

Machtmissbrauch auf der Karrierestufe Postdoc

Moderation: Dr. Simone Brandes / HHU Düsseldorf

Input: Prof. Dr. Hans Kudlich/ Konfliktkommission der FAU Erlangen-Nürnberg



Ablauf / Organisatorisches

- Einführung und Zielsetzung des Workshops
- Input von Hans Kudlich zur Konfliktkommission
- Gruppenarbeitsphase I
- Gruppenarbeitsphase II
- Abschlussreflexion

- Workshop-Du?!
- UniWiND-Schlichternetzwerk

Es brodelt im akademischen System!

- #ichbinhanna, Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft, GEW (Bildungsgewerkschaft), u.a.;
- Novellierung des WissZeitVG steht noch aus;
- Keine klar definierten Karrierewege für Wissenschaftler*innen neben der Professur;
- Mangelnde Zukunftsperspektiven an Universitäten für Postdocs neben der Lebenszeitprofessur;
- Wissen geht der internationalen wie nationalen Wissenschaft verloren.

Individuelle Konsequenzen

- Existenzielle Unsicherheit in bewegter Lebensphase bis ca. 45 Jahre;
- Keine finanzielle Sicherheit durch feste Anstellung;
- Familiengründungen bleiben aus;
- Keine altersgerechte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben;
- Mentale Belastungen sind 3 mal höher als außerhalb der Uni;

- Dringender Handlungsbedarf, Unis zu guten, gesunden und nachhaltigen Arbeitsgeber*innen zu verbessern.

Handlungsspielraum Graduierteneinrichtungen

- Beauftragt Promovierende und Postdocs überfachlich zu fördern;
 - In Krisen zu beraten und zu begleiten;
 - Karriereentwicklungen zu begleiten und zu fördern;
 - Hilfe bei mentalen Belastungen.
-
- Erhöhtes Anforderungsprofil;
 - Wachsende (unklare) Zuständigkeitsbereiche;
 - Systemische Grenzen und Handlungsspielräume.

Was ist Machtmissbrauch?

„Der Missbrauch einer Machtposition, um anderen Personen – über welche man Macht ausüben kann – zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder eigenen Günstlingen persönliche Vorteile zu verschaffen“ – bewusst oder unbewusst.

(Quelle: <https://de.wiktionary.org/wiki/Machtmissbrauch>, zuletzt abgerufen 15.9.22)

Wie kommt es, dass **ehemalige Postdocs** ihre Macht an Postdocs missbrauchen?

Die Universität ist ein mächtiges und streng hierarchisches System.

Hierarchische Ebenen sind in klar definierte akademische Karrierestufen voneinander getrennt.

Die nächste Karrierestufe ist nur durch wissenschaftliche Qualifizierung erreichbar.

Bewertungsmaßstäbe sind Veröffentlichungen und Drittmittel

Wissenschaftliche Qualifizierung ist keine Garantie für das Erreichen einer Lebenszeitprofessur.

Die Anzahl der Professuren ist begrenzt.

Zeitlicher Rahmen zur Erlangung einer Professur ist begrenzt und durch WissZeitVG befristet.

Schafft man es nicht, drohen ...

- Extrem hoher persönlicher Schaden;
- Überqualifizierung für den außerakademischen Arbeitsmarkt;
- Arbeitslosigkeit;
- Zukunftsängste;
- Burnout;
- Psychische (Über-)Belastung;
- etc. pp.

Machtmissbrauch im Postdoc entsteht häufig durch

...

- starke Abhängigkeiten;
- befristete (Ketten-)Verträge, meist in Teilzeit;
- mangelnde „Betreuung“ / Förderung;
- mangelnde Führungskompetenz des Fachvorgesetzten;
- mangelndes Rollenbewusstsein aller Involvierten;
- unausgesprochene Erwartungshaltungen aller Involvierten;
- Ausnutzen von Arbeitsleistungen;
- Weitergabe von Druck durch Drittmittelgeber / Zielvereinbarungen;
- intransparentes Vorgehen im Publikationsprozess;
- mangelnde Korrektive / Grenzerfahrungen als Vorgesetzte*r;
- usw.

UniWiND-Workshop: „Machtmissbrauch in der Postdocphase“

Prof. Dr. Hans Kudlich

Zum Referenten und seiner Tätigkeit an der FAU

- Ombudsmann der Konfliktkommission der FAU
 - Die Konfliktkommission: Zusammensetzung und Arbeitsweise
 - Die Ombudsperson nach § 4 Abs. 3 der Richtlinien: „im Spannungsfeld zwischen Freiheit von Wissenschaft und Kunst sowie der Wahrnehmung des Direktionsrechts der/des Vorgesetzten“
- Außerdem auch: stellvertretender Ombudsmann in der Kommission zur Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens

Beispiele für „greifbare“ Schwierigkeiten im Verhältnis zwischen Postdoc und Betreuer

- Artificielle Konkurrenzsituationen am Lehrstuhl (und Bevorzugung anderer Mitarbeiter)
- Arbeitszeiterwartungen (auch: Wochenende; abends; Urlaub)
- Fehlende Unterstützung, „selbst wo es einfach ist“
- Publikation von Ergebnissen des Postdocs allein unter Namen des Lehrstuhlinhabers
- Kurze Beschäftigungszeiten bei ausländischen Postdoktorand:innen
- Keine Einbindung in Forschungsprojekte des Lehrstuhls
- Unberechtigte Vorwürfe

Beispiele für „schwerer greifbare“ Schwierigkeiten im Verhältnis zwischen Postdoc und Betreuer

- Fehlendes Interesse an der Tätigkeit des Postdocs
- Fehlende Wertschätzung durch den Betreuer
- Keine Unterstützung in der Karriereplanung
- Keine Gewährung familienfreundlicher Arbeitszeiten

⇒ Wo verläuft die Grenze zu überzogenen Erwartungshaltungen bzw. zur Selbstüberschätzung von Postdocs?

Strukturelle Gründe für solche Schwierigkeiten

- Clash of Generations
- (Verständliche) Konfliktscheue der niedriger gestellten Beschäftigten
- Paradox, aber scheinbar empirisch greifbar: Auflösung traditioneller Betreuungsstrukturen
- Begrenzte bzw. nur sehr hochschwellige Einflussmöglichkeiten durch die Universität
- Kaum „Prämie“ auf guter Betreuung

Ziele des Workshops sind ...

für den Konfliktfall ...

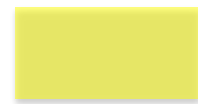
- Handlungsoptionen für Mitarbeitende von beratenden Einrichtungen herauszuarbeiten;
- Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten auszuloten;
- Kooperation/Kommunikation mit anderen Institutionen (Ombudsstellen usw.) zu erörtern;
- passende Unterstützungsangebote für Betroffene zu identifizieren.

Annäherung an das Workshop-Thema aus ...

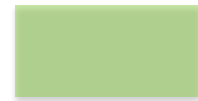
4 Perspektiven = 4 Arbeitsgruppen



Universität (Leitungsebene)



Fachbereich(e) / Fakultät(en)



Graduierteneinrichtungen



Individuum

Zuordnung zur Gruppe: Farbe der Moderationskarte auf eigenem Stuhl.

Gruppenarbeitsphase I (15 Min)



jede Gruppe diskutiert und beantwortet Leitfragen mit Bezug zur jeweiligen Perspektivebene. Antworten werden auf Moderationskarten geschrieben und an Pinnwand festgehalten. 1 Schlagwort / Satz pro Karte.

Herausforderungen und Praxiserfahrungen

Leitfragen nach systemischen Ebenen (Beispiele)

- ⇒ *Auf welche strukturellen / systemischen Herausforderungen stößt meine **Universität** im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Welche Herausforderungen sind mir bekannt, auf die Postdocs bei Machtmissbrauch innerhalb der **Fachbereiche** stoßen?*
- ⇒ *Was waren / sind gute Strategien / Vorgehensweisen meiner **Graduierteneinrichtung** im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Was sollte **ich** im Umgang mit Machtmissbrauch vermeiden?*

Gruppenarbeitsphase II (15 Min)



jede Gruppe benennt **Berichtstatter*innen**, die die Ergebnisse und den Erkenntnisgewinn aus den Arbeitsphasen der spezifischen Perspektivebene im Plenum vorstellt.

Wünsche und Bedürfnisse, Zukunftsperspektiven

Leitfragen nach systemischen Ebenen (Beispiele)

⇒ Was fehlt **mir** im Umgang mit Machtmissbrauch?

⇒ Welche Unterstützung benötigt meine **Graduierteneinrichtung** im Umgang mit Machtmissbrauch?

⇒ Was würden sich Postdocs vom **Fachbereich** wünschen?

⇒ Wie könnte eine ideale Zukunft für Postdocs im Umgang mit Machtmissbrauch an meiner **Universität** aussehen?

Gruppenarbeitphase III (20 Min)



Abschlussreflexion im Plenum

Leitfragen für die Abschlussreflexion

⇒ *Was waren / sind unsere / meine neu gewonnenen Erkenntnisse?*

⇒ *Gibt es Aha-Effekte?*

⇒ *Wo gibt es vielleicht auch keine Ideen / Perspektiven?*

Gibt es Fragen?

Viel Spaß!

Gruppe I ROT
Perspektive Universität

Themenblock I: Herausforderungen und Praxiserfahrung

Zeit: 15 Minuten

Leitfragen:

- ⇒ *Auf welche strukturellen / systemischen Herausforderungen stößt meine Universität im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Welche Herausforderungen sind mir bekannt, auf die Postdocs bei Machtmissbrauch innerhalb der Universitätsstrukturen stoßen?*
- ⇒ *Was waren / sind gute Strategien / Vorgehensweisen meiner Universität im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Was sollte meine Universität im Umgang mit Machtmissbrauch unbedingt vermeiden?*

Ein Schlagwort/ Satz pro Moderationskarte

Gruppe I ROT
Perspektive Universität

Themenblock II: Wünsche und Bedürfnisse, Zukunftsperspektiven

Zeit: 15 Minuten

Leitfragen:

- ⇒ *Was fehlt meiner Universität im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Welche Unterstützung benötigt meine Universität im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Was würden sich Postdocs von meiner Universität wünschen?*
- ⇒ *Wie könnte eine ideale Zukunft für Postdocs im Umgang mit Machtmissbrauch an meiner Universität aussehen?*
- ⇒ *Wie kann meine Uni idealerweise mithelfen, Machtmissbrauch zu verhindern?*

Ein Schlagwort / Satz pro Moderationskarte

Bitte beachten:

1. Benennt aus Eurer Mitte eine*n Rapporteur*in, die / der die Gruppenergebnisse zusammenfasst.

Macht Euch Gedanken zu den Leitfragen der Abschlussreflexion.

Leitfragen der Abschlussreflexion:

- ⇒ *Was waren/ sind unsere neu gewonnenen Erkenntnisse?*
- ⇒ *Gibt es Aha-Effekte?*
- ⇒ *Wo gibt es vielleicht auch keine Ideen / Perspektiven?*

Gruppe II GELB

Perspektive Fachbereich(e) / Fakultät(en)

Themenblock I: Herausforderungen und Praxiserfahrung

Zeit: 15 Minuten

Leitfragen:

- ⇒ *Auf welche strukturellen / systemischen Herausforderungen stoßen Fakultäten / Fachbereiche im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Welche Herausforderungen sind mir bekannt, auf die Postdocs bei Machtmissbrauch innerhalb von Fakultäten / Fachbereichen stoßen?*
- ⇒ *Was waren / sind gute Strategien/ Vorgehensweisen von Fakultäten / Fachbereiche im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Was sollten Fakultäten / Fachbereiche im Umgang mit Machtmissbrauch unbedingt vermeiden?*

Ein Schlagwort / Satz pro Moderationskarte

Gruppe II GELB

Perspektive Fachbereich(e) / Fakultät(en)

Themenblock II: Wünsche und Bedürfnisse, Zukunftsperspektiven

Zeit: 15 Minuten

Leitfragen:

- ⇒ *Was fehlt Fakultäten / Fachbereichen im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Welche Unterstützung benötigen Fakultäten / Fachbereiche im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Was würden sich Postdocs von Fakultäten / Fachbereiche wünschen?*
- ⇒ *Wie könnte eine ideale Zukunft für Postdocs im Umgang mit Machtmissbrauch an meiner Universität aussehen?*
- ⇒ *Wie können Fakultäten / Fachbereiche idealerweise mithelfen, Machtmissbrauch zu verhindern?*

Ein Schlagwort / Satz pro Moderationskarte

Bitte beachten:

- 1. Benennt aus Eurer Mitte eine*n Rapporteur*in, die / der die Gruppenergebnisse zusammenfasst**
- Macht Euch Gedanken zu den Leitfragen der Abschlussreflexion.**

Leitfragen der Abschlussreflexion:

- ⇒ *Was waren / sind unsere neu gewonnenen Erkenntnisse?*
- ⇒ *Gibt es Aha-Effekte?*
- ⇒ *Wo gibt es vielleicht auch keine Ideen / Perspektiven?*

Gruppe III GRÜN
Perspektive Graduierteneinrichtung

Themenblock I: Herausforderungen und Praxiserfahrung

Zeit: 15 Minuten

Leitfragen:

- ⇒ *Auf welche strukturellen / systemischen Herausforderungen stößt meine Graduierteneinrichtung im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Welche Herausforderungen sind mir bekannt, auf die Postdocs bei Machtmissbrauch innerhalb meiner Graduierteneinrichtung stoßen?*
- ⇒ *Was waren / sind gute Strategien / Vorgehensweisen meiner Graduierteneinrichtung im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Was sollte meiner Graduierteneinrichtung im Umgang mit Machtmissbrauch unbedingt vermeiden?*

Ein Schlagwort / Satz pro Moderationskarte

Gruppe III GRÜN

Perspektive Graduierteneinrichtung

Themenblock II: Wünsche und Bedürfnisse, Zukunftsperspektiven

Zeit: 15 Minuten

Leitfragen:

- ⇒ *Was fehlt meiner Graduierteneinrichtung im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Welche Unterstützung benötigt meine Graduierteneinrichtung im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Was würden sich Postdocs von meiner Graduierteneinrichtung wünschen?*
- ⇒ *Wie könnte eine ideale Zukunft für Postdocs im Umgang mit Machtmissbrauch an meiner Graduierteneinrichtung aussehen?*
- ⇒ *Wie kann meiner Graduierteneinrichtung idealerweise mithelfen, Machtmissbrauch zu verhindern?*

Ein Schlagwort / Satz pro Moderationskarte

Bitte beachten:

1. Benennt aus Eurer Mitte eine*n Rapporteur*in, die / der die Gruppenergebnisse zusammenfasst.

Macht Euch Gedanken zu den Leitfragen der Abschlussreflexion.

Leitfragen der Abschlussreflexion:

- ⇒ *Was waren / sind unsere neu gewonnenen Erkenntnisse?*
- ⇒ *Gibt es Aha-Effekte?*
- ⇒ *Wo gibt es vielleicht auch keine Ideen / Perspektiven?*

Gruppe IV BLAU
Perspektive Individuum

Themenblock I: Herausforderungen und Praxiserfahrung

Zeit: 15 Minuten

Leitfragen:

- ⇒ *Auf welche strukturellen / systemischen Herausforderungen stoße ich im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Welche Herausforderungen sind mir bekannt, auf die Postdocs bei Machtmissbrauch innerhalb meiner Beratung stoßen?*
- ⇒ *Was waren /sind gute Strategien / Vorgehensweise, die ich im Umgang mit Machtmissbrauch innerhalb meiner Beratertätigkeit anwende?*
- ⇒ *Was sollte ich als Berater*in im Umgang mit Machtmissbrauch unbedingt vermeiden?*

Ein Schlagwort / Satz pro Moderationskarte

Gruppe IV BLAU
Perspektive Individuum

Themenblock II: Wünsche und Bedürfnisse, Zukunftsperspektiven

Zeit: 15 Minuten

Leitfragen:

- ⇒ *Was fehlt mir im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Welche Unterstützung benötige ich im Umgang mit Machtmissbrauch?*
- ⇒ *Was würden sich Postdocs von mir als Berater*in wünschen?*
- ⇒ *Wie könnte eine ideale Zukunft für Postdocs im Umgang mit Machtmissbrauch mit mir als Berater*in aussehen?*
- ⇒ *Wie kann ich idealerweise mithelfen, Machtmissbrauch zu verhindern?*

Ein Schlagwort / Satz pro Moderationskarte

Bitte beachten:

1. Benennt aus Eurer Mitte eine*n Rapporteur*in, die / der die Gruppenergebnisse zusammenfasst.

Macht Euch Gedanken zu den Leitfragen der Abschlussreflexion.

Leitfragen der Abschlussreflexion:

- ⇒ *Was waren / sind unsere neu gewonnenen Erkenntnisse?*
- ⇒ *Gibt es Aha-Effekte?*
- ⇒ *Wo gibt es vielleicht auch keine Ideen / Perspektiven?*

GRADUIERTEN- EINRICHTUNG

Schlichtungsbefugnis
bei Konflikten im
Unternehmen

Leitungs-/Führungsrollen

Verstärkung des internen
Anlaufstellen (Coachings)

fehlende/nicht bekannte
Anlaufstellen

mangelnder Vertrauen
in Prozess

fehlendes Mandat

Wie legitimiert man Teile
nach oben?

keine Sponsoring für
Bestand

Leistung & Verantwortung

fehlende "Pendants" /
Praxisbeispiele

fehlende Handlungsmuster
(Mittel und Methoden)

fehlende Ressourcen mit
Fehl-Experte

Selbst bei der
definiert Aufgabe

Möglichkeit extern
Berater zu werden

strukturelle Anpassungen
anstoßen

awareness raising bei
zukünftigen Teams

fehlende Lern-
fähigkeit
(Wissensgewinn)

Interaktion mit anderen
Bedingungen

Eigene Rolle klar
kommunizieren
→ Erwartungsmanagement

Handwritten notes on a white sheet of paper, partially obscured by other notes.

Handwritten notes on a white sheet of paper, partially obscured by other notes.

FACHBEREICH FAKULTÄT

HORIZONTAL*

kollegiale Arbeit
(Viel Wissen = mehr Kompetenz)

VERTIKAL*

je nach Doktor und
Größe d. Fa./FB
vertikale Hierarchie
abflachen

Attraktivität
&
Motiviertheit, Kompetenz

+ Professionalisierung

Wissens- & Kompetenz
a. Professionalität
= Zufriedenheit?

Vertikale
Kommunikation

prof. Konfliktlösung
für Profis
(Fall!)

Zentrale
inhalten =
Vorbereitung

(Zentrale
Anlieger)

Zentrale
strukturelle
Veränderung

!
Anlieger
(Anliegen / Interessen
/ Bedürfnisse)

Wirk-/Tätigkeit
(im Fa./FB (and wo?))

KULTUR
(= Wandel)

Kommunikation
(= Beruflichkeit)

Ressourcen

Strukturen/
Verfahren

Profess. Verantwortung
(Anlieger / was)

INDIVIDUUM

Beide Seiten
hören
(wenn möglich)

Fehlendes Mandat
Unklare Zuständigkeiten

Schwer zu
definierende
Eskalationsstufe

Mangelnde
Ausbildung

fall:

Neutralität
der Beratenden

fall:

Transparenz

fall:

Ausbildung
(Mediation Schulung)

fall:

Information über
Rechte für Betroffene

fall:

Onboarding, Basics
für Internationales

fall:

Vernetzung der
Beratenden wie
Einrichtung