

Die Verbreitung und Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens in Forschungsorganisationen: Die größten Herausforderungen am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft

Clemens Striebing, Sascha Schneider, Martina Schraudner

In den letzten Jahren wurden immer wieder Fälle mutmaßlichen nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens in der Wissenschaft öffentlich diskutiert. Hieran anknüpfend ist die Effektivität der formalen Beschwerdewege in der Wissenschaft, Konflikte frühzeitig und aus Sicht der Betroffenen „fair“ zu lösen, Gegenstand des vorliegenden Beitrags. Der Untersuchung am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft liegt eine organisationsweite Online-Befragung (n=9078) zugrunde. Der Beitrag beschreibt die Verbreitung von Mobbing und sexueller Diskriminierung in der MPG und diskutiert die Nutzung und Bekanntheit der einzelnen Anlaufstellen zur Beschwerde gegen nichtwissenschaftliches Fehlverhalten. Ein Problem des damaligen Systems zur Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens war das Fehlen niedrighschwelliger Beschwerdewege außerhalb der lokalen Institutsstrukturen. Es werden Kriterien für Meldestellen vorgeschlagen, die diese Problematik überwinden, und über inzwischen umgesetzte Maßnahmen berichtet.

1 Einleitung

Wiederholt war in den letzten Jahren ein mutmaßliches nichtwissenschaftliches Fehlverhalten einzelner wissenschaftlicher Führungskräfte an mehreren Instituten der universitären und außeruniversitären Forschung im deutschsprachigen Raum, darunter auch der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Gegenstand der öffentlichen Berichterstattung (Der Standard, 2020; Schenkel, 2019; Schumann, 2018). Diese mediale Aufmerksamkeit kann als Hinweis gedeutet werden, dass die bisher etablierten Meldestellen für Betroffene nicht ausreichend funktional waren, um Konflikte nachhaltig zu lösen.

Im Rahmen des Schwerpunkts dieser Sonderausgabe der Beiträge zur Hochschulforschung befasst sich der vorliegende Artikel mit der Frage nach der Effektivität des Systems zur Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens in Forschungsorganisationen – am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft. Als effektiv verstehen wir hier ein Meldewesen, das ermöglicht, Konflikte in der Belegschaft frühzeitig und aus Sicht der Beteiligten fair zu lösen. Unter einer „fairen Lösung“ ist eine Entscheidung zu verstehen, die aus einem von den Beteiligten als legitim erachteten Verfahren

(Luhmann, 2013) hervorgegangen ist, das beispielsweise als rational und frei von verzerrenden Einflüssen durch ein Hierarchiegefälle oder persönliche Beziehung verstanden wird. In Bezug auf den Themenschwerpunkt dieser Sonderausgabe stellt sich die Frage, inwiefern die in Wissenschaftseinrichtungen existierenden Meldestellen, hier konkret der MPG, faire Konfliktlösungsverfahren fördern können.

Eine vom Präsidenten der Max-Planck-Gesellschaft beauftragte Vollerhebung unter den Beschäftigten der MPG ermöglichte ein zum Zeitpunkt der Umfrage Anfang 2019 umfassendes Bild zur Verbreitung von nichtwissenschaftlichem Fehlverhalten in Form von Mobbing und sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung und zum Vertrauen der Betroffenen in die institutionalisierten Meldestellen einer der größten Forschungsorganisationen Deutschlands (Schraudner et al., 2019). Die zum damaligen Zeitpunkt vorhandenen Meldestellen in der Max-Planck-Gesellschaft bestanden vor allem aus den Führungskräften und einer Vielfalt von Beauftragten und Vertreterinnen und Vertretern (z. B. des Betriebsrats, für Gleichstellung, Schwerbehinderte, wissenschaftliche Praxis) auf Ebene der einzelnen Institute und Einrichtungen und auf der Ebene der Gesamtorganisation. Ein detaillierter Überblick über die einzelnen Anlaufstationen findet sich in Abschnitt 2.4.

Zu Beginn erfolgt eine Einführung in den Forschungsansatz und den Forschungsstand. Daraufhin werden das methodische Vorgehen und die erhobenen Daten besprochen. Im Anschluss widmet sich der Artikel den Zielen, den Lesenden einen allgemeinen und knappen Überblick über die Verbreitung von nichtwissenschaftlichem Fehlverhalten in den Instituten und Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft zu vermitteln und ausführlicher die Nutzung und Bekanntheit der formalen Beschwerdewege zu beschreiben. Daran anknüpfend werden Handlungsempfehlungen sowie die seit der Beschäftigtenbefragung umgesetzten Maßnahmen dargestellt.

1.1 Konzepte und Hintergründe

Das Hauptinteresse der hier präsentierten Auswertungen lag auf der Frage, wie effektiv das damalige System der MPG zur Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens unter ihren Beschäftigten war. Nichtwissenschaftliches Fehlverhalten begreifen wir in erster Linie in Abgrenzung zu wissenschaftlichem Fehlverhalten. Während wissenschaftliches Fehlverhalten z. B. durch die Hochschulrektorenkonferenz (1998) klar ausdefiniert ist und beispielsweise von Deutscher Forschungsgemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft durch entsprechende Verfahrensordnungen umgesetzt wurde, fehlt es für den Begriff des nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens an einer vergleichbaren Konkretisierung.¹ Im Folgenden werden wir uns auf Mobbing und

¹Die MPG hat sich seither im Laufe des Jahres 2019 einen Code of Conduct gegeben, der ihre Leitwerte für den zwischenmenschlichen Umgang miteinander benennt.

sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung konzentrieren. Vor diesem Hintergrund werden die Effektivität des Berichtswesens für nichtwissenschaftliches Fehlverhalten diskutiert und die seit der Mitarbeitendenbefragung durchgeführten Verbesserungsmaßnahmen eingeschätzt.

Die Max-Planck-Gesellschaft ist eine der größten außeruniversitären Forschungsorganisationen Deutschlands. In ihren 86 Instituten und Einrichtungen unterstützen und betreiben ihre über 23 600 Beschäftigten eine nach eigenen Ansprüchen der MPG besonders innovative und zukunftsgerichtete Grundlagenforschung in den Natur-, Lebens- und Geisteswissenschaften in Deutschland sowie international. Zentral für die MPG ist das sogenannte Harnack-Prinzip, wonach ihre Institute und Einrichtungen der Befähigung einzelner Spitzenforscher und -forscherinnen zu wissenschaftlichen Bestleistungen dienen sollen und auf deren Bedarfe ausgerichtet sind (Max-Planck-Gesellschaft, 2020a).

In der Erhebung wurden zwei unterschiedliche Herangehensweisen zur Messung der Verbreitung von Mobbing sowie sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung² (fortan sexuelle Diskriminierung) in der MPG zugrunde gelegt. Mit dem ersten Ansatz der Erfassung wurden von den Befragten am Arbeitsplatz erlebte Verhaltensweisen abgefragt (behaviorale Item-Batterien), die in der sozialwissenschaftlichen Literatur als Mobbing oder sexuelle Diskriminierung bezeichnet werden, aber nur teilweise im Alltagsverständnis als ein solches Fehlverhalten angesehen würden. Die Befragten bewerteten diese Verhaltensweisen dahingehend, wie regelmäßig sie diese in den vergangenen zwölf Monaten am Arbeitsplatz erlebt haben. Beim zweiten, unmittelbar darauffolgenden Ansatz wurde die Selbstzuschreibung abgefragt: Wie oft haben die Befragten in den vergangenen zwölf Monaten sowie darüber hinaus Fehlverhalten am Arbeitsplatz erfahren? Bei der Abfrage von Mobbing wurde der Abfrage eine Definition von Mobbing vorangestellt:

„Mobbing“ bezeichnet hier wiederholte und anhaltende negative Handlungen, die sich gegen eine oder mehrere Personen richten und eine feindselige Arbeitsatmosphäre erzeugen. In einer Mobbing-Situation hat die betroffene Person

²In der Befragung wurde nicht zwischen sexueller Belästigung und Diskriminierung unterschieden. In der Rechtswissenschaft sind beide Begriffe voneinander abzugrenzen: sexuelle Diskriminierung im Sinne eines geschlechtlich begründeten Verstoßes gegen den Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz vs. sexuelle Belästigung als Straftatbestand. Eine sexuelle Diskriminierung kann mit einer sexuellen Belästigung einhergehen. In der Befragung sollten jedoch persönliche Erfahrungen erhoben werden. Individuen differenzieren in der Regel in ihrem Alltagsverständnis nicht in Rechtsbegriffe aus, ob ihnen eine Belästigung oder Diskriminierung widerfahren ist. Ebenfalls sind die Grenzen fließend: Eine Person kann sich diskriminiert fühlen, weil sie sexuell belästigt wird oder sie fühlt sich sexuell belästigt, weil sie diskriminiert wird. Gerade in Bezug auf sexistische Bemerkungen und Beleidigungen sind die Grenzen nicht eindeutig. Im Folgenden werden Erfahrungen von sexueller Belästigung und Diskriminierung unter dem Oberbegriff der sexuellen Diskriminierung zusammengefasst (siehe auch National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2018).

Schwierigkeiten, sich selbst zu verteidigen; es handelt sich also nicht um einen Konflikt zwischen Parteien gleicher Stärke. (siehe Nielsen et al., 2010, S. 958).

Bei der Abfrage von sexueller Diskriminierung wurde auf eine Definition verzichtet. Damit wurden beide Aspekte des nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens mit erprobten, einschlägigen und verbreiteten Instrumenten und einer zusätzlichen Selbstangabe erfasst. Die Fragen zum besseren Verständnis der jeweiligen Mobbing-Situationen (Dauer der Situation, Anzahl der Beteiligten, professionelles Verhältnis zu den Personen) wurden in Anlehnung an Einarsen und Skogstad (1996) entwickelt.

Die Abfrage der Verbreitung von Mobbing und sexueller Diskriminierung basierte auf erprobten Fragen und Items (*Negative Acts Questionnaire-revised, Sexual Experience Questionnaire-short*). Im Gegensatz dazu wurden die Fragen zur Bekanntheit der einzelnen Meldestellen, zur Einschätzung von deren Verschwiegenheitspflicht, zur Nutzung der einzelnen Anlaufstationen und zur Zufriedenheit mit den Beschwerdeprozessen in enger Absprache mit einer Task Force der MPG spezifisch auf deren Bedarfe angepasst. Diese Task Force bestand aus Direktorinnen und Direktoren der Max-Planck-Institute sowie aus zentralen Beauftragten und Beschäftigtenvertreterinnen und -vertretern.

1.2 Forschungsstand

Der verwendete Ansatz zur Messung von Mobbing und sexueller Diskriminierung steht in der europäischen, insbesondere skandinavischen Tradition zur Erfassung von sozialem Fehlverhalten am Arbeitsplatz, die von einem Täter-Modell ausgeht (Einarsen et al., 2009). Dieser Ansatz unterstellt, dass Mobbing und sexuelle Diskriminierung einer Person durch eine andere Person (oder Gruppe) zugefügt werden. Charakteristisch für diese Tradition ist ein thematischer Fokus auf soziales Fehlverhalten am Arbeitsplatz, eine disziplinäre Verankerung in der Arbeits- und Organisationspsychologie und die Messung anhand von durch Fragebögen erhobenen Individualdaten. Im Fall von Mobbing umfasst die programmatische Definition zum Beispiel regelmäßig folgende Elemente (Nielsen, Einarsen & Matthiesen, 2010): (1) Es liegt ein Sachverhalt der „workplace victimization“ vor. Das heißt, das Wohlbefinden einer oder eines Beschäftigten wird durch eine oder mehrere Personen in einer Organisation beeinträchtigt. (2) Es liegt ein Machtungleichgewicht zwischen Opfer und Täter(n) oder Täterin(nen) vor. Aufgrund dessen hat das Opfer Schwierigkeiten, sich gegen die Angriffe auf seine oder ihre Person zur Wehr zu setzen. (3) Es bedarf einer Regelmäßigkeit. Das Opfer sieht sich einer systematischen, wiederholten und zumindest teilweise intentionalen unangemessenen Aggression ausgesetzt. Dem hier beschriebenen Ansatz folgend, wird auf die gegenseitige Konfliktgenese zwischen Opfer und Täter(n) oder Täterin(nen) und den Einfluss systemischer Faktoren nicht eingegangen.

Nielsen et al. (2010) haben in einer Meta-Studie von 102 Artikeln zur generellen Verbreitung von Mobbing am Arbeitsplatz einen allgemeinen Referenzwert von 14,6 Prozent ermittelt. Je nach Messweise variiert dieser Wert. Legt man die Selbsteinstufung der Befragten als betroffen von Mobbing anhand einer vorgegebenen Definition (die zwischen den berücksichtigten Studien variiert) zugrunde, ergibt sich ein Referenzwert von durchschnittlich 9,3 Prozent bei Zufallsstichproben. Die Autoren berücksichtigen zudem regionale Unterschiede. Demnach ist Mobbing am Arbeitsplatz in den skandinavischen Staaten mit durchschnittlich 4,6 Prozent dreimal seltener als in anderen europäischen Staaten, wo der Wert im Schnitt der ausgewerteten Studien bei 13,8 Prozent liegt.

Eine repräsentative Umfrage unter tschechischen Universitätsangestellten ergab einen Wert für die Selbstzuschreibung als „gemobbt“ von 7,9 Prozent (Zabrodska & Květon, 2013). Eine britische Befragung von 14 000 Beschäftigten im höheren Bildungswesen ermittelte bei den Spitzenuniversitäten Cambridge University, Oxford University und dem University College London einen Wert von etwa 20 Prozent dafür, manchmal oder häufiger gemobbt zu werden (University and College Union, 2012). Dabei ist zu beachten, dass eine der wichtigsten Mobbing-Quellen für das wissenschaftliche Personal der bei der MPG in der Regel entfallende Kontakt mit den Studierenden im Rahmen von Lehrtätigkeiten ist. Es ist anzunehmen, dass Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an Hochschulen insofern insgesamt häufiger Erfahrungen von *contrapower harassment* machen – also von Situationen, in denen sie von Personen schikaniert werden, die innerhalb der gemeinsamen akademischen Institution über weniger formale Macht verfügen – als die Max-Planck-Wissenschaftler und -Wissenschaftlerinnen (Lampman et al., 2009).

In Bezug auf die Selbstzuschreibung weiblicher Beschäftigter als „sexuell belästigt“ gibt ein 2018 veröffentlichter Bericht der US-amerikanischen *National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine* einen Wert von rund 20 Prozent an (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2018). In einer Meta-Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ermittelten Ilies et al. (2003) für den akademischen Sektor der USA bei Frauen einen Referenzwert für die Selbsteinstufung als sexuell belästigt oder diskriminiert von 16 Prozent. Für das Erleben von potenziell sexuell diskriminierendem Verhalten, gemessen anhand behavioraler Items, wird für Frauen ein Wert von 58 Prozent angegeben.

Für die (Hochschul-)Wissenschaft ergibt sich insgesamt ein problematischer Eindruck, da einerseits verhältnismäßig viele sexuelle Übergriffe passieren (Clancy et al., 2020), und gleichzeitig aber aufgrund von Hierarchien und der Angst vor negativen Konsequenzen die Melderaten eher niedrig sind. Dies kann sich verstärken, wenn die Täter populäre und für ihre Arbeit geschätzte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen

sind (Aguilar & Baek, 2020). Ein weiterer Grund für die niedrigen Melderaten ist der große Graubereich zwischen dem, was als Mobbing oder sexuelle Diskriminierung wahrgenommen wird und sich entsprechend negativ auf das Arbeitsklima niederschlägt, und dem, was nach rechtlichen Kriterien als nichtwissenschaftliches Fehlverhalten anerkannt wird und auch von den Betroffenen belegbar ist (Clancy et al., 2020, S. 3; Fußnote 2).

1.3 Methodisches Vorgehen

Es wurde ein paralleles gemischt-methodisches Untersuchungsdesign umgesetzt (Teddle & Tashakkori, 2010). Die organisationsweite Online-Befragung wurde vom 13. Februar bis zum 13. März 2019 durchgeführt. Parallel wurden vierzig qualitative Interviews geführt. Interviewpartnerinnen und -partner waren zunächst 30 nach Region des Instituts, Geschlecht, Nationalität, Funktion und hierarchischer Position zufällig ausgewählte Beschäftigte, die in den Interviews einen Einblick in die jeweiligen Rahmenbedingungen der einzelnen Karrierestationen und Tätigkeitsfelder gaben. Zehn Gespräche wurden zudem mit Mitarbeitenden mit konkreten Erfahrungen von Mobbing oder sexueller Diskriminierung geführt.

Der größtenteils auf englischsprachigen Vorläuferstudien beruhende Fragebogen der Online-Befragung wurde von einem professionellen Übersetzungsbüro in das Deutsche übersetzt, beide Sprachversionen wurden einem Pretest unterzogen und von der durch die MPG eingerichteten Task Force durchgegangen, um zu prüfen, ob sie für die Gesamtheit der Beschäftigten der MPG stimmig und sinnig formuliert waren. Im Anschluss erfolgte ein Lektorat der deutschen und englischen Fragebögen durch das bereits involvierte Übersetzungsbüro.

An der Online-Befragung hat sich über die Hälfte der Beschäftigten der MPG beteiligt. Nach der Datenbereinigung liegen auswertbare Fragebögen von 38 Prozent der Beschäftigten vor ($n = 9078$). Diese für eine dezentral organisierte Forschungsorganisation sehr hohe Beteiligungsquote ist nicht zuletzt das Ergebnis der Unterstützung durch den Präsidenten und den Generalsekretär der MPG, die in Mailings an alle Beschäftigten und im Intranet für eine Beteiligung an der Befragung warben und die Bedeutung der Beteiligung hervorhoben.

Inwieweit die Stichprobe tatsächlich die Grundgesamtheit der Beschäftigten in verschiedenen Subgruppen abdeckt, lässt sich anhand von Tabelle 1 abschätzen. Im Vergleich zur Personalstatistik sind Frauen, wissenschaftliche Führungskräfte, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden sowie Doktorandinnen und Doktoranden überrepräsentiert. Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft sowie Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler sind unterrepräsentiert.

Die Daten erlauben Auswertungen differenziert nach den drei Sektionen der Max-Planck-Gesellschaft³ sowie den Bereich der sonstigen Einrichtungen. Da in der Befragung die Institutszugehörigkeit nicht abgefragt wurde, sind keine Rückschlüsse auf die Arbeitskultur und -atmosphäre in einzelnen Instituten möglich. Die Befragung liefert also gesellschaftsweite sowie sektionsweite Benchmarks.

Tabelle 1: Vergleich des relativen Anteils unterschiedlicher Beschäftigtengruppen der Max-Planck-Gesellschaft an der Gesamtbelegschaft (nach Personalstatistik) und an der Erhebung

Beschäftigtengruppe	Personalstatistik (31. 12. 2018)	Gültige Stich- probe (14. 03. 2019)
Frauen	43,2 %	48,6 %
Ausländische Beschäftigte	35,5 %	25,5 %
Beschäftigte mit Arbeitsvertrag	88,2 %	91,5 %
Beschäftigte mit Stipendium/Fördervertrag	3,4 %	5,7 %
Gastwissenschaftler und Gastwissenschaftlerinnen	8,3 %	1,6 %
Direktoren, Direktorinnen und Forschungsgruppenleitungen	2,8 %	6,4 %
Postdoktoranden und Postdoktorandinnen	11,6 %	17,0 %
Doktoranden und Doktorandinnen (exkl. IMPRS ⁴)	16,0 %	20,3 %
Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	36,0 %	40,0 %

Die in der vorliegenden Studie berichteten Auswertungen sind deskriptiver Art und beruhen auf Kreuztabellen und Chi²-Tests. Es wurden hier keine multivariaten Auswertungen durchgeführt, weswegen die dargestellten Zusammenhänge zwischen den Variablen zurückhaltend zu interpretieren sind.

2 Verbreitung von nichtwissenschaftlichem Fehlverhalten und Nutzung des Meldewesens

Im Folgenden wird ein knapper Überblick über die Verbreitung von Mobbing und sexueller Diskriminierung sowie ausführlich zur Nutzung und Bekanntheit der formalen Beschwerdewege gegeben. Die vollständigen Ergebnisse finden sich bei Schraudner et al. (2019). Zur Einordnung der Werte werden Vergleichswerte aus der Forschungsliteratur herangezogen. Es werden außerdem Zusammenhänge zwischen Erfahrungen von nichtwissenschaftlichem Fehlverhalten und den sozialen Kategorien (Jenkins, 2014) Geschlecht, Alter, hierarchische Position, Nationalität und Tätigkeit als wissen-

³Die MPG ist gegliedert in die Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion (CPTS) die Biologisch-Medizinische Sektion (BMS), die Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftliche Sektion (GSHS) sowie den Bereich der sonstigen Einrichtungen, zu dem auch die Generalverwaltung gehört.

⁴International Max Planck Research Schools.

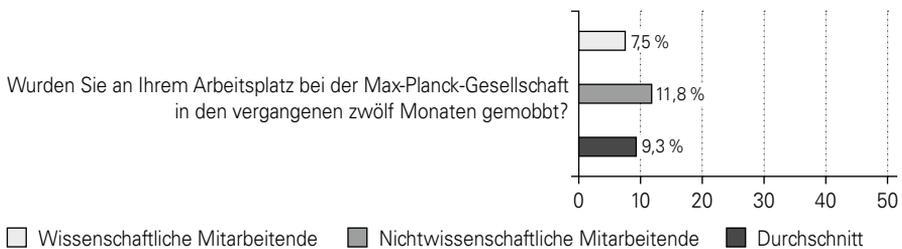
schaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte dargestellt. In ausführlichen Tabellen im Online-Anhang werden die Effektstärken und Alphafehler-Wahrscheinlichkeiten angegeben. Die durchgeführte Untersuchung war explorativer Art. Die Wahrscheinlichkeitswerte der Alphafehler sollten bei der Interpretation der Daten daher nicht berücksichtigt werden.

2.1 Verbreitung von Mobbing

Allgemein sind es in der öffentlichen Berichterstattung gerade Konflikte zwischen Nachwuchswissenschaftlern bzw. Nachwuchswissenschaftlerinnen und ihren (weiblichen) Führungskräften, die thematisiert werden (Charisius, 2019; Pyritz, 2018). In den hier erhobenen Daten ließen sich zwischen den einzelnen wissenschaftlichen Positionen⁵ keine Unterschiede erkennen (Cramer's V = 0,018). Markante Unterschiede zeigen sich aber in der Selbstzuschreibung als „gemobbt“ zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal (Abbildung 1).

In den zwölf Monaten vor der Befragung war jede und jeder zehnte Mitarbeitende (10,1 %) der MPG nach eigener Einschätzung von Mobbing betroffen (Tabelle A1⁶).⁷ Die Wahrscheinlichkeit, dass nichtwissenschaftlich Beschäftigte in den zwölf Monaten vor der Befragung nach eigener Einschätzung von Mobbing betroffen waren, lag bei 11,8 Prozent und für wissenschaftlich Beschäftigte bei 7,5 Prozent (Tabelle A2).

Abbildung 1: Antwortverhalten der befragten Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft differenziert in wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigte zur Selbstzuschreibung von Mobbingereferenzen



Die Prozentwerte stellen den Anteil der Befragten dar, der mit „Gelegentlich“, „Monatlich“, „Wöchentlich“ oder „Täglich“ geantwortet hat.

n = 6021. Der Zusammenhang ist statistisch signifikant auf dem Niveau $p \leq 0,01$.

⁵Doktoranden, Doktorandinnen, Postdoktoranden, Postdoktorandinnen, sonstige wissenschaftliche Beschäftigte sowie Direktoren, Direktorinnen und Gruppenleitungen.

⁶Die Werte in Tabelle A11 und Abbildung 2 weichen voneinander ab, da Tabelle A11 auch die Angaben der Beschäftigten enthält, die nicht spezifiziert haben, ob sie wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich beschäftigt sind.

⁷Alternative Messweisen werden bei Schraudner et al. 2019, S. 61 diskutiert.

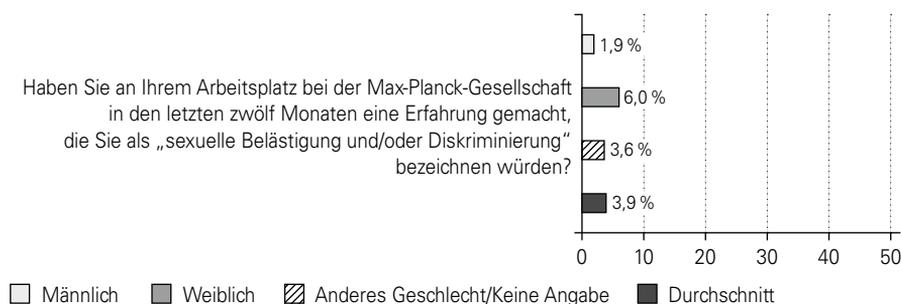
Unterschiede ließen sich zudem feststellen zwischen Männern und Frauen (7,7 % vs. 12,0 %, Tabelle A3) sowie Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus Deutschland und aus anderen EU-Staaten (6,3 % vs. 11,1 %, Tabelle A4). Mit zunehmendem Alter steigt die Wahrscheinlichkeit von Mobbing-Erfahrungen von 6,6 Prozent bei den 15- bis 29-Jährigen, über 9,5 Prozent bei den 30- bis 44-Jährigen, auf 12,6 Prozent in der Altersgruppe 45 bis 59 und fällt wieder auf 10,9 Prozent für Beschäftigte 60 Jahre und älter (Tabelle A5).

Ein Wert von 10,1 Prozent der Beschäftigten, die von sich angaben, dass sie in den zwölf Monaten vor der Befragung mindestens gelegentlich an ihrem Arbeitsplatz gemobbt wurden, kann in Abwägung der oben genannten Prävalenzraten für die Selbstzuschreibung weder als besonders hoch noch besonders niedrig angesehen werden.

2.2 Verbreitung von sexueller Diskriminierung

Erfahrungen sexueller Diskriminierung waren ein Schwerpunkt der Vollerhebung. Entsprechend der Daten sind Frauen häufiger von sexueller Diskriminierung betroffen als Männer. Von allen Befragten gaben 3,9 Prozent an, sich in den zwölf Monaten vor der Befragung mindestens gelegentlich durch Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzte am Arbeitsplatz sexuell diskriminiert gefühlt zu haben.⁸ Dabei fühlen sich Frauen dreimal häufiger von sexueller Diskriminierung betroffen als Männer (Abbildung 2). Besonders betroffen sind jüngere Wissenschaftlerinnen. Von diesen gaben 8,2 Prozent (15–29 Jahre), bzw. 9,7 Prozent (30–44 Jahre) an, sich sexuell diskriminiert gefühlt zu haben (Tabelle A6).

Abbildung 2: Antwortverhalten der befragten Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft differenziert nach Geschlecht zur Selbstzuschreibung als sexuell diskriminiert



Die Prozentwerte stellen den Anteil der Befragten dar, der mit „Gelegentlich“, „Monatlich“, „Wöchentlich“ oder „Täglich“ geantwortet hat.

n = 8183. Der Zusammenhang ist statistisch signifikant auf dem Niveau $p \leq 0,01$.

⁸Hierzu ausführlich und mit Ausführungen zu unterschiedlichen Messweisen: Schraudner et al. 2019, S. 72 ff.

Unterschiede zeigen sich auch zwischen Wissenschaftlerinnen und Nichtwissenschaftlerinnen. Während 8,4 Prozent der Wissenschaftlerinnen angaben, in den zwölf Monaten vor der Befragung sexuell diskriminiert worden zu sein, ist der Anteil bei den Nichtwissenschaftlerinnen mit 4,1 Prozent halb so hoch (Tabelle A7). Mehr Wissenschaftlerinnen aus einem Nicht-EU-Land gaben an, diskriminiert worden zu sein (10,3 % Wissenschaftlerinnen aus Nicht-EU-Ländern vs. 8,0 % Wissenschaftlerinnen aus EU-Ländern vs. 7,2 % Wissenschaftlerinnen deutscher Nationalität, Tabelle A8). Im Vergleich zu anderen Studien in Forschungsorganisationen ist sexuelle Diskriminierung, gemessen an der Selbsteinstufung der Befragten als „sexuell belästigt und/oder diskriminiert“, in der MPG unterdurchschnittlich verbreitet.

Die von 30,3 Prozent der weiblichen Beschäftigten der MPG erlebte und somit verbreitetste sexistische Verhaltensweise sind „geschlechtsbedingte Ungleichbehandlungen“. Dabei zeigt sich eine deutliche Zunahme der Zustimmung nach der Position einer Wissenschaftlerin auf der Karriereleiter. Weibliche wissenschaftliche Führungskräfte gaben am häufigsten gelegentliche oder häufigere geschlechtsbedingte Ungleichbehandlungen an (59,1 % vs. 43,9 % bei Doktorandinnen, 42,1 % bei Postdoktorandinnen und 29,4 % bei sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten, Tabelle A9). Dies ist auch vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass ansonsten eher jüngere Beschäftigte in der Promotions- oder Postdoc-Phase von sexueller Diskriminierung betroffen sind (Schraudner et al., 2019). Geschlechtsbedingte Ungleichbehandlungen zeigen sich beispielsweise darin, dass Wissenschaftlerinnen seltener karrierebezogene persönliche Gespräche mit ihrer Führungskraft führen, seltener bestätigen, dass ihre Führungskraft ihren Einfluss nutzt, um ihre Karriere voranzubringen, und häufiger Karriere Nachteile durch ihre Elternzeit und Kinder beklagen (Tabellen A10–14).

2.3 Nutzung formaler Beschwerdewege

Die Max-Planck-Gesellschaft hat vor, während und nach der Erhebung kontinuierlich mehrere Maßnahmen für ein effektiveres und objektiveres Konfliktmanagement neu implementiert. Beispielhaft zu nennen sind die Einsetzung einer Vertrauensanwaltskanzlei, eine zentrale Stabsstelle „Interne Untersuchungen“, ein Code of Conduct, eine jederzeit erreichbare Beratungsstelle, sozusagen als „Hotline“, und eine Anfang 2018 verabschiedete Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Eine Zusammenstellung der zum damaligen Zeitpunkt vorhandenen und seitdem aktualisierten Anlaufstellen im Konfliktfall wurde unter anderem auch mit dem Befragungsbogen verbreitet (Max-Planck-Gesellschaft, 2020b). Die im Folgenden präsentierten Ergebnisse ermöglichen also keine Beurteilung der seit 2018 bereits ergriffenen Maßnahmen. Sie konnten aber detaillierte Daten liefern, die zur Weiterentwicklung der Konfliktlösungssysteme der MPG und ihrer einzelnen Institute verwendet wurden.

Von den Personen, die selbst angaben, in den zwölf Monaten vor der Befragung gemobbt worden zu sein, hat ein Drittel (35,0 %) Meldung erstattet. Von diesem Personenkreis gab wiederum ein Drittel an (33,7 %), mit dem Ergebnis der Meldung sehr unzufrieden und ein Drittel (30,2 %) zufrieden oder sehr zufrieden gewesen zu sein. Von den Personen, die angaben, sich sexuell diskriminiert gefühlt zu haben, haben 13,8 Prozent eine Meldung erstattet. Zwei von fünf dieser Personen (43,8 %) waren mit dem Ergebnis der Meldung sehr unzufrieden oder unzufrieden. Ein Viertel (28,1 %) war mit dem Ergebnis der Meldung zufrieden oder sehr zufrieden.

Zur Meldung von Mobbing-Vorkommnissen war das wissenschaftliche Führungspersonal die häufigste Anlaufstelle: Die Hälfte der Betroffenen (47,1 %) wandte sich an die direkte Führungskraft, ein Viertel (24,8 %) an den geschäftsführenden Direktor oder die geschäftsführende Direktorin und ein Viertel (24,8 %) an eine andere Direktorin oder einen anderen Direktor. An die Verwaltungsleitung wandte sich ein Fünftel der Betroffenen (17,3 %). Ein ebenfalls beträchtlicher Teil von 41,4 Prozent erstattete (auch) beim lokalen Betriebsrat Meldung sowie bei der lokalen Gleichstellungsbeauftragten (10,4 %) oder Ombudsperson (10,1 %). Andere Meldestellen (z. B. Mediation, psychosoziale Beratung vor Ort und ein seit Sommer 2018 eingerichteter Kontakt zu einer Vertrauensanwaltskanzlei) wurden in geringerem Maß in Anspruch genommen. Im Fall von sexueller Diskriminierung werden weniger Anlaufstellen genutzt: Die Hälfte der Personen, die entsprechende Vorkommnisse gemeldet haben (48,5 %), tat dies bei der direkten Führungskraft. Je etwa ein Zehntel wandte sich (auch) an die anderen Führungskräfte. Weitere häufige Anlaufstellen sind die lokalen Gleichstellungsbeauftragten (36,4 %) und die lokalen Betriebsräte (21,2 %).

Nach den Gründen gefragt, warum der/die Betroffene keine Meldung erstattet hat, gab etwa die Hälfte der Befragten sowohl im Fall von Mobbing als auch von sexueller Diskriminierung an, dass sie davon keine Konsequenzen erwarteten. Anhand von Tabelle 2 wird zudem deutlich, dass sich die Betroffenen von Mobbing hinsichtlich der Effektivität und möglicher Konsequenzen einer Meldung skeptischer zeigen als die Betroffenen von sexueller Diskriminierung. Ein möglicher Grund hierfür könnte in der höheren Beteiligung der direkten Vorgesetzten bei Mobbing-Konstellationen liegen.

Tabelle 2: Personen, die angegeben haben, in den zwölf Monaten vor der Befragung Mobbing und/oder sexuelle Diskriminierung erfahren zu haben und dies nicht gemeldet haben, über die Gründe ihrer Unterlassung

Konsequenzen einer Meldung	Mobbing	Sexuelle Diskriminierung
Es hätte keine Konsequenzen.	54,7 %	45,4 %
Es hätte Nachteile für meine Karriere.	35,0 %	26,6 %
In dieser Situation kann nur ein Wechsel des Arbeitsplatzes helfen.	23,0 %	5,8 %
Ich konnte oder will selbst mit der Situation fertig werden.	36,4 %	44,9 %
Es würde das Problem nur verschlimmern.	54,9 %	25,6 %
Andere Gründe	7,7 %	18,8 %

Mehrfachauswahl möglich. n(max.) = 517; n(min.) = 207.

Jene Personen, die angaben, eine Meldung erstattet zu haben und damit unzufrieden oder sehr unzufrieden gewesen zu sein, wurden gefragt, ob die Meldung negative Konsequenzen für sie hatte. Eventuelle positive Konsequenzen einer Meldung wurden nicht abgefragt. Tabelle 3 zeigt, dass bei Mobbing 41,5 Prozent der betroffenen Personen und bei sexueller Diskriminierung 69,6 Prozent angaben, dass die Meldung keine negativen Konsequenzen für die Befragten hatte. Für diese Fälle besteht die Möglichkeit, dass die Unzufriedenheit der Betroffenen zum Teil daraus resultiert, dass auch keine für sie positiven Konsequenzen durch die Meldung eingetreten sind. Erkennbar ist außerdem wieder, dass die Meldung eines Mobbing-Falls mit höherer Wahrscheinlichkeit mit negativen Konsequenzen für den oder die Meldende(n) einhergeht als bei sexueller Diskriminierung.

Tabelle 3: Personen, die angegeben haben, in den zwölf Monaten vor der Befragung Mobbing/Diskriminierung erfahren zu haben, dies gemeldet haben und unzufrieden mit den Ergebnissen waren, über die Gründe ihrer Unzufriedenheit

Konsequenzen einer Meldung	Mobbing	Sexuelle Diskriminierung
Die Meldung hatte keine negativen Konsequenzen.	41,5 %	69,6 %
Die Meldung hatte negative Konsequenzen für die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen bzw. Kollegen.	29,7 %	17,4 %
Die Meldung hat meine Karriere negativ beeinflusst.	23,6 %	8,7 %
Die Meldung hatte sonstige negative Konsequenzen.	34,9 %	17,4 %

Mehrfachauswahl möglich. n(max.) = 212; n(min.) = 23.

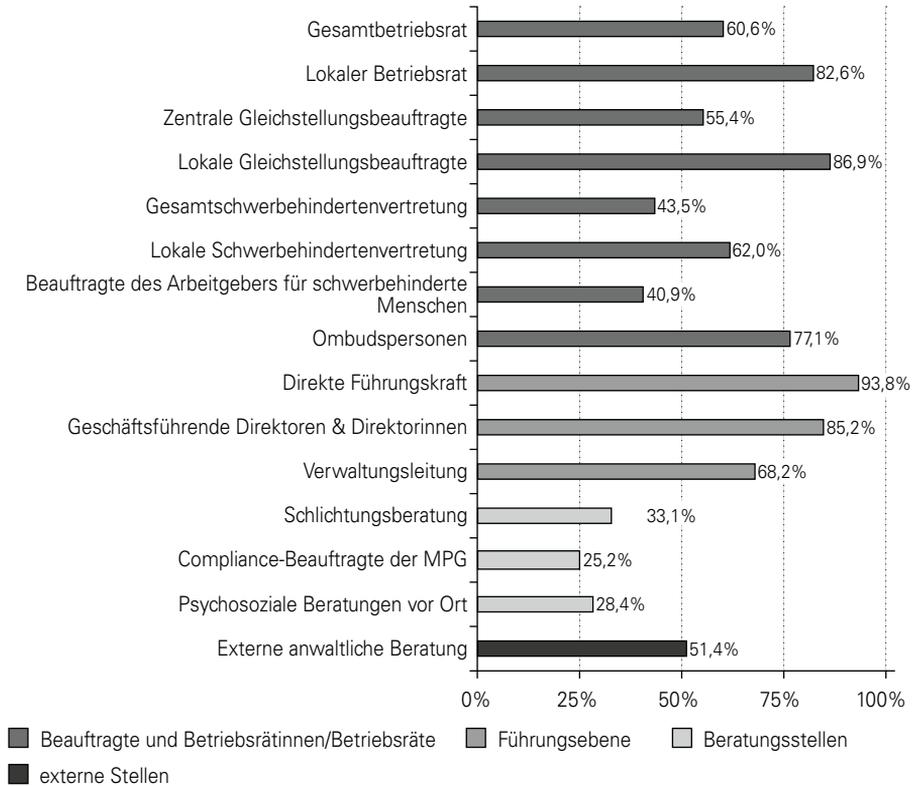
2.4 Bekanntheit der Anlaufstellen und Einschätzung der Verschwiegenheitspflicht

Eine Möglichkeit zur Verbesserung des Konfliktmanagements könnte sein, existierende Anlaufstellen zum Melden von Konflikten besser bekannt zu machen. Daher wurden die Beschäftigten gefragt, inwiefern sie Kenntnis von den unterschiedlichen Anlaufstellen haben. Abbildung 3 gibt die Bekanntheit der einzelnen Anlaufstellen an, in Graustufen gruppiert nach Beauftragten und Betriebsräten und Betriebsrätinnen, Führungsebene, Beratungsstellen und externen Stellen.

Dabei zeigte sich erstens, dass vor allem die lokalen institutsspezifischen Beauftragten und lokalen Betriebsräte oder Betriebsrätinnen als Anlaufstellen bekannt waren, während die Befragten über zentrale Kontaktstellen auf Vereinsebene (Gesamtbetriebsrat, Gesamtschwerbehindertenvertretung, etc.) deutlich seltener informiert waren. Im Rahmen der Interviews wurden Zweifel an der Unvoreingenommenheit und Diskretion der lokalen Meldestellen geäußert, beispielsweise, weil eine in das Mobbing involvierte wissenschaftliche Betreuungsperson selbst Teil des Instituts-Betriebsrats ist oder weil die Betriebsratsmitglieder als Angestellte in einem Abhängigkeitsverhältnis zu einer mutmaßlich mobbenden Führungskraft stehen. Entsprechend könnten z.B. die inzwischen eingerichtete Stabsstelle „Interne Untersuchungen“, die Vertrauensanwaltskanzlei, sowie die zentralen Beauftragten in den einzelnen Instituten als Meldestellen sichtbarer gemacht werden.

Zweitens sind die direkte wissenschaftliche Führungskraft oder die geschäftsführenden Direktoren und Direktorinnen die bekanntesten Anlaufstellen. Die Verwaltungsleiter und -leiterinnen sind im Vergleich weniger bekannt als Kontaktstellen. Die Interviews spiegeln das Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Führungskräfte wider. In der Regel ist die eigene oder eine andere wissenschaftliche Führungskraft die erste oder eine der ersten Anlaufstationen in Konfliktfällen (siehe auch oben). Dies unterstreicht die Wichtigkeit einer entsprechenden Schulung und Befähigung der Führungskräfte zum Konfliktmanagement.

Abbildung 3: „Welche Kontaktstellen [...] sind Ihnen bereits bekannt, um Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen (einschl. Führungskräften) zu melden?“



Die Prozentwerte stellen den Anteil der Befragten dar, der mit „War mir bereits bekannt“ geantwortet hat.
 n(max.) = 7521; n(min.) = 6645.

Drittens wird deutlich, dass die Möglichkeit einer externen anwaltlichen Beratung im Vergleich zu sonstigen Beratungsstellen eine wesentlich höhere Bekanntheit aufweist. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass diese Meldestelle erst 2018 eingeführt und dabei entsprechend beworben wurde.

Ein Grund für das Unterlassen der Meldung eines Konfliktfalls kann mangelndes Vertrauen in die Diskretion der Meldestellen sein. Die Beschäftigten wurden um ihre Einschätzung gebeten, ob die einzelnen Meldestellen gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Aus Abbildung 4 geht hervor, dass die Beschäftigten den einzelnen Stellen ein hohes Vertrauen hinsichtlich deren Verschwiegenheit entgegenbringen.

Abbildung 4: „Welche Kontaktstellen auf Ebene der externen Stellen sind Ihrer Vermutung nach gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet?“



Die Prozentwerte stellen den Anteil der Befragten dar, der mit „Unterliegt der Verschwiegenheitspflicht“ geantwortet hat. Schraffierte Balken symbolisieren Meldestellen, die nicht gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. n(max.) = 7214; n(min.) = 5166.

Jene Meldestellen, die tatsächlich nicht gesetzlich zur Vertraulichkeit verpflichtet sind, wurden in Abbildung 4 mit schraffierten Balken dargestellt. Auffällig ist, dass im Durchschnitt circa die Hälfte der Befragten der Führungsebene eine gesetzliche Verschwiegenheitspflicht zuschreibt, die de facto nicht existiert. Auch hier zeigt sich die Notwendigkeit einer entsprechenden Schulung der Führungskräfte. Offensichtlich ist es nötig, dass Führungskräfte und Beratungsstellen vor einem Gespräch zur Meldung eines Konfliktfalls darauf hinweisen, dass keine gesetzliche Verschwiegenheitspflicht besteht.

3 Wege zur Optimierung des Berichtswesens

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass nichtwissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen häufiger von Mobbing betroffen waren als wissenschaftliche. Frauen

waren sowohl von Mobbing als auch von sexueller Diskriminierung häufiger betroffen. Wenn die Herkunft hinzugezogen wird, sind ausländische Wissenschaftlerinnen am häufigsten von Mobbing und sexueller Diskriminierung betroffen. Geschlechtsbedingte Ungleichbehandlungen stellen die am häufigsten berichtete Form sexistischer Verhaltensweisen in der Max-Planck-Gesellschaft dar und steigen mit höheren Karrierepositionen an. Insgesamt sind Erfahrungen von Mobbing unter den Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft im Vergleich zu anderen Arbeitsplätzen generell und insbesondere akademischen Einrichtungen durchschnittlich verbreitet. Erfahrungen von sexueller Diskriminierung sind unterdurchschnittlich verbreitet.

Hieraus lässt sich schlussfolgern, dass die öffentlich gewordenen Fälle von wissenschaftlichem Fehlverhalten nicht die „Spitze des Eisbergs“ bilden, also nicht Ausdruck eines insgesamt problematischen Arbeitsklimas sind. Eine mögliche Erklärung, warum gerade die MPG mehrere öffentlich gewordene Fälle aufweist, wäre, dass hier das damalige Meldesystem nicht ausreichte, die jeweiligen Konflikte nachhaltig zu lösen.

Von den Personen mit Mobbing-Erfahrungen hat lediglich ein Drittel eine Meldung erstattet. Von den Personen, die angaben, sexuell diskriminiert worden zu sein, war es sogar nur ein Zehntel. Insgesamt gab nur jede zehnte betroffene Person von Mobbing (10,6 %) und nur eine von 25 Personen mit Erfahrungen von sexueller Diskriminierung (3,9 %) an, dass ihr Konflikt für sie durch die formalen Beschwerdewege zufriedenstellend gelöst wurde. Diese niedrigen Werte lassen sich jedoch nur bedingt als Hinweis auf eine geringe Effektivität der formalen Beschwerdewege interpretieren. Ein wesentlicher Anteil von Erfahrungen nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens wird nicht gemeldet, weil sie aus Sicht der Betroffenen unterhalb einer Bagatelldgrenze liegen oder sie der Ansicht sind, diese Konflikte selbst lösen zu können. Während ersteres nicht erhoben wurde, beträgt der Anteil der selbstständigen Lösungen für Mobbing 36,4 Prozent und für sexuelle Diskriminierung 44,9 Prozent. Dennoch prägen auch diese Erfahrungen von nichtwissenschaftlichem Fehlverhalten das Arbeitsklima für die Betroffenen und ihre Kollegen und Kolleginnen.

Wenn ein Konfliktfall gemeldet wird, wird er in den meisten Fällen der direkten Führungskraft oder der Institutsleitung berichtet. Offensichtlich wird also den Führungskräften die größte Regelungskompetenz und Durchsetzungsfähigkeit zugeschrieben. Dies entspricht auch dem Selbstverständnis der MPG, wonach die Institute um die Institutsleitungen „herum entstehen“ und die Institutsleitung große Freiheiten z. B. bei der Auswahl ihrer Forschungsthemen und der Auswahl der Mitarbeitenden genießt (Max-Planck-Gesellschaft, 2020a). Eine potenzielle Stärke dieses Systems aus Sicht des Führungspersonals ist, dass sich so eine Vielzahl von Konflikten schnell, lokal und unter Kontrolle der Institutsleitung lösen lassen. Eine Herausforderung ist, dass das Führungspersonal hinsichtlich seiner Mediationsrolle angemessen zu schulen ist und

die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend aufzuklären sind, dass das Führungspersonal weder durch eine gesetzliche Schweigepflicht gebunden ist noch eine neutrale Rolle im Institut einnimmt. Wenn, wie bei fast der Hälfte der nach eigenen Angaben gemobbten Personen der Fall, die Führungskraft selbst involviert ist (46,2 %), zeigt sich eine Schwachstelle dieses Systems in der Konfliktbewältigung (Schraudner et al., 2019).

Der Arbeitsalltag an den Forschungsinstituten ist in der Praxis von einer Vielzahl unterschiedlicher Abhängigkeitsverhältnisse und Beziehungen geprägt. Zwar verfügt die MPG über eine weit verzweigte Infrastruktur, um Beschwerden gegen nichtwissenschaftliches Fehlverhalten niedrigschwellig und anonym zu artikulieren. In den qualitativen Interviews bestand aber wenig Vertrauen insbesondere in die Berichtswege auf der lokalen Ebene. Befragte mit Mobbing-Erfahrungen berichteten, dass die jeweiligen Ansprechpersonen und -gremien sich in konkreten Fällen nicht als zuständig erachteten; der Meinung waren, angesichts der Hierarchien am Institut nicht helfen zu können; oder sogar mit befangenen Personen besetzt gewesen sein sollen. Eine neutrale Instanz zur Lösung von Konflikten war bereits zum Zeitpunkt der Befragung die Schlichtungsberatung auf Sektionsebene. Diese Beratungsmöglichkeit war aber nur einem Drittel der Beschäftigten bekannt.

Insbesondere wenn Beschäftigte Konflikte mit Direktoren und Direktorinnen ihres Instituts hatten, fehlten alternative Instanzen, die frühzeitig vor der Eskalation eines Konflikts moderieren konnten. Hier bestand ein Ungleichgewicht: Während Direktoren oder Direktorinnen in Konfliktfällen bereits frühzeitig Kommunikationskanäle in die Generalverwaltung offenstanden, war das Einreichen einer formalen Beschwerde bei der Generalverwaltung zum Zeitpunkt der Umfrage für die Beschäftigten eine wesentliche Hürde (der unter Umständen eine Auseinandersetzung mit befangenen lokalen Gremien vorangegangen ist). Ein möglicher Lösungsansatz wäre die Einrichtung eines unabhängigen Komitees zur Konfliktschlichtung, wie es auch das Doktoranden- und Doktorandinnen-Netzwerk der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der MPG in einem Positionspapier fordert (Helmholtz Juniors et al., 2019). Die MPG hat vor, während und nach der Umfrage entsprechende Maßnahmen wie die Einrichtung einer Vertrauensanwaltskanzlei und der Stabsstelle „Interne Untersuchungen“ ergriffen, die nun erläutert werden.

Neben der hier anhand der Daten diskutierten Fokussierung des Berichtswesens auf die Führungskräfte und lokale Lösungen, wurden in der im Auftrag der Max-Planck-Gesellschaft erstellten Studie noch eine Reihe weiterer Handlungsempfehlungen gegeben (Schraudner et al., 2019). Der hier diskutierte Aspekt scheint uns aber besonders wesentlich, um die Nutzung und das Vertrauen in die etablierten Meldestellen zu erklären. Nur ein niedrigschwelliges und frei von Beziehungs- und Interessen-

konstellationen agierendes Meldewesen wird ein hohes Vertrauen der Beschäftigten genießen. Der Schlüssel hierzu sind in der Früherkennung und dem Umgang mit Konflikten gut geschulte Führungskräfte und zusätzliche Meldestellen, die auch außerhalb der Hierarchieordnung an den Instituten funktionieren.

Wie oben bereits angesprochen wurde, hat die MPG vor und nach der Mitarbeitendenbefragung eine Reihe von Maßnahmen implementiert (Max-Planck-Gesellschaft, 2020b). Insbesondere zu nennen sind ein seit April 2019 eingerichtetes Employee and Manager Assistance Program (EMAP), als eine „Hotline“ für persönliche Beratung bei Herausforderungen am Arbeitsplatz vielfältiger Art, sowie eine zum Juli 2019 eingerichtete Stabsstelle „Interne Untersuchungen“ in der Generalverwaltung der MPG. Kurz vor der Mitarbeitendenbefragung wurde zudem eine Vertrauensanwaltskanzlei beauftragt, an die sich alle Beschäftigten vertraulich wenden können, um eine Einschätzung der rechtlichen Relevanz ihrer Sachverhalte zu bekommen. Im Jahr 2019 wurde ein für alle gültiger Code of Conduct zu den zentralen Werten der MPG und dem gewünschten Umgang miteinander verabschiedet. Im Jahr 2020 folgte die Gründung der Planck Academy, unter deren Dach Coachings und Seminare für Führungskräfte (unter anderem zu den Themen Compliance, Konfliktmanagement, Institutsmanagement) angeboten werden. Im Rahmen der Auswahlverfahren von wissenschaftlichen Führungskräften werden in Zukunft auch Führungskompetenzen thematisiert und deren Weiterentwicklung gefördert. Ebenfalls im Jahr 2020 traten zwei Gesamtbetriebsvereinbarungen zu den Themen „Hinweissystem“ und „Interessenkonflikte“ in Kraft.

Angesichts der hier dargestellten Herausforderungen sind die von der Max-Planck-Gesellschaft durchgeführten und geplanten Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsklimas an ihren Instituten als wesentliche Weiterentwicklungen des organisationalen Systems zur Prävention und Meldung von nichtwissenschaftlichem Fehlverhalten anzusehen. Das EMAP ermöglicht das frühzeitige Erkennen von Konflikten und bietet Beschäftigten aller Hierarchieebenen eine niedrigschwellige Beratung und Besprechung von Konflikten außerhalb ihres Instituts. Die Stabsstelle institutionalisiert und standardisiert die internen Untersuchungen bei nichtwissenschaftlichem Fehlverhalten und schafft so mehr Verfahrenstransparenz, wenngleich die Stabsstelle auch nicht außerhalb der Strukturen der Max-Planck-Gesellschaft steht. Dafür bietet die Stabsstelle nun allen Beschäftigten einen Weg, ihre Problematik frühzeitig in die Generalverwaltung zu bringen. Die Vertrauensanwaltskanzlei ermöglicht eine niedrigschwellige Rechtsberatung. Diese Möglichkeiten stehen dabei allen Beschäftigten offen und können unabhängig von Status und Karrierestufe aufgesucht werden. Somit gibt es mehrere neue Wege, wie beispielsweise auch nichtwissenschaftlich Beschäftigte sich im Falle des Erlebens von Mobbing Gehör verschaffen und Unterstützung suchen können. Durch die neu eingeführten Beschwerdemechanismen wird eine effektive

und faire Lösung von Konflikten wahrscheinlicher und die Eskalation von Konflikten bei nichtwissenschaftlichem Fehlverhalten in die Öffentlichkeit unwahrscheinlicher. Die Effektivität und Nutzung der neuen Meldestellen lassen sich jedoch abschließend nur im Wege einer Evaluation beurteilen.

Literatur

Aguilar, S. J. & Baek, C. (2020). Sexual harassment in academe is underreported, especially by students in the life and physical sciences. *PLOS ONE* 15(3), e0230312.

Charisius, H. (2019). „Ja, es gibt beunruhigende Zahlen“. Mobbing in der Wissenschaft. *Süddeutsche Zeitung*, 27.06.2019. <https://www.sueddeutsche.de/wissen/mobbing-max-planck-gesellschaft-diskriminierung-interview-stratmann-1.4502031>.

Clancy, K. B. H., Cortina, L. M. & Kirkland, A. R. (2020). Opinion: Use science to stop sexual harassment in higher education. *Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A.* 117(37), 22614–22618.

Der Standard. (2020). Mobbingvorwürfe an der Uni Klagenfurt. Eine Geografin klagt gegen ihre fristlose Entlassung. *derStandard.de*, 31.01.2020. <https://www.derstandard.de/story/2000113997813/mobbing-an-der-uni-klagenfurt>.

Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress* 23(1), 24–44.

Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology* 5(2), 185–201.

Helmholtz Juniors, Promovierende IPP Mainz, Leibniz PhD Network & Max Planck PhDnet. (2019). *Machtmissbrauch und Konfliktlösung*. N² Positionspapier. <https://www.phdnet.mpg.de/52515/02-n2-positionspapier-konfliktloesung-und-machtmissbrauch-in-der-wissenschaft.pdf>.

Hochschulrektorenkonferenz. (1998). *Zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten in den Hochschulen*. <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/zum-umgang-mit-wissenschaftlichem-fehlverhalten-in-den-hochschulen/>.

Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S. & Stibal, J. (2003). Reported Incidence Rates of Work-Related Sexual Harassment in the United States: Using Meta-Analysis to Explain Reported Rate Disparities. *Personnel Psychology* 56(3), 607–631.

Jenkins, R. (2014). *Social Identity*. London: Routledge.

Lampman, C., Phelps, A., Bancroft, S. & Beneke, M. (2009). Contrapower Harassment in Academia: A Survey of Faculty Experience with Student Incivility, Bullying, and Sexual Attention. *Sex Roles* 60(56), 331–346.

Luhmann, N. (2013). *Legitimation durch Verfahren* (9. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 443).

Max-Planck-Gesellschaft. (2020a). *Ein Porträt der Max-Planck-Gesellschaft*. <https://www.mpg.de/kurzportrait>.

Max-Planck-Gesellschaft. (2020b). *Konflikt- und Psychosoziale Beratung. Anlaufstellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konfliktfall*. <https://www.mpg.de/12210466/umgang-mit-konflikten>.

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press.

Nielsen, M. B., Einarsen, S. & Matthiesen S. B. (2010). The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying. A Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83(4), 955–979.

Pyritz, L. (2018). „Ganz starke Abhängigkeit von einer einzelnen Person“. Mobbing an Forschungseinrichtungen. *Deutschlandfunk*, 12.07.2018. https://www.deutschlandfunk.de/mobbing-an-forschungseinrichtungen-ganz-starke.676.de.html?dram:article_id=422804.

Schenkel, L. (2019). Die ETH entlässt Professorin Carollo wegen Mobbing-Vorwürfen. 7 Antworten zur ersten Kündigung in der Geschichte der Hochschule. *Neue Zürcher Zeitung*, 15.07.2019. <https://www.nzz.ch/zuerich/eth-zuerich-entlaesst-professorin-carollo-die-wichtigsten-fakten-ld.1495950>.

Schraudner, M., Striebing, C. & Hochfeld, K. (2019). *Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft. Ergebnisbericht*. Hg. v. Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. Stuttgart.

Schumann, F. (2018). Tania Singer ist als Max-Planck-Direktorin zurückgetreten. Nach Mobbing-Vorwürfen. *Der Tagesspiegel*, 05.12.2018. <https://www.tagesspiegel.de/wissen/nach-mobbing-vorwuergen-tania-singer-ist-als-max-planck-direktorin-zurueckgetreten/23719222.html>.

Teddlie, C. & Tashakkori, A. (2010). *Foundations of mixed methods research. Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. [Nachdr.]. Los Angeles: Sage Publ.

University and College Union. (2012). *2012 Occupational Stress Survey – the Relationships Stressor in HE*. https://www.ucu.org.uk/media/5521/The-Relationships-stressor-higher-education/pdf/ucu_occstress12_herelationships.pdf.

Zabrodska, K. & Květon, P. (2013). Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among University Employees. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 25(2), 89–108.

Angaben zu den Autoren und der Autorin:

Dr. Clemens Striebing

Sascha Schneider

Prof. Dr. Martina Schraudner

Center for Responsible Research and Innovation am Fraunhofer IAO

Hardenbergstraße 20

10623 Berlin

E-Mail: clemens.striebling@iao.fraunhofer.de

sascha.schneider@iao.fraunhofer.de

martina.schraudner@iao.fraunhofer.de

Dr. Clemens Striebing ist Senior Researcher am Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI) des Fraunhofer IAO, wo er nationale und internationale Projekte zum Thema Organisationkultur und -transformation betreut. Insbesondere forscht er zu Gender und Vielfalt im Forschungs- und Innovationssystem sowie zum Wissens- und Technologietransfer in Innovationsökosystemen.

Sascha Schneider ist Research Assistant am CeRRI. Seine Forschungsinteressen sind empirische Sozialforschung und soziologische Betrachtungen zu Gender & Diversity, Ausbeutung, Digitalisierung und Kapitalismus.

Prof. Dr. Martina Schraudner leitet das Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation und ist seit Januar 2018 im Vorstand der acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V. An der Technischen Universität Berlin leitet Prof. Dr. Martina Schraudner das Fachgebiet „Gender und Diversity in der Technik und Produktentwicklung“.

Anhang

Tabelle A 1: Wurden Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den vergangenen zwölf Monaten gemobbt?

		Anzahl	Prozent
Wurden Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den vergangenen zwölf Monaten gemobbt?	Nie	7577	89,9 %
	Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	852	10,1 %
Gesamt		8429	100,0 %

Tabelle A 2: Betroffenheit von Mobbing innerhalb der letzten zwölf Monate * Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte

			Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte		Gesamt
			Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	Wissenschaftlich Beschäftigte	
Wurden Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den vergangenen zwölf Monaten gemobbt?	Nie	Anzahl	2201 88,1 %	3260 92,5 %	5461 90,7 %
	Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl	296 11,9 %	264 7,5 %	560 9,3 %
Gesamt		Anzahl	2497 100,0 %	3524 100,0 %	6021 100,0 %

Cramers V = 0,080; p = 0,000.

Tabelle A 3: Betroffenheit von Mobbing innerhalb der letzten zwölf Monate * Geschlecht

			Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an		Gesamt
			Weiblich	Männlich	
Wurden Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den vergangenen zwölf Monaten gemobbt?	Nie	Anzahl	3144 88,0 %	3530 92,3 %	6674 90,2 %
	Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl	428 12,0 %	295 7,7 %	723 9,8 %
Gesamt		Anzahl	3572 100,0 %	3825 100,0 %	7397 100,0 %

Cramers V = 0,075; p = 0,000.

Tabelle A 4: Betroffenheit von Mobbing innerhalb der letzten zwölf Monate * Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte * Nationalität

Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte				Nationalität			Gesamt
				Deutsch	Anderes EU-Land	Nicht EU-Land	
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	Wurden Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den vergangenen zwölf Monaten gemobbt?	Nie	Anzahl	1870 87,7 %	31 88,6 %	64 95,5 %	1965 88,0 %
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl	262 12,3 %	4 11,4 %	3 4,5 %	269 12,0 %
	Gesamt		Anzahl	2132 100,0 %	35 100,0 %	67 100,0 %	2234 100,0 %
Wissenschaftlich Beschäftigte	Wurden Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den vergangenen zwölf Monaten gemobbt?	Nie	Anzahl	1776 93,7 %	664 88,9 %	616 93,1 %	3056 92,5 %
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl	119 6,3 %	83 11,1 %	46 6,9 %	248 7,5 %
	Gesamt		Anzahl	1895 100,0 %	747 100,0 %	662 100,0 %	3304 100,0 %
Gesamt	Wurden Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den vergangenen zwölf Monaten gemobbt?	Nie	Anzahl	3646 90,5 %	695 88,9 %	680 93,3 %	5021 90,7 %
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl	381 9,5 %	87 11,1 %	49 6,7 %	517 9,3 %
	Gesamt		Anzahl	4027 100,0 %	782 100,0 %	729 100,0 %	5538 100,0 %

Global: Cramers V = 0,040; p = 0,030.

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,046; p = 0,195.

Wissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,076; p = 0,000.

Tabelle A 5: Betroffenheit von Mobbing innerhalb der letzten zwölf Monate * Altersspanne

			Bitte geben Sie ihre Altersspanne an				Gesamt
			15–29	30–44	45–59	60 und älter	
Wurden Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den vergangenen zwölf Monaten gemobbt?	Nie	Anzahl	1559	2784	2008	392	6743
			93,4 %	90,5 %	87,4 %	89,1 %	90,1 %
	Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl	110	291	290	48	739
			6,6 %	9,5 %	12,6 %	10,9 %	9,9 %
Gesamt		Anzahl	1669	3075	2298	440	7482
			100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Cramers V = 0,045; p = 0,000.

Tabelle A 6: Sexuelle Diskriminierung * Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte * Altersspanne (gefiltert für Geschlecht = Weiblich)

Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte				Bitte geben Sie Ihre Altersspanne an				Gesamt
				15-29	30-44	45-59	60 und älter	
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den letzten zwölf Monaten eine Erfahrung gemacht, die Sie als „sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung“ bezeichnen würden?	Nie	Anzahl	130 93,5 %	403 94,8 %	572 96,9 %	92 98,9 %	1197 96,0 %
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl	9 6,5 %	22 5,2 %	18 3,1 %	1 1,1 %	50 4,0 %
	Gesamt	Anzahl	139 100,0 %	425 100,0 %	590 100,0 %	93 100,0 %	1247 100,0 %	
Wissenschaftlich Beschäftigte	Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den letzten zwölf Monaten eine Erfahrung gemacht, die Sie als „sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung“ bezeichnen würden?	Nie	Anzahl	428 91,8 %	475 90,3 %	162 93,6 %	31 100,0 %	1096 91,6 %
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl	38 8,2 %	51 9,7 %	11 6,4 %	0 0,0 %	100 8,4 %
	Gesamt	Anzahl	466 100,0 %	526 100,0 %	173 100,0 %	31 100,0 %	1196 100,0 %	
Gesamt	Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den letzten zwölf Monaten eine Erfahrung gemacht, die Sie als „sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung“ bezeichnen würden?	Nie	Anzahl	558 92,2 %	878 92,3 %	734 96,2 %	123 99,2 %	2293 93,9 %
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl	47 7,8 %	73 7,7 %	29 3,8 %	1 0,8 %	150 6,1 %
	Gesamt	Anzahl	605 100,0 %	951 100,0 %	763 100,0 %	124 100,0 %	2443 100,0 %	

Global: Cramers V = 0,091; p = 0,000.

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,076; p = 0,066.

Wissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,065; p = 0,173.

Tabelle A 7: Sexuelle Diskriminierung * Geschlecht * Wissenschaftlich oder nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

			Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte		Gesamt
			Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	Wissenschaftlich Beschäftigte	
Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an					
Weiblich	Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den letzten zwölf Monaten eine Erfahrung gemacht, die Sie als „sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung“ bezeichnen würden?	Nie	Anzahl 1209 95,9%	1100 91,6%	2309 93,8%
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl 52 4,1%	101 8,4%	153 6,2%
	Gesamt		Anzahl 1261 100,0%	1201 100,0%	2462 100,0%
Männlich	Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den letzten zwölf Monaten eine Erfahrung gemacht, die Sie als „sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung“ bezeichnen würden?	Nie	Anzahl 931 97,8%	2051 98,3%	2982 98,1%
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl 21 2,2%	36 1,7%	57 1,9%
	Gesamt		Anzahl 952 100,0%	2087 100,0%	3039 100,0%
Gesamt	Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den letzten zwölf Monaten eine Erfahrung gemacht, die Sie als „sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung“ bezeichnen würden?	Nie	Anzahl 2140 96,7%	3151 95,8%	5291 96,2%
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl 73 3,3%	137 4,2%	210 3,8%
	Gesamt		Anzahl 2213 100,0%	3288 100,0%	5501 100,0%

Global: Cramers V = 0,022; p = 0,099.

Weiblich: Cramers V = 0,089; p = 0,000.

Männlich: Cramers V = 0,016; p = 0,365.

Tabelle A 8: Sexuelle Diskriminierung * Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte * Nationalität (gefiltert für Geschlecht = Weiblich)

Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte			Nationalität			Gesamt
			Deutsch	Anderes EU-Land	Nicht EU-Land	
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den letzten zwölf Monaten eine Erfahrung gemacht, die Sie als „sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung“ bezeichnen würden?	Nie	Anzahl 1139 95,9%	19 90,5%	34 100,0%	1192 95,9%
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl 49 4,1%	2 9,5%	0 0,0%	51 4,1%
	Gesamt	Anzahl 1188 100,0%	21 100,0%	34 100,0%	1243 100,0%	
Wissenschaftlich Beschäftigte	Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den letzten zwölf Monaten eine Erfahrung gemacht, die Sie als „sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung“ bezeichnen würden?	Nie	Anzahl 582 92,8%	263 92,0%	235 89,7%	1080 91,9%
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl 45 7,2%	23 8,0%	27 10,3%	95 8,1%
	Gesamt	Anzahl 627 100,0%	286 100,0%	262 100,0%	1175 100,0%	
Gesamt	Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz bei der Max-Planck-Gesellschaft in den letzten zwölf Monaten eine Erfahrung gemacht, die Sie als „sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung“ bezeichnen würden?	Nie	Anzahl 1721 94,8%	282 91,9%	269 90,9%	2272 94,0%
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl 94 5,2%	25 8,1%	27 9,1%	146 6,0%
	Gesamt	Anzahl 1815 100,0%	307 100,0%	296 100,0%	2418 100,0%	

Global: Cramers V = 0,063; p = 0,008.

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,049; p = 0,220.

Wissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,046; p = 0,296.

Tabelle A 9: Andersbehandlung aufgrund von Geschlecht * Vereinfachte Position der wissenschaftlich Beschäftigten * Geschlecht

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an				Vereinfachte Position der wissenschaftlich Beschäftigten				Gesamt
				Direktor/-in, Forschungsgruppenleiter/-in	Doktorand/-in	Postdoktorand/-in	Weitere/-r angestellte/-r Forschungsmitarbeiter/-in	
Weiblich	... Sie aufgrund Ihres Geschlechts anders behandelt haben?	Nie	Anzahl 47 40,9%	287 56,1%	238 57,9%	211 70,6%	783 58,6%	
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl 68 59,1%	225 43,9%	173 42,1%	88 29,4%	554 41,4%	
	Gesamt		Anzahl 115 100,0%	512 100,0%	411 100,0%	299 100,0%	1337 100,0%	
Männlich	... Sie aufgrund Ihres Geschlechts anders behandelt haben?	Nie	Anzahl 232 88,2%	607 88,9%	550 91,7%	484 90,3%	1873 90,0%	
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl 31 11,8%	76 11,1%	50 8,3%	52 9,7%	209 10,0%	
	Gesamt		Anzahl 263 100,0%	683 100,0%	600 100,0%	536 100,0%	2082 100,0%	
Gesamt	... Sie aufgrund Ihres Geschlechts anders behandelt haben?	Nie	Anzahl 279 73,8%	894 74,8%	788 77,9%	695 83,2%	2656 77,7%	
		Gelegentlich, monatlich, wöchentlich oder täglich	Anzahl 99 26,2%	301 25,2%	223 22,1%	140 16,8%	763 22,3%	
	Gesamt		Anzahl 378 100,0%	1195 100,0%	1011 100,0%	835 100,0%	3419 100,0%	

Global: Cramers V = 0,083; p = 0,000.

Weiblich: Cramers V = 0,159; p = 0,000.

Männlich: Cramers V = 0,043; p = 0,285.

Tabelle A 10: Unterstützung in der Karriereentwicklung durch Führungskräfte *
Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte * Geschlecht

Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte				Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an			Gesamt
				Weiblich	Männlich	Keine Antwort/ Anderes Geschlecht	
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	Unterstützung in der Karriereentwicklung durch Führungskräfte	Überhaupt nicht oder kaum	Anzahl	428 41,3%	318 36,9%	112 42,9%	858 39,7%
		Mäßig	Anzahl	260 25,1%	218 25,3%	67 25,7%	545 25,2%
		Sehr oder voll und ganz	Anzahl	349 33,7%	326 37,8%	82 31,4%	757 35,0%
	Gesamt		Anzahl	1037 100,0%	862 100,0%	261 100,0%	2160 100,0%
Wissenschaftlich Beschäftigte	Unterstützung in der Karriereentwicklung durch Führungskräfte	Überhaupt nicht oder kaum	Anzahl	322 28,8%	400 21,1%	52 24,9%	774 24,0%
		Mäßig	Anzahl	293 26,2%	499 26,3%	64 30,6%	856 26,6%
		Sehr oder voll und ganz	Anzahl	504 45,0%	997 52,6%	93 44,5%	1594 49,4%
	Gesamt		Anzahl	1119 100,0%	1896 100,0%	209 100,0%	3224 100,0%
Gesamt	Unterstützung in der Karriereentwicklung durch Führungskräfte	Überhaupt nicht oder kaum	Anzahl	750 34,8%	718 26,0%	164 34,9%	1632 30,3%
		Mäßig	Anzahl	553 25,6%	717 26,0%	131 27,9%	1401 26,0%
		Sehr oder voll und ganz	Anzahl	853 39,6%	1323 48,0%	175 37,2%	2351 43,7%
	Gesamt		Anzahl	2156 100,0%	2758 100,0%	470 100,0%	5384 100,0%

Global: Cramers V = 0,074; p = 0,000.

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,039; p = 0,164.

Wissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,066; p = 0,000.

Tabelle A 11: Persönliche Gespräche mit der Führungskraft zur Karriereentwicklung
 * Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte * Geschlecht

Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte				Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an			Gesamt
				Weiblich	Männlich	Keine Antwort/ Anderes Geschlecht	
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	Haben Sie im Jahr 2018 mit Ihrer Führungskraft ein persönliches Gespräch (d.h. Vier-Augen-Gespräch; z. B. jährliches Mitarbeitendengespräch oder Postdoc-Statusgespräch) über Ihre Arbeit und zukünftige Ziele gehabt?	Ja	Anzahl 529 46,3%	457 53,0%	139 50,5%	1125 49,3%	
		Nein	Anzahl 614 53,7%	406 47,0%	136 49,5%	1156 50,7%	
	Gesamt	Anzahl 1143 100,0%	863 100,0%	275 100,0%	2281 100,0%		
Wissenschaftlich Beschäftigte	Haben Sie im Jahr 2018 mit Ihrer Führungskraft ein persönliches Gespräch (d.h. Vier-Augen-Gespräch; z. B. jährliches Mitarbeitendengespräch oder Postdoc-Statusgespräch) über Ihre Arbeit und zukünftige Ziele gehabt?	Ja	Anzahl 748 69,0%	1344 74,1%	160 76,9%	2252 72,5%	
		Nein	Anzahl 336 31,0%	469 25,9%	48 23,1%	853 27,5%	
	Gesamt	Anzahl 1084 100,0%	1813 100,0%	208 100,0%	3105 100,0%		
Gesamt	Haben Sie im Jahr 2018 mit Ihrer Führungskraft ein persönliches Gespräch (d.h. Vier-Augen-Gespräch; z. B. jährliches Mitarbeitendengespräch oder Postdoc-Statusgespräch) über Ihre Arbeit und zukünftige Ziele gehabt?	Ja	Anzahl 1277 57,3%	1801 67,3%	299 61,9%	3377 62,7%	
		Nein	Anzahl 950 42,7%	875 32,7%	184 38,1%	2009 37,3%	
	Gesamt	Anzahl 2227 100,0%	2676 100,0%	483 100,0%	5386 100,0%		

Global: Cramers V = 0,098; p = 0,000.

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,063; p = 0,011.

Wissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,060; p = 0,004.

Tabelle A 12: ... nutzt ihren Einfluss, um meine Karriere voranzubringen. * Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte * Geschlecht

Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte				Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an			Gesamt
				Weiblich	Männlich	Keine Antwort/ Anderes Geschlecht	
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	... nutzt ihren Einfluss, um meine Karriere voranzubringen.	Überhaupt nicht oder kaum	Anzahl	491 47,8 %	382 44,5 %	126 49,4 %	999 46,7 %
		Mäßig	Anzahl	243 23,6 %	196 22,8 %	56 22,0 %	495 23,1 %
		Sehr oder voll und ganz	Anzahl	294 28,6 %	280 32,6 %	73 28,6 %	647 30,2 %
	Gesamt		Anzahl	1028 100,0 %	858 100,0 %	255 100,0 %	2141 100,0 %
Wissenschaftlich Beschäftigte	... nutzt ihren Einfluss, um meine Karriere voranzubringen.	Überhaupt nicht oder kaum	Anzahl	401 36,3 %	550 29,5 %	72 35,6 %	1023 32,3 %
		Mäßig	Anzahl	282 25,5 %	482 25,9 %	58 28,7 %	822 25,9 %
		Sehr oder voll und ganz	Anzahl	423 38,2 %	831 44,6 %	72 35,6 %	1326 41,8 %
	Gesamt		Anzahl	1106 100,0 %	1863 100,0 %	202 100,0 %	3171 100,0 %
Gesamt	... nutzt ihren Einfluss, um meine Karriere voranzubringen.	Überhaupt nicht oder kaum	Anzahl	892 41,8 %	932 34,3 %	198 43,3 %	2022 38,1 %
		Mäßig	Anzahl	525 24,6 %	678 24,9 %	114 24,9 %	1317 24,8 %
		Sehr oder voll und ganz	Anzahl	717 33,6 %	1111 40,8 %	145 31,7 %	1973 37,1 %
	Gesamt		Anzahl	2134 100,0 %	2721 100,0 %	457 100,0 %	5312 100,0 %

Global: Cramers V = 0,063; p = 0,000.

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,033; p = 0,333.

Wissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,056; p = 0,001.

Tabelle A 13: Weniger Elternzeit um berufliche Nachteile zu vermeiden * Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte * Geschlecht

Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte				Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an		Gesamt
				Weiblich	Männlich	
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	Um berufliche Nachteile zu vermeiden, habe ich weniger Elternzeit genommen, als ich gewollt hätte.	Stimme nicht oder überhaupt nicht zu	Anzahl	195 73,6%	104 72,7%	299 73,3%
		Stimme weder zu noch nicht zu	Anzahl	18 6,8%	15 10,5%	33 8,1%
		Stimme zu oder voll und ganz zu	Anzahl	52 19,6%	24 16,8%	76 18,6%
	Gesamt		Anzahl	265 100,0%	143 100,0%	408 100,0%
Wissenschaftlich Beschäftigte	Um berufliche Nachteile zu vermeiden, habe ich weniger Elternzeit genommen, als ich gewollt hätte.	Stimme nicht oder überhaupt nicht zu	Anzahl	78 44,3%	105 52,0%	183 48,4%
		Stimme weder zu noch nicht zu	Anzahl	18 10,2%	24 11,9%	42 11,1%
		Stimme zu oder voll und ganz zu	Anzahl	80 45,5%	73 36,1%	153 40,5%
	Gesamt		Anzahl	176 100,0%	202 100,0%	378 100,0%
Gesamt	Um berufliche Nachteile zu vermeiden, habe ich weniger Elternzeit genommen, als ich gewollt hätte.	Stimme nicht oder überhaupt nicht zu	Anzahl	273 61,9%	209 60,6%	482 61,3%
		Stimme weder zu noch nicht zu	Anzahl	36 8,2%	39 11,3%	75 9,5%
		Stimme zu oder voll und ganz zu	Anzahl	132 29,9%	97 28,1%	229 29,1%
	Gesamt		Anzahl	441 100,0%	345 100,0%	786 100,0%

Global: Cramers V = 0,048; Signifikanz: 0,857.

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,070; p = 0,801.

Wissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,085; p = 0,671.

Tabelle A 14: Nachteile aus der Verantwortung für Kinder * Geschlecht * Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte

Wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte				Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an			Gesamt
				Weiblich	Männlich	Keine Antwort/ Anderes Geschlecht	
Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	Aufgrund der Verantwortung für meine Kinder habe ich Nachteile für meine Karriere in meiner Einrichtung oder meinem Institut erlebt.	Stimme nicht oder überhaupt nicht zu	Anzahl	337 65,1%	314 83,7%	91 77,8%	742 73,5%
		Stimme weder zu noch nicht zu	Anzahl	82 15,8%	29 7,7%	9 7,7%	120 11,9%
		Stimme zu oder voll und ganz zu	Anzahl	99 19,1%	32 8,5%	17 14,5%	148 14,7%
	Gesamt	Anzahl	518 100,0%	375 100,0%	117 100,0%	1010 100,0%	
Wissenschaftlich Beschäftigte	Aufgrund der Verantwortung für meine Kinder habe ich Nachteile für meine Karriere in meiner Einrichtung oder meinem Institut erlebt.	Stimme nicht oder überhaupt nicht zu	Anzahl	138 47,8%	456 70,0%	30 55,6%	624 62,8%
		Stimme weder zu noch nicht zu	Anzahl	33 11,4%	81 12,4%	10 18,5%	124 12,5%
		Stimme zu oder voll und ganz zu	Anzahl	118 40,8%	114 17,5%	14 25,9%	246 24,7%
	Gesamt	Anzahl	289 100,0%	651 100,0%	54 100,0%	994 100,0%	
Gesamt	Aufgrund der Verantwortung für meine Kinder habe ich Nachteile für meine Karriere in meiner Einrichtung oder meinem Institut erlebt.	Stimme nicht oder überhaupt nicht zu	Anzahl	475 58,9%	770 75,0%	121 70,8%	1366 68,2%
		Stimme weder zu noch nicht zu	Anzahl	115 14,3%	110 10,7%	19 11,1%	244 12,2%
		Stimme zu oder voll und ganz zu	Anzahl	217 26,9%	146 14,2%	31 18,1%	394 19,7%
	Gesamt	Anzahl	807 100,0%	1026 100,0%	171 100,0%	2004 100,0%	

Global: Cramers V = 0,132; p = 0,000.

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,177; p = 0,000.

Wissenschaftlich Beschäftigte: Cramers V = 0,188; p = 0,000.