

## **Transkription der zweiten Folge von Mitbestimmt – Der Podcast des Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der der TU Dortmund**

**Moderation:** Sigrun Rottmann und Anja Szypulski

**Weitere Beiträge:** Uta Spörer (PRwiss), Jens Maylandt (PRwiss), Nicole Jansen (SchuDS) und Kaya Gödeke (SchuDS)

**Musik:** „Familienalbum“ von Jan Erik Duve, Institut für Musik und Musikwissenschaften der TU Dortmund.

**Technische Unterstützung:** [www.eldorado.de](http://www.eldorado.de), Stephan Kleiber und Inga Heidl

*Sigrun Rottmann:* Hallo und herzlich willkommen zur zweiten Folge von Mitbestimmt – das ist der Podcast des wissenschaftlichen Personalrats der TU Dortmund.

*Anja Szypulski:* Mit dieser Podcast-Reihe möchten wir über unsere Arbeit und unsere Angebote informieren und uns vor allem den Kolleginnen und Kollegen vorstellen, die wir vertreten.

*Sigrun Rottmann:* Und wir möchten über Pläne und Entwicklungen an der TU sprechen, die sich auf den akademischen Mittelbau auswirken. In dieser neuen Folge geht es um Machtmissbrauch in der Wissenschaft beziehungsweise Machtmissbrauch an der Hochschule. Mit dabei bin ich Sigrun Rottmann, Mitglied des wissenschaftlichen Personalrats.

*Anja Szypulski:* Und ich, Anja Szypulski, als Vorsitzende des Wissenschaftler-Personalrats. Missbrauch von Macht an Hochschulen oder in der Wissenschaft: Das ist ein sehr unschönes und auch kein leichtes Thema, und gerade deswegen ist es sehr wichtig und dringend.

*Sigrun Rottmann:* Ja, in diesem Podcast wollen wir darüber sprechen, was wir konkret unter Machtmissbrauch verstehen und wie wissenschaftliche Beschäftigte an der TU Machtmissbrauch am Arbeitsplatz erleben, was wir - also Vertreterin des wissenschaftlichen Personalrats - in Beratungsgesprächen über Grenzüberschreitungen von Vorgesetzten erfahren und wie wir Betroffene unterstützen können.

*Anja Szypulski:* Außerdem haben wir die Kolleginnen eingeladen, die in der neuen Beratungsstelle zum Schutz vor Diskriminierung und vor sexualisierter Gewalt an der TU Dortmund arbeiten. Sie werden sich und das Konzept der Beratungsstelle vorstellen.

*Sigrun Rottmann:* Und wir möchten mögliche Schritte aufzeigen, mit denen Machtmissbrauch verhindert werden kann.

Dieses Transkript wurde erstellt mit [www.amberscript.com](http://www.amberscript.com)

*Anja Szypulski:* Sicher haben viele von euch mitbekommen, dass die Medien seit ungefähr einem Jahr sehr viel häufiger über Machtmissbrauch in der Wissenschaft berichtet haben. Das habe ich so jedenfalls wahrgenommen.

*Sigrun Rottmann:* Da würde ich absolut zustimmen. Das habe ich auch beobachtet. Da ging es zum Beispiel um Anschuldigungen von Studierenden gegen einen Mitarbeiter der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen, und es gab zum Beispiel auch Berichte über Vorwürfe gegen eine Professorin der Universität zu Köln. Den Berichten zufolge hatten Promovierende und frühere Angestellte der Professorin vorgeworfen, sie beleidigt zu haben und ein Klima der Angst geschaffen zu haben.

*Anja Szypulski:* Weiter ging es dann damit, dass Dutzende von Professorinnen und Professoren im Frühjahr 2023 einen offenen Brief an die Bundesbildungsministerin Stark-Watzinger, an die Bildungsministerien der Länder und an die Hochschulrektorenkonferenz geschickt haben. In diesem Brief übten sie scharfe Kritik an den Strukturen des deutschen Hochschulsystems, die aus ihrer Sicht Machtmissbrauch begünstigen. Die Fälle, die bisher bekannt geworden sind, seien - so dieser Brief - nur die Spitze eines Eisbergs. Die Professorinnen forderten wirksame Schritte, um Machtmissbrauch in der Wissenschaft zu verhindern.

*Sigrun Rottmann:* Ja, der Brief wurde dann von weiteren Professorinnen in vieler deutscher Hochschulen unterschrieben. Das sind jetzt insgesamt knapp über 170 Unterschriften. Man kann natürlich sagen: 170 Professor:innen bundesweit, das ist eine absolute Minderheit. Aber dieser, wie ich finde, ziemlich scharf formulierten Brief war sehr öffentlichkeitswirksam und wurde von vielen Medien aufgegriffen.

*Anja Szypulski:* Zum Beispiel denke ich da gerade an den Bericht von Tagesschau.de von April 2020 mit dem Titel „Machtmissbrauch an Hochschulen: die alltägliche Schikane“.

*Sigrun Rottmann:* Dieser offene Brief beginnt mit dem Satz: „Die Strukturen des deutschen Wissenschaftssystems sind eine Einladung zum Machtmissbrauch“. Das ist natürlich ein harter Satz, der aber nicht bedeuten soll, dass die Mehrheit der Professorinnen an deutschen Hochschulen Macht missbraucht, und das behauptet niemand.

*Anja Szypulski:* Ja, und auch an der TU gilt: Diejenigen Vorgesetzten, die im akademischen Umfeld Macht missbrauchen, sind sicherlich eine Minderheit. Aber denen, die mit ihrer Macht unverantwortlich umgehen, ihnen ist ganz schwer Einhalt zu gebieten. An einer Hochschule arbeiten die meisten wissenschaftlich Beschäftigten eben in einem doppelten Abhängigkeitsverhältnis. Das heißt, sie haben in der Regel einen befristeten Vertrag und promovieren gleichzeitig.

*Sigrun Rottmann:* Ja, und ob ihr Vertrag verlängert wird und ob ihre Promotion erfolgreich ist, das entscheidet eben der oder die Vorgesetzte.

*Anja Szypulski:* Genau, man kann es eigentlich kaum passender formulieren als die Professor:innen, die diesen offenen Brief geschrieben haben. Ich lese den entsprechenden Absatz mal kurz vor Zitat: „Die Mischung von deutschem Beamtenrecht, einer Kultur überhöhter professoraler Autorität und der extrem prekär gestalteten Arbeitssituationen für Promovierende, Postdocs und oft auch Juniorprofessor:innen sowie Professor:innen auf befristeten Stellen führt zu Strukturen, die Machtmissbrauch fördern und eine Aufklärung solcher Fälle schwer bis unmöglich machen. Das Problem liegt im System.“ Zitatende.

*Sigrun Rottmann:* Ja, du hattest ja gerade den Bericht auf Tagesschau.de erwähnt, der von Schikanen an Hochschulen spricht. Ich finde, Schikane ist ein gutes Stichwort, um über die Definition von Machtmissbrauch zu sprechen und zu klären, was damit gemeint ist. Wir haben uns im Personalrat überlegt, was für eine Definition von Machtmissbrauch wir sinnvoll finden und dabei sind wir auf eine Definition von Sandra Beaufays von der Uni Duisburg-Essen gestoßen. Sie gehört zum Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen, und sie hat es 2022 in einem Aufsatz so formuliert: „Machtmissbrauch liegt vor, wenn eine Person die eigene Machtposition für individuelle Interessen ausnutzt und dabei anderen Personen in der beruflichen Umgebung schadet. Dies kann über systematisches Mobbing oder über einzelne Machtstrategien erfolgen.“

*Anja Szypulski:* Wir als Personalrat finden es an dieser Stelle wichtig, in der Definition noch Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zu ergänzen. Wir gehen also davon aus, dass Menschen mit Macht an Hochschulen diese vor allem missbrauchen, indem sie andere diskriminieren, mobben und beziehungsweise oder sexuell belästigen oder nötigen.

*Sigrun Rottmann:* Wenn eine Kollegin oder ein Kollege aus unserem Vertretungsbereich mit einem Bericht über Machtmissbrauch am Arbeitsplatz zu uns kommt, um sich beraten zu lassen, dann geht es meistens um Verhaltensweisen, die wir mit dem Begriff Mobbing zusammenfassen.

*Anja Szypulski:* Das ist jetzt vielleicht eine gute Stelle, um darauf hinzuweisen, dass an der TU Dortmund, wie an allen anderen Hochschulen, nicht nur wissenschaftliche Beschäftigte Machtmissbrauch erleben, sondern auch zum Beispiel studierende Mitarbeitende der Verwaltung und Mitarbeiterinnen von Gastfirmen von Machtmissbrauch betroffen sein können.

*Sigrun Rottmann:* Ja, das ist ein sehr wichtiger Hinweis. Wir engagieren uns natürlich für eine missbrauchsfreie Uni für alle Mitarbeitenden und Studierenden, und wir sprechen jetzt in diesem Podcast vor allem über wissenschaftlich Beschäftigte, weil wir als Personalrat deren Interessen vertreten.

*Anja Szypulski:* Wir haben zwei Mitglieder des Personalrats gebeten, uns einen kurzen Einblick in ihre Beratungspraxis zu geben. Fast immer, wenn es um

Machtmissbrauch am Arbeitsplatz geht, bitten die Betroffenen darum, dass wir ihre Berichte vertraulich behandeln und dass sie anonym bleiben.

*Sigrun Rottmann:* Das ist auch völlig verständlich, denn sie fürchten, Konsequenzen, wenn der oder die Vorgesetzte Wind von den Vorwürfen bekommt. Deswegen sprechen Jens Maylandt und Uta Spörer jetzt auch so allgemein wie irgendwie möglich über die Kolleg:innen, die sie beraten haben.

*Jens Maylandt:* Manchmal bekommen wir anfragen, wo Leute sich direkt über schlechte Behandlung beschweren. Das hören wir uns an, und wenn wir das für uns einordnen, dann merkt man halt, dass es Machtmissbrauch ist, weil die Hochschullehrerin oder der Hochschullehrer sich Dinge erlauben, die sie sich halt nur erlauben können, weil sie Macht über die Leute haben. Dass sie unfaire Arbeitszeiten einfordern, dass sie die wissenschaftliche Arbeit der Leute diskreditieren und ihnen damit enorme psychische Probleme machen. Selbstvertrauen basiert wesentlich auf dem, was man da akademisch leistet, und wenn das von der Bezugsperson, die da auch relevant ist, herunter geredet wird, dann sorgt das halt für entsprechende negative Effekte. Und das ist nach meiner Erfahrung auch ein so ein Punkt, so eine Art softer, leichter Machtmissbrauch, der so schleichend voran zieht, aber bei den Leuten doch sehr tiefe Spuren hinterlässt. Das sind einmal die expliziten Beratungen, wo die Leute auf uns zukommen. Aber eben auch bei ganz bestimmten anderen Anfragen, wenn wir einfach mal nachfragen, wie die Leute zu bestimmten Vertragsbedingungen stehen, die uns hier vorgelegt werden, bricht man dann auf zweiten Blick schon mal mit, was da eigentlich für Sachen hinterstehen.

*Uta Spörer:* Also ich denke auch, dass es eben diese zwei Bereiche gibt. Viele Kolleg:innen, die hierherkommen, da geht es wirklich um konkrete Probleme. Also, wenn ich jetzt an die letzten Jahre denke, dann ist natürlich mobile Arbeit häufig so ein Thema, das quasi der Anknüpfungspunkt ist, und dann, wenn man darüber spricht, erfährt man dann erst den Hintergrund, warum man sich über mobile Arbeit eben nicht mit dem Vorgesetzten einigen kann eine ganze Geschichte ist, die doch auf Machtmissbrauch quasi zurückzuführen ist, weil der Vorgesetzte eben der Meinung ist, dass man 24 Stunden, sieben Tage die Woche zur Verfügung stehen müsste. Leider kommen auch viele einfach viel zu spät, wenn sich solche Konflikte schon so verselbstständigt haben, dass es wirklich schwierig wird, rauszukommen, sodass wir dazu aufrufen möchten, möglichst frühzeitig zu kommen, wenn die ersten Anzeichen da sind, dass man sich über irgendwelche Dinge nicht einigen kann. Klassischer Punkt: Arbeitszeiten, also, wir müssen nicht 24/7 zur Verfügung stehen. Also, es gibt da Grenzen. Es gibt natürlich in bestimmten Bereichen gehäufte diese Erfahrungen. Da, wo sehr starke Hierarchien herrschen, wo innerhalb der Institute, innerhalb der Lehrstühle nicht unbedingt auf Augenhöhe gearbeitet wird, sondern da eben ein großes Machtgefälle besteht. Da treten eben solche Verhaltensweisen gehäuft auf. Was ich den Leuten immer rate, ist wirklich, ganz frühzeitig, sich mal

selber aufzuschreiben, was eigentlich genau passiert ist, so dass man also wirklich auch eine Dokumentation hat, was denn an Konflikten in der vergangenen Zeit aufgetreten ist, wer da was gesagt hat. Was sind denn die Verhaltensweisen? Wann ist was passiert, und dann kann man eben gucken, was wir da tun können.

*Jens Maylandt:* Machtmissbrauch ist eine Universität, denke ich, schon ein strukturelles Problem. Das kommt nicht überall zum Tragen. Ich glaube, wir haben auch viele Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die mit der Macht, die sie haben, sehr bewusst umgehen, kenne ich aus meinem eigenen Umkreis. Aber es gibt halt auch problematische Fälle, und das ist auch eine Folge dieser Machtstruktur, dass viele sich dann eben nicht trauen, sich zu offenbaren. Wenn ich mich jetzt an einer Stelle wende und beklage, dass mir Dinge widerfahren sind, die wir nicht hatzen widerfahren dürfen, dann sind die direkt Verantwortlichen häufig diejenigen, die über meinen nächsten Vertrag entscheiden, die über meine Promotion entscheiden, um möglicherweise in einem Feld so verankert sind, dass auch meine beruflichen Perspektiven außerhalb der Hochschule davon berührt sind. Und das ist in meinen Augen eine ganz große Herausforderung, da Abhilfe zu schaffen. Man muss natürlich auch sagen: Wir haben relativ viele mutige Leute, die sich hier auch melden.

*Uta Spörer:* Was wir dann auch immer raten: Nicht nur, wenn es einem selber wiederfahrt, der Machtmissbrauch, sondern auch, wenn man sieht, dass es anderen, dass es Kolleg:innen passiert, doch sich bitte zu melden und nicht einfach wegzuschauen. Dass man dann auch Hilfe anbietet, dass man sich zusammentut, dass man auch da wieder dokumentiert die Vorfälle. Also sich Verbündete suchen und dann gemeinsam auch dagegen vorgehen, und dann hat man auch die größte Chance, da wirklich was zu bewegen, was ändern zu können.

*Sigrun Rottmann:* Wie kann denn der Personalrat helfen? Was tut der Personalrat gerade eben angesichts dieser Herausforderung, auch angesichts des Bedürfnisses, anonym zu bleiben?

*Uta Spörer:* Also, das Allerwichtigste ist: Wir tun nie irgendetwas ohne die Zustimmung des Betroffenen. Also es passiert hier gar nichts, ohne dass uns der Betroffene dazu autorisiert hat. Und was wir tun können, das fängt an beim ganz schlichten Zuhören, damit der Betroffene mal sich das alles von der Seele reden kann. Und dann kann man überlegen, was an weiteren Schritten eingeleitet werden kann.

*Jens Maylandt:* Das Zuhören ist sehr wichtig. Zuhören und auch Bestätigung geben. Denn manchmal ist es dann tatsächlich so, dass die Leute Schuld bei sich suchen und dass man ihnen wirklich nochmal sagt: Nein, das, was dir da passiert ist, das ist nicht deine Schuld.

*Uta Spörer:* Und wir haben dann schon auch den Überblick über die vielen verschiedenen Beratungsstellen hier an der TU und können dann natürlich auch Tipps und Hinweise geben, wo wir glauben, dass jetzt dieser Fall am besten aufgehoben ist. Und natürlich ist der Personalrat auch zuständig, wenn es dann als Beschwerde bei uns auch formuliert wird, die aufzugreifen und das dann weiter zu treiben und weiter zu spiegeln. Also, es kommt durchaus vor, dass wir dann auch Professoren, Professorinnen, hier mal eingeladen haben und mit ihnen über diese Vorfälle, die uns zu Ohren gekommen sind, gesprochen haben. Und häufig ist es so, dass dann das durchaus hilft, mal denjenigen das so vorzuführen, wie vielleicht sich da gerade Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen von ihnen fühlen. Und häufig hilft das durchaus, die Situation...vielleicht jetzt nicht glücklich zu machen, aber zumindest zu verbessern.

*Jens Maylandt:* Ja, ich glaube auch, dass dem einen oder anderen Hochschullehrer oder der einen oder anderen Hochschullehrerin gar nicht so bewusst ist, was ihr Verhalten bei den Mitarbeitenden auslöst. Das ist auch, glaube ich, wieder systembedingt, dass da häufig da so eine gewisse Erhabenheit gefühlt wird. Und ja, was Uta sagte, das ist richtig. Auch wir als Personalrat haben da unsere Möglichkeiten. Und ich finde, wir agieren da auch im Sinne der Hochschule. Denn dieser Machtmissbrauch ist auch für die Hochschule nicht gut. Mal davon abgesehen, dass die Hochschule sich um die Mitarbeitenden kümmern sollte und den Schutz bieten sollte, was sie, glaube ich, auch im Großen und Ganzen tut, aber auch der Output einer Hochschule, das sind immer akademische Leistungen. Und diese Bereiche, von denen Uta gerade sprach, wo sich dieser Machtmissbrauch häuft und ballt - wenn man sich die genauer anguckt, stechen die auch durch andere Sachen hervor. Da hat dann seit Jahren niemand mehr promoviert. Da haben fast alle Leute ihren Vertrag nicht erfüllt, haben den vorzeitig aufgelöst, sind gegangen, ohne das Qualifizierungsziel erreicht zu haben Und das kann auch nicht im Sinne der Hochschule sein. So ein Klima sorgt eben nicht für gute akademische Leistung.

*Anja Szypulski:* Das waren unsere Kolleg:innen Uta Spörer und Jens Maylandt vom wissenschaftlichen Personalrat.

*Sigrun Rottmann:* Die beiden haben, finde ich, sehr eindrücklich geschildert, was manche Kolleg:innen an der TU erleben, beziehungsweise erleiden. Uta Spörer empfiehlt ja, Vorfälle möglichst zu dokumentieren. Auf unserer Webseite findet Ihr neben anderen Infos über Machtmissbrauch und Mobbing auch Tipps dafür, wie man solche Vorfälle dokumentieren kann und wie man ein sogenanntes Mobbingtagebuch führen kann.

*Anja Szypulski:* Es ist auch möglich, dass vorgesetzte Mitarbeiterinnen nicht mobben, sondern sie diskriminieren oder sexuell belästigen oder nötigen. Manchmal oder vielleicht sogar sehr häufig ist das auch gar nicht so scharf voneinander zu trennen. Wir vermuten, dass die Betroffenen dann nicht zu uns, also zum

Personalrat, kommen, sondern bei einer der anderen Beratungsstellen an der TU Rat suchen.

*Sigrun Rottmann:* Ja, da gibt es an der TU eine ganze Reihe von Angeboten, zum Beispiel die psychologische Beratungsstelle, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragten.

*Anja Szypulski:* Und was uns in der Vorbereitung des Podcast auch sehr beeindruckt hat, ist, dass der Mittelbau der Fakultät Theologie und Humanwissenschaften, Kolleg:innen der Rehabilitationswissenschaften und das Institut für Musik und Musikwissenschaften jeweils eine Erstberatung für Kolleg:innen und Studierenden in ihren Fakultäten anbieten, die Machtmissbrauch, Diskriminierung oder sexualisierte Gewalt erfahren haben.

*Sigrun Rottmann:* Außerdem ist Mitte 2022 eine Richtlinie gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt an der TU Dortmund in Kraft getreten, und seit September gibt es an der TU eine Beratungsstelle für den Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt.

*Anja Szypulski:* Oder kurz SchuDS, das ist die Abkürzung. Wir finden es sehr gut, dass es jetzt an der TU eine solche Stelle mit dem entsprechenden Knowhow gibt, und wir haben die beiden Kolleginnen in der Beratungsstelle eingeladen, sich und ihre Arbeit in diesem Podcast vorzustellen.

*Nicole Jansen:* Also, ich bin Nicole Jansen, meine Pronomen sind sie/ihr, und ich bin seit September hier in der zentralen Beratungsstelle zum Schutz vor Diskriminierung und vor sexualisierter Gewalt tätig. Ich bin ursprünglich Rechtsanwalts-Fachangestellte, hab dann soziale Arbeit studiert hier nebenan an der Dortmund im Bachelor, hab während des in den unterschiedlichen Bereichen der sozialen Arbeit gearbeitet, also auch im Bereich der Antidiskriminierung, und hab dann noch einen Master angeschlossen an der Universität zu Köln in Gender und Queer Studies. Und zuletzt habe ich auch in dem Bereich gearbeitet zum Schutz von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Und meine Schwerpunktthemen sind halt eben die sexuelle Bildung, sexualisierte Gewalt, Migrantismus, Antislavismus und der Barriere-Abbau und noch eben andere Themen wie kritisches Weißsein zum Beispiel.

*Kaya Gödeke:* Ich bin Kaya Gödeke, meine Pronomen sind auch sie/ihr. Ich habe hier in der TU Rehabilitationspädagogik studiert im Bachelor und einen Master Erziehungswissenschaft gemacht in Wuppertal. Ich habe währenddessen und auch danach immer wieder freiberuflich gearbeitet zu allen möglichen Themen der Antidiskriminierung, Antirassismus, Anti-Ableismus, Klassismus, aber auch viel zu sexueller und geschlechtliche Vielfalt. Ich bin auch Fachkraft für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und Antidiskriminierung. Ich habe in der Jugendhilfe gearbeitet und bin jetzt hier gelandet. Die SchuDS hat sich daraus entwickelt, dass

die Universität sich selber eine Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und vor sexualisierter Gewalt gegeben hat, und in dieser Richtlinie steht auch drin, dass eine Beratungsstelle eingerichtet werden soll.

*Nicole Jansen:* Und die ist zuständig für Personen, die hier beschäftigt sind, aber auch hier studieren oder halt im Wissen der TU hier anwesend sind. Also, es können halt Reinigungskräfte sein, das können Lehrbeauftragte sein oder Personen, die eben für einen bestimmten Zeitraum einfach nur hier anwesend sind.

*Kaya Gödeke:* Oder Gäste bei Veranstaltungen oder so, die von der TU ausgerichtet werden - also Menschen, die nicht dauerhaft hier sind, aber im Wissen und Wollen der Universität sich auf dem Campus befinden.

*Nicole Jansen:* Ja, und mit der Richtlinie haben sich eben auch die Aufgaben ergeben, die an die SchuDS gerichtet sind. Natürlich sagt schon der Titel einerseits, dass es eine Beratungsstelle ist, die sich an alle Personen der Hochschule richtet, oder eben Dritte, und das ist halt auch ein großes Standbein, die Beratung. Sei es jetzt, ob es vor Ort telefonisch, per E-Mail stattfindet oder in Räumlichkeiten der Wahl. Also wenn eine Person sagt, dass sie zum Beispiel nicht hierherkommen möchte, sondern an einem anderen Ort der TU, dann ist das nämlich auch möglich. Und der andere Punkt ist halt, dass eine Beratung auch präventiv aufgesucht werden kann, also dass Personen vielleicht Sorge haben, sie könnten sich diskriminierend geäußert haben oder grenzverletzend, oder planen eine Veranstaltung und möchten wissen, worauf sie genau achten können. Ein weiteres Standbein der SchuDS ist halt eben die Prävention, also in Form von Workshops und Kampagnen, und da halt eben die Sensibilisierungsarbeit.

*Kaya Gödeke:* Und zur Beratung noch: Wir machen Erstberatung, das heißt, Menschen kommen zu uns und können uns einfach erzählen, was sie erlebt oder beobachtet haben, und wir können erstmal zuhören und psychosozial unterstützen, wenn da gerade Notwendigkeit ist - im Rahmen unserer Möglichkeiten. Wir sind keine psychologische Beratungsstelle. Und in dem Kontext machen wir dann auch Verweisberatung, wenn wir den Eindruck haben, dass es, auch wenn es nur für Teilaspekte der Thematik irgendwie wichtig sein könnte, dass Menschen vielleicht auch zu anderen Stellen gehen, an die wir dann verweisen können. Wir können auch den Kontakt zu diesen Stellen schon aufnehmen für die ratsuchenden Menschen, um denen das vielleicht zu vereinfachen, wenn das wichtig ist. Und es gibt natürlich dann auch die Möglichkeit zur Folgeberatung noch also, dass Personen mehrmals zu uns kommen und es nicht nur bei einem Gespräch bleibt.

Wir besprechen in diesen Beratungsgesprächen auch, welche Möglichkeiten oder Wünsche es gibt, weiter mit der Thematik zu arbeiten. Es kann sein, dass ratsuchende Menschen kommen und es für sie schon mal reicht, überhaupt über das Geschehene zu erzählen und vielleicht irgendwie ein bisschen Rückmeldung zu bekommen von uns oder Einschätzung der Situation von unserer Seite, und dann hat

sich das für die betreffenden Menschen auch vielleicht erledigt oder es zumindest so, dass sie sagen, sie möchten gar nicht mehr machen. Es kann aber auch sein, dass Menschen mit einem ganz konkreten Anliegen kommen und sagen, mir ist etwas passiert, und ich möchte, dass etwas dagegen unternommen wird. Und dann müssen wir halt schauen, welche Möglichkeiten gibt es, wie können wir damit umgehen? In dem Kontext finde ich es auch wichtig zu wissen, dass es für unsere Stelle total wichtig ist, Informationen von anderen zu bekommen über Vorfälle. Und auch wenn betroffene Personen nicht möchten, dass etwas passiert, ist es sinnvoll, das zu sammeln, um, falls weitere Vorfälle passieren, dass diese Informationen an einer Stelle sind. Und so hätten wir den großen Vorteil, dass wir mit viel Informationen auch viel anfangen können und vielleicht auch viel erreichen könnten. Und dafür ist auch wichtig zu wissen, dass, wenn zu uns jemand kommt zur Beratung oder so, dass das nach bestimmten Prinzipien abläuft. Also eine Beratung kann bei uns anonym stattfinden, die Beratung kann auch in einfacher Sprache stattfinden oder auch auf Englisch. Und ganz wichtig ist: Wir sind an die Schweigepflicht gebunden. Das heißt, wir erzählen nichts und niemandem – außer, wir werden von der ratsuchenden Person von der Schweigepflicht entbunden, damit wir bestimmte Menschen davon berichten können, was passiert ist. Alles, was wir tun, über die Beratung hinaus, tun wir immer nur im Einverständnis mit der ratsuchenden Person. Das heißt ganz konkret: Wenn jemand zu uns kommt und Rat sucht, braucht diese Person keine Befürchtung zu haben, dass wir irgendwelche Schritte einleiten, ohne dass sie das möchte.

*Nicole Jansen:* Ja, in der Beratung gibt es einfach - je nach Fall, und jeder Fall ist halt einzeln und individuell zu betrachten - unterschiedliche Möglichkeiten, welche Schritte eingeleitet werden. Es kann zum Beispiel sein, wenn Betroffene sagen, sie möchten eine Beschwerde einreichen und werden im Vorfeld von uns aufgeklärt, dass sie halt dann nicht anonym agieren können. Das ist im Fall des AGG-Beschwerdeverfahrens so, das ist das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Das bearbeitet bei uns Frau Moysich-Lengowski, Hauptdezernentin im Bereich Recht und Personal. Und bei diesem Verfahren haben die Betroffenen eben nicht die Möglichkeit, anonym zu sein. Sondern es wird dann eben ermittelt von beiden Seiten, es wird halt vorgetragen von der betroffenen Person, und dann liegt es bei Frau Moysich-Lengowksi und wird dahingehend ermittelt und geguckt: Welche rechtlichen Aspekte werden da berührt, also seit jetzt arbeitsrechtlich, dienstrechtlich...

*Kay Gödeke:* Es gibt aber auch noch andere Möglichkeiten. Also wir als Mitarbeiter in der Schutzstelle können ein bisschen niedrigschwelliger arbeiten und auf Wunsch der ratsuchenden Person Gespräche begleiten, Klärungsgespräche mit anderen Menschen oder Institutionen, wenn da die Hoffnung besteht, die Situation vielleicht so zu beruhigen. Wir sind dann allerdings parteiisch. Wir gehen als Unterstützung der ratsuchenden Person mit.

*Sigrun Rottmann:* Das waren Kaya Gödeke und Nicole Jansen von der zentralen Beratungsstelle zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt hier an der TU. Die Kontaktinfos für die beiden findet ihr auf der Webseite. Kaya und Nicole arbeiten auch in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe zu Machtmissbrauch mit. In dieser Arbeitsgruppe überlegen Vertreter:innen der Verwaltung, der verschiedenen Beratungsstellen, der Personalräte und andere Bereiche, wie Machtmissbrauch an der TU vorgebeugt werden kann und auch wie Betroffene am besten unterstützt werden können. Und wie Personen, die Macht missbrauchen, davon abgehalten werden können und welche Folgen auch ihr Verhalten haben soll.

*Anja Szypulski:* Auch wir vom wissenschaftlichen Personalrat machen in dieser Arbeitsgruppe mit. Mitglieder dieser AG überarbeiten zum Beispiel gerade die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt. Und damit kommen wir uns zu unserem letzten und, wie ich finde, sehr, sehr wichtigen Punkt, nämlich zu unseren Vorstellungen und Forderungen, wie wir uns an der TU gemeinsam gegen Machtmissbrauch stellen können.

*Sigrun Rottmann:* Das ist natürlich ein ganz wichtiger Punkt. Wie können wir uns hier an der TU ganz konkret zum einen für eine Uni ohne Machtmissbrauch einsetzen und Betroffene unterstützen? In dieser Arbeitsgruppe wird parallel an drei Aspekten gearbeitet. Zum einen wird die Richtlinie ergänzt, dann soll dazu auch eine Handreichung erstellt werden.

*Anja Szypulski:* Und wir als PRwiss setzen uns dafür ein, dass Verhaltensweisen, die wir als Mobbing bezeichnen, auch als Form des Machtmissbrauchs benannt werden. Die AG erarbeitet außerdem Vorschläge, wie bei allen Mitgliedern das Bewusstsein für dieses Thema geschärft werden kann, also sowas wie eine Sensibilisierungskampagne.

*Sigrun Rottmann:* Außerdem geht es darum, wie die Zahl der Fälle von Machtmissbrauch an der TU erfasst werden kann. Wir hatten ja vorhin schon den Brief der Professor:innen genannt, in der von der Spitze eines Eisbergs die Rede ist. Und wir vermuten, dass es auch an der TU eine hohe Dunkelziffer gibt.

*Anja Szypulski:* Es ist ganz sicher so, dass die Dunkelziffer auch bei uns hoch liegt. Aber es wäre aus unserer Sicht schon ein Schritt hin zu mehr Klarheit, wenn alle Stellen an der TU, die von Machtmissbrauch Betroffene beraten, ihre Fallzahlen zusammentragen würden - natürlich ohne die Anonymität der Betroffenen aufs Spiel zu setzen. Und es gibt noch einen weiteren zentralen Punkt für uns als Personalrat: Er betrifft den Schutz von Betroffenen, die für eine Beschwerde ihrer Anonymität aufgeben, und es geht dabei auch um mögliche Sanktionen für Vorgesetzte, die ihre Macht missbrauchen.

*Sigrun Rottmann:* Ja, da geht es um ein wirksames Beschwerdeverfahren. Denn bisher ist es eben so, dass Betroffene ihre Anonymität nicht aufgeben wollen, weil sie

negative Konsequenzen fürchten. Aber ohne eine Beschwerde gibt es kaum eine Möglichkeit, der Person beizukommen, die Macht missbraucht. Und da geht es ja nicht nur um mögliche Konsequenzen für diese Person, sondern auch darum, dass man sie stoppt, damit sie nicht noch weitere Mitarbeiter:innen oder Studierende schikaniert.

*Anja Szypulski:* Vor diesem Hintergrund sind wir der Ansicht, dass es nicht nur an der TU, sondern an Hochschulen generell Ombudsleute geben muss, die Beschwerden nachgehen. Diese Ombudsleute, und das ist das Zentrale daran, müssen unabhängig sein. Sie dürfen also nicht an der jeweiligen Universität angestellt sein.

*Sigrun Rottmann:* Ja, und selbst wenn es unabhängige Ombudsleute gäbe, die auf Beschwerden reagieren und sie untersuchen dürfen, bleibt die Frage: Wie werden die Personen geschützt, die sich aus der Anonymität heraus wagen?

*Anja Szypulski:* Und auf diese Fragen muss es auf unserer Sicht auf jeden Fall möglichst bald Antworten geben, sonst drehen wir uns ständig im Kreis. Das sind Herausforderungen, über die zurzeit viele Personalräte diskutieren, und auch andere Initiativen, wie zum Beispiel das bundesweite Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft. Da liegt die Lösung auch sicher nicht nur in der Hand einer einzigen Hochschule, sondern da müssen im Wissenschaftssystem übergreifend Lösungen gefunden werden.

*Sigrun Rottmann:* Ja, es tut sich also einiges zum Thema Machtmissbrauch an Universitäten. Und ich glaube, es ist vor allem im vergangenen Jahr vielen Verantwortlichen klar geworden, dass wirkungsvolle Maßnahmen ergriffen werden müssen. Aber es gibt noch viel zu tun, und einige der Herausforderungen sind sehr komplex. Wir möchten an dieser Stelle schon mal auf eine große, universitätsweite Veranstaltung zum Thema Machtmissbrauch an der TU hinweisen. Die ist für den 23. Oktober geplant, das ist ein Mittwoch. Sie startet um 15 Uhr, und dabei sein wird unter anderem der Rektor der TU, Professor Manfred Bayer. Er wird auch mitdiskutieren, und mehr Informationen dazu wird es in den nächsten Monaten geben, aber ihr könnt euch das sehr gerne schon mal in eure Kalender eintragen.

*Anja Szypulski:* Was wir ihnen und euch als Zuhörerinnen am Ende dieses Podcast mitgeben möchten: Wenn ihr von Machtmissbrauch betroffen seid, meldet euch bei uns. Wir sind in unseren Beratungsgesprächen zur Verschwiegenheit verpflichtet und werden nur auf euren Wunsch hin aktiv. Und: Wenn ihr Machtmissbrauch beobachtet, mischt euch ein.

*Sigrun Rottmann:* Ja, und wenn ihr das nicht möchtet oder könnt, weil auch ihr negative Konsequenzen befürchtet, versucht, die Kollegin oder den Kollegen zu unterstützen und macht auf die Beratungsangebote hier an der TU aufmerksam. Die Links zu allen relevanten Stellen findet ihr übrigens auch auf unserer Webseite. Ja,

wir haben jetzt viel über Beschäftigte des Mittelbaus gesprochen, die Machtmissbrauch erfahren, aber Respekt und faires Verhalten sollten natürlich grundsätzlich die Regel sein - im Umgang mit Studierenden im Mittelbau, mit Hilfskräften, Techniker:innen, Sekretär:innen, mit dem Reinigungspersonal, den Hausmeistern und den Pförtner:innen.

*Anja Szypulski:* Dann macht die Arbeit auch mehr Spaß. Wir hoffen, dass wir in diesem Podcast ein paar wertvolle Informationen und Denkanstöße zum Thema Machtmissbrauch an Universitäten und an der TU Dortmund geben konnten. Übrigens könnt ihr uns auch gerne ein Feedback schreiben.

*Sigrun Rottmann:* Ja, unsere E-Mail-Adresse und weitere Informationen über die Arbeit des wissenschaftlichen Personalrats findet ihr auch auf unserer Webseite.

Wir sind Sigrun Rottmann.

*Anja Szypulski:* Und Anja Szypulski. Wir freuen uns, dass ihr zugehört habt. Und wir bedanken uns für die tolle Unterstützung bei dem Team von Eldorado, das ist das Campusradio für Dortmund, und bei Stephan Kleiber für die technische Unterstützung.

*Sigrun Rottmann:* Ja, und bei Dr. Jan-Erik Duve: Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Musikwissenschaft der TU. Er hat unsere Podcast-Musik komponiert und eingespielt und uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt.

*Sigrun Rottmann und Anja Szypulski:* Bis zum nächsten Mal!