thema. Ich bemerke allerdings oft diese Beharrungskräfte, die bestehen, bloß nichts zu verändern, denn das hat ja auch ganz viel damit zu tun, Macht anders zu strukturieren oder Macht abzugeben. Da sehe ich große Resistenzen und große Widerstände. Ich habe manchmal den Eindruck, das Wissenschaftssystem ist schon ein bisschen in Stein gemeißelt. Deswegen braucht man auch Geduld und Mut, um das weiterzumachen und es permanent zu thematisieren.

Wie kann man Angst begegnen? – Das ist eine schwierige Frage. Es gibt ganz viele Ebenen, die zu der Angst beitragen, Fälle von machtmisbräuchlichem Verhalten zu melden. Ich glaube, ein Schritt sind diese externen Beratungsstellen, weil es einfach weiter weg von den einzelnen Unis ist. Ich glaube aber auch, dass man dieses Thema zu einem normalen Thema machen müsste, also Normalisierung. Man muss es permanent diskutieren, an den einzelnen Universitäten, Instituten und Fachbereichen, sich damit auseinandersetzen, Foren schaffen, Diskussionsräume eröffnen, sodass es zum Thema gemacht wird – und auch, dass eine Haltung der Missbilligung nicht gut ist. Das ist, glaube ich, wichtig.

Die Rechte sollten auf jeden Fall gestärkt werden. – Was ich noch sagen wollte: Bei Machtmissbrauch wird in der Regel auf wissenschaftliche Mitarbeiter und Studierende fokussiert. Was oft unter den Tisch fällt, sind nicht wissenschaftlich Beschäftigte, wie Sekretärinnen und Techniker. Eine ganz vulnerable Stelle, das haben wir in einer kleinen Studie festgestellt, sind außerdem wissenschaftliche Hilfskräfte, weil sie nicht in irgendwelchen Netzwerken oder wie auch immer verankert sind. Da ist ebenfalls noch einiges zu tun.

Ich möchte noch einen Faktor benennen, den wir noch gar nicht zur Sprache gebracht haben und der auch in der bisherigen Diskussionen um Machtmissbrauch oft unter den Tisch fällt, nämlich: Machtmissbrauch braucht Personen. Er ist immer an Personen gebunden. Das ist banal, aber das ist so. Dass bestimmte Persönlichkeitszüge, wie Narzissmus, Psychopathie oder Skrupellosigkeit, diesen Machtmissbrauch – – Also diese Kombination aus steilen Hierarchien und diesen Persönlichkeitsstrukturen schaukelt sich sozusagen gegenseitig hoch, so dass sich da die Frage stellt: Was hat das eigentlich für Konsequenzen, zum Beispiel für Berufungsverfahren? Erweiterte Kriterien für zu Berufende, also nicht nur wissenschaftliche Kriterien, sondern auch persönliche Kriterien zum Beispiel, fände ich eine wichtige Sache. Denn oft ist es so, dass es nicht ein ganzes Institut oder eine ganze Fakultät ist, die machtmisbräuchlich ist, sondern es ist eine Person, die dann das ganze Institut oder auch den ganzen

Fachbereich durcheinanderbringt. Ich glaube, das darf man nicht unterschätzen. Ich will das Problem überhaupt nicht individualisieren, aber man sollte dort auch einmal hinschauen.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Frau Professor, wenn Sie langsam zum Schluss kommen könnten!

Dr. Cornelia Schweppe i. R. (Johannes Gutenberg-Universität Mainz) [zugeschaltet]: Ja, ich habe lange geredet, ich komme zum Schluss! – Noch eine Sache, die ich wichtig finde: Wer in der Diskussion auch oft zu kurz kommt, sind die Betroffenen selbst. Das hat sich bei der Auseinandersetzung zu sexuellem Missbrauch als wichtige Komponente erwiesen, also die Betroffenen stärker in die Debatte einzubeziehen. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen herzlichen Dank! – Wir haben jetzt noch eine Wortmeldung von Herrn Schulze.

Tobias Schulze (LINKE): Es ist im Prinzip schon zur Sprache gekommen, Herr Mehrens hat es angesprochen. Ich wollte noch einmal auf das Ordnungsrecht eingehen: Dem Fall, dass Studierende untereinander sich gegenseitig der Diskriminierung oder des Missbrauchs beschuldigen, kommt man, glaube ich, nicht mit dem Ordnungsrecht bei. Das hat Herr Mehrens aber schon ausführlich beantwortet, darauf wäre ich jetzt noch einmal eingegangen. Denn ansonsten kommen wir da in eine komische Debatte. – Danke schön!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Ich sehe jetzt keine weiteren Wortmeldungen. – Dann möchte ich mich ganz herzlich bei Ihnen allen, unseren Anzuhörenden, im Namen des gesamten Ausschusses bedanken, dass Sie heute hier waren, und auch für Ihre Expertise! Vielen herzlichen Dank, dass Sie unsere Fragen so ausführlich beantwortet haben!

Ich frage die Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke, ob wir die Besprechung heute abschließen wollen. Frau Neugebauer? Herr Schulze? – Nein, das ist nicht der Fall. Dann vertagen wir sie.

Punkt 4 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.