

„SERIENTÄTER
MIT
PROFESSOREN
TITEL“



Machtmissbrauch in der Wissenschaft ist allgegenwärtig, doch bisher traute sich kaum jemand, dieses unerquickliche Thema offen anzusprechen. Die Betroffenen schweigen aus Scham, aus Angst vor beruflichen Sanktionen oder weil sie schlichtweg keinerlei Rückhalt in ihrem Arbeitsumfeld haben. Wissenschaftler und Dozentinnen haben, obwohl sie sehr wohl wissen, dass sich bestimmte Kollegen gegenüber Mitarbeiterinnen sexuell übergriffig verhalten, die Arbeitskraft ihrer Doktoranden ausbeuten oder Sekretärinnen und das Servicepersonal mit cholerischen Ausfällen tyrannisieren, einfach weggeschaut. Nicht zuletzt dank der MeToo-Bewegung bricht die Mauer des Schweigens und werden die Machtmissbraucher nun stärker zur Rechenschaft gezogen. Zumindest ist ein Anfang gemacht

TEXT: BÄRBEL SCHWERTFEGER

Nach einem Forschungsaufenthalt in den USA kehrte Sabine* (*Name geändert) als wissenschaftliche Mitarbeiterin an eine deutsche Universität zurück. Das Jobinterview mit der Professorin des Lehrstuhls klang gut. „Ich glaubte, dass ich meinen Forschungsinteressen dort weiter nachgehen konnte“, erinnert sich die promovierte Biologin. Doch das entpuppt sich als Irrtum. „Die Professorin hatte ganz genaue Vorstellungen, woran ich arbeiten sollte, und das war nicht mein Interesse.“ Dabei sollte Sabine eine Methode, die nur sie beherrschte, bei Studien von Kolleginnen und Kollegen anwenden und ihnen dann die Daten geben. „Ich hatte viel Arbeit, aber nichts, was mich in meiner Laufbahn weitergebracht hätte“, erzählt sie. „Das war sehr frustrierend.“

Auch vertraglich wurde nicht eingehalten, was ihr zugesagt war: ein Drei-Jahresvertrag und eine volle Stelle. Bekommen hat sie zwei halbe Stellen, eine davon eine Elternzeitvertretung und die andere mit mehr Lehrdeputat und weniger Forschung. Dann stand eine Konferenz an, aber die Ergebnisse der Forschung waren nicht so wie die Professorin sich das erwünscht hatte. Sabine wurde unter Druck gesetzt, Ergebnisse zu liefern, die es nicht gab. „Das war wie aus Stroh Gold zu spinnen“, erinnert sie sich.

Ständig wurde ihr unterstellt, dass sie sich nicht genug anstrengt und unfähig sei. „Ich fühlte mich schuldig“, sagt sie. „Und wusste auch nicht, wo ich mich beschweren konnte und ob das was bringen würde.“ Gespräche mit der Professorin, auch gemeinsam mit Kollegen und Kolleginnen brachten nichts. „Wenn die Daten das Gewünschte nicht hergaben, wurde es auf die Mitarbeitenden geschoben, die die Daten analysiert hatten und die wurden von ihr als ‚unfähig‘ bezeichnet“, sagt die Biologin. Die meisten schwiegen, weil sie merkten, dass die Gespräche zu nichts führten.

Dann wurde Sabine schwanger und da ging der Spießrutenlauf erst richtig los. Jeden Tag bedrängte die Professorin sie, wie lange sie Elternzeit nehmen wolle und wann sie genau wieder zurückkomme. „Das war sehr belastend für mich.“ Nach der Elternzeit ergab sich dann eine andere Möglichkeit für Sabine und sie wechselte an einen anderen Lehrstuhl.

Jahre später erfuhr sie, dass sich andere wissenschaftliche Mitarbeitende beim Dekan und Bereichsleiter über die Professorin beschwert hatten. „Doch die wollten vor allem den guten Ruf der Uni bewahren“, sagt Sabine. Passiert ist nichts. Die Professorin verfährt noch immer nach demselben Muster. Und die Fluktuation an ihrem Lehrstuhl ist sehr hoch.

ÄHNLICH WIE FRÜHER IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Dieser Fall ist nur einer von vielen. Daniel Leising, Psychologieprofessor für Diagnostik und Intervention an der Technischen Universität Dresden, ist desillusioniert. „Ich habe inzwischen eine lange Liste von Personen, die sich teils massiver Verfehlungen schuldig gemacht haben und die alle bis heute nicht sanktioniert wurden“, sagt der Vorsitzende der Kommission zum Bericht „Anreizsystem, Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten“ der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs). „Da geht es nicht um vage Gerüchte, sondern um detaillierte Berichte von Betroffenen.“ Leising weiß zum Beispiel von mehreren Fällen, in denen national oder international profilierte Professoren weibliche Untergebene sexuell unter Druck setzten. Bei mangelnder Gefügigkeit drohten den betroffenen Frauen empfindliche Karriere Nachteile. Allerdings habe Machtmissbrauch viele Formen und die MeToo-Problematik stelle darunter nur einen relativ begrenzten Anteil dar.

„Es gibt Serientäter mit Professorentitel, die völlig beratungsresistent sind“, sagt Daniel Leising: „Wenn man die bei einer Lüge erwischt, antworten sie darauf einfach mit der nächsten Lüge. Das sind schon Psychopathen im engeren Sinne.“ Die finde man natürlich überall, aber sie fühlten sich „magisch angezogen von Positionen mit nahezu unbegrenzter Macht“ – über die Professoren eben verfügen. „An den Universitäten gibt es einen substanziellen Anteil von Personen, die extrem skrupellos agieren, reihenweise andere Menschen beschädigen, öffentliche Gelder geschickt in private Kanäle umleiten oder Daten fälschen“, so sein Resümee.

Bei den Universitäten gebe es dabei ein ähnliches Problem wie früher in der katholischen Kirche: Machtmissbrauch ver-



ZUM NACHLESEN

Unter dem Titel „omnipotent“ (DUZ M11/2023, Seiten 18-31) hat sich DUZ-Autorin Bärbel Schwertfeger bereits 2023 sehr intensiv mit den Ursachen und Folgen von Machtmissbrauch in Wissenschaftseinrichtungen beschäftigt. Ihre Recherche und Analyse ist nach wie vor aktuell.

birgt sich hinter einer Fassade der Hochanständigkeit. „Die Leute können sich nicht vorstellen, dass ein weltweit einflussreicher Forscher in Wirklichkeit ein pathologischer Lügner ist“, sagt der Professor. Bei Bankern hätten alle einen kritischen Blick, aber dass es innerhalb der Uni hochgradig korrupte Personen und Strukturen gibt, gerate erst langsam ins öffentliche Blickfeld.

Dabei ist Machtmissbrauch äußerst vielfältig und schwer zu definieren. „Da werden wir keine befriedigende Lösung bekommen, weil es immer eine subjektive Sichtweise der Opfer gibt“, sagt Dr. Daniel Müller. Der Leiter des Graduiertenzentrums „House of Young Talents“ an der Universität Siegen engagiert sich ehrenamtlich im „Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft“. Für manche sei jede harte Kritik des Chefs schon Machtmissbrauch.

Er erzählt von einem großen Institut, indem ein Lehrstuhlinhaber bis Februar 2022 auf seinem Tisch eine Putin-Büste stehen hatte. An der Wand hing ein Bild des nordkoreanischen Diktators, der von 20 uniformierten Frauen angehimmelt wurde. Und in die Gesichter waren mit Photoshop das Gesicht des Lehrstuhlinhabers und seiner Mitarbeiterinnen eingefügt. „Ist das schon Machtmissbrauch? Oder nur ein misslungener Witz?“, fragt Daniel Müller. „Für mich ist das eindeutig Machtmissbrauch.“

HOCHSCHULSTRUKTUREN BEGÜNSTIGEN MISSBRAUCH

Brüllen, Schreien Türenknallen, Unterlagen auf die Tische von Mitarbeitenden werfen – da sei man bereits im Bereich der Gewalt oder Bedrohung, wenn man die Macht habe und der andere sich nicht wehren könne. „Oft fallen aber gar keine bösen Worte“, weiß der Leiter des Graduiertenzentrums. „Ein Mitarbeiter hat im Labor Ergebnisse erzielt und der Doktorvater gibt diese einem anderen Doktoranden zur Veröffentlichung.“ Das sei ein klarer Machtmissbrauch. Einer der häufigsten Verstöße sei die Autorenschaft. Die Arbeitsergebnisse gehörten der Uni, aber die Autorschaft sei höchst persönlich und könne nicht übertragen werden. „Wenn sich der Professor selbst auf die Autorenliste setzen lässt, obwohl er nichts dazu beigetragen hat, ist das Machtmissbrauch“, stellt Daniel Müller klar.

Vielen sei bewusst, dass es falsch ist, aber keiner kann oder will etwas dagegen unternehmen. Das wiederum liege in der Struktur der Universitäten begründet. In der Wissenschaft gäbe es vor allem befristete Arbeitsverträge, innerhalb derer man seine Doktorarbeit fertigstellen müsse. Das erschwert den Wechsel. „Wenn man den Lehrstuhl dann verlässt, verfolgt einen die Kritik häufig“, weiß Missbrauchsexperte Müller. Häufig schreibe der Professor einen inoffiziellen „Letter of Reference“ an den neuen Vorgesetzten, in dem er vor den Betroffenen warnt und ihn schlecht macht. „Auch Lügen werden da verbreitet“, so Müller. Und die Betroffenen erfahren nichts davon. „Das läuft unter dem Siegel der Verschwiegenheit.“



MAUER DES SCHWEIGENS

Um die Missstände aufzudecken, müssten sich die Betroffenen wehren. Doch bei der Suche nach Betroffenen stößt man auf eine Mauer des Schweigens. „Manchen ist es peinlich und sehr unangenehm und sie fragen sich, wie konnte mir das passieren?“, sagt Prof. Dr. Annette Kluge, Leiterin des Lehrstuhls Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Ruhr-Universität Bochum. Viele rutschten da über die Jahre rein. Sie fingen als studentische Hilfskraft an, promovierten dann als Mitarbeitende und seien so „in einem Tunnel“, dass sie gar nicht auf die Idee kommen, sich zu wundern und sich beschweren. Die meisten fühlten sich in einer abhängigen und schwächeren Position und sagten sich „Augen zu und durch“.

Früher seien Promovierende häufig die Kofferträger der Professoren gewesen, berichtet Psychologin Kluge. „Sie haben das Wohnzimmer des Professors gestrichen und den Rasen gemäht.“ Auch heute noch werden hier und da die Doktorandinnen gebeten, die Kinder gegen Bezahlung zu betreuen. Auch dies fiel unter die Definition von Machtmissbrauch. Jeder Professor oder jede Professorin müsste dafür sensibilisiert werden, wann Machtmissbrauch beginnt. Aber dienstrechtlich könne man das nicht verpflichtend einfordern. „Es gibt klare Regeln und jemand missachtet sie, um sich selbst Vorteile zu verschaffen“, so Annette Kluge, die ebenfalls Mitglied der Kommission der DGPs ist.

Es gibt Arbeitsgesetze und -richtlinien. „Wenn ich eine Person für drei Jahre mit dem Qualifikationsziel Promotion befriste, dann muss ich ihr auch die Zeit einräumen, dafür in der regulären Arbeitszeit an der Promotion zu arbeiten“, stellt Arbeitspsychologin Kluge klar. „Da kann ich nicht sagen, deine Dissertation musst du nachts schreiben.“ Oder nur eine halbe Stelle vergeben, aber hundert Prozent Arbeit einfordern.

Daniel Müller von der Universität Siegen weiß von einem promovierten Tierarzt in einer großen Uniklinik, der eine unbefristete Stelle aufgibt, weil er nicht mehr mit ansehen konnte, wie dort befristet angestellte ausländische Doktoranden unter ihrem Doktorvater leiden. „Die mucken nicht auf, weil sie auf das Visum angewiesen sind“, sagt der Leiter des Siegener Graduiertenzentrums. „Die arbeiten trotz fehlendem Arbeitsvertrag Vollzeit, machen Arbeit ohne die Sicherheitsbedingungen und lassen sich Forschungsergebnisse stehlen.“

ZU VIEL MACHT IN PROFESSORENHAND

Ein zentrales Thema ist Machtballung bei den Professoren. „Wir haben daher vorgeschlagen, die Begutachtungsfunktion von der Personalverantwortung und von der wissenschaftlichen Zusammenarbeit zu entkoppeln“, sagt Professor Dr. Leising. „Das würde auf jeden Fall Sinn machen und dafür gibt es in anderen Ländern bewährte Vorbilder. Aber da sehe ich in Deutschland noch nicht viel Bewegung.“ Die Frage der

Begutachtung ließe sich leicht anders regeln, indem man die Promotionsordnung ändert. „Das ist eine reine Frage des politischen Willens“. Bei der Personalverantwortung sei es schwieriger, da müsse man auf der Gesetzesebene ran.

Arbeitspsychologin Kluge sieht die Trennung von Personalverantwortung und wissenschaftlicher Verantwortung aber auch kritisch. „Wenn etwa Fördermittel an meine Person gebunden sind und ich die Budget- und die inhaltliche Verantwortung habe, wieso sollte ich Befugnisse auf jemand anderen übertragen?“, fragt die Lehrstuhlinhaberin an der Ruhr-Universität Bochum.

Auch bei der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat man Bedenken. Die Betreuung und Bewertung in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase zu entflechten, könne dazu führen, dass die persönliche Entwicklung der sich qualifizierenden Personen nicht mehr ausreichend gesehen werde, so Professorin Dr. Susanne Menzel-Riedl, HRK-Vizepräsidentin für Hochschulsystem und Organisation. Es handele sich aber um mehr als nur ein Schriftstück mit einer Prüfung am Ende. „Da müssen wir abwägen, ob wir nicht etwas Wertvolles kaputt machen“, so die Professorin. Oder ob es doch zwingend sei, als Hochschule klar zu sagen: Die Dreifach-Rolle birgt ein nicht mehr zu vertretendes Risiko für Machtmissbrauch. Die HRK will das Thema demnächst angehen.

FEHLENDE UNTERSTÜTZUNG FÜR BETROFFENE

Viele Betroffene wissen einfach nicht, wohin sie sich wenden können. „Die haben doch keine Vorstellung davon, dass es an Universitäten oder bei den Fachgesellschaften zum Beispiel Ombudspersonen gibt“, berichtet Organisationspsychologin Annette Kluge. „Da habe jede Universität ihre eigene Anlaufstelle.“ Die Betroffenen hätten oft nicht das Gefühl, dass sich irgendetwas zum Positiven ändert, wenn sie sich beschweren, sagt Sophia Hohmann vom Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft (<https://www.netzwerk-mawi.de/>). „Wir beraten sehr oft, wo die Betroffenen schon alle möglichen Stellen an der eigenen Hochschule aufgesucht haben, und nichts passiert ist.“ Sie müssten immer wieder und wieder ihre Geschichte erzählen und würden dann weiter verwiesen. Da gäbe es oft eine große Frustration und viele verließen die Wissenschaft.

Allerdings ist es häufig nicht im Interesse der Universität, Beschwerden konsequent zu verfolgen, wenn ein Professor oder eine Professorin zum Beispiel Drittmittel in Millionenhöhe eingebracht hat. „Um einen Imageschaden zu vermeiden, versuche man den Vorgang möglichst lautlos zu klären“, so Professorin Kluge. An der Technischen Universität München hat man daher als Ombudspersonen hochrangige emeritierte Professoren und Professorinnen beschäftigt, die das System sehr gut kennen, die aber nicht mehr in der Struktur sind und auch das Standing haben zu handeln.

HRK FORDERT KLARE POSITIONIERUNG DER HOCHSCHULEN

Die HRK geht noch einen Schritt zurück und fordert zunächst eine klare Positionierung der Hochschulen gegen Machtmissbrauch. So habe die Mitgliederversammlung der HRK im Mai die Empfehlungen zu Maßnahmen beschlossen. „Es besteht ein Konsens aller Hochschulen, dass entschieden gegen Machtmissbrauch gehandelt werden muss“, berichtet HRK-Vizepräsidentin Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl.

Viele Hochschulen hätten bereits verbindliche Kriterien zum Beispiel für Beratungsstellen. Eine wichtige Aufgabe sei es, diese auch konsequent umzusetzen und Transparenz und Sichtbarkeit zu schaffen. Es müsse eine zentrale Stelle geben, wo Beschwerden auflaufen und weiterverarbeitet werden. „Da sehe sie eine institutionelle Verantwortung“, sagt die HRK-Vizepräsidentin. Es könne nicht das Motto gelten: Es wird sich schon rumsprechen, dass man sich beschweren kann. „Mindeststandards sind, dass es einen verlässlichen Meldeweg und konkrete Ansprechpersonen gibt“, so Susanne Menzel-Riedl. Strukturelle Herausforderung sei es, dass Betroffene Ross und Reiter nennen müssten, damit wirksam gehandelt und sanktioniert werden kann. „Gerade wenn die Betroffenen in einer kleinen Arbeitsgruppe tätig sind, haben sie oft Angst, identifiziert zu werden und den weiteren Prozess nicht kontrollieren zu können“, hebt die HRK-Repräsentantin hervor. „Sie wissen etwa nicht, wann der Professor oder die Professorin im Präsidium vorgeladen wird und womit genau sie im Beschwerdeprozess rechnen müssen.“

Deshalb sei es wichtig, Verfahrensregeln transparent zu machen und involvierte Einheiten voneinander zu trennen: Einmal die Beratung, ohne eine Verpflichtung Namen zu nennen, und einmal die Ermittlung mit Namensnennung. Dabei müssen die Beschwerdeführer aber jederzeit das Recht haben, über die nächsten Verfahrensschritte informiert zu werden und sie gegebenenfalls auch zu stoppen. „Nur wenn die oder der Betroffene Kenntnis über den Fortgang des Beschwerdeprozesses hat, ist das Ganze erfolversprechend“, sagt Menzel-Riedel, die Präsidentin der Universität Osnabrück ist. „Aber wir haben an den Hochschulen zum Teil noch keine Routine, die diese professionelle Trennung vorsieht und noch nicht klar definiert, wann welche Information an Beschwerdeführende oder andere Stellen weitergeht.“

NETZWERKE FÜR BETROFFENE AUFBAUEN

Aber auch die von Machtmissbrauch Betroffenen brauchen Unterstützung. Die Schaffung von Netzwerken für Personen, die in einer frühen Phase ihrer Karriere sind und der Austausch untereinander sei ein erster Schritt zum Empowerment, Fälle von Machtmissbrauch tatsächlich zu melden, stellt Menzel-Riedl klar. „Da wird die Kultur des Hinsehens und Entgegentretens besprochen und reflektiert. Hinweise auf einen möglichen Machtmissbrauch blieben dann nicht in der Arbeitsgruppe. Das könne dafür sorgen, dass Personen, die ihre Macht missbrauchen, frühzeitig auffallen und sich nicht sicher fühlen.“

Wichtig sei es auch, eine positive Führungskultur voranzubringen. „Wer mitbekommt, dass ein Kollege oder eine Kollegin falsch mit Promovierenden umgeht, hat die Verantwortung, sich einzumischen und für eine positive Führungskultur einzustehen“, hebt Menzel-Riedl hervor. Man müsse die Umstehenden ins Boot holen, das Hinschauen und das Eingreifen befördern. „Es ist wichtig, die oft geschlossenen Systeme einer Arbeitsgruppe oder eines Betreuungsverhältnisses aufzubrechen“, ist die HRK-Vizepräsidentin überzeugt. Wer selbst unter Missbrauch gelitten hat, kenne häufig keine positiven Gegenbeispiele. Hier könne man individuelle Weiterbildungen anbieten, aber letztlich helfe nur ein umfassender Kulturwandel und der dauere. //