

Entlassung und öffentliche Degradierung von Professorinnen¹. Eine empirische Analyse struktureller Gemeinsamkeiten anscheinend unterschiedlicher „Fälle“²

Heike Egner, Anke Uhlenwinkel

Der Beitrag untersucht Entlassungen und öffentliche Degradierungen von Professorinnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Mittels Medienanalysen, standardisierten Fragebögen und qualitativen Interviews wird nach strukturellen Gemeinsamkeiten und Unterschieden gesucht. Ziel ist es, konstitutive Muster zu identifizieren. Die Ergebnisse zeigen (a) drei klar voneinander unterscheidbare Mediennarrative, (b) dass keine der Professorinnen oder Professoren aufgrund eines Fehlverhaltens in der Wissenschaft entlassen oder degradiert wurde, (c) anonyme Vorwürfe oft die Grundlage für die Eskalation bildeten, (d) vor allem Frauen und Ausländer davon betroffen waren, (e) die „Fälle“ seit 2015 zunehmen, (f) innerhalb der Wissenschaftsinstitutionen Verfahren zur Sachverhaltsaufklärung eingesetzt wurden, die rechtsstaatlichen Ansprüchen nicht genügen und (g) insbesondere die Leitungen in unzulässiger Personalunion von Kläger und Richter wirkten.

1 Einleitung: Einzelfälle oder strukturelle Gemeinsamkeiten?

In der jüngsten Vergangenheit sind verstärkt Fälle bekannt geworden, in denen fachlich anerkannte Professorinnen durch Entlassung oder öffentliche Degradierung aus ihrer Position entfernt wurden (z. B. Buchhorn & Freisinger, 2020; Rubner, 2020). Blickt man auf die verschiedenen Fälle, dann scheint es sich zunächst um voneinander unabhängige Einzelfälle zu handeln, in denen die Umgangsweisen einer Person (Professorin) mit Mitarbeitenden und Studierenden scheinbar so unangemessen und unerträglich waren, dass „mutige Whistleblowerinnen und Whistleblower“ dies anonym öffentlich gemacht und übergeordnete Stellen (Rektorate, Präsidien von Forschungseinrichtungen) die unhaltbaren Zustände unterbunden haben. Legt man mehrere dieser Einzelfälle nebeneinander, dann werden Gemeinsamkeiten sichtbar. Auffällig bei den Entlassungen und Degradierungen ist, dass (a) als Grund nicht wissenschaftliches Fehlverhalten oder fachliche Inkompetenz ins Feld geführt wurden, sondern meist „*Führungsfehler*“.

¹Mit Blick auf die gendergerechte Schreibweise verfahren wir wie folgt: In jenen Fällen, in denen faktisch überwiegend Frauen gemeint sind, verwenden wir die weibliche Form; analog dazu, in jenen Fällen, in denen faktisch überwiegend Männer gemeint sind, die männliche Form.

²Wir danken unseren sechs Pre-Reviewern für die ausgesprochen konstruktiven Hinweise, Kommentare, Erweiterungsvorschläge und Vertiefungswünsche sowie den Gutachtenden für ihre Vorschläge.

halten“, (b) die Eskalation oft auf der Grundlage anonymer Vorwürfe stattfand, in denen die betroffene Person als „schwierig“ bezeichnet, ihr „Machtmissbrauch“ und die Herstellung einer „Atmosphäre der Angst“ vorgeworfen wurden, (c) vor allem Professorinnen davon betroffen waren, (d) die Fälle seit 2015 offenbar zunehmen und (e) innerhalb der Institutionen Verfahren zur Sachverhaltsaufklärung eingesetzt wurden, die rechtsstaatlichen Ansprüchen nicht genügen. So legte z. B. die ausführliche und sorgfältige Recherche der Schweizer Zeitung *Republik* 2019 in einer Artikelserie zu dem dortigen jüngsten prominenten Fall einen wichtigen Aspekt frei: Eine Geschichte, in der Machtinteressen unterschiedlichster Akteure in der Hochschulleitung, der Ombudsstelle und den eingesetzten Kommissionen rechtsstaatliche Prinzipien systematisch so außer Kraft gesetzt haben, dass der beschuldigten Professorin keine Möglichkeit eingeräumt wurde, den vorliegenden Sachverhalt zu klären. Stattdessen wurde sie unter intensiver Beobachtung der Medienöffentlichkeit entlassen.

Die Recherche zu anderen öffentlich verfügbaren Fällen offenbarte ähnliche Vorgänge. Sie beziehen sich nicht nur auf die jüngste Variante anonymer Anschuldigungen, sondern auch auf Fälle, in denen Banalitäten wie Fehler im administrativen Handeln als Entlassungsgrund herangezogen wurden, wie etwa an falscher Stelle eingereichte Formulare oder fehlende Verwaltungsdaten. Ungeachtet der so unterschiedlich erscheinenden Sachverhalte weisen die Entlassungen und öffentlichen Degradierungen verblüffende Ähnlichkeiten in der Struktur der Abläufe, ja sogar der Argumentation auf.

Der Beitrag nimmt diese Beobachtungen als Ausgangspunkt und geht der Forschungsfrage nach, *ob, und wenn ja, welche Muster sich bei den bekannt gewordenen Entlassungen und öffentlichen Degradierungen feststellen lassen*. Neben einigen anderen Aspekten richtet sich der Fokus der Betrachtung vor allem auf die *Verfahren*, die innerhalb der Universität oder Forschungseinrichtung zu der Entscheidung über die Entfernung der Professorin aus ihrer Position geführt haben. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass derartige Verfahren auch im Wissenschaftsbereich auf dem Boden rechtsstaatlich legitimer Entscheidungsfindung durchgeführt werden, auch (aber nicht zuletzt) weil sie für die angeschuldigten Professorinnen drastischste Folgen zeitigen. Wie sonst sollte der Sachverhalt geklärt werden? Und wie sonst könnte bei den Beteiligten eine Lernerfahrung ausgelöst werden? Die Idee einer *„Legitimation durch Verfahren“* (Luhmann, 1969) gehört zu den zentralen Vorstellungen einer liberalen Gesellschaft. Die in rechtsstaatlichen Verfahren vorgesehene Beteiligung der davon Betroffenen in verfahrenseigenen Rollen dient einerseits dazu, die Qualität des Entscheidungsprozesses zu sichern und zu verbessern; andererseits bietet sie die einzige inhärente Möglichkeit, die Parteien von der Richtigkeit (Wahrheit, Gerechtigkeit) der Entscheidung, auch im Sinne einer Lernhilfe, zu überzeugen (Kieserling, 2012, S. 145 f.). Gleichwohl zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Erhebung, dass in allen untersuchten Fällen starke Zweifel angebracht sind, ob die vor einer Entlassung oder

Degradierung eingesetzten Verfahren rechtsstaatlichen Prinzipien genügen. Die nahe-
liegende Frage, ob der betroffenen Professorin die (oftmals anonym) vorgeworfenen
Handlungen zu Recht anzulasten wären, ist daher für diese Studie unerheblich – dies
hätte in den der Entlassungs- oder Degradierungsentscheidung vorgelagerten Ver-
fahren geprüft werden müssen. Vor dem Hintergrund des überwältigenden Eindrucks
der systematischen Missachtung rechtsstaatlicher Prinzipien in den innerinstitutionellen
Verfahren greift hier das Prinzip der Unschuldsvermutung. Als Signal für diesen Zweifel
setzen wir den Begriff „Fall“ in Anführungszeichen.

Thematisch betritt die vorliegende Studie wissenschaftliches Neuland. Zwar findet
sich zu den Spezifika des destruktiven Umgangs innerhalb der Soziotope wissenschaft-
licher Einrichtungen umfangreiche Literatur, die unter Schlagworten wie *academic
mobbing* oder *bullying in higher education* (z. B. Crawford, 2019; Lester, 2013; Prevost
& Hunt, 2018; Westhues, 2006a) oder allgemeiner unter *academic incivility* (z. B.
Itzkovich et al., 2020; Twale & De Luca, 2008) gefasst wird. Spezifische Studien über
Entlassungen oder öffentliche Degradierungen auf der Leitungsebene der Wissen-
schaft sind uns jedoch keine bekannt.

2 Datengrundlage und Methodik

Ausgangspunkt der empirischen Analyse waren jene „Fälle“, die das „Netzwerk ent-
lassener Professorinnen“³ auf der Grundlage von Medienberichten aus Deutschland,
Österreich und der Schweiz (D-A-CH-Staaten) Anfang 2020 dokumentiert hatte. Unsere
Recherchen ergaben weitere Beispiele, so dass uns mit Stand Juni 2020 insgesamt
23 „Fälle“ aus den vergangenen zwanzig Jahren bekannt sind⁴; davon 7 in Deutschland,
4 in Österreich, 8 in der Schweiz, 4 außerhalb des deutschsprachigen EU-Raums⁵
(Tab. 1). In die weitere Analyse fließen allein die Daten jener 19 „Fälle“ ein, die sich
in den D-A-CH-Staaten ereigneten.

Methodisch greifen wir auf den Ansatz der Fallanalyse zurück, in der typische Fälle
beschrieben und analysiert werden, um Kategorien und Erklärungsansätze für bisher
weitgehend unbeachtete soziale Sachverhalte zu entwickeln (vgl. Bude, 2003; Lamnek
& Krell, 2016, S. 285 ff.), wozu auch die Entlassung oder öffentliche Degradierung von
Führungskräften in Forschungseinrichtungen zählt.

³<https://twitter.com/NepNetzwerk>.

⁴Wir gehen davon aus, dass es uns längst nicht gelungen ist, *alle* Entlassungen oder öffentlichen
Degradierungen zu erfassen. Neben Medienberichten, die es nicht in jedem „Fall“ gibt, erhielten wir durch
die Interviews Hinweise auf weitere „Fälle“.

⁵Der Recherchefokus lag auf D-A-CH, die 4 „Fälle“ aus anderen EU-Ländern wurden uns eher zufällig
bekannt. Dabei handelt es sich um 4 Professorinnen, alle Ausländerinnen in dem Land, in dem sie entlassen
oder degradiert wurden, davon drei deutscher Herkunft.

Zur Umsetzung der Fallanalysen kam ein *Mixed-Method-Approach* zum Einsatz, in den drei unterschiedliche Zugänge quantitativer und qualitativer Erhebungen einfließen:

1. *Qualitative Inhaltsanalyse von Medienberichten*: Zur Erhebung der Außensicht haben wir zur Medienberichterstattung über ausgewählte „Fälle“ eine qualitative Inhaltsanalyse (nach Mayring, 2016) durchgeführt. Insgesamt wurden 18 Artikel analysiert, die sich auf 7 Einzelpersonen bezogen. Es sollten zu jedem „Fall“ mindestens zwei Beiträge, möglichst aus verschiedenen Quellen, Berücksichtigung finden; in drei „Fällen“ fließen Beiträge aus jeweils zwei Ländern ein. Beiträge aus folgenden Medien wurden analysiert (in Klammern: Anzahl der Beiträge):
 - a. APA – Austrian Press Agentur (2)
 - b. Der Beobachter (1)
 - c. DER TAGESSPIEGEL (1)
 - d. Die ZEIT (3)
 - e. Forschung & Lehre (1)
 - f. Kleine Zeitung (1)
 - g. manager magazin (1)
 - h. NZZ – Neue Zürcher Zeitung (3)
 - i. PNN – Potsdamer Neueste Nachrichten (1)
 - j. Republik (3)
 - k. Spiegel online (1)
2. *Standardisierter Fragebogen*: In Ergänzung der Außensicht durch die Medien wurden die Umstände der Entlassung oder öffentlichen Degradierung aus Sicht der betroffenen Professorinnen mittels Fragebogen systematisch erhoben. Dabei wurden Fragen zur Rechtsstaatlichkeit des Verfahrens, zu den beteiligten Akteurinnen und Akteuren sowie zu Aspekten der Position und dem eigenen Selbstverständnis erhoben. Von 17 verschickten Fragebögen kamen 15 vollständig ausgefüllt zurück (Rücklaufquote 88 %). In die Analyse wurden jene 13 Fragebögen aufgenommen, die sich auf die Vorkommnisse in den D-A-CH-Staaten beziehen.
3. *Qualitative Interviews*: Die Sachverhalte, die zu einer Entlassung oder öffentlichen Degradierung geführt haben, sind in jedem einzelnen „Fall“ sehr komplex. Die Suche nach Mustern, Unterschieden und Gemeinsamkeiten bedarf daher Zugängen, die über die Möglichkeiten standardisierter Erhebungen einerseits und Medienanalysen andererseits hinausgehen. Vor diesem Hintergrund wurden 13 ausführliche Interviews mit entlassenen oder degradierten Professorinnen geführt, wovon jene 12 Interviews in die Analyse einfließen, bei denen sich die Erfahrungen der Befragten auf einen der D-A-CH-Staaten beziehen.

Jeder Zugang für sich genommen erscheint uns als Quelle für den sozial-empirischen Vergleich nur bedingt angemessen: Medienberichte sind in ihrer Darstellung naturgemäß unvollständig (da sie spezifische Aspekte herausgreifen, die aus Mediensicht *interessant* erscheinen), in unterschiedlicher Hinsicht *partiisch* und bereits interpretiert (als Ergebnis ihrer Recherche unterschiedlicher Quellen). Die Binnensichten der betroffenen Professorinnen nehmen in anderer Hinsicht Partei, da sie den Blick auf das eigene Erleben richten und aus der Innensicht einer beschuldigten Person über den Prozess der Entlassung oder öffentlichen Degradierung berichten. Der methodische Mix aus (bereits interpretierter) Außensicht und (Partei nehmender) Innensicht erscheint uns bei der spezifischen Fragestellung geeignet, mögliche Muster sowie Unterschiede und Gemeinsamkeiten auf der Grundlage unterschiedlicher Perspektiven zu untersuchen.

Limitationen: Sowohl die Recherche als auch die Kontaktaufnahme mit den Betroffenen sowie die Motivierung zur Teilnahme an der Erhebung gestalteten sich als Herausforderung. Eine Entlassung oder öffentliche Degradierung stigmatisiert und traumatisiert in außerordentlichem Maße. Dies trifft zwar bei jeder Entlassung oder öffentlichen Degradierung zu, gilt jedoch für Personen in der Wissenschaft in besonderem Ausmaß, da ihr „guter Ruf“ gleichsam die Währung für ihre Arbeit ist: Das Vertrauen in die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit setzt das Vertrauen in die Person, die die Wissenschaft betreibt, voraus. Eine Entlassung oder öffentliche Degradierung hat daher nicht nur massive Auswirkungen auf den Ruf der angeschuldigten Person („Ehrenstigma“, Goffman, 1967), sondern wirkt gleichsam als „Berufsmord“. Die Entlassungs- oder Degradierungserfahrung ließ viele Betroffene sehr zögern, sich an der Studie zu beteiligen. Einige lehnten eine Teilnahme ganz ab, teils aufgrund der Befürchtung vor einer Re-Traumatisierung und Re-Stigmatisierung, teils weil sie eine Verschwiegenheitserklärung (im Falle öffentlicher Degradierung) unterschrieben haben, um ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Jene, die letztlich einen ausgefüllten Fragebogen abgaben, haben sich oft erst nach einem ausführlichen Gespräch dazu entschieden.

Angesichts des uns entgegengebrachten Vertrauens stellen wir die Befunde im Folgenden nur in zusammenfassender und anonymisierter Form vor. Dies betrifft auch die Medienanalyse, bei der wir die Quellen (mit Titel, Datum und Medium der einzelnen Beiträge) nicht konkret benennen, wohl wissend, dass dies eine in der sozialwissenschaftlichen Analytik eher unübliche Vorgehensweise darstellt, die bei sensiblen Forschungsfragen jedoch notwendig sein kann (vgl. Ellard-Gray et al., 2015).

3 Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Entlassungen/Degradierungen

Dieses Kapitel stellt die Ergebnisse der Untersuchung dar und diskutiert sie vor dem Hintergrund theoretisch-konzeptioneller Perspektiven.

3.1 Medienanalyse: Narrative über Macht, Machtmissbrauch und schützenswerte Opfer

Zu fast zwei Dritteln der D-A-CH-„Fälle“ liegt eine mehr oder weniger ausführliche mediale Berichterstattung vor. Diese betrachtet die „Fälle“ vornehmlich aus journalistischer und nicht aus wissenschaftlicher Sicht. Damit eröffnet sich die Möglichkeit, die Beiträge ihrerseits wissenschaftlich zu betrachten, als Beobachtung der Beobachtung (von Foerster, 1984; Luhmann, 1992). Dabei stehen die gesellschaftlichen Narrative im Mittelpunkt, die von den Medien teils kreiert, teils aufgenommen und wiedererzählt werden, um das Publikum dort abzuholen, wo es sich nach journalistischer Auffassung befindet. Narrative werden dabei verstanden als eine Erzählung, die Einzelaussagen eine innere Kohärenz gibt und es so erlaubt, Beziehungen oder Prozesse als in sich konsistent darzustellen (Keller, 2011). Im Korpus der analysierten Zeitungsbeiträge lassen sich zwei große Narrative identifizieren: das „Josef-K.-Narrativ“ und das „Robin-Hood-Narrativ“. Beide lassen sich inhaltlich und zeitlich deutlich voneinander abgrenzen, wobei sich das Josef-K.-Narrativ im Laufe der Zeit leicht verändert, was mit der Bezeichnung „Josepha-K.“ als drittem identifizierten Narrativ angedeutet werden soll (Abb. 1).

Abbildung 1: Interpretationsmodell der Narrative der Entlassungen/öffentlichen Degradierungen in der Medienberichterstattung.

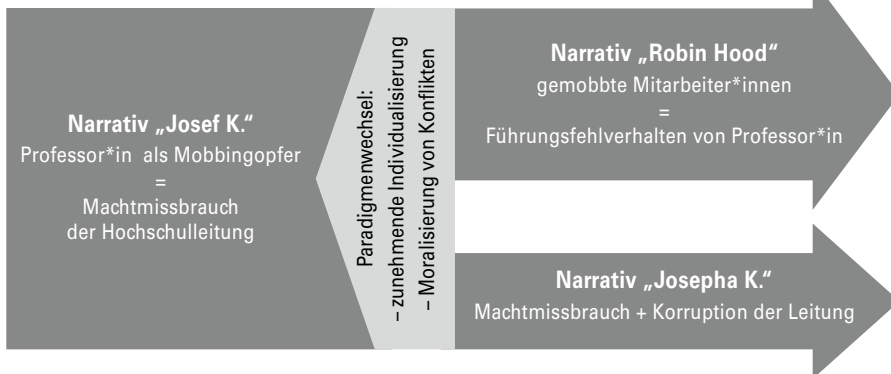
Entlassungen/öffentliche Degradierungen in der Medienberichterstattung

Darstellung vor 2015

- Mobbing als Personalpolitik
- Grund: Konkurrenz auf gleicher Ebene, Wettbewerb um Ressourcen, Profilbereiche
- Fehler werden gesucht oder konstruiert

Darstellung seit 2015

- Mobbing als Personalpolitik
- Grund: Schutz von Nachwuchswissenschaftler*innen
- Gefühle werden geltend gemacht



Wirkung

- angreifbar, da Sachverhalte überprüfbar
- Imageverlust für Hochschulleitung

Wirkung „Robin Hood“-Narrativ

- kaum widerlegbar, da Zuschreibungen zur Person
- Imagezuwachs für Leitung als Retter u. Aufräumer

Wirkung „Josepha K.“-Narrativ

- angreifbar, da Sachverhalte überprüfbar
- Imageverlust für Hochschulleitung

© Heike Egner & Anke Uhlenwinkel

3.1.1 Josef K.

Das Josef-K.-Narrativ ist für die ersten „Fälle“ entlassener Professorinnen konstitutiv. Manche Beiträge greifen bereits in ihren Titeln auf die Figur aus Kafkas Roman „*Der Prozess*“ zurück (Sapere aude, 2002; Simon, 2011). Der zugrundeliegende Konflikt besteht in diesem Narrativ zwischen einer in allen „Fällen“ als wissenschaftlich hervorragend beschriebenen Professorin, die über einschlägige Publikationen verfügt, Drittmittel einwirbt und von Studierenden, Mitarbeitenden und der Kollegenschaft außerhalb der infrage stehenden Institution geschätzt wird, und der Hochschulleitung. Nach der Darstellung geht es bei dem Konflikt letztlich um Ressourcen, z.B. in Form von Kapazitäten für den Ausbau bestimmter Forschungsschwerpunkte oder die Entwicklung von Profilbereichen; oder in Form einer Stelle, die intern vielleicht für einen Mitbewerber vorgesehen war, die aber von der betroffenen Professorin besetzt wurde. In diesem Narrativ entscheidet sich die Hochschulleitung gegen die hervorragende

Professorin und beginnt die Konkurrenten und deren Förderer zu unterstützen, indem sie entsprechende Fakten sucht oder gar selbst produziert. Die in der Medienberichterstattung zitierten Fakten bewegen sich vornehmlich im Bereich des administrativen Handelns auf der Ebene der Professur; sie beziehen sich, wenn überhaupt, dann bestenfalls peripher auf die Forschung oder auf die Lehre. In manchen Fällen wird auf schriftliche Vorwürfe von Mitarbeitenden verwiesen, deren Einsichtnahme aber verweigert wurde. Öfter wird dargestellt, wie die Hochschulleitungen den Betroffenen administrative und finanzielle Mittel entziehen und sie damit arbeitsunfähig machen.

Interpretation

Das Josef-K.-Narrativ der Medienberichterstattung verweist auf eine klassische mikro-politisch motivierte (Neuberger, 2015) Mobbing-Situation, wie sie in wissenschaftlichen Arbeiten zu dem Thema skizziert wird und deren Zielperson die leistungsstarke Professorin ist. Mobbing wird dort definiert als von mehreren Personen gegen eine Person gerichtete negative Handlungen, die das Ziel haben, diese Person psychisch zu destabilisieren und zu isolieren und letztlich aus dem Arbeitsumfeld zu entfernen (Kolodej, 2017; Smutny, 2017). Empirische Studien belegen zudem, dass die Zielpersonen von Mobbing im universitären Kontext oft integre, innovative und hoch-motivierte Beschäftigte sind (Westhues, 2006a; Zapf & Einarsen, 2020).

Entsprechend der Grundkonstellation des Narrativs Josef-K. erscheinen die Hochschulleitungen hier oft in einem schlechten Licht: Sie sind diejenigen, die Intrigen spinnen, Transparenz verhindern, Verfahrenswege nicht einhalten und alles ignorieren, was für die Angeklagten sprechen würde. Sie treten als Kläger und Richter zugleich auf, teilweise zudem als Täter, die aktiv Fehler konstruieren.

3.1.2 Robin-Hood

Ab etwa 2015 setzt sich in den Medien ein Narrativ durch, das wir auf Grundlage der literarischen Stoffe mit Robin-Hood bezeichnen. Es identifiziert eine veränderte Grundkonstellation: Der vermeintliche Konflikt wird nun zwischen der in Forschung und Lehre hervorragenden Professorin und dem ihr zugeordneten wissenschaftlichen Nachwuchs ausgetragen. In den Medienberichten werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in diesem Narrativ nahezu durchgehend als erfolglos oder überfordert beschrieben. Sie beklagen sich nicht über die mangelnde fachliche Unterstützung durch ihre Betreuerinnen, sondern über einen „zu großen Druck“, eine „Atmosphäre der Angst“ und über „Psychoterror“. Die Betreuerinnen werden nicht als fördernd gesehen, sondern als hindernd, wobei als Hindernis für die eigene Arbeit bereits gilt, wenn die Betreuerin gesetzliche Vorgaben zur Ausübung ihrer Professur ernst nimmt und umsetzt, beispielsweise Termine für die Abgabe von Arbeiten setzt oder sachliche Kritik an der Leistung übt. Die Klagen kulminieren im Vorwurf von

Mobbing und Machtmissbrauch durch die Professorin. Glaubhaft werden die Vorwürfe dabei vornehmlich dadurch gemacht, dass auf eine möglichst große Zahl von Betroffenen verwiesen wird, die aus „Schutzgründen“ anonym bleiben müssen. In diesem Narrativ steht die Professorin nicht mehr einer unbezwingbaren Institution gegenüber, sondern sie selbst wird als „Täterin“ skizziert, welche die ihr qua Position zugeschriebene Macht rücksichtslos missbraucht, andere schädigt und dem weniger leistungsstarken Nachwuchs das Fortkommen erschwert.

Interpretation

Im Gegensatz zum Josef-K.-Narrativ wird hier ein Mobbing-Begriff genutzt, bei dem eine einzelne Person (statt einer Gruppe) mobbt.⁶ Und: Die angeblich mobbende Person ist dann die Person, die isoliert und am Ende aus dem Arbeitsverhältnis entfernt wird. In der Psychologie wird eine solche Konstellation als gedankliche Täter-Opfer-Umkehr oder im Englischen als *victim blaming* bezeichnet, definiert als der Versuch, ein negatives Ereignis zu verarbeiten, indem dem Opfer die Schuld gegeben wird (Yeung & Lun, 2020). Durch diese Umkehr der Schuldzuweisung verlagert sich auch der Erklärungszusammenhang: An der Stelle äußerer und eventuell struktureller Mängel (hier: der Hochschule selbst) stehen nun die Persönlichkeitsmerkmale der Zielperson (Professorin) im Fokus (ebd.).

Die Hochschulleitungen erscheinen in diesem Narrativ in einem positiven Licht: Als scheinbar neutrale und objektive Instanz versuchen sie, den Konflikt aus übergeordneter Position zu lösen. Dies geschieht sowohl aktuell, indem die angeschuldigte Professorin degradiert oder entlassen wird, als auch perspektivisch, indem sie die Installation neuer Kommissionen und Anlaufstellen für den leidenden wissenschaftlichen Nachwuchs vorschlagen.

3.1.3 Josepha K.

Neben dem Robin-Hood-Narrativ entwickelt sich in den Medien etwa zeitgleich ein modifiziertes Josef-K.-Narrativ, das wir in Anerkennung der nun überdeutlichen Betroffenheit von Frauen „Josepha-K.-Narrativ“ taufen. In diesem Narrativ bleibt der Grundkonflikt um Ressourcen zwischen der hervorragenden Professorin und den Kollegen bestehen. Die Leitung nutzt nun allerdings neue Möglichkeiten, um den Konflikt in ihrem Interesse zu lösen: Sie setzt sich für die Belange des wissenschaftlichen Nachwuchses ein, der in diesem Narrativ (wie auch im Robin-Hood-Narrativ) zumeist als eher erfolglos gesehen wird. Auch hier werden den Betreuerinnen Handlungen als Machtmissbrauch vorgeworfen, die zu deren genuinem Aufgabenbereich

⁶Der Begriff Mobbing wird auch in der Literatur nicht einheitlich verwendet; der englische Begriff des Bullying fasst beide Formen zusammen und wird im Deutschen i. d. R. als Mobbing übersetzt.

gehören, etwa die Beurteilung von Arbeiten, die Setzung von Fristen oder die Anforderung von Arbeitszeit. Gleichzeitig werden in den Medien teils schwere Vorwürfe von übler Nachrede bis zur Verleumdung zitiert, Vorwürfe also, die auch strafrechtlich hätten verfolgt werden können, jedoch in keinem der beobachteten „Fälle“ zur Anklage kamen.

Interpretation

Der Vorwurf des Machtmissbrauchs scheint mittlerweile schnell formuliert: Eine Umfrage an der ETH Zürich ergab, dass 24 Prozent der befragten Promovierenden meinen, Machtmissbrauch oder zumindest ein Führungsverhalten bereits erlebt zu haben (Fehrenbach, 2020). Oft betreffen die Vorwürfe allerdings schlicht die Nutzung legitimer Macht, die für die Steuerung von Organisationen durchaus notwendig ist (ebd., S. 322). Aus Sicht eines Wirtschaftsunternehmens beginnt Machtmissbrauch dort, wo der Einsatz von Macht *„nichts mit den Interessen des Unternehmens zu tun hat“* (Novartis, 2001, S. 14). Machtmissbrauch liegt dementsprechend dann vor, wenn Vorgesetzte die abhängige Person für private Interessen nutzen, wenn sie sich zum Schaden abhängiger Personen nicht an Verordnungen und Satzungen halten oder wenn sie der abhängigen Person unterfordernde Arbeiten⁷ zuteilen, die nicht ihrem Stellenprofil entsprechen (vgl. ebd.).

Die Hochschulleitungen, welche die oft undifferenzierten Vorwürfe von Mobbing und Machtmissbrauch aufgreifen, erscheinen im Josepha-K.-Narrativ wiederum in einem schlechten Licht: Sie betrachten jede Beschwerde ungeprüft als Faktum und führen oftmals weitere, höchst einseitige Ermittlungen durch, indem sie nach weiteren negativen Aussagen suchen. Sie verlassen damit ihre neutrale Position und werden zum interessengeleiteten Akteur. Positive Aussagen von anderen, meist erfolgreicherer Mitgliedern des wissenschaftlichen Nachwuchses, Studierenden oder der Kollegenschaft werden systematisch ignoriert. Bereits mit dieser medial dargestellten Einseitigkeit der Falldarstellung und Bearbeitung würden die Hochschulleitungen das Prinzip der Unschuldsvermutung missachten. Hinzu kommt die Außerachtlassung von regelhaften Verfahrensschritten: Da dem wissenschaftlichen Nachwuchs Anonymität zugesichert wird, werden die Vorwürfe der betroffenen Professorin allenfalls generalisierend genannt, Akteneinsicht und die Möglichkeit zur Stellungnahme wird verweigert. Negiert eine so angesprochene Professorin die Tat, wird ihr „Uneinsichtigkeit“ vorgeworfen, die in den Augen der Hochschulleitung den Anfangsverdacht nur

⁷Beachtenswert erscheint in dieser Definition, dass nur *Unterforderung* als eine Form von Machtmissbrauch genannt wird, *Überforderung*, wie sie in den anonymen Vorwürfen des wissenschaftlichen Nachwuchses gegenüber Professorinnen öfter formuliert wurde, dagegen gar nicht als Aspekt erscheint.

bestätigt. Es entsteht ein Bild von Seilschaften und Korruption, und vor allem von systematischer Außerkraftsetzung von Rechtsstaatlichkeit innerhalb der Mauern von Institutionen, die sich eigentlich in ihrem Kernauftrag der Suche nach der Wahrheit verpflichtet haben.

3.2 Wer wurde aufgrund welcher Gründe entlassen oder öffentlich degradiert?

Basierend auf den Erhebungsdaten ist zunächst die Frage zu klären, ob die entlassenen oder degradierten Professorinnen ähnliche sozialstatistische Merkmale aufweisen (Tab. 1) Es fällt auf, dass diese Art des Umgangs mit Konflikten zuzunehmen scheint: Mehr als die Hälfte aller „Fälle“ ereignete sich seit 2015. Ebenfalls auffällig ist der hohe Anteil an Frauen (74 %) und an Ausländerinnen (70 %); zumindest der erste Wert steht in nahezu umgekehrt proportionalem Verhältnis zu dem nach wie vor niedrigen Anteil von Frauen an der Professorenschaft generell (25 %, WBS Gruppe, 2019). Oder anders ausgedrückt: Es sind vor allem jene betroffen, die einer Minderheit angehören (Westhues, 2006b, S. 18).

Dieses Bild setzt sich an anderer Stelle fort: Knapp die Hälfte der betroffenen Professorinnen sind Erstakademikerinnen, entstammen also nicht einem akademischen Milieu: Sie haben trotz fehlendem sozialen und kulturellen Kapital (Bourdieu, 2010) die Position einer Professorin erreicht und zeigen sich dort (gemessen an den offiziellen Leistungsparametern der Wissenschaft wie Forschungsmitteln und Publikationen) als sehr erfolgreich. Aufgrund ihrer Erfahrungen als frühe Bildungsaufsteigerinnen bringen alle eine stark ausgeprägte Arbeits- und Leistungsethik mit, aus der heraus sich auch ihre Erwartungen an Mitarbeitende und Studierende speisen. Dass ausgerechnet solche Frauen von Entlassung/öffentlicher Degradierung betroffen sind, entspricht den Befunden, dass sich Eliten vor allem über Habitus (und damit Herkunft) reproduzieren, während die Erzählung der Wissenschaft als meritokratisches System vordergründig aufrechterhalten wird (vgl. Hartmann, 2002; Möller, 2015).

Tabelle 1: Überblick über die bekannt gewordenen „Fälle“ (a), jene aus D-A-CH (b) sowie jene, die mittels Fragebogen (c) erhoben wurden.

	(a) bekannte „Fälle“		(b) D-A-CH		(c) Fragebogen	
	n	%	n	%	n	%
Land						
Deutschland	7	30	7	37	5	38
Österreich	4	17	4	21	4	31
Schweiz	8	35	8	42	4	31
anderes EU-Land	4	17				
	23	100	19	100	13	100
Art der Eskalation						
Entlassung	13	57	10	53	7	54
Nicht-Entfristung (ohne Grund)	4	17	4	21	2	15
öffentliche Degradierung	6	26	5	26	4	31
	23	100	19	100	13	100
Zeit						
< 2005	4	17	4	21	1	8
2005–2014	6	26	4	21	3	23
seit 2015	13	57	11	58	9	69
	23	100	19	100	13	100
Geschlecht						
weiblich	17	74	13	68	11	85
männlich	6	26	6	32	2	15
	23	100	19	100	13	100
Ausländer/in						
ja	16	70	12	63	7	54
nein	7	30	7	37	6	46
	23	100	19	100	13	100
First Generation Academic						
ja					6	46
nein					7	54
					13	100

Betrachtet man die Gründe, die für Entlassung oder Degradierung angegeben wurden (Tab. 2), dann überrascht, dass in keinem (!) „Fall“ *wissenschaftliches Fehlverhalten* (also Täuschung, Plagiat, Wissenschaftsbetrug o.ä.) oder ein strafrechtlicher Grund zur Auflösung des Dienstverhältnisses geführt hat. Vielmehr bezog sich das zum Vorwurf erhobene Fehlverhalten in allen „Fällen“ entweder auf nicht erkennbare Gründe oder auf persönlich attribuierte Aspekte, die sich wie folgt unterscheiden lassen:

- *Führungsfehlverhalten* = Mobbing, psychischer Druck, Atmosphäre der Angst oder des Terrors,
- *Schlechterfüllung* = Fehlverhalten bei der Durchführung von professoralen Aufgaben, z. B. Evaluation der Lehre, Publikation zu „falschem“ Forschungsthema oder zu geringwertig und
- *Ausführungsfehlverhalten* = Fehlverhalten in Bezug auf administrative Tätigkeiten, die in Leitungsfunktion ausgeübt werden.

Überraschend ist die relativ hohe Anzahl in der Rubrik „nicht erkennbar“ (Medienanalyse) oder „andere Gründe“ (Fragebogen). Hierunter fallen Angaben wie „schlechtes Benehmen“ (!) oder „nicht adäquate Erfüllung formaler Anliegen, ohne das hierfür Beweise vorgelegt wurden“.

Tabelle 2: Grund für die Entlassung oder öffentliche Degradierung.

Angegebener Grund (generalisiert)	(a) D-A-CH		(b) Fragebogen	
	n	%	n	%
Persönlich attribuierte Gründe	13	68	10	77
Führungsfehlverhalten	7	37	5	38
Schlechterfüllung	4	21	3	23
Ausführungsfehlverhalten	2	11	2	15
Manifeste Gründe	0	0	0	0
wissenschaftliches Fehlverhalten	0	0	0	0
strafrechtliche Gründe	0	0	0	0
nicht erkennbar oder andere Gründe	6	32	3	23
	19	100	13	100

Quelle: eigene Erhebung.

3.3 Rechtsstaatlichkeit der Verfahren

Die Frage nach der Rechtsstaatlichkeit jener Verfahren, die zu den Entscheidungen der Leitungen von Universitäten oder Forschungseinrichtungen geführt haben, Professorinnen zu entlassen oder öffentlich zu degradieren, stand im Mittelpunkt des Forschungsinteresses. In Verfahren, die einer Entscheidung mit für die betroffene Professorin so schwerwiegenden Folgen vorausgehen (müssten), ist zu erwarten, dass allgemein gültige Gesetze (z. B. Strafrecht, Arbeitsrecht, Dienstrecht, Hochschulrecht) auch im Wissenschaftsbereich gültig sind, und die ihnen zugrundeliegenden

rechtsstaatlichen Prinzipien auch in universitären Verfahren beachtet werden. Dazu zählen:⁸

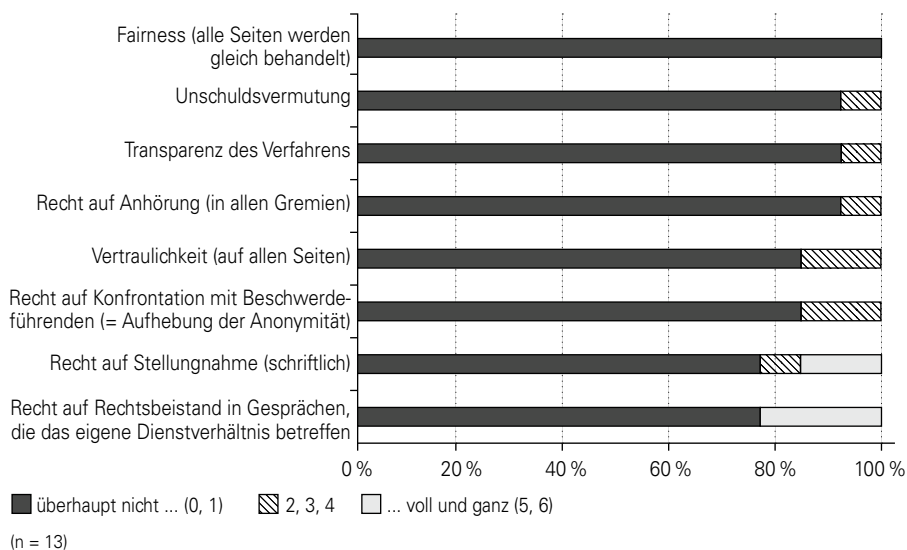
- *Fairness* – alle Seiten werden in gleicher Weise behandelt;
- *Transparenz* – des Verfahrens insgesamt, der einzelnen Verfahrensschritte, der in jedem Schritt zugrunde gelegten Kriterien usw.;
- *Vertraulichkeit* – die für alle Seiten gleichermaßen gilt;
- *Unschuldsvermutung* – als zentrales Grundprinzip rechtsstaatlicher Strafverfahren;
- *Recht auf Anhörung* – in jedem Gremium, das sich mit dem Sachverhalt befasst;
- *Recht auf Stellungnahme* – dies setzt voraus, dass die Vorwürfe schriftlich zur Kenntnis gegeben werden und ausreichend Zeit zur schriftlichen Stellungnahme eingeräumt wird;
- *Recht auf Konfrontation mit Beschwerdeführenden* – dies setzt die Aufhebung ihrer im Sinne eines Privilegs gegenüber der Beschuldigten gewährten Anonymität voraus;
- *Recht auf Rechtsbeistand* – in allen mündlichen Kommunikationen, die das eigene Arbeitsverhältnis betreffen.

Die Medienberichte über die Entlassungen und öffentlichen Degradierungen geben bereits deutliche Hinweise darauf, dass die internen Verfahren als zumindest undurchsichtig oder gar als nicht nachvollziehbar anzusehen sind. Die Ergebnisse der Datenerhebung untermauern diesen Eindruck in eindeutiger Weise. Abbildung 2 fasst die Antworten aus den standardisierten Fragebögen zusammen und zeigt, dass aus Sicht der Betroffenen *alle* erfragten rechtsstaatlichen Prinzipien in erheblichem Maße missachtet wurden. Nur bei 2 der 8 Prinzipien gaben Befragte an, dass sie in ihrem Verfahren beachtet wurden: 3 der insgesamt 13 Befragten antworteten, dass ihnen das Recht auf Rechtsbeistand in Gesprächen in einem ihnen ausreichend erscheinenden Maße gewährt wurde; 2 weitere gaben an, das Recht auf schriftliche Stellungnahme erhalten zu haben. Alle 13 Befragten antworteten, dass das Verfahren aus ihrer Sicht unfair verlief; jeweils 12 von 13 (92 %) vermissten die Unschuldsvermutung, die Transparenz des Verfahrens und das Recht auf Anhörung. Vertraulichkeit im Verfahren sowie die Möglichkeit der Konfrontation mit den Beschwerdeführenden fanden jeweils 11 von 13 (85 %) als nicht gegeben. Jeweils 10 von 13 (77 %) wurde das Recht auf Stellungnahme sowie auf Rechtsbeistand in Gesprächen, die ihr Dienstverhältnis betreffen, verwehrt.

⁸Alle kursiv gesetzten Prinzipien wurden im Rahmen der Tagung „Vorwürfe ohne Absender“ (20./21.02.2020 in Passau) von verschiedenen Referenten genannt, eher nebenbei und als selbstverständliche Elemente von Rechtsstaatlichkeit.

Abbildung 2: Beachtung der Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit in den internen Prozeduren, die der Entlassung oder öffentlichen Degradierung vorausgingen. Im Fragebogen wurden die Prinzipien mit einer siebenstufigen Likert-Skala erhoben; in der Auswertung ist diese Skala auf drei Werte verdichtet.

Folgende Aspekte gelten als Grundprinzipien rechtsstaatlicher Verfahren. Bitte geben Sie an, welche Prinzipien im Vorfeld sowie im Zuge Ihrer Entlassung/öffentlichen Degradierung beachtet wurden.



Demnach haben die Leitungen der betreffenden Wissenschaftseinrichtungen in den Verfahren, die einer Entlassung oder öffentlichen Degradierung vorausgingen, grundlegende rechtsstaatliche Prinzipien systematisch nicht beachtet oder aktiv außer Kraft gesetzt. Welche Erfahrungen hinter diesen für eine Wissenschaftsinstitution in einem Rechtsstaat eher desaströsen Einschätzungen liegen, zeigen einige Beispiele aus den Interviews:

Die von Entlassung bedrohte Professorin fordert im Dekanat die rechtlichen Grundlagen für die Erstellung einer von dort kurzfristig verlangten Lehrevaluation an. Einige Tage danach erkundigt sie sich nach dem Verbleib der Information und erhält postwendend die Auskunft, sie werde diese am nächsten Tag erhalten. Was am nächsten Tag eingeht, ist ein Beschluss mit Datum vom Tag zuvor. Die rechtliche Grundlage für die Forderung der Evaluation war also ein Beschluss, der erst nach dem Verlangen nach der rechtlichen Grundlage gefasst wurde.

Der Institutsvorstand vergibt Lehraufträge, die parallel zu den Lehrveranstaltungen der betroffenen Professorin Alternativen identischen Inhalts anbieten. Den Studierenden

wird mitgeteilt, nur diese parallelen Veranstaltungen seien studienrelevant. Folglich bleiben die Veranstaltungen der Professorin ohne deren Zutun leer. Als Entlassungsgrund wird dann der Vorwurf konstruiert, sie habe die für die Lehrveranstaltungen angesetzte Zeit nicht das gesamte Semester über im leeren Seminarraum verbracht.

Die Hochschulleitung fordert Mitarbeitende auf, Beurteilungen und Aussagen zu einer Professorin zu formulieren. Mehrere Anträge der Professorin auf Akteneinsicht werden abgelehnt. Als sie endlich Akteneinsicht erhält, sind etliche Textstellen geschwärzt. In der Akte findet sich zudem ein Hinweis auf „Sprachregelungen“ zur Außendarstellung des Falls.

Interpretation

Die jeweilige Hochschulleitung agiert in allen drei Beispielen im Vorfeld der Entscheidung als Täter. Sie nutzt Verfahren, um von ihr gewünschte Auffassungen durchsetzen zu können. Nicht ganz überraschend finden sich derartige Handlungsmuster verstärkt in solchen „Fällen“, in denen Mobbing-Vorwürfe (= „Führungsfehlverhalten“) nur eine untergeordnete oder gar keine Rolle spielen. Sie verdeutlichen jedoch besonders klar die wenig rechtsstaatliche Haltung der Hochschulleitungen, mit der betroffene Professorinnen konfrontiert sind.

Für *alle* „Fälle“ bezeichnend ist, dass die Leitungen die Rollen des Klägers und des Richters in Personalunion in sich vereinen, indem sie ohne Bemühung um Sachverhaltsaufklärung für die Seite der Beschwerdeführenden Position ergreifen und diese aktiv stärken. Auch die Befragungen zeigen hier ein eindeutiges Bild: Jene, die Vorwürfe erhoben, wurden gehört; jene, die für die Angeschuldigten sprachen, wurden ignoriert, ebenso wie die Angeschuldigten selbst. Die erfolgreiche Ausübung der Funktion des Richters, die sich ein Rektor/Präsident zu eigen macht, setzt jedoch voraus, dass die von den Entscheidungen „*betroffenen Personen ein bestimmtes Maß an Vertrauen in die Richtigkeit haben*“ (Hörnle, 2017). Dazu müssen sie von der Neutralität des Richters überzeugt sein können, was aber nicht gegeben ist, wenn der Richter als Kläger für eine Partei oder im Vorfeld als Täter auftritt. Diese Vorgehensweise nutzt die Idee der „Legitimation durch Verfahren“, indem sie Verfahren zwar einsetzt, das Verfahrensprinzip aber aushöhlt, indem die Entscheidung über den Ausgang des Verfahrens bereits an anderer Stelle getroffen wurde.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse stellt sich die Frage nach dem Rechtsverständnis der Beteiligten in den Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen. De Sousa Santos' (1987) Unterscheidung in eine *homerische* und eine *biblische* Rechtsprechung kann hier weiterhelfen. Die homerische Rechtsprechung ist abstrakt und unterscheidet zwischen Fakten und Gesetz; sie kommt durch die Subsumtion der Fakten unter die gesetzlichen Regelungen zu einem Urteil. Die biblische Rechtsprechung erfolgt

dagegen situativ, alltagsorientiert, bewertet vornehmlich erzählte Fakten (Ford, 1999) und orientiert sich an den geteilten moralischen Vorstellungen einer Gemeinschaft. Für die heterogenen Gesellschaften moderner Rechtsstaaten wird angenommen, dass sie eine weitgehend homerische Rechtsprechung installiert haben (De Sousa Santos, 1987; Ford, 1999). Die Befunde aus dieser Studie über den Umgang mit Professorinnen hingegen zeigen im universitären Kontext eher den Rückfall in ein biblisches Rechtsverständnis, bei dem erzählte Wahrnehmungen als Fakten bewertet, gegenteilige Darstellungen ignoriert, Sachverhalte als persönliche Probleme (der Professorin) attribuiert und an Macht- oder Partikularinteressen orientierte Entscheidungen getroffen werden.

3.4 Akteure der Entlassungen/Degradierungen

Wie andere Organisationen auch verfügen Universitäten über eine Reihe identifizierbarer *Stakeholder*. Anders als *Shareholdern*, die ein dem Unternehmensziel gleichgerichtetes Interesse verfolgen (Friedman, 1970), werden Stakeholdern eigene intrinsische Interessen zugesprochen, die sie in Bezug auf das Unternehmen durchsetzen wollen (Donaldson & Preston, 1995). Im Kontext von Universitäten hat es in den letzten zwanzig Jahren deutliche Verschiebungen in der Beschreibung von und im Umgang mit verschiedenen Stakeholdern gegeben. So werden Studierende inzwischen vielerorts als Kunden verstanden (Crouch, 2017); gleichzeitig wird die grundsätzliche Studierfähigkeit der neuen Kunden zunehmend infrage gestellt (Aeschlimann et al. 2019; Ladenthin, 2018), was die Aufgaben von Lehrenden erheblich verändert. Promovierende dagegen sind heute nicht nur Mitarbeitende, sondern auch Studierende, was sie wiederum zu Kunden macht: Sie füllen somit eine sehr ambivalente Rolle als gleichzeitig Dienstnehmer und Dienstgeber aus.

Ähnlich gravierende Veränderungen betreffen Rolle und Verständnis von Leitungen der Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen. Zwar waren Universitäten stets eine „*spannungsgeladene Organisation*“ (Schimank, 2017, S. 50), jedoch haben sich die Erwartungen an und das Verständnis von Universität und Wissenschaft spätestens mit der Bologna-Reform und der etwa zeitgleichen Entlassung der Universitäten in die sogenannte „Autonomie“ zusammen mit der Entwicklung neuer Governance-Formen grundlegend verändert. Scholz und Stein (2010) sehen eine Verschiebung im Grundverständnis von Universitäten von einer Art „*fakultärem Föderalismus*“ (vor Bologna, ebd. S. 26) hin zu einem aktuell eher „*präsidialen Feudalismus*“ (ebd.), in dem sich Präsidenten als „Prinzipal“ gerieren und alle übrigen Einheiten sich als deren „Agenten“ (Untergebene und Schutzbefohlene) unterzuordnen haben.

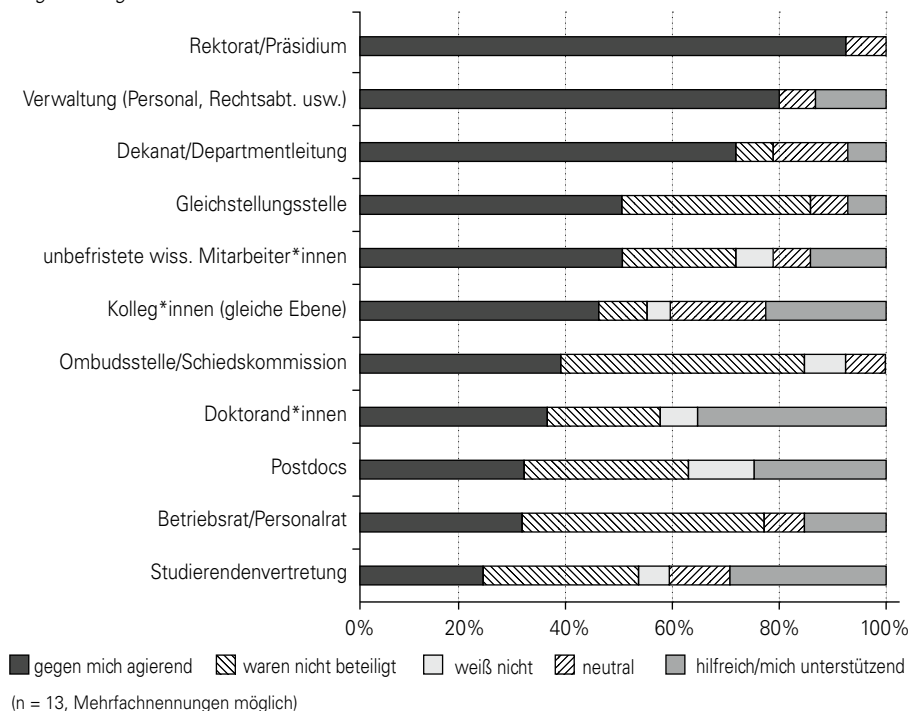
In diesem Geflecht von Veränderungen und widersprüchlichen Interessen werden auch die Entlassungs- und Degradierungsentscheidungen gefällt. Erfragt haben wir

die Erfahrungen der Betroffenen mit unterschiedlichen Akteursgruppen: ob sie als hilfreich/unterstützend, neutral oder gegen die Angeschuldigten agierend wahrgenommen wurden oder aber in die Prozesse vor der Entlassung/Degradierung nicht involviert waren. Die Ergebnisse werfen einerseits ein Licht auf die Komplexität der Arbeitssituation in Wissenschaftsorganisationen, andererseits zeigen sich deutliche Muster, von denen drei überraschen (Abb. 3).

- *Zusammenspiel von Leitung (Rektor/Präsident), Administration und unterer Leitungsebene (Dekanat/Departmentsleitung):* Aufgrund ihrer Ämter und Rollen ist zu erwarten, dass die institutionellen Akteure in einer internen Sachverhaltsaufklärung eine neutrale Haltung einnehmen, ungeachtet persönlicher Sym-/Antipathien und ungeachtet vorliegender Eigeninteressen. Darüber hinaus haben Rektoren/Präsidenten ihren Mitarbeitenden gegenüber eine Fürsorgepflicht, und dazu zählen auch Professorinnen und Professoren. Die Befragung ergab gleichwohl, dass das Präsidium/Rektorat in nahezu allen „Fällen“ eine Position gegen die angeschuldigte Professorin bezog – nur eine Befragte gab an, dass die Hochschulleitung in dem internen Verfahren eine neutrale Position eingenommen habe. Den beiden weiteren Akteursgruppen auf Leitungsebene (Dekanate und Administration) wurde ein ähnliches Verhalten, leicht abgeschwächt, bescheinigt. Hier findet sich die zuvor beschriebene rechtsstaatswidrige Rollenidentität von Kläger und Richter auf Seiten der Hochschulleitungen wieder, noch einmal verstärkt durch auffällige Parteinahme der Akteure der Administration und unteren Leitungsebenen.
- *Beteiligung von Personal- oder Betriebsrat, Ombudspersonen und Gleichstellungsbeauftragten:* Qua Amt und Beauftragung sind diese Akteursgruppen im Konfliktfall zu involvieren; gleichzeitig sind die Mitglieder zu Sachlichkeit und Neutralität verpflichtet. Von ihrem Grundauftrag her sind diese Gremien wesentliche Elemente jener Verfahren, durch die Entscheidungen in liberalen Demokratien legitimiert werden. Gleichwohl gaben die Befragten in 77 Prozent (Personal-/Betriebsrat) bzw. jeweils 85 Prozent (Gleichstellungsbeauftragte und Ombudsstelle) der „Fälle“ an, dass das jeweilige Gremium entweder nicht in das Verfahren einbezogen war oder aber Partei ergriffen und dabei eine Position gegen die angeschuldigte Professorin eingenommen hat.
- *Die Rolle von Studierenden, Promovierenden und Postdocs:* In den Medienberichten werden vor allem Anschuldigungen und Beschwerden von diesen Gruppen als Grund für die Entlassung oder Degradierung genannt. Die Ergebnisse unserer Studie zeigen ein differenzierteres Bild: Zwar waren Studierende, Promovierende und Postdocs in einigen „Fällen“ *auch* beteiligt, oft waren sie jedoch nicht involviert. In den Fällen der Beteiligung traten sie in ungefähr gleichem Maße als Beschwerdeführende wie als Unterstützende für die Angeschuldigten auf.

Abbildung 3: Wahrnehmung der Beteiligung unterschiedlicher Akteursgruppen in der Vorbereitung der Entlassung/öffentlichen Degradierung. Um der Vielschichtigkeit wissenschaftlicher Arbeitssituationen gerecht zu werden, konnten mehrere Antworten angekreuzt werden, wenn es beispielsweise unter der Kollegenschaft solche gab, die unterstützt, solche, die sich neutral verhalten, als auch solche, die aktiv gegen die angeschuldigte Person agiert haben.

Wie haben Sie folgende interne Gremien/Akteure im Zusammenhang mit Ihrer Entlassung/öffentlichen Degradierung erlebt?



4 Fazit: Analyse einer Struktur des Scheiterns

WG-Debatte:

„Wurscht. Jedenfalls geht es darum, daß ich Ralf Müller nicht mehr ertrage. Ich kann ihn echt nicht mehr sehen. Es war von Anfang an ein Fehler, mit ihm zusammenzuziehen. Der muß weg. Nimmst Du sein Zimmer?“

„Also, naja, gerne, ja, aber deshalb muß jetzt aber nicht ...“

„Dann ist das abgemacht. Ich kümmere mich darum. Zermürbung ist angesagt. Taktik, Strategie und fertig.“

(Sven Regener (2004). Neue Vahr Süd, S. 209)

Jede Entlassung oder öffentliche Degradierung einer Professorin erscheint zunächst als Einzelfall, der sich als komplex, vielschichtig und von außen kaum zu durchdringen darstellt. Rektoren und Präsidenten von Wissenschaftseinrichtungen wird ein hohes Maß an Rationalität, Objektivität sowie vernunfts- und evidenzbasierte Urteilskraft zugeschrieben. Allgemein wird davon ausgegangen, dass sie ihre Entscheidungen nach sorgfältiger Prüfung treffen und dabei – als Leiter einer wissenschaftlichen Einrichtung – dem folgen, was das deutsche Bundesverfassungsgericht als *wissenschaftliches Vorgehen* definiert hat, nämlich „*was nach Inhalt und Form als ernsthafter und planmäßiger Versuch zur Erforschung der Wahrheit anzusehen ist*“ (Wernsmann, 2020, S. 585). Das legt den Schluss nahe, dass eine entlassene oder öffentlich degradierte Professorin tatsächlich etwas Gravierendes getan haben *muss*, das eine derartige Eskalation des Dienstverhältnisses rechtfertigt – wo Rauch ist, ist auch Feuer, wie ein altes Sprichwort sagt. Dies trifft auch in den untersuchten Fällen zu, allerdings anders als gedacht.

Entgegen dem ersten Eindruck von scheinbar unterschiedlichen *Einzelfällen* zeigen die Ergebnisse dieser Studie über Entlassungen und öffentliche Degradierungen von Professorinnen überraschend viele Gemeinsamkeiten auf struktureller und argumentativer Ebene. Die größte Gemeinsamkeit findet sich in der systematischen Nichtbeachtung rechtsstaatlicher Prinzipien in den internen Verfahren in den Wissenschaftseinrichtungen *aller* untersuchten „Fälle“. Dies wirft ein Licht einerseits auf die Personalpraxis im Umgang mit Professorinnen an Universitäten und Forschungseinrichtungen, andererseits auf das zum Ausdruck gebrachte Rechtsverständnis der Leitungen. Die Vorgänge in den untersuchten „Fällen“ erscheinen willkürlich, opak, die angegebenen Gründe in abträglicher Absicht konstruiert, strategisch-taktisch auf Beseitigung angelegt und in ihrer Wirkung für die Betroffenen desaströs. Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass das oben benannte Feuer, das jedem Rauch zugrunde liegt, vor allem in den Hochschulstrukturen und dem gesellschaftspolitischen Setting, in dem Forschung und Lehre aktuell erfolgt, zu suchen ist. Sie erlauben offenbar jene Art von Entscheidungen, die sich in verkürzter Form in dem Epitaph zu diesem Kapitel findet: Jemand stört und muss weg.

Welche praktischen Folgerungen ergeben sich aus den Befunden der Studie? Die Antwort auf diese Frage ist alles andere als trivial, da sie ein komplexes Geflecht berührt, in dem die Anforderungen und Rollen von Professorenschaft, Studierenden und wissenschaftlichem Nachwuchs, von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Institutionen und Gesellschaft neu zur Diskussion stehen. Die Art und Weise, wie Institutionen, Strukturen, Prozesse und Verfahren in einer Gesellschaft verstanden werden, hängt weitgehend davon ab, welche Idee von Gesellschaft zugrunde liegt. Die Befunde dieser Studie zeigen, dass die veränderten Bedingungen, unter denen die Wissenschaft und ihre Einrichtungen agieren, neue Spielräume eröffnet haben,

die zum Nachteil von Professorinnen genutzt werden können. Hier Abhilfe zu schaffen, erscheint dringend geboten.

Literatur

Aeschlimann, S., Bühler, D. & Osswald, D. (2019). „Als wären Studierende zarte, schwache, hilflose Wesen“. Interview mit Kenneth Westhues. *Republik*, 25.03.2019.

Bourdieu, P. (2010). Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital. In D. Kimmisch, S. Schahadat. & T. Hauschild (Hrsg.), *Kulturtheorie* (S. 271–287). Bielefeld: transcript.

Buchhorn, E. & Freisinger, G. M. (2020). Mission: Rufmord. *manager magazin*, 2, 84–88.

Bude, H. (2003). Fallrekonstruktion. In R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung* (S. 60–61). Opladen: Leske + Budrich.

Crawford, C. M. (Hrsg.). (2019). *Confronting academic mobbing in higher education*. Hershey, PA: IGI Global.

Crouch, C. (2017). *Die bezifferte Welt. Wie die Logik der Finanzmärkte das Wissen bedroht*. Berlin: Suhrkamp.

Donaldson, T. & Preston, L. (1995). The stakeholder theory of the corporation. Concepts, evidence and implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65–91.

Ellard-Gray, A., Jeffrey, N. K., Choubak, M. & Crann, S. E. (2015). Finding the hidden participant. Solutions for recruiting hidden, hard-to-reach, and vulnerable populations. *International Journal of Qualitative Methods*, 14(5), 1–10.

Fehrenbach, H. G. (2020). Machtmißbrauch in der Wissenschaft. Fünf Mythen. *Forschung & Lehre*, 27(4), 322–324.

von Foerster, H. (1984). *Observing systems* (2. Aufl.). Seaside: Intersystems Publications.

Ford, R. T. (1999). Law's territory. A history of jurisdiction. *Michigan Law Review*, 97(4), 843–930.

Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times Magazine*, 13.09.1970.

Goffman, E. (1967). *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Hartmann, M. (2002). *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*. Frankfurt/New York: Campus.

Hörnle, T. (2017). *Warum Vertrauen in die Neutralität der Justiz ein schützenswertes Verfassungsgut ist*. *Verfassungsblog | On matters constitutional*. Abgerufen am 18.06.2020 von <https://verfassungsblog.de/warum-vertrauen-in-die-neutralitaet-der-justiz-ein-schuetzenswertes-verfassungsgut-ist/>.

- Iitzkovich, Y., Alt, D. & Dolev, N. (2020). *The challenges of academic incivility*. Cham: Springer Nature Switzerland.
- Keller, R. (2011). *Diskursforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kieserling, A. (2012). Legitimation durch Verfahren (1969). In O. Jahraus, A. Nassehi, M. Grizelj, I. Saake, C. Kirchmeier & J. Müller (Hrsg.), *Luhmann Handbuch. Leben – Werk – Wirkung* (S. 145–150). Stuttgart: J.B.Metzler.
- Kolodej, C. (2017). Mobbing. Ein Phänomen im Wandel der Zeit. *WISO*, 40(4), 71–86.
- Ladenthin, V. (2018). Studierfähigkeit. Da läuft etwas ganz schief. *Forschung & Lehre*, 25(7), 624–628.
- Lamnek, S. & Krell, C. (2016). *Qualitative Sozialforschung* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lester, J. (Hrsg.). (2013). *Workplace bullying in higher education*. New York: Routledge.
- Luhmann, N. (1969). *Legitimation durch Verfahren*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1992). Die Beobachtung der Beobachter im politischen System. Zur Theorie der öffentlichen Meinung. In J.Wilke (Hrsg.), *Öffentliche Meinung* (S. 77–86). Freiburg (Breisgau) u.a.: Alber.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Möller, C. (2015). *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim: Beltz.
- Neuberger, O. (2015). *Mikropolitik und Moral in Organisationen* (2. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Novartis (2001). *Sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch am Arbeitsplatz*. Basel: Selbstverlag.
- Prevost, C. & Hunt, E. (2018). Bullying and mobbing in academe. A literature review. *European Scientific Journal*, 14(8), 1–15.
- Rubner, J. (2020). Die Angeklagten. *DIE ZEIT*, 30.01.2020, 39.
- Sapere aude (2002). „Jemand muss Josef K. verleumdet haben“. Wie Wissenschaftler um ihre Existenz gebracht werden können. *Forschung & Lehre*, 9(10), 518–523.
- Schimank, U. (2017). Universitätsreformen als Balanceakt: Warum und wie Universitätsleitungen Double Talk praktizieren müssen. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39(1), 50–60.
- Scholz, C. & Stein, V. (2010). Bilder von Universitäten. Ein transaktionsanalytisch-agenturtheoretischer Ansatz. *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*, 62(2), 129–149.
- Simon, R.-M. (2011). „Jemand muss Professor S. verleumdet haben ...“. Über einen Schweizer „Forschungsskandal“. *Forschung & Lehre*, 18(5), 378–380.

- Smutny, P. (2017). Mobbing – rechtliche Überlegungen. *WISO*, 40(4), 87–104.
- de Sousa Santos, B. (1987). Law: A Map of Misreading. Towards a Postmodern Conception of Law. *Journal of Law and Society*, 14(3), 279–302.
- Twale, D. J. & De Luca, B. M. (2008). *Faculty incivility. The rise of the academic bully culture and what to do about it*. San Francisco: Wiley.
- WBS Gruppe. (2019). *Frauenquote an deutschen Hochschulen und Universitäten. Hier arbeiten die meisten Professorinnen*. Abgerufen am 03.08.2020 von www.wbs-gruppe.de/index.php?id=116.
- Wernsmann, R. (2020). Systematische Kontrolle. Braucht Wissenschaft Compliance? *Forschung & Lehre*, 27(7), 584–585.
- Westhues, K. (2006a). *Envy of excellence. Administrative mobbing of high-achieving professors*. Lewiston, New York: Edwin Mellen Books.
- Westhues, Kenneth (2006b). The unkindly art of mobbing. *Academic Matters*, (Fall 2006), 18–19.
- Yeung, J. C. & Lun, V. M.-C. (2020). Uncritical use of non-evidence-based self-help materials induces victim-blaming on the depressed. *Journal of Positive Psychology*, DOI:10.1080/17439760.2020.1752780.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2020). Individual antecedents of bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Hrsg.), *Bullying and harassment in the workplace* (S. 294–304), Boca Raton: CRC Press.

Angaben zu den Autorinnen:

Prof. Dr. Heike Egner
Gastprofessorin, Universität für Bodenkultur Wien
Langenäcker 12
69231 Rauenberg
heike.egner@gmx.at
www.heike-egner.net

Univ.-Prof. Dr. Anke Uhlenwinkel
Professorin für die Didaktik der Geographie und Wirtschaftskunde
Paris-Lodron-Universität Salzburg
Hellbrunnerstrasse 34
5020 Salzburg
anke.uhlenwinkel@mail.sbg.ac.at