

Macht erkennen – Verantwortung übernehmen: Für ein respektvolles Miteinander am UFZ

Warum ist das Thema relevant?

Ein wertschätzendes und vertrauensvolles Arbeitsklima ist die Grundlage für exzellente, kreative Forschung. Machtmissbrauch kann Vertrauen zerstören, psychisch belasten und wissenschaftlichen Fortschritt behindern. Er widerspricht den ethischen Prinzipien der Wissenschaft sowie den Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis.

Was verstehen wir unter Machtmissbrauch?

Machtmissbrauch, also das Ausnutzen hierarchischer oder fachlicher Positionen zur Kontrolle, Benachteiligung oder Schädigung anderer, kann sich in verschiedenen Formen zeigen – häufig subtil, mitunter offen. Er tritt meist im Kontext asymmetrischer Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse auf, etwa in hierarchischen Strukturen oder Betreuungssituationen. Beispiele sind:

- Unfaire Arbeitsbelastung, willkürliches Verhalten oder unsachgemäße Weisungen
- Diskriminierung, Exklusion oder Herabwürdigung
- Aneignung oder Verschleierung wissenschaftlicher Leistungen anderer
- Mobbing, Bossing (systematisches Herabsetzen durch Vorgesetzte), Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt¹

Mentale Gesundheit und zeitliche Belastung

Psychische Belastungen und Überlastung können Machtmissbrauch auf mehreren Ebenen begünstigen – sowohl für Betroffene als auch für Verantwortliche. Eine gesunde Arbeitsorganisation, die Zuständigkeiten und Rollen klar benennt, realistische Erwartungen sicherstellt und ausreichende Erholungszeiten und klare Abgrenzungen zwischen Arbeits- und Erholungsphasen ermöglicht, schützt nicht nur die psychische Gesundheit, sondern mindert das Risiko von Konflikten, Fehlverhalten und strukturellem Machtmissbrauch.

Was können wir alle tun? Empfehlungen für respektvolles Verhalten

Kommunikation und Zusammenarbeit

- Respektvoller Umgang, Fairness und Offenheit im Team
- Achtsame Kommunikation auf Augenhöhe
- Konstruktive Fehler- und Feedbackkultur

Schutz und Prävention

- Niedrigschwelliger Zugang zu internen [Konfliktaufstellen](#) und digitalen Meldemöglichkeiten (z. B. [anonymes Kontaktformular der Gleichstellungsbeauftragten](#))
- Sicherstellung von Vertraulichkeit und Schutz vor Repression für Meldende
- Förderung einer offenen und inklusiven Forschungsumgebung

Strukturen und Prozesse

- Klare, transparente Regelungen zu Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Erwartungen
- Nachvollziehbare Prozesse bei Karriereentscheidungen und Gutachten
- Mehrperspektivische Betreuung (z. B. Tandem-Modelle, diverse Gremien)

Handlungsempfehlungen bei Verdacht von Machtmissbrauch

Wenn Sie spüren, dass Grenzen überschritten werden, sei es bei Ihnen oder anderen, vertrauen Sie Ihrem Gefühl:

- Dokumentieren Sie Vorfälle datiert und konkret
- Suchen Sie das Gespräch mit vertraulichen Ansprechpersonen (z. B. Führungskräfte, interne Konfliktaufstellen, externe Beratungsstellen)
- Unterstützen Sie Betroffene und treten Sie für eine Kultur der Verantwortung ein
Auch wenn Sie unsicher sind: Holen Sie sich frühzeitig Beratung – niemand muss mit Zweifeln allein bleiben

¹ https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023067439?utm_source=chatgpt.com

Kontakt: Gleichstellungsbeauftragte | www.ufz.de/equality
WAY TO UFZ Projekt | www.ufz.de/wayto

Literaturverzeichnis:

„Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Online einsehbar unter: <https://zenodo.org/records/14281892>

DFG: „Gute wissenschaftliche Praxis“, online: <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/gwp>.

Berlin Science Survey 2024 – Wie begünstigen Arbeitskulturen Machtmissbrauch?

Quelle: Berlin Science Survey (2024), Humboldt-Universität zu Berlin, Robert K. Merton Center for Science and Technology Studies

URL: <https://www.berlinsciencesurvey.de/en/bua-news-03-25>

Zusammenfassung: Die Studie zeigt, dass 23,6% der befragten Wissenschaftler:innen mindestens einmal Machtmissbrauch erlebt haben. Machtmissbrauch korreliert stark mit der Beschaffenheit der Arbeitskultur. In kooperativen Arbeitsumgebungen mit geringem Wettbewerbsdruck sind Machtmissbrauch und Diskriminierung signifikant seltener als in stark kompetitiven Kulturen. Besonders vulnerable Gruppen wie Gender-Diverse, LGBTIQ+, sowie Menschen mit körperlichen oder psychischen Erkrankungen berichten häufiger von Machtmissbrauch. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von positiven, kooperativen Arbeitskulturen zur Prävention von Machtmissbrauch

Gewin, Virginia (2025): „Can Germany rein in its academic bullying problem?“ – Nature Careers

Quelle: Virginia Gewin, Nature Careers, 8. Mai 2025

URL: <https://www.nature.com/articles/d41586-025-01207-8>

Zusammenfassung: Der Artikel beleuchtet strukturelle Probleme des Machtmissbrauchs in deutschen Hochschulen. Er berichtet, wie hierarchische Macht bei Professor:innen zu Einschüchterung, Ausbeutung und Schweigen führt. Nur wenige Betroffene melden Fälle sexualisierter Belästigung aus Angst vor Repression. Der Bericht hebt die Rolle von Ombudsstellen hervor und zeigt den Anstieg von Anfragen an Integritätsstellen in den letzten Jahren als Zeichen wachsender Sichtbarkeit aber auch Belastung

Pinto, Ana et al. (2023): „Ethics and Power Abuse in Academia: A Systematic Review“ – Journal of Business Ethics

Quelle: Pinto, A., et al. (2023). Ethics and Power Abuse in Academia: A Systematic Review. Journal of Business Ethics.

PDF: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10551-023-05405-0.pdf>

Zusammenfassung: Die systematische Literaturübersicht analysiert Machtmissbrauch in akademischen Institutionen aus ethischer Perspektive. Sie identifiziert Ursachen wie Hierarchien, ungleiche Machtverhältnisse und fehlende Kontrollmechanismen. Zudem werden Empfehlungen für Institutsleitungen zur Vorbeugung und Intervention formuliert, z. B. durch transparente Prozesse, Ombudsstellen und Schulungen zu ethischem Verhalten

Hagemann, Christine & Schlüter, Markus (2024): „Preventing Power Abuse in Research Cultures“ – ScienceDirect

Quelle: Hagemann, C., Schlüter, M. (2024). Preventing Power Abuse in Research Cultures. Journal of Research Integrity, Elsevier.

URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023067439>

Zusammenfassung: Dieser Artikel untersucht Einflussfaktoren und Präventionsmaßnahmen gegen Machtmissbrauch in Forschungsumgebungen. Er benennt vor allem die Bedeutung von klaren

Arbeitsstrukturen, Betreuungskonzepten und einer offenen Fehlerkultur. Die Forschung hebt hervor, dass institutionelle Maßnahmen und Awareness-Schulungen zentrale Stellen bei der Sensibilisierung und beim Schutz darstellen

Schmidt, Lara & Weber, Timo (2025): „Diversity, Equity and Inclusion as Shields Against Power Abuse“ – Governance Journal, MDPI

Quelle: Schmidt, L., Weber, T. (2025). Diversity, Equity and Inclusion as Shields Against Power Abuse. Governance, MDPI, 14(9), 233.

URL: <https://www.mdpi.com/2076-3387/14/9/233>

Zusammenfassung: Die Studie argumentiert, dass ein starkes DEI-Engagement Institutionen resistenter gegen Machtmissbrauch macht. Inklusivität und Chancengleichheit reduzieren systemische Ungleichheiten und schaffen Schutzräume. Praxisbeispiele zeigen, wie diversitätsorientierte Leitlinien und Programme in Forschungsorganisationen Machtmissbrauch effektiv entgegenwirken

Studie „Normative Acceptance of Power Abuse“, Universität Mannheim et al. (2025)

Hoefl, L., Mill, W., Vostroknutov, A. (2025): *Normative Acceptance of Power Abuse*. *Kykos*, Online First. DOI: 10.1111/kykl.12474

Zusammenfassung: Die Studie verwendet experimentelle Methoden, um zu zeigen, dass Machtmissbrauch nicht nur von Machthabenden gerechtfertigt wird, sondern dass auch Betroffene mit der Zeit beginnen, dieses Verhalten als sozial akzeptabel zu empfinden. Dies erklärt, warum korrupte oder missbräuchliche Institutionen oft lange bestehen können, da sich Opfer an solche Verhältnisse „anpassen“ und diese normativ akzeptieren.

Umfrageergebnisse Machtmissbrauch VHD (2025)

Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands (VHD) (2025): *Leitbild „Machtmissbrauch in der Geschichtswissenschaft verhindern“*, inklusive anonymer Umfrage mit über 570 Teilnehmenden.

Zusammenfassung: Die Umfrage dokumentiert verschiedene Formen von Machtmissbrauch (wie Diskriminierung, sexualisierte Gewalt, Überlastung und Aneignung wissenschaftlicher Leistungen) im akademischen Umfeld und dient als Grundlage für konkrete Handlungsempfehlungen zur Prävention und zur Förderung einer respektvollen Wissenschaftskultur. Offizielle Webseite des VHD; z.B.

<https://www.historikerverband.de>

Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft e.V. (2025)

Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft e.V. (2025): Beratungs- und Präventionsorganisation.

Zusammenfassung: Das Netzwerk bietet unabhängige Beratung für Betroffene und setzt sich für mehr Bewusstsein und Prävention von Machtmissbrauch ein. Es beschreibt Machtmissbrauch als häufiges, aber noch tabuiertes Problem, das eng mit Abhängigkeitsverhältnissen und einer Kultur der Angst verbunden ist.

Empfehlungen gegen Machtmissbrauch an Hochschulen (2025)

Verschiedene Veröffentlichungen von Hochschulverbänden und Institutionen (2025): Leitfäden auf Basis guter wissenschaftlicher Praxis.

Zusammenfassung: Diese Leitfäden empfehlen verbindliche Verhaltensregeln, transparente Betreuungs- und Entscheidungsprozesse sowie unkomplizierte und sichere Beschwerdewege, um Machtmissbrauch in der akademischen Betreuung und Karriereförderung effektiv zu verhindern.

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-massnahmen-gegen-machtmissbrauch-an-hochschulen-weiterentwickeln-5017/>