

Hochschulforum
Digitalisierung

BLICKPUNKT

Machtmissbrauch an Hochschulen

Annalisa Biehl & Lea Bachus

25. November 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung S. 3

Was ist Machtmissbrauch? S. 4

Hintergrund der studentischen Befragung S. 8

Befragungsergebnisse S. 11

Takeaways S. 22

Anhang S. 28



Hochschulforum Digitalisierung

Einleitung

Machtmissbrauch im Hochschulkontext **rückt zunehmend in den öffentlichen Fokus**. Berichte unter Hashtags wie #IchBinHanna oder #metooscience machen auf Erfahrungen von Studierenden und Beschäftigten an Hochschulen mit Grenzüberschreitungen, Abhängigkeiten und Drucksituationen aufmerksam. Gleichzeitig liegen **bislang nur begrenzt empirische Erkenntnisse** dazu vor, wie verbreitet Machtmissbrauch an deutschen Hochschulen ist, welche Folgen er für Betroffene hat und welche Faktoren Erfahrungen von Machtmissbrauch begünstigen können. Noch zu oft wird Machtmissbrauch im Hochschulkontext als Ansammlung von Einzelfällen aufgrund persönlicher Verfehlungen von Einzelpersonen behandelt. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass es sich bei Machtmissbrauch um ein strukturelles Problem des Hochschulsystems handelt, das auch als solches adressiert werden sollte.

Davon ausgehend hat sich eine studentische **Projektgruppe der DigitalChangeMaker-Kohorte 2024/2025**, unterstützt vom Hochschulforum Digitalisierung, mit dem Thema auseinandergesetzt. Aus dieser Zusammenarbeit ist unter anderem eine **bundesweite Befragung von Studierenden und Beschäftigten an Hochschulen (n = 763)** hervorgegangen. Der vorliegende Blickpunkt stellt **zentrale Ergebnisse der Befragung** vor, unter anderem zur Verbreitung von Machtmissbrauch, zum Meldeverhalten und zu den psychischen und physischen Folgen für Betroffene. Die Ergebnisse verdeutlichen die hohe Verbreitung von Machtmissbrauch an Hochschulen, die damit verbundenen Belastungen für Betroffene und den Handlungsbedarf im Umgang mit Machtmissbrauch.

Die Ergebnisse der Befragung sollen dazu beitragen, den strukturellen Umgang mit Machtmissbrauch im Hochschulsystem betroffenenzentriert zu verändern und **neue Wege in Bezug auf Prävention und Handhabung zu gehen.**

Was ist Machtmissbrauch?

Was ist Machtmissbrauch?

Machtmissbrauch ist kein neues Phänomen an Hochschulen, hat jedoch in den vergangenen Jahren zunehmend **mediale Aufmerksamkeit** erhalten. Dazu tragen sowohl von Betroffenen initiierte Online-Kampagnen wie **#MeTooScience, #UniToo, #IchBinHanna und #ScienceToo** als auch Fälle bei, über die große Medien berichten. Einige Beispiele sind rechts abgebildet (Links zu den Veröffentlichungen im Anhang).

Die Vielzahl öffentlich gewordener Fälle verdeutlicht, dass Machtmissbrauch **kein Einzelfall** ist, sondern auf ein **strukturelles Problem im Hochschulsystem** verweist, das grundsätzlich alle Hochschulangehörigen betreffen kann (Leising et al., 2025).



Was ist Machtmissbrauch?



Bei Machtmissbrauch handelt es sich um ein **komplexes Phänomen**, das sich in **verschiedenen Ausprägungen und Verhaltensweisen** ausdrücken kann. Es kann sich dabei etwa um wissenschaftliches Fehlverhalten handeln (z.B. die nicht-Anerkennung aller Beteiligten bei wissenschaftlichen Publikationen) oder auf persönlicher Ebene stattfinden (z.B. das Infragestellen oder Aberkennen von Kompetenzen). Häufig lässt sich (vor allem für Betroffene) nicht klar abgrenzen, ob es sich bei einem Erlebnis oder einer Verhaltensweise eindeutig um Machtmissbrauch handelt.

Machtmissbrauch wird oft auf individuelles Fehlverhalten von einzelnen Akteur:innen mit schlechten Intentionen reduziert. Diese Annahme wird von der Außenwahrnehmung von Hochschulen als sogenannte ***enlightened organisations*** (Schüz et al., 2021) unterstützt: Organisationen, die gesellschaftlich als Orte der Innovation, der Aufklärung und des Fortschritts verstanden werden, scheinen auf der ersten Blick nicht zu systemischen Problemen von Machtmissbrauch und Ausbeutung zu passen.

„Machtmissbrauch an Hochschulen ist ein komplexes Problem. Er kann viele Formen annehmen: Mobbing, Demütigungen, Schikanen, Nötigungen, sexuelle Übergriffe, die unzulässige Übertragung von Aufgaben an Mitarbeitende, die unrechtmäßige Aneignung ihres geistigen Eigentums und vieles mehr. Die Konsequenzen für die Betroffenen von Machtmissbrauch sind schwerwiegend. […] Machtmissbrauch ist ebenso in einem komplexen und vielschichtigen Bedingungs- und Ursachengefüge verortet und tief in den Strukturen des Wissenschaftssystems verankert."
(Schweppe, 2025, S. 5)

Über Macht zu verfügen und sie zu nutzen, ist nicht gleichbedeutend mit Machtmissbrauch: Entscheidend dafür ist, Macht auf eine ungerechtfertigte, nicht zweckdienliche und für andere Personen schädliche Art und Weise zu verwenden.

Was wissen wir bereits über Machtmissbrauch?

Hochschulforum Digitalisierung

Die genaue **Prävalenz von Machtmissbrauch ist schwierig zu erfassen** und wurde bisher in nur wenigen Studien an einzelnen Hochschulen oder hochschulübergreifend untersucht. Was zum Beispiel fehlt, ist eine umfassende und repräsentative Untersuchung mit Fokus auf dem Erleben von Betroffenen für den deutschen Hochschulraum. Würde man z. B. nur von gemeldeten Fällen ausgehen, müsste man eine hohe Dunkelziffer annehmen. Machtmissbrauch rückt aber als Forschungsthema zunehmend in den Vordergrund, auch mit **Fokus auf strukturelle Bedingungen und personenbezogene Faktoren**.

Im Folgenden sind Ergebnisse von zwei Erhebungen dargestellt, die die Erstellung unserer Befragung informiert haben:

UniSAFE-Studie (Lipinsky et al., 2022):

In der an über 40 Institutionen europaweit durchgeführten Studie gaben 62% der Befragten (Studierende und Beschäftigte) an, mindestens eine Form von geschlechtsspezifischer Gewalt erlebt zu haben; davon vor allem psychologische Gewalt (57%) und sexualisierte Belästigung (31%).
Zwar wurde nicht explizit Machtmissbrauch untersucht, unsere Projektgruppe ging aber in Bezug auf Machtmissbrauch von einer ähnlichen bis höheren Prävalenz aus, auch aufgrund des breiteren Definitionsbereichs machtmissbräuchlichen Verhaltens.

Befragung an der HMTM (Dill et al., 2024):

Einer Befragung der Hochschule für Musik und Theater München unter Beschäftigten und Studierenden zufolge haben 25,7% der befragten Personen Machtmissbrauch bereits selbst erlebt, darunter ein größerer Anteil an weiblichen Personen. In 55,9% der Fälle waren laut der Befragung Professor:innen diejenigen, die Macht missbraucht haben, überwiegend waren diese über 40 Jahre alt.



Hintergrund der studentischen Befragung

Über die Befragung

Warum eine weitere Befragung?

Auch wenn bereits Untersuchungen zu Machtmissbrauch an Hochschulen vorliegen, sind diese häufig evaluativ angelegt und beziehen sich auf einzelne Hochschulstandorte (z. B. Dill et al., 2024). **Bislang fehlen insbesondere hochschulübergreifende Erhebungen**, die das Auftreten von Machtmissbrauch untersuchen. Mit unserer Befragung haben wir daher bundesweit die Prävalenz von Machtmissbrauch an Hochschulen, begünstigende Umstände sowie die Wünsche von Hochschulangehörigen im Hinblick auf den Umgang mit Machtmissbrauch untersucht.



Wie wurde die Befragung durchgeführt?

Die Befragung wurde als anonyme **Online-Befragung über SoSci Survey im Zeitraum vom 14.08.2025 bis zum 31.10.2025** durchgeführt. Sie richtete sich an Studierende und Beschäftigte an Hochschulen und wurde über Hochschulen, studentische Verteiler, Newsletter, Netzwerke und Multiplikator:innen verbreitet. Inhaltlich umfasste die Befragung drei Bereiche: das persönliche Erleben von Machtmissbrauch, die kontextuellen Bedingungen an Hochschulen sowie soziodemografische Angaben.

Wer hat an der Befragung teilgenommen?

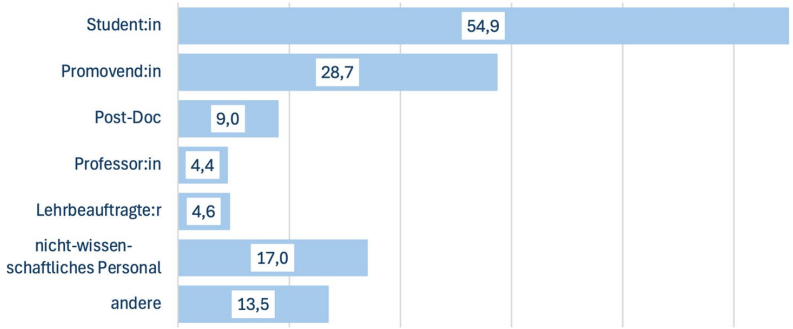
Insgesamt konnten die Antworten von **n = 763** Befragten erhoben und für die nachfolgenden Analysen berücksichtigt werden. **70,8% der Befragten gaben an, weiblich zu sein, 23,6% männlich** und 3,4% nicht-binär. 0,1% ordneten sich einer anderen Kategorie zu, 1,8% machten hierzu keine Angabe, 0,3% beantworteten die Frage nicht. Das **Medianalter** der Befragten lag zum Zeitpunkt der Befragung bei **31 Jahren**.

Die Befragung ist als studentisches Projekt entstanden und orientiert sich entsprechend auch an den Interessen und Fragestellungen der DigitalChangeMaker-Projektgruppe.

Wer hat an der Befragung teilgenommen?

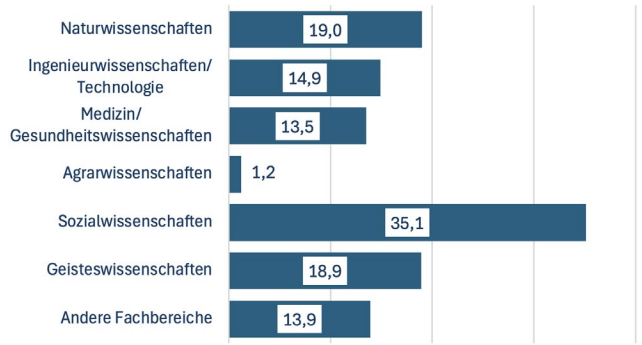
Hochschulforum Digitalisierung

Im Folgenden sind verschiedene Statusgruppen aufgelistet. Bitte kreuze an, was auf dich zutrifft (Mehrfachnennung möglich, Zustimmung in %, n = 654)



Die Zugehörigkeit zu den verschiedenen Statusgruppen wurde über sechs Antwortoptionen erfasst. **54,9% der Befragten gaben an, Student:in zu sein, 28,7% Promovend:in, 9,0% Post-Doc, 4,4% Professor:in und 4,6% Lehrbeauftragte:r. 27,0% ordneten sich dem nicht-wissenschaftlichen Personal zu, während 13,5% eine andere Zugehörigkeit angaben** (Nennungen u.a. wissenschaftlicher Mitarbeiter:in, Lehrkraft für besondere Aufgaben, Wissenschafts-manager:in).

Welchem Fachbereich bzw. welchen Fachbereichen würdest du dich zuordnen? (Mehrfachauswahl möglich, Zustimmung in %, n = 763)



Die Zuordnung zu den Fachbereichen erfolgte über sieben Antwortoptionen. **Den größten Anteil der Befragten stellten Personen aus den Sozialwissenschaften (35,1%), gefolgt von den Naturwissenschaften (19,0%) und den Geisteswissenschaften (18,9%).** Etwas weniger häufig wurden die Optionen Ingenieurwissenschaften/Technologie (14,9%), andere Fachbereiche (13,9%) und Medizin/Gesundheitswissenschaften (13,5%) ausgewählt.

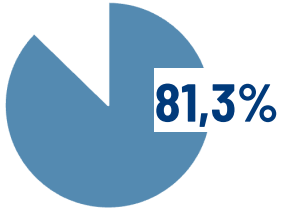
Befragungsergebnisse

Wie häufig tritt Machtmissbrauch auf?

Die Prävalenz von Machtmissbrauch an Hochschulen lässt sich nur schwer zuverlässig bestimmen, da Machtmissbrauch vielfältige – auch oftmals verdeckte, subtile – Erscheinungsformen annehmen kann (Ovesen et al., 2026).

Um das Auftreten von Machtmissbrauch dennoch möglichst breit zu erfassen, wurde die **Prävalenz von Machtmissbrauch anhand von insgesamt 38 verschiedenen Formen** erfasst. **28 Formen wurden allen Befragten vorgelegt, während sich weitere zehn Formen auf arbeitsbezogenen Machtmissbrauch bezogen** und daher ausschließlich Beschäftigten angezeigt wurden. Die Befragten konnten für jede Form angeben, ob sie diese selbst erlebt, als Zeug:in beobachtet und/oder von anderen Personen darüber berichtet bekommen hatten.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist rechts jeweils der prozentuale Anteil der Befragten dargestellt, die mindestens eine der 28 allen Befragten vorlegten Formen selbst erlebt, beobachtet oder von anderen berichtet bekommen haben. Auf der folgenden Folie sind beispielhaft die Prävalenzwerte für einige einzelne Formen dargestellt. Eine Tabelle mit Werten für alle Formen findet sich im Anhang.



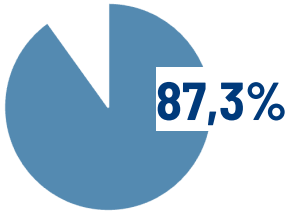
...der Befragten haben mindestens eine der abgefragten Formen machtmissbräuchlichen Verhaltens selbst erlebt.





...der Befragten haben mindestens einer der abgefragten Formen machtmissbräuchlichen Verhaltens als Zeug:in beobachtet.





...der Befragten wurde von dem Auftreten mindestens einer der abgefragten Formen macht-missbräuchlichen Verhaltens berichtet.



Wie häufig treten bestimmte Formen von Machtmissbrauch auf?

Wiederholte Übertragung von Aufgaben, die nicht zum Arbeitsprofil/Studienprofil gehören [alle Befragten]

40,2% haben das selbst erlebt
19,0% haben das als Zeug:in beobachtet
32,0% haben davon berichtet bekommen

In-Aussicht-Stellen von beruflichen Vorteilen durch Übernahme nicht-bezahlter Tätigkeiten [nur Beschäftigte]

21,1% haben das selbst erlebt
13,4% haben das als Zeug:in beobachtet
24,4% haben davon berichtet bekommen

nicht angemessene Anerkennung aller Beteiligten an wissenschaftlichen Beiträgen/Publikationen [nur Beschäftigte]

33,3% haben das selbst erlebt
24,4% haben das als Zeug:in beobachtet
39,6% haben davon berichtet bekommen

Beleidigung/Erniedrigung [alle Befragten]

26,2% haben das selbst erlebt
20,6% haben das als Zeug:in beobachtet
32,8% haben davon berichtet bekommen

Vorgeführt werden in Sitzungen/Lehrveranstaltungen [alle Befragten]

29,9% haben das selbst erlebt
36,6% haben das als Zeug:in beobachtet
30,0% haben davon berichtet bekommen

körperliches Zu-Nahe-Kommen/Bedrängen/ ungewollte Berührung [alle Befragten]

17,0% haben das selbst erlebt
10,0% haben das als Zeug:in beobachtet
25,8% haben davon berichtet bekommen

Im Anhang befinden sich Tabellen mit den Zustimmungswerten für alle 38 untersuchten Formen.

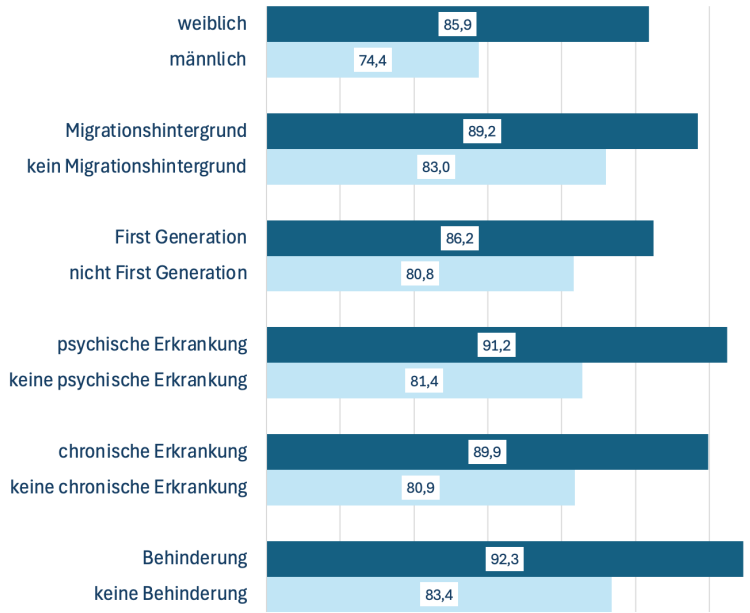
Sind einige Personen stärker von Machtmissbrauch betroffen als andere?

Da Machtmissbrauch an Hochschulen eng mit Diskriminierungsformen wie Rassismus, Klassismus oder Ableismus verschränkt ist (Hohmann, 2025), ist von einer erhöhten Vulnerabilität betroffener Personengruppen auszugehen. Wir haben deshalb weitergehend untersucht, ob sich das Erleben von Machtmissbrauch in Abhängigkeit verschiedener Merkmale unterscheidet.

Von den Befragten in unserer Erhebung haben weibliche Personen, Personen mit Migrationshintergrund, aus einem nicht-akademischen Elternhaus (First Generation), mit psychischer Erkrankung, chronischer Erkrankung sowie Personen mit Behinderung eher mindestens eine Form des Machtmissbrauchs erlebt als Personen, auf die diese Merkmale jeweils nicht zutreffen (siehe Grafik).

Um zu ermitteln, ob sich die Anteile zwischen den jeweiligen Gruppen statistisch signifikant unterschieden, wurden Chi-Quadrat-Tests durchgeführt. **Die Ergebnisse zeigten signifikante Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts, des Status als First-Generation-Akademiker:innen sowie des Vorliegens einer psychischen oder chronischen Erkrankung.**

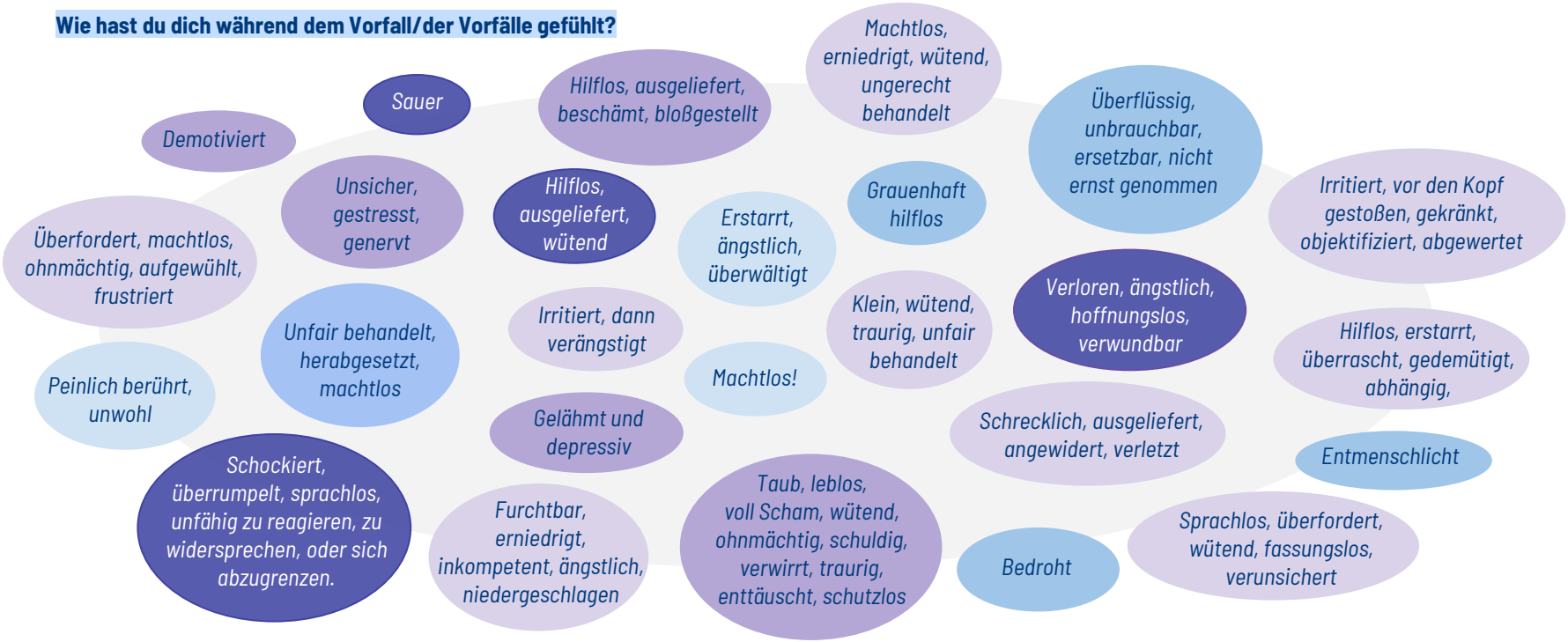
Anteil der Personen, die mindestens eine Form von Machtmissbrauch selbst erlebt haben – Verteilung nach soziodemographischen Merkmalen



Subjektives Erleben der Vorfälle

Im Anschluss an die Erhebung der Prävalenz wurden die Personen, die mindestens eine Form von Machtmissbrauch selbst erlebt hatten, nach ihren Gefühlen während des Vorfalls bzw. der Vorfälle gefragt. Insgesamt gingen hierzu n = 503 Antworten ein, die verdeutlichen, dass viele Betroffene das eigene Erleben sehr negativ bewerten. Unten ist eine Auswahl der Antworten dargestellt.

Wie hast du dich während dem Vorfall/der Vorfälle gefühlt?

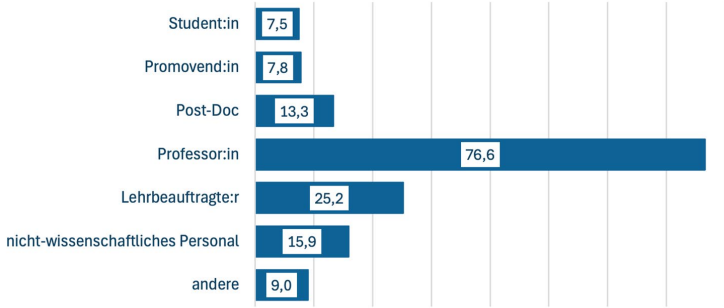


Von wem geht der Machtmissbrauch aus?

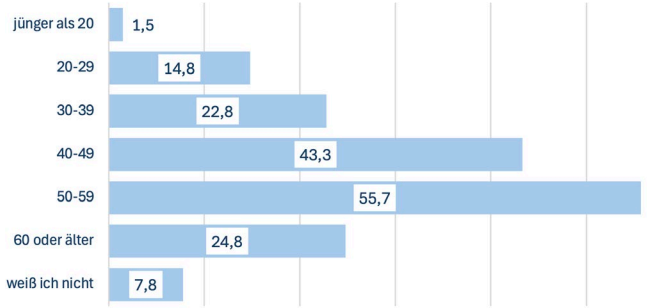
Hochschulforum Digitalisierung

Darüber hinaus haben wir untersucht, von wem der Machtmissbrauch ausging, um auch mögliche Ansatzpunkte für Präventionsmaßnahmen zu identifizieren. Betrachtet haben wir dabei insbesondere die Statusgruppe und das Alter der machtausübenden Personen.

Welcher Statusgruppe gehörte/gehörten die machtmissbrauchende(n) Person(en) zum Zeitpunkt des Vorfalls/der Vorfälle an? (Zustimmung in %, n = 654)



Welches Alter hatte/hatten die machtmissbrauchende(n) Person(en) zum Zeitpunkt des Vorfalls/der Vorfälle? (Mehrfachauswahl möglich) (Zustimmung in %, n = 654)



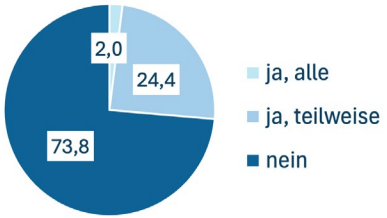
Von den Befragten, die Machtmissbrauch selbst erlebt haben, **benannten mehr als drei Viertel (76,6%) Professor:innen als Statusgruppe, von der der Machtmissbrauch ausging.** Auffällig ist darüber hinaus, dass von den Befragten am zweit- bzw. am dritthäufigsten Lehrbeauftragte (25,2%) und nicht-wissenschaftliches Personal (15,9%) genannt werden.

In Bezug auf das Alter gab mehr als die Hälfte der Befragten (55,7 %) an, dass die machtmissbrauchende(n) Person(en) zum Zeitpunkt des Vorfalls bzw. der Vorfälle zwischen 50 und 59 Jahre alt waren. Dieses Ergebnis ist insofern plausibel, als ein höheres Alter tendenziell eher mit einer machtvolleren Position einhergeht und somit die Voraussetzung, diese Macht potenziell zu missbrauch, entsprechend eher gegeben ist als bei jüngeren Personen.

Wie viele Betroffene melden die Vorfälle?

Die Personen, die angaben, Machtmissbrauch selbst erlebt zu haben, wurden anschließend gefragt, ob sie den Vorfall bzw. die Vorfälle gemeldet haben. Wie in der Grafik rechts zu sehen, gaben **nur 2,0% an, alle Vorfälle gemeldet zu haben**. 24,4% meldeten nach eigener Angabe die Vorfälle teilweise. Fast drei Viertel der Befragten gaben an, den Vorfall bzw. die Vorfälle nicht gemeldet zu haben.

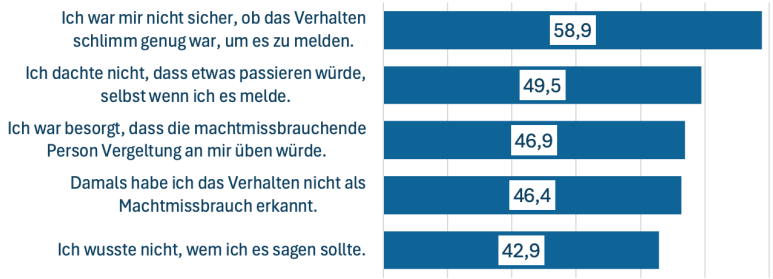
Hast du den Vorfall/die Vorfälle gemeldet? (Zustimmung in %, n = 651)



Das verdeutlicht: Ein großer Teil der Fälle von Machtmissbrauch bleibt institutionell unsichtbar!

Die Befragten, die angegeben hatten, den Vorfall bzw. die Vorfälle nicht oder nur teilweise gemeldet zu haben, wurden anschließend nach den Gründen dafür gefragt. Es konnte aus einer Auswahl von zehn Gründen gewählt werden. Abgebildet sich die fünf Gründe mit der höchsten Zustimmung.

Was waren Gründe, den Vorfall/die Vorfälle nicht zu melden? (Zustimmung in %, n = 638)



Über die Hälfte dieser Personen (58,9%) gab an, dass sie nicht wussten, ob das erlebte Verhalten schlimm genug gewesen sei. 49,5% gingen davon aus, dass eine Meldung keine Konsequenzen bzw. keine Veränderungen bewirken würde. 46,9% gaben an, besorgt gewesen zu sein, dass die machtmissbrauchende Person Vergeltung an ihnen üben könnte. Die Ergebnisse stehen im Einklang mit den Befunden der UniSAFE-Studie (Lipinski et al., 2022) und **unterstreichen die Bedeutung einer stärkeren Sensibilisierung für Machtmissbrauch sowie der Etablierung von Anlaufstellen für Betroffene.**

Welche Folgen hat Machtmissbrauch?

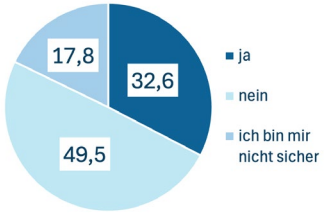
Hochschulforum Digitalisierung

Da es im Zusammenhang mit Machtmissbrauch zu (wiederholten) Grenzüberschreitungen auf verschiedenen Ebenen kommt, ist es naheliegend, dass das Erleben von machtmissbräuchlichem Verhalten für die Betroffenen mit psychischen oder physischen Konsequenzen verbunden sein kann (Lasser & Täuber, 2023).

Auch die Ergebnisse unserer Befragung weisen darauf hin:

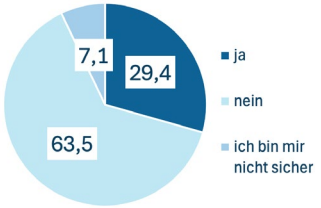
Sind bei dir in Folge des Vorfalls/der Vorfälle körperliche oder mentale Beschwerden aufgetreten? (Zustimmung in %, n = 650)

Ungefähr ein Drittel (32,6%) Personen, die Machtmissbrauch selbst erlebt hat, gab an, dass in Folge des Vorfalls bzw. der Vorfälle körperliche oder mentale Beschwerden aufgetreten sind, ungefähr die Hälfte (49,5%) der entsprechenden Befragten ist sich diesbezüglich nicht sicher. Nur 17,8% berichten über keine körperlichen oder mentalen Beschwerden.



Konntest du nach dem Vorfall/den Vorfällen wenigstens zeitweise deinem Studium/deiner Arbeit nicht nachgehen? (Zustimmung in %, n = 650)

29,4% der von Machtmissbrauch selbst Betroffenen gaben an, dass sie nach dem Vorfall bzw. den Vorfällen wenigstens zeitweise ihrem Studium bzw. ihrer Arbeit nicht nachgehen konnten. 63,5% sind sich diesbezüglich nicht sicher. Auf nur 7,1% der entsprechenden Befragten trifft dies nach eigener Angabe nicht zu.





Welche erweiterten Folgen hat Machtmissbrauch?

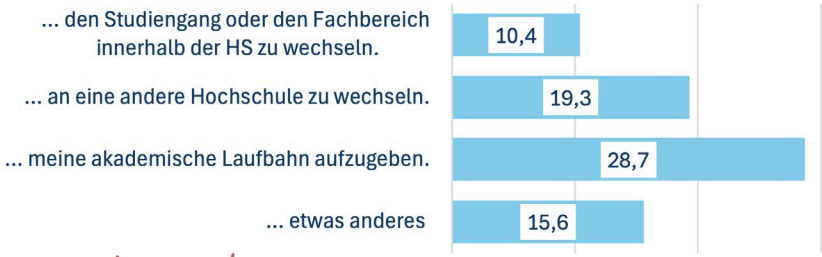
Es wird davon ausgegangen, dass Erfahrungen mit Machtmissbrauch nicht nur unmittelbare Auswirkungen haben, sondern auch **längerfristige Konsequenzen mit Blick auf die Karriere der Betroffenen** nach sich ziehen können. So zeigt z.B. die Untersuchung von Litzellachner et al. (2024), dass Erfahrungen mit Belästigung am Arbeitsplatz **insbesondere für weibliche Wissenschaftler:innen** einen Faktor darstellt, die Wissenschaft zu verlassen.

Auch die Ergebnisse unserer Befragung zeigen, dass ein nicht unerheblicher Anteil derjenigen Personen, die Machtmissbrauch selbst erlebt haben, über das Aufgeben der akademischen Karriere oder ähnliche Schritte nachdenkt:

Aufgrund des erlebten Machtmissbrauchs haben **10,4% der betroffenen Personen ernsthaft in Erwägung gezogen, den Studiengang oder den Fachbereich innerhalb der Hochschule zu wechseln.** Für 19,3% der Betroffenen stellte der Wechsel eine andere Hochschule eine Option dar, **28,7% zogen in Erwägung, die akademische Laufbahn ganz aufzugeben.**

15,6% der Betroffenen wählten die Antwortoption **„etwas anderes"** und konnten ihre Angaben in einem offenen Textfeld konkretisieren. **Mehrfach genannt wurden unter anderem der Ausstieg aus der Wissenschaft, ein Wechsel der Arbeitsstelle oder Betreuungsperson, Kündigung, die Einleitung rechtlicher Schritte, an die Öffentlichkeit zu gehen, die Inanspruchnahme von Beratung oder psychologischer Unterstützung sowie Suizid(-gedanken).**

Ich habe aufgrund von Machtmissbrauch ernsthaft erwogen, ... (Zustimmung in %, n = 654)

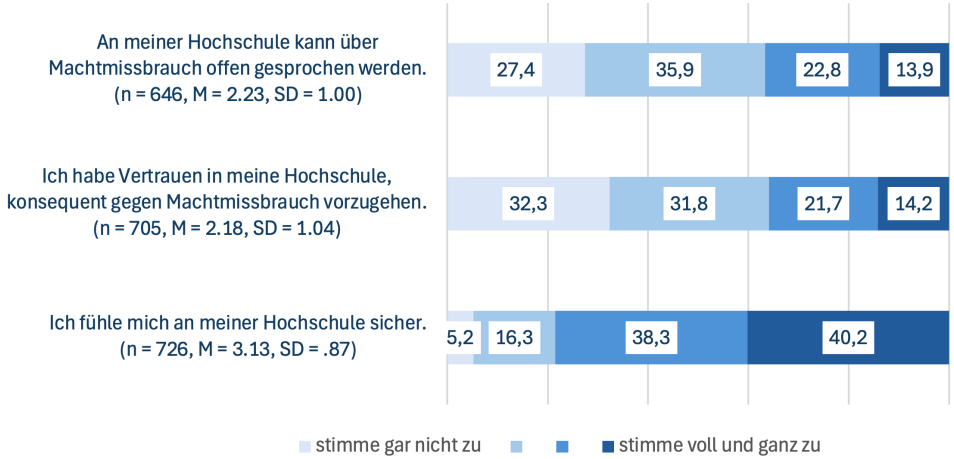




Wie werden die Rahmenbedingungen an Hochschulen eingeschätzt?

Hochschulforum Digitalisierung

Neben dem individuellen Erleben von Machtmissbrauch hat uns interessiert, wie die Rahmenbedingungen an Hochschulen gestaltet sind. Inwiefern kann über Machtmissbrauch offen gesprochen werden? Wie sicher fühlen sich Personen an ihrer Hochschule? Und inwiefern haben die Teilnehmenden Vertrauen in ihre Hochschulen, gegen Machtmissbrauch vorzugehen? Dafür wurden alle Teilnehmenden gebeten, ihren Grad der Zustimmung anzugeben.



Die Ergebnisse zeigen: **Weniger als die Hälfte der Befragten (36,7%) stimmte der Aussage eher oder voll und ganz zu, dass an ihrer Hochschule offen über Machtmissbrauch gesprochen werden kann.** Ein ähnlich großer Anteil (35,9%) stimmte eher oder voll und ganz zu, dass sie Vertrauen in ihre Hochschule haben, konsequent gegen Machtmissbrauch vorzugehen.

Das Sicherheitsgefühl wird von den Teilnehmenden etwas positiver eingeschätzt. **Über drei Viertel der Befragten (78,5%) stimmen der Aussage eher oder voll und ganz zu, sich an ihrer Hochschule sicher zu fühlen.**

Wünsche von Hochschulangehörigen

Abschließend wurden die Betroffenen gefragt, **was sie sich von ihrer Hochschule im Umgang mit Machtmissbrauch wünschen**. Hierzu gingen insgesamt n = 470 Antworten ein. Im Folgenden wird eine Auswahl der Antworten dargestellt.



Takeaways

Zusammenfassung der Ergebnisse

Insgesamt zeigt sich Machtmissbrauch als Phänomen, das **unterschiedlichste Formen annehmen kann, alle Statusgruppen an Hochschulen betreffen kann und in seinen Folgen besonders schwerwiegend für die Betroffenen wiegen kann.** Obwohl die Befragung nicht repräsentativ ist, verdeutlicht sie die Annahme einer hohen Prävalenz von Machtmissbrauch im hochschulischen Kontext: **83,1 % der Befragten gaben an, mindestens eine Form von Machtmissbrauch selbst erlebt zu haben, knapp 83% haben bereits mindestens eine der Formen von Machtmissbrauch beobachtet und mehr als 87% wurde von dem Auftreten mindestens einer der Formen berichtet.**

Dabei zeigt sich ein breites Spektrum an Erscheinungsformen, allerdings auch Unterschiede in deren Auftreten: Insbesondere in den Dimensionen Geschlecht, First-Generation-Status an der Hochschule sowie dem Vorhandensein von psychischen und chronischen Erkrankungen zeigen sich signifikante Unterschiede in Bezug auf die anteilig Betroffenen. Das deutet darauf hin, dass Personen, die ohnehin **von Diskriminierung und Marginalisierung betroffenen Gruppen** angehören, einem höheren Risiko unterliegen, von Machtmissbrauch betroffen zu sein.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Zudem verweisen die Ergebnisse auf **hierarchische Strukturen an Hochschulen**, die ein begünstigender Faktor für das Auftreten von machtmissbräuchlichem Verhalten sein könnten: Als machtmissbrauchende Personen wurden überwiegend Professor:innen und ältere Personen benannt (vgl. Dill et al., 2024). Gleichzeitig ist die **Meldequote sehr niedrig** - nur 2,0% der selbst betroffenen meldeten alle Fälle, etwa ein Viertel zumindest einen Teil der Fälle. Dadurch bleiben viele Vorkommnisse von Machtmissbrauch institutionell unsichtbar, was dazu führen kann, dass Machtmissbrauch **nicht als strukturelles Problem, sondern als bedauerlicher Einzelfall behandelt** wird. Fast die Hälfte der Betroffenen gab dabei an, zu glauben, dass die Meldung eines Vorfalls keine Konsequenzen nach sich ziehen würde. Es entsteht ein problematischer Kreislaufeffekt.

Das Erleben von Machtmissbrauch bringt für die Betroffenen **reale und schwerwiegende psychische und physische Folgen** mit sich: Etwa ein Drittel der Betroffenen berichtete von körperlichen oder mentalen Beschwerden, knapp 30% konnten aufgrund des Erlebten mindestens zeitweise ihrem Studium oder ihrer Arbeit nicht nachgehen. Diese Beschwerden können, wie die Freitextantworten der Befragung zeigen, bis hin zu suizidalen Gedanken führen. 28,7% erwogen ernsthaft, aufgrund von Machtmissbrauch ihre akademische Laufbahn aufzugeben. Diese Zahlen zeigen, dass **Machtmissbrauch lebensverändernde Folgen haben kann**, und stützen umso mehr die Notwendigkeit nach einem besseren Umgang im Hochschulkontext.

Empfehlungen für den Umgang mit Machtmissbrauch

Aus Sicht der Projektgruppe verdeutlichen diese Ergebnisse, dass Machtmissbrauch **als strukturelles Problem an Hochschulen anerkannt werden und als solches angegangen werden muss**. Diese Entwicklung muss auf verschiedenen Ebenen passieren und **involviert diverse Akteur:innen**. An dieser Stelle können daher nur beispielhaft die wichtigsten Empfehlungen aus Perspektive der Projektgruppe und aus der Befragung dargestellt werden.

- die **Überarbeitung gesetzlicher Regelungen für Machtmissbrauch** an Hochschulen auf Landesebene und die Einrichtung und Finanzierung zentraler externer Rechtsberatungsstellen für Betroffene (wie z. B. in NRW seit Ende 2025)
- **Sichtbarkeit für die Thematik** an Hochschulen schaffen und Hochschulangehörigen unabhängig von Betroffenheit sensibilisieren, z.B. über Aktionstage, Kampagne oder Workshopangebote
- klare **Zuständigkeiten und Regelungen für den Umgang mit Vorfällen** an Hochschulen schaffen (z. B. für das Melden von Vorfällen) und diese Regelungen gut auffindbar veröffentlichen, z. B. über die Hochschulwebseite
- Etablierung von **Präventions- und Unterstützungsangeboten** an Hochschulen, z.B. Workshops für (angehende) Lehrende und Tutor:innen oder zentrale Beratungsangebote an der Hochschule
- **Angebote spezifisch für besonders gefährdete Personengruppen** schaffen und diese zugänglich machen, z.B. über studentische Vereinigungen
- regelmäßige **hochschulinterne Befragungen**, um Machtmissbrauch sichtbar zu machen und die Wirksamkeit entsprechender Maßnahmen zu evaluieren

Empfehlungen zum Weiterlesen

- Machtmissbrauch melden — Machtmissbrauch an deutschen Hochschulen sichtbar machen – Website zur anonymen Meldung von Vorfällen von Machtmissbrauch im deutschen Hochschulraum mit Kartierung
- Netzwerk MaWi – Homepage des Netzwerks Machtmissbrauch in der Wissenschaft
- Projekt MiA: Machtmissbrauch sichtbarer machen – Forschungsprojekt zur Sichtbarmachung von Machtmissbrauch in Academia (Laufzeit 2021-2025)
- Machtmissbrauch in Hochschule und Forschung – Handreichung der GEW zum Umgang mit Machtmissbrauch an Hochschulen und in der Wissenschaft
- Projekt IPaM: Intersektionale Perspektiven auf Machtmissbrauch und Fehlverhalten an Hochschulen – Forschungsprojekt zur Untersuchung von Machtmissbrauch an niedersächsischen Hochschulen

Literatur

Dill, H., Schubert, T., Behringer, F., Meyer, S., Müller, C., & Pusti Dal, M. (2024). Vollerhebung zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bei den Mitgliedern der Hochschule für Musik und Theater München. Abschlussbericht. IPP München. https://hmtm.de/respekt-und-vertrauen/studie-2023/

Homann, S. (2025). Die Vielfalt von Machtmissbrauch in der Wissenschaft. In C. Schweppe (Hrsg.), Machtmissbrauch an Hochschulen: Analysen und Perspektiven (S. 43-56). wbv Publikation. https://doi.org/10.3278/I78809w01

Lasser, J., & Täuber, S. (2023). Machtmissbrauch in der Wissenschaft: Problembeschreibung und Lösungsansätze für Personalverwaltung und Personalentwicklung. Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft.

Leising, D., Winkler, M., & Schade, H. (2025). Macht und Machtmissbrauch in der Wissenschaft. In C. Schweppe (Hrsg.), Machtmissbrauch an Hochschulen: Analysen und Perspektiven (S. 17-42). wbv Publikation. https://doi.org/10.3278/I78809w01

Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261.

Ovesen, N., Simonsson, A., & Pilinkaitė Sotirovič, V. (2016). Power (ab)use in academia: strings of dependencies and shadow resistance. Gender & Justice, 2(3), 333-353. https://doi.org/10.1332/30333660Y2026D000000036

Schüz, H.-S., Pantelmann, H., Wälty, T., & Lawrenz, N. (2021). Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. *Open Gender Journal*, *5*. https://doi.org/10.17169/ogj.2021.120

Schweppe, C. (2025). Einleitung. Machtmissbrauch an Hochschulen, In C. Schweppe (Hrsg.), Machtmissbrauch an Hochschulen: Analysen und Perspektiven (S. 5-14). wbv Publikation. https://doi.org/10.3278/I78809w01

Anhang

Links zu den Presseberichten (Folie 5)

Hochschulforum Digitalisierung

- https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/braunschweig_harz_goettingen/sexueller-uebergriff-uni-goettingen-stellt-professor-frei,unigoettingen-106.html
- https://www.sueddeutsche.de/muenchen/lmu-muenchen-chemie-pharmazie-disziplinarverfahren-professor-machtmissbrauch-1.6042176?reduced=true
- https://www.mdr.de/nachrichten/thueringen/mitte-thueringen/weimar/machtmissbrauch-sexuelle-belaestigung-musik-hochschule-kultur-news-100.html
- https://www.spiegel.de/panorama/bildung/machtmissbrauch-an-max-planck-instituten-nachwuchsforscher-erheben-vorwuerfe-a-8fa639b8-8871-4ce2-9946-e61ebb3cab14

Prävalenz Machtmissbrauch (alle Hochschulangehörigen)

Zustimmung in %, n = 763

	Selbst erlebt	Als Zeug:in beobachtet	Davon berichtet bekommen
Mindestens eine der 28 abgefragten Formen	*83,1*	*82,8*	*87,3*
1. Im Vergleich zu anderen ungerechtfertigte Bewertung einer erbrachten Leistung	36,3	26,0	37,2
2. Wiederholte Übertragung von Aufgaben, die nicht zum Arbeitsprofil/Studienprofil gehören	40,2	19,0	32,0
3. Infragestellen oder Aberkennen von Fähigkeiten/Kompetenzen	46,1	32,8	32,1
4. Beleidigung/Erniedrigung	26,2	20,6	32,8
5. Sexuelle Handlungen/Beziehungen innerhalb eines Abhängigkeitsverhältnisses	3,4	8,0	26,2
6. Obszöne Bemerkungen/ungewollte sexuell konnotierte Kommunikation	15,2	16,0	28,2
7. körperliches Zu-Nahe-Kommen/Bedrängen/ungewollte Berührung	17,0	10,0	25,8
8. Anschreien/Wutausbrüche	28,6	21,5	34,2
9. einschüchternde Verhaltensweisen (z.B. mit dem Finger zeigen, in den persönlichen Raum eindringen, schubsen, den Weg versperren)	16,3	10,9	18,5
10. Ausüben von körperlicher oder psychischer Gewalt	12,5	10,2	18,7

Prävalenz Machtmissbrauch (alle Hochschulangehörigen)

Zustimmung in %, n = 763

	Selbst erlebt	Als Zeug:in beobachtet	Davon berichtet bekommen
Mindestens eine der 28 abgefragten Formen	*83,1*	*82,8*	*87,3*
11. ungefragtes Duzen	42,9	19,4	14,3
12. ungerechtfertigte Kontaktaufnahme	18,5	10,0	24,8
13. abwertende Anmerkungen zu (vermeintlich) kulturellen Hintergründen (z.B. (Aus-)Sprache, religiöse Zugehörigkeiten oder Praktiken)	14,0	31,7	34,1
14. abwertende Anmerkungen zum (vermeintlichen) Geschlecht	24,6	28,6	32,8
15. abwertende Anmerkungen zur (vermeintlichen) sexuellen Orientierung	6,9	13,9	19,5
16. abwertende Anmerkungen zu (vermeintlicher) familiärer Sorge-Verantwortung	13,5	19,4	21,1
17. abwertende Anmerkungen zum sozialen Status (Klassismus)	16,0	19,5	22,3
18. abwertende Anmerkungen zu körperlichen Beeinträchtigungen, Behinderungen oder chronischen/psychischen Erkrankungen	13,0	18,5	24,0
19. abwertende Anmerkungen zu kognitiven Fähigkeiten	17,2	31,2	28,6

Prävalenz Machtmissbrauch (alle Hochschulangehörigen)

Zustimmung in %, n = 763

	Selbst erlebt	Als Zeug:in beobachtet	Davon berichtet bekommen
Mindestens eine der 28 abgefragten Formen	*83,1*	*82,8*	*87,3*
20. abwertende Anmerkungen zu persönlichen Entscheidungen (z.B. Kleidungsstil oder Familienplanung)	24,4	27,8	25,4
21. rassistische Anmerkungen	6,4	28,7	33,3
22. Unterstellungen/Gerüchte verbreiten	24,4	22,8	28,2
23. Nichtbeachtung/ignoriert werden	43,6	25,8	30,7
24. vorgeführt werden in Sitzungen/Lehrveranstaltungen	29,9	36,6	30,0
25. In-Aussicht-Stellen von Vorteilen durch sexuelle Handlungen/Beziehungen	2,8	2,2	20,2
26. Zwang zum Sprechen über Sexualität	4,5	4,6	9,3
27. Ausüben von sexualisierter Gewalt	1,3	1,2	14,3
28. Androhung von Gewalt	1,7	2,4	6,4

Prävalenz Machtmissbrauch (nur Beschäftigte)

Zustimmung in %, n = 454

	Selbst erlebt	Als Zeug:in beobachtet	Davon berichtet bekommen
1. unbezahlte Mehrarbeit	57,5	32,8	39,9
2. Festlegung von unrealistischen Fristen	47,8	24,9	36,6
3. Zwang zur Übernahme einer Meinung oder Position	39,0	23,3	31,3
4. Androhung von (Karriere-)Nachteilen bei Nichtbefolgung von Anweisungen	26,4	16,7	32,2
5. unnötige Einmischung in selbstständiges Arbeiten	53,1	26,0	34,4
6. nicht angemessene Anerkennung aller Beteiligten an wissenschaftlichen Beiträgen/Publikationen	33,3	24,4	39,6
7. In-Aussicht-Stellen von beruflichen Vorteilen durch Übernahme nicht-bezahlter Tätigkeiten	21,1	13,4	24,4
8. Ungleichbehandlung/Benachteiligung aufgrund persönlicher Differenzen (z.B. bei Bewertung oder Vermittlung von Jobs	36,8	21,2	33,3
9. fehlende Einbindung aller (möglicher) Beteiligter in Planungs- und Arbeitsprozesse	60,1	31,5	34,4
10. wechselnde oder personenabhängige Ansagen, Anforderungen oder Regelungen	62,8	29,3	30,8

Impressum

Die Autor:innen bedanken sich bei den Mitgliedern der DCM-Projektgruppe zu Machtmissbrauch an Hochschulen für die Zusammenarbeit: Paula Xue Paschke (Goethe-Universität Frankfurt), Lars Mussehl (Humboldt-Universität zu Berlin) und Kiana Nafarieh (Charité Universitätsmedizin Berlin).



Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ
Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International
zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie
http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/.
Von dieser Lizenz ausgenommen sind Organisationslogos sowie falls
gekennzeichnet einzelne Bilder und Visualisierungen.

Zitierhinweis:
Biehl, A., Bachus, L. (2026). Machtmissbrauch an Hochschulen. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung.

Layout: Lea Bachus, Annalisa Biehl, Lena Ackermann

Redaktion: Lena Ackermann

Herausgeber:
Geschäftsstelle Hochschulforum Digitalisierung beim
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
Hauptstadtbüro | Pariser Platz 6 | 10117 Berlin
info@hochschulforumdigitalisierung.de

Das 2014 gegründete Hochschulforum Digitalisierung ist eine gemeinsame Initiative des Stifterverbandes, des CHE Centrums für Hochschulentwicklung und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Gefördert wird es vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt.





