

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, 24098 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Bildungsausschuss  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel  
[bildungsausschuss@landtag.ltsh.de](mailto:bildungsausschuss@landtag.ltsh.de)

- per Mail -

Diversitätsbeauftragte\_r  
Eddi Steinfeldt-Mehrtens

Hausanschrift:  
Christian-Albrechts-Platz 4, 24118 Kiel

Postanschrift: 24098 Kiel

[www.uni-kiel.de](http://www.uni-kiel.de)

Paketanschrift:  
Olshausenstraße 40  
24118 Kiel

**Bearbeiter\*in, Zeichen**  
Eddi Steinfeldt-Mehrtens  
DivB

**Mail, Telefon**  
[esteinfeldt-mehrtens@uv.uni-kiel.de](mailto:esteinfeldt-mehrtens@uv.uni-kiel.de)  
Tel +49(0)431-880-7000

**Datum**  
01.07.2025

## Fachgespräch des Bildungsausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags zum Thema Machtmissbrauch an Hochschulen

### Schriftliche Stellungnahme

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 20/4977

Sehr geehrter Vorsitzender Habersaat,  
sehr geehrte Mitglieder des Bildungsausschusses,

ich bedanke mich für die Möglichkeit, eine schriftliche Stellungnahme zur Thematik Machtmissbrauch an Hochschulen einbringen zu dürfen.

Machtmissbrauch an Hochschulen ist leider keine Ausnahme, sondern weit verbreitet. Er ist systemimmanent, d.h. das deutsche Wissenschaftssystem ermöglicht und begünstigt sogar Machtmissbrauch. Machtmissbrauch kann unterschiedliche Formen annehmen, medial besonders präsent sind dabei oft Formen von sexualisierter Belästigung und sexualisierter Gewalt. Im Kern geht es bei Machtmissbrauch aber nicht um Diskriminierung – auch wenn Fälle sich durchaus überschneiden können und damit lediglich zeigen, wer im Wissenschaftssystem besonders prekär und vulnerabel ist. Ich schließe mich den gängigen Definitionen der Gewerkschaften, der DFG und der Forschung zu dem Thema an und möchte Machtmissbrauch definieren als den Missbrauch von (Macht)Position und Einfluss, durch den andere Menschen benachteiligt oder geschädigt werden, um sich selbst ungerechtfertigt zu begünstigen. Neben der besonders oft betroffenen Gruppe der

Promovierenden sind auch Postdoktorand\*innen, Mitarbeitende in Technik und Verwaltung und Studierende negativ von Machtmissbrauch betroffen. Deutlich weniger häufig sind Professor\*innen und hier dann vor allem Juniorprofessor\*innen betroffen. Starke Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen also Machtmissbrauch.

Durch ein gesteigertes öffentliches Interesse wurde 2023 an der CAU eine Arbeitsgruppe Machtmissbrauch eingerichtet. An der Arbeitsgruppe habe ich in meiner Funktion als Diversitätsbeauftragte\*r beratend teilgenommen. Die Arbeitsgruppe schloss 2024 ihre Arbeit mit den Empfehlungen ab, nach dem Vorbild Baden-Württembergs eine unabhängige, hochschulübergreifende Beratungs- und Beschwerdestelle zu Machtmissbrauch zu installieren und entweder dort oder durch eine externe Panelstudie die Vorfälle zu Machtmissbrauch zu monitoren. Beiden Empfehlungen möchte ich mich erneut anschließen und halte die Einrichtung einer\*s Vertrauensanwält\*in für noch dringlicher als das Monitoring. Ich möchte darüber hinaus dafür plädieren, Betreuung und Vorgesetztenfunktion in der Promotion personell zu trennen. Da Doppelfunktionen Machtmissbrauch begünstigen, liegt es auf der Hand – und wird in anderen als dem deutschen Wissenschaftssystem auch längst so praktiziert – dass Professor\*innen, die eine Promotion begutachten, nicht gleichzeitig die Weisung und Vorgesetztenfunktion gegenüber diesen Promovend\*innen inne haben sollten. Hierzu könnten die Hochschulen eigene Regelungen treffen und auch gemeinsame Standards setzen, um Kriterien und Prüfmechanismen für gute Betreuung festzulegen. Darüber hinaus gilt es bei der Einstellung von Führungskräften stärker auf Führungskompetenzen zu achten und Kriterien und Prüfmechanismen für gute Führung (in Wissenschaft und Verwaltung) zu etablieren und insbesondere in Berufungsverfahren stärker zu berücksichtigen. Eine weitere Maßnahme gegen Machtmissbrauch auf Landesebene könnte es sein, einen Passus zur Regelung gegen Machtmissbrauch in der HSG-Novellierung aufzunehmen. Bei einer solcher Regelung gilt es dann den Opferschutz in Hinblick auf Informations-, Schutz-, Beistands- und verfahrensbegleitende Rechte deutlich stärker (bspw. auch in Disziplinarverfahren) zu berücksichtigen. Auf Bundesebene wäre zudem ein wichtiger Schritt das WissZeitVG so zu reformieren, dass es nicht zu erneuten Einfallstoren von Machtmissbrauch durch verkürzte Vertragszeiten für Early Career Researchers kommt.

Meine Stellungnahme stützt sich auf Schilderungen von von Machtmissbrauch betroffenen Mitgliedern der CAU mir gegenüber in der Antidiskriminierungsberatung sowie auf folgende Quellen zu dem Thema:

- Bahr, Amrei et al. (2022): #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Suhrkamp.
- Fehrenbach, Heinz G. (2020): Mythen über Machtmissbrauch in der Wissenschaft. In: Forschung & Lehre 4/2020. Online: <https://www.forschung-und-lehre.de/management/mythen-ueber-machtmissbrauch-in-der-wissenschaft-2701>
- Leistung, Daniel et al. (2022): Anreizsystem, Machtmissbrauch und Wissenschaftliches Fehlverhalten. Eine Analyse zum funktionalen Zusammenhang zwischen strukturellen Bedingungen und unethischem Verhalten in der Wissenschaft. Version 2.
- Mense, Lisa et al. (2022): Sexualisierte Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Handreichung. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 37.
- Marbacher, Lena (2024): Arbeit Macht Missbrauch. Eine Gesellschaftskritik. Fischer.
- N<sup>2</sup> Positionspapier (2019): Machtmissbrauch und Konfliktlösung. Online: [https://www.phdnet.mpg.de/n2/publications-and-press/N2\\_PowerAbuseStatement\\_German](https://www.phdnet.mpg.de/n2/publications-and-press/N2_PowerAbuseStatement_German)
- Webseite des Netzwerks gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft (2025): <https://www.netzwerk-mawi.de/machtmissbrauch>

Ich danke Ihnen erneut für die Einladung und stehe für Rückfragen sehr gern zur Verfügung.

Mit besten Grüßen,

Eddi Steinfeldt-Mehrtens