

Kein Platz für falsche Rücksichtnahmen und Anschuldigungen

Bernhard Kempen

Zivilcourage ist eine Tugend, die Kraft kostet. Das Aufdecken von Missständen ist besonders dort wichtig, wo reguläre Kontrollinstanzen nicht genau hinschauen oder versagen. Für die Wahrheitsfindung braucht es Menschen, die ihrem Gewissen folgen und persönliche Risiken nicht scheuen, Menschen, die notfalls bereit sind, ihr bisheriges Leben und ihre Karriere aufs Spiel zu setzen. Das gilt selbstverständlich nicht nur für die Wirtschaft und Politik, sondern in besonderem Maße auch für die Wissenschaft.

Ihre Relevanz und ihr Renommee werden maßgeblich von der Achtung wissenschaftsimmanenter ethischer Grundsätze bestimmt, die sich staatlicher Gestaltungsmacht entziehen. Für die Formulierung und die Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis trägt vornehmlich die wissenschaftliche Gemeinschaft selbst Verantwortung. Der redliche Umgang mit Methoden, Quellen und Daten sowie dem geistigen Eigentum Dritter bildet weltweit das Fundament für die Berufsausübung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berichte über Verstöße gegen diese Grundsätze erregen zu Recht hohe Aufmerksamkeit und belasten die Wissenschaft schwer. Der Ruf einzelner Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler, Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen sowie das Vertrauen in die Unparteilichkeit und Redlichkeit von Wissenschaft stehen auf dem Spiel.

Im Interesse der Wissenschaft sollte es dabei für falsche Rücksichtnahmen keinen Platz geben. Gleichwohl stellt der amerikanische Verhaltensforscher Uri Simonsohn, der 2012 dem Rotterdamer Sozialpsychologen Dirk Smeesters Datenmanipulation nachgewiesen hat, durchaus zutreffend fest: *„Jeder mag die Tatsache, dass es Whistleblower gibt, aber niemand kann sie leiden“*¹. Ein Blick auf zurückliegende Fälle bestätigt: Whistleblower in der Wissenschaft haben in der Regel wenig zu gewinnen, aber viel zu verlieren. Das Offenlegen von Missständen hat für viele berufliche Rückschläge, manchmal sogar die Kündigung und damit ein Leben an der Armutsgrenze zur Folge. Nur den wenigsten ist es wie Eberhard Hildt vergönnt, weiter wissenschaftlich Karriere zu machen. Professor Hildt, inzwischen Abteilungsleiter für Virologie am Paul-Ehrlich-Institut in Langen, hatte als Whistleblower und Postdoktorand maßgeblichen Anteil daran, dass in einem der größten Forschungsskandale der Bundesrepublik ein international anerkannter und hierzulande gefeierter Krebsforscher, Professor

¹Zitiert nach Christine Westerhaus: Whistleblower in der Wissenschaft – Wer wagt, verliert. Deutschlandfunk vom 3. November 2019 (Erstausstrahlung 4. Februar 2018); https://www.deutschlandfunk.de/whistleblower-in-der-wissenschaft-wer-wagt-verliert.740.de.html?dram:article_id=409870.

Friedhelm Herrmann, sowie dessen ehemalige Lebensgefährtin Professorin Marion Brach der Fälschung und des wissenschaftlichen Betrugs überführt werden konnten.²

Wahr bleibt aber auch, dass nicht jeder Whistleblower als Lichtgestalt taugt. Wissenschaft ist ein Hochleistungsbetrieb, in dem oft mit Ellenbogen um knappe Mittel und zu wenige Stellen gerungen wird. Schon der bloße Vorwurf wissenschaftlichen Fehlverhaltens kann hier verheerende Wirkung entfalten. Er vermag die Karriere eines Wissenschaftlers zu zerstören. Nicht von ungefähr hat vor drei Jahren die vorläufig ausgesetzte und später nachgeholt Verleihung eines Gottfried Wilhelm Leibniz-Preises an Professorin Britta Nestler vom Karlsruher Institut für Technologie hohe Wellen geschlagen. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hatte kurz vor der Preisvergabe anonyme Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten der Preisträgerin erhalten, die sich später als haltlos erwiesen haben.³

Professorin Nestler ist inzwischen rehabilitiert. Geblieben ist jedoch die Frage: Wie können Universitäten anonyme Hinweisgeber schützen und wie wird ein fairer Umgang mit beschuldigten Wissenschaftlern gewährleistet, die eines Fehlverhaltens bezichtigt werden?

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) als Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit fast 32 000 Mitgliedern hat hierauf erste Antworten gegeben. Aus seiner Sicht sind folgende Gesichtspunkte entscheidend⁴:

1. Whistleblower, die in redlicher Absicht Missstände aufdecken wollen, sind keine Nestbeschmutzer oder Denunzianten, sondern Personen, die in Verantwortung für die Wissenschaft handeln. Ihnen kommt bei der Selbstkontrolle der Wissenschaft eine wichtige Funktion zu. Sie tragen zur Qualitätssicherung und Behebung von Missständen bei, indem sie Fehlverhalten aufdecken.
2. Whistleblower müssen ihren Verdacht auf mögliches Fehlverhalten spezifiziert, hinreichend substantiiert und sachlich vortragen. Zur beruflichen Pflicht und Verantwortung einer jeden Wissenschaftlerin bzw. eines jeden Wissenschaftlers gehört, angesichts der schwerwiegenden Folgen für die Beschuldigte bzw. den Beschuldigten weder leichtfertig noch vorschnell einen Verdacht zu äußern. Neben der bewusst falschen ist auch die fahrlässig falsche Anschuldigung wegen Fehlverhaltens selbst ein Fehlverhalten. Dieses ist gegebenenfalls ebenfalls disziplinarrechtlich, arbeitsrechtlich, aber gegebenenfalls auch strafrechtlich zu ahnden.

²Vgl. *ibid.*

³Vgl. die DFG-Pressemitteilung Nr. 21 vom 4. Juli 2017: Kein wissenschaftliches Fehlverhalten von Britta Nestler: Forscherin erhält Leibniz-Preis nachträglich überreicht; https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung_nr_21/.

⁴Vgl. hierzu und im Folgenden die Resolution des 68. DHV-Tags vom 4. April 2018 in Berlin: „Whistleblower“ in der Wissenschaft; https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Resolution-Whistleblower-final_04.04.2018.pdf.

3. Whistleblower sollten nach Möglichkeit mit offenem Visier agieren und für die Anzeige eines Verdachts auf mögliches Fehlverhalten namentlich einstehen. Da sie oftmals jedoch aus einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis heraus tätig werden, drohen ihnen im Fall ihrer Identifizierung berufliche Nachteile und Beeinträchtigungen der wissenschaftlichen Karriere. Daher ist es verständlich und zu respektieren, wenn sie anonym bleiben wollen. Der Anonymitätsschutz hat allerdings auch Grenzen: In einem gerichtlichen oder disziplinargerichtlichen Verfahren muss der Beschuldigte die Möglichkeit haben, sich mit den belastenden Aussagen einer Zeugin bzw. eines Zeugen auseinander zu setzen.
4. Bei der Überprüfung eines Verdachts auf Fehlverhalten muss jeder – auch der anonym geäußerten – Beschuldigung nachgegangen werden, sofern diese hinreichend substantiiert erscheint. Hinweisgebende müssen in geeigneter Weise geschützt werden, insbesondere indem ihre Anzeigen, selbst im Falle eines nicht erweisbaren Fehlverhaltens, vertraulich behandelt werden. Vertrauensschutz ist allerdings keine Einbahnstraße. Auch der „Whistleblower“ ist im Laufe eines Verfahrens zu strikter Vertraulichkeit verpflichtet. Nur so ist gewährleistet, dass für jede Beschuldigte bzw. jeden Beschuldigten wie in jedem anderen Rechtsverfahren bis zum Beweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung gilt. Verstöße gegen die strikte Vertraulichkeit sind daher ihrerseits als Fehlverhalten zu werten und disziplinarrechtlich oder arbeitsrechtlich zu ahnden.
5. Wer zu Unrecht eines Fehlverhaltens beschuldigt wurde, hat nach Abschluss der Prüfung einen Anspruch darauf, dass seine Unschuld ausdrücklich und auf Wunsch auch öffentlich festgestellt wird. Nur so kann vermieden werden, dass der wissenschaftliche Ruf zu Unrecht beschuldigter Personen dauerhaft Schaden erleidet.

Abschließend bedarf noch die Frage einer Erörterung, welche Anlaufstellen Universitäten Whistleblowern für ihre Anliegen bieten sollten. Beim Verdacht auf mögliches wissenschaftliches Fehlverhalten ist dies vergleichsweise einfach. An allen Universitäten sind weisungsunabhängige und fächerübergreifende Kommissionen oder Ombudsstellen installiert, die von Amts wegen tätig werden und mit Untersuchungsbefugnissen ausgestattet sind.

Komplizierter wird es, wenn es um Vorwürfe von Mobbing oder sexualisierter Gewalt geht.

Zuletzt geriet vor allem die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) in die Schlagzeilen. Vorwürfe von Mobbing und Machtmissbrauch durch einzelne Direktorinnen bzw. Direktoren verschiedener Institute wurden publik. Die MPG gab beim Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation eine Befragung in Auftrag und verkündete eine „Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Mobbing und sexuelle Belästigung“. Die Befragung ergab unter anderem, dass innerhalb eines Jahres rund jeder zehnte Mitarbeiter nach eigener Einschätzung Erfahrung mit Mobbing am Arbeitsplatz gemacht habe. Außerdem

gaben fast vier Prozent der Befragten an, sich in den zwölf Monaten vor der Befragung mindestens gelegentlich durch Kollegen oder Vorgesetzte am Arbeitsplatz sexuell belästigt oder diskriminiert gefühlt zu haben. Dabei seien Frauen dreimal häufiger von sexueller Diskriminierung betroffen als Männer.⁵

Vergleichbare aktuelle Zahlen für Universitäten liegen nicht vor. Die „MeToo-Debatte“ hat jedoch gezeigt, dass es in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen Menschen gibt, die ihre Machtposition ausnutzen. Dies gilt auch für Hochschulen, in denen auf Grund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse persönliche Grenzüberschreitungen stattfinden können. Zwar verfügen die meisten Hochschulen bereits über zahlreiche Anlaufstellen, an die sich Betroffene im Falle von Mobbing oder sexualisierter Gewalt wenden können. Hierzu gehören insbesondere die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Ombudspersonen, Konfliktberatende, der Personalrat, Psychosoziale Beratungsstellen oder ein Hilfefone „Gewalt gegen Frauen“. Das ungeordnete Nebeneinander von Zuständigkeiten wirkt aber unprofessionell und ist im Übrigen auch rechtlich problematisch. Expertise im Umgang mit einer schwierigen Beweislage und einem sehr emotionalisierten Verfahrensgegenstand fehlen zumeist.

Der DHV plädiert deshalb für eine universitätsinterne, zentrale und ständig erreichbare Anlaufstelle, die nach dem Vorbild der Kommissionen für gute wissenschaftliche Praxis autonom von jeder Hochschule gestaltet und besetzt werden sollte. Einer solchen Clearingstelle sollte mindestens ein Mitglied angehören, das durch zwei Staatsexamina die Befähigung zum Richteramt nachgewiesen hat. Zeitnah wird hier rechtsstaatskonform entschieden werden müssen, ob das Gremium selbst tätig werden kann oder ob ein Fall an die Staatsanwaltschaft abgegeben oder zusätzlich oder alternativ arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen werden sollten. Es ist ein Verfahren, das es Hochschulen erlaubt, selbst bei komplizierten Sachverhalten dem Einzelfall gerecht zu werden.⁶

Angaben zum Autor:

Univ.-Professor Dr. Bernhard Kempen
Universität zu Köln
Rechtswissenschaftliche Fakultät
Institut für Völkerrecht und ausländisches öffentliches Recht
Präsident des Deutschen Hochschulverbandes
E-Mail: praesident@hochschulverband.de

⁵Vgl. dazu die Pressemitteilung der Max-Planck-Gesellschaft vom 27. Juni 2019: Max-Planck-Gesellschaft veröffentlicht Umfrage zu Arbeitskultur und -atmosphäre; <https://www.mpg.de/13630963/max-planck-gesellschaft-veroeffentlicht-umfrage-zu-arbeitskultur-und-atmosphaere>.

⁶Vgl. dazu die Resolution des 69. DHV-Tags vom 9. April 2019 in Berlin: Sexuelle Belästigung und Mobbing an Hochschulen. Deutscher Hochschulverband fordert rechtsförmliche Verfahren; https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Positionspapier_Sex_Belaestigung_und_Mobbing_final.pdf.