

---

Berlin, 20.04.2026

## MACHTMISSBRAUCH SCHWERPUNKT SDG

Anhörung im Ausschuss für Wissenschaft und Forschung am 20. April 2026

Abgeordnetenhaus von Berlin

Sehr geehrte Vorsitzende, sehr geehrte Frau Senatorin, sehr geehrte Ausschussmitglieder,

Ich bedanke mich für die Gelegenheit, heute als Sprecherin der LakoF Berlin einen spezifischen Aspekt von Machtmissbrauch zu beleuchten, nämlich mit Schwerpunkt auf Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Machtmissbrauch an Hochschulen hat in den letzten Jahren vermehrt Aufmerksamkeit erhalten. Diese Entwicklung begrüßen wir als LakoF Berlin ausdrücklich. Denn eine machtkritische Reflexion der hierarchischen Strukturen an Hochschulen ist unerlässlich, um den besonderen Herausforderungen zu begegnen, denen wir im Umgang mit Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext gegenüberstehen.

Hochschulen sind geprägt von steilen Hierarchien zwischen den Mitgliedergruppen und starken Abhängigkeiten. Das betrifft ganz besonders Hochschulmitglieder in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase, also Studierende und Promovierende. Starke Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen Machtmissbrauch, d.h. das missbräuchliche Ausnutzen von Macht zugunsten der eigenen Interessen in einer hierarchischen Struktur. Nicht selten ist Machtmissbrauch verschränkt mit anderen strukturellen Ungleichheitsverhältnissen wie Geschlechterasymmetrien oder Rassismus.

Betroffene von Machtmissbrauch befürchten aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses negative Konsequenzen, wenn sie sich gegen machtmisbräuchliches Verhalten zur Wehr setzen. Im Hochschulkontext drohen Studierenden oder Promovierenden etwa schlechte Bewertungen, mangelnde Förderung oder aktive Behinderung des eigenen wissenschaftlichen Fortkommens. Fehlende institutionelle Strategien gegen Machtmissbrauch, unklare Zuständigkeiten und Beschwerdewege lassen Betroffene zweifeln, inwieweit die Institution sie tatsächlich unterstützen und schützen würde, wenn sie Machtmissbrauch melden. Anstelle von Unterstützung erleben viele in ihrem Umfeld, dass machtmisbräuchliches Verhalten normalisiert wird. Daher schrecken Betroffene nicht selten davor zurück oder möchten ihre Meldung nur anonymisiert weiterverfolgt wissen.

Vieles davon mag Ihnen bekannt vorkommen, wenn Sie sich bereits mit Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext befasst haben. In der Tat gibt es hier viele Parallelen und häufig auch

Verschänkungen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bildet eine spezifische Form der Macht- und Kontrollausübung. Dabei nutzen Täter\*innen sexuelle oder sexuell konnotierte Handlungen. Viele Betroffene erleben Gefühle der Ohnmacht, Entwürdigung und Verunsicherung und trauen sich aufgrund von Scham, Schuldgefühlen oder Selbstzweifeln nicht, über das Erlebte zu sprechen. Die Folgen für Betroffene sind gravierend: psychische und physische Krankheitssymptome, eingeschränkte Leistungsfähigkeit, vermindertes Selbstwertgefühl, Vermeidungsverhalten.

Frauen und nicht-binäre Personen sind am häufigsten von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext betroffen, wie die UniSAFE Studie gezeigt hat. Besonders gefährdet sind Personen, die Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sind – etwa aufgrund von Behinderung, sexueller Orientierung, kultureller Herkunft oder Aufenthaltsstatus. Im Hochschulkontext kann Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wissenschaftliche Werdegänge massiv beeinträchtigen oder gar zu ihrem vorzeitigen Ende führen. Mögliche Folgen für betroffene Studierende oder Promovierende sind Verzögerung oder Abbruch des wissenschaftlichen Abschlusses, der Wechsel des Betreuungsverhältnisses oder die Kündigung. Durch Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gehen der Wissenschaft also Talente verloren. Auch auf institutioneller Ebene kann Sexualisierte Diskriminierung nachhaltig Schaden anrichten, indem sie das Arbeitsklima negativ beeinträchtigt, Misstrauen schürt und Dynamiken der Spaltung in Gang setzt.

Die Verschränkung von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt mit Machtmissbrauch beobachten wir im Hochschulkontext häufig. Das belegen auch Erfahrungsberichte, die zum Beispiel das Netzwerk Machtmissbrauch in der Wissenschaft veröffentlicht hat. Denn starke Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen auch Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Wer die eigene hierarchische Position ausnutzt, um Sexualisierte Diskriminierung auszuüben, betreibt zugleich Machtmissbrauch. Diese Verschränkung verschärft die Situation Betroffener und erhöht die Hürden für eine formale Beschwerde zusätzlich.

Die Berliner Hochschulen haben starke, vielfältige Strukturen entwickelt, um Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind gemäß LGG Ansprechpersonen und häufig erste Anlaufstelle, die Betroffene vertraulich beraten. Satzungen, Richtlinien und Code of Conducts machen Vorgaben zu einem respektvollen Miteinander, zur Prävention und Intervention gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. In den letzten Jahren wurden zunehmend Beschwerdestrukturen zu Diskriminierung etabliert.

Allerdings müssen wir feststellen, dass Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt häufig keine formale Beschwerde nach AGG oder LADG einlegen wollen. Sie möchten oft nicht, dass das Erlebte den vertraulichen Rahmen verlässt – aus Furcht vor Beschämung und Repressalien. Nicht zuletzt aufgrund von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen bezweifeln Betroffene, dass die eigene Institution sie wirksam vor negativen Konsequenzen schützen kann und will. Und leider müssen wir immer wieder feststellen, dass diese Bedenken durchaus gerechtfertigt sind. In der Verschränkung von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt mit Machtmissbrauch gerät das vorhandene Instrumentarium strukturell an seine Grenzen. Der Schutz von Hochschulmitgliedern ist nicht ausreichend. Wie sich zeigt, erschwert ein fehlendes systematisches Vorgehen gegen Machtmissbrauch zugleich ein wirksames Vorgehen gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Das bedeutet im Umkehrschluss, systematisch gegen Machtmissbrauch vorzugehen hilft auch, Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken.

Um Betroffene angemessen zu unterstützen und Hochschulmitglieder besser zu schützen, möchten wir drei Empfehlungen geben:

### **1. Betroffene von Machtmissbrauch und Diskriminierung im Hochschulkontext brauchen unabhängige rechtliche Beratung.**

Machtmissbrauch ist kein klar definierter, rechtlicher Begriff. Zur konkreten rechtlichen Einschätzung müssen Hochschulrecht, Arbeits- und Beamtenrecht, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht und ggf. Strafrecht herangezogen werden. Dafür haben viele Betroffene bislang keine Anlaufstelle. Eine zentrale Stelle auf Landesebene könnte hier Abhilfe schaffen. Eine solche Stelle hat die Lakof Berlin schon vor drei Jahren gefordert; wir halten sie weiterhin für notwendig. Sie könnte in der Landesantidiskriminierungsstelle angesiedelt werden oder direkt bei der LADG-Ombudsstelle. Letztere leistet hervorragende Arbeit, ist für die Spezifik des Hochschulrechts allerdings nicht ausgestattet.

### **2. Schutz für Hochschulmitglieder erfordert eine Kultur des Hinsehens und Eingreifens.**

Betroffene wiederum brauchen Interventionen, die ihren Bedürfnissen nach Schutz und Vertraulichkeit Rechnung tragen. Wir raten Hochschulen deshalb dringend, systematisch zusätzliche Wege unterhalb der formalen Beschwerde zu eröffnen, um Meldungen von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und Machtmissbrauch entgegenzunehmen. Sie können in Schutzkonzepten geregelt werden, die Machtmissbrauch reflektieren und klare Zuständigkeiten und Verfahrenswege festlegen. Einige Hochschulen sind hier bereits mit gutem Beispiel vorangegangen. Das Land könnte alle Hochschulen zu entsprechenden Konzepten verpflichten.

### **3. Schutz für Hochschulmitglieder heißt, Machtmissbrauch und Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt weiter auf der Agenda zu halten.**

Durch Kürzungen und Spardruck an den Hochschulen werden Konkurrenz, prekäre Arbeitsverhältnisse und damit die Möglichkeiten für missbräuchliches Handeln zunehmen. Es gilt, Schutzstandards zu erhöhen und ein adäquates Handeln der Hochschulen zu ermöglichen. Das Thema braucht kontinuierlich Öffentlichkeit – in den Hochschulen, aber auch auf politischer Ebene. Wir als LakoF Berlin werden uns weiter dafür einsetzen, denn ein sicheres und respektvolles Umfeld für alle ist Voraussetzung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.  
Sprecherin der LakoF

## ZITIERTE STUDIEN:

- PRESS RELEASE Uni-Safe: „Umfrage über geschlechtsbezogene Gewalt in 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Europa“  
<https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>
- Olle Folke, Johanna Rickne “Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market”  
The Quarterly Journal of Economics, Volume 137, Issue 4, November 2022, Pages 2163–2212,  
<https://academic.oup.com/qje/article/137/4/2163/6581192?login=true>  
Abstract: We describe how sexual harassment contributes to sex segregation and pay inequality in the labor market. Combining nationally representative survey data and administrative data, we show that both harassment and wages vary strongly and systematically across workplaces. Women self-report more harassment from colleagues and managers in male-dominated workplaces where wages are relatively high, and men self-report more harassment in female-dominated workplaces where wages are low. These patterns imply two ways that harassment may contribute to gender inequality. First, harassment deters women and men from applying for jobs in workplaces where they are the gender minority. A survey experiment with hypothetical job choices supports this mechanism. Respondents are highly averse to accepting jobs in workplaces with a higher harassment risk for their own gender, but less averse when people of the opposite sex are at higher risk. A second way that harassment contributes to inequality is by making workplace gender minorities leave their workplaces for new jobs. An analysis of workplace transitions supports this mechanism. Women who self-report harassment are more likely to switch to new workplaces with more female colleagues and lower pay.
- Abi Adams-Prassl, Kristiina Huttunen, Emily Nix, Ning Zhang “Violence against Women at Work”  
The Quarterly Journal of Economics, Volume 139, Issue 2, May 2024, Pages 937–991,  
<https://academic.oup.com/qje/article-abstract/139/2/937/7276494?redirectedFrom=fulltext>  
Abstract: We link every police report in Finland to administrative data to identify violence between colleagues and the economic consequences for victims, perpetrators, and firms. This new approach to observe when one colleague attacks another overcomes previous data constraints limiting evidence on this phenomenon to self-reported surveys that do not identify perpetrators. We document large, persistent labor market effects of between-colleague violence on victims and perpetrators. Male perpetrators experience substantially weaker consequences after attacking female colleagues. Perpetrators’ relative economic power in male-female violence partly explains this asymmetry. Turning to broader implications for firm recruitment and retention, we find that male-female violence causes a decline in the proportion of women at the firm, both because fewer new women are hired and current female employees leave. Management plays a key role in mediating the effects on the wider workforce. Only male-managed firms lose women. Female-managed firms exhibit a key difference relative to male-managed firms: male perpetrators are less likely to remain employed after attacking their female colleagues.