



VHD

**Leitbild des Verbands der Historiker und Historikerinnen
Deutschlands (VHD)**

MACHTMISSBRAUCH IN DER GESCHICHTSWISSENSCHAFT VERHINDERN

Präambel

In den vergangenen Jahren wurden Fälle von Machtmissbrauch und wissenschaftlichem Fehlverhalten auch in der Geschichtswissenschaft öffentlich. Der Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands (VHD) nimmt dies zum Anlass, ein Leitbild mit konkreten Empfehlungen zum Umgang mit Machtmissbrauch zu formulieren. Es soll helfen, derartige Fälle in Zukunft zu verhindern, und Hinweise geben, wie am besten zu verfahren ist, wenn ein Fall von Machtmissbrauch geschehen ist. Zudem soll es die Aufmerksamkeit für gute wissenschaftliche Praxis in unserer Disziplin steigern und festigen. Für die Geschichtswissenschaft als Fach, insbesondere auch mit Blick auf ihre Wahrnehmung und Wertschätzung in der Gesellschaft, ist die Einhaltung und Betonung guter wissenschaftlicher Praxis von hoher Bedeutung.

Unser Verband und engagierte VHD-Mitglieder haben sich in den vergangenen Jahren bereits an verschiedenen Stellen mit Fragen der Qualitätssicherung in Forschung und Lehre sowie mit der Verbesserung von Arbeitsbedingungen in allen Karrierephasen beschäftigt. Daran knüpfen wir an. Das vorliegende Leitbild sowie die darin enthaltenen

Empfehlungen wurden von Vorstand und Ausschuss des VHD diskutiert und einstimmig verabschiedet. Vorbereitet und ausgearbeitet wurde beides durch die Arbeitsgruppe Fachethische Fragen, die vom Ausschuss des

Das Leitbild orientiert sich u.a. am Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Online einsehbar unter: <https://zenodo.org/records/14281892>. Vgl. allgemein DFG: „Gute wissenschaftliche Praxis“, online: <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/gwp>.

VHD am 9. Februar 2024 eingerichtet worden ist. Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag übernommen, Strukturen und Faktoren, die Machtmissbrauch in der Geschichtswissenschaft ermöglichen, zu analysieren und Empfehlungen zu formulieren, um individuellem Fehlverhalten und strukturellen Fehlentwicklungen in Zukunft entgegenzuwirken. Um die Situation in der Geschichtswissenschaft besser einschätzen und auf spezifische Bedürfnisse einge-

hen zu können, hat der VHD eine Umfrage zu Machtmissbrauch in der Geschichtswissenschaft durchgeführt.

Ausschuss und Vorstand des VHD richten sich mit diesem Leitbild sowohl an Universitäten, Fachbereiche bzw. Fakultäten, außeruniversitäre Forschungsinstitute sowie weitere historisch arbeitende Einrichtungen (z.B. Gedenkstätten, Bibliotheken, Archive und Museen), als auch an Einzelpersonen, die im Fach Geschichtswissenschaft in Forschung und Lehre tätig sind.

Wir wollen damit einen Wandel der Fachkultur anstoßen hin zu wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen, die sich durch gegenseitigen Respekt, transparente und faire Arbeitsbeziehungen und eine konstruktive Fehlerkultur auszeichnen. Der respektvolle Umgang im Miteinander, die Fürsorgepflicht für Mitarbeiter:innen, aber auch die Verantwortung für Stipendiat:innen und Studierende gebieten es, sensibel für möglichen Machtmissbrauch zu sein und wirksam gegen jede Form davon in Forschung und Lehre vorzugehen. Es muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Machtmissbrauch gute wissenschaftliche Praxis in Lehre und Forschung beeinträchtigt und verhindert. Das Ziel ist eine größere Sensibilität für dieses Problemfeld innerhalb der Geschichtswissenschaft – das gilt auch besonders bezogen auf die Herausforderungen zunehmender Digitalität.

Das Leitbild steht in enger Verbindung mit der vom VHD durchgeführten Onlineumfrage zu Machtmissbrauch und wissenschaftlichem Fehlverhalten. Zwischen Dezember 2024 und Februar 2025 haben über 570 Personen daran teilgenommen. Alle Informationen rund um die Umfrage sowie deren Ergebnisse finden Sie unter: <https://www.historikerverband.de/machtmissbrauch>.

Wenn Sie Machtmissbrauch oder sexualisierte Gewalt im akademischen Umfeld erlebt haben, ist es wichtig zu handeln. Bitte suchen Sie sich adäquate und professionelle Hilfe und Unterstützung. Eine Übersicht wichtiger Anlaufstellen steht Ihnen [hier](#) zum Download bereit.

Das Leitbild „Machtmissbrauch in der Geschichtswissenschaft verhindern“ wurde am 16. Mai 2025 vom Ausschuss des VHD einstimmig verabschiedet. Erstellt wurde es von der AG Fachethische Fragen im VHD (Antje Flüchter, Peter Haslinger, Helene Henze, Cornelia Linde und Lutz Raphael; seitens der VHD-Geschäftsstelle unterstützte Christiane Weber).

Das übergreifende Ziel

Eine Fachkultur des respektvollen Miteinanders für innovativ-kreative Forschung

Der VHD hat dieses Leitbild formuliert, weil in der Vergangenheit deutlich geworden ist, dass der Missbrauch von Abhängigkeitsverhältnissen auch in der Geschichtswissenschaft zu beobachten ist, aber nicht ausreichend sanktioniert wurde. Dies gilt leider auch heute noch. Dieser Befund speist sich aus Rückmeldungen aus dem Kreis der Mitglieder des VHD, aber auch aus der medialen Berichterstattung über konkrete Fälle. Wir stützen uns zudem auf die systematische Auswertung der vom VHD durchgeführten Umfrage zu Machtmissbrauch und wissenschaftlichem Fehlverhalten in der Geschichtswissenschaft.¹ Darüber hinaus beziehen wir uns auf die fächerübergreifenden Analysen der Kommission „Anreizsysteme, Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten“ der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs).²

DIMENSIONEN DES MACHTMISSBRAUCHS

Die folgenden Ausführungen und Empfehlungen adressieren vielfältige und unterschiedliche Phänomene und Erscheinungsformen des Machtmissbrauchs. Unter Machtmissbrauch werden im Folgenden Handlungen verstanden, bei denen Personen ihre eigene Weisungsbefugnis gegenüber anderen oder die Abhängigkeit anderer von ihnen dazu nutzen, um sie für eigene wissenschaftsfremde Zwecke einzusetzen, für die eigene wissenschaftliche Arbeit zu benutzen oder um ihnen zu schaden. Typische Erscheinungsformen sind Dis-

Unter Diskriminierung werden im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), früher Antidiskriminierungsgesetz, §1, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ verstanden.

kriminierung, sexualisierte Gewalt, Einsatz von Abhängigen und von Mitarbeiter:innen über die arbeitsrechtlichen Regeln hinaus oder Mobbing und Bossing. Von Mobbing sprechen wir in Anlehnung an die Definition der

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin dann, wenn „jemand am Arbeitsplatz systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt oder ausgegrenzt wird“³. Bossing bezeichnet Situationen, in denen dieses Verhalten durch Vorgesetzte ausgeübt wird.

Machtmissbrauch hat dabei viele Dimensionen. Wir betrachten im Folgenden vier Felder, in denen

er in der Geschichtswissenschaft vor allem auftritt: a) Machtmissbrauch in Betreuungsverhältnissen, b) Machtmissbrauch in wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen, c) machtgeschütztes Fehlverhalten in Begutachtungsverfahren und Begehungen sowie d) machtgeschütztes Fehlverhalten bei der Verwendung und Publikation von Forschungsergebnissen, Forschungsdaten und Forschungsanträgen sowie Arbeitsergebnissen im Allgemeinen (d.h. mangelnder Respekt vor der wissenschaftlichen Leistung Anderer).

Diese Empfehlungen nehmen explizit nicht Stellung zu Formen des Machtmissbrauchs, die im Lehrbetrieb zwischen Dozent:innen und Studierenden entstehen können. Hierzu bedarf es ausführlicher Ausführungen, die auch die fächerübergreifenden Aspekte der Lehrsituationen miteinbeziehen. Die Ausführungen zur Prävention von Machtmissbrauch in Betreuungsverhältnissen geben zugleich aber bereits Hinweise zur Gestaltung von Betreuungsverhältnissen bei Studienarbeiten sowie bei Master- und Bachelorabschlüssen.

GRUNDSPAN- NUNG HIERAR- CHISCHER ORGANISATIONSFORMEN

Historische Forschung vollzieht sich in den meisten Fällen in Forschungseinrichtungen und Universitäten. Sie steht damit in einer Grundspannung zwischen hierarchischen Organisationsformen dieser Institutionen und der egalitären Freiheit wissenschaftlicher Arbeit. Die Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen im Fach Geschichtswissenschaft durchläuft als Promovenden oder Postdocs Qualifizierungs- bzw. Profilierungsphasen. Sie nehmen damit eigenverantwortlich und selbständig als Mitglieder der wissenschaftlichen Community – ebenso wie Professor:innen, ihre Vorgesetzten oder Betreuer:innen – am kollektiven Prozess wissenschaftlicher Forschung teil.

Kreativität und Innovation historischer Forschung beruhen darauf, dass Freiheit zu wissenschaftlicher Kritik und Korrektur von Lehrmeinungen und Faktenbehauptungen ohne Ansehung der Person der beteiligten Wissenschaftler:innen und ihres Status erfolgt. Historische Forschung funktioniert als arbeitsteiliges Kollektivunternehmen gleichberechtigter Forscher:innen, nur dies ermöglicht Fehlerkorrektur, Qualitätssicherung und Erkenntnisfortschritt. Gute wissenschaftliche Praxis muss sich in der Grundspannung zwischen organisatorischer Hierarchie, persönlichen Betreu-

ungsverhältnissen und der normativen Gleichheit aller Forschenden bewähren. Die Risiken missbräuchlichen Gebrauchs von Weisungsrecht, Fachautorität und Kontrollmacht ergeben sich aus dieser Grundspannung.

VERANTWORTUNGEN VON VORGESETZTEN UND MITARBEITENDEN

Weisungsbefugnisse und Verantwortung übernehmen Vorgesetzte, die zugleich fachlich qualifizierte und anerkannte Historiker:innen sind. Sie betreuen als Professor:innen oder Direktor:innen Studierende, Doktorand:innen bzw. jüngere Fachwissenschaftler:innen in ihrer wissenschaftlichen Qualifikation bzw. Ausbildung. Im Ergebnis verknüpfen sich so fachliche Betreuungs-, persönliche Abhängigkeits- und Näheverhältnisse mit arbeitsrechtlichen Weisungsrechten gegenüber ein und derselben Person. Daraus ergeben sich spezifische Kumulierungen von Machtasymmetrien, die Anlass für individuelles sowie gruppenspezifisches Fehlverhalten werden können. Entsprechend groß ist die Verantwortung guter Personalführung in allen Einrichtungen historischer Forschung und/oder Lehre, in denen diese mehrdimensionalen Leitungs- und Autoritätsbeziehungen in Händen weniger Vorgesetzter, z.B. Direktor:innen und Professor:innen, liegen.

Die Organisation und Steuerung der Zusammenarbeit obliegt den Vorgesetzten. Sie tragen die Personalverantwortung für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden, sind für deren Arbeitsbedingungen zuständig und führen sie, indem sie die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung überwachen. Für die Mitarbeiter:innen ergeben sich daraus Verpflichtungen, die insbesondere über das Erreichen der eigenen Qualifizierungsziele und die Verfolgung der eigenen Forschungsinteressen hinausgehen können. Vorgesetzte und Mitarbeitende tragen also eine gemeinsame Verantwortung.

Klare, flexible und möglichst schriftlich festgehaltene Regelungen bezüglich der zeitlichen Verteilung, des sachlichen Umfangs und der fachlichen Schwierigkeit der Aufgaben sorgen für Transparenz und Akzeptanz. Alle Beteiligten, insbesondere die Führungskräfte, müssen die Bereitschaft und Fähigkeit zum Konflikt- und Interessenausgleich einbringen. Eine gute Arbeitsatmosphäre herrscht dort, wo Klarheit über die gegenseitigen Verpflichtungen und Erwartungen besteht. Im Bewusstsein aller Beteiligten muss verankert sein, dass die Asymmetrien des Systems Wissenschaft aus den unterschiedlichen Verantwortungsebenen der Beteiligten resul-

tieren, was Personen mit mehr Verantwortung auch stärker in die Pflicht nimmt.

Wissenschaftliche Forschung und akademische Lehre basieren demnach auf vertrauensvoller Zusammenarbeit der verschiedenen Statusgruppen, um gemeinsam wissenschaftliche Ziele zu erreichen. Dies setzt die Anerkennung der prinzipiellen Gleichheit und Freiheit aller am wissenschaftlichen Prozess Beteiligten voraus. Nur auf dieser Basis ist innovative und kritische Geschichtsforschung möglich. In hierarchisch organisierten Universitäten und Forschungseinrichtungen ist daher eine kritische Reflexion aller kollaborativen Prozesse unabdingbar. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf mögliche Verstöße, deren Auswirkungen sowohl auf die am Forschungsprozess Beteiligten als auch auf das Fach als Ganzes zu bedenken sind.

ZIELE DES LEITBILDS

Das vorliegende Leitbild verfolgt drei Ziele: Wir plädieren erstens für einen offenen und durch gegenseitigen Respekt geprägten Dialog und eine konstruktive Fehlerkultur. Nur durch Gespräche können gegenseitige Erwartungen abgeklärt, Karrierewünsche besprochen und im Konfliktfall konstruktive Lösungen gefunden werden. Wir erkennen an, dass bei Phänomenen wie Machtmissbrauch und wissenschaftlichem Fehlverhalten Persönlichkeitsstrukturen und persönliche Faktoren eine Rolle spielen. Der Verweis auf das Fehlverhalten Einzelner allein reicht aber nicht. Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten manifestieren sich nicht als isolierte Phänomene, sondern werden in den meisten Fällen durch Strukturen begünstigt. Eine gute Kultur in Lehre und Forschung bedarf des respektvollen und sensiblen Umgangs von Historiker:innen mit unterschiedlichem Status und Entscheidungsbefugnissen miteinander. Wir wünschen uns ein Leitungspersonal, das Verantwortung für gute Lehre, das gute Funktionieren einer Abteilung oder eines Lehrstuhls übernimmt und die Betreuung von Qualifizierungsarbeiten sowie die erfolgreiche Bearbeitung eines Projekts aufmerksam fördert.

Das zweite Ziel dieses Leitbilds ist es, die individuellen und strukturellen Bedingungen von Machtmissbrauch und wissenschaftlichem Fehlverhalten aufzuzeigen und unseren Mitgliedern und anderen Interessierten einen Maßnahmenkatalog an die Hand zu geben, um diesen Problemen adäquat zu begegnen. Die Notwendigkeit, Machtmissbrauch zu verhindern, ergibt sich für uns aus der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiter:innen sowie dem Primat des gegenseitigen Respekts. Das Leitbild soll aber auch Betroffenen und ihrem Umfeld als Orien-

tierungshilfe dienen und ihnen ermöglichen, auf die darin enthaltenen Empfehlungen zu verweisen.

Drittes Ziel dieser Empfehlungen sind gute Arbeitsbedingungen für alle Beteiligten. Dies ist vielerorts schon der Fall, doch können die Arbeitsbedingungen und Forschungszusammenhänge durch einen Wandel der Fachkultur noch verbessert werden. Eine Voraussetzung für einen solchen Wandel der Fachkultur ist es, die Aufmerksamkeit/Sensibilität für strukturelle wie situative Abhängigkeiten und Möglichkeiten des Machtmissbrauchs zu stärken, um so gute Arbeitsbedingungen für kreative Forschung und überzeugende Lehre strukturell zu fördern und weiterzuentwickeln. Eine zweite wichtige Voraussetzung des Wandels in der Fachkultur betrifft den angemessenen Umgang mit Fällen von Machtmissbrauch und den Betroffenen: Es gilt, solche Fälle ernst zu nehmen, Betroffenen zu helfen bzw. sie zu schützen und Maßnahmen der Prävention zu ergreifen. Das Vertuschen oder Ignorieren von Fällen hilft nicht – wir müssen uns als Fach den Fällen stellen. Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten schädigen nicht nur einzelne Personen, sondern auch das Ansehen ganzer Institutionen und der dort Tätigen sowie im Extremfall auch des Fachs selbst. Angesichts der Häufung der Fälle sehen wir die Glaubwürdigkeit des Wissen-

schaftssystems insgesamt gefährdet. Wir rufen als VHD dazu auf, Machtmissbrauch dort zu benennen, wo er stattfindet, und umgehend zu handeln.

Das Wissenschaftssystem in der Bundesrepublik befindet sich im Wandel: Neue Strukturen, wie beispielsweise Departmentstrukturen, sowie neue Karrierewege werden diskutiert und bereits erprobt. Die Digitalisierung der Wissenschaft und die steigende Relevanz von Forschungsdaten schaffen nicht nur neue Kompetenzanforderungen, sondern auch neue Möglichkeiten für Machtmissbrauch. Der im Leitbild geäußerte Wunsch nach Neuerung erfolgt im Bewusstsein, dass alte Strukturen potenzielle Räume für Machtmissbrauch eröffnet haben. Auch neue Strukturen der Arbeitsorganisation wie z.B. „flachere“ Hierarchien müssen kritisch beobachtet werden, ob sie anfällig sind für Machtmissbrauch. Das übergeordnete Ziel aller organisatorischen Veränderungen muss gute Lehre und Forschung sein, denn erst diese machen Wissenschaftsstandorte attraktiv, konkurrenzfähig und förderungswürdig.

Kontexte

Wissenschaftliches Arbeiten in akademischen Hierarchien und Machtasymmetrien

Die folgenden Empfehlungen behandeln vor allem vier Kontexte, in denen Machtmissbrauch zu beobachten ist: a) Machtmissbrauch in Betreuungsverhältnissen, b) Machtmissbrauch in wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen, c) machtgeschütztes Fehlverhalten in Begutachtungsverfahren und Begutachtungen sowie d) machtgeschütztes Fehlverhalten bei der Publikation von Forschungsergebnissen, Forschungsdaten und Forschungsanträgen sowie Arbeitsergebnissen im Allgemeinen (d.h. mangelnder Respekt vor der wissenschaftlichen Leistung Anderer).

Das Verhalten von Personen im Wissenschaftsbetrieb unterliegt dabei je spezifischen Regelwerken, Ordnungen und Richtlinien der wissenschaftlichen Einrichtungen. Dabei können vereinfachend vier unterschiedliche Personengruppen mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten hinsichtlich der

Problematik von Machtmissbrauch unterschieden werden:

- Stipendiat:innen und Studierende arbeiten an ihrer eigenen Qualifizierung
- Mitarbeiter:innen in einem Forschungsprojekt sind neben der eigenen Qualifizierungsarbeit auch für das Projekt tätig
- Mitarbeiter:innen auf Haushaltsstellen, an einem Lehrstuhl oder an einer Abteilung sind zur Mitarbeit bei Lehre, Selbstverwaltung etc. verpflichtet
- Professor:innen und andere Personen in Leitungsfunktionen haben als Betreuer:innen und als arbeitsrechtliche Vorgesetzte verschiedene Verantwortungen und Verpflichtungen

MACHTMISSBRAUCH IN BETREUUNGS- VERHÄLTNISSEN

Ein großer Teil wissenschaftlicher Forschung im Fach Geschichte wird von Doktorand:innen und Postdocs geleistet. Beide stehen in der Regel in einem fachlichen Betreuungsverhältnis zu Professor:innen. Die Regelwerke der Universitäten bzw. der Fakultäten und Fachbereiche sind in den letzten zehn Jahren reformiert worden und sehen inzwischen Regeln für die Ausgestaltung dieser Betreuungsverhältnisse und Begutachtungsverfahren vor. In der Regel sind damit mehrere Personen betraut, um der Gefahr einer persönlichen Abhängigkeit – insbesondere von Doktorand:innen – von nur einer Betreuungsperson zu begegnen. Ein Teil der Promotionen erfolgt inzwischen in vielfach interdisziplinären Graduiertenkollegs, die ihrerseits verteilte Verantwortung für die Betreuung und fachliche Qualifikation der Graduierten festschreiben oder im Verbund mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen agieren.

Die Angst vor Repressionen oder die Sorge, die eigene wissenschaftliche Karriere zu gefährden, hält viele betroffene Promovierende davon ab, Missstände zu melden. Die Umfrageergebnisse des VHD dokumentieren ein breites Spektrum zwischenmenschlichen und wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Dies beginnt bei Betreuungspersonen, die von den eigenen Verpflichtungen so überlastet sind, dass sie keine angemessene Betreuung leisten können, was zu Vernachlässigung und der unzulässigen Übertragung der Betreuung auf Dritte führt, geht über Aneignung von Ideen und Zuschreibung von Autor:innenschaften bis hin zur Einforderung sexueller Handlungen.

Als besonders problematisch anzusehen ist, dass vielen Promovierenden von ihrem Umfeld vermittelt wird, dass solche Verhaltensweisen „normal“ oder gar notwendiger Teil der wissenschaftlichen Sozialisation seien. Kollegialität und Abhängigkeitsverhältnisse führen dazu, dass selbst offensichtliches Fehlverhalten gedeckt oder ignoriert wird. Führungspersonen mit problematischen Persönlichkeitsstrukturen werden von einem solchen Milieu angezogen.

Auch die Verknüpfung von engen, auf persönlicher Wertschätzung oder Nähe beruhenden Beziehungen mit der Begutachtungsmacht der betreuenden Person gibt vielfältige Anlässe für Machtmissbrauch. Das Näheverhältnis kann Betreuer:innen zu sukzessiven Überschreitungen von Grenzen verleiten. Promovierende befinden sich dadurch oft in einem Zwiespalt, da sie fachlich und in der Konsequenz auch finanziell von ihren Betreuungspersonen abhängig sind. Diese Konstel-

lation kann bei Promovierenden mit übermäßiger Arbeitsbelastung und psychischem Druck einhergehen. Fehlende Regelungen, was „gute Betreuung“ ausmacht, mangelnde Rechenschaftspflicht der Betreuenden und wenig wirksame Beschwerdemechanismen verschärfen das Problem.

Hinzukommt, dass die Finanzierung der Promotionen im Fach Geschichte vielfach prekär ist. Neben Stipendien stellen fachfremde Nebentätigkeiten und Teilzeitbeschäftigungen sowie die befristete Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen die finanziellen Grundlagen bereit. So können immer wieder Probleme mit den vorgesehenen Fristen für die Abgabe der Dissertationen entstehen. Daraus ergeben sich wiederum vielfältige Abhängigkeiten der Promovierenden vom Wohlwollen bzw. von zusätzlichen, eigentlich nicht vorgesehenen Unterstützungsleistungen durch betreuende Personen oder Institutionen.

MACHTMISSBRAUCH IN WISSENSCHAFT- LICHEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Die meisten Historiker:innen in der Bundesrepublik Deutschland arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Für sie gelten arbeitsrechtliche Regelungen, die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und im Tarifvertrag der Länder (TV-L)⁴ festgelegt sind. Diese arbeitsrechtlichen Kontexte haben einerseits erhebliche Bedeutung als mögliche Begünstigungsfaktoren von Machtmissbrauch. Andererseits bieten sie aber Handlungsmöglichkeiten, um sich gegen solchen Missbrauch zu wehren und zu schützen.

Das WissZeitVG als Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverträge von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen schafft Abhängigkeiten und kann daher zu Machtmissbrauch führen.⁵ Mitarbeiter:innen sind oft auf Vertragsverlängerungen angewiesen, was sie anfällig für Druck und unangemessene Forderungen von Vorgesetzten macht. Im Gegenzug definiert das Gesetz aber Qualifizierungsziele als notwendigen Bestandteil des Arbeitsvertrags. Diese umfassen nicht nur formale Qualifikationen wie Promotion oder Habilitation, sondern auch den Erwerb breiter wissenschaftlicher Kompetenzen.

Der TV-L enthält vielfältige Sonderregelungen, die einen gewissen Schutz der Beschäftigten vor Machtmissbrauch bieten. Zu nennen sind vor allem der Anspruch auf ausreichend Zeit für eigene wissenschaftliche Arbeit, spezielle Arbeitszeitregelungen mit jährlichem Ausgleichszeitraum, Schutz der

Wissenschaftsfreiheit bei der Ausübung des Direktionsrechts durch Arbeitgeber:innen sowie spezielle Regelungen zu Urlaub und Nebentätigkeiten.

Die arbeitsrechtliche Realität in vielen wissenschaftlichen Einrichtungen öffnet jedoch Hintertüren, die zu schlechten Arbeitsbedingungen und machtgestütztem Missbrauch von Abhängigkeiten führen können. Das Fehlen einer systematischen Arbeitszeiterfassung macht es schwierig, das Erzwingen von Überstunden und übermäßige Arbeitsbelastung nachzuweisen. Die Umfrage des VHD zeigt, dass es vielerorts Routinen erzwungener und unbezahlter Mehrarbeit gibt. Oft fehlt zudem eine klare, vertragliche Abgrenzung zwischen Qualifizierungszeit und anderen Aufgaben. Auch dies kann dazu führen, dass Vorgesetzte die arbeitsrechtlich vorgesehene Zeit für die wissenschaftliche Qualifizierung ihrer Mitarbeiter:innen einschränken.

In Forschungsprojekten kommt es immer wieder dazu, dass wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen dauerhaft nicht vertraglich vereinbarte Mehrarbeit zulasten ihrer eigenen Qualifizierungsarbeit auferlegt wird und Befristungen als Druckmittel für die Erzwingung von Diensten und Gefälligkeiten auch jenseits des arbeitsrechtlich Zulässigen ausgenutzt werden.

Für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Haushaltsstellen mit Lehrverpflichtung ergeben sich Situationen des Machtmissbrauchs immer dann, wenn von ihnen vor allem kurzfristig verlangt wird, für Vorgesetzte deren Lehrverpflichtungen und damit verknüpfte Korrektur- und Betreuungsaufgaben zu übernehmen, ohne dass entsprechende Entlastungen in den eigenen Lehr- und anderen Dienstaufgaben vereinbart werden. Machtmissbrauch entsteht auch in Gremien der akademischen Selbstverwaltung, sobald Mitarbeiter:innen durch Vertreter:innen der Statusgruppe der Professor:innen unter Druck gesetzt werden, gegen die eigene Überzeugung in universitären Gremien zu agieren.

MACHTGESCHÜTZTES FEHLVERHALTEN IN BEGUTACHTUNGSVERFAHREN UND BEGEHUNGEN

Ein besonderer Kontext stellt das wissenschaftliche Begutachtungswesen dar. Dortiger Machtmissbrauch hat mit der wachsenden Bedeutung von Drittmitteln in der geschichtswissenschaftlichen Forschung große Auswirkungen in der Praxis. Gutachter:innen wächst allein durch ihre Rolle in solchen Verfahren ganz unabhängig von ihrer fachlichen Reputation und sonstigen Mitgliedschaften in Leitungs- und Entscheidungsgremien Macht zu. Deren Ausübung gelingt nur in den klaren Grenzen guter wissenschaftlicher Praxis, d.h. unter Verzicht

auf Wettbewerbsvorteile und Gefälligkeiten sowie durch Zurückstellung persönlicher Ressentiments und Sympathien. Formen und Quellen des Machtmissbrauchs sind in diesem Bereich vielfältig und schwer offenzulegen. Ihre Folgen werden bislang vor allem durch mehrstufige Prüfverfahren und interne Fehlerkontrollen in den betreffenden Organisationen eingeschränkt.

MACHTGESCHÜTZTES FEHLVERHALTEN BEI DER PUBLIKATION VON FORSCHUNGSERGEBNISSEN, FORSCHUNGSDATEN UND FORSCHUNGSANTRÄGEN SOWIE ARBEITSERGEBNISSEN IM ALLGEMEINEN

Die konkreten Arbeitsabläufe und Arbeitsteilungen bei der Publikation von Forschungsergebnissen, Forschungsdaten oder Forschungsanträgen und -projekten unterliegen nur wenigen expliziten Regeln guter wissenschaftlicher Praxis.⁶ Dies lässt viel Spielraum für alle Beteiligten und öffnet damit Gelegenheit für den Missbrauch von arbeitsrechtlichen Weisungsrechten und persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen. Beide können dazu missbraucht werden, dass bei der Abfassung und Veröffentlichung von Forschungsergebnissen die Arbeitsleistungen und -ergebnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ohne Kenntlichmachung ihrer Beiträge genutzt werden. Mitarbeiter:innen laufen Gefahr, dass von ihnen Mehrarbeit jenseits des Vereinbarten verlangt wird. Auch kann es passieren, dass kurzfristige Aufträge ohne Beachtung von Terminen und Abgabefristen von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen verlangt oder erzwungen werden.

Der wachsende Druck auf Historiker:innen in Leitungspositionen (Direktor:innen, Abteilungsleiter:innen, Professor:innen), Drittmittel einzuwerben, hat dazu geführt, dass der Entwicklung und Ausarbeitung von Projektanträgen immer größere Bedeutung zukommen. Dabei handelt es sich um Forschungsergebnisse, die meist in halb offiziellen, vertraulichen Kommunikationszusammenhängen zirkulieren. Dabei bleiben Fragen des geistigen Eigentums und der Autor:innenschaft schnell unklar, sind umstritten oder werden nur verdeckt kommuniziert. Gleichzeitig erhöht der Außendruck – so z.B. durch Hochschulleitungen oder Konkurrenz – die Gefahr, dass sich Vorgesetzte die wissenschaftlichen Leistungen und Ergebnisse von Mitarbeiter:innen unkontrolliert und undokumentiert aneignen und für sich verwerten.

Schließlich ergeben sich vielfältige Möglichkeiten des Machtmissbrauchs durch die verzerrte Darstellung bzw. das Verschweigen von Forschungsergebnissen anderer Historiker:innen. Eine typische

Form sind Zitationskartelle, in denen spezifische Deutungsrichtungen und Personennetzwerke (mit und ohne abstützende akademische Hierarchien) ihre Deutungsmacht stärken, ohne die Grundregeln guter wissenschaftlicher Arbeit zu beachten. Wachsender Konkurrenzdruck und die deutliche Zunahme von Fachpublikationen haben diese Formen des Machtmissbrauchs erheblich begünstigt. Mittler-

weile stellen sich auch zunehmend Fragen bei der Publikation und Nachnutzung von Forschungsdaten, die im Rahmen eines Projekts von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen erhoben wurden.

Empfehlungen

Konkrete Maßnahmen gegen Machtmissbrauch

MASSNAHMEN GEGEN MACHTMISSBRAUCH IN BETREUUNGSVERHÄLTNISSEN

Die Beziehungen innerhalb der Geschichtswissenschaft und ihren verschiedenen Institutionen sind vielfach auch Betreuungsverhältnisse. Dies bezieht sich vor allem auf die Qualifizierungsphasen der Mitarbeiter:innen. Auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen sind unterschiedliche Betreuungsmodalitäten notwendig.

Promotion

Doktorand:innen haben explizite Betreuer:innen und an vielen Institutionen ist die Betreuung durch Betreuungsvereinbarungen gerahmt.

- Wir empfehlen die maximale Anzahl von 10 aktiv Promovierenden, die gleichzeitig betreut werden dürfen, sowie standardisierte Betreuungsvereinbarungen.⁷ Eine fach- und personengerechte Betreuung und Förderung ist für Betreuer:innen zeitaufwändig und arbeitsintensiv. Eine nur formale Übernahme solcher Betreuungspflichten führt zwangsläufig zu unklaren Verantwortlichkeiten und eröffnet dem Machtmissbrauch (in Form einer Erschleichung von Reputationsgewinnen, Monopolisierung und Kontrolle von Forschungsfeldern) Tür und Tor.
- Wir empfehlen, die Aufgaben von Betreuer:innen und Gutachter:innen in Promotionsverfahren personell zu trennen. Damit können beide Rollen klarer definiert und besser ausgefüllt werden. Die Betreuten müssen Einspruchs- bzw. Vorschlagsrechte bei der Auswahl der Gutachter:innen haben. Die Um-

setzung dieser grundlegenden Reform sollte die Best-Practice-Erfahrungen berücksichtigen, welche in universitären Systemen im Ausland mit dieser Lösung gesammelt worden sind.

- Es sollte ein ausführliches Gespräch zur Klärung der gegenseitigen Erwartungen zu dem Zeitpunkt geführt werden, an dem die Betreuungsvereinbarung abgeschlossen wird. Die Erwartungen können ergänzend in die Vereinbarung aufgenommen werden. Idealerweise werden die Erwartungen in regelmäßigen Abständen überprüft.
- Wir empfehlen neben universitätsweiten Ombudsstellen bzw. -personen die Benennung oder Wahl von fachnahen Vertrauenspersonen (z.B. auf Instituts- bzw. Fakultäts-ebene), an die sich die Promovierenden in Problemfällen wenden können. Die Nominierung erfolgt idealerweise durch die Promovierendenvertretung des Fachs oder den Promovierendenrat der Hochschule.

Postdocs

In der Postdoc-Phase gibt es mittlerweile sehr verschiedene Wege der weiteren Qualifizierung. Im Fach Geschichte sind dies in der Regel Habilitation, Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung mit und ohne Tenure-Track. Postdocs brauchen keine Betreuung im engeren Sinne, aber von vielen wird doch eine inhaltliche und strategische Unterstützung und ein vertraulicher Diskussionsraum gewünscht.

- Es wird daher angeregt, die Qualifizierung in der Postdoc-Phase durch ein Mentorat zu be-

gleiten. Das Mentorat soll dabei angemessen an die Qualifizierungsstufe wissenschaftliche sowie strategische Ansprechpartner:innen bieten. Postdocs sollen dadurch ermächtigt und nicht in ein festes Regelwerk eingezwängt werden, da letzteres wieder Möglichkeiten des Missbrauchs eröffnet.

- Zudem wird angeregt, auch mit Postdocs regelmäßige Gespräche, ähnlich den Mitarbeiter:innengesprächen, zu führen. So können gegenseitige Wünsche und Erwartungen immer wieder ausgelotet werden und eventuell nötige Nachjustierungen für den Arbeitskontext vorgenommen werden.
- Beratungen über weitere Karriereplanungen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft sind auch für promovierte Mitarbeiter:innen, die keine Qualifizierungsstellen innehaben, wichtig und werden in der Regel gewünscht. Wir regen daher an, dass auch Gespräche mit dieser Gruppe regelmäßig angeboten werden. Hier sollten vor allem außeruniversitäre Forschungsinstitute, Infrastruktur- und Gedächtniseinrichtungen im Verbund mit Universitäten besondere Angebote entwickeln.

MASSNAHMEN GEGEN MACHTMISSBRAUCH IN WISSENSCHAFTLICHEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Ein Problemfeld im universitären Bereich ist die konkrete Arbeitsbeziehung. In besonderem Maße führen befristete Stellen und Abhängigkeiten bezogen auf den weiteren Karriereweg zu asymmetrischen Machtverhältnissen. Viele Aspekte sind zwar arbeitsrechtlich geregelt, wir erkennen aber nichtsdestotrotz ein bedeutendes Konfliktpotenzial, da oft zu wenig Klarheit über die gegenseitigen Erwartungen innerhalb der Arbeitsbeziehung herrscht.

- Am wichtigsten erscheint uns daher, dass zu Beginn der Arbeitsaufnahme ein Gespräch über die gegenseitigen Erwartungen geführt wird. Idealerweise werden die Ergebnisse des Gesprächs von den Mitarbeitenden verschriftlicht und von den Vorgesetzten gegenzeichnet. Darüber hinaus empfehlen wir regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche, nicht zuletzt um gegenseitige Erwartungen nachzujustieren und vielleicht auch neu zu verhandeln. Für die Ausgestaltung solcher Gespräche siehe Anhang 2 und 3 des Leitbilds.
- Wenn die Abhängigkeitsverhältnisse auf verschiedene Personen aufgeteilt sind, sollten die Zuständigkeiten – sowie Veränderungen –

in einer Sondervereinbarung festgehalten werden. Dabei ist zunächst zu unterscheiden, welche und ob eine arbeitsrechtlich geregelte Beziehung vorliegt.

- Angeregt werden zudem standardisierte Arbeitsverträge, wie sie an verschiedenen Universitäten schon üblich sind.
- Daueraufgaben sollten nur in Ausnahmefällen an befristete Mitarbeiter:innen gegeben werden. Abgesehen von der Entfristung gibt es Best-Practice-Beispiele für gute arbeitsrechtliche Beziehungen an einzelnen Universitäten.
- Angeregt wird der Aufbau von Tenure-Track-Strukturen für den Mittelbau.

Die Diskussionen über den Umgang mit befristeten Stellen sind auf politischer und institutioneller Ebene im Gang. Es ist ein großes Feld und der VHD wird sich hier weiterhin einbringen. Im Folgenden beschreiben wir drei Konstellationen (Stipendiat:innen, befristete Mitarbeiter:innen auf Haushalts- und auf Projektstellen), die unserer Meinung nach besonders häufig sind und durch ihren befristeten Charakter das größte Einfallstor für Machtmissbrauch bieten.

Stipendiat:innen

Zwischen Stipendiat:innen und Betreuer:innen besteht kein Arbeitsverhältnis, daher sind die gegenseitigen Verpflichtungen deutlich geringer. Vor allem können Stipendiat:innen nicht zu anderen Aufgaben (Lehre, Verwaltungsarbeit, Unterstützung Lehrstuhl/Arbeitsbereich/Professur) verpflichtet werden. Unterschiede zu arbeitsrechtlich geregelten Beziehungen verwischen in der Praxis aber oft. Zudem kann Expertise in den genannten Feldern für den weiteren Karriereweg wichtig sein. Da dieses Verhältnis nicht arbeitsrechtlich geklärt ist, empfehlen wir klärende Gespräche, vor allem zu Beginn der akademischen Zusammenarbeit.⁸

Befristete Mitarbeiter:innen auf Haushaltsstellen

Hier ist der arbeitsrechtliche Kontext meist durch die übergeordnete Institution (Personalabteilung, Dienstrecht) vorgegeben. Erwartete Arbeitsleistungen in Lehre, Selbstverwaltung, Transfer- und Infrastrukturleistungen sowie in Kontexten des Arbeitsbereichs/Lehrstuhls sind meist in der Arbeitsbeschreibung geregelt. Gleichzeitig werden Aufteilung und Formulierungen dieser Arbeitsplatzbeschreibungen oft durch die Institutionen vorgege-

ben und können nur in gewissem Umfang auf die jeweilige Stelle zugeschrieben werden. Hier sind klärende Gespräche nötig.⁹

Für gemeinsame Forschung sollte zudem die Ergebniszuschreibung geklärt werden. Zugleich muss von den Vorgesetzten bedacht werden, dass Mitarbeiter:innen auf Haushaltsstellen nicht wegen ihrer allgemeinen Aufgaben zu sehr gegenüber den Mitarbeiter:innen auf Projektstellen benachteiligt werden und dass die in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Qualifizierungsfreiräume auch genutzt werden können.

Befristete Mitarbeiter:innen auf Projektstellen

Befristete Mitarbeiter:innen auf Projektstellen haben neben ihrer eigenen Forschung auch Aufgaben/Arbeitsanteile im jeweiligen Projekt. Die Aufteilung und Formulierungen der Arbeitsbeschreibungen sind auch hier oft durch die Institutionen vorgegeben und können nur in gewissem Maße auf die jeweilige Stelle zugeschrieben werden. Hier sind klärende Gespräche nötig. Für die weitere Qualifizierung der Mitarbeitenden können andere Bereiche der universitären und wissenschaftlichen Arbeit wichtig sein. Darüber sind ebenfalls Gespräche über gegenseitige Erwartungen notwendig.¹⁰

MASSNAHMEN GEGEN MACHTGESCHÜTZTES FEHLVERHALTEN IN BEGUTACHTUNGSVERFAHREN UND BEGEHUNGEN

Begutachtungen und Begehungen sind Situationen, in denen Begutachter:innen qua Aufgabe Macht zufällt. Ihre Entscheidungen haben direkte Auswirkungen auf die finanzielle, beruflich-professionelle Situation von Menschen. Um die daraus resultierenden negativen Folgen einzudämmen, schlagen wir die folgenden Maßnahmen vor:

- Über die kodifizierten Regeln „guter wissenschaftlicher Praxis“ hinaus sind vor allem Maßnahmen zu empfehlen, welche Gutachter:innen besser auf die anspruchsvollen Aufgaben vorbereiten. Zu denken wäre an einführende Schulungen beziehungsweise Einführungen für Historiker:innen, die erstmals eine solche Aufgabe übernehmen, sowie an explizite Hinweise auf Risiken und Fehlerquellen, die mit der Gutachter:innenrolle verbunden sind.
- Die verfahrensleitenden Organisationen sind aufgefordert, die von ihnen beauftragten Historiker:innen zu sensibilisieren für die besondere Verantwortung und die Qualität der

gewählten Verfahren. Fairness und Unparteilichkeit sind zentral; zu nennen ist hier das Vorgehen des Wissenschaftsrats als Best-Practice-Beispiel. Hinweise auf Befangenheit auf Grund von wissenschaftlicher Konkurrenz müssen bei der Begutachter:innenwahl berücksichtigt werden.

- Bislang wird mit Missbrauchsfällen im Gutachterwesen lax umgegangen. Festgestelltes Fehlverhalten sollte durch die betroffenen Organisationen kritisiert werden. Sie sollten den betreffenden Gutachter:innen Hinweise auf ihr Fehlverhalten beziehungsweise die Mängel ihrer Gutachten geben. Im wiederholten Fall des Machtmissbrauchs sollten die betreffenden Personen von Gutachter:innentätigkeiten entbunden werden.
- Im Fach sind Diskussionen über die Mindeststandards fairer Bewertung zu führen.

MASSNAHMEN GEGEN MACHTGESCHÜTZTES FEHLVERHALTEN BEI DER PUBLIKATION VON FORSCHUNGSERGEBNISSEN, FORSCHUNGSDATEN UND FORSCHUNGSANTRÄGEN SOWIE ARBEITSERGEBNISSEN IM ALLGEMEINEN

Die Publikation wissenschaftlicher Forschungsergebnisse ist in mehrfacher Hinsicht anfällig für Regelverletzungen guter wissenschaftlicher Praxis und unfaire Kooperation durch Machtmissbrauch von Vorgesetzten bzw. Betreuenden.

- Als generelle Maßnahme gegen solche Verstöße kann die Selbstverpflichtung der Autor:innen gelten, alle an der Herstellung der zur Publikation eingereichten bzw. vorbereiteten Ergebnisse (zumeist, aber nicht allein: Buch- oder Aufsatztexte, im Digitalen ebenso Forschungsdaten) Beteiligten angemessen zu benennen. Gerade die Co-Autor:innen-schaften weisungsabhängiger Mitarbeiter:innen oder betreuter Wissenschaftler:innen sind offenzulegen. Dies gilt auch für die individuellen Anteile an Forschungsdaten, bei denen ebenfalls die Datenautor:innenschaften nachzuweisen und die Verfahren zur Nachnutzung in geeigneter Weise zu regeln sind.
- Die Mitarbeit an solchen Publikationsvorhaben ist in den Arbeitsvereinbarungen mit entsprechenden Zeitanteilen zu berücksichtigen. Bei Termindruck wegen Abgabefristen von Manuskripten ist auf eine faire Abstimmung mit den Terminverbindlichkeiten der beteiligten Mitarbeiter:innen zu achten und

gegebenenfalls sind zeitnahe und funktional sinnvolle Freistellungen für die Terminaufgaben der Mitarbeiter:innen zu gewähren.

- Die kritische Auseinandersetzung mit den Forschungsergebnissen Anderer ist elementarer Bestandteil geschichtswissenschaftlicher Arbeit. Sie muss jedoch respektvoll mit den Forschenden umgehen, deren Ergebnisse hinterfragt oder kritisiert werden.

Zur kritischen Auseinandersetzung gehört auch, dass sorgfältig der Stand der Forschung geprüft und auch ältere und fremdsprachig publizierte Ergebnisse zur Kenntnis genommen werden. Nur so lässt sich der Entstehung von Zitierkartellen und damit verbunden der verzerrten Darstellung von Forschungsständen begegnen. Gerade in Zeiten intensiver Konkurrenz um Stellen im Wissenschaftsbetrieb gehört der faire und aufmerksame Umgang mit konträren Forschungspositionen und -befunden unabhängig von Entstehungsdatum und Autor:innenpositionen zu den elementaren wissenschaftlichen Pflichten. Ziel ist dabei, die Etablierung unhinterfragter, macht- oder autoritätsbasierter Lehr- und Forschungspositionen (sogenannter „mainstream“) im Ansatz zu verhindern.

INSTITUTIONALISIERUNGEN – STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN

Der Appell in diesem Leitbild für einen Wandel der Fachkultur richtet sich an jede:n Einzelne:n. Es gibt aber auch übergreifende Maßnahmen, die von Universitäten, Fakultäten oder außeruniversitären Forschungsinstituten umgesetzt werden sollten/müssten. Es ist die Existenz einer gewissen Grauzone in vielen dieser problematischen Felder anzuerkennen. Vorrangiges Ziel sollte deshalb sein, diese Themen überhaupt besprechbar und so die Beteiligten urteilsfähiger und handlungsbereiter im Hinblick darauf zu machen. Der Adressat:innenkreis solcher Maßnahmen umfasst Studierende, Professor:innen, Verwaltungspersonal, Hochschulleitungen sowie wissenschaftliche Mitarbeiter:innen – das heißt: alle Personen, die am Wissenschafts- und Lehrbetrieb beteiligt sind. Konkret wird angeregt:

- Anbieten von Informationsveranstaltungen oder laufenden Fortbildungen zu Themen mit ethischem Bezug, wie z.B. Macht und Machtmissbrauch, psychische und physische Formen von Gewalt, Mobbing und Bossing, Führung, rechtliche Rahmenbedingungen der Wissenschaft und Arbeitsrecht, Umgang mit Fehlern oder Beschwerdesysteme.

- Benennung oder Wahl von Ansprech-/Ombudspersonen für ethische Belange, die zum Beispiel über eine Homepage kontaktiert werden können. Es kann sich dabei – je nach Belangen – um eine oder auch um mehrere Personen handeln. Entscheidend ist, dass sie von den Mitarbeiter:innen gewählt werden und ihre Tätigkeit kompensiert wird; nach Möglichkeit sollten sie entfristet angestellt sein. Ansprech-/Ombudspersonen können helfen, die Hemmschwellen, über schwierige Themen zu reden, zu reduzieren.
- An vielen Einrichtungen hat sich die Einführung eines Code of Conducts bewährt, um allgemeingültige Regeln für den Umgang miteinander festzuschreiben. Auf diese kann in Konfliktfällen verwiesen werden. Es empfiehlt sich, dass alle Beteiligten den Code of Conduct gemeinsam entwickeln; dafür kann zur Orientierung auf Best-Practice-Beispiele zurückgegriffen werden. Regelmäßiges Thematisieren des festgeschriebenen Verhaltenskodex hilft, diesen im Bewusstsein Aller zu verankern.
- Wir empfehlen zudem Awareness- und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Fakultätsmitglieder zur Förderung der Selbstreflexion und des Bewusstseins für das Phänomen Machtmissbrauch.¹¹
- Empfohlen wird ebenso die Einrichtung kostenloser juristischer Beratung für alle in der jeweiligen Institution Beschäftigten. Eventuell reicht es, die entsprechenden Stellen der jeweiligen Institution für alle Angehörigen zu öffnen und dies immer wieder zu kommunizieren. Auch die Möglichkeiten von Coachings oder Mediationen durch die Universität sind positive Angebote.

Im Vergleich zu externen Beratungsstellen besteht bei internen Beratungsstellen ein höheres Risiko, dass sich neben Ratsuchenden auch Beschuldigte an die Beratungsstelle wenden und somit beide Seiten eines Konflikts von derselben Beratungsstelle parteilich unterstützt werden wollen. Zudem kann eine umfassende Bearbeitung von Machtmissbrauchsfällen durch einzelne Personen nicht geleistet werden. Es bedarf daher vielfältig zusammengesetzter Teams, transparenter Beschwerdeverfahren, ausreichender Ressourcen sowie einer institutionellen Verankerung in Richtlinien, Statuten oder Regelungen. Diese müssen klar Rollen, Rahmenbedingungen und Abläufe definieren.

Die Auseinandersetzung mit den vielfältigen Gefahrenherden des Machtmissbrauchs in unserer Disziplin verstehen wir als Beginn einer längeren Beschäftigung mit Themen rund um die Arbeits- und Wissenschaftskultur in der Geschichtswissenschaft. Dazu gehören die folgenden Bereiche und Fragen:

- Gibt es Fehlanreize in der Geschichtswissenschaft, die problematische Strukturen der (Selbst-)Ausbeutung und des Machtmissbrauchs ermöglichen oder sogar fördern? Welche Rolle spielt dabei die wachsende Abhängigkeit von Drittmitteln für die Sicherung der Grundausrüstung des Fachs?
- Welche negativen Folgen hat die wachsende Übertragung von Verwaltungs- und Managementaufgaben auf das wissenschaftliche Leitungspersonal im Fach? Neben der Gefahr der Überlastung der Professor:innen und wissenschaftlichen Leitungen an außeruniversitären Einrichtungen sind vor allem Qualitätsverluste in den Betreuungsverhältnissen und Verschlechterungen in den Ar-

beitsbedingungen in Forschung und Lehre zu beachten.

- Mit der Umstrukturierung der Universitäten (z.B. Departmentstruktur, Tenure-Track-Verfahren,¹² Ausbau von Dauerstellen) verändern sich die Hierarchien. Welche Vor- und Nachteile ergeben sich daraus für die Arbeitsbedingungen im Fach? Wie können verantwortungsvolle Machtausübung und verantwortungsbereite Partizipation innerhalb der neuen Rahmenbedingungen gefördert werden? Wie können Governancestrukturen und Arbeitszusammenhänge an außeruniversitären Einrichtungen so ausgestaltet werden, dass Machtmissbrauch wirksam verhindert wird?

Der VHD wird auf besonders gelungene und vorbildhafte Lösungen und Verfahren hinweisen. Dadurch soll immer wieder auf die Problematik Machtmissbrauch, noch mehr aber auf gelungene Lösungswege hingewiesen werden.

ANMERKUNGEN

- 1 An der anonymen Onlineumfrage haben von Dezember 2024 bis Februar 2025 über 570 Personen teilgenommen. Vgl. zur Umfrage online: <https://www.historikerverband.de/machtmissbrauch/> (letzter Zugriff: 10.03.2025).
- 2 Vgl. Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs): „Anreizsysteme, Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten“, online: <https://www.dgps.de/aktuelles/details/machtmissbrauch-und-fehlverhalten-in-der-wissenschaft-kommission-legt-wegweisenden-bericht-vor/> (letzter Zugriff: 05.03.2025). Wichtige Impulse für die Formulierung des VHD-Leitbilds stammen von der DGPs-Kommission.
- 3 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: „Wenn aus Kollegen Feinde werden ... Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing“, Berlin 2011, S. 7.
- 4 Nur in Hessen gibt es eigene spezifische Regelungen, die im Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) festgehalten sind.
- 5 Vgl. für eine Einordnung die kritischen Stellungnahmen des VHD zum WissZeitVG unter: <https://www.historikerverband.de/positionen/> (letzter Zugriff: 05.03.2025).
- 6 Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft: „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“, online: <https://zenodo.org/records/14281892> (letzter Zugriff: 05.03.2025).
- 7 Ausführlichere Ausführungen zur Ausgestaltung von Betreuungsvereinbarungen sowie gut gelungene Betreuungsvereinbarungen werden als Materialsammlung nachgereicht.

- 8 Vgl. für mögliche Inhalte eines Gesprächs mit Stipendiat:innen Anhang 1 des vorliegenden Leitbilds.
- 9 Vgl. für mögliche Inhalte eines Gesprächs mit Mitarbeiter:innen auf Haushaltsstellen Anhang 2 des vorliegenden Leitbilds.
- 10 Vgl. für mögliche Inhalte eines Gesprächs mit Mitarbeiter:innen auf Projektstellen Anhang 3 des vorliegenden Leitbilds.
- 11 Themen dieser Maßnahmen können sein: Was ist Machtmissbrauch?, Was kann ich tun, wenn ich auf Machtmissbrauch stoße?, Bekanntmachung von Beschwerdemöglichkeiten in Machtmissbrauchsfällen, Informationen zur korrekten Dokumentation von Machtmissbrauch, Empowerment. Das Ziel ist die Verankerung des Bewusstseins, dass Machtmissbrauch am Arbeitsplatz unerwünscht ist und sanktioniert wird. Konkrete Umsetzungsformen gibt es viele, z.B. in Einführungsveranstaltungen, als Pflichtseminar der Graduiertenschulen, als Informationsveranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten oder als Seminare der psychosozialen Beratungsstellen. Auch Plakataktionen an den Hochschulen sind denkbar. Alle Maßnahmen sollten idealerweise unter Schirmherrschaft der Rektor:innen stattfinden.
- 12 Vgl. speziell zu Tenure-Track-Verfahren: Prorektorat für Personalentwicklung und Gleichstellung der Universität Bielefeld: Academic-Tenure-Konzept, 2023, online: https://www.uni-bielefeld.de/uni/einrichtungen-organisation/rektorat/dokumente/Academic-Tenure-Konzept_Universitat-Bielefeld_compressed.pdf (letzter Zugriff: 22.05.2025).

Anhang

ANHANG 1: MÖGLICHE INHALTE EINES GESPRÄCHS MIT STIPENDIAT:INNEN

- gemeinsame Besprechung der unterzeichneten Unterlagen mit Fragemöglichkeiten
- Erwartungen an die Betreuung (z.B. Diskussion akademischer Texte, Beratung zu akademischen Karrierewegen)
- gewünschte Beteiligung an Lehre und/oder Arbeitskontexten des Arbeitsbereichs
- Arbeitsaufteilung (z.B. Lehre, Forschung, Selbstverwaltung, Arbeitsplatzorganisation, möglicherweise Unterstützung der Vorgesetzten)
- Anregung, für sich selbst die geleistete Arbeitszeit zu erfassen
- Gibt es einen Arbeitsplatz, wenn ja, wie ist er ausgestattet?
- Gibt es Anwesenheitserwartungen (z.B. Kolloquien, Konferenzen/Workshops des Arbeitsbereichs)?
- Urlaub (eigentlich bei Stipendium im Ermessen der Stipendiat:innen, aber Erwartungen zum Beispiel von Absprachen klären)
- Dienstreisen (werden eigentlich über Stipendien geregelt, trotzdem klären, ob es weitere Ressourcen oder Finanzierungsmöglichkeiten gibt)

Die Inhalte des Gesprächs werden von der/dem Stipendiat:in verschriftlicht und an den/die Vorgesetzte:n geschickt. Im Anschluss erfolgen eventuelle Nachjustierungen, bis beide Seiten sich über die Grundlage der Arbeitsbeziehung sicher sind.

Als Möglichkeit zur Nachjustierung werden jährliche Betreuungsgespräche angeregt, die einem schlichten Fragemuster folgen:

- Hat sich etwas im Vergleich zu unserem Eingangsgespräch verändert?
- Sind Sie zufrieden mit ihrem Arbeitsumfeld und der Betreuungssituation?
- Was kann oder sollte verbessert werden?
- Was wünschen Sie sich von mir? Was wünsche ich mir von Ihnen?

ANHANG 2: MÖGLICHE INHALTE EINES GESPRÄCHS MIT MITARBEITER:INNEN AUF HAUSHALTSSTELLEN

- gemeinsame Besprechung der unterzeichneten Unterlagen mit Fragemöglichkeiten
- Arbeitsaufteilung (z.B. Lehre, eigene Forschung, Selbstverwaltung, Arbeitsplatzorganisation, möglicherweise Unterstützung durch Vorgesetzte)
- Erwartungen an die Betreuung (z.B. Diskussion akademischer Texte, Beratung zu akademischen Karrierewegen)
- Arbeitsformen (z.B. Homeoffice, Anwesenheitserwartungen)
- Arbeitszeiten (z.B. feste oder flexible Zeiten)
- Urlaub (eigentlich gesetzlich geregelt, aber wie wird das in der jeweiligen Institution verwaltet? wer bewilligt?)
- Dienstreisen (wer bewilligt? gibt es Einschränkungen und Finanzierungsmöglichkeiten?)
- eigene Finanzen und Zugriff auf weitere Ressourcen wie z.B. Hilfskräfte (gibt es das überhaupt? wenn ja, wie funktioniert es? wer entscheidet hier?)
- Ergebniszuschreibung und -verwertung (soweit gemeinsame wissenschaftliche Arbeit stattfindet)

Die Inhalte des Gesprächs werde von der/dem Mitarbeitenden verschriftlicht und an den/die Vorgesetzte:n geschickt. Im Anschluss erfolgen eventuelle Nachjustierungen, bis beide Seiten sich über die Grundlage der Arbeitsbeziehung sicher sind.

Als Möglichkeit zur Nachjustierung werden jährliche Mitarbeiter:innengespräche angeregt, die einem schlichten Fragemuster folgen:

- Hat sich etwas im Vergleich zu unserem Eingangsgespräch verändert?
- Sind Sie zufrieden mit dem Arbeitsumfeld?
- Was kann oder sollte verbessert werden?
- Was wünschen Sie sich von mir? Was wünsche ich mir von Ihnen?

ANHANG 3: MÖGLICHE INHALTE EINES GESPRÄCHS MIT MITARBEITER:INNEN AUF PROJEKTSTELLEN

- gemeinsame Besprechung der unterzeichneten Unterlagen mit Fragemöglichkeiten
- Arbeitsaufteilung (z.B. eigene Forschung, Projektarbeit, Organisation gemeinsamer Arbeit)
- Erwartungen an die Betreuung (z.B. Diskussion akademischer Texte, Beratung zu akademischen Karrierewegen)
- Arbeitsformen (z.B. Homeoffice, Anwesenheitserwartungen)
- Arbeitszeiten (z.B. feste oder flexible Zeiten)
- Urlaub (eigentlich gesetzlich geregelt, aber wie wird das in der jeweiligen Institution verwaltet? wer bewilligt?)
- Dienstreisen (wer bewilligt? gibt es Einschränkungen?)
- Wie ist der Zugriff auf Ressourcen des Projektes (z.B. Geldmittel, Hilfskräfte) ausgestaltet?
- Wie soll die Ergebniszuschreibung und -verwertung funktionieren?

Die Inhalte des Gesprächs werde von der/dem Mitarbeitenden verschriftlicht und an den/die Vorgesetzte:n geschickt. Im Anschluss erfolgen eventuelle Nachjustierungen, bis beide Seiten sich über die Grundlage der Arbeitsbeziehung sicher sind.

Als Möglichkeit zur Nachjustierung werden jährliche Mitarbeiter:innengespräche angeregt, die einem schlichten Fragemuster folgen:

- Hat sich etwas im Vergleich zu unserem Eingangsgespräch verändert?
- Sind Sie zufrieden mit dem Arbeitsumfeld?
- Was kann oder sollte verbessert werden?
- Was wünschen Sie sich von mir? Was wünsche ich mir von Ihnen?