



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Machtmissbrauch an Universitäten

Strukturelle Ursachen und Ebenen potentieller Maßnahmen

Jutta Stahl

Professorin für Differentielle Psychologie und Psychologische Diagnostik

Prodekanin für Akademische Karrieren und Chancengerechtigkeit Humanwissenschaftliche Fakultät

Beitrag zur Ringvorlesung "Missbrauchte Macht" Sexualisierte und psychische Gewalt in Institutionen

Universität Würzburg (Fakultät für Humanwissenschaften, der Katholisch-theologischen Fakultät) und Akademie des Bistums

Überblick

- Wie kam ich zu dem Thema?
- Was ist Macht?
- Empirie: aktuelle Umfrage Sep. 2023
- Verhalten in komplexen Systemen
- Ebenen der Verbesserungsmöglichkeiten
- Kommunikation
- Betroffen? Was tun?
- Fragen und Diskussion

Ombudsgremium der DGPS (seit 2020)



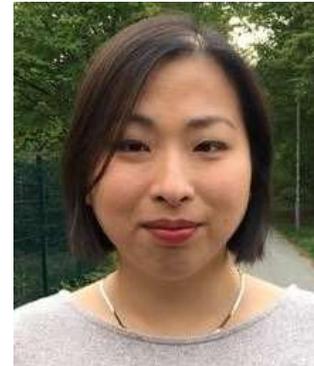
Malte Elson
(Bern)



Susann Fiedler
(Wien)



Peter Kirsch
(Mannheim/Heidelberg)



Le Vy Phan
(Bielefeld bald München)



Jutta Stahl
(Köln)

DGP-Kommission Anreizsystem, Machtmissbrauch und Wissenschaftliches Fehlverhalten (seit 2021)



Nicole Bössel-Debbert
(Greifswald)



Annette Kluge
(Bochum)



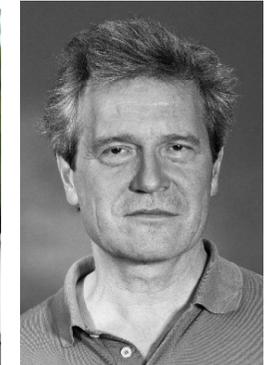
Daniel Leising
(Dresden)



Dorothee Mischkowski
(Leiden/Bonn)



Franz Richter
(Dresden)



Manfred Schmitt
(Koblenz Landau)

+ Le Vy Phan & Jutta Stahl

Wissenschaft & System

- Gernot Münster (2022): „Wissenschaft ist ein gemeinschaftliches Unterfangen mit dem Ziel, im Lichte anerkannten Hintergrundwissens rational akzeptierbare, empirisch oder theoretisch prüfbare Erkenntnisse zu gewinnen, deren Bedeutung über den Einzelfall hinausgeht, und diese Erkenntnisse der Gemeinschaft zu vermitteln.“
- Jutta Stahl (2024): Die schönste und spannendste Aufgabe der Welt, viele wunderbare, kluge und engagierte Menschen arbeiten im Wissenschaftssystem

... **aber** es gibt Hinweise auf Fehlverhalten (wissenschaftlich, zwischenmenschlich) und **Machtmissbrauch** und die Debatte ist immer wieder: „Ist es ein strukturelles Problem oder sind es „nur“ individuelle Einzelfälle



Institution



Individuen



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Macht – was ist das?

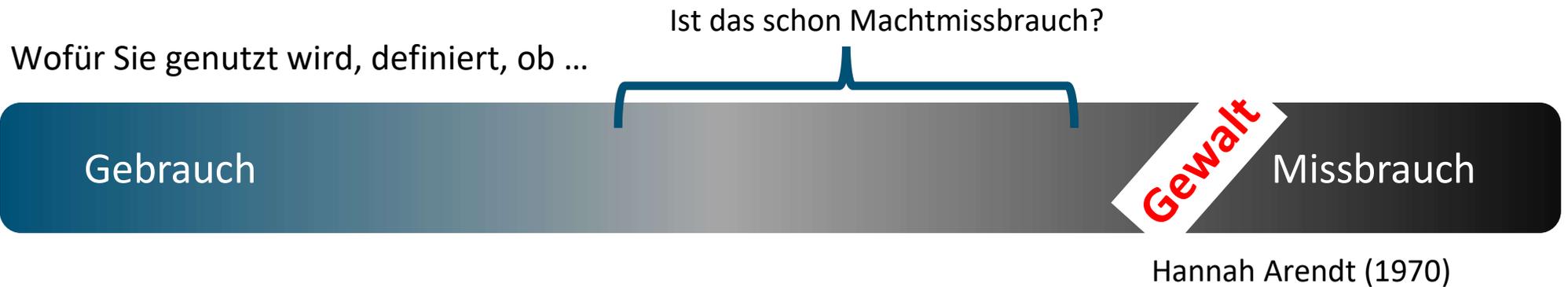
Macht (einige Definitionen)

„Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer **sozialen Beziehung** den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht.“ (Max Weber, 1956, S. 28)

“Power refers to the capacity that A has to influence the behavior of B, so that B does something, **he or she would not otherwise do.**” Robbins (1993)

„Macht entspringt der menschlichen Fähigkeit, nicht nur zu handeln oder etwas zu tun, sondern sich mit anderen **zusammenschließen und im Einvernehmen** mit ihnen zu handeln. Über Macht verfügt niemals ein Einzelner; sie ist im **Besitz einer Gruppe** und bleibt nur solange existent, als die Gruppe zusammenhält“ (Arendt 2000, S. 45).

Das Dilemma mit der Macht – Gebrauch und Missbrauch



Basen der Macht

- Legitime Macht (z.B. von Vorgesetzte, Richter*innen)
- Macht durch Belohnung (z.B. Lohnerhöhung, Urlaub, Lob, Zuwendung)
- Macht durch Zwang (z.B. durch Angst vor Konsequenzen)
- Macht durch Identifikation (z.B. durch Charisma)
- Macht durch Wissen (z.B. Expert*innenwissen)

French & Raven (1960)

Machtmissbrauch an Universitäten

Geschichtsdozent freigestellt

Ein Dozent an der Humboldt-Universität wird von der Universitätsleitung freigestellt. Vorwürfe der sexualisierten Gewalt.



Seit mehr als 20 Jahren soll der Dozent Studentinnen sexuell belästigt haben
Foto: xLiesaxJohannsenx/imago

BERLIN taz | Der wissenschaftliche Mitarbeiter der Humboldt-Universität, gegen den es **Vorwürfe der sexualisierten Gewalt** gab, ist bis auf Weiteres freigestellt. Das gab die Universitätsleitung der Studierendenschaft in einer internen Mail am Donnerstagmittag bekannt. „Er wird im Wintersemester 2023/24 nicht unterrichten“, heißt es. Dem Dozenten der Alten Geschichte wird vorgeworfen, seit mehr als 20 Jahren Studentinnen sexuell belästigt zu haben.

MACHTMISSBRAUCH AN DER UNI

Wie Doktoranden von ihren Professoren ausgebeutet werden

VON KATRIN HUMMEL · AKTUALISIERT AM 06.06.2022 · 09:53



Ein Bericht deckt auf: An deutschen Unis kommt es erschreckend häufig zu Fehlverhalten und Machtmissbrauch. Zwei Doktorandinnen berichten.

MERKEN ☆ 29 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18

Nachdem Colette Neseemann ihre erste wissenschaftliche Fakultät hatte, passierte etwas, das sie bis dahin für unvorstellbar gehalten hatte. Die Doktorandin im Fach Psychologie mit ihrer Doktor Mutter über sagte: Das können Sie so nicht veröffentlichen“, erinnert sich Neseemann. Das Ergebnis der Untersuchung, auf der das „Paper“ basierte, war nicht nur enttäuschend, sondern auch für sie selbst. „Die Doktor Mutter schlug mir vor, ich solle eine von mir und anderen Menschen einfach weglassen, damit das Ergebnis interessanter wirkt“, erzählt sie, habe ihre Doktor Mutter gesagt. „Daraufhin jedoch, erzählt sie, habe ihre Doktor Mutter gesagt: „Lehrstuhl arbeiten wollen, lege sie ihr nahe, „das so zu machen, was also wissenschaftlich unsauber“. Doch dazu war Neseemann nicht bereit. Sie hat sich für eine andere Fakultät beworben und ist dort geblieben.



Sexuelle Übergriffe: Hauptzeugin belastet Göttinger Professor

Die Hauptzeugin in einem Verfahren über sexuelle Übergriffe begangen haben. Dafür muss er sich am Montag haben der 57-jährige Angeklagte und die damalige

Die Spur:

Tatort Uni - #MeToo und Machtmissbrauch an Hochschulen

MITTWOCH, 19.07., 22.45 – 23.15 Uhr, ZDF



© Fritz Fechner
Franziska Saxler (links) und Victoria Striewe haben die Plattform #MeTooScience gegründet

Empirie

Aktuelle Umfrage (Sep-Okt 2023)

Quellen:

<https://taz.de/Machtmissbrauch-an-Universitaeten/!5948194/>

<https://www.zdf.de/dokumentation/die-spur/diespur-metoo-machtmissbrauch-tatort-uni-102.html>

<https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/machtmissbrauch-an-der-uni-ein-bericht-deckt-auf-18062101/die-extreme-abhaengigkeit-18062099.html>

https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/braunschweig_harz_goettingen/Sexuelle-Uebergriffe-Hauptzeugin-belastet-Goettinger-Professor,professor152.html

Umfrage Deutschen Gesellschaft für Psychologie: Sep-Okt 2023

Was haben wir erhoben?

Zwischenmenschliches Fehlverhalten

d.h. einschüchterndes, feindseliges, diskriminierendes oder beleidigendes Verhalten im Arbeitsumfeld

z.B. Ausgrenzung, verbale oder physische Aggression, sexuelle Belästigung, Karriereschädigung, Ressourcenentzug, Bedrohungen oder unangemessene Kommunikation

Follow-up-Umfrage zu 2020/2021

5412 Mitglieder (E-Mail-Verteiler der DGPs) + E-mails an **56** Institute Psychologie

895 Personen: **620** (66.8%) ECR, **205** (22.9%) Professur (W2/W3), **93** (10.4%) weiteres (u.a. Studierende, TuV, keine Stelle etc.)

69% (n=621) betroffen/beobachtend/involvert mindestens eines der beiden FV

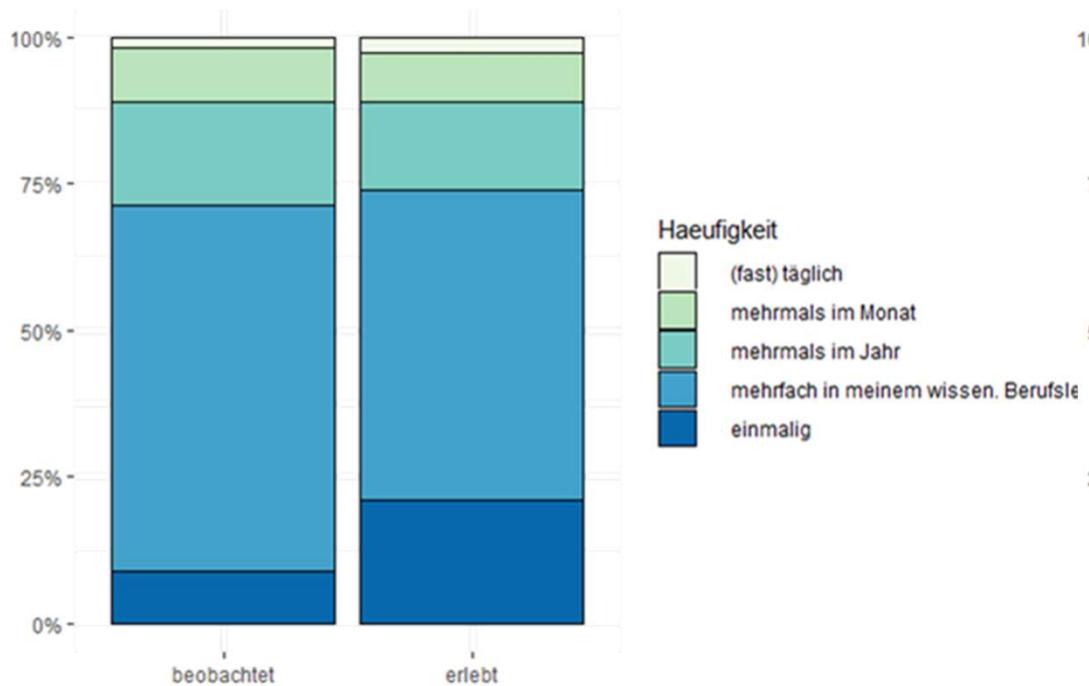
60% (n=537) Kombination von zwischenmenschlichem FV & wissenschaftlichem FV



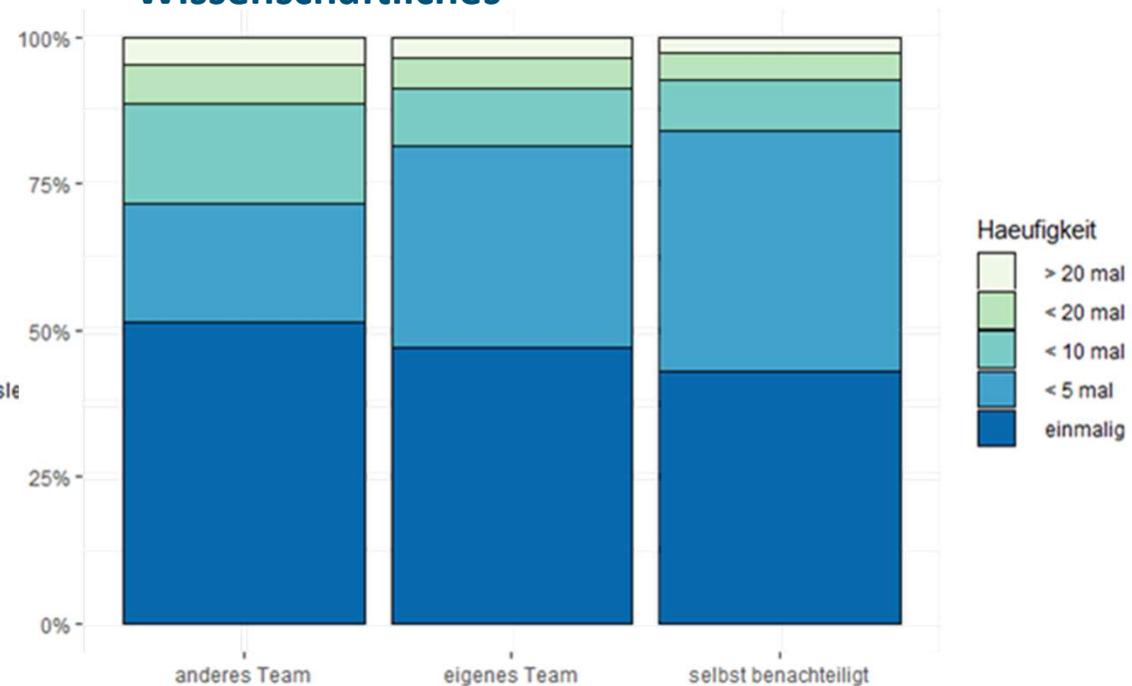
ECR: early career researcher (Doktorand:innen, Postdocs, Juniorprofessuren)

Beschriebenes Fehlverhalten – wie oft kam das Verhalten vor?

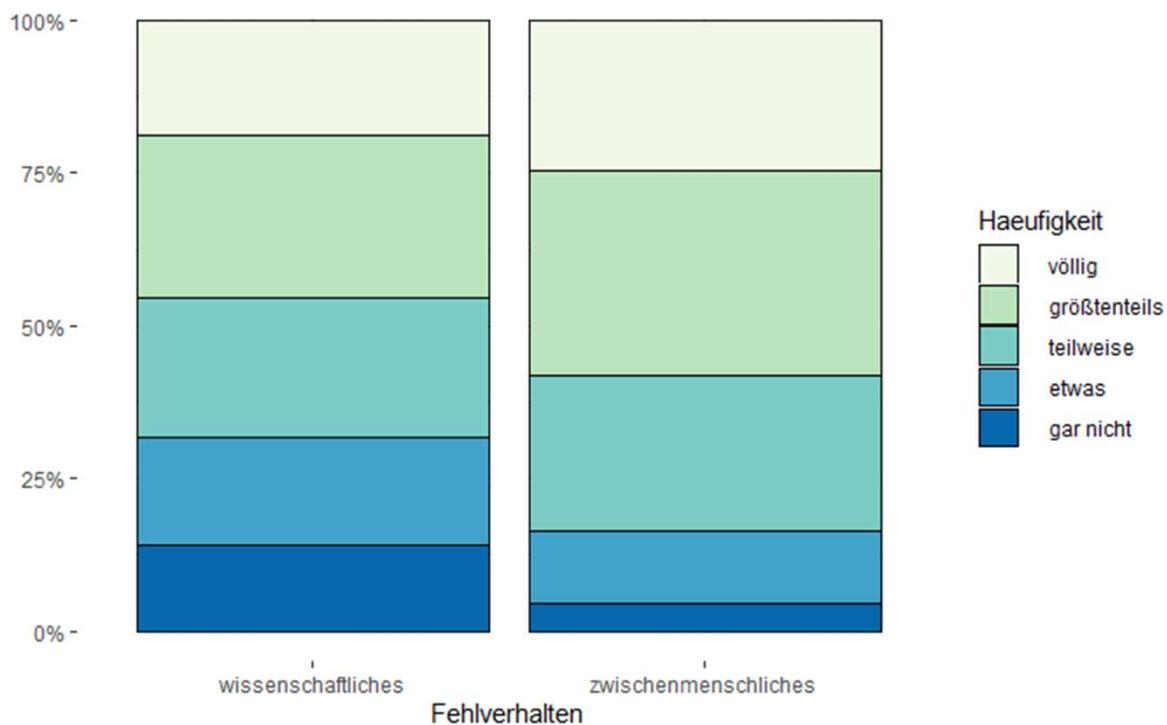
Zwischenmenschliches



Wissenschaftliches



Wahrgenommener Machtmissbrauch/ verursachende Personen



Verursachende Personen (Mehrfachnennungen möglich)				
	ZMF		WF	
Betreuer*in	377	34.7	201	23.7
Professor*innen	312	28.8	272	32.0
Kolleg*in (gleicher Status)	134	12.4	150	17.6
Kolleg*in (senior)	119	10.9	119	14.0
Kolleg*in (junior)	40	3.7	51	6.0
Student*in	33	3.0	27	3.2
Verwaltungs-/ technische Mitarbeiter*innen	33	3.0	2	0.2
Dozent*in	17	1.6	11	1.3
Andere	20	1.8	16	1.9

Zwischenmenschliches Fehlverhalten (Mehrfachnennungen möglich)

N = 895

Personenbezogene Abwertung	n
Abwertung von Kompetenzen	396
Lästern oder Diffamierung	226
Demütigungen	204
Bloßstellung	197
Beleidigungen	152
andere	125
Sexuelle Belästigung	n
Verbale sexuelle Belästigung	103
Körperliche sexuelle Belästigung	43
andere	12
Diskriminierung	n
Aufgrund von Geschlechterzugehörigkeit	146
Aufgrund ethnischer Zugehörigkeit /Nationalität	34
Aufgrund anderer Kriterien bzw. Merkmale*	125

Bedrohliches Verhalten	n
Implizite Drohung bzw. Einschüchterung	184
Feindselig-aggressives Verhalten	125
Explizite Androhung von Konsequenzen	112
Anschreien	107
Wutanfälle	104
Physisch bedrohliches Verhalten	16
Physisch gewalttätiges Verhalten	3
andere	26
Unangemessene Kommunikation	n
Vorwürfe, Anschuldigungen oder Unterstellungen	303
Wechselnde Ansagen, Anforderungen oder Regeln	302
Abbruch oder Verhinderung von Kommunikation	261
Manipulation oder Lügen	232
Enthemmte Kommunikation (z.B. vulgär, beleidigend)	174
andere	26



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

*u.a. Elternschaft, Schwangerschaft, Haare, Gewicht, Narben, geringerer Status, sex. Orientierung, Krankheiten

Zwischenmenschliches Fehlverhalten (Mehrfachnennungen möglich)

N = 895

Karrierehinderliches Verhalten / Blockieren von Ressourcen	n
Fehlende Betreuung oder Karriereunterstützung	296
Nicht-Einhalten von Absprachen oder Zusagen	247
Blockieren von Publikationen oder Projekten bzw. Abschlüssen	194
Starke Kontrolle und Mikromanagement	192
Entzug von Mitteln, Projekten oder Verantwortlichkeiten	147
Arbeitsbezogene Ausgrenzung	147
Verhindern von Kooperationen oder Konferenzteilnahme	135
Aufgabenzuteilung unter Niveau	115
andere	29
Unangemessene Leistungsbewertung	n
Abwertung oder Geringschätzung von Leistungen /Erfolgen	314
Sachlich falsche oder unfaire Kritik	252
Verletzende oder destruktive Kritik	217
Unangemessener Umgang mit Fehlern	209
Nicht-objektive Prüfungen	108
andere	16

Zwischenmenschliches Fehlverhalten (Mehrfachnennungen möglich)

N = 895

Unfaire Arbeits- / Ressourcenverteilung/ Anerkennung von Leistung	n
Ungleichbehandlung bei Ressourcen oder Anforderungen	215
Unangemessene externe Anerkennung: Autorenschaft	194
Unangemessene interne Anerkennung: Zuschreibung von Leistungen	173
Unangemessene Rollen oder Zusammenarbeit	162
Andere	8
Unangemessene Arbeitsbedingungen	
Auflösung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben	204
Ausnutzung von Macht bei der Fortführung von Verträgen und Finanzierungen	175
Unangemessene Arbeitszeiten	163
Unrealistische Deadlines	125
Andere	12
Unterlassene Hilfeleistung	
Bei Fehlverhalten haben Zuschauer*innen nicht eingegriffen	114
Aktive Bitte um Hilfe wurde übergangen oder abgelehnt	90
Andere	15

Wissenschaftliches Fehlverhalten (Mehrfachnennungen möglich)

N = 895

Umgang mit Versuchspersonen	n
Unzureichender Datenschutz	83
Unzureichendes (De)briefing	59
andere	12
Umgang mit Daten	n
p-Hacking oder HARKing	227
Daten- bzw. Ergebnismanipulation	106
Erfinden von Daten bzw. Ergebnissen	28
Manipulation von Datenaufzeichnung	19
andere	59
Weitere Arten	n
Anmaßung einer (Mit-)Autorenschaft ohne substanziellen Beitrag bzw. Einverständnis (z.B. Ehrenautorenschaften)	295
Verhinderung einer Autorenschaft trotz substanzieller Mitarbeit	167
Ideenraub	160
Selbstplagiat	67
Plagiarismus	62
Verstoß gegen Auflagen der Ethikkommission	26
andere	24

Bericht an Institution(en)

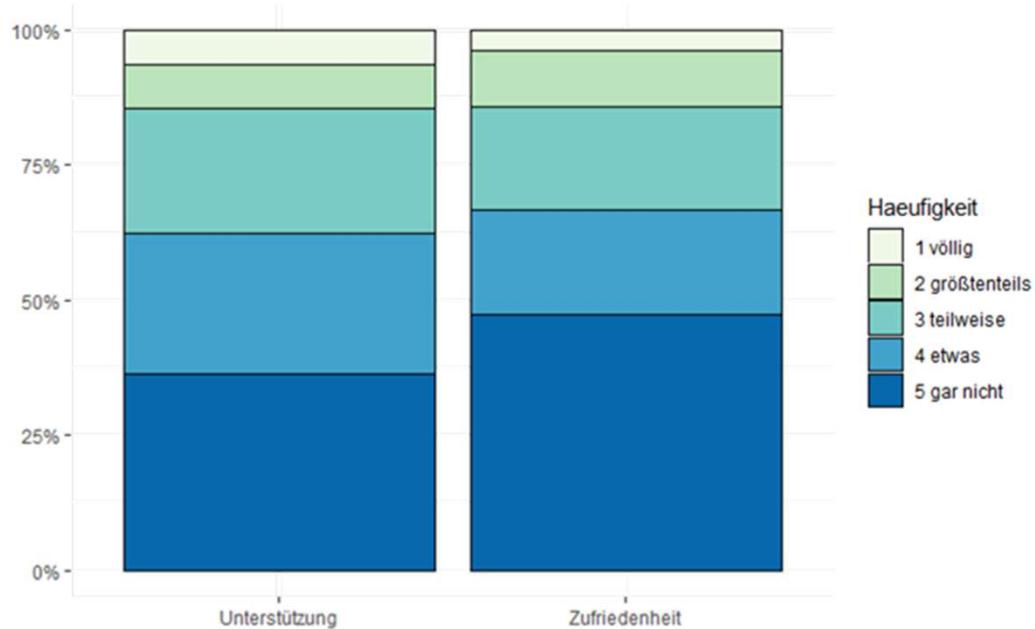
Zwischenmenschliches Fehlverhalten (insgesamt n = 522)	n	%
nein (nicht berichtet)	327	62.8
ja, an die zuständige Stelle meiner Institution	85	16.3
ja, an die zuständige Stelle innerhalb UND außerhalb meiner Institution	22	4.2
ja, an die zuständige Stelle außerhalb meiner Institution	6	1.2
Wenn mehrere (unterschiedliche) Fälle, hier ist Platz für Details	52	10.0
weiß ich nicht	29	5.6

Wissenschaftliches Fehlverhalten (insgesamt n = 443)	n	%
nein (nicht berichtet)	343	78.3
ja, an die zuständige Stelle meiner Institution	33	7.5
ja, an die zuständige Stelle innerhalb UND außerhalb meiner Institution	10	2.5
ja, an die zuständige Stelle außerhalb meiner Institution	7	1.5
Wenn mehrere (unterschiedliche) Fälle, hier ist Platz für Details	25	5.7
weiß ich nicht	20	4.6

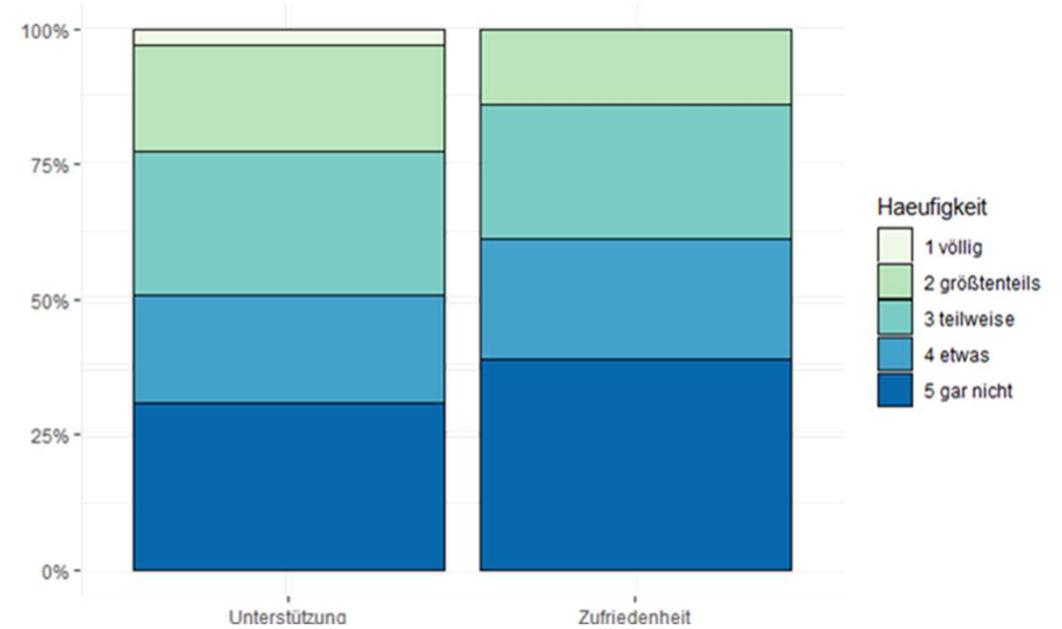
Bericht an Institution(en)

- Gefühl der Unterstützung durch Institution
- Zufriedenheit mit dem Ergebnis des Meldeprozesses

Zwischenmenschliches



Wissenschaftliches



Ergebnisse

- Ähnliches Ergebnisse wie Umfrage 2020 (> und Umfrage MPI-PhD-Net (2019))
- **unisafe-Studie:** 46 teilnehmende Universitäten/Forschungseinrichtungen (15 EU-Ländern): über 42.000 Antworten (Mitarbeitenden/Studierenden)

62 % der Befragten mindestens eine Form von geschlechtsspezifischer Gewalt <https://unisafe-gbv.eu/>

- Betroffenen-Bias-Diskussion: Sind es wirklich so viele??

Es sind zu viele!

- Betroffene fühlen sich oft alleine und alleine gelassen und sind unglücklich mit dem Berichts-/Ermittlungsprozess und dem Ausgang des Prozesses

Machtmissbrauch in der Wissenschaft

Nur ein Problem der Wissenschaft ??

- Nein! **#Metoo** (Film/Kunst, Politik, Industrie, kirchliche Institutionen, Verwaltung ...), aber **auch** ein Problem in der Wissenschaft!
- Faktoren des Wissenschaftssystems unterstützen

Folgen

- Menschen werden körperlich und/oder psychisch krank: Erleben zum Teil großes Leid
- Gut ausgebildete und geeignete Wissenschaftler*innen verlassen das System
- Ökonomisch
- Wissenschaftlich



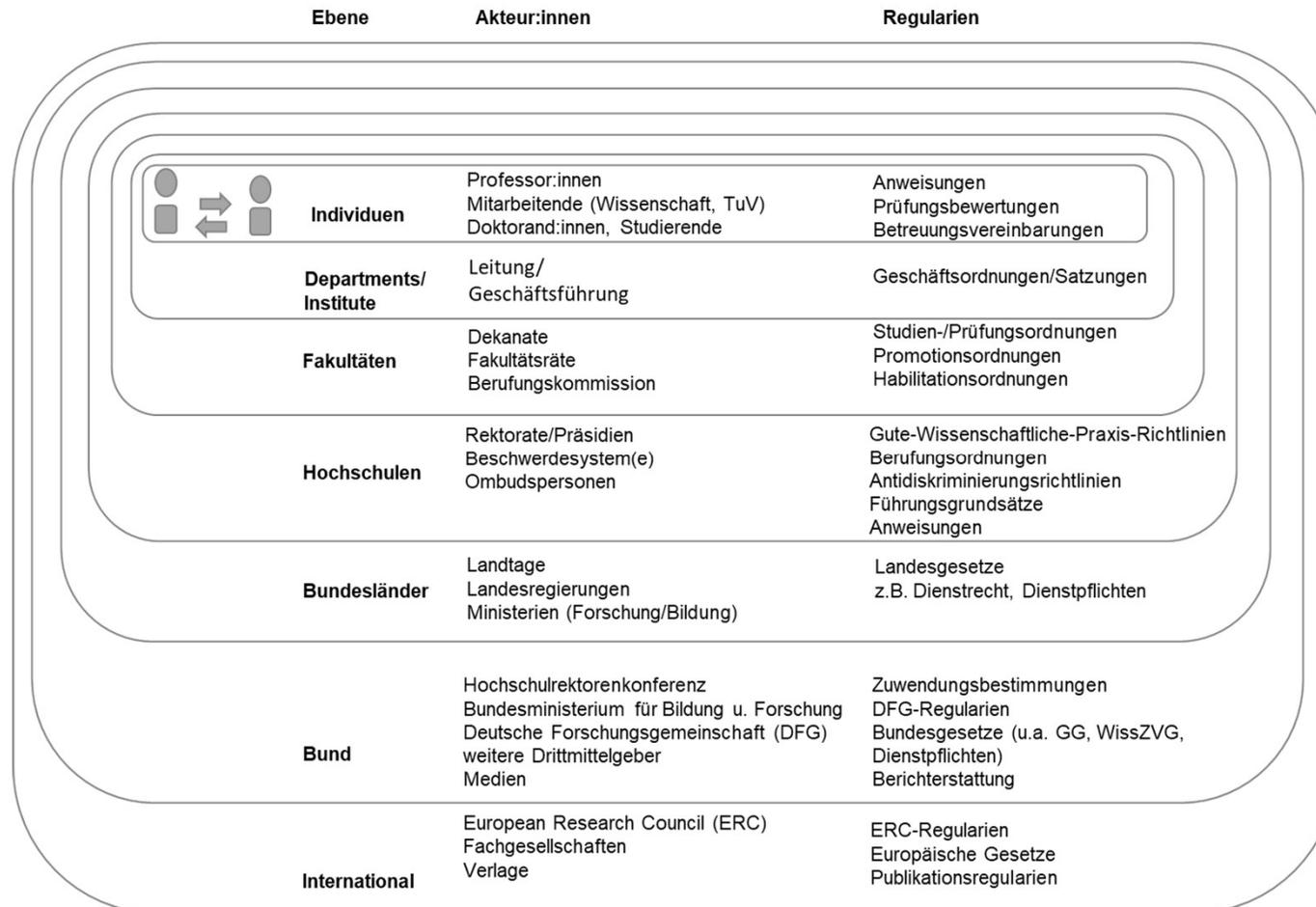
UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Verhalten in einem komplexen System

Aus https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Berichte/Bericht_DGPs-Kommission_AMWF.pdf

Systemebenen: Hierarchie

Bössel, Kluge, Leising, Mischkowski, Phan, Schmitt & Stahl (2023)

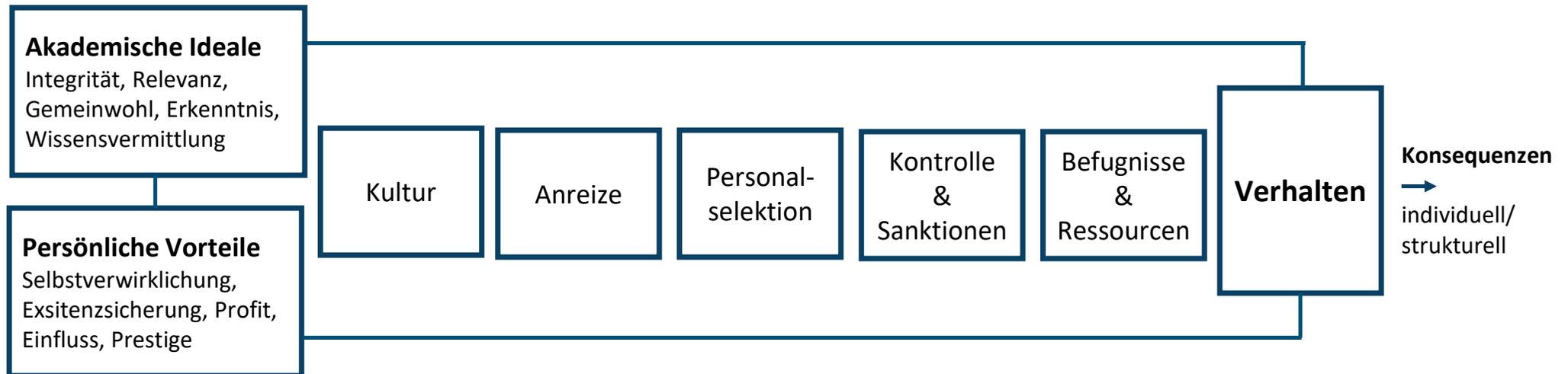


Was beeinflusst Verhalten an Universitäten? System

Bössel, Kluge, Leising, Mischkowski, Phan, Schmitt & Stahl (2023)

Individuelle Motivation

Einflüsse der Arbeitsumwelt



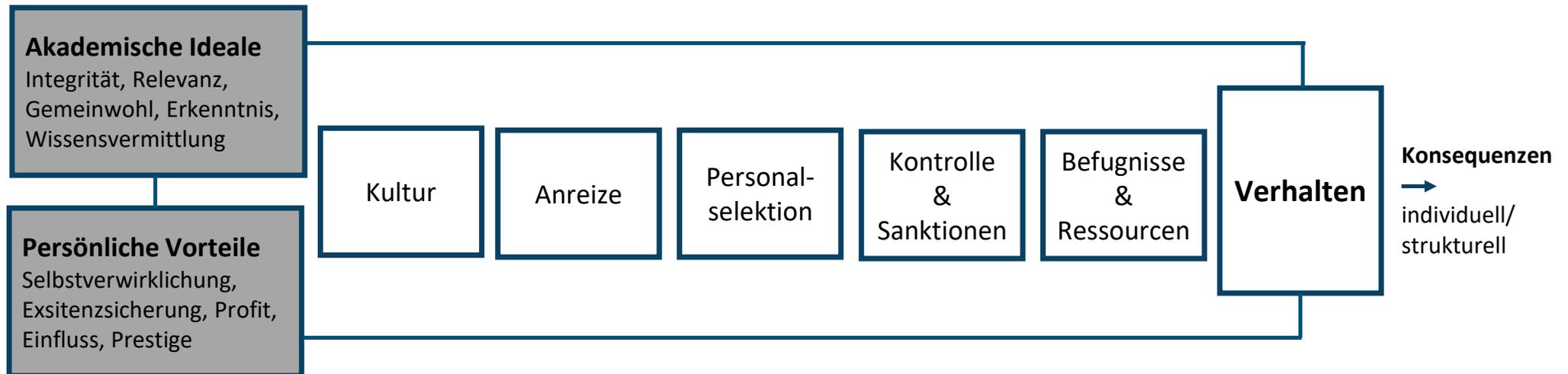
- Haben wir **dysfunktionale Aspekte in unserer Kultur**?
- Haben wir auch **dysfunktionale Anreize**, um gute wissenschaftliche/pädagogische Arbeit zu belohnen?
- Wählen wir Personen für die Fülle und unterschiedlichen Anforderungen **ungünstig** aus?
- Brauchen wir **andere** Kontrollmechanismen und Sanktionen/ Befugnisse/ Ressourcen?

Was beeinflusst Verhalten an Universitäten? Individuum

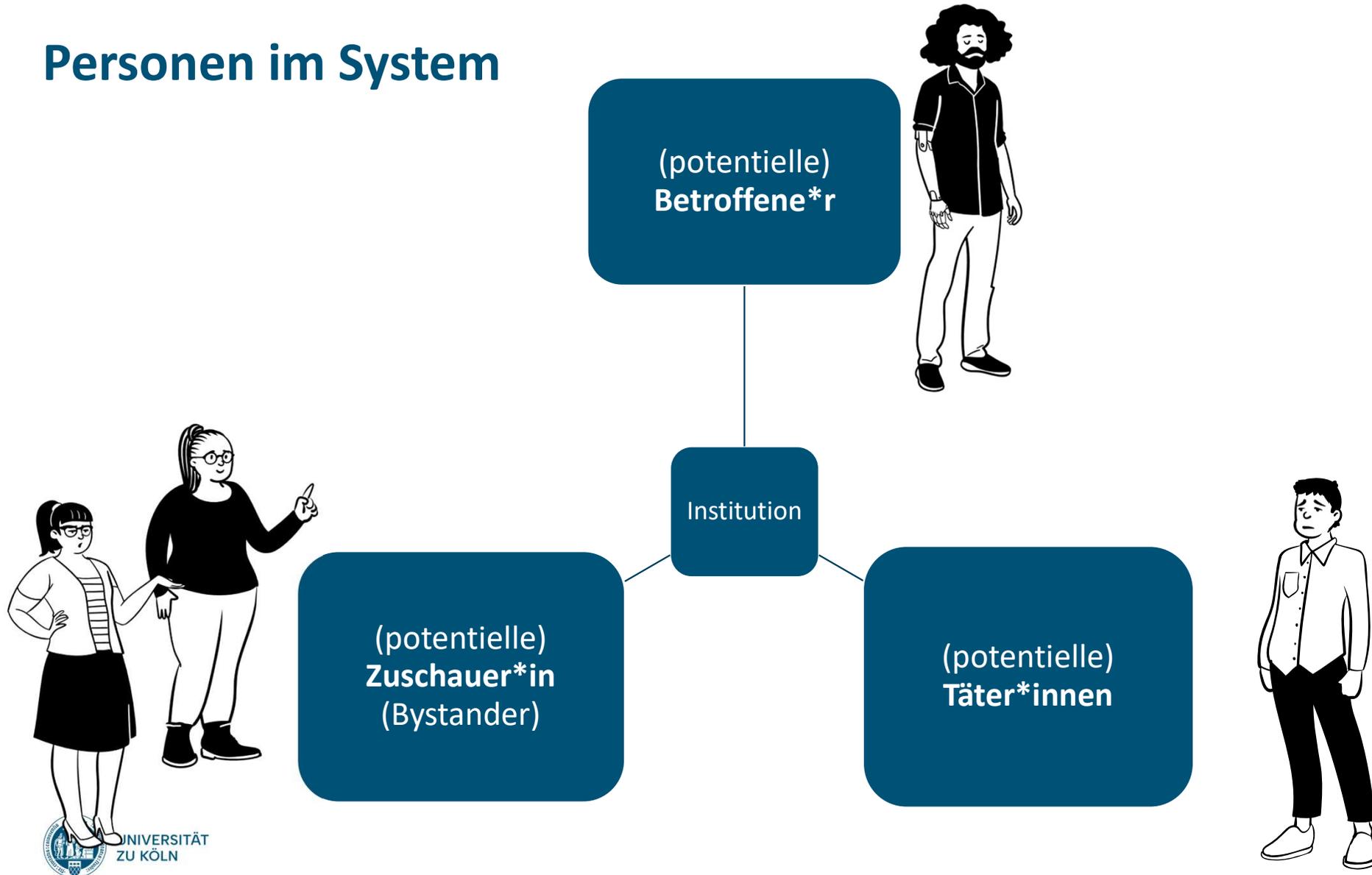
Bössel, Kluge, Leising, Mischkowski, Phan, Schmitt & Stahl (2023)

Individuelle Motivation

Einflüsse der Arbeitsumwelt



Personen im System



Macht und individuelle Persönlichkeit

Macht macht Persönlichkeit?

- Hybris Syndrom (Ludwig, & Longenecker, 1993): Ich bin der*die Größte.
- Imposter Syndrom: Ich kann gar nichts, und werde bald als Hochstapler*in enttarnt. Ich muss meine Unzulänglichkeiten verstecken.

Persönlichkeit macht Macht?

z.B. "Dunkle Triade" (Paulhus & Williams, 2002)

- Narzissmus: „Ich bin großartig!“ ... kann charmant wirken
- Machiavellismus: „Mir egal, wie es anderen geht – mir geht es gut.“
- Subklinische Psychopathie

Persönlichkeitstest bei
Berufungsverfahren??

Funktionen und Kompetenzen einer Professur

- Forschung
- Inhaltliche Betreuung/Ausbildung
- Führungskompetenz
- Didaktische/Pädagogische Kompetenzen
- Personalverantwortung
- Verwaltung
- Diagnostische Kompetenzen: Personalauswahl
- Note/Bewertung
- Finanzielle Ressourcen für ECRs
-

1/31



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Ebenen der Verbesserungsmöglichkeiten

Aus https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Berichte/Bericht_DGPs-Kommission_AMWF.pdf

12 Problembereichen + > 80 Lösungsvorschlägen diskutiert

- Nachlässiges oder betrügerisches Forschungshandeln (P1)
- Machtmissbrauch (P2)
- Unzureichende Betreuung von ECRs (P3)
- Mangelhaft Qualität der Lehre (P4)
- Fehlanreize (P5)
- Überfrachtung der Professur mit Aufgaben (P6)
- Befristungspraxis für Stellen unterhalb der Professur (P7)
- Unnötig starkes Machtgefälle (P8)
- Versagen des Peer-Review-Systems (P9)
- Mangelnde Qualität von Berufungsverfahren (P10)
- Mangelnde Klarheit und Verbindlichkeit ethischer Normen (P11)
- Schwache Kontroll- und Sanktionsinstanzen (P12)

Langer und intensiver z.T. kontroverser
Diskussionsprozess

Beispiele von Vorschlägen zu Systemveränderungen und Herausforderungen

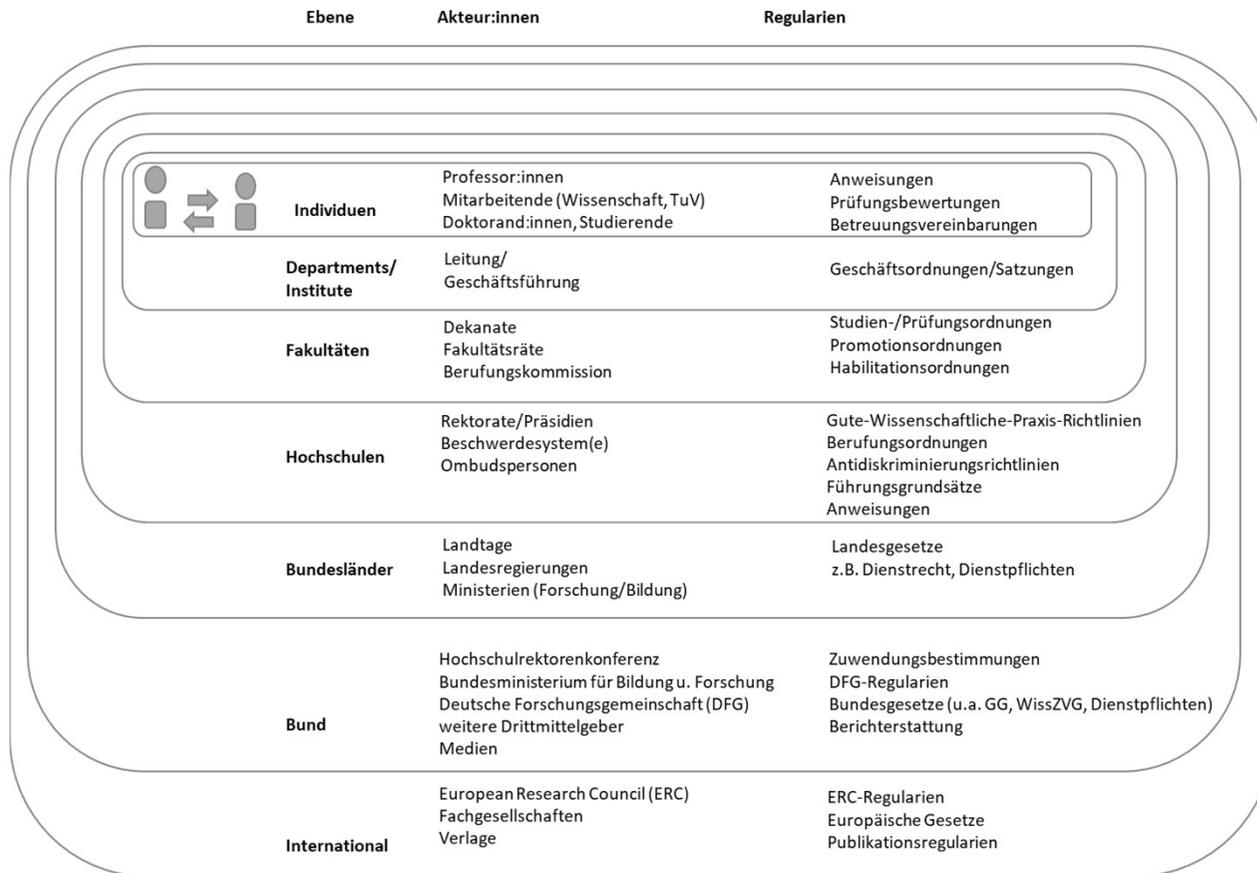
- Positiv-Negativ-Liste: **Co-Autorenschaft** an einem wissenschaftlichen Artikel
- **Validere Messung** wissenschaftlicher Leistungen aller Ebenen (Wissenschaftler:innen, Fakultäten und Universitäten)
- Anzahl abgeschlossener Promotionen kein valides Evaluationskriterium
- Spezialisierte Stellen (z.B. Studiengangskoordination, Lab Management, Lehrprofessuren) und Flexibilisierung des Lehrdeputat
- Tenure-Track-Stellen postdoktoralen Weiterqualifikation
- Ausbau der Dauerstellen mit vollem oder erhöhtem Lehrdeputat für Promovierte.
- Promotionsstellen mit 4 Jahren
- Moderne Lehrdeputatsberechnungen (internationaler Vergleich)
- externe Bewertung - gleichzeitig Abschaffung der Promotionsnoten (vgl. International)
- Personalverantwortung für Gremium nicht einzelne Personen (Professor:innen), Betreuungsteam, Betreuungsvereinbarungen
- Forschungsressourcen (z.B. Laborkapazitäten, Konferenzmittel) durch demokratische Gremien

Beispiele von Vorschlägen zu Systemveränderungen und Herausforderungen

- Expertise bei Mitgliedern von Berufungskommissionen.
- Entlastungen, um gründliche Kommissionsarbeit zu ermöglichen
- Erfassung relevanter Persönlichkeitsmerkmale (z.B. Integrität) und überfachlicher Kompetenzen (z.B. Führung, Konfliktmanagement)
- 360°- Feedbacks als Maßnahme vor bedeutenden Karriereschritten
- laufenden Fortbildungen (Pflicht)
- **hochschulinterner** Meldeprozesse (breite Bekanntmachung)
- Anonyme (**pseudonyme**) Meldungen von Fehlverhalten.
- Stärkung zuständiger Stellen durch angemessene personelle und finanzielle Ausstattung
- Einrichtung **institutionsexterner** Instanzen auf Länder- oder Bundesebene
- Ombudsgremien statt einzelner Ombudspersonen (intern)
- Evaluationsforschung zur Effektivität bestehender Beschwerdeverfahren.

Achtung – auch Über-Kontrolle kann machtmisbräuchlich genutzt werden

Ebenen der Möglichkeiten: Vorbeugend und sanktionierend



Weiterbilden, Feedback
Hinschauen und Handeln

Personalauswahl/Berufungen,
Promotionswesen

Ombudswesen, Weiterbildung
ALLER Personengruppen

L/B-Ministerien → Gesetzesänderungen:
Dienstrecht, Lehrdeputatsberechnungen

Überarbeitung von Leistungskriterien
Kulturwandel



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Kommunikation

Institut / Lehrstuhl / Dezernat

25.01.2024

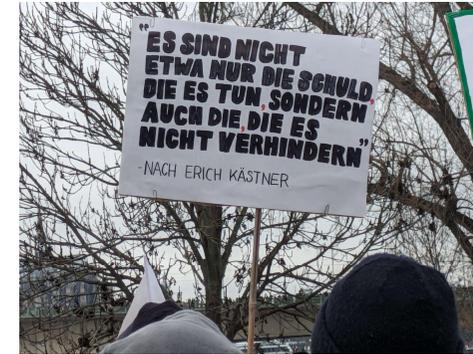
SYSTEM oder Individuen? Jede*r schiebt es auf den anderen... Wir sind Teil des Systems!



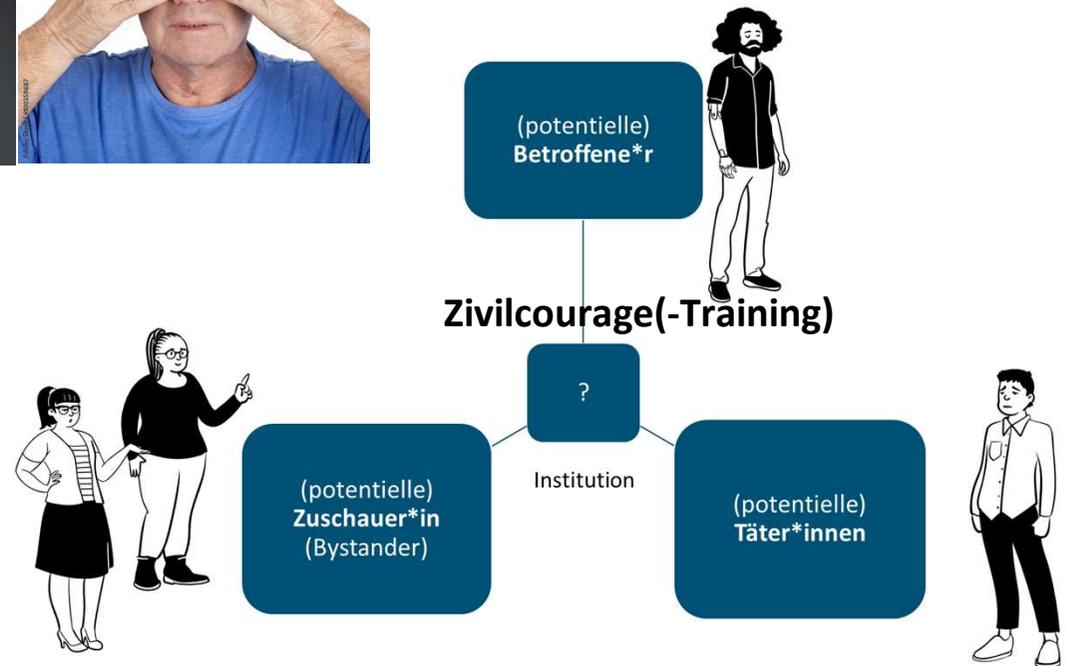
Institution



Individuen



TABUTHEMA: BITTE REDEN SIE!! FRÜHZEITIG



<https://stock.adobe.com/de/images/augen-verschliessen/100359687>

<https://www.spektrum.de/magazin/geheimnisse-ppsst/1564720>

© Can Stock Photo Inc.

Gebrauch

Missbrauch



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Betroffen? Was tun?

Ich bin von einem Fall betroffen – was kann ich tun?

Quelle: <https://www.netzwerk-mawi.de/>

- Ansprechen von Fehlverhalten ist wichtig für Sie und nachfolgende Personen – **eigene Sicherheit first!!**
- Sicherheit zurückerlangen: Psychische Belastung kann sehr hoch sein – **Unterstützung suchen!!**
- nahestehenden Personen, sich mit der Situation **nicht mehr alleine zu fühlen**
- niederschwellige psychologische oder psychosoziale Beratungsservices an Institutionen, die dabei helfen können, **wieder etwas Sicherheit zu erlangen, das Erfahrene aufzuarbeiten und nächste Schritte zu planen.**
- direkte Vorgesetzte als erste Ansprechpartner:in

Anlaufstellen aufsuchen

Intern: Gleichstellungsbeauftragte, die Ombudsperson oder die Mitarbeiter:innenvertretung, Antidiskriminierungsstelle, Personalrat, Betriebsrat

Extern: Unabhängige(re) Anlaufstellen finden: Netzwerk gegen Machtmissbrauch, Metoo-Science, Ombudsman der Wissenschaft (DFG), DGPs-Ombudsgremium

Ich bin von einem Fall betroffen– was kann ich tun?

Quelle: <https://www.netzwerk-mawi.de/>

Dokumentation

- Es kann oft sehr hilfreich sein, spezifische Vorkommnisse detailliert zu dokumentieren.
- was passiert ist,
- Was wurde gesagt
- welche Personen involviert (Zeug*innen)
- relevante elektronische Kommunikation (E-Mails, Textnachrichten) abspeichern

Vernetzung

- Sie sind auch konkret oft nicht alleine! → Netzwerk (emotionaler Support und mehr Gewicht)

Sie erleben Machtmissbrauch an einer anderen Person mit

Quelle: <https://www.netzwerk-mawi.de/>

Vulnerablen Position

- Eigenschutz
- Täter:in abzulenken
- Opfer mit einem Vorwand aus der Situation herauszuholen
- Hilfe anbieten/ zuhören

Einflussreiche Position

- auf die Situation aufmerksam zu machen (Täter:in zur Rede zu stellen oder an geeigneter Stelle darauf hinzuweisen)
- Veränderung einzufordern.

Ein schwieriger und langwieriger Prozess

- Zu viele Faktoren
- Knappe Ressourcen
- Unterschiedliche Interessen

Gerade auch ein „Selbstgespräch“ ... aber auch eine Bitte an alle angesprochenen Personengruppen

Nicht aufgeben!!

Zusammenfassung

- Es gibt viele gut-arbeitenden Personen im System **aber**
- Nicht nur Einzelfälle
- Systemänderung auf verschiedenen Ebenen durch Individuen, die selbstkritisch begleitet
- **Mut und Hoffnung: Es bewegt sich etwas!!**



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

FRAGEN UND DISKUSSION

Danke!!

Literatur

- Arendt, Hannah, 2000. Macht und Gewalt. 14. Auflage. München: Piper Verlag. ISBN 978-3-492-20001-1 [Titel anhand dieser ISBN in Citavi-Projekt übernehmen]
- Kuhn, T./Weibler, J. (2020): Bad Leadership. Von Narzissten & Egoemanen, Vermessenen & Verführten, München
- Ludwig, D.C./Longenecker, C.O. (1993): The Bathsheba Syndrome: The ethical failure of successful leaders. In: Journal of Business Ethics, 12(4), S. 265-273
- Bericht der Kommission: Anreizsystem, Machtmissbrauch und Wissenschaftliches Fehlverhalten der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Berichte/Bericht_AMWF20230626.pdf

- Bericht Ombudsgremium der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Ombudsgremium/Bericht_des_DGPs-Ombudsgremiums_20210728.pdf

Gernot Münster: *Discovering, Inventing, Contriving – What Are Scientists Actually Doing?* In: Jan G. Michel (Hrsg.): *Making Scientific Discoveries*. Brill mentis, Paderborn 2022, [ISBN 978-3-95743-210-0](https://www.brill.com/9783957432100), S. 61–74.



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

ANHANG: GESAMTLISTE DER LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Nachlässiges oder betrügerisches Forschungshandeln (P1)

Förderung Guter Wissenschaftlicher Praxis (GWP)

- Beginn einer Kulturentwicklung/-änderung
- Berücksichtigung des Mehraufwandes, der durch Einhaltung höherer Forschungsstandards entsteht
- “Negativkatalog” - Co-Autorenschaft an einem wissenschaftlichen Artikel (DFG)
- Standardmäßige Erklärung zu den tatsächlichen Beiträgen aller genannten Autor:innen ("authors' contributions")
- Bereitstellung und routinemäßige Nutzung ausgereifter Infrastrukturen für die Implementierung GWP
- Ausbau des Trainings in GWP für individuelle Forschende.
- Theoretische Vermittlung und Anwendung von GWP und Open Science als fester Bestandteil der Lehre.
- Stärkung des Psychologiestudiums bezüglich der Themen Theoriebildung, Theoriespezifikation und Theorietestung.
- Initiierung systematischer Prozesse „chaotischen Konstrukt- und Begriffslandschaft in der Psychologie.“
- Entwicklung und Spezifikation von Elementen einer konstruktiven Fehlerkultur.
- Gründung einer DGPs-Fachgruppe “Theoretische Psychologie”.

Unzureichende Betreuung von ECRs (P3)

Strukturelle Änderungen in der Zusammenarbeit zwischen Professor:innen und ECRs

- plausiblen Maximalzahl von ECRs in der Betreuung
- Qualität der Betreuung dann regelmäßig und sorgfältig überprüft bei $> N$
- Verstärkte Nutzung von differenzierten Betreuungsvereinbarungen
- Regelmäßiges, strukturiertes Feedback an Professor:innen bzgl. der Qualität der Zusammenarbeit mit ECRs
- Einführung von Thesis Advisory Committees (TACs) als Regelmodell der Promotionsbetreuung.
- Formulierung eines Leitbildes zur Zusammenarbeit von ECRs und Professor:innen.
- Verfahrens zum Betreuungswechsel in der Promotionsordnung
- Regelmäßige Befragung der ECRs zu ihren Betreuungserfahrungen durch eine unabhängige Instanz (z.B. Graduiertenschulen) ab dem Beginn der Zusammenarbeit.

Mangelhaft Qualität der Lehre (P4)

Wertschätzung für gute Lehre und Entwicklung validerer Methoden der Lehrevaluation

- Schaffung expliziter, wirksamer (auch finanzieller) Anreize für Engagement und überdurchschnittliche Qualität
- Explizit stärkere Gewichtung von qualitativ guter Lehre in Berufungsverfahren und im Rahmen von Evaluationen
Ausbau der hochschuldidaktischen Weiterbildung für Dozierende und Ermunterung /Verpflichtung
- Proaktive Ansprache individueller Lehrender durch die Institution, verbunden mit dem Angebot einer freiwilligen externen Evaluation und Beratung durch Expert:innen bei der Gestaltung der Lehre.
- Ermunterung der Dozierenden zu stärkerer inhaltlicher Abstimmung untereinander und ggfs. zum Austausch von Lehrmaterialien.
- Das derzeitige Vorgehen bei der Lehrevaluation (v.a. durch Studierende) optimieren / erweitern.
- Die Frage nach angemessenen Prüfungsformen in der Psychologie sollte kritisch reflektiert werden.

Fehlanreize (P5)

Etablierung gegenstandsadäquater Metriken für Forschungsproduktivität

- Sensibilisierung der Öffentlichkeit (v.a. der Politik) für die mangelnde Validität gängiger Metriken
- Spezifikation validerer Metriken.
- Nutzung bei Evaluation/Zielvereinbarungen von Professor:innen, Fakultäten und Uni-Leitungen, Rankings
- Streichung der reinen Anzahl abgeschlossener Promotionen als Evaluationskriterium
- Verwendung validerer Metriken als Kriterien in Berufungsverfahren.
- Öffentliche Selbstverpflichtung von Forschenden auf eine (niedrige) Maximalzahl von Erst- und Co-Autorenschaften pro Jahr.
- Öffentliche und verbindliche Distanzierung von der Nutzung wenig valider Metriken in der Wissenschaftsevaluation.

Überfrachtung der Professur mit Aufgaben (P6)

Entlastung der Professor:innen und Refokussierung auf ihre Kernaufgaben

- Verstärkte Einführung spezialisierter Stellen in den Fakultäten, die Professor:innen von delegierbaren Aufgaben (z.B. Studiengangskoordination, Lab Management) entlasten.
- Zulassen einer flexibleren Profilbildung /Flexibilisierung des Lehrdeputats.
- Ermöglichung einer Besetzung von Professuren in Teilzeit, z.B. durch Jobsharing.
- Sichtbarmachung der Überlastung der Professur durch öffentliche Benennung als Problem sowie durch systematische Forschung zum Thema.
- Erhöhung der Grundfinanzierung der Hochschulen, um eine angemessene Personalausstattung zu ermöglichen.

Befristungspraxis für Stellen unterhalb der Professur (P7)

Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse für ECRs

- Tenure-Track-Stellen als Regelfall der postdoktoralen Weiterqualifikation.
- Erhöhung der Zahl der Dauerstellen mit vollem oder erhöhtem Lehrdeputat für Promovierte.
- Vergabe von Promotionsstellen für in der Regel 4 Jahre.
- Datenerhebung in der Regel von Wissenschaftlichen Hilfskräften (nicht Prädocs)

Unnötig starkes Machtgefälle (P8)

Reduktion des Machtgefälles

- Abgabe der Personalverantwortung für einzelne Mitarbeiter:innen an die Fakultät. Personalentscheidungen - Gremium
- Forschungsressourcen (z.B. Laborkapazitäten) durch demokratischen Gremien mit ECRs.
- externe Bewertung wissenschaftlicher Arbeiten
- Externe Begutachtung Promotion
- Abschaffung der Promotionsnoten.
- Ein bei einem wissenschaftlichen Journal zur Begutachtung eingereichtes Manuskript sollte als Promotionsgrundlage ausreichen.
- Einrichtung unabhängiger juristischer Beratung für ECRs und Finanzierung derselben über die Institution (z.B. Graduiertenschulen).
- Nachdenken über eine paritätischere Besetzung von Gremien
- Feste Zusage eines individuellen Budgets für Kongressreisen, über das ECRs eigenständig verfügen können.
- Erarbeitung und Veröffentlichung einer juristisch abgesicherten Leitlinie zum Thema "Rechte an Forschungsdaten" durch die DGPs (und/oder die DFG). Öffentliche Sichtbarmachung vorbildlicher Lösungen in dieser Hinsicht als Orientierung für andere Fakultäten.
- Abgabe (eines Teils) der Coachingfunktion der Professur an Graduiertenschulen.

Versagen des Peer-Review-Systems (P9)

Verbesserung der Peer-Review-Verfahren

- Positionierung von Fachgesellschaften und Forschungsinstitutionen zugunsten einer Reduktion des rein quantitativen Publikationsoutputs.
- Reduktion der Menge zu begutachtender Manuskripte durch eine deutliche Erhöhung der methodischen Mindestanforderungen und “Desk Rejection” bei Nichterfüllung derselben.
- Schnellstmöglicher Übergang zu Not-for-Profit-Publishing als Regelfall.
- Öffentliche Erklärung dieses Wandels zu einem zentralen Entwicklungsziel.
- Die Inhalte von Peer-Reviews sollten im Regelfall öffentlich gemacht werden.
- Einsatz spezialisierter Expert:innen, die - zusätzlich zum inhaltlichen Review - alle eingereichten Arbeiten im Hinblick auf dieselben technischen Aspekte (z.B. Einhaltung von Prä-Registrierungen; Reproduzierbarkeit von Ergebnissen) bewerten.
- Peer-Reviews sollten, wenn keine gewichtigen Gründe entgegenstehen, von den reviewenden Personen namentlich unterzeichnet werden.
- Beobachtung möglicher unerwünschter Effekte einer solchen Entblindung.
- Peer-Reviews sollten als eigenständiges Publikationsformat anerkannt, mit DOIs versehen und damit zitierbar werden.
- Gezielte Förderung (z.B. durch Fast-Tracking) von Registered Reports.



Mangelnde Qualität von Berufungsverfahren (P10)

- Verbesserung der Berufungsverfahren
- Sicherstellung des Vorliegens diagnostischer Expertise bei Mitgliedern von Berufungskommissionen.
- Entlastungen in der Lehre oder Bewilligung zusätzlicher Personal- und Sachmittel, um gründliche Kommissionsarbeit zu ermöglichen und zu belohnen.
- Verfahren zur Erfassung relevanter Persönlichkeitsmerkmale (z.B. Integrität) und überfachlicher Kompetenzen (z.B. Führung, Konfliktmanagement) in die Eignungsbeurteilung.
- Ermittlung des wissenschaftlichen Forschungsstandes (und möglicher Forschungsbedarfe) zur Erfassung der persönlichen Integrität im Bewerbungskontext und Bereitstellung der Ergebnisse als Handreichung für die Community.
- Verwendung von Kriterien Guter Wissenschaftlicher Praxis bei der Evaluation von Bewerber:innen im Rahmen von Berufungsverfahren.
- Weiterentwicklung der Verfahren zur Erfassung von Lehrkompetenz im Rahmen von Berufungsverfahren.
- Implementierung des in der Wirtschaft bewährten 360°- Feedbacks als Maßnahme vor bedeutenden Karriereschritten.
- Mehr externer Mitglieder in Berufungskommissionen

Mangelnde Klarheit und Verbindlichkeit ethischer Normen (P11)

Schaffung bzw. Stärkung von Bewusstheit für Machtmissbrauch und Fehlverhalten

- Angebot von Informationsveranstaltungen bzw. laufenden Fortbildungen zu Themen mit ethischem Bezug.
- Diese Veranstaltungen sollten dezidiert psychoedukativen Charakter haben. Die Bearbeitung konkreter Fallbeispiele erscheint als Methode besonders geeignet.
- Für alle Personen, die am Wissenschafts- und Lehrbetrieb beteiligt sind. Pflicht!
- Der effizienteste Umgang mit dieser Aufgabe könnte darin bestehen, in Zusammenarbeit zwischen Kolleg:innen an verschiedenen Standorten gemeinsam ein entsprechendes Curriculum zu entwickeln.
- Ausbildung von Multiplikator:innen, die (v.a. ihren jeweiligen Peers) explizit als Ansprechpersonen für ethische Belange zur Verfügung stehen.

Schwache Kontroll- und Sanktionsinstanzen (P12)

Stärkung von Kontroll- und Sanktionsinstanzen

- Spezifikation hochschulinterner Meldeprozesse und Bekanntmachung derselben auf leicht auffindbaren Webseiten.
- Erprobung der Möglichkeit anonymer Meldungen von Fehlverhalten.
- Stärkung zuständiger Stellen durch angemessene personelle und finanzielle Ausstattung sowie ernstzunehmende Ermittlungs- und ggfs. auch Sanktionsbefugnisse.
- Einrichtung institutionsexterner Instanzen auf Länder- oder Bundesebene.
- Standardmäßige Beteiligung einer unabhängigen externen Aufsichtsperson zu Beginn jedes Beschwerdeverfahrens.
- Ablösung des bisher verbreiteten Prinzips, interne Ombudsstellen mit einzelnen Personen zu besetzen, durch Ombudsgremien als Regelfall.
- Regelmäßige, proaktive Nachfragen der Institutionen bei ihren Mitgliedern hinsichtlich Entwicklungsbedarf und Verbesserungsmöglichkeiten in Strukturen und Prozessen.
- Evaluationsforschung zur Effektivität bestehender Beschwerdeverfahren.