

Beiträge zur HOCHSCHULFORSCHUNG

1-2 | 2021

Thema: Anonyme Anschuldigungen in der Wissenschaft

- Verbreitung und Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens ■ Perspectives from early career researchers ■ Entlassung und Degradierung von Professorinnen ■ Vorurteile und Verfahren bei anonymen Anschuldigungen ■ Kein Platz für falsche Rücksichtnahmen
- Der DFG-Kodex zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis ■ Stories and questions arising from academic mobbing ■ Rechtliche Vorgaben für die universitäre Krisenkommunikation
- Anonyme Hinweise aus Sicht des „Ombudsman für die Wissenschaft“ ■ Rechtlicher Rahmen ■ Krisenkommunikation in der Wissenschaft ■ Spruchpraxis des deutschen Presserats

Beiträge zur HOCHSCHULFORSCHUNG

1-2 | 2021

Thema: Anonyme Anschuldigungen in der Wissenschaft

■ Verbreitung und Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens ■ Perspectives from early

career researchers ■ Entlassung und Degradierung von Professorinnen ■ Vorurteile und

Verfahren bei anonymen Anschuldigungen ■ Kein Platz für falsche Rücksichtnahmen

■ Der DFG-Kodex zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis ■ Stories and questions arising

from academic mobbing ■ Rechtliche Vorgaben für die universitäre Krisenkommunikation

■ Anonyme Hinweise aus Sicht des „Ombudsman für die Wissenschaft“ ■ Rechtlicher

Rahmen ■ Krisenkommunikation in der Wissenschaft ■ Spruchpraxis des deutschen Presserats

Impressum

Beiträge zur Hochschulforschung

erscheinen viermal im Jahr

ISSN (Print) 0171-645X

ISSN (Online) 2567-8841

Herausgeber: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung
und Hochschulplanung, Lazarettstraße 67, 80636 München

Tel.: 089/2 1234-405, Fax: 089/2 1234-450

E-Mail: Sekretariat@ihf.bayern.de

Internet: <https://www.ihf.bayern.de>

Herausgeberbeirat:

Prof. Dr. Katrin Auspurg (Ludwig-Maximilians-Universität München)

Dr. Dr. Lutz Bornmann (Max-Planck-Gesellschaft)

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans (Universität Hannover, DZHW)

Prof. Dr. Georg Krücken (Universität Kassel, INCHER)

Prof. Dr. Isabell Welpel (Technische Universität München, IHF)

Dr. Lydia Hartwig (IHF)

Prof. Dr. Yvette Hofmann (IHF)

Redaktion: Dr. Lydia Hartwig (V.i.S.d.P.), Stefanie Poschlod
Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

E-Mail: Hartwig@ihf.bayern.de

Die abgedruckten Beiträge geben die Meinung der Verfasser wieder.

Graphische Gestaltung: Haak & Nakat, München

Satz: Dr. Ulrich Scharmer, München

Druck: Steinmeier, Deiningen

Ausrichtung, Themenspektrum und Zielgruppen

Die „Beiträge zur Hochschulforschung“ sind eine der führenden wissenschaftlichen Zeitschriften im Bereich der Hochschulforschung im deutschen Sprachraum. Sie zeichnen sich durch hohe Qualitätsstandards, ein breites Themenspektrum und eine große Reichweite aus. Kennzeichnend sind zudem die Verbindung von Wissenschaftlichkeit und Relevanz für die Praxis sowie die Vielfalt der Disziplinen und Zugänge. Dabei können die „Beiträge“ auf eine lange Tradition zurückblicken. Die Zeitschrift erscheint seit ihrer Gründung 1979 viermal im Jahr und publiziert Artikel zu Veränderungen in Universitäten, Fachhochschulen und anderen Einrichtungen des tertiären Bildungsbereichs sowie Entwicklungen in Hochschul- und Wissenschaftspolitik in nationaler und internationaler Perspektive.

Wichtige Themenbereiche sind:

- Governance von Hochschulen und Forschungseinrichtungen,
- Steuerung und Optimierung von Hochschulprozessen,
- Hochschulfinanzierung,
- Qualitätssicherung und Leistungsmessung,
- Studium und Studierende, Umsetzung des Bologna-Prozesses,
- Übergänge zwischen Schule, Hochschule und Arbeitsmarkt,
- Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs, akademische Karrieren,
- Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft,
- Wissenschaft und Wirtschaft,
- International vergleichende Hochschulforschung,
- Wissenschaftsforschung.

Die Zeitschrift veröffentlicht quantitative und qualitative empirische Analysen, Vergleichsstudien, Überblicksartikel und Einblicke in die Praxis, die ein anonymes Peer Review-Verfahren (double blind) durchlaufen haben. Sie bietet die Möglichkeit zum Austausch von Forschungsergebnissen und stellt ein Forum für Hochschulforscher und Experten aus der Praxis dar. Neben Ausgaben, die das gesamte Spektrum der Hochschulforschung abbilden, erscheinen in regelmäßigen Abständen Themenhefte. Hierfür erfolgt in der Regel ein Call for Papers. Manuskripte können jederzeit in deutscher und englischer Sprache eingereicht werden.

Die „Beiträge“ richten sich an Wissenschaftler, die sich mit Fragen des Hochschulwesens und seiner Entwicklung befassen, aber auch an politische Entscheidungsträger, Hochschulleitungen, Mitarbeiter in Hochschulverwaltungen, Ministerien sowie Wissenschafts- und Hochschulorganisationen.

Alle Ausgaben der „Beiträge zur Hochschulforschung“ erscheinen in gedruckter Form und werden auf der Homepage unter www.bzh.bayern.de veröffentlicht, die einzelnen Artikel sind nach verschiedenen Kategorien recherchierbar.

Inhalt

Editorial

Carola Jungwirth, Kai von Lewinski, Daniela Wawra, Barbara Zehnpfennig, Isabell Welppe, Lydia Hartwig: Absender unbekannt. Verfahren der Wissenschaft zum Umgang mit anonymen Anschuldigungen 4

Abstracts 10

Ebene der persönlichen Beziehungskonstellationen und Hochschulgovernance

Clemens Striebing, Sascha Schneider, Martina Schraudner: Die Verbreitung und Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens in Forschungsorganisationen: Die größten Herausforderungen am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft 14

Jana Lasser, Lindsey Bultema, Anja Jahn, Michaela Löffler, Vera Minneker, Cornelia van Scherpenberg: Power abuse and anonymous accusations in academia – Perspectives from early career researchers and recommendations for improvement 48

Heike Egner, Anke Uhlenwinkel: Entlassung und öffentliche Degradierung von Professorinnen. Eine empirische Analyse struktureller Gemeinsamkeiten anscheinend unterschiedlicher „Fälle“ 62

Maïke Reimer, Isabell Welppe: Vorurteile und Verfahren beim Umgang mit anonymen Anschuldigungen: Was Forschungsorganisationen richtig und falsch machen können 86

Bernhard Kempen: Kein Platz für falsche Rücksichtnahmen und Anschuldigungen 106

Harald von Kalm: Welche Neuerungen bringt der Kodex „Leitlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis“ im Vergleich zur vorhergehenden Denkschrift? 110

Kenneth Westhues: Three stories and five questions arising from research on academic mobbing 118

Ebene der rechtlichen Rahmenbedingungen

Kai von Lewinski: Der Elfenbeinturm im Sturm der Entrüstung – Rechtliche Vorgaben für die universitäre Krisenkommunikation	128
Hjördis Czesnick, Stephan Rixen: Sind anonyme Hinweise auf wissen- schaftliches Fehlverhalten ein Problem? – Eine Einschätzung aus Sicht des „Ombudsman für die Wissenschaft“	140
Klaus Herrmann: Wie Hochschulen mit anonymen Verdachtsäußerungen umgehen müssen	152

Ebene der medialen Vervielfältigung

Hannah Schmid-Petri: Krisenkommunikation in der Wissenschaft – Die Reaktion auf Anschuldigungen und der Umgang mit Skandalen	172
Sonja Volkmann-Schluck: Medienethische Verantwortung bei der Bericht- erstattung über anonyme Vorwürfe in der Wissenschaft: Beispiele aus der Spruchpraxis des Deutschen Presserats	184
Hinweise für Autorinnen und Autoren	194

Editorial:

Absender unbekannt. Verfahren der Wissenschaft zum Umgang mit anonymen Anschuldigungen

In den letzten Jahren scheinen sich die Fälle von oft anonymen, aber auch offenen Anschuldigungen gegen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu häufen. An den Hochschulen selbst und in den Medien werden diese Fälle oft kontrovers diskutiert. Zum Teil werden Betroffene von den Vorwürfen von offizieller Seite freigesprochen, manchmal werden sie verurteilt. Immer stehen die Beschuldigten am Pranger: ob sich die Vorwürfe nun als berechtigt oder unberechtigt herausstellen, die Beschuldigten vollständig oder zum Teil rehabilitiert werden oder ihr Fall eine fortwährende Kontroverse bleibt. Dabei sind es nicht nur Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen, die freisprechen oder verurteilen, auch Studierendenverbände, weitere Interessengruppen und Medien definieren ihre Positionen.

Für die beschuldigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler steht viel auf dem Spiel: neben ihrer persönlichen und wissenschaftlichen Reputation auch ihre psychische Gesundheit und ihre wirtschaftliche Absicherung. Hieraus lässt sich eine Vielzahl an Fragestellungen ableiten: Sind bestehende Verfahren ausreichend, was kann als best practice herangezogen werden, wo gibt es Verbesserungs- bzw. Nachholbedarf? Gibt es zudem systemimmanente Gründe, die die Anonymität von Whistleblowern im Bereich der Wissenschaft rechtfertigen bzw. sogar notwendig machen? Asymmetrien und persönliche Abhängigkeiten könnten die Austragung von Konflikten mittels anonymer Hinweise einerseits unumgänglich, andererseits aber auch attraktiv und zu einer bedenkenlosen Praxis der Machtausübung machen.

Zur Beantwortung dieser Fragen wurde die wissenschaftliche Tagung „Absender unbekannt. Verfahren der Wissenschaft zum Umgang mit anonymen Anschuldigungen“ von der Universität Passau am 20./21. Februar 2020 in Kooperation mit dem Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), dem Deutschen Hochschulverband (DHV), der Forschungsstelle für Wissenschafts- und Hochschulrecht der FAU Erlangen-Nürnberg und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) durchgeführt.

Ziel dieser Tagung war es, einen genauen Blick darauf zu werfen, wie seitens der Hochschulen, Wissenschaftsverbände und Medien mit Anschuldigungen, vor allem auch anonymer Art, umgegangen wird. Zentrale Ergebnisse sind nun in diesem Band zusammengefasst. Dabei soll das Phänomen „(Anonyme) Hinweise und Anschuldigungen in der Wissenschaft“ vertieft analysiert und diskutiert werden. Dazu scheint ein Diskurs geeignet, der auf unterschiedlichen Ebenen ansetzt:

1. Auf der Ebene der personellen Beziehungskonstellationen und der Hochschulgovernance,
2. auf der Ebene der rechtlichen Rahmenbedingungen und
3. auf der Ebene der medialen Vervielfältigung.

Entsprechend ist der Band in diese drei Bereiche unterteilt.

Im Bereich der personellen Beziehungskonstellationen und der Hochschulgovernance besteht die Gefahr, dass Machtgefälle missbräuchlich gehandhabt werden. Sowohl der oder die sich in der Hierarchie oben Befindliche als auch der oder die Abhängige können sich anonymer Anschuldigungen bedienen, etwa um sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen, unbeliebte Vorgesetzte oder Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter loszuwerden oder um unerwünschte Forschung zu verhindern. In diesem Themenfeld wird untersucht, wie sich Konflikte in der Wissenschaft konstruktiv beilegen lassen. Geprüft werden auch institutionelle Vorkehrungen, wie z. B. die Einrichtung von Ombudsgremien und die Festlegung bestimmter Verfahren und Grundsätze für den Umgang mit Anschuldigungen bzw. Fehlverhalten. Thematisiert wird außerdem die Verantwortung der Hochschulleitungen in Konfliktfällen.

Auf der Ebene der rechtlichen Rahmenbedingungen ist zu klären, welche straf-, arbeits-, beamten- und dienstrechtlichen Bestimmungen zu beachten sind, wenn Anschuldigungen vorgebracht werden. Dabei gilt es zum einen, aufzuzeigen, welchen Schutz das Recht Hinweisgebenden wie Beschuldigten jeweils gewährt. Zum anderen ist zu untersuchen, inwieweit diejenigen rechtlich belangt werden können, die falsche Anschuldigungen gegen andere vorbringen. Gewährt die aktuelle Rechtslage ausreichend Schutzzräume für gerechtfertigte Vorwürfe, aber auch gegen Verleumdungen? Oder eröffnet sie erst die Freiheitsräume für Grenzüberschreitungen und anonyme Anschuldigungen innerhalb des Wissenschaftssystems? Außerdem ist zu diskutieren, in welchen Fällen Untersuchungen durch interne Gremien in Gang gesetzt werden sollten und wann ein Fall an die Staatsanwaltschaft weitergeleitet werden muss.

Auf der Ebene der medialen Vervielfältigung schließlich wird der Frage nachgegangen, welche Rolle und Verantwortung die Medien bei der Darstellung, Aufarbeitung und Verbreitung von Anschuldigungen gegen Mitglieder der Wissenschaftsgemeinschaft haben. Welche Konsequenzen hat dies für das Ansehen der Wissenschaft insgesamt? Warum scheinen solche Themen einen hohen Nachrichtenwert zu haben? Das könnte an einem grundsätzlichen Interesse der Medien an Nachrichten liegen, die auf das Momentum der Verdrossenheit gegenüber Eliten rekurrieren, zu denen auch die Wissenschaft zählt. Auch Narrative wie David gegen Goliath scheinen wiederholt aufzutreten. Lassen sich zudem Unterschiede feststellen bezüglich der Berichterstattung zu Männern und Frauen? Stehen z. B. weibliche Führungskräfte, die immer noch in verhältnismäßig kleiner Zahl vorhanden sind, unter besonderer Beobachtung?

Hinzu kommt die Möglichkeit für jedermann und jederfrau, (individuell) Massensinformationssysteme zu bedienen und z. B. über soziale Netzwerke Verdächtigungen und Gerüchte zu verbreiten.

Hier ist zu prüfen, welche Gegenmaßnahmen betroffene Institutionen und Personen ergreifen können und was gegen falsche Anschuldigungen, die medial verbreitet werden, unternommen werden kann. Gibt es zudem auch für die Wissenschaft über die Medien Möglichkeiten, um Fehlverhalten zu verhindern oder gar zu sanktionieren?

Zusammenfassend ist es Ziel dieser Veröffentlichung:

1. Konfliktfelder zu identifizieren,
2. schon bestehende Faktoren und Strukturen, die anonyme Hinweise oder Anschuldigungen in der Wissenschaft erforderlich machen oder begünstigen, systematisch zu erfassen und zu bewerten hinsichtlich der Kriterien von Fairness, Transparenz und Rechtsstaatlichkeit.
3. Außerdem soll eruiert werden, inwieweit bisher praktizierte Verfahren adäquat sind, um Fehlverhalten einerseits und falsche Anschuldigungen andererseits angemessen zu sanktionieren bzw. im Vorfeld möglichst zu verhindern.
4. Schließlich sollen ggf. neue Instrumente entwickelt werden, um möglichst faire Verfahren im Falle von Konflikten in der Wissenschaft zu gewährleisten.

Sieben Beiträge, davon vier Forschungsartikel und drei kürzere Standpunkte bzw. Einblicke in die Praxis, befassen sich mit der Ebene der persönlichen Beziehungskonstellationen und Hochschulgovernance:

Auf der Grundlage einer organisationsweiten Online-Befragung innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft zur Verbreitung von Mobbing und sexueller Diskriminierung diskutiert der Artikel von Clemens Striebing, Sascha Schneider und Martina Schraudner die Effektivität der formalen Beschwerdewege, um frühzeitig Konflikte um nichtwissenschaftliches Fehlverhalten zu lösen.

Der Beitrag von Jana Lasser, Lindsey Bultema, Anja Jahn, Michaela Löffler, Vera Minneker und Cornelia van Scherpenberg behandelt anonyme Vorwürfe aus der Perspektive der Promovierenden, die angesichts der Machthierarchien im deutschen akademischen System besondere Furcht vor negativen Auswirkungen haben, wenn sie missbräuchliches Verhalten anzeigen.

Im Mittelpunkt des Artikels von Heike Egner und Anke Uhlenwinkel zu Entlassungen und öffentlichen Degradierungen von Professorinnen in Deutschland, Österreich und

der Schweiz steht die Frage nach strukturellen Gemeinsamkeiten und Unterschieden der verschiedenen Fälle mit dem Ziel, konstitutive Muster zu identifizieren.

Die Tatsache, dass in den letzten Jahren wiederholt weibliche hochrangige Wissenschaftlerinnen anonym des „Führungsfehlverhaltens“ beschuldigt wurden, ist Anlass für Maïke Reimer und Isabell Welp, den sogenannten „unconscious bias“ in den Blick zu nehmen und Verhaltensweisen im Umgang mit Konflikten um nichtwissenschaftliches Fehlverhalten zu benennen.

Bernhard Kempen verdeutlicht aus Sicht des Deutschen Hochschulverbands fünf von Universitäten zu beachtende Prinzipien, um anonyme Hinweisgeber auf wissenschaftliches Fehlverhalten zu schützen und zugleich einen fairen Umgang mit beschuldigten Wissenschaftlern zu gewährleisten.

Harald von Kalm erläutert die 2019 neu gefassten Leitlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis, die Anforderungen an gutes wissenschaftliches Arbeiten formulieren und damit zur Bildung von Standards beitragen.

Kenneth Westhues plädiert auf der Basis langjähriger Forschung zu akademischem Mobbing für einen für alle Seiten fairen, transparenten und verhältnismäßigen Umgang mit anonymen Anschuldigungen, welcher die eigentlichen Kernaufgaben der Universität nicht überlagern darf.

Auf der Ebene der rechtlichen Rahmenbedingungen kommen die Perspektiven der Hochschulleitung, des Ombudsmans für die Wissenschaft und des Rechts zur Sprache:

Kai von Lewinski gibt in seinem Beitrag Einblicke in die Praxis universitärer Krisenkommunikation, die einen wichtigen Bestandteil allgemeiner Hochschulkommunikation darstellt, und formuliert hierfür rechtliche Vorgaben wie Wissenschaftsfreiheit, Neutralitätspflicht und Schutz der Universitätsangehörigen.

Hjördis Czesnick und Stephan Rixen berichten aus der Arbeit des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“ zur Beratung und Vermittlung bei Konflikten im Bereich guter wissenschaftlicher Praxis. Aus ihrer Sicht ist anonym eingereichten Hinweisen nachzugehen, da redliche Whistleblower oft ihre Karriere aufs Spiel setzen.

Klaus Herrmann befasst sich mit den Aufgaben der Hochschulen bei der Prüfung von (ggf. anonymen) Mitteilungen und Anzeigen, wobei insbesondere die Wissenschaftsfreiheit, die Aufsichts- und Fürsorgepflicht der Hochschulen für ihre Beschäftigten und der Schutz der Hinweisgeber zu beachten sind.

Um die Ebene der medialen Vervielfältigung geht es in zwei Artikeln zur Rolle der Medien:

Hannah Schmid-Petri beschreibt ausgehend von kommunikationswissenschaftlichen Ansätzen die Dynamik öffentlicher Berichterstattung über anonyme Anschuldigungen sowie mögliche Auswirkungen auf die betroffenen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und diskutiert auf dieser Basis eine adäquate Krisenkommunikation in der Wissenschaft.

Sonja Volkmann-Schluck thematisiert aus Sicht des Deutschen Presserats die ethischen Maßstäbe für eine verantwortungsvolle Berichterstattung über anonyme Vorwürfe. Wichtig sind dabei die Einhaltung journalistischer Sorgfaltspflicht sowie die Abwägung des Informationsinteresses der Öffentlichkeit gegenüber den Folgen für die von der Berichterstattung Betroffenen.

Carola Jungwirth, Kai von Lewinski, Daniela Wawra,
Barbara Zehnpfennig, Isabell Welp, Lydia Hartwig

"The hardest thing to explain is the glaringly evident which everybody had decided not to see."

Ayn Rand

Abstracts

Clemens Striebing, Sascha Schneider, Martina Schraudner: Incidence and reporting of nonscientific misconduct in research organisations: The biggest challenges by taking the example of the Max Planck Society

In recent years, cases of suspected social misconduct in research organisations have been discussed in public again and again. Following on from this, the effectiveness of formal complaints procedures in science to solve conflicts early and “fairly” from the point of view of the people concerned is the subject of the present article, using the example of the Max Planck Society. The study uses an organisation-wide online survey (n=9,078). The article briefly describes the prevalence of bullying and sexual discrimination in the Max Planck Society and discusses in detail the use and awareness of the various contact points for complaining about nonscientific misconduct. One problem of the former reporting system was the lack of low-threshold complaint channels outside the local institute structures. On this basis, criteria for reporting channels which overcome this problem are proposed and already implemented changes are described.

Jana Lasser, Lindsey Bultema, Anja Jahn, Michaela Löffler, Vera Minneker, Cornelia van Scherpenberg: Power abuse and anonymous accusations in academia – Perspectives from early career researchers and recommendations for improvement

Environments with steep hierarchies, such as the German academic system, manifest various power differentials and dependencies. These occur mainly between people with established careers at the top of the hierarchy, such as professors or research group leaders, and doctoral researchers (DRs), starting their academic careers near the bottom. Germany has recently seen a number of publicly discussed cases in which academic leaders have been reprimanded, due to accusations of abusive behaviour – sometimes from accusers not publicly known. This anonymity is now being critically discussed. In this paper, we add the perspective of DRs to the discussion. Based on the review of several recent surveys, we argue that the position of DRs remains vulnerable and that anonymity is very important to enable less established scientists to voice their concerns without fear of repercussions. Furthermore, we suggest concrete changes to the academic system to prevent abusive behaviour and to establish trusted and independent resolution procedures.

Heike Egner, Anke Uhlenwinkel: Dismissal and public demotion of professors. An empirical analysis of structural similarities between apparently different “cases”

The article examines dismissals and public demotions of professors in Germany, Austria and Switzerland. By means of media analyses, standardised questionnaires and qualitative interviews, structural similarities and differences are investigated. The aim is to identify constitutive patterns. The results show (a) three clearly distinguishable media narratives, (b) that none of the professors was dismissed or demoted due to scientific misconduct, (c) anonymous allegations often formed the basis for escalation, (d) women and foreigners were particularly affected, (e) the number of “cases” has increased since 2015, (f) the procedures used within the scientific institutions did not meet legal requirements, and (g) the management of the institutions acted as plaintiff and judge in personal union.

Maike Reimer, Isabell Welpel: Prejudices and procedures in dealing with anonymous allegations: What research organisations can get wrong and right

In the past two to three years, high-ranking female academics at universities and research institutions have repeatedly been anonymously accused of “leadership misconduct” or “power abuse”. Women are in the minority of leadership positions in general and in science in particular, and their behaviour is demonstrably evaluated differently and more negatively than that of men by supervisors, colleagues and students due to involuntary perception tendencies (“unconscious bias”). This contribution states that especially in organisations with inadequate structures and processes for handling complaints and conflicts, this may result in an increased risk for female professors to become involved in conflict situations by issues featuring a lack of fit between gender and professional role. Furthermore, on this basis, recommendations are given for the design of procedures for dealing with conflicts at universities and research organisations and present viable alternatives to anonymous reports.

Harald von Kalm: How does the DFG Code of Conduct Guidelines for Safeguarding Good Research Practice differ from the previous guidelines?

Almost 20 years after initial publication, the DFG has thoroughly revised its white paper Safeguarding Good Scientific Practice. The new Code of Conduct, designed as a three-level model with different levels of abstraction, defines principles and guidelines of good research practice, thereby contributing to setting standards in this area. The third level of the Code will be established as an online living document, providing general practical and research area specific information. The Code also addresses the

relationship between complainant, respondent and the responsible research body in cases of non-compliance with good research practice, providing a framework to achieve the right balance between protection of the complainant and the basic presumption of innocence.

Kai von Lewinski: The ivory tower outraged. Legal guidelines for university crisis communication

Public relations in universities normally occur in press releases and social media. This is necessary and self-evident, but becomes thrilling and legally exciting if the normal mode has to be switched over into a crisis mode. This contribution deals with crisis communication as part of the common communication work of universities and demonstrates their legal limitations.

Hjördis Czesnick, Stephan Rixen: Is anonymous information of scientific misconduct a problem? An assessment from the point of view of the “German Research Ombudsman”

Each year, about 150 requests for consultation and mediation in conflicts related to good scientific practice are submitted to the committee “German Research Ombudsman”. Enquiries deal with cases of severe scientific misconduct (such as data manipulation) or cases of misconduct that can still be remedied (such as authorship disputes). Partly, enquiries are submitted anonymously – i.e., enquirers do not reveal their identity. In most of the cases, advice can be provided without knowing the identity of the enquirer – however, revealing the identity becomes necessary when asking for mediation. Investigating allegations of scientific misconduct is partly possible without knowing the identity of the whistleblower (e.g., evidence of plagiarism). Therefore, anonymous submissions should be dealt with. Honest whistleblowers deserve protection, especially when their careers and livelihoods are at stake.

Klaus Herrmann: How universities have to deal with anonymous allegations

This contribution illustrates the legal situation as to what universities have to do facing evidences of academic misconduct to clear up serious deficits and to prove organisational sanctions. Furthermore, it reveals the organisational framework conditions needed to protect informants from disadvantages and to assure them of confidentiality.

Hannah Schmid-Petri: Crisis communication in science – Reaction and handling of accusation and scandals

Many fields of research contain aspects that are discussed as (potentially) controversial in public debates (e.g. scientific animal experiments or the implementation of effective climate protection). The public discussion of scientific topics is seldom based solely on a purely factual discussion of substantive aspects. On the contrary, it happens time and again that individual scientists are confronted with personal attacks that potentially threaten their reputation. This article focuses on these personal attacks and initially works out the (changed) societal conditions for science. Based on this, the dynamics of mediated scandals as well as possible effects on the affected scientists themselves will be presented using communication science approaches. Finally, a possible handling of this communication crisis in science is discussed.

Sonja Volkmann-Schluck: Ethical responsibility of media reporting on anonymous allegations in science: Examples from the practice of the German Press Council

Anonymous accusations can help to uncover relevant grievances at universities and other scientific institutions, but they can also have serious consequences for those being accused. Therefore, the question arises as to the criteria the media use for responsible reporting on anonymous allegations. Before publishing anonymous information, editors bound by the ethical principles in the press code weigh up what has priority: the public's interest in information or the consequences for those affected by the report. As examples from the practice of the German Press Council show, the relevance of the allegations – i.e. the function of those affected within the university and the severity of the allegations – play a central role. It is also fundamental to adhere to journalistic diligence which obliges editors to report accurately and carefully on allegations.

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.

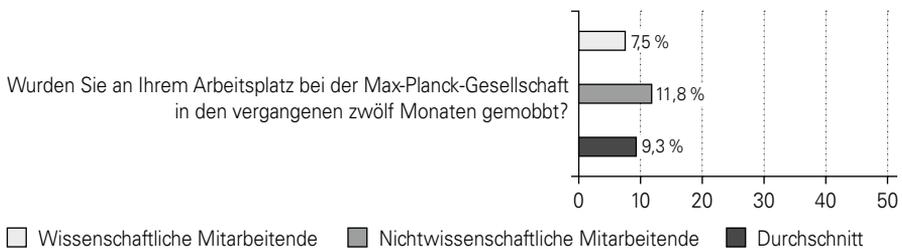
schaftlich oder nichtwissenschaftlich Beschäftigte dargestellt. In ausführlichen Tabellen im Online-Anhang werden die Effektstärken und Alphafehler-Wahrscheinlichkeiten angegeben. Die durchgeführte Untersuchung war explorativer Art. Die Wahrscheinlichkeitswerte der Alphafehler sollten bei der Interpretation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

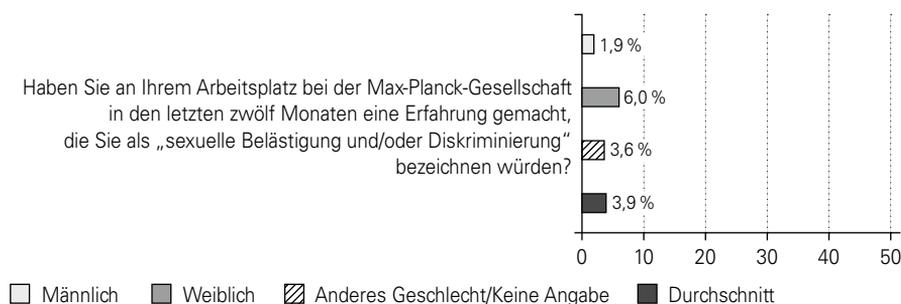
Unterschiede ließen sich zudem feststellen zwischen Männern und Frauen (7,7 % vs. 12,0 %, Tabelle A3) sowie Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus Deutschland und aus anderen EU-Staaten (6,3 % vs. 11,1 %, Tabelle A4). Mit zunehmendem Alter steigt die Wahrscheinlichkeit von Mobbing-Erfahrungen 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.

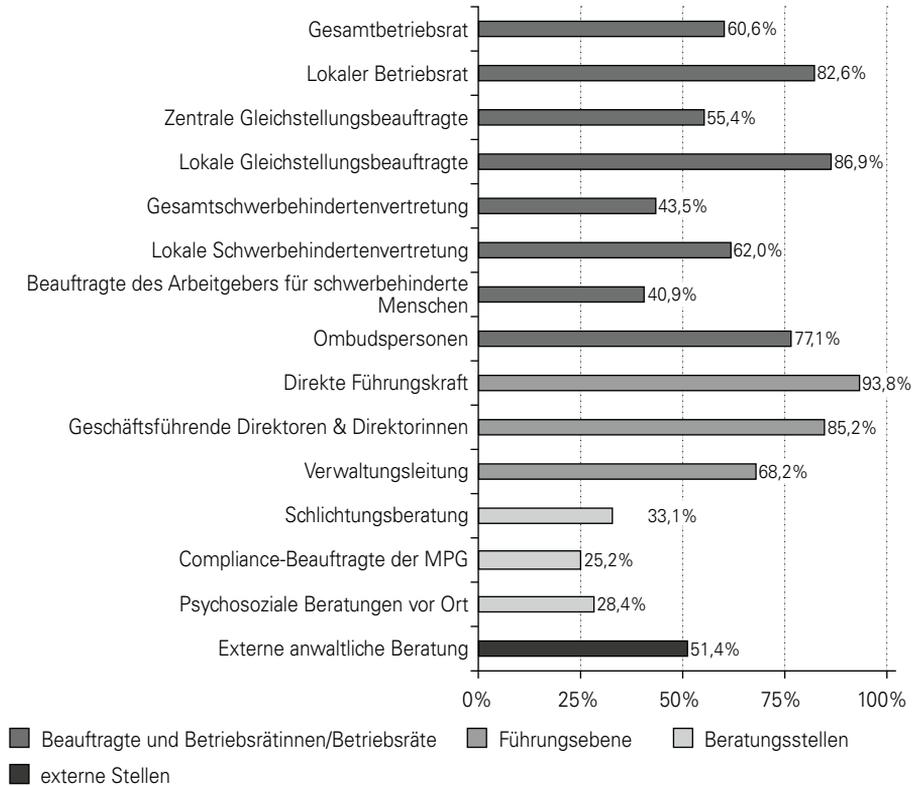
2.4 Bekanntheit der Anlaufstellen und Einschätzung der Verschwiegenheitspflicht

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?“

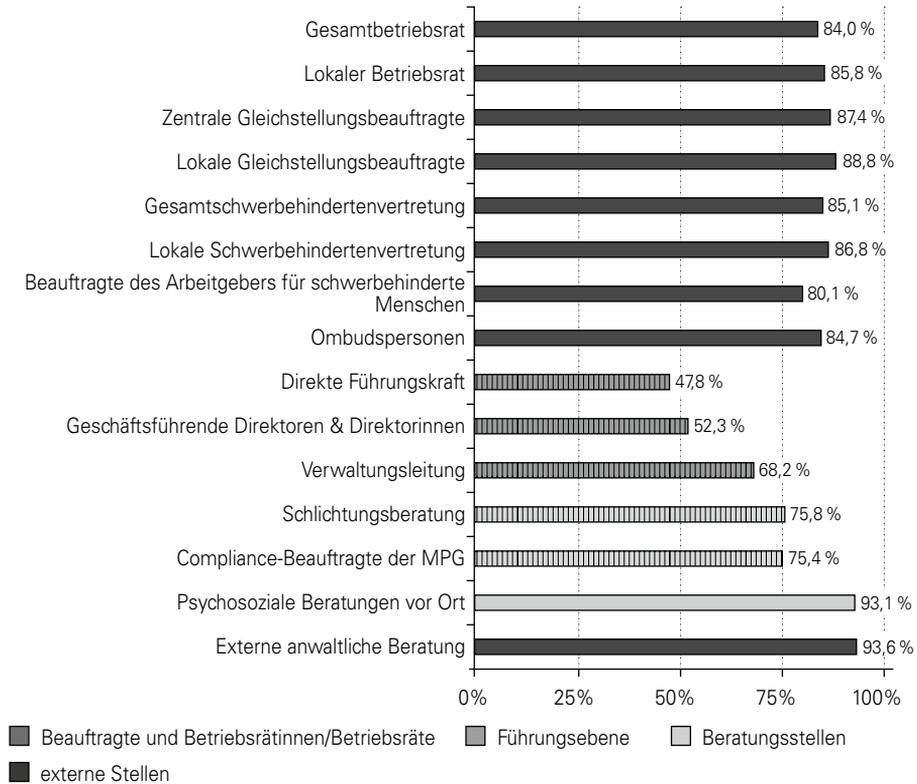


Die Prozentwerte stellen den Anteil der Befragten dar, der mit „War mir bereits bekannt“ geantwortet hat.
 n(max.) = 7521; n(min.) = 6645.

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.

Power abuse and anonymous accusations in academia – Perspectives from early career researchers and recommendations for improvement

Jana Lasser, Lindsey Bultema, Anja Jahn, Michaela Löffler, Vera Minneker, Cornelia van Scherpenberg

Die steilen Hierarchien im deutschen akademischen System bergen großes Potenzial für Machtgefälle und Abhängigkeiten. Diese entstehen meist zwischen Personen mit etablierten Karrieren an der Spitze der Hierarchie, wie z. B. Gruppenleiterinnen bzw. -leitern und Professorinnen bzw. Professoren, und Promovierenden, die ihre akademische Laufbahn am unteren Ende der Hierarchie beginnen. In Deutschland wurden in jüngster Zeit einige Fälle öffentlich diskutiert, in denen akademische Führungskräfte wegen des Vorwurfs missbräuchlichen Verhaltens gerügt wurden. Die Tatsache, dass manche der anschuldigenden Personen anonym blieben, wird nun kritisch betrachtet. In diesem Beitrag wollen wir die Perspektive der Promovierenden in die Diskussion einbringen. Mehrere kürzlich durchgeführte Umfragen bestätigen, dass sich Promovierende nach wie vor in einer vulnerablen Position befinden und Anonymität notwendig ist, damit weniger etablierte Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler ihre Bedenken ohne Furcht vor negativen Auswirkungen äußern können. Zudem schlagen wir konkrete Änderungen des akademischen Systems vor, um Machtmissbrauch zu verhindern und vertrauenswürdige und unabhängige Konfliktlösungsverfahren einzuführen.

1 Insights into power abuse in the German academic system

Power abuse occurs in situations where there is a misuse of hierarchical power and/or mismanagement of leadership (Vredenburg & Brender, 1998). At the top of the academic hierarchy, we usually find people with established careers – professors, research group leaders, or directors of a research institute. The bottom is represented by doctoral researchers (DRs), continuing their education and advancing their careers. Besides universities, non-university research institutions play a key role in training DRs and shaping their academic careers. In addition to being recognised for important and excellent research in all areas of science, the four biggest German non-university research institutions (Fraunhofer Society, FhG; Helmholtz Association, HGF; Leibniz Association, WGL; and the Max Planck Society, MPS) have also attracted media attention for more unfortunate reasons in recent years. In several cases, scientists in

a leading role were shown to participate in scientific misconduct or personal offences (Boytshev, 2020; Müller, 2018; Thiel, 2018). Here, we add the perspective of the DRs represented by N² from the HGF, WGL and MPS to the discussion of power abuse and conflict resolution in academia.¹

In recent reports about abusive behaviour by superiors in German newspapers and magazines, accusers are not publicly known and remain anonymous, often even to the accused. In reports from 2018, accusers are portrayed as victims, worthy of protection (Müller, 2018; Thiel, 2018). Nevertheless, in recent articles (Buchhorn & Freisinger, 2020) the coverage and discussion of cases of power abuse accusations in academia have seen a shift in perspective. The role of the accusers has changed from victims of power abuse to people using their anonymity to conspire or even rebel against their superiors. From the perspective of DRs, we argue that their position has not changed, vulnerability still remains, and that anonymity is pertinent to enable less established scientists to voice their concerns without fear of repercussions and, to some extent, they should be able to offset the existing power differentials to their superiors.

Here we outline the various power differentials that exist in academia between early career researchers (ECRs) and their superiors while relying on information about the working conditions of DRs in German non-university research organisations from the harmonised surveys conducted by the N² member networks: WGL (Beadle et al., 2020), HGF (Peukert et al., 2020), and the MPS (Olsthoorn et al., 2020). Comprehensive results as well as a detailed description of the employed methods can be found in the respective survey reports. These individual publications summarise results from the same survey questionnaire. Out of approximately 16,000 eligible DRs, 4,800 participated in the surveys. The aim was to shed light on the relationship between supervision, working conditions, mental health, and experiences of abusive behaviour. We supplement the findings of these harmonised surveys by reports from other large national (Briedis et al., 2018; Schraudner, Striebing, & Hochfeld, 2019) and international surveys (Wellcome Trust, 2020; Woolston, 2019) to ensure our analysis is applicable to the German academic system as a whole and, to some extent, to the international academic system. We end our contribution by suggesting concrete changes to the academic system to prevent power abuse and to establish reporting and resolution procedures that are trusted by scientists, regardless of career stage and independent of individual research organisations. We argue that anonymity lies at the heart of such procedures, since it is necessary to offset the power imbalance, protect accusers from retaliation by offenders, and help foster trust in the reporting system.

¹N² is a network of the elected representation of the doctoral researchers of the HGF, WGL and MPS. The International PhD Programme Mainz (IPP) is an associated member of N². Combined, these four non-university research organisations have approximately 16,000 DRs. N² regularly conducts surveys and represents the issues of the DRs from its members both towards the research organisations as well as externally.

2 Power differentials in academia

“Power abuse” or “abuse of power” is commonly defined as using one’s position of power (Dahl, 1957) to take advantage of a person in an inferior position for personal gain or to harm said person (UNESCO, 2020). It is strongly connected to the ability to control or punish a person in an inferior position if they do not comply (Hodes & Mennicke, 2019; Vredenburg & Brender, 1998). Harming the victim of power abuse can take the form of bullying (National Centre Against Bullying, 2020).

The bases for the occurrence of power abuse are power differentials between the offender and the victim (Malecki et al., 2015). A crucial characteristic of a power differential is the vulnerability of the victim, who has a lot to lose and may therefore be unable or unwilling to defend themselves.

Power differentials in academia are complex and occur in different, often interconnected areas of academic life. Most prominently, these areas include dependence on the superior for evaluation, future employment, and reputation (Gibson et al., 2014). From our experience as point of contact for DRs in difficult situations, we also recognise the differential in knowledge due to the more extensive experience of the supervisor in the academic system as a relevant power differential. In the following, we will use results from recent surveys among DRs and ECRs to illustrate that experiences of mobbing or bullying among ECRs are frequent, that abusive behaviour is likely to go unnoticed or unpunished, and that these experiences have a detrimental effect on ERCs’ mental health. To make these general findings more tangible, we will continue by illustrating the existing power differentials in the four areas described above in more detail.

2.1 Ubiquity of abusive behaviour in academia

While the majority of DRs (around 60–70 %² on average) report high overall satisfaction with their PhD, 18–23 % state that they are unsatisfied with their supervision, and 10–13 % report to have been bullied by a superior at least once. Only one third of those who have experienced bullying reported the incident to an official body (Beadle et al., 2020; Olsthoorn et al., 2020; Peukert et al., 2020; Schraudner et al., 2019). The two most important reasons not to report an incident are the conviction that there would be no consequences for the perpetrator (55 %) and fear for one’s career (35 %) (Schraudner et al., 2019). Of the individuals who reported an incident, only about a quarter were satisfied with how the situation was resolved (Beadle et al., 2020;

²The numbers we report are taken from the individual survey reports by the respective networks that are part of N². We report a percentage range of the minimum and maximum percentage of responses per reported question in the respective survey reports.

Olsthoorn et al., 2020; Peukert et al., 2020), and significant numbers report general negative consequences (35 %) or specific negative consequences for their career (24 %) (Schraudner et al., 2019). This situation has dire consequences for the mental health of ECRs, leading to vastly increased numbers of young academics reporting depression or anxiety disorders and a significant proportion of DRs who consider quitting their PhD: Together with inadequate supervision and high workload, experiences of power abuse are strongly correlated to deteriorating mental health in DRs. The prevalence of depressive symptoms is 15–18 % (Beadle et al., 2020; Olsthoorn et al., 2020; Peukert et al., 2020), which is twice as high as for the same age group in the German general population (Jacobi et al., 2014; Maske et al., 2016). Moreover, between 60 and 70 % of DRs show symptoms of at least moderate anxiety (Beadle et al., 2020; Olsthoorn et al., 2020; Peukert et al., 2020). Similarly, the Wellcome Trust Survey reports that “*just over half of the respondents had sought or had wanted to seek professional help for depression or anxiety*” (Wellcome Trust, 2020). About a third of DRs consider quitting their PhD “*often*” or “*occasionally*” (Beadle et al., 2020; Olsthoorn et al., 2020), a tendency that is also correlated with experiences of bullying. These findings universally show that ECRs perceive the strong and multiple dependencies between them and their supervisors as problematic, leading to dissatisfaction, mental health problems, and thoughts about quitting.

2.2 Employment

It is typical for a hierarchical environment that continued employment of a subordinate depends on the assessment of their work by their superior. This dependency is amplified in the case of DRs since almost all employment contracts are time-limited: 96.6 % of DRs working at universities or non-university research institutions in Germany have fixed-term contracts (Briedis et al., 2018); for postdocs or scientists without tenure under the age of 45, this number still ranges between 84 and 93 % (BuWiN, 2017). Therefore, ECRs, including DRs, regularly depend on their supervisor, professor, or the principal investigator (PI) of their research to extend their contracts and can be more easily dismissed without justification by simply not extending their contract. In Germany, decisions about further employment of ECRs are often taken by a single PI or professor who has power over the research unit, institute or third-party funding on which the ECR is employed.³ Even though the average length of a PhD in Germany is 3.5 to 4.5 years (BuWiN, 2017; Jaksztat, Preßler, & Briedis, 2012), only around half of all DRs actually receive a contract with a duration of 36 months (Beadle et al., 2020; Olsthoorn et al., 2020; Peukert et al., 2020). For around 15 % of DRs, the duration of their longest employment contract did not exceed 24 months, and only 11 % received a contract lasting up to 48 months. These contract durations are not long enough to

³This is an observation based on our experience in advising DRs, which is in need of verification through a structured survey.

ensure completion of a PhD within the first employment contract (Jaksztat, Preßler, & Briedis, 2012). This makes it very likely that DRs will be faced with the necessity to extend at least one contract to complete their degree. The situation is even more precarious for other ECRs such as postdocs and junior group leaders: Here, 50 % of all employment contracts have a duration of less than one year (BuWiN, 2017).

In addition to the time-limited contracts, DRs are often in a financially vulnerable phase of their life, with 23–25 % of DRs relying on external support to finance their doctoral research (Beadle et al., 2020; Olsthoorn et al., 2020; Peukert et al., 2020). Moreover, for international DRs from outside the EU (23–35 %), the residence permit depends on the contract duration (§ 18 Aufenthaltsgesetz). Besides power imbalance due to employment contracts, PIs have a range of administrative powers with the potential for misuse: They can approve or disapprove annual leave and business trips to conferences which are important to build an academic network. Lastly, the process of obtaining a PhD degree involves many formal steps which need to be approved by the supervisor, each being a possible reason for delay of the completion of their research, and of severe inconvenience to the DRs.

These precarious working conditions result in a strong dependence of ECRs on single senior researchers that have administrative power. For example, an international DR pursuing a degree on a working contract with an initial duration of two years might be coerced by their PI to prioritise a project beneficial to the PI over their own dissertation under threat of not extending the contract.

2.3 Evaluation

Traditionally, in German universities and research institutions the main supervisor of a dissertation is also the main project evaluator (Ebisch, 2017). The grading of a thesis which they supervised themselves often results in a conflict of interest: PIs can use the threat of a bad thesis evaluation to compel work from the DRs that exceeds what has been contractually agreed upon. On the other end of the spectrum, the PIs are not incentivised to truthfully assess the work they have supervised: If the work is truly subpar and not deserving of a degree, the PI might fear a negative reflection on their supervision skills and allow the DR to pass with low grades instead of not permitting them to pass at all. Additionally, PIs are often evaluated on the number of DRs they graduate – an additional incentive to permit people to pass. Researchers usually have a high intrinsic motivation to work extensively on their research (Beadle et al., 2020; Olsthoorn et al., 2020; Peukert et al., 2020), and this is exacerbated by the competitive environment in modern academia (Woolston, 2019). However, pressure from supervisors is a main reason for long average working hours, work on weekends, and a tendency to not take annual leave in academia: 30–33 % of DRs report that they

do not feel free to take holidays because of a high workload, and 7–11 % because they are pressured by their superior (Beadle et al., 2020; Olsthoorn et al., 2020; Peukert et al., 2020). The strong dependence on the opinion of their main supervisor and, ultimately, the positive evaluation of their project can cause ECRs to become vulnerable to extortion of work or unable to report abusive behaviour for fear of failing or a bad dissertation grade.

2.4 Reputation

Moving through the bottleneck of academic careers is highly dependent on reputation and one's ability to form a strong network (Scaffidi & Berman, 2011; Wolff & Moser, 2009). At the beginning of an academic career, researchers profit highly from their supervisors sharing their networks and introducing them in the relevant academic circles. This puts supervisors in a unique position of power to foster or damage the reputation of the ECRs. A substantial number of ECRs, 58 %, report not getting the support they need from their supervisors to further their career (Briedis et al., 2018). Supervisors guard the entry to academic circles by allowing or preventing ECRs' attendance at conferences and have countless possibilities to mention the merits or deficiencies of their graduates to their peers. Here the power differential is formalised in the letter of recommendation that is required for almost all applications to academic and non-academic positions. PIs have no obligation to provide such a letter and, if they do, they have no obligation to justify a bad assessment of the ECR⁴. Lastly, in most academic fields, PIs have the power to decide on authorship contributions in academic publications. In many cases, at least one first or corresponding author publication is required to receive a doctorate and is necessary to successfully apply for a research position or grant. The pressure to "publish or perish" leaves ECRs dependent on their supervisor to grant them this (first) authorship (Wu et al., 2019). This dependence on the supervisor to build an academic reputation crucial for pursuing a career in academia leaves ECRs with little incentive to take any action that their supervisor might not endorse.

2.5 Knowledge

Often overlooked amongst the many power differentials existing in academia is the difference in knowledge about the system. In today's academic system, ECRs are expected to frequently move institutions and countries for an extended period of time until they find a permanent position (Balaban, 2018; Laudel & Bielick, 2019). This means that people in hierarchically more vulnerable positions are also more likely to have been at an institution for a shorter period of time and to leave again in the near future. In

⁴Other than in the German "Arbeitszeugnis", where a bad assessment needs to be justified (BAG, Urteil vom 14.10.2003 – 9 AZR 12/03, 2003).

our experience, this often incentivises conflict resolution structures to delay resolution until the victim has left the institution. Moreover, short-term contracts make it harder for ECRs to sufficiently familiarise themselves with bureaucratic structures, workplace regulations, and employment rights. As a consequence, ECRs' participation in organised workers representations such as works councils is hampered (Smith, 1998), which impacts ECRs' abilities to stand up for their rights and speak up if they fall victim to abusive behaviour.

The knowledge differential between PIs and ECRs also manifests itself in the academic sphere: PIs tend to know their field and their peers well, they have extensive knowledge about appropriate funding agencies, appropriate venues for publication and conferences. ECRs are dependent on their PIs to share such knowledge with them to be successful in academia. The fear of being scooped is a common phenomenon in science (Laine, 2017). From our experience we know that this can result in a tendency towards secrecy in projects their group is currently working on, urging their ECRs not to speak about their work to their peers or at conferences for fear of being scooped. If this is a typical case, it systematically hampers the ability of ECRs to form their own network and to get the scientific opinion of other senior researchers, obstructing the scientific process.

3 Breaking the vicious cycle of abusive behaviour in academia

3.1 Importance of anonymity for reporters of incidents

In practice, the path from first report to consequences for the offender is long and has many stages. Along this path, there are varying degrees of anonymity, and in this context anonymity should not be discussed in a binary fashion. We recognise that allegations of power abuse can have a very damaging impact on the reputation and career of senior researchers. Therefore, besides treating a complaint confidentially until it is settled, an investigations committee should have the possibility to know the identity of and speak to the person filing a complaint to assess the situation before reaching a verdict, therefore balancing the need for anonymity and the necessity to substantiate accusations before corrective action is taken. Said committee needs to be held accountable to safeguard the anonymity of the victim since accidental disclosure of information about the victim makes it easy to identify them in the often very small institutions and can lead to dire consequences for the accuser (Boychev, 2020).

As described above, power differentials are ubiquitous in academia and incidents of abusive behaviour are rarely reported. This deprives the academic system of much-needed feedback from a majority of its members and hinders improvement. A strong motivator for ECRs not to report incidents of abusive behaviour is their fear of repercussions. Hence, anonymity is necessary to encourage reporting of incidents: The

opportunity to anonymously report abusive behaviour, for example to an ombudsperson⁵ or the gender equality officer, allows victims of power abuse to receive support without fear of direct repercussions from their supervisor. Furthermore, it opens a path to improve the situation by enabling supervisors to learn from their mistakes and institutions to discharge senior scientists that are not fit to supervise ECRs after a verdict by an independent committee. Finally, given the vulnerability of ECRs' reputations and career perspectives in their (often small) academic field, anonymity to the offender needs to remain intact even after the conclusion of the investigation.

A frequent argument against anonymity is its potential to encourage "smear campaigns" to discredit people, with no threat of repercussions for the accuser. Nevertheless, there are many reasons to doubt the validity of this argument: Firstly, following a recent report by the German "Ombudsman für die Wissenschaft" (Czesnick & Rixen, this volume), only about 10 % of all accusations occur anonymously. Secondly, independent of anonymity, accusations need to be substantiated, and the substance of evidence submitted to the committee tasked with resolving the incidence can be assessed without knowing the identity of the accuser. Lastly, since the identity of the potential offender also remains confidential during the resolution process, the opportunity to defend themselves and resolve the incident without damage to their reputation remains intact and is independent from potential anonymity of the accuser.

3.2 Recommendations for prevention, reporting, and resolution

Taking an advisory role in difficult situations between ECRs and supervisors has shown us that ECRs do not trust the current reporting mechanisms and are in fact too scared to give valuable feedback about their experiences in the academic system. This is because both the feedback culture and ways to gracefully deal with incidents of power abuse are currently insufficient in academia (e.g., Else, 2018). At worst, ECRs might pass on their own experiences of bad and abusive supervision when it is their turn to supervise and lead a research group – the vicious cycle of bad scientific leadership and dependencies. This situation is damaging for the academic system as a whole, because productivity and scientific progress suffer, and bright young minds are alienated from research.

Therefore, we propose a variety of measures that have shown to not only resolve, but prevent power abuse and break the vicious cycle. The recommendations are based on a position paper on Power Abuse and Conflict Resolution published by N² (N², 2019). We also note cases in which these recommendations have already been addressed or implemented by German research institutions.

⁵An ombudsperson in this context is a person appointed by an individual research organisation or research funding body, as defined by the DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2019).

First of all, power differentials can be navigated and power abuse prevented if DRs and their supervisors sign a supervision agreement which clearly outlines roles, expectations, and procedures from both sides. Such an agreement is already in place in many institutes and universities, often formulated in collaboration with PhD representatives⁶. Moreover, PhD supervision should be shared with more than one person, ideally in the form of a Thesis Advisory Committee, which includes external, independent advisers who consult on the progress of the dissertation project. In 2019, between 55 and 70 % of German non-university research organisations already had a supervision agreement and/or a Thesis Advisory Committee⁷ (Beadle et al., 2020; Olsthoorn et al., 2020; Peukert et al., 2020). At the same time, regarding thesis assessment, there should be a clear division between main supervisor and main referee, at the very least including a majority of external reviewers in the thesis evaluation and marking process (also see HRK, 2012).

An additional measure, which is promising to mitigate the instances of power differentials outlined above, is to introduce leadership training for any senior researcher taking on supervision and/or leadership responsibility. Recent incidents of power abuse (Boychev, 2020; Müller, 2018; Thiel, 2018) have shown that scientific excellence does not equal good leadership skills. Therefore, any researcher who is responsible for the supervision of DRs should take part in mandatory and regular leadership training in order to learn how best to guide the DRs through the existing power differentials in reputation, knowledge and employment status. The Human Resources Department of the MPS has started offering such training courses, some of which are mandatory. The Leibniz leadership lecture programme and the Helmholtz Leadership Academy pursue similar goals.

Whenever abusive behaviour does occur, the victim should have the option to report the incident confidentially with the expectation of a timely investigation. Therefore, it is important that reporting structures are clearly outlined by the institution and regularly communicated to its members. A multi-staged investigation should be led by an independent committee, must be clearly documented, and well communicated to all parties involved. For example, in 2018, the MPS assigned a law firm as an external, anonymous reporting office and established an Internal Investigations Committee in 2019. In 2020, the WGL implemented an External Advice Centre for Conflict Guidance and Prevention and the HGF established a central ombudsperson. In all instances, when the victim deems it necessary, their anonymity must be protected. The trust in

⁶For example, the Leibniz PhD Network recently formulated a supervision agreement and proposed it to the WGL institutes, some of which have implemented it already.

⁷Similarly, in the NACAPS survey, 75 % of participants reported having a supervision agreement (Briedis et al., 2018).

these mechanisms is key to establishing them as a feedback structure for researchers from all levels.

In addition to such institutional formal changes, PhD representatives at institutes and universities or larger networks such as N² are important low-threshold contact points for DRs and should continue to be supported throughout.

In this work, we argued that abuse of power is systematically embedded in the power differentials that exist in academia, in Germany and beyond. These can have devastating effects on the DR's productivity, their scientific ambition, and their mental health. We have described that the main reason for not reporting abusive behaviour is lack of trust in the system and fear of repercussions. We have outlined suitable measures to reduce power differentials and handle incidents of power abuse and argue that anonymity from the presumed offender lies at the heart of such measures. While the complex academic system is hard to change, we believe that implementation of these measures is a step towards dealing with conflicts in a more satisfactory manner. We hope that all academic stakeholders recognise the importance of and the need to change the organisational culture surrounding abusive behaviour in academia. Only through collaboration on all levels of the academic hierarchy can we create a system that maintains a feedback culture, offers a healthy and sustainable working environment for its members, and fosters excellent research.

References

- Balaban, C. (2018). Mobility as homelessness: The uprooted lives of early career researchers. *Learning and Teaching*, 11, 30–50.
- Beadle, B., Do, S., El Youssoufi, D., Felder, D., Gorenflos López, J., Jahn, A., ... Welting, M. (2020). *Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association: 2019 Leibniz PhD Network Survey Report*. Leibniz PhD Network.
- Boytshev, H. (2020). Neue Vorwürfe von Mobbing und Willkür in der Max-Planck-Gesellschaft. *BuzzFeed*. <https://www.buzzfeed.de/recherchen/neue-vorwuerfe-von-mobbing-und-willkuer-in-der-max-planck-gesellschaft-90138071.html>; [last accessed on 09/03/2021]
- Briedis, K., Lietz, A., Ruß, U., Schwabe, U., Weber, A., Birkelbach, R., & Hoffstätter, U. (2018). *NACAPS 2018*. Daten- und Methodenbericht zur National Academics Panel Study 2018 (1. Befragungswelle – Promovierende). DZHW.
- Buchhorn, E., & Freisinger, G. M. (2020). Mission Rufmord: Mobbing gegen Führungskräfte. *manager magazin*. <https://www.manager-magazin.de/politik/mission-rufmord-mobbing-gegen-fuehrungskraefte-a-00000000-0002-0001-0000-000169070116> [last accessed on 09/03/2021]

Czesnick, H., & Rixen, S. (2021). Sind anonyme Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten ein Problem? Eine Einschätzung aus Sicht des "Ombudsman für die Wissenschaft." *Beiträge zur Hochschulforschung* 42, 1/2021, 140–150.

Dahl, R. A. (1957). The concept of power. *Behavioral Science*, 2, 201–215.

Deutsche Forschungsgemeinschaft. (2019). *Guidelines for Safeguarding Good Research Practice. Code of Conduct*. DFG.

Ebitsch, S. (2017). Der lange Weg zum Dr.: Wie läuft eine Promotion ab? *Süddeutsche.de*. <https://www.sueddeutsche.de/bildung/von-der-anmeldung-bis-zum-dr-wie-laeuft-eine-promotion-ab-1.1374764> [last accessed on 09/03/2021]

Else, H. (2018). Does science have a bullying problem? *Nature*, 563, 616–618.

Gibson, C., Medeiros, K. E., Giorgini, V., Mecca, J. T., Devenport, L. D., Connelly, S., & Mumford, M. D. (2014). A Qualitative Analysis of Power Differentials in Ethical Situations in Academia. *Ethics & Behavior*, 24, 311–325.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK). (2012). *Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen*. HRK.

Hodes, C., & Mennicke, A. (2019). Is It Conflict or Abuse? A Practice Note for Furthering Differential Assessment and Response. *Clinical Social Work Journal*, 47, 176–184.

Jacobi, F., Höfler, M., Strehle, J., Mack, S., Gerschler, A., Scholl, L., ... Wittchen, H.-U. (2014). Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung: Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul Psychische Gesundheit (DEGS1-MH). *Der Nervenarzt*, 85, 77–87.

Jaksztat, S., Preßler, N., & Briedis, K. (2012). *Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich*. HIS: Forum Hochschule.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. W. Bertelsmann Verlag.

Laine, H. (2017). Afraid of Scooping – Case Study on Researcher Strategies against Fear of Scooping in the Context of Open Science. *Data Science Journal*, 16, 29.

Laudel, G., & Bielick, J. (2019). How do field-specific research practices affect mobility decisions of early career researchers? *Research Policy*, 48, 103800.

Malecki, C. K., Demaray, M. K., Coyle, S., Geosling, R., Rueger, S. Y., & Becker, L. D. (2015). Frequency, Power Differential, and Intentionality and the Relationship to Anxiety, Depression, and Self-Esteem for Victims of Bullying. *Child & Youth Care Forum*, 44, 115–131.

Maske, U. E., BATTERY, A. K., Beesdo-Baum, K., Riedel-Heller, S., Hapke, U., & Busch, M. A. (2016). Prevalence and correlates of DSM-IV-TR major depressive disorder, self-reported diagnosed depression and current depressive symptoms among adults in Germany. *Journal of Affective Disorders*, 190, 167–177.

Müller, P. (2018). Sie ist die bekannteste Empathie-Forscherin der Welt – Und soll jahrelang Mitarbeiter gemobbt haben. *BuzzFeed*. <https://www.buzzfeed.com/de/pascalemueller/mobbing-max-planck-leipzig> [last accessed on 09/03/2021]

N². (2019). *Power abuse and conflict resolution*. N² Position Paper. https://www.phdnet.mpg.de/n2/publications-and-press/N2_PowerAbuseStatement_English [last accessed on 25/03/2021]

National Centre Against Bullying. (2020). *Definition Of Bullying*. <https://www.ncab.org.au/bullying-advice/bullying-for-parents/definition-of-bullying/> [last accessed on 09/03/2021]

Olsthoorn, L. H. M., Heckmann, L. A., Filippi, A., Vieira, R. M., Varanasi, R. S., Lasser, J., ... Schulte-Sasse, R. (2020). *Max Planck Phdnet Survey 2019 Report*. Max Planck PhdNet.

Peukert, K., Jacobi, L., Geuer, J., Paredes Cisneros, I., Löffler, M., Lienig, T., ... Nagel, M. (2020). *Survey report 2019*. Helmholtz Juniors.

Scaffidi, A. K., & Berman, J. E. (2011). A positive postdoctoral experience is related to quality supervision and career mentoring, collaborations, networking and a nurturing research environment. *Higher Education*, 62, 685.

Schraudner, M., Striebing, C., & Hochfeld, K. (2019). *Work culture and work atmosphere in the Max Planck Society*. Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation.

Smith, V. (1998). The Fractured World of the Temporary Worker: Power, Participation, and Fragmentation in the Contemporary Workplace*. *Social Problems*, 45, 411–430.

Thiel, T. (2018). Belästigung am Arbeitsplatz: Willkür, Angst, zerstörte Träume. *FAZ.NET*. <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/belaestigung-am-arbeitsplatz-willkuer-angst-zerstoerte-traeume-15683036.html> [last accessed on 09/03/2021]

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2017). *Abuse of power or authority*. <http://www.unesco.org/new/en/ethics-office/ethics-guidance/abuse-of-power-or-authority/> [last accessed on 09/03/2021]

Vredenburg, D., & Brender, Y. (1998). The Hierarchical Abuse of Power in Work Organizations. *Journal of Business Ethics*, 17, 1337–1347.

Wellcome Trust. (2020). *What Researchers Think About the Culture They Work In*. Wellcome Trust.

Wolff, H.-G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94, 196–206.

Woolston, C. (2019). PhDs: The tortuous truth. *Nature*, 575, 403–406.

Wu, C. M., Regler, B., Bäuerle, F. K., Vögele, M., Einhorn, L., Elizarova, S., ... Lasser, J. (2019). Perceptions of publication pressure in the Max Planck Society. *Nature Human Behavior*, 3, 1029–1030.

Information about the authors:

Dr Jana Lasser
Complexity Science Hub Vienna
Josefstädter Straße 39
1080 Vienna, Austria
Medical University of Vienna
Center for Medical Statistics, Informatics and Intelligent Systems
Spittelgasse 23
1090 Vienna, Austria

Lindsey Bultema
Max Planck Institute for the Structure and Dynamics of Matter
Luruper Chaussee 149
22761 Hamburg, Germany

Anja Jahn
Leibniz Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa
Reichsstraße 4–6
04109 Leipzig, Germany

Michaela Löffler
Helmholtz Centre for Environmental Research – UFZ
Permoserstr. 15
04318 Leipzig, Germany

Vera Minneker
Institut für Molekulare Biologie gGmbH
Ackermannweg 4
55128 Mainz, Germany

Cornelia van Scherpenberg
Max Planck Institute for Human Cognitive and Brain Sciences
Stephanstr. 1a
04103 Leipzig, Germany

Dr Jana Lasser is a PostDoc at the Complexity Science Hub Vienna and the Medical University Vienna. She works on modelling complex social systems with a focus on the connection between social & societal dynamics and mental & physical health. She is member of the N² advisory board and was spokesperson of the Max Planck PhDnet in 2018.

Lindsey Bultema is a doctoral researcher at the Max Planck Institute for the Structure and Dynamics of Matter, Hamburg. She is focusing on in-liquid electron imaging techniques. She is the 2020 spokesperson of the Max Planck PhDnet and current advisory board member of N².

Anja Jahn is a doctoral researcher at the Leibniz Institute for History and Culture of Eastern Europe (GWZO) in Leipzig. In research she focuses on multilingualism in the literatures of East Central Europe. She is member of the N² Advisory board and was spokesperson of the Leibniz PhD Network and N² Board member from September 2019 to October 2020.

Michaela Löffler is researching hydrogen isotope effects at the Helmholtz Centre for Environmental Research UFZ in Leipzig. She was spokesperson for the doctoral representation Helmholtz Juniors and thus N² Board member in 2020.

Vera Minneker is a doctoral researcher and coordinator of the “International PhD Programme on Gene Regulation, Epigenetics and Genome Stability” (IPP) at the Institute for Molecular Biology gGmbH Mainz. She was an elected doctoral researcher representative of the IPP and board member of N² from April 2019 to August 2020. She studies the formation of oncogenic chromosome translocations using high-throughput imaging and automated image analysis.

Cornelia van Scherpenberg is a doctoral researcher at the Max Planck Institute for Human Cognitive and Brain Science where she researches the neural basis of language production processes. She is a member of the N² advisory board and was deputy spokesperson of the Max Planck PhDnet and N² board member in 2020.

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

Heike Egner³, Anke Uhlenwinkel⁴

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

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.

³Zur Zeit der Beitragsveröffentlichung ist die Autorin Partei in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren.

⁴Zur Zeit der Beitragsveröffentlichung ist die Autorin Partei in einem verwaltungsgerichtlichen Verfahren.

Degradierungen ist, dass (a) als Grund nicht wissenschaftliches Fehlverhalten oder fachliche Inkompetenz ins Feld geführt wurden, sondern meist „*Führungsfehlverhalten*“, (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 naheliegende 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 Verfahren 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 wissenschaftlicher 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 Wissenschaft sind uns jedoch keine bekannt.

2 Datengrundlage und Methodik

Ausgangspunkt der empirischen Analyse waren jene „Fälle“, die das „Netzwerk entlassener Professorinnen“⁵ 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 sind⁶; davon 7 in Deutschland, 4 in Österreich, 8 in der Schweiz, 4 außerhalb des deutschsprachigen EU-Raums⁷ (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

⁵<https://twitter.com/NepNetzwerk>.

⁶Wir 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“.

⁷Der 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.

& Krell, 2016, S. 285 ff.), wozu auch die Entlassung oder öffentliche Degradierung von Führungskräften in Forschungseinrichtungen zählt.

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 *parteiisch* 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.

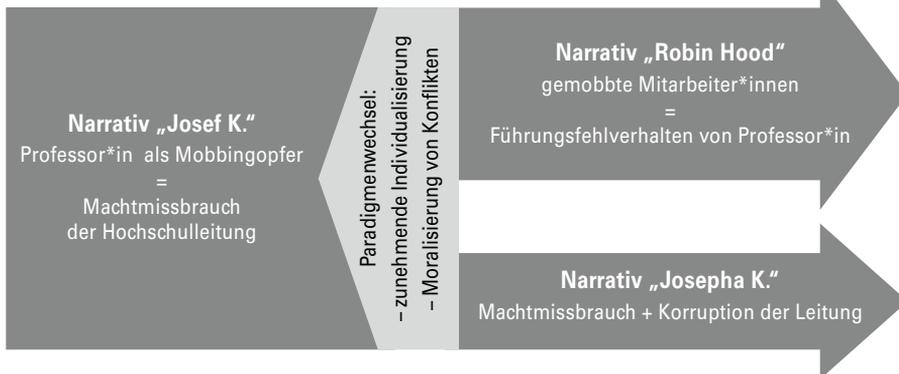
Entlassungen/öffentliche Degradierungen in der Medienberichterstattung

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

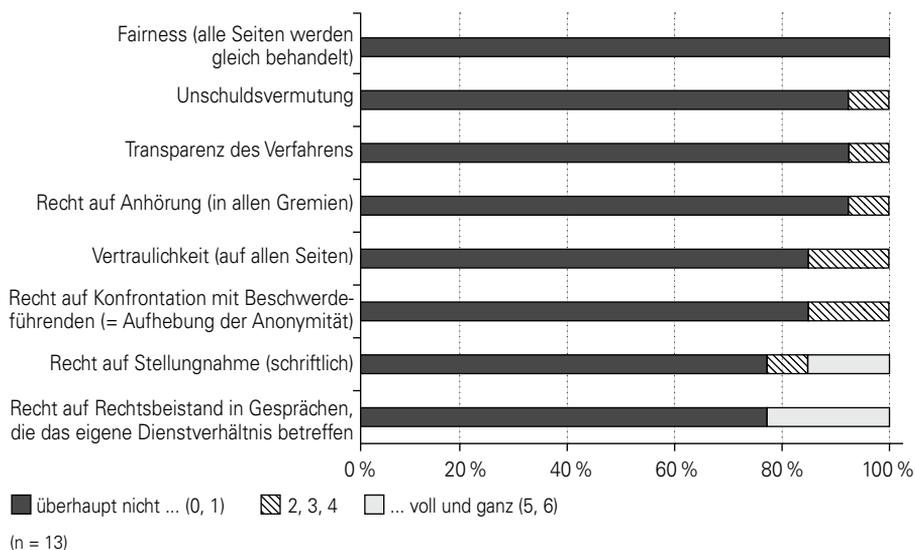
- *Fairness* – alle Seiten werden in gleicher Weise behandelt;
- *Transparenz* – des Verfahrens insgesamt, der einzelnen Verfahrensschritte, der in jedem Schritt zugrunde gelegten Kriterien usw.;
- *Vertraulichkeit* – die für alle Seiten gleichermaßen gilt;
- *Unschuldsvermutung* – als zentrales Grundprinzip 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.

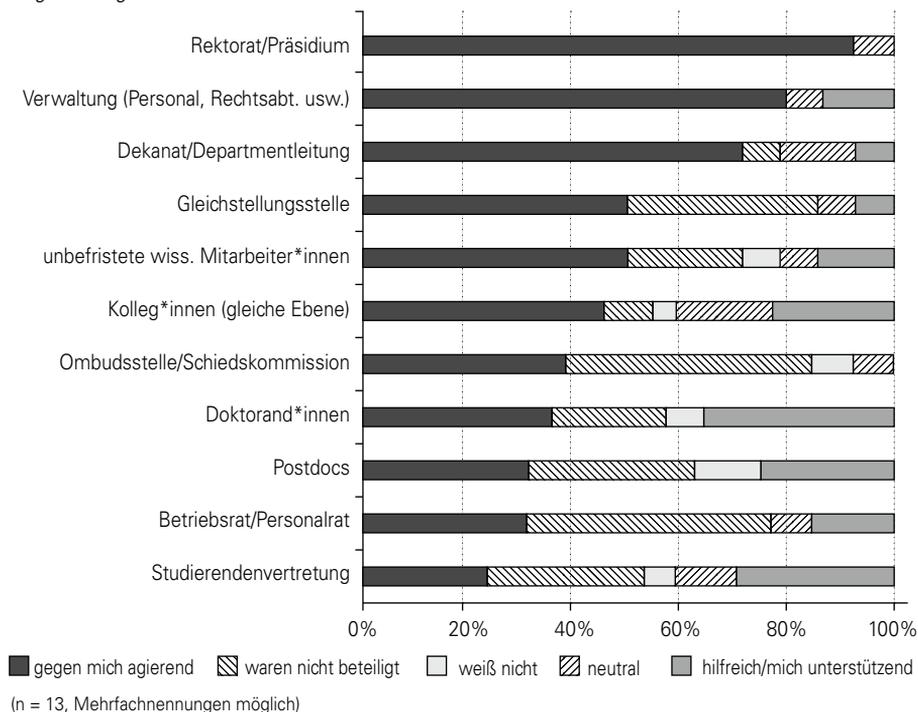
In diesem Geflecht von Veränderungen und widersprüchlichen Interessen werden auch die Entlassungs- und Degradierungsentscheidungen gefällt. Erfragt haben wir

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/>.

- Itzkovich, 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

Vorurteile und Verfahren beim Umgang mit anonymen Anschuldigungen: Was Forschungsorganisationen richtig und falsch machen können

Maike Reimer, Isabell Welp

In den vergangenen zwei bis drei Jahren wurden wiederholt weibliche hochrangige Wissenschaftlerinnen an Universitäten und Forschungseinrichtungen aus der kompletten Anonymität heraus des „Führungsfehlverhaltens“ oder des „Machtmissbrauchs“ beschuldigt. Frauen sind in Führungspositionen generell sowie in der Wissenschaft im Besonderen in der Minderheit, und ihr Verhalten wird nachgewiesenermaßen von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als auch Studierenden durch unbewusste Wahrnehmungstendenzen („unconscious bias“) anders, manchmal negativer, manchmal positiver, bewertet als das von Männern. In diesem Beitrag wird dargelegt, dass sich durch diese unbewussten Wahrnehmungstendenzen vor allem in Organisationen, in denen unzureichende Strukturen, Prozesse und Verfahren für den Umgang mit Beschwerden und Konflikten vorliegen, ein erhöhtes Risiko für Professorinnen ergibt, durch Beschwerden zu bestimmten Themen¹, bei denen ein „Lack of Fit“ zwischen Erwartungen in Bezug auf das Geschlecht und in Bezug auf die berufliche Rolle besteht, in konflikthafte Prozesse verwickelt zu werden. Weiterhin werden auf dieser Grundlage Empfehlungen für die Gestaltung von Verfahren zum Umgang mit Konflikten an Hochschulen und Forschungsorganisationen gegeben, die gangbare und bessere Alternativen zu durchgängig anonymen Beschwerden darstellen.

1 Einleitung

In den vergangenen zwei bis drei Jahren wurde von der Presse wiederholt darüber berichtet, dass hochrangige wissenschaftliche Führungskräfte an Universitäten und Forschungseinrichtungen des „Führungsfehlverhaltens“² oder des „Machtmiss-

¹Unzureichende Strukturen, Prozesse und Verfahren erhöhen für alle Mitglieder einer Organisation die Wahrscheinlichkeit, in Konflikten der Wirkung von „unconscious bias“ ausgesetzt zu sein. Stereotype Be- und Verurteilungen sind quasi „das Symptom“ und schlechte Prozesse und Verfahren die dem eigentlich zu Grunde liegende „Erkrankung“ in Organisationen, bei denen das gleiche Verhalten der ihr Angehörigen ungleich bewertet wird. Die Bereiche und Themen, in denen gegenüber Mitgliedern bestimmter sozialer und demographischer Gruppen diese Biases bestehen, sind jedoch unterschiedlich.

²Dies steht in Abgrenzung zu wissenschaftlichem Fehlverhalten (z.B. Plagiate, Nichtnennung von Ko-Autorinnen und -Autoren oder Interessenkonflikten, Datenmanipulationen) und sexuellem Fehlverhalten (z.B. Belästigung, Nötigung oder Vergewaltigung).

brauchs“ beschuldigt wurden (z. B. Aeschlimann et al., 2019b; Köppel, 2019). Oftmals erfolgten die Anschuldigungen durch im ganzen Prozess durchgängig und komplett anonyme Hinweisgeber. Die zuständigen Leitungsebenen beraumten Untersuchungen auf Basis dieser völlig anonymen Anschuldigungen an und ließen teilweise dienstrechtliche Sanktionen folgen. Oft wurden diese Prozesse medial „skandalisiert“. Sie fanden häufig ein (vorläufiges) Ende darin, dass die Beschuldigten nachteilige Konsequenzen erfuhren (vom Verlust von Reputation und Forschungsressourcen bis hin zu Entlassungen), was vielfach zu großen wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und menschlichen Schäden bei den Betroffenen führte (Egner & Uhlenwinkel, in diesem Band). Aufgrund der zunehmenden Hinweise darauf, dass im Rahmen dieser Verfahren nicht immer die grundlegenden Prinzipien von Sachlichkeit, rechtlichem Gehör, rechtlichem Beistand, Nennung von Ort und Zeit des vorgeworfenen „Fehlverhaltens“, Transparenz und Fairness eingehalten wurden (Rixen, 2018; Schauer, 2019) bemühen sich nun viele der betroffenen Einrichtungen sowie Wissenschaftsorganisationen darum, ihre internen Verfahren und Prozesse zur Meldung von und zum Umgang mit allen Arten von Fehlverhalten und Konflikten nicht nur zu verbessern (z. B. Baldi-Unser et al., 2019; Max Planck PhDnet, 2018), sondern auch entsprechend der Anforderungen rechtsstaatlicher und rechtssicherer Verfahren zu verändern.

Beobachterinnen und Beobachter bzw. Kommentatorinnen und Kommentatoren weisen darauf hin, dass viele der aufsehenerregenden Fälle Professorinnen bzw. Direktorinnen oder Forschungsgruppenleiterinnen betrafen, obwohl diese in der Wissenschaft allgemein und in den betreffenden Einrichtungen in der Minderheit sind (z. B. Aeschlimann et al., 2019a; Buchhorn & Freisinger, 2020; Nock, 2019; Rubner, 2020). Allerdings liegen keine zuverlässigen Daten über die Auftretens- und Meldehäufigkeit von „Führungsfehlverhalten“ allgemein und jeweils für Männer und Frauen vor: Führungsfehlverhalten ist bislang nirgendwo schlüssig definiert, vollzieht sich häufig im Verborgenen und wird meist weder anonym noch offen gezählt. Sichtbar werden allein spektakuläre und medial intensiv begleitete Fälle, die, um sich für eine breite Resonanz in der Öffentlichkeit zu eignen, auch bestimmte Eigenschaften aufweisen müssen (Czesnick & Rixen, in diesem Band), so dass von hohen Dunkelziffern bezüglich der Vorwürfe von Führungsfehlverhalten auszugehen ist. Es gibt jedoch aus der wirtschaftswissenschaftlichen und psychologischen Forschung deutliche Hinweise darauf, dass Frauen allgemein und insbesondere auf höheren Hierarchieebenen besonderen Herausforderungen durch stereotype Wahrnehmungen und Beurteilungen ihres Verhaltens ausgesetzt sind, die auch in diesem Kontext relevant sind (z. B. Ambrasat & Heger, 2020; Björkqvist et al., 1994; Brescoll, 2016). Daher möchten wir in diesem Artikel:

- a) mögliche Gründe für eine ungewöhnlich hohe Anzahl von in der Öffentlichkeit des Führungsfehlverhaltens beschuldigten Frauen diskutieren und dabei die These vertreten, dass durch unbewusste Wahrnehmungstendenzen („unconscious bias“)

das *gleiche* Karriere- und Führungsverhalten von Männern und Frauen bei Frauen zu einem erhöhten Risiko führt, als *Führungsfehl*verhalten wahrgenommen zu werden – bzw. statt als Machtgebrauch als *Machtmissbrauch* bewertet zu werden (Kap. 2),

- b) komplett anonyme Anschuldigungen in einen Rahmen des „academic mobbing“ (Westhues, 2004) oder „institutional mobbing“ einordnen (Kap. 3),
- c) die Strategien darstellen, die in Wissenschaftskontexten im Umgang mit „unconscious bias“ eingesetzt werden, und deren Wirksamkeit einschätzen (Kap. 4), und
- d) auf dieser Grundlage Empfehlungen für die Gestaltung von Prozessen und Verfahren zum Umgang mit Konflikten an Hochschulen und Forschungsorganisationen geben (Kap. 5).

2 Mögliche Gründe für die prozentual sehr hohe Anzahl an Frauen in Wissenschaftsorganisationen, denen öffentlich Führungsfehlverhalten vorgeworfen wird

Die folgenden drei Erklärungen könnten Gründe für den auffällig hohen Anteil an Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen, denen öffentlich Führungsfehlverhalten vorgeworfen wird, sein:

- a) *Möglichkeit 1: Es ist schlicht Zufall:* Männer und Frauen verhalten sich vergleichbar und ihr Verhalten wird auch gleich bewertet, aber zufällig sind häufiger Vorkommnisse, in denen Frauen des Führungsfehlverhaltens beschuldigt wurden, öffentlich bekannt geworden. Dies lässt sich anhand der vorliegenden Daten nur schwer belegen oder entkräften, da sie unsystematisch beobachtet bzw. dokumentiert werden und in zu geringer Anzahl vorliegen. Das Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), an der seit 2018 drei aufsehenerregende Fälle mit weiblichen Beschuldigten bekannt wurden³ – aber kein vergleichbarer mit einem männlichen – bietet dennoch die Möglichkeit für eine gedankliche Annäherung: Man führe sich vor Augen, dass weniger als ein Sechstel der Direktorenpositionen in der MPG von Frauen eingenommen wird, aber in den letzten Jahren drei spektakuläre Fälle von Direktorinnen publik wurden. Stellt man sich dies in einem abstrahierenden Gedankenexperiment als klassisches „Urnenmodell“ vor, bei dem 250 helle und 50 dunkle Kugeln jeweils die weiblichen bzw. männlichen MPG-Direktorinnen bzw. -Direktoren repräsentieren und jeder bekanntgewordene Fall einer blinden (zufälligen) Ziehung (ohne Zurücklegen) entspricht, ergäbe sich rein rechnerisch eine sehr niedrige Wahrscheinlichkeit

³Es handelte sich um Professor Hélène Ruiz Fabri (Max-Planck-Institut für internationales, europäisches und regulatorisches Verfahrensrecht Luxemburg; erstes Bekanntwerden 2020); Dr. Guinevere Kauffmann (Max-Planck-Institut für Astrophysik Garching; erstes Bekanntwerden 2018); Dr. Tania Singer (Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften Leipzig, erstes Bekanntwerden 2018), vgl. Rubner, 2020; Buchhorn & Freisinger, 2020.

für drei dunkle Bälle die *zufällig* in Folge gezogen werden (im Bereich von 0.004). In diesem Licht erscheint es durchaus plausibel, dass an irgendeinem Punkt der Kette der Ereignisse vom (Fehl-)Verhalten bis zur auffälligen medialen Rezeption Faktoren zum Tragen kommen, die nicht zufällig, sondern *systematischer* Natur sind. Wir möchten im Folgenden gezielt zwei mögliche systematische Erklärungen in den Blick nehmen: Das Verhalten von Frauen in (wissenschaftlichen) Führungspositionen und dessen Wahrnehmung durch andere Akteure.

- b) **Möglichkeit 2: *Frauen führen tatsächlich schlechter als Männer:*** *Frauen führen tatsächlich schlechter und legen häufiger Verhaltensweisen an den Tag, die als Führungsfehlverhalten bezeichnet werden.* Die bisherigen empirischen Befunde aus der Führungsforschung deuten nicht in diese Richtung. Mai et al. (2017) belegten eine alles in allem große Ähnlichkeit männlicher und weiblicher Führender bezüglich zentraler Persönlichkeitseigenschaften (hinsichtlich derer sich beide Geschlechter vom Durchschnitt der Bevölkerung auf ähnliche Weise unterscheiden), und Kunzmann et al. (2018) zeigten in einer Studie zu den Auswahlprozessen von Top-Managern, dass männliche und weibliche Kandidaten in Leistungstests nicht unterschiedlich abschnitten und ihre Eignung in standardisierten Assessmentverfahren im Mittel ähnlich bewertet wurde. Auch in einer Meta-Analyse zu „Führungseffektivität“ fanden die Autoren, dass weibliche Führungskräfte von den mit Ihnen zusammenarbeitenden Personen insgesamt sogar etwas besser eingeschätzt werden als männliche (Paustian-Underdahl et al., 2014).
- c) **Möglichkeit 3: *Unconscious Bias und Stereotype führen dazu, dass das gleiche Verhalten ungleich beurteilt und bewertet wird:*** *Männer und Frauen verhalten sich vergleichbar, aber bei Frauen führt dies mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einer (anonymen) Meldung und zu einem eskalierenden Prozess der administrativen (und medialen) Reaktion.* Umfassende Forschungsarbeiten zur Wahrnehmung von weiblichen Führungskräften aus über drei Jahrzehnten legen nahe, dass in verschiedenen beruflichen Kontexten (darunter auch in der Wissenschaft) Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeitende in vielfältiger Weise identische (darunter auch führungstypische und -sinnvolle) Verhaltensweisen bei Frauen negativer als bei Männern bewerten und unterschiedlich darauf reagieren (z. B. Abel, 2019; Eagly et al., 1992; MacNeill et al., 2015; Mai et al., 2017). Dies liegt daran, dass viele Eigenschaften und Verhaltensweisen, die mit kompetenter Führung in Verbindung stehen (z. B. Sachlichkeit, offensives Vertreten der Organisationsinteressen oder Durchsetzungsstärke), den stereotypen Rollenerwartungen an Frauen widersprechen, mit den Rollenerwartungen an Männer hingegen kongruent sind (Eckes, 2002; Fiske et al., 2002). Infolgedessen können Frauen durch führungsrollenadäquates durchsetzungsstarkes oder instrumentelles Verhalten, die Äußerung von Kritik, oder eine gering ausgeprägte Emotionalität Sympathien verlieren, während dies bei Männern nicht negativ wahrgenommen wird. Umgekehrt werden weibliche Chefs nicht positiver

eingeschätzt, wenn sie sich konzilient, wohlwollend, fürsorglich oder emotional zeigen (z. B. Abel, 2019; Bolino & Turnley, 2003; Brescoll, 2016; Brescoll & Uhlmann, 2008), da dies von ihnen als Frauen ohnehin erwartet wird. Zugleich riskieren sie, als inkompetent oder führungsschwach wahrgenommen zu werden, wenn sie in hohem Maße fürsorgliche und soziale Verhaltensweisen zeigen, da dies den Rollenerwartungen an Führende nicht entspricht. Zusammengefasst fallen weibliche Führungskräfte häufig entweder in ihrer Rolle als Führungskraft oder in ihrer Rolle als Frau negativ auf, während Männer beide Rollen zugleich ohne Widerspruch bedienen und sogar noch zusätzlich durch wohltdosierte fürsorgliche und soziale Verhaltensweisen punkten können. Erschwerend kommt hinzu, dass unliebsame Verhaltensweisen (etwa der Ausdruck von Unzufriedenheit und Ärger) bei männlichen Führungspersonen eher auf äußere Umstände zurückgeführt werden („Er hat einen schlechten Tag“) und diese daher nicht dauerhaft abwerten (Bolino & Turnley, 2003). Wie zahlreiche experimentelle Studien gezeigt haben, wird bei Frauen dagegen das exakt *gleiche* Verhalten stärker als Ausdruck der Persönlichkeit und damit als unveränderliche Eigenschaft wahrgenommen („Sie ist schwierig“). Mithin enttäuschen Frauen – gerade in hohen Positionen, in denen sie sich durchsetzen, Kritik ausüben, Aufgaben nach strategischen Gesichtspunkten priorisieren und von Mitarbeitenden Leistung einfordern (müssen) – nahezu zwangsläufig die aufgrund von sozialer Zuschreibung bestehenden Erwartungen an sie bezüglich fürsorglichen und konzilienten Verhaltens.

Speziell für den akademischen Kontext wurde gezeigt, dass männliche Tutoren zugewandter, verbindlicher oder freundlicher bewertet werden als weibliche, auch wenn sie identische Aktivitäten ausführen (MacNell et al., 2015). Außerdem erwarten Studierende von weiblichen Professorinnen mehr persönliche Unterstützung bei speziellen Anliegen (z. B. die Veränderung einer Note oder Beratung bei Stress) und reagieren negativer und emotionaler darauf, wenn dieser Wunsch nicht erfüllt wurde (El-Alayli et al., 2018). Diese und andere geschlechtsspezifische „Double Standards“ werden u. a. für den Mangel an weiblichen Führungskräften mitverantwortlich gemacht (z. B. Bereswill & Ehlert, 2018; Easterly & Ricard, 2011).

Daraus lässt sich ein erhöhtes Risiko für Frauen ableiten, dass Verhaltensweisen, die bei Männern eher als sinnvoller Gebrauch von Macht akzeptiert werden, als *Machtmissbrauch* und Fehlverhalten eingestuft und ggf. dann auch als solches anonym oder offen angezeigt werden.

3 Anonyme Anschuldigungen im Rahmen des „academic oder institutional mobbing“

Die öffentlich verhandelten Fälle der letzten Jahre (z. B. Aeschlimann et al., 2019b; Rubner, 2020) weisen Muster auf, die seit einigen Jahren vor allem in den USA unter

dem Stichwort „academic mobbing“ oder „institutional mobbing“ beschrieben werden (Crawford, 2020; Westhues, 2004, 2006). In dieser Perspektive sind (anonyme) Anschuldigungen Bestandteil eines überinstitutionell vergleichbar ablaufenden, regelhaften Prozesses kollektiver, institutionell eingebetteter Aktionen gegen eine oder wenige Personen des akademischen Establishments, die entmachtet oder entfernt werden sollen (Westhues, 2006). Sie spielen hier die Rolle eines „critical incident“, der bereits bestehenden Konflikten zwischen den Beschuldigten und anderen Akteuren (innerhalb der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, mit der Verwaltung oder der Leitung) eine neue Dynamik verleiht, indem offizielle Maßnahmen eingeleitet werden (Armstrong, 2012; Khoo, 2010; Leymann & Gustafsson, 1996). Die eigentlichen Klageführer können Teil des mobbenden Kollektivs sein, aber auch außerhalb stehen und nur den Anlass liefern, gegen eine missliebige Person nun auch administrativ und von der Institution aus vorzugehen. Weitere nicht direkt beteiligte Personen (z. B. andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ombuds- oder Vertrauenspersonen, Mitglieder der Verwaltung...) werden mehr oder weniger zwangsläufig zu aktiven oder passiven Komplizen, da sie in die psychologischen und sozialen Prozesse involviert werden und sich gemäß ihren eigenen Agenden positionieren (müssen) (Namie & Lutgen-Sandvik, 2010; Petersen & Pearson, 2020).

Diese Prozesse sind natürlich nicht nur in Wissenschaftsorganisationen zu finden, stehen aber gerade hier in frappierendem Kontrast zu der Vorstellung, die Wissenschaft sei ein Ort rationaler reflektierter und selbstkritischer Menschen, die der Objektivität und Wahrheitssuche qua Amt verpflichtet sind (Keim & McDermott, 2010; Petersen & Pearson, 2020; Pyke, 2017; Seguin, 2016). Tatsächlich sind Wissenschaftseinrichtungen jedoch ebenso anfällig für die Eskalation von Konflikten zu Mobbingprozessen wie alle anderen Ansammlungen von Menschen. Eher noch weisen sie einige Merkmale auf, die sie sogar überdurchschnittlich anfällig machen:

- *Fakultätsinterne Dynamiken:* Professorinnen und Professoren sind formal gleichrangig und bilden ein gemeinsames Kollegium. Tatsächlich aber ist das Miteinander von mehr oder minder subtilen internen Differenzierungen nach Leistung und hochkompetitiven Wettkämpfen um Anerkennung und Ressourcen gekennzeichnet (Armstrong, 2012; Fehrenbach, 2020; Gorlewski et al., 2014; Jensen, Patel, & Raver, 2014). Gemeinsame Forschungsinteressen können bestehen; im Zweifelsfall hat aber das Renommee und Standing in der nicht an eine Universität gebundenen wissenschaftlichen Gemeinschaft Priorität. Ein hohes Ausmaß an kollegialem Zusammenhalt, gegenseitiger Unterstützung und gemeinsamer Verbundenheit kann daher nicht unbedingt vorausgesetzt werden.
- *Professorinnen und Professoren als Führungskräfte:* Das Anleiten und Führen von Mitarbeitenden ist nicht Teil der Ausbildung von Lehrenden und es gibt auch Stimmen, die, wie Professor Brembs, „*Führern zu folgen für die Antithese einer*

Professur“ halten (Lohaus, 2019, S. 424); im Alltag werden von ihnen aber umfangreiche, komplexe Leitungstätigkeiten erbracht, die „*relatively nebulous*“ sind und „*a good deal of responsibility, but very little actual power*“ mit sich bringen (Armstrong, 2012, S. 100). Zugleich wird ihre Leistung nahezu ausschließlich am Forschungsoutput gemessen, so dass auch die Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sich in manchen Fällen vorrangig instrumentell gestaltet und am Ergebnis misst.

- *Dynamiken zwischen wissenschaftlichen Führungspersonen und der nichtwissenschaftlichen Administration*: Ziele und Agenden der Einrichtungsleitungen und -verwaltungen divergieren zunehmend von denen der Professorinnen und Professoren, da diese zunehmend professionalisiert handeln und sich weniger im Rahmen einer akademischen Selbstverwaltung bewegen. Dies birgt Konfliktstoff und Potenzial für Machtkämpfe (Fehrenbach, 2020; Namie & Lutgen-Sandvik, 2010; Petersen & Pearson, 2020; Scholz & Stein, 2010).
- *Dynamiken zwischen Professorinnen und Professoren sowie dem „wissenschaftlichen Nachwuchs“*: Verschiedentlich wird ein zunehmendes Auseinanderentwickeln der Interessen und Konfliktpotenzial zwischen Doktorandinnen bzw. Doktoranden und Postdocs einerseits (die (noch) keine unbefristeten Stellen innehaben) und den etablierten Professorinnen und Professoren andererseits festgestellt. Als ursächlich hierfür werden zum einen strukturelle Veränderungen benannt (z. B. zunehmendes Missverhältnis zwischen Aspiranten und Zielpositionen in der Forschung; gestiegener Publikationsdruck; geringere Exit-Optionen durch hohe Spezialisierung...). Zum anderen werden auch Generationenkonflikte konstatiert, bei denen die Werte und Ansprüche der „Älteren“ von den „Jüngeren“ nicht mehr nahtlos aufgegriffen und akzeptiert werden (Czesnick & Rixen, in diesem Band; Haug, 2018; N², 2019; Schraudner et al., 2019).
- *Homogenität und geringes Problembewusstsein der Akteure*: Wissenschaftliche Führungspersonen sind eine bezüglich Geschlecht, Herkunft, Einstellungen und Werthaltungen sehr homogene Gruppe, deren Umgangsformen und Praktiken es „Anderen“, in der Minderheit befindlichen Personen erschweren, als gleichwertig in die Gemeinschaft aufgenommen zu werden (Armstrong, 2012; Teelken et al., 2019). Darüber hinaus sind sie die wenigen „Ausgelesenen“, die selbst erfolgreich durch die kompetitive und fordernde Kultur der Wissenschaft gegangen sind. Sie haben diese Kultur daher verinnerlicht und sehen von sich aus keinen Änderungsbedarf (Giorgi, 2012; Petersen & Pearson, 2020; Pyke, 2017; Seguin, 2016).
- *Zunahme des kompetitiven Effizienz- und Publikationsdrucks*: Dieser geht mit einer nachlassenden Identifikation mit der jeweiligen Universität oder Forschungseinrichtung einher, was den Boden für mangelnde Gemeinsamkeit bereitet (Fehrenbach, 2020; Gorlewski et al., 2014). Auch erhöht dies den Druck, der alle oben beschriebenen Konfliktbereiche negativ beeinflussen und zuspitzen kann.

In diesem hierarchischen, nicht immer problembewussten und nach außen hin zumindest auf professoraler Ebene egalitären, nach innen aber hoch kompetitiven und von den beschriebenen Dynamiken zwischen nichtwissenschaftlicher Führung und wissenschaftlichen Leistungserbringern gekennzeichneten System Wissenschaft sind Mobbingprozesse also durchaus in hohem Maße zu erwarten.

Im Rahmen des akademischen oder institutionellen Mobbings sind besonders diejenigen Personen gefährdet, Zielscheiben („targets“) zu werden, die sich sichtbar von der Norm der jeweiligen Institution unterscheiden (Keim & McDermott, 2010; Westhues, 1998) – ein Umstand, der (auch, aber nicht nur) für Frauen in der Wissenschaft auf höheren Ebenen gegeben ist (derzeit sind weniger als 50 der über 300 Direktorinnen und Direktoren der MPG weiblich, und der Anteil der Professorinnen liegt bundesweit und über alle Fächer hinweg bei einem Viertel). Eine deutliche Sprache sprechen auch aktuelle Befunde, denen zufolge weibliche Mitglieder von Forschungseinrichtungen das Klima als deutlich feindseliger wahrnehmen, mehr Aggression und Angriffe erleben und die Möglichkeiten zum Umgang mit Fehlverhalten negativer bewerten – und zwar tendenziell sogar stärker auf höheren Hierarchieebenen (Ambrasat & Heger, 2020; Baldi-Unser et al., 2019; Björkqvist et al., 1994; Krishen, Lee & Raschke, 2020; Prevost & Hunt, 2018; Staub, 2020; Teelken et al., 2019).

4 Maßnahmen gegen „unconscious bias“ und ihre Wirksamkeit

In der Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung werden unbewusste Wahrnehmungsmuster, die zu einer nicht absichtlichen Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung und Beförderung auf höherrangige Positionen führen, unter dem Stichwort „unconscious bias“ erforscht und Lösungsansätze gesucht. Vielfach werden Trainingsmaßnahmen, Workshops oder Schulungen zur Bewusstmachung und Reflektion von Stereotypen eingesetzt (Dobbin & Kalev, 2016; Easterly & Ricard, 2011; Williamson & Foley, 2018). Auch die ETH Zürich setzt nach den medial verstärkten Skandalen um akademische Mobbingvorkommnisse auf solche Trainings (Baldi-Unser et al., 2019).

Es gibt allerdings noch keine schlüssigen Nachweise auf deren durchgehende Wirksamkeit (für einen Überblick siehe Chang et al., 2019 sowie Williamson & Foley, 2018). Insbesondere können verpflichtende Maßnahmen auch gegenteilige Effekte hervorrufen, indem sie Reaktanz bewirken oder die Stereotype erst aktivieren, legitimieren und verhaltenswirksam werden lassen (Dobbin & Kalev, 2016; Duguid & Thomas-Hunt, 2015). Auch scheinen Workshops bei den Trainingsteilnehmerinnen und -teilnehmern die auf Nachfrage geäußerten Einstellungen zu weiblichen Führungskräften vorübergehend zu verändern, konkrete Verhaltensweisen hingegen (wie z.B. die verstärkte Einbindung von Frauen in die eigenen Netzwerke) werden aber kaum beeinflusst (Chang et al., 2019). Inwieweit solche Trainings auch die hier besprochenen Mobbing-

risiken reduzieren können, wird in den Studien nicht direkt untersucht. Allerdings scheint es im Lichte dieser Befunde unwahrscheinlich, dass der Einfluss unbewusst stereotypisierter Wahrnehmungen durch isolierte „Unconscious Bias“ Trainings nachhaltig verändert und beeinflusst werden kann.

Ein wichtiger Ansatzpunkt für wirksamere Maßnahmen lässt sich allerdings daraus ableiten, dass Stereotype umso eher handlungswirksam werden, je größer die Unsicherheit und Ambiguität einer Situation ist (Heilman, 2012). Im Umkehrschluss können unbewusste Stereotypen ihre Wirkung weniger entfalten, wenn klare und verbindliche Strukturen und Verfahren zur Bewertung und Entscheidung vorliegen und bekannt sind. Um die Qualität der wissenschaftlichen Zusammenarbeit innerhalb und über alle Hierarchieebenen hinweg sowie mit der Verwaltung und Leitung in Zukunft besser und mobbing-freier aufzustellen, kommt es daher vor allem darauf an, die Verfahren und Prozesse im Umgang mit (anonymen) Beschuldigungen wegen nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens oder Machtmissbrauchs zu verbessern – insbesondere im Hinblick darauf, dass alle Beteiligten im Einklang mit den Grundsätzen des Rechtsstaats behandelt werden. Im Folgenden möchten wir aus den Erfahrungen der jüngsten Vergangenheit eine Reihe von Handlungsempfehlungen ableiten, die Wissenschaftsorganisationen einen fairen und weniger von stereotypen Wahrnehmungsmustern beeinflussten Umgang mit (anonymen) Vorwürfen des nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens ermöglichen.

5 Empfehlungen für den Umgang mit Vorwürfen des nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens

„Für Fälle, die unterhalb der Strafbarkeit oder eines arbeitsrechtlichen bzw. beamtendisziplinarrechtlichen Unrechtsverdachts liegen, ist eine Verfahrensordnung zu beschließen. Diese hat wiederum rechtsstaatlichen Anforderungen zu genügen.“

(Deutscher Hochschulverband, 2019)

5.1 Bewährte rechtsstaatliche Grundsätze wahren

Die im Grundgesetz festgehaltenen Prinzipien der Rechtsprechung sollen die Gleichbehandlung aller Angeschuldigten gewährleisten. Abgesehen davon, dass sich alle internen Verfahren verpflichtend an ihnen orientieren *müssen*, sind sie auch geeignet, dem „unconscious bias“ entgegenzuwirken. Hierzu sollten Einrichtungsleitungen, Ombudspersonen und andere involvierte Akteure insbesondere die folgenden neun Punkte beachten und in ihren Verfahren sicherstellen:

1. **Unschuldsvermutung für alle Beteiligten:** Die Unschuldsvermutung ist bis zum Abschluss des Verfahrens aufrechtzuerhalten; es sollten keine begrifflichen und einstellungsbezogenen Vorverurteilungen stattfinden oder (z. B. öffentliche oder

dienstrechtliche) Sanktionen ohne abschließende Klärung eingeleitet werden. Unbedingt zu vermeiden ist die Beweislastumkehr, also den Beschuldigten die Entkräftung der Vorwürfe aufzuerlegen (was bei *anonymen* Vorwürfen zu einem so beobachterabhängigen Vorwurf wie „Führungsfehlverhalten“ auch von vornherein unmöglich sein dürfte).

2. **Gleichheit vor dem Recht:** Alle Beteiligten sind gleich zu behandeln und genießen dieselben Rechte und Pflichten. Die einseitige Zusicherung von Anonymität ist hier ebenso zu vermeiden wie die ungleiche Behandlung vergleichbaren Verhaltens bei Männern und Frauen, Führungskräften und Mitarbeitenden oder wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Personal. Der Rechtsstaat garantiert allen seinen Bürgerinnen und Bürgern die gleichen Rechte und Pflichten und die Gleichheit vor dem Gesetz. In dem Moment, in dem Mitgliedern bestimmter (Berufs-)Gruppen, z. B. Promovierenden oder Lehrstuhlinhabern, die gleichen Rechte juristisch oder in internen Konfliktverfahren versagt werden, werden nicht nur das deutsche Grundgesetz und die europäische Charta der Grundrechte, sondern auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und damit die Menschenwürde verletzt. Ein Abweichen von diesen Grundsätzen wäre letztlich zum Schaden aller Mitglieder einer Wissenschaftsorganisation, da hiermit Ungleichbehandlungen Tür und Tor geöffnet wird.
3. **Nennung der konkreten Umstände** (in jedem Fall Ort, Zeit, Akteure im Kontext des vorgeworfenen Fehlverhaltens) **und rechtliches Gehör:** Alle Beschuldigten haben grundsätzlich und stets einen Anspruch auf rechtliches Gehör sowie die Nennung von Zeit, Ort und den konkreten Umständen eines Vorwurfs; sie erhalten das Recht auf Stellungnahme und Gelegenheit auf volle Akteneinsicht zu jeder Zeit. Eine Anonymisierung kann einer Verweigerung dieses Rechts gleichkommen und führt dazu, dass die Beschuldigten die Vorwürfe nicht mehr adäquat einschätzen, sich dazu äußern und gegenüber den aufklärenden Gremien angemessene Stellung nehmen können.
4. **(Rechtlicher) Beistand:** Die Beschuldigten müssen einen Anspruch auf (rechtlichen) Beistand auch in internen Verfahren erhalten, ggf. auch durch Ombudsleute oder persönliche Vertrauenspersonen. Wenn mit dem Hinweis auf Anonymität oder den internen Charakter keine weiteren Personen zugelassen werden, wird dieser Grundsatz verletzt.
5. **In dubio pro reo:** Bei nicht befriedigend zu klärender Sachlage müssen die Gremien im Zweifel für den oder die Angeklagte(n) entscheiden⁴. Es widerspricht den wesentlichen Grundsätzen des Rechts, im Zweifelsfall für das angenommene Opfer zu entscheiden oder auch gar keine Entscheidung zu treffen.

⁴Dies bedeutet nicht, gar keine Maßnahmen zu ergreifen. Vielmehr kann und sollte durchaus die Gelegenheit genutzt werden, um eine Verbesserung der zukünftigen Zusammenarbeit oder die Erleichterung zukünftiger Aufklärung zu erreichen.

6. **Gelegenheit zum Lernen:** Falls sich die Beschuldigung als korrekt erweist, muss die Auswahl der Sanktionen verhältnismäßig gestaltet werden und, wo möglich, auch Gelegenheiten zum Lernen aus Fehlern bieten, etwa durch Hinweise, Verwarnungen und zeitlich befristete Bewährungsaufgaben. Ohne eine umfassende Ausschöpfung derartiger Maßnahmen auf Entlassungen, Rückstufungen oder Versetzungen zurückzugreifen, verhindert diese Möglichkeiten einer konstruktiven Weiterentwicklung der Institution und ihrer Angehörigen.
7. **Sanktionen bei nicht bestätigten Anschuldigungen:** Entkräftete Vorwürfe sollten nicht ungeprüft bzw. folgenlos und unkommentiert bleiben. Falls sich die Beschuldigung als nicht stichhaltig erweist, muss geprüft werden, ob diese wissentlich böswillig oder fahrlässig erhoben wurde. Ist dies der Fall, sollten entsprechende Sanktionen gegenüber den Anklagenden *in jedem Fall* eingeleitet werden⁵.
8. **Keine rein internen Verfahren:** Wenn Vorwürfe erhoben wurden, sollten die Untersuchungen offiziell und mit genauen Aufgaben an unabhängige Personen oder Kommissionen übertragen werden, da Mitglieder der Fakultät oder Forschungseinrichtung zwangsläufig in die sozialen Prozesse involviert sind und (bewusst oder unbewusst) eigene Agenden verfolgen und abhängig sind von den sie einsetzenden Personen der Leitungsebene (Armstrong, 2012). Wenn unklare Zuständigkeiten belassen werden, „hinter verschlossenen Türen“ entschieden und die Befangenheit von internen Personen geleugnet oder für irrelevant erklärt wird, ist eine faire und transparente Klärung nicht möglich.
9. **Klare Kriterien und Definition nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens:** Die Einrichtungsleitungen sind dafür verantwortlich, die Rechte und Pflichten aller Akteure in der Zusammenarbeit in Lehre und Forschung möglichst konkret und verhaltensnah zu definieren und zu kommunizieren (siehe hierzu auch Kapitel 5.3). Nur wenn vor dem Auftreten eines (Fehl-)Verhaltens schlüssig definiert und bekannt ist, welche Verhaltensweisen akzeptabel und welche inakzeptabel sind, kann ein Verhalten auch sanktioniert werden (Rückwirkungsverbot).

5.2 Korrektes Verhalten bzw. Fehlverhalten klar definieren

Wie wissenschaftliches Fehlverhalten hat auch sogenanntes nichtwissenschaftliches oder Führungsfehlverhalten Grauzonen und ist zum Teil nicht leicht zu definieren. Dabei ist sogar anzunehmen, dass – mehr noch als bei wissenschaftlichem Fehlverhalten (Bouter & Hendrix, 2017) – ein Großteil konfliktträchtiger Verhaltensweisen in diesem Graubereich stattfindet. Eine Klärung dessen, was für beide Seiten akzeptabel ist,

⁵Zwar wird im konkreten Fall nicht immer geklärt werden können, ob eine bewusst falsche Aussage vorlag. Dennoch würde dieses Prinzip dazu führen, dass Hinweisgebende nicht leichtfertig handeln und ihre Beschwerden fundierter formulieren – was wiederum eine konstruktive, nicht eskalierende Auseinandersetzung erleichtert.

kann daher zum einen die Zusammenarbeit erleichtern und zum anderen werden Sanktionen dadurch überhaupt erst möglich, wenn Fehlverhalten beobachterunabhängig und objektiv feststellbar, überprüfbar und auch widerlegbar ist. Diese Festlegung muss bereits *vorab* bestehen sowie *allseits* bekannt und transparent gemacht worden sein, damit sowohl Führende als auch Mitarbeitende die Möglichkeit haben, ihre Erwartungen und ihr Verhalten daran auszurichten. Durch klare und verhaltensnahe Anweisungen wird auch die Ambiguität reduziert und der Einfluss stereotyper Ungleichbewertungen gleicher Verhaltensweisen bei Frauen und Männern reduziert.

Hierzu sollten Einrichtungsleitungen und andere involvierte Akteure insbesondere die folgenden Punkte beachten:

1. Die Wissenschaftseinrichtung muss ex ante eine Definition von Führungsfehlverhalten erstellen, etwa in Form eines verhaltensnahen Kriterienkatalogs. Dieses muss sich objektiv und beobachterunabhängig feststellen lassen (z. B. „körperlich einschüchterndes Verhalten – Schreien über einer definierten Dezibelgrenze; Weinen; Angebot von Veranstaltungen am Freitagnachmittag; E-Mails am Wochenende“⁶). Fehlverhalten sollte *nicht* an der subjektiven Empfindung von Betroffenen oder Beobachtern festgemacht werden, (z. B. „schlechte Stimmung“, „Klima der Angst“), da solche Wahrnehmungen subjektiv und beobachterabhängig sind und auch nicht immer mit rechtlich relevanten Kategorien übereinstimmen (z. B. Schraudner et al., 2019).
2. Darüber hinaus sollte expliziert werden, welche Formen des Fehlverhaltens durch Arbeits-, Straf- und Dienstrecht abgedeckt sind. Diese sollten zusätzlich durch konkrete und möglichst verhaltensnahe Beispiele fassbar gemacht werden. Wenn solche Verhaltensweisen auftreten, sind die entsprechenden Instanzen einzuschalten.

5.3 Unterstützung transparenter und konstruktiver Lösung von Konflikten

Um eine produktive und gesunde Arbeitsatmosphäre zu schaffen und aufrecht zu erhalten, ist es unerlässlich, dass die Organisation ganz selbstverständlich und nicht problematisierend Regeln, Verfahren und Anlaufstellen für die konstruktive und frühzeitige Lösung von Konflikten bereithält. Diese müssen sich – da es sich nicht um gerichtliche oder polizeiliche Untersuchungen handelt und somit keiner der Beteiligten zur Kooperation oder Wahrhaftigkeit verpflichtet werden kann – auf das beschränken, was sie zu leisten imstande sind. Sie sollten das Ziel haben, konstruktiv, dialogisch und offen Lösungen zu unterstützen. Hierzu sollten Einrichtungsleitungen und andere involvierte Akteure insbesondere die folgenden Punkte beachten:

⁶Diese und ähnliche Verhaltensweisen wurden in Gesprächen bzw. in der Presse als Beispiele für inakzeptables Führungsverhalten im Rahmen der medial bekannt gewordenen Fälle genannt.

1. Durch eine Versachlichung und Diskussion anhand objektiver bzw. objektiverbarer Vorkommnisse (was, wo, wann, wer) sollte der häufig emotional aufgeladenen, erregten und verunsicherten Stimmungslage entgegengewirkt werden. Wichtig ist es auch, sich nicht unter Zeitdruck oder Zugzwang setzen zu lassen, beispielsweise durch öffentliche Berichterstattung.
2. Das Vorgehen sollte auf Offenheit, Dialog und Transparenz auf allen Seiten setzen. Die Beteiligten sollten unterstützt und aufgefordert werden, mit- statt übereinander zu sprechen und auch die „Gegenseite“ anzuhören. Die Aufrechterhaltung von Anonymität führt eher zu einer Vertiefung von Konflikten, da so ein Monolog statt eines Dialogs entsteht und Fronten zu verhärten drohen.
3. Wo Abhängigkeiten zwischen den Konfliktparteien bestehen, sollten diese Abhängigkeiten reduziert werden. Viele Konflikte betreffen anfänglich Qualifikanten und Betreuungspersonen; hier muss im Akutfall ein Betreuerwechsel möglich gemacht werden. Mittelfristig und strategisch kann eine stärkere Trennung von Betreuungs-, Angestellten-, und Prüfungsverhältnis diese Situation entschärfen. Die hohe Selektivität des Wissenschaftssystems muss bei der Übernahme von Betreuungen von Anfang an offen kommuniziert, die Möglichkeit eines „Scheiterns als Chance“ mitgedacht sowie Exit-Optionen aus der Wissenschaft diskutiert werden.
4. Wo eine reale Bedrohung besteht, ist allerdings eine sofortige Trennung und Schutz der jeweiligen bedrohten Partei erforderlich (z. B. wenn Racheakte oder Gewaltausübung durchgeführt oder angekündigt werden).

6 Schlussfolgerung

Auseinandersetzungen, unvereinbare Interessen, misslingende Zusammenarbeit, Rivalitäten und andere Konflikte gibt es in jeder menschlichen Gemeinschaft, und in der Wissenschaft möglicherweise noch mehr als anderswo. Ob diese konstruktiv und schadensminimierend gelöst werden oder in destruktive, schädliche Prozesse ausarten, können Organisationen durch die Verfahren und Prozeduren mit beeinflussen, die sie für den Konfliktfall bereitstellen, wofür die obersten Führungs- und Leitungsebenen von Wissenschaftsorganisationen die Verantwortung tragen.

Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Frage, die dieses Themenheft stellt – inwieweit Hinweisgeber auf Fehlverhalten durch Anonymität geschützt werden müssen bzw. können. Das wichtigste Argument für eine solche Anonymität ist der Umstand, dass innerhalb des Wissenschaftssystems ein starkes Hierarchiegefälle und große Abhängigkeiten zwischen Professorinnen bzw. Professoren einerseits und anderen Beschäftigten (insbesondere Promovierenden und Postdocs) andererseits bestehen *können*. Die prinzipiell wünschenswerte Anzeige problematischer Vorgänge, so das Argument, könne daher nur erfolgen, wenn Hinweisgebende („Whistleblower“) sich durch Anonymität

vor den negativen Folgen – besonders für ihre weiteren wissenschaftlichen Karrieren – geschützt wissen (Czesnick & Rixen, in diesem Band). Man versucht also quasi, mit guten Absichten („The road to hell is paved with good intentions“, der Volksmund) das wahrgenommene Problem der Abhängigkeit durch Anonymität zu lösen. Dies muss unseres Erachtens nach auf anderen Wegen verfolgt und erreicht werden, da die unbedingte Priorisierung der Anonymität ein Problem vielleicht teilweise löst, aber zugleich weitere, unter Umständen noch viel größere Probleme erst neu schafft:

- Zum einen geraten die Beschuldigten dadurch in eine Situation, in der die oben benannten Prinzipien nicht mehr aufrechterhalten werden können. Insbesondere die im Sinne der Rechtssicherheit nicht verhandelbaren Prinzipien „Gleichbehandlung“ sowie „Recht auf Stellungnahme und volle Akteneinsicht“ geraten hier in Gefahr. Dies ist besonders im Falle des *nichtwissenschaftlichen* Fehlverhaltens wichtig, da dies oft in der interpersonalen Interaktion stattfindet und sich nur schwer objektiv in unpersönlichem Material zeigt (Czesnick & Rixen, in diesem Band).
- Zum zweiten kann sich durch die Anonymität der Hinweisgebenden das Machtgefälle de facto umkehren statt ausgleichen, insbesondere, wenn auf niedrigeren Positionen befindliche Hinweisgebende im Verlauf des Verfahrens von mächtigeren Gremien und Personen vertreten werden, die wiederum eigene Agenden verfolgen können. So eröffnet die Anonymitätszusicherung auch eine Möglichkeit, mit geringem eigenen Risiko gezielt missliebige Personen zu verleumden.

Nicht zuletzt kann das absolute Anonymitätsversprechen im Rahmen straf- oder dienstrechtlicher Ordnungen gar nicht gegeben werden, da es in Konflikt mit bindenden Verfahrensgrundsätzen steht (Herrmann, 2020). In letzter Instanz sollte daher während eines noch ungeklärten Vorwurfs der Schutz aller Beteiligten im Vordergrund stehen.

Obwohl das Geschlecht allein nicht alles erklären kann, lässt sich doch plausibel zeigen, dass Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen bei gleichem (guten oder schlechten) Benehmen ein erhöhtes Risiko haben, des nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens beschuldigt und in mobbinghaft eskalierte, feindselige Abläufe verwickelt zu werden – mit schwerwiegenden Konsequenzen für die Individuen, aber auch für das System Wissenschaft, seine Leistungsfähigkeit und seine Glaubwürdigkeit. Die beste sowie zeit- und kostengünstigste Interventionsmaßnahme gegen „unconscious bias“ sind nicht Trainings sondern verbesserte Strukturen, Verfahrensordnungen und Prozesse. Das Wichtigste ist und wird bleiben, eine offene vertrauensvolle Arbeitskultur zu etablieren und zu unterstützen, die das Risiko des Auftretens und besonders der Eskalation der Auseinandersetzung verringern kann. Hierzu tragen faire, transparente und rechtsstaatlich ausgestaltete Verfahren bei, die einen angemessenen Umgang mit Konfliktfällen für alle Beteiligten ermöglichen.

Literatur

Abel, M. (2019). *Do Workers Discriminate against Female Bosses?* (DISCUSSION PAPER SERIES No. IZA DP No. 12611). Bonn.

Aeschlimann, S., Bühler, D. & Osswald, D. (März 2019a). «Im Grunde genommen spreche ich von Korruption»: Mit einem männlichen Professor wäre man anders umgesprungen. *Republik*. <https://www.republik.ch/2019/03/22/mit-einem-maennlichen-professor-waere-man-anders-umgesprungen>

Aeschlimann, S., Bühler, D. & Osswald, D. (März 2019b). Der Fall ETH, Teil 1: Das Versagen. *Republik*. <https://www.republik.ch/2019/03/19/das-versagen-der-eth>

Ambrasat, J. & Heger, C. (2020). *Barometer für die Wissenschaft: Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2019/20* (Monitoringbericht).

Armstrong, J. (2012). Faculty Animosity: A Contextual View. *Journal of Thought*, 47(2), 85–103. <https://doi.org/10.2307/jthought.47.2.85>

Baldi-Unser, L., Bernier-Latmani, R., Fueger, H., Guiducci, C. & Hering, J. (2019). *Survey of Issues Important to Women Professors at EPFL and ETHZ*. <https://eth-wpf.ch/wp-content/uploads/2019/05/WPF-survey-report-2019.pdf>

Bereswill, M. & Ehlert, G. (2018). Universitäten und Hochschulen – robuste Resistenz gegen Diversität. In M. Domsch, D. Ladwig, & F. Weber (Hrsg.), *Vorurteile im Arbeitsleben – Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen* (S. 181–193). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59232-8_10

Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173–184. [https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D)

Bolino, M. C. & Turnley, W. H. (2003). Counternormative impression management, likeability, and performance ratings: the use of intimidation in an organizational setting. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 237–250.

Bouter, L. M. & Hendrix, S. (2017). Both Whistleblowers and the Scientists They Accuse Are Vulnerable and Deserve Protection. *Accountability in Research*, 24(6), 359–366. <https://doi.org/10.1080/08989621.2017.1327814>

Brescoll, V. L. (2016). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 415–428. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.005>

Brescoll, V. L. & Uhlmann, E. L. (2008). Can an Angry Woman Get Ahead? *Psychological Science*, 19(3), 268–275. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02079.x>

Buchhorn, E. & Freisinger, G. M. (Februar 2020). Mission: Rufmord. *Manager Magazin*, 84–88.

Chang, E. H., Milkman, K. L., Gromet, D. M., Rebele, R. W., Massey, C., Duckworth, A. L. & Grant, A. M. (2019). The mixed effects of online diversity training. *Proceedings*

of the National Academy of Sciences of the United States of America, 116(16), 7778–7783. <https://doi.org/10.1073/pnas.1816076116>

Crawford, C. M. (Hrsg.) (2020). *Confronting academic mobbing in higher education: Personal accounts and administrative action. Advances in higher education and professional development (AHEPD) book series*. Hershey, PA: Information Science Reference.

Czesnick, H. & Rixen, S. (in diesem Band). Sind anonyme Hinweise auf Fehlverhalten in der Wissenschaft ein Problem? Eine Einschätzung aus Sicht des „Ombudsman für die Wissenschaft“. *Beiträge zur Hochschulforschung* 43(1-2), 140–150.

Deutscher Hochschulverband. (2019). *Sexuelle Belästigung und Mobbing an Hochschulen: Deutscher Hochschulverband fordert rechtsförmliche Verfahren*. Resolution des 69. DHV-Tages 2019 in Berlin.

Dobbin, F. & Kalev, A. (Juli-August, 2016). Why diversity programs fail. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>

Duguid, M. M. & Thomas-Hunt, M. C. (2015). Condoning stereotyping? How awareness of stereotyping prevalence impacts expression of stereotypes. *The Journal of Applied Psychology*, 100(2), 343–359. <https://doi.org/10.1037/a0037908>

Eagly, A. H., Makhijani, M. G. & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111(1), 3–22. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.1.3>

Easterly, D. M. & Ricard, C. S. (2011). Conscious Efforts to End Unconscious Bias: Why Women Leave Academic Research. *Journal of Research Administration*, 42(1), 61–73.

Eckes, T. (2002). Paternalistic and Envious Gender Stereotypes: Testing Predictions from the Stereotype Content Model. *Sex Roles*, 47(3/4), 99–114.

Egner, H. & Uhlenwinkel, A. (in diesem Band). Entlassung und öffentliche Degradierung von Professorinnen. Eine empirische Analyse struktureller Gemeinsamkeiten anscheinend unterschiedlicher „Fälle“. *Beiträge zur Hochschulforschung* 43(1-2), 62–84.

El-Alayli, A., Hansen-Brown, A. A. & Ceynar, M. (2018). Dancing Backwards in High Heels: Female Professors Experience More Work Demands and Special Favor Requests, Particularly from Academically Entitled Students. *Sex Roles*, 79(3–4), 136–150. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0872-6>

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

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>

Giorgi, G. (2012). Workplace Bullying in Academia Creates a Negative Work Environment. An Italian Study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24(4), 261–275. <https://doi.org/10.1007/s10672-012-9193-7>

Gorlewski, J., Gorlewski, D. & Porfilio, B. J. (2014). Beyond Bullies and Victims: Using Case Story Analysis and Freirean Insight to Address Academic Mobbing. *Workplace*, 24, 9–18.

Haug, K. (April 2018). Machtmissbrauch an Hochschulen: Junge Professoren fordern Abschaffung der Lehrstühle – SPIEGEL ONLINE – KarriereSPIEGEL. <https://www.spiegel.de/karriere/machtmissbrauch-an-unis-professoren-fordern-abschaffung-der-lehrstuehle-a-1197805.html>

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32(2), 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>

Herrmann, K. (2020). Wie Hochschulen mit anonymen Verdachtsäußerungen umgehen müssen. *Ordnung der Wissenschaft*, 2, 65–76.

Jensen, J. M., Patel, P. C. & Raver, J. L. (2014). Is it better to be average? High and low performance as predictors of employee victimization. *The Journal of Applied Psychology*, 99(2), 296–309. <https://doi.org/10.1037/a0034822>

Keim, J. & McDermott, J. C. (2010). Mobbing: Workplace Violence in the Academy. *The Educational Forum*, 74(2), 167–173. <https://doi.org/10.1080/00131721003608505>

Khoo, S. B. (2010). Academic Mobbing: Hidden Health Hazard at Workplace. *Malaysian Family Physician : the Official Journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 5(2), 61–67.

Köppel, R. (März 2019). Schlangengrube ETH. *Die Weltwoche*. <https://www.weltwoche.ch/ausgaben/2019-13/artikel/schlangengrube-eth-die-weltwoche-ausgabe-13-2019.html>

Krishen, A. S., Lee, M. T. & Raschke, R. L. (2020). The Story Only Few Can Tell: Exploring the Disproportionately Gendered Professoriate in Business Schools. *Journal of Marketing Education*, 42(1), 7–22. <https://doi.org/10.1177/0273475319879972>

Kunzmann, E. M., Ringelband, O. & Hoyndorf, A. (2018). Geschlechterbasierte Vorurteile in der Auswahl von Top-Managern. In M. Domsch, D. Ladwig & F. Weber (Hrsg.), *Vorurteile im Arbeitsleben – Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen* (S. 137–153). Springer.

Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251–275. <https://doi.org/10.1080/13594329608414858>

Lohaus, I. (2019). Pseudo-Wettbewerbe und künstliche Märkte: die Wissenschaft muss sich wieder mehr auf Wissenschaftler verlassen. Interview mit Isabell Welpel und Björn Brembs. *Forschung und Lehre*, 26(5), 422–424.

MacNell, L., Driscoll, A. & Hunt, A. N. (2015). What's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 291–303. <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9313-4>

Mai, C., Büttgen, M. & Schwarzingler, D. (2017). „Think-Manager-Consider-Female“: Eine Analyse stereotypischer Ansichten über weibliche Führungskräfte und die empirische Überprüfung ihrer realen Persönlichkeit anhand der Big Five und Dunklen Triade. *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 69(2), 119–152. <https://doi.org/10.1007/s41471-016-0022-9>

Max Planck Phdnet. (2018). *Machtmissbrauch und Konfliktlösung. Positionspapier*. https://www.phdnet.mpg.de/44931/Machtmissbrauch-und-Konfliktlo_sung.pdf

N². (2019). *Machtmissbrauch und Konfliktlösung. Positionspapier*. https://www.phdnet.mpg.de/n2/publications-and-press/N2_PowerAbuseStatement_German.pdf

Namie, G. & Lutgen-Sandvik, P. E. (2010). Active and Passive Accomplices: The Communal Character of Workplace Bullying. *International Journal of Communication*, 4, 343–373.

Nock, Y. (2019, April 6). «Mobbede Professorin» erhebt neue Vorwürfe – jetzt soll der Bund einschreiten. *St.Galler Tagblatt*. <https://www.tagblatt.ch/schweiz/gemobbte-professorin-erhebt-neue-vorwuerfe-jetzt-soll-der-bund-einschreiten-ld.1108880>

Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S. & Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *The Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129–1145. <https://doi.org/10.1037/a0036751>

Petersen, N. J. & Pearson, R. L. (2020). Mobbability. In C. M. Crawford (Hrsg.), *Advances in higher education and professional development (AHEPD) book series. Confronting academic mobbing in higher education: Personal accounts and administrative action*. Hershey, PA: Information Science Reference. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9485-7.ch005>

Prevost, C. & Hunt, E. (2018). Bullying and Mobbing in Academe: A Literature Review. *European Scientific Journal ESJ*, 14(8), 1. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n8p1>

Pyke, K. D. (2017). Institutional Betrayal: Inequity, Discrimination, Bullying, and Retaliation in Academia. *Sociological Perspectives*, 61(1), 5–13. <https://doi.org/10.1177/0731121417743816>

Rixen, S. (2018). Wer Whistleblower nicht schützt, schadet der Wissenschaft. *Laborjournal*, 7-8, 30–34.

Rubner, J. (2. Februar 2020). Die Angeklagten. *Zeit Magazin Online*. <https://epaper.zeit.de/article/e6f8401ae725ae92bd2981530b6f55abac24ec77420c0c30132f26956dfdcfe3>

Schauer, H. (Juni 2019). Verfahren in der Gelehrtenrepublik. *Merkur*. <https://www.merkur-zeitschrift.de/2019/06/13/verfahren-in-der-gelehrtenrepublik/>

Scholz, C. & Stein, V. (2010). Bilder von Universitäten – Ein transaktionsanalytisch-agenturtheoretischer Ansatz. *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*, 62(2), 129–149.

Schraudner, M., Striebing, C. & Hochfeld, K. (2019). *Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft: Ergebnisbericht*.

Seguin, E. (September 2016). Academic mobbing, or how to become campus tormentors. *University Affairs*. <https://www.universityaffairs.ca/opinion/in-my-opinion/academic-mobbing-become-campus-tormentors/>

Staub, N. (2020). Checking in on our professors. <https://ethz.ch/services/en/news-and-events/internal-news/archive/2020/05/checking-in-on-our-professors.html>

Teelken, C., Taminiau, Y. & Rosenmöller, C. (2019). Career mobility from associate to full professor in academia: Micro-political practices and implicit gender stereotypes. *Studies in Higher Education*, 25(9), 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1655725>

Westhues, K. (1998). *Eliminating professors: A guide to the dismissal process*. Lewiston: The Edwin Mellen Press.

Westhues, K. (2004). *Workplace mobbing in academe: Reports from twenty universities*. Lewiston: The Edwin Mellen Press.

Westhues, K. (2006). *The remedy and prevention of mobbing in higher education: Two case studies*. Lewiston, N.Y.: Edwin Mellen Press.

Williamson, S. & Foley, M. (2018). Unconscious Bias Training: The ‘Silver Bullet’ for Gender Equity? *Australian Journal of Public Administration*, 77(3), 355–359. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12313>

Angaben zu den Autorinnen:

Professor Dr. Isabell M. Welpé
Technische Universität München
Arcisstraße 21
80333 München
E-Mail: welpé@tum.de

Dr. Maike Reimer
Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
Lazarettstraße 67
80636 München
E-Mail: Reimer@ihf.bayern.de

Isabell Welpé ist Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation der Technischen Universität München und Wissenschaftliche Leiterin des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Sie forscht aus einer verhaltenswissenschaftlichen Perspektive im Bereich Leadership, Innovation und Organisation unter anderem auf den Gebieten Auswahl und Beurteilung von Führungskräften, strategische Führung, Führung von Teams, der Rolle von Emotionen in Führungsprozessen sowie Anreizsystemen und Leistungsmessung in Hochschulen.

Dr. Maike Reimer ist wissenschaftliche Referentin am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Ihre Forschungsschwerpunkte sind der wissenschaftliche Nachwuchs, fachliche und institutionelle Differenzierung, der Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt sowie methodische Aspekte der Surveyforschung.

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.

Welche Neuerungen bringt der Kodex „Leitlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis“ im Vergleich zur vorhergehenden Denkschrift?¹

Harald v. Kalm

Rund 20 Jahre nach der ersten Veröffentlichung hat die DFG die Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis grundlegend überarbeitet. Der neue Kodex formuliert auf drei Ebenen mit unterschiedlichem Abstraktionsgrad Anforderungen an gutes wissenschaftliches Arbeiten und trägt so zur Standardbildung bei. Die dritte Ebene wird online als lebendes Dokument etabliert, auf der praxisnah allgemeine und fachspezifische Hinweise gegeben werden. Im Verhältnis zwischen hinweisgebenden Personen, von den Vorwürfen Betroffenen und verantwortlichen Wissenschaftseinrichtungen wird eine Balance postuliert, die den Schutz der hinweisgebenden Person und die Unschuldsvermutung gleichermaßen in den Vordergrund stellt.

Seit der Veröffentlichung der DFG-Denkschrift „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ im Jahr 1998 hat sich als Ausprägung der wissenschaftlichen Selbstverwaltung ein flächendeckendes System zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis in der deutschen Wissenschaftslandschaft etabliert, das einen breiten Konsens findet. Es spannt den Bogen von der Prävention über die Beratung und Mediation durch Ombudspersonen bis hin zur Untersuchung von Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens und ihrer etwaigen Sanktionierung, sei es aufgrund von anonymen oder nicht-anonymen Hinweisen, sei es auf der Basis eigener Erkenntnis. Das System basiert auf der Überzeugung, dass nur die Wissenschaft selbst aus sich heraus nicht zuletzt durch organisations- und verfahrensrechtliche Regelungen gute wissenschaftliche Praxis gewährleisten kann.

Anlass für die Überlegungen zur Überarbeitung der DFG-Denkschrift boten die vielfältigen Veränderungen im wissenschaftlichen Arbeiten, bedingt u. a. durch den digitalen Wandel sowie durch Entwicklungen im Publikationswesen. Nach umfangreicher Einbeziehung fachwissenschaftlicher wie juristischer Expertise zur Neufassung wurde der DFG-Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ im Juli 2019 durch die Mitgliederversammlung der DFG verabschiedet.

¹In einigen Teilen überarbeitetes Manuskript des im Rahmen des Symposiums „Absender unbekannt“ am 20./21. Februar 2020 an der Universität Passau gehaltenen Vortrags. Ich danke Frau Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp für die grundlegenden Arbeiten am Kodex wie auch an diesem Vortrag.

Der Kodex umfasst drei Ebenen, deren Textfassungen ein jeweils unterschiedliches Abstraktionsniveau aufweisen. Die Leitlinien auf der ersten Ebene zeichnen sich durch ein hohes Abstraktionsniveau aus; deren Erläuterungen folgen auf der zweiten Ebene mit einem ebenfalls noch relativ hohen Abstraktionsniveau. Hintergrund ist die Idee einer mittelfristigen Gültigkeit der Regelungsgehalte des Kodex.

Die Druckfassung des Kodex beinhaltet die Ebenen eins und zwei. Sie liegt sowohl in der deutschen als auch in der englischen Sprachfassung vor. Die dritte Ebene wird „online“ als dynamisches Portal ausgestaltet, um aktuell und detailliert weitere kommentierende Hinweise geben zu können; der Launch ist für den Dezember 2020 vorgesehen.

Die Standards guter wissenschaftlicher Praxis sind im III. Abschnitt des Kodex niedergelegt. Sie untergliedern sich in allgemeine Prinzipien (Leitlinie 1 bis 6) und beschreiben in den Leitlinien 7 bis 17 entlang des Forschungsprozesses die wesentlichen Schritte guten wissenschaftlichen Arbeitens. Das Verfahren bei Nichtbeachtung guter wissenschaftlicher Praxis (Leitlinien 18 und 19), in dem u.a. Rechte und Pflichten von Hinweisgebenden und von den Vorwürfen Betroffener beschrieben sind, bildet den Abschluss des Kodex.

Im Gegensatz zu den seinerzeitigen Empfehlungen der DFG-Denkschrift, die erstmals Anstöße und Hinweise zur inhaltlichen Befassung mit guter wissenschaftlicher Praxis formuliert hatten, beschreibt der Kodex konkret die angemessenen Standards für wissenschaftliches Arbeiten. Sie sollen es den Adressaten des Kodex – den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie den Leitungen von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen – ermöglichen, ihre Handlungen, internen Strukturen und ihre Prozesse an ihnen auszurichten.

Dabei arbeitet der Kodex weniger mit starren Vorgaben als mit Ermessensspielräumen, die abhängig vom jeweiligen Fachgebiet ausgefüllt werden können. In diesem Sinne wurde auf die Einführung von Definitionen (anders als es für die Tatbestände wissenschaftlichen Fehlverhaltens erforderlich ist) größtenteils verzichtet. Stattdessen werden in einigen Leitlinien Kriterien aufgeführt, anhand derer eine Orientierung für die Einhaltung der guten wissenschaftlichen Praxis möglich ist. Insgesamt werden die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu ermuntert, ihre Entscheidungen für Dritte weitestgehend nachvollziehbar zu machen.

Konzeptioneller Kern des Kodex ist die Verankerung einer Kultur der wissenschaftlichen Integrität in den wissenschaftlichen Einrichtungen über einen stärker positiven Zugang zur Thematik. Es soll weniger von den Verstößen gegen die gute wissenschaftliche

Praxis her gedacht werden als von dem Berufsethos der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Zudem adressiert der Kodex gezielt auch Fragen, die über das in der DFG-Denkschrift niedergelegte originäre Verständnis von guter wissenschaftlicher Praxis hinausgehen. So sind Aspekte der Personalentwicklung und die Einbeziehung des wissenschafts-akzessorischen/-unterstützenden Personals wichtig für ein erfolgreiches wissenschaftliches Arbeiten. Nicht zuletzt werden die Themenkomplexe „Machtmissbrauch“ und „Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen“ explizit in den Kontext wissenschaftlicher Integrität gestellt – eine Perspektive, die ein wesentliches Thema des Passauer Symposiums war.

Die schriftliche, transparente und verbindliche Festlegung von Regeln guter wissenschaftlicher Praxis in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen – Leitlinie 1 – bildet die Basis für ein gelingendes wissenschaftliches Arbeiten.

Im Sinne der Prävention beginnt – so in Leitlinie 2 niedergelegt – die Vermittlung der Grundlagen guten wissenschaftlichen Arbeitens zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt in der akademischen Lehre und wissenschaftlichen Ausbildung. Der gemeinsame Lern- und Weiterbildungsprozess von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aller Karrierestufen sensibilisiert dabei auch für etwaige Machtstrukturen, Rechte und Pflichten im Wissenschaftsbetrieb.

Ausweislich Leitlinie 3 trägt die Leitung jeder Hochschule und jeder außerhochschulischen Forschungseinrichtung die Verantwortung für eine angemessene institutionelle Organisationsstruktur. Sie ist zuständig für die Einhaltung und Vermittlung guter wissenschaftlicher Praxis und schafft die dafür notwendigen Rahmenbedingungen. Es liegt in der Organisationsverantwortung der Leitung einer wissenschaftlichen Einrichtung, klare, schriftlich festgelegte und transparente Verfahren und Grundsätze für die Personalauswahl und -entwicklung sowie für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit aufzusetzen. In diesen Prozessen werden die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfältigkeit sowie die Vermeidung unbewusster Einflüsse („implicit bias“) berücksichtigt. Angemessene Betreuungsstrukturen, zum Beispiel in Form einer Mehrfachbetreuung, helfen Abhängigkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verhindern.

Den Leitungen wissenschaftlicher Arbeitseinheiten kommt – gemäß Leitlinie 4 – eine besondere Bedeutung im Kontext der Vermittlung und Einhaltung guter wissenschaftlicher Praxis zu. Ihnen obliegen die wissenschaftliche Begleitung, die Aufsichts- und Betreuungspflichten sowie die Karriereförderung, nicht nur mit Blick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs. Im Sinne der Prävention unredlichen Verhaltens vermitteln

sie im täglichen Miteinander, wie im jeweiligen Fachgebiet „lege artis“ gearbeitet wird, dass strikte Ehrlichkeit im Hinblick auf die eigenen und die Beiträge Dritter zu wahren ist, dass alle Ergebnisse konsequent selbst anzuzweifeln sind und ein kritischer Diskurs in der wissenschaftlichen Gemeinschaft zuzulassen ist. In den Arbeitseinheiten aber auch in größeren Zusammenhängen sind Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen durch geeignete organisatorische Maßnahmen zu verhindern. Es liegt in der Führungsverantwortung von Arbeitsgruppen-Leitenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler früherer Karrierestufen zu „ertüchtigen“ und sie somit in die Lage zu versetzen, mit zunehmender Selbstständigkeit ihre Karriere zu gestalten.

Für die Bewertung der Leistung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist ein mehrdimensionaler Ansatz erforderlich, der in Leitlinie 5 näher ausgeführt wird: Neben der eigentlichen wissenschaftlichen Leistung können weitere Aspekte Berücksichtigung finden. Diese Perspektivenerweiterung birgt Chancen mit Blick auf eine diversere Wissenschaftslandschaft. Beispielsweise eröffnet bzw. ebnet die Formulierung „alternative Karrierewege“ ggf. Antragstellenden aus dem Umfeld der Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaft oder der Wirtschaft den Weg in die (Grundlagen-)Wissenschaft bzw. in eine Drittmittelförderung. Neu ist zudem, dass explizit die wissenschaftliche Haltung der Wissenschaftlerin bzw. des Wissenschaftlers im Kontext der Bewertung angesprochen wird, so u. a. Erkenntnisoffenheit und Risikobereitschaft.

Leitlinie 6 behandelt das Ombudswesen – seine Aufgaben, seine Rechte und Pflichten. Die Unabhängigkeit der Ombudspersonen, insbesondere von der Leitung der wissenschaftlichen Einrichtung, ist für die Einzelfallberatung und die Unterstützung in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und ihrer Verletzung durch wissenschaftliche Unredlichkeit essenziell. Der Verhinderung von Machtstrukturen und Abhängigkeitsverhältnissen dient auch die Begrenzung der Amtszeiten der Ombudspersonen auf zwei Amtsperioden. In jedem Einzelfall ist der Anschein der Befangenheit einer Ombudsperson zu vermeiden. Das Wahlrecht der Mitglieder und Angehörigen einer wissenschaftlichen Einrichtung, sich entweder an die lokale Ombudsstelle oder an das überregional tätige Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ zu wenden, unterstreicht das Grundprinzip der Neutralität in den Beratungen und Konfliktvermittlungen.

Leitlinie 7 setzt mit der phasenübergreifenden Qualitätssicherung neue Maßstäbe. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen jeden Teilschritt im Forschungsprozess qualitätsgesichert durchführen. Wenn wissenschaftliche Erkenntnisse öffentlich zugänglich gemacht werden, sollen stets die angewandten Mechanismen der Qualitätssicherung offengelegt werden. Mit Blick auf die Veränderungen im

wissenschaftlichen Publikationswesen erfassen die Leitlinien alle öffentlich zugänglich gemachten Erkenntnisse, nicht nur im engeren Sinne in Publikationen, sondern – im weiteren Sinne – auch über alle anderen Kommunikationswege wie zum Beispiel Blogs. Dass Ergebnisse bzw. Erkenntnisse durch andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler repliziert bzw. bestätigt werden können (auf Basis einer ausführlichen Beschreibung von Materialien und Methoden), ist – abhängig von dem betroffenen Fachgebiet – essenzieller Bestandteil der Qualitätssicherung.

Die Verständigung über und die Festlegung von Rollen und Verantwortlichkeiten der an einem Forschungsprojekt Beteiligten helfen Konflikte zu vermeiden (Leitlinie 8). Bei der Planung eines Forschungsvorhabens – so Leitlinie 9 – ist der aktuelle Forschungsstand zu recherchieren und sind fremde Forschungsleistungen zu zitieren. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler prüfen auch, ob und wenn ja, inwiefern die Geschlechts- und Vielfältigkeitsdimensionen für das Forschungsvorhaben von Bedeutung sind.

Im Fokus von Leitlinie 10 stehen rechtliche und ethische Rahmenbedingungen von Forschung. Dokumentierte Vereinbarungen über die Nutzungsrechte an aus einem Forschungsprojekt hervorgehenden Forschungsdaten und -ergebnissen vermeiden – im Sinne der Prävention – Unklarheiten, spätere Auseinandersetzungen und Abhängigkeiten. Leitlinie 11 geht auf Forschungsmethoden und Standards bzw. Standardbildung näher ein.

Grundsätzlich sollen – so Leitlinie 12 – auch Einzelergebnisse einer Forschungsarbeit, die die Forschungshypothese nicht stützen, nachvollziehbar dokumentiert werden. Eine Selektion von Ergebnissen ist in diesem Zusammenhang zu vermeiden. Der Kodex legt seinem Grundverständnis nach eine „gesunde Fehlerkultur“ zugrunde: Fehlannahmen und/oder Fehler sind integraler Bestandteil der Wissenschaft; vor diesem Hintergrund werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Diskussion von Fehlern ermutigt, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entscheiden – formuliert in Leitlinie 13 – in eigener Verantwortung, ob, wie und wo sie ihre Ergebnisse öffentlich zugänglich machen. Ist eine Entscheidung, Ergebnisse öffentlich zugänglich zu machen, erfolgt, beschreiben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Ergebnisse vollständig und nachvollziehbar. Dazu gehört es auch, soweit dies möglich und zumutbar ist, die den Ergebnissen zugrundeliegenden Forschungsdaten (in der Regel Rohdaten), Materialien und Informationen, die angewandten Methoden sowie die eingesetzte Software in Archiven und Repositorien verfügbar zu machen. Unangemessen kleinteilige Publikationen sind zu vermeiden; auch eigene, zuvor bereits öffentlich zugänglich gemachte Ergebnisse sind grundsätzlich zu zitieren.

Nach Leitlinie 14 ist Autorin bzw. Autor, wer einen genuine, nachvollziehbaren Beitrag zu dem Inhalt einer wissenschaftlichen Publikation leistet – im Gegensatz zur DFG-Denkschrift, die weitergehend einen wesentlichen Beitrag forderte. Ein Abstellen auf einen „wesentlichen“ Beitrag wird indes dem wissenschaftlichen Wirken der einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht immer ausreichend gerecht. Bereits ein Zusammenführen einer Vielzahl von Teilergebnissen, die für sich gesehen jeweils nachvollziehbar und genuin sind, kann in der Gesamtheit einen wertvollen Beitrag begründen, auch wenn der einzelne Beitrag entfallen könnte, ohne dass das Gesamte scheitert. Deutlich wird die Änderung am Beispiel einer weltweiten Gen-Datenbank, in die eine Vielzahl von Forschenden einzelne Informationen einstellt. Erst die Gesamtheit der Beiträge ermöglicht das Ableiten von Erkenntnissen.

Im Vorfeld der Publikation verständigen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wer Autorin oder Autor werden soll; Ehrenautorschaften sind nicht zulässig. Hervorzuheben ist, dass eine Leitungs- oder Vorgesetztenfunktion für sich allein keine Mitautorschaft begründet – mit dieser Regelung wird abermals unterstrichen, dass ein Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen unterbunden werden soll. Eine Verständigung über die Reihenfolge der Autorinnen und Autoren erfolgt rechtzeitig, anhand nachvollziehbarer Kriterien unter Berücksichtigung der Konventionen des Fachgebiets.

Vertraulichkeit und Neutralität bei Begutachtungen und Beratungen bilden die Grundlage für die Legitimität eines Urteilsbildungsprozesses, Leitlinie 16. Befangenheitsregeln helfen Interessenskonflikte und das Ausnutzen von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen zu vermeiden.

Ausweislich Leitlinie 17 werden öffentlich zugänglich gemachte Forschungsdaten und -ergebnisse sowie die ihnen zugrundeliegenden, zentralen Materialien und ggf. eingesetzte Software für einen angemessenen Zeitraum aufbewahrt – in der Regel 10 Jahre. Wird die Archivierung diesen Anforderungen nicht gerecht, sind die entsprechenden Gründe nachvollziehbar zu beschreiben.

In Teil IV. „Nichtbeachtung guter wissenschaftlicher Praxis“, der zwei Leitlinien enthält, wird der Notwendigkeit einer Balance zwischen den Interessen der Hinweisgebenden und der von Vorwürfen Betroffenen Rechnung getragen. Ziel der beiden Normen ist es, auf der Basis rechtsstaatlicher Prinzipien die unterschiedlichen Rechts- und Interessenlagen sowie (faktischen) hierarchischen Zuordnungen der im Wissenschaftssystem tätigen Akteure zu berücksichtigen. Dabei haben diese Regelungen insbesondere die mitunter schwierige Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen im Blick, die bei Hinweisen auf mögliches wissenschaftliches Fehlverhalten oftmals ein hohes persönliches Risiko eingehen. Andererseits hat nicht jeder Verdacht eines Fehlverhaltens einen Bezug zu wissenschaftlichem

Fehlverhalten, ist doch ein Verstoß gegen die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis nicht automatisch ein wissenschaftliches Fehlverhalten. Auch gibt es nicht selten zu kritisierende Verhaltensweisen, die eher dem Bereich eines administrativen Fehlverhaltens zuzurechnen sind, also keinen unmittelbaren Wissenschaftsbezug aufweisen, sondern genauso gut in anderen Kontexten vorkommen (können). Diesen ist dann mit den Instrumenten nachzugehen, die etwa das Arbeits- und Disziplinarrecht, in selteneren Fällen auch das Strafrecht zur Verfügung stellen. Durch entsprechende prozessuale Absicherungen wird hier wie dort sichergestellt, dass die von Vorwürfen Betroffenen vor unbegründeten Hinweisen geschützt werden, hat doch die Reputation in der Wissenschaft einen gegenüber anderen Lebensbereichen deutlich herausgehobenen Stellenwert – Beschädigungen der Reputation sind oftmals irreversibel und können eine (wissenschaftliche) Karriere nachhaltig beeinträchtigen, schlimmstenfalls sogar beenden.

In diesem Sinne führt Leitlinie 18 zunächst aus, dass der hinweisgebenden Person wegen der Anzeige keine Nachteile für das eigene wissenschaftliche oder berufliche Fortkommen erwachsen sollen. Insbesondere bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sollen Verzögerungen und Beeinträchtigungen in der Qualifikationsphase vermieden werden; dies kann beispielsweise durch einen Wechsel der betreuenden Person oder eine Vertragsverlängerung erfolgen. Grund für anonyme Anzeigen ist oftmals ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen der hinweisgebenden Person und der bzw. dem von den Vorwürfen Betroffenen. Gestärkt wird im Kodex aber im Sinne einer ausgewogenen Balance auch der Grundgedanke der Unschuldsvermutung. Grundsätzlich sollen der bzw. dem Betroffenen so lange keine Nachteile aus der Überprüfung des Verdachts entstehen, bis ein wissenschaftliches Fehlverhalten förmlich festgestellt wurde. In jedem Verfahrensstadium ist insofern eine einzelfallbezogene Abwägung vorzunehmen. Dadurch kann auch die Zahl von Anzeigen, die nicht in gutem Glauben, sondern mit dem Ziel bewusster Schädigung von Personen erfolgen, reduziert werden, weil diese zunächst keinen von außen erkennbaren Effekt mehr haben.

In Leitlinie 19 ist schließlich geregelt, dass Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen Verfahren zum Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens – in der Regel Ombudspersonen und Untersuchungskommissionen – etablieren, denen rechtsstaatliche Verfahrensgrundsätze zugrunde liegen. Nur wenn es solche eigens eingerichteten Kommissionen und Verfahren gibt, kann Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens angemessen nachgegangen werden. Die Regelungen der Verfahren berücksichtigen dabei, dass – analog zu den Grundprinzipien des Strafrechts – Feststellungen wissenschaftlichen Fehlverhaltens und entsprechende Maßnahmen nur dann zulässig sind, wenn die Tatbestände wissenschaftlichen Fehlverhaltens klar beschrieben sind (*nulla poena sine lege*) und Vorsatz bzw. grobe Fahr-

lässigkeit im Einzelfall zur Überzeugung des zuständigen Gremiums als bewiesen angesehen werden können.

Unter V. „Umsetzung der Leitlinien“ wird festgelegt, dass alle Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sowohl Ebene eins als auch Ebene zwei der Leitlinien 1 bis 19 – je nach Organisationsform der Einrichtung – rechtsverbindlich umsetzen müssen, um Fördermittel durch die DFG erhalten zu können.

Die Inhalte der dritten Ebene des Kodex werden im Zusammenwirken mit den Hochschulen und außerhochschulischen Einrichtungen, den Mitgliedsorganisationen der Allianz, dem Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ und weiteren Akteuren kontinuierlich erarbeitet sowie qualitätsgesichert und entsprechend den Veränderungen in den wissenschaftlichen Praxen angepasst werden. Damit soll im Ergebnis ein aktuelles Referenzwerk für die deutsche Wissenschaftslandschaft geschaffen werden.

Angaben zum Autor:

Dr. Harald von Kalm
Fachübergreifende Querschnittsangelegenheiten
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
Kennedyallee 40
53175 Bonn
E-Mail: Harald.Kalm@dfg.de

Three stories and five questions arising from research on academic mobbing¹

Kenneth Westhues

To facilitate constructive dialogue about how anonymous accusations should be handled in today's universities, this paper consists of provocative stories and questions. These served their intended purpose in the lively discussion of this paper at the conference in Passau, in which I participated by remote video connection (as if anticipating what would become common practice during the covid-19 pandemic). As I did in that discussion, for the sake of candor and transparency, I should make explicit the basic contention underlying these stories and questions, that anonymous accusations are trouble. They cannot be ignored across the board, but a blanket rule to take them seriously poisons academic life. Handling anonymous accusations fairly and constructively requires care, circumspection, and above all, close attention to the institution's public purposes.

Story No. 1, about an emperor

The first story is one everybody knows, Hans Christian Andersen's tale of imaginary new clothes that a vain emperor thinks are real. A team of crooked tailors has duped him, pretending to make him magnificent ceremonial robes that are invisible to worthless people. The emperor falls for the ruse, claiming he can see the clothes clearly. His courtiers and subjects fall for it, too. They marvel at how beautifully the emperor is attired, knowing that if they say otherwise, they will be thought worthless. All except one small child who believes his own eyes instead of the tailors' illusion and who blurts out simply, "The emperor is not wearing any clothes."

Imagine the story with a different punch line: that a magistrate receives an anonymous tip that the emperor is parading naked through the streets, and therefore, in accordance with the Law on Ethics and Decency, orders an investigation by an expert in men's fashion.

Such an ending would spoil the story. If the child kept his identity secret, he would be a political player like everybody else. What makes the child a hero is not just that he sees the empirical truth, but that he speaks that truth openly and honestly, without trying to hide from the consequences of his own actions.

¹A paper prepared for the conference, "Absender unbekannt. Verfahren der Wissenschaft zum Umgang mit anonymen Anschuldigungen," 20./21.02.2020, Universität Passau, Bayern, Deutschland. With thanks to the conference organizers and participants, and especially to my wife, Dr. Anne Westhues, whose critical comments on earlier drafts were immensely helpful.

Anonymous accusations form part of many, probably more than half, of the hundreds of cases of academic mobbing I have studied over the past twenty years. In addition, I have often had to deal personally with anonymous accusations in a workplace for which I have been responsible, as teacher, professor, academic administrator, or member of a governing board.

From these varied experiences I conclude that an anonymous accusation rarely makes a good story. It is never the whole truth, but at most a partial truth: asserting one thing, some kind of wrongdoing, while concealing a closely related thing, namely the accuser's identity. The protagonist of Andersen's story was not asserting and concealing at once. The child was transparent and uncontrived, throwing caution to the wind, without artifice, subterfuge or game-playing – human action at its best. That is why the story is a classic in Western civilization.

Story No. 2, about politics in Niagara Region, Ontario

Now a true story from Canada's Niagara peninsula, where I live, a regional municipality of half a million residents. In 2015, a retired military officer named Ed Smith got involved in trying to save a 200-hectare wetland near Niagara Falls from being developed into hotels, businesses and condo towers. The next year, on his own initiative as a private citizen, he authored a long report alleging deceit and underhandedness by public officials charged with protecting the natural environment. His report was not anonymous. He took personal responsibility for what he said.

In response, the Niagara Peninsula Conservation Authority and its Chief Administrative Officer filed suit against Smith for defamation. They gave him what is called a SLAPP, "Strategic Lawsuit against Public Participation." The claims against Smith totalled close to €2.5 million.

In 2017, the court threw out the defamation suits, awarded costs to Smith, and wrote a strong defense of a citizen's right to criticize public authority. In 2018, most members of the governing board of the Niagara Peninsula Conservation Authority, indeed most members of the regional government, were voted out of office, and the top-ranking bureaucrats were fired. In 2019, an investigation by the Ontario Government corroborated most of Smith's accusations. He himself was appointed to the board of the Niagara Peninsula Conservation Authority. The regional government publicly thanked him for his outspokenness and activism.

Ed Smith was not alone in his campaign for political change in Niagara. Besides his signed accusations, there were anonymous ones, some true, others false. Smith, however, has deservedly become the main local hero. Like the child in Hans Christian

Andersen's story, Smith stuck his neck out and honestly spoke his mind. Thereby he turned Niagara politics right side up.

His story gives us more hope than the one about the emperor's clothes. Andersen wrote that even after the crowd of onlookers, freed from their stupor by the outspoken child, were crying out, "He has nothing on at all," the emperor continued the procession, his servants carefully holding the long train of his imaginary robes. In real-life Niagara, the little emperors lost their jobs.

Story No. 3, about a school principal

The third story is also true, the best story I know about what an official should do with accusations he or she receives. To understand this story, you have to know that we have two public, tax-supported school systems in Ontario, one for Catholics and one for everybody else. Schools outside these two systems are allowed, but they receive no tax support and are financed entirely by tuition fees and donations.

In 1967, a plucky group of parents in the city of Waterloo established a private elementary school: secular, French-English bilingual, Grades K to 8, enrollment about 200. Against all odds, the school has endured and thrived for fifty years, the most recent thirty of them with the same man as principal, a motorcycle-riding Frenchman.

As a member and then president of the board of directors for many years, I had a chance to see at first hand how the principal kept the school afloat and made it a success. He did it by keeping his attention fixed on the school's purpose: teaching children to read and write and count and think in English and in French. He was single-minded, a zealot for learning.

As you can imagine, his daily life was a never-ending series of complaints, accusations, and demands by helicopter parents for whom no school could possibly be good enough for their little darlings. How did the principal respond? Generally, by diverting his eyes and ears from gripes and grievances, meanwhile steering conversation back to the school's essential purpose.

At our monthly board meetings, we did not sit around a conference table in chairs designed for important people. We sat in a classroom, in a circle of uncomfortably small school desks.

Board members often arrived eager for punishment of some teacher or child, but the meeting would begin with the principal's report, which radiated such joy in children's climb up the learning curve, and which usually went on so long, that by the end of it everybody was reassured and eager to go home.

One day, on the other hand, the principal heard whispers that a boy had brought a handgun to school, intending to sell it to another boy. The principal found the gun and with no hesitation at all he telephoned the police and expelled the boy.

No policy or procedure in an educational institution can substitute for good judgment and a sound sense of priorities among administrators. Mediating and adjudicating accusations will consume all of everybody's time and good work will be lost to internal bickering unless administrators keep their eyes on the ball, their sights on basic goals: teaching children in the case of an elementary school, preserving and advancing knowledge in the case of a university.

Several venerable British schools have as their motto, "Doce, disce, aut discede." Teach, learn, or leave. No school has for its motto, "Accuse" – even though accusation, like punishment, may sometimes be necessary. Recall that the principal took punitive action when the boy brought a gun to school. But that was exceptional.

The lesson of this story for a conference on anonymous accusations is what Goethe advised and Nietzsche repeated: "Distrust all those in whom the impulse to punish is powerful." Judging the truth or falsity of ideas is at the core of what a university is about. Judging the guilt or innocence of individuals is out on the periphery.

Anonymous accusations and power

In different ways, these three stories point to this paper's overall thesis that in universities as elsewhere, accusations generally do little good, and anonymous accusations even less. They turn attention inward instead of outward, toward achieving goals. What has been called a "culture of complaint" (Hughes, 1993) undermines and weakens academic life.

The effect of anonymity on an accusation is to shift the balance of power among those involved.

The power of the accuser is increased. He or she takes no risk. However false, malicious, or scurrilous the accusation may be, the accuser suffers no penalty.

The power of the accused is reduced. He or she is deprived of one of the most basic means of defense, namely challenging the accuser's credibility.

The big winner is the administrator who receives the anonymous complaint – a university's president, dean, department chair, or functionary appointed to handle some class of accusations like sexual harassment, bullying, or research misconduct. Whether

or not to investigate the complaint, what form the investigation should take, whether or not to place restrictions on the accused person while the investigation is underway, when and how fully to inform the accused person, when, if at all, to make the complaint public – these decisions, even if bounded by policies, amount to power. Exercising that power entails risk, but it is still power, enough to destroy the career of the accused – or, should it backfire, an administrator's own career.

Academics in Germany need no reminder that encouragement of anonymous denunciations, receptiveness to them, is a hallmark of authoritarian governance. During the Nazi dictatorship, the SS and Gestapo welcomed tip-offs about dissidents. One of the enduring memories of my visit to Cuba years ago is the large, government-sponsored billboards urging Cubans to report suspected enemies of the revolution.

Benjamin Ginsberg's *The Fall of the Faculty: the Rise of the All-Administrative University* (2011) and Alan Kors and Harvey Silverglate's *The Shadow University* (1998) are just two of the books that document the growing power of academic administrations vis-à-vis the professoriate. Administrative advocacy of anonymous accusation is one way to advance this stultifying trend away from free inquiry and tolerance of difference. One must be wary of any administrator or professor who, perhaps out of real but misguided sympathy for the oppressed, encourages anonymous reports of alleged wrongdoing.

More than enough such reports will land on administrators' desks without their being invited. Each one must be studied carefully in light of the university's purposes. Maybe action is required, maybe not. The recipient should keep in mind what the accuser asks: that the recipient carry a hot potato (*heißes Eisen*) that the sender will not carry himself or herself. There is a contradiction between hiding one's own identity and accusing another of having something to hide.

Five questions

In the final part of this brief paper, I list hard questions that need answering. These questions arise regularly in research on academic mobbing. I submit for discussion the best answers I have found in my studies in this field.

1. Under what conditions should an academic administrator act on an anonymous accusation?

Every accusation is different, every situation unique. Nonetheless, guidelines can be formulated that reduce the risk of harm:

- If the probability of damage to a university's purposes appears to be higher by taking action than by doing nothing, then the accusation is best ignored until some-

body puts his or her name on it – an assessment analogous to Type 1 vs. Type 2 error.

- If the accusation is vague (“disrespects and talks down to students”), it deserves less attention than if it is specific (“was obviously drunk, slurring words and staggering, in three of the past six meetings of our class”).
- An accusation has more credibility if it is accompanied by supporting evidence (for example, a photocopy of pages of a book allegedly plagiarized from somebody else’s book). If the evidence is clear and compelling, whether the accusation is signed or unsigned makes little difference.
- To the extent the anonymous accuser offers a plausible explanation for the anonymity (for example, that the accused has threatened physical violence to the accuser if he or she makes a complaint), there is more reason to take the accusation seriously.
- If the truth or falsity of an anonymous accusation could be determined only by the accuser’s own testimony, evidence known only to him or her, if the recipient has nothing to go on but the accuser’s word, the recipient should think twice before doing anything.

2. Who should handle an anonymous accusation?

I mean this question at the level of policy, not individuals. In every university administration some people, regardless of position, have better judgment than others. In a number of mobbing cases I have studied, the departmental secretary, despite having little authority, solved difficult interpersonal problems with good sense, ability to tell right from wrong, courage, and imagination. Apart from personal considerations, however, the policy question is which positions in the administrative structure should have authority to deal with anonymous accusations.

My studies of mobbing and other forms of workplace conflict suggest the following:

- If the accusation is of a serious crime (battery, sexual assault, or property theft, for example), it should be turned over to the police – what the school principal did in Story No. 2 above. Academic administrators should not try to play cop. Campus tribunals are no place to adjudicate charges of criminality.
- Accusations, anonymous or signed, are generally best handled by administrators with line authority – president, vice-president, dean, department chair – because they are more likely to have a broader perspective from which to handle the accusations sensibly. Offices, whether individuals or committees, specially appointed to deal with accusations of bullying, sexual harassment, or research misconduct tend to encourage zealotry and do more harm than good. This is one lesson of the

case of Marcella Carollo at ETH Zurich (Aeschlimann et al., 2019). My own university, Waterloo in Canada, established a special tribunal called the Ethics Committee in 1982, to handle accusations of unethical behaviour, but disbanded the tribunal in 1998, amidst public embarrassment, and returned that responsibility to administrators in the overall chain of command (see Westhues, 2003).

- Never should the recipient of an anonymous accusation handle it himself or herself, regardless of the position the recipient holds, if he or she has a close personal relation with the one accused. This rule is generally followed if the relation is positive: husband, wife, lover. It should be followed equally if the relation is negative: spurned lover, ex-lover, opponent in academic politics. Many mobbing cases can be traced to a false anonymous accusation received and acted upon by an administrator against a colleague who opposed the recipient's appointment to the administrative position.

3. Do multiple accusations against the same person, as opposed to a single accusation, give added cause for investigation of and action against the accused?

A multiplicity of complaints against a professor or student does not necessarily make the case against the accused more credible. If the accusations are unsigned, ten of them may be the work of a single accuser, or two or three.

In any case of multiple accusers, a key consideration is whether or not they know one another and have spoken to one another about the accused. Multiple accusations gain credibility if they are entirely independent, made by people unknown to one another. If the accusers know one another, this may well be a mobbing case. I have many examples in my files. A student shares a suspicion with fellow students, or a professor with colleagues. The suspicion is exaggerated and embellished as it is told and retold. It "hardens" through social contagion, until it becomes an accusation strongly affirmed by multiple accusers – even when scant evidence supports it.

4. Under what conditions, if any, should an anonymous accusation be made public, in advance of a court or quasi-judicial authority hearing the matter and reaching a decision?

The presumption of innocence has been enshrined in Western jurisprudence at least since the Justinian Codes of the sixth century, but its force is much reduced in our time by social media and other forms of mass digital communication. If an accusation is made public and "goes viral," the accused can lose everything – reputation, position, career, health, friends, family, life itself – even if he or she is later found not guilty by a court, university, or professional body.

New terms have been coined to describe the public, collective debasement of people through the new information technologies, in effect a finding of guilt, long before any official verdict or even without any charge being formally laid: cancel culture, internet vigilantism, online shaming (see *Wikipedia* articles on these terms), virtual mobbing (see Westhues, 2014a).

Tom Flanagan's *Persona Non Grata* (2014; see also Westhues, 2014b), Jon Ronson's *So You've Been Publicly Shamed* (2015), and Helen Andrews's "Shame Storm" (2019) are three perceptive analyses of virtual mobbing in our time. Clint Eastwood's 2019 film, *Richard Jewell*, powerfully illustrates this phenomenon in the case of a security guard falsely accused of planting the bomb he discovered, a bomb he responsibly, even heroically, reported to the police.

The Swiss newspaper, *Neue Zürcher Zeitung*, broke the Carollo story in October 2017, without naming either the student accusers or the accused professor, though the latter's identity could be guessed. That same month, *ScienceMag*, a blog of *Science* magazine, flagship publication of the American Association for the Advancement of Science, repeated the story, still leaving the accusers anonymous but naming Professor Carollo (Vogel, 2017). Among astronomers and physicists, the story spread like wildfire. The online shaming of this professor went a long way toward destroying her career and effectively undermined the presumption of innocence. By the time she was formally dismissed in July 2019, almost two years later, amidst widespread recognition that a witch burning had occurred, her good name and work were already spoiled.

In general, fairness requires symmetry in the public naming of parties to a dispute. If the accused person is named, so also should the accuser be.

5. With what words should the accused and accusing parties be described?

Out of fear of a defamation lawsuit, newspapers routinely insert the word *alleged* in stories about somebody accused. Other language may nonetheless undermine the presumption of innocence and sneakily bias public opinion against the accused.

Victim and *survivor* are two words that should never be used to describe the accuser unless and until the accusations have been found to be true by due process of law. The same goes for *bully* and *predator* when applied to the accused.

Another common word best avoided is *whistleblower*, since it, too, lends premature credence to the accuser, as if it is already clear that a serious wrong has been uncovered. The "Whistleblower Protection" policies that have become common in universities protect not only noble accusers with well-founded complaints, but mistaken tat-

tletales, shameful leakers, self-serving liars, and chronic complainers. Neutral language should be preferred, as in "Accuser Protection Policy".

Out of fairness to all concerned, policy-makers and administrators should use plain, accurate descriptors that do not have guilt or innocence built into them. There are but two main parties to any accusation, the one accusing and one accused. Calling either party by a value-laden term, whether complimentary or pejorative, says more about the speaker than the one spoken of.

Conclusion

This paper has not set forth a comprehensive argument about anonymous accusations, but only raised questions that need to be addressed. I know of no institution with a blanket rule that such accusations should be ignored, much less a rule that they should be routinely investigated. I would not propose any such rule. Academic life is complex. This paper has merely identified some of the factors that recipients of anonymous accusations should weigh, when deciding what action, if any, to take.

There is no mistaking, however, the overall thrust of this paper: that accusations in general, anonymous ones in particular, distract from the essential work of a university, namely teaching, research, and scholarship. A detailed policy on how to deal with anonymous accusations would likely exacerbate the distraction. The perennial challenge professors and administrators face is how to keep resources mobilized for serving public purposes and not get bogged down in a swamp of cavilling, bickering, fault-finding, and recrimination.

References

- Aeschlimann, S., Bühler, D., & Osswald, D. (2019). Als wären Studierende zarte, schwache, hilflose Wesen; Systemic Failure: Reconstruction of the Case; Power and Influence. *Republik* (online journal), March.
- Andrews, H. (2019). Shame Storm. *First Things*. January.
- Eastwood, C. (2019). *Richard Jewell* (film written by Billy Ray). Warner Bros.
- Flanagan, T. (2014). *Persona Non Grata: the Death of Free Speech in the Internet Age*. Penguin, Random House Canada.
- Ginsberg, B. (2011). *The Fall of the Faculty: the Rise of the All-Administrative University and Why It Matters*. Oxford University Press.
- Hughes, R. (1993). *The Culture of Complaint*. Oxford University Press.
- Kors, A., & Silverglate, H. (1999). *The Shadow University*. Free Press.

Neue Zürcher Zeitung. (2017). *ETH-Professorin mobbt jahrelang Doktoranden*. 22 October.

Ronson, J. (2015). *So You've Been Publicly Shamed*. Picador.

Vogel, G. (2017). Swiss university dissolves astronomy institute after misconduct allegations. *ScienceMag*, 25 October.

Westhues, K. (2003). *The University of Waterloo Ethics Committee, 1982–1998: a Documentary History*. Online at <http://www.kwesthues.com/ethicscommittee.htm>, retrieved 2020.

Westhues, K. (2014a). *Virtual Mobbing and Mellen Press*. Online at <http://www.kwesthues.com/virtualmob140522.html>, retrieved 2020.

Westhues, K. (2014b). *Tom Flanagan's Finest Hour*. Online at <http://www.kwesthues.com/Flanagan1406.html>, retrieved 2020.

Wikipedia articles on "internet vigilantism" and "online shaming," 2020.

Address and professional function of author:

Kenneth Westhues
University of Waterloo, Canada
E-Mail: kwesthue@uwaterloo.ca

Kenneth Westhues (PhD Vanderbilt 1970), sometime Chair of Sociology and Distinguished Teacher at the University of Waterloo, Canada, is now Professor Emeritus. He has taught also at Fordham in New York, Memorial in Newfoundland, Graz in Austria, and elsewhere. Workplace mobbing, especially in universities, has been the main focus of his research since 1998. On this topic he has lectured widely across Canada, the U.S.A., Mexico, Australia, and Europe, and consulted as expert witness in about 20 court cases and arbitrations. Among his dozen books are *Eliminating Professors* (1998), *The Envy of Excellence: Administrative Mobbing at the University of Toronto* (2003), *Workplace Mobbing in Academe* (ed., 2004), and *The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education* (2006). Much of his writing is freely available online at <http://www.kwesthues.com>.

Der Elfenbeinturm im Sturm der Entrüstung – Rechtliche Vorgaben für die universitäre Krisenkommunikation

Kai von Lewinski

Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit findet in Hochschulen alltäglich in der Form von Pressemitteilungen und dem Bespielen von Sozialen Medien statt. Sie ist notwendig und selbstverständlich. Spannend und auch rechtlich herausfordernd wird sie, wenn vom Normalmodus in den Krisenmodus umgeschaltet werden muss. Der Beitrag behandelt Krisenkommunikation als Teil allgemeiner Hochschulkommunikation und zeigt deren rechtliche Grenzen auf.

1 Krisenkommunikation als Teil allgemeiner Hochschulkommunikation

Hochschulen haben in den letzten Jahren – wie Unternehmen und andere Institutionen auch (Jahn et al., 2020; Puttenat, 2009) – kommunikative Krisensituationen zu bewältigen gehabt. Beispiele kennt jede Rektorin, jeder Universitätspräsident zuhauf, von Shitstorms politischer Korrektheit über kontroverse akademische Positionen von Hochschulangehörigen und Mobbing bis hin zu Straftaten auf dem Campus.

Auch wenn dann in bzw. aus einem akademischen Kontext heraus kommuniziert werden muss, handelt es sich nicht um Wissenschaftskommunikation¹ oder gar Wissenschaftsjournalismus, sondern um (Krisen-)PR der Öffentlichen Hand (von Lewinski, 2020, § 9 Rn. 80, § 12 Rn. 99). Dies ist in rechtlicher Hinsicht (s.u. 2.) bedeutsam, da sich die Hochschulen in diesen Fällen nicht auf ihre Wissenschaftsfreiheit berufen können und schon gar nicht auf eine Meinungs- und Medienfreiheit.

¹Hierzu Bundesverband Hochschulkommunikation, „Leitlinien zur guten Wissenschafts-PR“, Februar 2016. – Die leitenden Werte der Wissenschaftskommunikation sollen danach (und auf der Grundlage des sog. „Siggener Denkanstoßes“ v. 2013) sein: Wahrhaftigkeit und Glaubwürdigkeit; Nutzen für die Gesellschaft; Transparenz; Dialog mit der Gesellschaft; Selbstkritik und Veränderungsbereitschaft; Unabhängigkeit der Wissenschaft; Kooperationsbereitschaft aller Akteure; Prinzipien der guten wissenschaftlichen Praxis.

1.1 Besonderheiten von Krisenkommunikation

Zwar ist Krisenkommunikation ein Teil der Öffentlichkeits- und Medienarbeit, sie hat aber (mindestens) zwei Besonderheiten:

- Da ist zunächst der (extreme) Zeitdruck (Schulte, 2016, S. 118): Medien sind neuigkeitsgetrieben und arbeiten selbst zeitkritisch. Dieser Zeitdruck wird an die Medienarbeit in den Institutionen, die es betrifft, weitergegeben. Selbst wenn das Ereignis, um das es geht, noch nicht öffentlich bekannt ist, kann man gegenüber den Medien meist nicht mehr als ein, zwei Stunden Zeit gewinnen, maximal ein, zwei Tage. Wenn schon etwas ruchbar geworden ist, dann verlangen die Sozialen Netzwerke und Newsfeeds nach mehr oder weniger sofortiger Reaktion.
- Mit dem großen Zeitdruck hängt eine starke Pfadabhängigkeit zusammen. Die einmal gewählte Kommunikationsstrategie lässt sich später nicht mehr ändern, jedenfalls nicht ohne Glaubwürdigkeitsverlust und dann meist nur mit geringem medialen Gewinn. Die Entscheidung etwa zwischen Offenheit und Beschwichtigen kann nur einmal und nur ganz zu Beginn getroffen werden.

1.2 Ziele von Krisenkommunikation

Während die normale Öffentlichkeitsarbeit der Verbreitung von Erkenntnissen aus der Universität (Wissenschafts-PR) dient und daneben vielleicht auch noch der Verankerung der Hochschule in Region und Gesellschaft, geht es bei der Krisenkommunikation um das Abwenden oder jedenfalls das Mindern von konkreten Imageschäden. Juristen wollen dann meist und vornehmlich eine günstige Ausgangslage für mögliche folgende rechtliche Auseinandersetzungen schaffen. Hier zeigt sich ein Zielkonflikt bei der Krisenkommunikation, nämlich zwischen den handwerklichen Anforderungen der Öffentlichkeitsarbeiter und der Welt der Juristen (von Berswordt-Wallrabe & Großkopf, 2014, S. 64). Sie haben nicht nur unterschiedliche Ziele, sondern auch unterschiedliche Kommunikationsansätze.

1.3 Mittel und Ansätze

Diese Ansätze sind zahlreich. Nichtstun ist kommunikativ kein Ausweg, weil man nicht nicht kommunizieren kann. Juristische und kommunikative Krisenstrategien stehen aber in einem Spannungsverhältnis.

1.3.1 Schweigen als Nichtlösung

Jedenfalls sind das Aussitzen und das Hoffen auf eine Gelegenheit zur abschließenden Richtigstellung² meist keine Lösung. Ein solch defensiver Ansatz führt schnell in die Defensive.³ Denn die Unschuldsvermutung gilt kommunikativ und im Medienkontext nicht!

1.3.2 Juristischer Ansatz

In ihrer Werkzeugkiste der medialen Krisenbewältigung sehen Juristen Präzisionsinstrumente, die von ihnen in der Feinabstufung des Verhältnismäßigkeitsgebots zur Hand genommen werden: Hausverbote für die Medien, presserechtliche Informationsschreiben, Abmahnungen (Aufforderungen zur Abgabe strafbewehrter Unterlassungserklärungen), Schadenersatzforderungen dem Grunde nach, Entscheidungen im einstweiligen Rechtsschutz mit und ohne Anhörung der Gegenseite, Strafanzeigen und vorbeugende Unterlassungsklagen. Was für Juristen feinmechanische Werkzeuge sind, erscheint allen anderen und nicht zuletzt der Öffentlichkeit aber als Holzhammer.

Und auch ohne den Holzhammer schlagen Juristen gerne Pflöcke ein bzw. vermeiden das Pflöckeinschlagen der Gegenseite: Obwohl das versicherungsrechtliche Anerkenntnisverbot (§ 154 Abs. 2 des Versicherungsvertragsgesetzes [VVG] alter Fassung) heute nicht mehr gilt (vgl. § 105 VVG von 2008) und auf staatliche Universitäten möglicherweise auch nicht anwendbar ist, meiden Juristen Schuldanerkenntnisse wie der Teufel das Weihwasser. Prozessual und verfahrensmäßig geschieht dies durch „Bestreiten mit Nichtwissen“, begründetes Darlegen und Beweisangebote. Was im Räderwerk von Verwaltungs- und Gerichtsverfahren in kleinen Schritten zu rechtlicher Klarheit führt, ist dem juristischen Laien nur eine Salve Nebelgranaten und der Öffentlichkeit Verschleierung.

1.3.3 Kommunikativer Ansatz

Öffentlichkeitsarbeiter gehen kommunikativ anders an Krisen heran: Proaktive „Landchaftspflege“, also das Etablieren von Kommunikationsbeziehungen zu Medien-

²Deshalb ist es auch unerlässlich, die Organisation kommunikativ krisenfest („resilient“) zu machen. Hierfür müssen interne Abläufe und Zuständigkeiten geklärt sein, einschließlich der Regelungen für eine Eskalation in der Hierarchie und Vorbereitungen für die eigene Sprechfähigkeit.

³Allerdings kann auch eine zu offensive juristische Strategie kommunikativ desaströs wirken – ein Phänomen, das in der Medienwelt „Streisand-Effekt“ genannt wird, weil die Schauspielerin Barbara Streisand eine (tatsächlich recht niederschwellige bzw. nach Ansicht des Gerichts gar nicht vorliegende) Verletzung ihrer Privatsphäre in einem aufsehenerregenden Schadenersatzprozess unterbinden wollte, der seinerseits so viel Aufmerksamkeit auf sich zog, dass der Streisand-Effekt heute sogar einen eigenen Wikipedia-Eintrag (<https://de.wikipedia.org/wiki/Streisand-Effekt>) hat – einschließlich des streitbefangenen Fotos...

akteuren, ist eine Möglichkeit, um in der Krise nicht nur von Feinden umstellt zu sein. Überhaupt kann in der Medienarbeit vieles antizipiert werden. Manches Medieninteresse kann man ahnen, den sogenannten „Nachdreh“ kann man sogar kalendermäßig bestimmen. Institutionell bildet sich das in einem Bedrohungsmanagement ab, das professionellerweise ein Monitoring von Facebook, Twitter und dem in Studentenkreisen verbreiteten Jodel einschließt. Ganz wichtig ist das „Agenda-Setting“, also das Wahren und Erlangen von „Informationshoheit“: Wer hat das erste Wort? Wer hat das beste Wort? Wer hat das letzte (gehörte) Wort?

1.4 Der Juristen Angst und Pressestelle Schrecken

Spätestens aber bei „Informationshoheit“, durchaus ein kommunikationstechnisch eingeführter Begriff, werden Juristen hellhörig. Nicht alles, was Juristen kommunikativ tun, ist in jedem Kontext sinnvoll. Aber auch nicht alles, was kommunikativ sinnvoll ist, steht im Einklang mit dem Recht.

2 Rechtliche Grenzen

Universitäre Öffentlichkeitsarbeit – wie alle staatliche PR – findet nicht freischwebend statt, sondern muss im Raum des Rechts verortet werden. Dieser Raum hat drei Ebenen:

- 1. Ebene: Staatliche Hochschulen sind Teil des Staats. Ihr Handeln muss wie jedes Staatshandeln rechtlich legitimiert sein und innerhalb der Zuständigkeiten und Aufgaben bleiben.
- 2. Ebene: Kommunikatives Handeln der Universität ist als staatliches Handeln an strengere Maßstäbe gebunden als das von Unternehmen und Privaten. Diese Maßstäbe sind für die Hochschule als Behörde auch strenger als die ihrer einzelnen Angehörigen als Wissenschaftler.
- 3. Ebene: Und schließlich ist die Universität bei der Rettung ihres Rufs nicht nur der staatlichen Kompetenzordnung und dem Recht verpflichtet, sondern auch dem Wohl der Universitätsangehörigen.

2.1 Kompetenzgrundlage

Zwar kann sich die Universität in Gestalt ihrer Mitglieder und auch als Institution auf die Wissenschaftsfreiheit berufen. Sie bleibt aber staats- und verwaltungsrechtlich ein Teil des Staats und unterliegt als Handelnde deshalb denselben Bindungen wie der Staat.

2.1.1 Wissenschaftsfreiheit

Hochschulen können sich, wie auch ihre Mitglieder, auf die Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 Satz 1 Variante 2 des Grundgesetzes) berufen. Dies wird ganz allgemein angenommen und kann vielleicht noch durch folgende Überlegung zusätzlich abgestützt werden: Hochschulen stehen (wissenschaftsimmanent) in einem akademischen Wettbewerb untereinander. Dieser ist heute auch ein Kampf um (Dritt-)Mittel (z. B. Exzellenzinitiative) und Köpfe (Studierende wie Lehrende). Da Wettbewerb aber ohne Werbung nicht denkbar ist und Krisenkommunikation die Vermeidung von Negativwerbung, käme man sogar zu einem Grundrechtsschutz universitärer Krisenkommunikation.

2.1.2 Keine Medienfreiheit

Keine Rolle spielt es rechtlich hingegen, dass Medienabteilungen und Pressesprecherinnen bzw. Pressesprecher im kommunikationswissenschaftlichen Sinne Medienakteure sind. Jedenfalls können sie sich nicht auf die Medienfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes) berufen. Medienrechtliche Relevanz führt nicht zu medienrechtlicher Privilegierung, zumal nicht für den Staat.

2.1.3 Krisenkommunikation als staatliches Informationshandeln

Allerdings und jedenfalls ist Öffentlichkeitsarbeit staatlicher Hochschulen staatliches Informationshandeln. Und Staatshandeln darf immer nur im Rahmen der staatlichen Aufgabe, im Rahmen der (Verwaltungs-)Kompetenz stattfinden. Solange die Krisenkommunikation auf einen Sachverhalt gerichtet ist, der die Universität betrifft, ist hier rechtlich (noch) nichts zu erinnern – Öffentlichkeitsarbeit ist, wie man es juristisch ausdrückt, „Annex zur eigentlichen Aufgabenerfüllung“.

Auch ist für universitäres Informationshandeln keine (geschriebene gesetzliche) Ermächtigungsgrundlage erforderlich. Das mag den Nicht-Juristen kaltlassen; rechtswissenschaftlich hat man es hier mit einem dogmatisch nicht recht erklärlichen Schnörkel in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu tun, die für alles und jedes eine gesetzliche Ermächtigungsgrundlage fordert, kurioserweise nur für staatliches Informationshandeln nicht. Aus hier nicht zu erörternden Gründen begnügt sich das Bundesverfassungsgericht damit, von der Kompetenz und der (allgemeinen) Aufgabe auf die Befugnis zu (auch) grundrechtseingreifendem informationellen Eingriffen zu schließen.⁴

⁴Allerdings wird teilweise argumentiert, dass der Auskunftsanspruch von Journalisten nach dem Landespresserecht (z. B. Art. 4 des Bayerischen Pressegesetzes) und dem Rundfunk- und Medienrecht (bislang § 9a des Rundfunkstaatsvertrags, nun § 5 des Medienstaatsvertrags) die rechtliche Grundlage für proaktive Informationstätigkeit des Staats sein könnte. Wenn nämlich der Staat und also auch die Universität zur reaktiven Auskunft an die Medien verpflichtet sei, dann könne dem als Minus proaktiv durch vorgängige und prophylaktische Informierung zuvorgekommen werden.

2.2 Materielle Anforderungen

Während es also nun eher von akademischem Interesse ist, warum die Universität Krisenkommunikation treiben darf, sind für die Praxis die konkreten Grenzen wichtig. Und auch hier spielt es wieder eine Rolle, dass und ob die Hochschule eine staatliche ist. Denn anders als private Akteure ist man bei seiner Interaktion mit der Öffentlichkeit nicht nur an das Betrugs- und Beleidigungsverbot als äußerste Grenzen gebunden, sondern steckt in einem sehr viel engeren rechtlichen Korsett.

2.2.1 Richtigkeit und Wahrheit

Da wäre zunächst das Richtigkeits- und Wahrheitsgebot. Anders als man instinktiv denkt und auch anders, als es uns unsere Eltern beigebracht haben, gibt es nämlich für Private keine umfassende Pflicht zur Wahrheit. Schon das menschliche Paarungsverhalten und universitäre Berufungsverhandlungen zeigen, dass offensichtlich eine absolute Pflicht zur Wahrheit nicht existiert...

Für den Staat gilt allerdings durchaus eine Wahrheitspflicht – und damit auch für die Hochschulen, die also nicht nur der Suche nach Erkenntnis verpflichtet sind, sondern auch der Wahrheit in der Kommunikation. Die Lüge – und sei es nur die Notlüge – scheidet als Krisenkommunikationsmittel der Öffentlichen Hand kategorisch aus. Der Staat, jedenfalls die Universität, unterliegt einem generellen Desinformationsverbot.

Im Krisenkommunikationskontext gibt es aber durchaus ein Spannungsverhältnis zwischen Genauigkeit und Schnelligkeit. Denn bei dem gebotenen raschen Handeln handelt man notwendigerweise im Ungewissen. Da aber linguistisch, kommunikationspraktisch sowie kommunikationstheoretisch Nicht-Kommunikation ebenfalls Kommunikation ist, können die Anforderungen an die Wahrheit und Genauigkeit entsprechen situativ abgesenkt sein.

2.2.2 Neutralitätspflicht

Voraussetzungsvoller als die Wahrheitspflicht ist die Neutralitätspflicht staatlicher Kommunikation (Gusy, 2015, S. 700 ff.). Denn Neutralität in eigener Sache und großer Not stellt erhebliche Anforderungen an Charakter und Verwaltung.

Diese Neutralität ist im Ausgangspunkt nicht nur eine bloße formale Anforderung, sondern ein Grundpfeiler des demokratischen Systems. Willensbildung muss von unten nach oben erfolgen – die Universität ist aber Staat und deshalb oben. Solchermaßen verstanden steht die staatliche Neutralitätspflicht jeder Art von Öffentlichkeitsarbeit entgegen, auf jeden Fall dem Streben nach Deutungshoheit, die aber als ein wichtiger Kommunikationszweck in den Lehrbüchern zur Krisenkommunikation steht.

Allerdings verpflichtet die Neutralitätspflicht nicht zu einer Nicht-Kommunikation, denn – wie eben gesehen – ist auch die Nicht-Kommunikation Kommunikation. Eine Manipulation (der Öffentlichkeit) ist allerdings stets verboten.⁵

Insoweit wird man die Neutralitätspflicht weniger als ein Handlungsgebot oder -verbot verstehen müssen, sondern als eine Gleichbehandlungspflicht. Sie ist deshalb relevant, weil selektive Informierung im Medienkontext („Durchstechen“, Hintergrundgespräche) durchaus ein Instrument der Krisenkommunikation ist. Allerdings ist es unmöglich, alle Medien auf der Welt gleichmäßig und gleichermaßen zu unterrichten.

Es hat sich als kommunikationstechnische wie kommunikationsrechtliche Best Practice herausgebildet, gleichmäßiges Follow Up an alle recherchierenden Medien zu senden.

2.2.3 Sachlichkeit

Mit der Neutralitätspflicht und dem Manipulationsverbot ist auch eine Pflicht zur Sachlichkeit verwandt. Die Sachlichkeit ist in gewisser Weise die kleine formale Schwester des Manipulationsverbots.

Ob hieraus allerdings eine verfassungshohe Pflicht zum regierungsamtlichen Verlautbarungston folgt, muss gleichwohl bezweifelt werden. Humor und Ironie ist aber wegen immanenter Zweideutigkeit rechtlich problematisch, auch wenn dadurch auf sprachliche Wellenbrecher verzichtet werden muss. Möglich ist aber – vor allem in Sozialen Netzwerken – eine jeweils kontextadäquate Ansprache, also auch das von IKEA her bekannte Duzen.

Insgesamt bedeutet das Sachlichkeitsgebot eine Mäßigungspflicht im Ton, die insbesondere die in der politischen (Krisen-)Kommunikation beliebte Möglichkeit des kommunikativen Gegenschlags erheblich einschränkt.

⁵Dies wirft die interessante Frage auf, ob eine Manipulation der Medien insoweit aber doch erlaubt sein könnte, als dadurch Verzeichnungen, wie sie etwa durch Verkürzungen und Verdichtungen in der Sensations- und Boulevardpresse entstehen können, ausgeglichen werden. Ein solcher „Spin“ ist aber durch die Konzeption der Medien als staatsfern und unmittelbar grundrechtsberechtigt und die Fiktion funktionierender (Außen- und Binnen-)Pluralität verboten – es ist die Aufgabe der pluralen Medien selbst, solche Verzeichnungen auszugleichen. Soweit allerdings Kommunikation, wie etwa in Sozialen Medien, diesen journalistisch-redaktionellen Filter nicht (mehr) hat, kann bei der Kommunikation die Rezeption durchaus auch berücksichtigt werden.

2.2.4 Wertgebundenheit

In juristischen Doktorarbeiten⁶ könnte man nun noch der Frage nachgehen, ob es auch materielle Maßstäbe für die staatliche Öffentlichkeitsarbeit und damit auch für die universitäre Krisenkommunikation gibt. Mit anderen Worten: Fordert die Verfassung Wertgebundenheit oder Wertneutralität? Wohl wird sich die Frage nach der Neutralität nicht von der Frage der Werte trennen lassen – nur aber wird für diese feinsinnige Unterscheidung in der Hektik eines Shitstorms die Zeit fehlen.

Allerdings kann man sich in einem (noch) ruhigen Moment die Frage nach dem Maßstab für Neutralität und den der (Krisen-)Kommunikation zugrunde liegenden Werten durchaus stellen: Welches diese Werte sind, ist schnell benannt:

- Die freiheitliche demokratische Grundordnung (FDGO), also das Grundgesetz und die Landesverfassung.
- Daneben kommt einem auch die wissenschaftliche Ethik in den Sinn. Eine Wissenschaftsethik kann nur dann Grundlage für rechtliche und rechtsgebundene Maßnahmen sein, wenn sie selbst rechtsförmig (geworden) ist.⁷ Dies ist bei bloßen universitären Richtlinien nicht der Fall; erforderlich ist stets (mindestens) die Satzungsform. Vor allem ad hoc können wissenschaftsethische Kriterien eine Beeinträchtigung von Rechten Einzelner oder ein Abweichen von den eben skizzierten rechtlichen Vorgaben nicht rechtfertigen.

2.3 Schutz der Universitätsangehörigen

Und als ob die rechtlichen Bindungen – formelle wie materielle – noch nicht schon Hemmschuh genug wären, ist die Hochschule nicht nur Staat (im kommunikationsrechtlichen Sinne), sondern auch Dienstherr und Arbeitgeber mit entsprechenden Fürsorgepflichten (vgl. insb. § 45 des Beamtenstatusgesetzes; dazu Lindner, 2016, S. 35 f.). In der Krisenkommunikation kann also nicht mit beiden Fäusten gekämpft werden, weil der eigene Beritt beschirmt werden muss und vor allem nicht geschlagen werden darf.

⁶S. allein aus dem Jahre 2019 folgende einschlägige Arbeiten: „Der Grundsatz politischer Neutralität“ (D. Disci), „Behördliche Öffentlichkeitsarbeit im Recht“ (A.-S. Landwehrs), „Die Öffentlichkeitsarbeit des Staates und die Akzeptanz seiner Entscheidungen“ (F. Drefs), „Äußerungsrechte staatlicher Funktionsträger“ (S. Nellesen), „Transparenz und öffentlicher Meinungsbildungsprozess“ (G.-J. Ostermann), „Polizeiliche Öffentlichkeitsarbeit in sozialen Netzwerken“ (M. C. Bilsdorfer).

⁷Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang auch, dass eine wissenschaftliche Ethik – und diese fest-schreibende Richtlinien – nur die Integrität des Wissenschaftsprozesses zum Gegenstand haben, nicht den Schutz eines Individuums; dies ist dann Gegenstand der dienstrechtlichen Fürsorgepflicht (dazu sogleich 2.3).

Rechtlich geht es primär nicht darum, dass die Universität und ihre Leitung Haut und Ruf retten, sondern sie sind dazu da, den Ruf und die Arbeitsmöglichkeiten ihrer Angehörigen zu wahren. Im Zweifel muss die Hochschule hier ein- und zurückstecken.

2.3.1 Schutz von Universitätsangehörigen vor der Öffentlichkeit

Rechtlich gilt eine Unschuldsvermutung, medial allerdings nicht (ohne Weiteres). Zum Schutz des Persönlichkeitsrechts der Betroffenen muss die Hochschule diese Diskrepanz auf Kosten ihrer eigenen Kommunikationsmöglichkeiten nach Möglichkeit zuleistern. Soweit nicht ein vorwerfbares Verhalten erwiesen ist, muss sich die Hochschule vor ihre Lehrenden, Studierenden und Mitarbeiter stellen. Dies schließt also praktisch die Kommunikationsstrategie aus, den Schwarzen Peter innerhalb der Hochschule weiterzureichen.⁸

Vor allem darf „dienstrechtlicher Aktivismus“ kein Mittel der Krisenkommunikation sein. Zwar kann man sich medial und kommunikativ dadurch Luft verschaffen, dass man ein Disziplinarverfahren einleitet oder andere dienst- und arbeitsrechtliche Schritte unternimmt. Doch ist über ein solches beamtenrechtliches Disziplinarverfahren, eine arbeitsrechtliche Abmahnung oder die Exmatrikulation eines Studenten Verschwiegenheit zu wahren, so dass dies kein Baustein in einer Krisenkommunikationsstrategie sein kann.

Dies gilt auch für die Lehrenden. In früheren Zeiten sprach man von den Ordinarien etwa als von „ordentlichen öffentlichen Professoren“ („o. ö. Prof.“). Dies erinnert an die mediale Praxis, wo oft nach dem Kriterium der „öffentlichen Person“ unterschieden wird. Bei solchen „öffentlichen Personen“ sei nur ein geringerer Schutz geboten und korrespondierend damit bestehe eine gesteigerte Auskunftspflicht gegenüber den Medien. Ob und wie weit dies mit der überholten persönlichkeitsrechtsdogmatischen Figur der (relativen und absoluten) „Person der Zeitgeschichte“ zusammenhängt, soll hier offengelassen werden. Schon praktisch stellen sich viele Fragen: Ist ein Professor automatisch eine „öffentliche Person“? Ist der Maßstab regional, national, international? Ist er allgemein oder fachlich? Kann ein Wikipedia-Eintrag als Indikator dienen? Und welche Rolle spielt es, wenn der Kollege seinen Eintrag selbst veranlasst oder gar verfasst hat?

2.3.2 Wissenschaftsfreiheit und Hochschullehrerautonomie

Und schließlich hat die Universität bei krisenkommunikativen Maßnahmen nicht nur die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder, sondern auch die Wissenschaftsfreiheit und

⁸Zu dem Schutz der Universitätsangehörigen gehört auch, die recherchierenden Medien zur Vermeidung von Personenverwechslungen zu unterstützen (so der Fall, in dem eine universitäre Frauenbeauftragte mit einer Person gleichen Namens in der Bildberichterstattung verwechselt wurde; vgl. DIE ZEIT Nr. 22/2015 v. 28.05.2015, S. 6).

Hochschullehrerautonomie zu beachten. Soweit Forschung und Lehre betroffen sind – etwa in Plagiatsfällen –, darf die Kommunikationsstrategie der Hochschule nicht ohne Weiteres die künftigen akademischen Kommunikationsmöglichkeiten der Betroffenen verbauen.

3 Rechtliche Bindung statt freier Verteidigung

Kommunikation mit Juristen ist schwer, Kommunikation nach Maßgabe von Juristen noch mehr. In der Krise, wenn der Elfenbeinturm im Sturm der Entrüstung schwankt, ist mit Juristen kurzfristig keine kommunikative Windstille zu erzielen. Ohne rechtliche Orientierung aber können zusätzliche Gegenwinde provoziert werden, die sich dann zu einem Wirbelsturm vereinen können, dem auch ein ausgebuffter Spinddoctor keinen rechten Dreh mehr geben kann.

Literatur

von Berswordt-Wallrabe, M. & Großkopf, V. (2014). Beratung von zwei Seiten: in Krisen rechtssicher kommunizieren. *Rechtsdepesche für das Gesundheitswesen [RDG]* 11(2), 64–70.

Gusy, C. (2015). Neutralität staatlicher Öffentlichkeitsarbeit – Voraussetzungen und Grenzen. *Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht [NVwZ]*, 700–704.

Jahn, J., Guttman, M. & Kraus, J. (2020). *Krisenkommunikation bei Compliance-Verstößen*. München: C. H. Beck.

von Lewinski, K. (2020). *Medienrecht*. München: C. H. Beck.

Lindner, J. F. (2016). Shitstorms gegen Professoren. *Forschung und Lehre [F&L]* 23(1), 34–36.

Puttenat, D. (2009). *Praxishandbuch Krisenkommunikation*. Berlin: Springer.

Schulte, K. (2016). Krisenmanagement im Spannungsfeld zwischen Recht und Öffentlichkeit. In H. Möhrle (Hrsg.), *Krisen-PR* (3. Aufl.) (S. 108–134). Frankfurt a.M.: Frankfurter Sozietäts-Verlag.

Angaben zum Autor:

Prof. Dr. Kai v. Lewinski
Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Medien- und Informationsrecht
Juristische Fakultät
Universität Passau
Innstr. 40
94032 Passau
E-Mail: lehrstuhl.lewinski@uni-passau.de
www.lewinski.eu

Kai von Lewinski hat seit 2014 den medienrechtlichen Lehrstuhl an der Universität Passau inne und ist Transferbeauftragter seiner Fakultät. Zuvor war er Wissenschaftlicher Leiter der (Bundes-)Stiftung Datenschutz in Leipzig. Habilitiert hatte er sich an der Humboldt-Universität zu Berlin. Von 2000 bis 2004 war er Rechtsanwalt in einer internationalen Wirtschaftskanzlei in Frankfurt a. M. und später Berlin. Kai von Lewinskis Forschungsschwerpunkte und Hauptarbeitsgebiete sind das Medienrecht und das Datenschutzrecht.

Sind anonyme Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten ein Problem? – Eine Einschätzung aus Sicht des „Ombudsman für die Wissenschaft“

Hjördis Czesnick, Stephan Rixen

Das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ erreichen jährlich ca. 150 Anfragen zur Beratung und Vermittlung bei Konflikten im Bereich der guten wissenschaftlichen Praxis. Eingereichte Hinweise auf mögliche Verstöße der guten wissenschaftlichen Praxis betreffen schweres wissenschaftliches Fehlverhalten (wie Datenmanipulation) oder noch korrigierbares Fehlverhalten (etwa Autorschaftskonflikte). Hinweise und Fragen werden zum Teil anonym, also ohne Preisgabe der Identität, eingereicht. Beratungen können in der Mehrheit der Fälle ohne Kenntnis der Identität der Anfragenden erfolgen – diese wird erst bei einer Bitte um Vermittlung erforderlich. Die Prüfung von Hinweisen auf ein wissenschaftliches Fehlverhalten kann zum Teil ohne Kenntnis der Namen der Hinweisgebenden erfolgen (z. B. bei Plagiatshinweisen). Anonym eingereichten Hinweisen sollte daher nachgegangen werden. Redliche Whistleblower verdienen Schutz, gerade wenn sie ihre Karriere und ihre ökonomische Existenz aufs Spiel setzen.

1 Einleitung

Die Tagung „Absender unbekannt“, von der Universität Passau im Februar 2020 ausgerichtet, greift die aktuelle Frage auf, wie mit anonymen Anfragen – insbesondere belastenden Anschuldigungen gegenüber Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – im deutschen Wissenschaftssystem umgegangen werden sollte. Im Folgenden geht es nur um spezifisch wissenschaftliches Fehlverhalten, nicht um andere Formen von Fehlverhalten in der Wissenschaft. Die Grundannahme ist häufig, anonym auftretende Personen platzieren gezielt Anschuldigungen wissenschaftlichen Fehlverhaltens, um den Ruf von Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern zu schädigen. Anonyme Anfragen zur guten wissenschaftlichen Praxis (GWP) oder anonym eingereichte Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten können jedoch ganz unterschiedliche Hintergründe haben, wie die Erfahrung im Bereich der Beratung zur wissenschaftlichen Integrität, wie sie insbesondere Ombudspersonen und Ombudsgremien sammeln, zeigt.

2 Ombudspersonen und das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“

Neben lokalen bzw. dezentralen Ombudspersonen an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland berät auch das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ zur GWP. Das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingerichtete Gremium ist ehrenamtlich tätig und wurde erstmals 1999 eingesetzt, nachdem die DFG die Denkschrift „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ herausgegeben hat, in der zum ersten Mal nationale Empfehlungen zur GWP formuliert wurden (DFG, 2013). Diese Denkschrift bildete auch die erste Arbeitsgrundlage des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“, das zunächst aus drei, und seit 2018 aus vier ehrenamtlich tätigen Professorinnen und Professoren besteht. Das Gremium wird in seiner Arbeit von einer Geschäftsstelle unterstützt. Die Denkschrift wurde im Jahre 2019 durch den Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (herausgegeben von der DFG) abgelöst.

Die Gremiumsmitglieder besitzen häufig auch aus anderen Kontexten Erfahrungen im Umgang mit Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens, etwa als Mitglieder in Untersuchungskommissionen oder Ombudsgremien ihrer eigenen Einrichtung, als Mitglieder von Gremien außeruniversitärer Forschungseinrichtungen oder auch von internationalen Gremien.

Die Hauptaufgaben des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“ (im Folgenden auch Ombudsgremium genannt) sind die Beratung und Vermittlung in Konfliktfällen, die einen Bezug zur wissenschaftlichen Integrität aufweisen. Wissenschaftliches Fehlverhalten sanktionieren kann das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ nicht. Vielmehr liegt der Fokus auf der Prävention wissenschaftlichen Fehlverhaltens, sofern es noch vermeidbar bzw. korrigierbar ist. Das heißt, es geht um Konflikte, bei denen Regeln der GWP zwar mutmaßlich verletzt wurden, dies aber noch nicht zu irreparablen Schäden geführt hat, oder bei denen die Verletzung von Regeln der GWP naheliegt bzw. wahrscheinlich ist, dem Regelbruch aber noch rechtzeitig entgegen gewirkt, dieser also vermieden werden kann. Stellt das Ombudsgremium substantiierte, also verlässlich belegte Anhaltspunkte für ein nicht korrigierbares wissenschaftliches Fehlverhalten (wie z.B. eine Datenmanipulation oder andere Täuschungsversuche) fest, dann gibt es die Angelegenheit an die zuständige Stelle der jeweiligen Forschungseinrichtung ab. So wird sich zum Beispiel an einer Universität in aller Regel zunächst die dortige lokale Ombudsperson und sodann die universitäre Fehlverhaltenskommission mit der Angelegenheit befassen und der Hochschulleitung Empfehlungen zum weiteren Vorgehen unterbreiten. Bei einem DFG-Bezug, also zum Beispiel dann, wenn eine Person Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens ausgesetzt ist, die mit einem von ihr durchgeführten, von der DFG finanzierten Projekt in Zusammenhang stehen, wird die Angelegenheit an die DFG abgegeben, wo sich nach einer Vorprüfung

in der Geschäftsstelle der DFG der „Ausschuss zur Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens“ der DFG mit der Angelegenheit befasst. Näheres ist in der Verfahrensordnung der DFG zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten (DFG, 2019a) geregelt. Das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ ist also nicht für Anfragen zuständig, die solche Vorgänge mit DFG-Bezug betreffen. Das „Ombudsgremium“ wurde von der DFG als Anlaufstelle für alle Personen geschaffen, die im Zuge eines denkbaren GWP-Konflikts, der einen Bezug zu einer Forschungseinrichtung in Deutschland aufweist, Beratung und Vermittlung wünschen.

3 Vertraulichkeit als essenzieller Faktor von Ombuds- und Fehlverhaltensverfahren

Sowohl Ombudspersonen als auch Kommissionen zur Untersuchung von Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens (diese Kommissionen haben unterschiedliche Namen, sie werden oft zusammengefasst als Fehlverhaltenskommissionen bezeichnet) arbeiten streng vertraulich, also unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Die vertrauliche Behandlung der Verfahrensinhalte und das „Kleinhalten“ des Kreises der in ein Ombudsverfahren (oder auch in ein Fehlverhaltensverfahren) involvierten Personen dienen insbesondere dem Schutz der Reputation aller am Verfahren Beteiligten. Die Vertraulichkeit gilt auch über den Abschluss von Ombudsverfahren hinaus, da dies die Erfolgchancen einer Vermittlung stark erhöht. Sowohl die Namen der Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber als auch die Namen der eines Fehlverhaltens beschuldigten Personen – bei den vom nationalen Ombudsgremium behandelten Fällen auch die Namen der betroffenen Einrichtungen – werden streng vertraulich behandelt. Es kann vorkommen, dass zunächst eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens beschuldigte Personen im Verlauf eines Ombudsverfahrens zu Hinweisgebenden werden und die ursprünglich Anfragenden gleichfalls zu Hinweisen auf GWP-Verstöße Stellung beziehen müssen – die Rollen können sich also umkehren bzw. sind nicht immer klar voneinander abzugrenzen. Alle Beteiligten erhalten (ggf. auch mehrfach) die Möglichkeit, ihre Sicht auf den Konflikt darzulegen. Die eingereichten Stellungnahmen und Belege werden fair und neutral bewertet, wobei die Einschätzung an den gängigen (nationalen und internationalen) Richtlinien zur GWP ausgerichtet wird.

4 Leitlinien in der Ombudsarbeit und Regelbildung zum Thema „Whistleblowing“

Seit 2019 bildet, wie eingangs erwähnt, der DFG-Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“, der die DFG-Denkschrift abgelöst hat, die Grundlage der Tätigkeit des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“. Im Kodex, wie auch zuvor in der Denkschrift, sind die Zuständigkeiten von lokalen Ombudspersonen und dem national tätigen Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ beschrieben (siehe „Leitlinie 6: Ombudspersonen“ des DFG-Kodex (DFG, 2019b, S. 12).

Danach steht es Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern frei, sich entweder an das überregionale Ombudsgremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ oder an eine lokale Ombudsperson zu wenden. In der Geschäftsstelle des „Ombudsman für die Wissenschaft“ werden seit der ersten Einsetzung des Gremiums Statistiken zu den Anfragen gesammelt. Die Anfragethemen und die von den Anfragen betroffenen Fachgebiete werden in Jahresberichten strikt anonymisiert ausgewertet. Die Anzahl der Anfragen stieg über die Jahre kontinuierlich an und liegt inzwischen bei über 150 Anfragen jährlich. Insgesamt blickt das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ seit Aufnahme seiner Tätigkeit im Jahre 1999 auf über 1300 Anfragen zurück. Sowohl die Mitglieder des Ombudsgremiums als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle haben im Zuge der mehr als zwei Jahrzehnte währenden Beratungs- und Vermittlungstätigkeit ihre Erfahrung im Umgang mit Anfragenden und Betroffenen kontinuierlich ausbauen können.

Auch den Personen, die in Verfahren mit GWP-Bezug involviert sind, widmet sich der DFG-Kodex: Es geht um „Leitlinie 18: Hinweisgebende und von Vorwürfen Betroffene“ (DFG, 2019b, S. 23 f.). Das Thema wurde in der früher maßgeblichen DFG-Denkschrift in einer eigenen Empfehlung erstmals 2013 aufgegriffen (DFG, 2013). Die zunächst 16 Empfehlungen umfassende Denkschrift wurde damals um die „Empfehlung 17: Hinweisgeber (sog. Whistleblower)“ erweitert (S. 36 f.). Sowohl in Empfehlung 17 der Denkschrift als auch in Leitlinie 18 des Kodex wird ausdrücklich hervorgehoben, dass Anzeigen mutmaßlichen wissenschaftlichen Fehlverhaltens in gutem Glauben erfolgen müssen, und dass Hinweisgebenden keine Nachteile dafür zuteilwerden dürfen, dass sie einen Verdacht ausgesprochen haben. Die im Jahre 2013 neu in die Denkschrift aufgenommene Empfehlung trug dem Umstand Rechnung, dass Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber immer wieder berichtet haben, sie seien in ihrer Einrichtung als „Nestbeschmutzer“ bezeichnet und behandelt worden, nachdem sie auf ein mögliches wissenschaftliches Fehlverhalten aufmerksam gemacht hatten.

Dass Hinweisgebenden häufig die Karriere erschwert wird, lässt sich anhand zahlreicher Fälle aus der Praxis der Ombudsarbeit belegen (vgl. z. B. Fallauswertungen in der Dissertation von Schulz, 2008, S. 172). Nachdem aber auch häufiger Fälle bekannt und medial sehr intensiv begleitet wurden, bei denen gegen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein Verdacht ausgesprochen wurde, der sich später nicht erhärtet hat, wurde auch der Schutz der Betroffenen stärker zum Thema. So hieß es in der Denkschrift noch: *„Nicht der des Fehlverhaltens Bezichtigte allein bedarf des Schutzes der Institution, sondern auch der Hinweisgeber.“* (DFG, 2013). Das deutet an, dass in der Wahrnehmung zuvor häufig die von Vorwürfen Betroffenen stärker in Schutz genommen wurden als die Hinweisgebenden. Der DFG-Kodex trägt dem Schutzbedürfnis beider Seiten ausdrücklich Rechnung: *„Die zuständigen Stellen an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (in der Regel*

Ombudspersonen und Untersuchungskommissionen), die einen Verdacht wissenschaftlichen Fehlverhaltens überprüfen, setzen sich in geeigneter Weise für den Schutz sowohl der Hinweisgebenden als auch der/des von den Vorwürfen Betroffenen ein.“ (DFG-Kodex, DFG, 2019b, Leitlinie 18, S. 23).

Die verschiedenen Erfahrungen des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“ – auch die Erfahrungen im Umgang mit hinweisgebenden Personen – sind nicht nur für die Beratungs- und Vermittlungsarbeit wichtig. Mitglieder des Ombudsgremiums waren sowohl in die Überarbeitung der DFG-Denkschrift als auch in die Erarbeitung des DFG-Kodex eingebunden und konnten ihre Expertise beisteuern. Das Ombudsgremium und ebenso die Geschäftsstelle befinden sich auch auf internationaler Ebene im Austausch zu Themen wissenschaftlicher Integrität. Seit 2010 ist die Geschäftsstelle Mitglied im internationalen Netzwerk ENRIO – dem „*European Network of Research Integrity Offices*“. ENRIO veranstaltet jährlich zwei Netzwerktreffen in verschiedenen europäischen Städten, bei denen sich die inzwischen über 30 europäischen Mitglieder (darunter Geschäftsstellen und individuelle *Research Integrity*-Expertinnen und -Experten) zu aktuellen Themen im Feld der guten wissenschaftlichen Praxis austauschen. 2018 wurde im Netzwerk eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich spezifisch dem Thema „Whistleblowing“ widmet und die Ausarbeitung eines international geltenden Leitfadens anstrebt. Die ENRIO-Mitglieder waren auch in die Überarbeitung des europäischen Kodex zur wissenschaftlichen Integrität involviert, der erstmals 2011 von *All European Academies (ALLEA)* und der *European Science Foundation (ESF)* herausgegeben worden ist. Auch der neue „*European Code of Conduct for Research Integrity*“ (ALLEA, 2019) dient als Arbeitsgrundlage in der Ombudsarbeit. Wie im DFG-Kodex wird im europäischen Leitfaden die vertrauliche Untersuchung von Hinweisen auf wissenschaftliches Fehlverhalten empfohlen und die Verantwortung wissenschaftlicher Einrichtungen beim Schutz von Hinweisgebenden betont („*Institutions protect the rights of ‘whistleblowers’ during investigations and ensure that their career prospects are not endangered*“; ALLEA, 2019, S. 9).

Um auch den Erfahrungsaustausch zwischen lokalen Ombudspersonen anzuregen, organisiert das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ inzwischen alle zwei Jahre das „Symposium der Ombudspersonen für Gute Wissenschaftliche Praxis“. Das Interesse am Symposium, das zu Beginn der 2000er Jahre erstmals stattfand, wuchs über die Jahre – wie auch die Gesamtzahl der Ombudspersonen in Deutschland – immer stärker an. Inzwischen nehmen regelmäßig über 200 Ombudspersonen und Expertinnen und Experten der GWP daran teil. Im Februar 2020 stand das Symposium unter dem Motto „Wissenschaftliche Integrität und Machtstrukturen in der Wissenschaft“. Im Rahmen der anderthalbtägigen Veranstaltung, die von der DFG unterstützt wird, bekommen zahlreiche Rednerinnen und Redner die Möglichkeit, über unterschiedliche GWP-Aspekte zu berichten, wobei stets darauf geachtet wird, verschiedene

Perspektiven abzubilden – etwa die Perspektive der Betroffenen, der Ombudspersonen, der Forschungsfördernden, der Wissenschaftsverlage und der Presse. Auf dem Ombudssymposium 2020 beschäftigte sich insbesondere der frühere Sprecher des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“ Hans-Heinrich Trute in seinem Vortrag „Wissenschaftliche Integrität als Compliance-Aufgabe wissenschaftlicher Einrichtungen“ mit der Rolle von und dem institutionellen Umgang mit Hinweisgebenden (Trute, 2020). Während die Vorträge und Podiumsdiskussionen am ersten Tag öffentlich sind (auf der Website www.ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de sind die Videoaufzeichnungen abrufbar), bekommen die Ombudspersonen am zweiten Tag die Gelegenheit, sich unter Ausschluss der Öffentlichkeit (z.B. in Workshops) zu ihrer Arbeit auszutauschen. Auch dem Umgang mit Anfragenden und mit anonymen Anfragen wurde in der Vergangenheit etwa im Rahmen von Workshops viel Raum gegeben.

5 Beim Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ anonym eingereichte Anfragen

Wie oben dargelegt, laufen die Beratungen durch das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ und dessen Geschäftsstelle sowie die auf eine Konfliktlösung gerichteten Ombudsverfahren strikt vertraulich ab. Nicht in jeder Anfrage an das Ombudsgremium wird ein mutmaßliches wissenschaftliches Fehlverhalten angezeigt. Auch wird nicht in jeder Angelegenheit ein auf Vermittlung abzielendes Ombudsverfahren eröffnet (nur ein auf Vermittlung abzielender Vorgang wird „Ombudsverfahren“ genannt). Oftmals wird von den Anfragenden nur eine generelle Beratung zu einem Konflikt oder eine Beratung bezüglich der Regeln der GWP gewünscht. Wird von den Hinweisgebenden aber eine Vermittlung angestrebt und folglich seitens des „Ombudsman für die Wissenschaft“ ein Ombudsverfahren eröffnet, verpflichten sich alle in ein Verfahren involvierten Personen zu Beginn der Vermittlung zur Vertraulichkeit. Verfahrensinhalte werden ohne das Einverständnis aller am Verfahren beteiligten Parteien nicht an Dritte weitergegeben. Trotz dieser klaren und transparent dargelegten Richtlinien bevorzugen es manche Anfragende, ihren Namen nicht zu nennen. Von den 155 Anfragen, die das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ 2019 erreichten, wurden 15 – ca. 10 Prozent, also durchaus ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Anfragen – anonym eingereicht. Der Anteil anonymer Anfragen lag in den letzten Jahren durchweg etwa in dieser Größenordnung. Bei den weiteren 140 Anfragen im Jahr 2019 gaben die Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber ihre Identität preis.

Anonyme Anfragen erreichen das Ombudsgremium telefonisch, per E-Mail oder auch per Brief. Auch dann, wenn die Anfragen ohne Namensnennung eingereicht werden, wird häufig (gerade bei telefonischen Beratungsanfragen) die Statusgruppe angegeben. Deshalb ist uns bekannt, dass anonyme Anfragen häufig von Nachwuchswissen-

schaftlerinnen und -wissenschaftlern eingereicht werden, die sich in unterschiedlichen Abhängigkeitsverhältnissen befinden. Generell ist es so, dass ein Großteil der Anfragen, die uns erreichen, von Promovierenden bzw. Postdocs stammen; im Jahr 2019 stammte etwa die Hälfte der Anfragen von ihnen (siehe unseren Jahresbericht 2019, Ombudsman für die Wissenschaft, 2020, S. 12). Es ist z. B. kein Geheimnis, dass Promotionsbetreuende in Deutschland häufig neben der Projektberatung und der Begutachtung der Dissertation auch für die Vergabe bzw. Verlängerung von Arbeitsverträgen und das Verfassen von Arbeitszeugnissen (nach Abschluss der Promotion) zuständig sind. Dementsprechend werden häufig Konflikte mit den Betreuenden bzw. mit Vorgesetzten geschildert.

Die 2019 beim Ombudsgremium anonym eingegangenen Anfragen betrafen folgende Themen: (Ehren-)Autorschaft, Datenmanipulation, Datennutzung, Führungsfehlverhalten und/oder Mobbing sowie Plagiate (konkret: Plagiat im Rahmen einer Antragstellung). In einem Fall handelte es sich um eine reine Informationsfrage („Wie läuft ein Ombudsverfahren ab?“). Weitere Anfragen behandelten die Einordnung von Problemen und Empfehlungen zum weiteren Vorgehen. In nur einem Fall entschied das Ombudsgremium, eingereichte Hinweise mit der Bitte um Prüfung an eine Universität weiterzuleiten. Es handelte sich in der Tat um einen „Brief ohne Absender“, dem aber aussagekräftige Belege beigefügt worden waren. In zwei Fällen, in denen eine Ehrenautorschaft oder sogar Datenmanipulation geschildert wurden, konnte das Ombudsgremium nicht tätig werden, da die Hinweise nicht hinreichend substantiiert waren. Da diese beiden Anfragen ohne Absender bzw. ohne Kontaktadresse eingereicht worden waren, konnten keine Rückfragen gestellt werden, um den Sachverhalt weiter aufzuklären. Da eine ungerechtfertigte Rufschädigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unbedingt vermieden werden muss, wird Anfragen nur dann nachgegangen, wenn stichhaltige Belege eingereicht werden. Nur wenn die Prüfung durch das Ombudsgremium ergibt, dass die stichhaltigen Belege darauf hindeuten, dass ein wissenschaftliches Fehlverhalten erfolgt sein könnte, das nicht mehr korrigiert, sondern nur noch sanktioniert werden kann, wird der Vorgang an die Forschungseinrichtung weitergeleitet, die von den Vorwürfen betroffen ist.

Auch in den Vorjahren waren sowohl die Wege, auf denen uns anonyme oder mit Pseudonym unterschriebene Anfragen erreicht haben, als auch die angesprochenen Themen sehr divers. Uns erreichen vereinzelt Briefe ohne Absender und E-Mails ohne Namen. In Telefonaten nennen Personen oft zu Beginn nicht ihren Namen. Sobald den Personen klarer ist, was die Aufgabe des Ombudsgremiums und der Geschäftsstelle ist, die das Gremium unterstützt, fassen die Personen in aller Regel Vertrauen und lassen uns ihre Kontaktdaten per E-Mail zukommen. So kann eine Anfrage nach einem Anruf in der Geschäftsstelle auch noch einmal vom Ombudsgremium diskutiert und der bzw. die Anfragende noch umfassender beraten werden.

6 Sind anonyme Hinweise auf Fehlverhalten in der Wissenschaft ein Problem?

Hinweise auf ein wissenschaftliches Fehlverhalten müssen immer im Einzelfall und im (Konflikt-)Kontext betrachtet werden. Fast in jedem Fall werden den Personen, die Hinweise auf einen möglichen GWP-Verstoß einreichen, zunächst zahlreiche Rückfragen zur Einordnung der Hinweise gestellt. Zeigt sich im Gespräch, dass andere Arten des Fehlverhaltens betroffen sind, übernehmen Ombudspersonen eine Art Lotsenfunktion. Sie sollten daher auch mit anderen Konfliktstellen ihrer Einrichtung gut vertraut sein. In einem Artikel in der FAZ wurden Ombudspersonen treffend als *„Notfallhelfer, Kümmerer und diskreter Problemlöser“* bezeichnet (Rixen, 2016, S. 7).

Anonyme Hinweise, die Ombudspersonen erreichen, sind dann kein Problem, wenn die Vorwürfe unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit sorgfältig auf ihre Tragfähigkeit hin überprüft werden (können). Für die Glaubhaftigkeit von Belegen ist die Kenntnis einer Person nicht immer zwingend. Das wird etwa bei Plagiatsvorwürfen deutlich, wenn die Originalarbeit und Plagiat gegenübergestellt werden können. Liegt also ein (nicht gefälschter!) „Sachbeweis“ vor, so ist die Kenntnis der Identität des oder der Hinweisgebenden für die Untersuchung der Hinweise nicht zwingend notwendig. Bei Motiv-Spekulationen ist Vorsicht geboten, denn auch fragwürdige Motivationen, soweit sie überhaupt erkennbar sind, müssen nicht zwingend gegen die Plausibilität eines Vorwurfs sprechen. Motive können auch gemischt sein, eher unlautere können mit lauterer Motiven gemischt sein (etwa wenn ersichtlich ein Vergeltungsbedürfnis im Raum steht, aber zugleich nachvollziehbar auf GWP-Probleme hingewiesen wird). Liegen allein fragwürdige Motive nahe (etwa aufgrund des Duktus des Schreibens, wenn zum Beispiel ein beleidigender, ins Persönliche gehender Ton dominiert), ist allerdings besondere Vorsicht geboten.

7 Die (Eigen-)Verantwortung wissenschaftlicher Einrichtungen

Werden anonyme Hinweise an die Öffentlichkeit gerichtet (und insbesondere im Internet und über [soziale] Medien verbreitet), ist das durchaus ein Problem, da die oben betonte Vertraulichkeit dann nicht mehr gewährleistet ist. Nach aller Erfahrung sind solche Fälle häufig von den Einrichtungen selbst verschuldet. So ist der Gang an die Öffentlichkeit in der Regel sozusagen der „last resort“, also ein letzter Ausweg, wenn das Verhalten der betroffenen Forschungseinrichtungen als zu passiv, als hinhaltend, als ausweichend oder als zögerlich wahrgenommen wird. Daher gilt: *„Eine Forschungseinrichtung, die von einem öffentlichen Whistleblowing betroffen ist, sollte zügig prüfen, ob die internen Verfahren verbesserungsbedürftig sind.“* (Rixen, 2018, S. 31).

Bearbeiten Einrichtungen Hinweise nicht umgehend mit dem gebotenen Ernst und in zeitlicher Nähe zur Einreichung der Hinweise, kann dies fatale Folgen haben. Aufseiten

der Hinweisgebenden drängt sich nicht selten der Eindruck auf, es werde (unprofessionell bzw. unkoordiniert) auf Zeit gespielt. In aller Regel ist es leider auch tatsächlich so, dass Einrichtungen jede Krisenbewältigungsroutine fehlt (auch bei der medialen Kommunikation). Nicht zuletzt kann ein fehlgeleiteter Schutzgedanke der Leitungsverantwortlichen einer Einrichtung (etwa „Wir wollen das jetzt nicht unnötig hochkochen – nicht, dass es heißt, bei uns gibt es Fehlverhalten“) dazu führen, dass Hinweisgebende sich nicht ernst genommen fühlen und keinen anderen Ausweg als den Weg in die Medien sehen. Im besten Fall wenden sie sich mit ihrer Anfrage im nächsten Schritt an uns und nicht an die (Medien-)Öffentlichkeit.

Es ist in diesem Zusammenhang auch ein Problem, dass Ombudspersonen, die für die Prüfung von Hinweisen und die Beratung von Hinweisgebenden bzw. Betroffenen aufgrund der vertraulichen Arbeitsweise am besten geeignet sind, auf der Website der Einrichtungen nicht immer leicht aufzufinden sind. Die Geschäftsstelle des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“ muss auf den Websites der wissenschaftlichen Einrichtungen häufig längere Suchen anstellen, um lokale Ansprechpersonen (oder auch die lokalen GWP-Regelwerke) zu finden. Eine leicht auffindbare Website zum Thema „Wissenschaftliche Integrität“, auf der die GWP-Satzung, die lokale(n) Ombudsperson(en) und die Mitglieder der Untersuchungskommission zu finden sind, kann bei Betroffenen für viel Erleichterung sorgen und trägt dazu bei, dass sich das Gefühl, mit dem eigenen Anliegen alleingelassen zu werden, gar nicht erst einstellen kann. Zugespitzt formuliert: Wer Eskalationen über soziale Medien vermeiden will, sollte darauf achten, dass die Ansprechpersonen für GWP-Fragen auf den Websites der Einrichtungen leicht zu finden sind. Dazu gehört auch, dass die Personen nicht in einem „Gremienschungel“ (wie es uns gegenüber einmal eine lokale Ombudsperson formuliert hat) landen, in dem die Aufgaben unterschiedlicher Stellen einer Einrichtung, die für eine nicht-informierte Person einen Bezug zu GWP-Fragen haben könnten, nicht klar abgegrenzt bzw. definiert werden. Wir erleben regelmäßig bei Telefonberatungen, dass Personen sich alleingelassen fühlen, ja verzweifelt sind. Gerade in der Akutphase eines Konflikts hilft die zügige Einordnung von Ereignissen und Vorfällen sehr. Aus diesem Grund führen wir eine Liste der lokalen Ombudspersonen, die auf unserer Website verfügbar ist (www.ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/liste-der-ombudspersonen/) und die ständig aktualisiert wird.

Insbesondere die Einschätzungen von Ombudspersonen, die gemäß den GWP-Regelwerken der wissenschaftlichen Einrichtungen Hinweise auf mögliches wissenschaftliches Fehlverhalten als erste prüfen sollen, müssen von den Einrichtungsleitungen ernst genommen werden. Natürlich kann nicht ausgeschlossen werden, dass Personen Hinweise auf ein mutmaßliches Fehlverhalten mit einer unlauteren Absicht einreichen. Die (möglicherweise unlautere) Absicht der Betroffenen befreit

Einrichtungen aber nicht von der Pflicht, Hinweise zeitnah zu untersuchen. Hinweisen muss immer neutral und (für alle Beteiligten) fair begegnet und nachgegangen werden.

8 Wer Whistleblower nicht schützt, schadet der Wissenschaft

Unser Fazit lautet: Whistleblower, auch anonyme Whistleblower, werden angesichts der Trägheit von Menschen und Institutionen immer nötig sein, um Fälle möglichen wissenschaftlichen Fehlverhaltens aufzudecken und aufzuklären. Die Redlichen unter ihnen – es sind unserer Erfahrung nach die meisten – haben Schutz verdient, insbesondere, wenn sie aufgrund von Abhängigkeiten ihre Karriere und ihre ökonomische Existenz aufs Spiel setzen. Wir haben die Hoffnung, dass Whistleblower weniger zu tun haben werden, je mehr in der Wissenschaft Hinweisen auf Unregelmäßigkeiten ohne falsche Rücksichten nachgegangen wird, je mehr wir in der Wissenschaft auf allen (Leitungs-)Ebenen nicht nur von einer Kultur der wissenschaftlichen Integrität reden, sondern sie folgenreich leben (Rixen, 2018, S. 34).

Literatur

ALLEA. (2019). *The European Code of Conduct for Research Integrity*. Abgerufen am 01.10.2020 von <https://www.allea.org/wp-content/uploads/2017/05/ALLEA-European-Code-of-Conduct-for-Research-Integrity-2017.pdf>

DFG. (2013). *Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Denkschrift*. Abgerufen am 01.10.2020 von <https://doi.org/10.1002/9783527679188.oth1>

DFG. (2019a). *Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten (VerfOwF)*. Abgerufen am 01.10.2020 von http://www.dfg.de/formulare/80_01/80_01_de.pdf

DFG. (2019b). *Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex*. Abgerufen am 01.10.2020 von <https://doi.org/10.5281/zenodo.3923602>

Ombudsman für die Wissenschaft. (2020). *Jahresbericht 2019*. Abgerufen am 01.10.2020 von <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/2030/jahresberichte-des-ombudsman/>

Rixen, S. (2016). Notfallhelfer, Kümmerer und diskreter Problemlöser. *FAZ*, Nr. 126 vom 02.06.2016, S. 7.

Rixen, S. (2018). Wer Whistleblower nicht schützt, schadet der Wissenschaft. *Laborjournal*, 7–8/2018, 30–34.

Schulz, C. N. (2008). *Whistleblowing in der Wissenschaft: Rechtliche Aspekte im Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten*. Baden-Baden: Nomos Verlag. <https://doi.org/10.5771/9783845211510>

Trute, H.-H. (2020). *Wissenschaftliche Integrität als Compliance-Aufgabe wissenschaftlicher Einrichtungen – Eine Einschätzung zu aktuellen Entwicklungen der GWP*. Abgerufen am 27.10.2020 von <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/5430/videos-vom-ombudssymposium-2020/>.

Angaben zur Autorin und zum Autor:

Dr. Hjördis Czesnick
Ombudsman für die Wissenschaft
Geschäftsstelle
Jägerstraße 22–23
10117 Berlin
E-Mail: geschaeftsstelle@ombuds-wissenschaft.de
<https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/>

Prof. Dr. Stephan Rixen
Sprecher des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“
Universität Bayreuth
Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für Öffentliches Recht I
Universitätsstr. 30
95447 Bayreuth
E-Mail: stephan.rixen@uni-bayreuth.de
www.oer1.uni-bayreuth.de

Dr. rer. nat. Hjördis Czesnick ist promovierte Biologin und leitet seit 2016 die Geschäftsstelle des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“.

Prof. Dr. iur. Stephan Rixen ist Inhaber des Lehrstuhls für Öffentliches Recht I an der Universität Bayreuth und hat sich in verschiedenen Kontexten mit dem Thema „Gute Wissenschaftliche Praxis“ befasst. Seit 2011 ist er Vorsitzender der „Kommission Selbstkontrolle in der Wissenschaft“ der Universität Bayreuth. Von 2012 bis 2018 war er Mitglied der „Kommission für wissenschaftliche Integrität“ der Österreichischen Agentur für wissenschaftliche Integrität (ÖAWI, dabei von 2015 bis 2018 als Vorsitzender); in diesem Zeitraum wurden etwa 120 Fälle von der Kommission bearbeitet. Seit 2015 ist er Mitglied (seit 2016 Sprecher) des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“.

Wie Hochschulen mit anonymen Verdachtsäußerungen umgehen müssen¹

Klaus Herrmann

Der Beitrag stellt die Rechtslage dar, was Hochschulen nach Hinweisen auf dienstliche oder wissenschaftliche Verfehlungen ihrer Beschäftigten unternehmen müssen, um Missstände aufzuklären und dienst- oder arbeitsrechtliche bzw. organisatorische Maßnahmen zu prüfen. Außerdem wird betrachtet, welche Rahmenbedingungen bestehen, um Hinweisgeber vor Nachteilen zu bewahren und ihnen Vertraulichkeit zuzusagen.

1 Einleitung

Im März 2017 sollte die Karlsruher Materialforscherin Britta Nestler mit dem Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ausgezeichnet werden. Die Verleihung fand nicht statt, weil anonyme Hinweise die Forschungen der Nominierten in Zweifel gezogen hatten. Nachdem die Hinweise gründlich geprüft, die Forscherin angehört und Gutachter eingeschaltet wurden, stellten sich die Vorwürfe als haltlos heraus. Die Wissenschaftlerin wurde in allen Punkten vollständig entlastet und die Preisverleihung auf der Jahresversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft nachgeholt.

Dieser Fall hat für große Aufmerksamkeit gesorgt, ist aber kein Einzelfall. Im Jahr 2017 wurde etwa jede zehnte Anfrage an den Ombudsman für die Wissenschaft der DFG anonym gestellt, heißt es in dessen Jahresbericht. Davon konnten die meisten Anfragen in Beratungen geklärt werden. In drei Fällen wurden die Hinweise zusammen mit eingereichten Belegen an die jeweiligen Institutionen weitergeleitet, weil *„der Verdacht auf ein schweres wissenschaftliches Fehlverhalten nachvollziehbar dargelegt wurde“*.²

Wie die Wissenschaft mit anonymen Hinweisen und Anschuldigungen umgehen soll, ist ein aktuelles und hochbrisantes Thema, dem sich eine Tagung der Universität Passau am 20. und 21. Februar 2020 widmete.³ Die Teilnehmer wollten nicht nur das Problem der anonymen Hinweise in der Wissenschaft erörtern, sondern auch Verfahren, die der Aufklärung dienen, näher analysieren. Dazu gehört es natürlich auch, die Ursachen für

¹Allein aus Gründen des Leseflusses wurde im Text lediglich die männliche Form verwendet, eine geschlechtsbezogene Hervorhebung oder Begrenzung ist damit nicht beabsichtigt. Der Aufsatz erschien bereits in *Ordnung der Wissenschaft 2020*, S. 15 ff.

²Schwerpunktkapitel des Jahresberichts 2017 des Ombudsmans für die Wissenschaft, publiziert am 24.9.2018.

³Informationen unter: <https://www.uni-passau.de/absender-unknown> (Abruf 4.1.2020).

dieses Phänomen näher zu erforschen. Gibt es Gründe, warum gerade in der Wissenschaft anonyme Hinweise häufig auftreten und vielleicht sogar notwendig sind?

2 Aufkommen von Verdachtsäußerungen

Der Verdacht wissenschaftlichen Fehlverhaltens wird in höchst verschiedenen Situationen geäußert. Häufig geht es um die objektive Sicherung des Wissenschaftsbetriebs. Bei diesen Fallkonstellationen nimmt ein Wissenschaftler oder eine Institution wahr, dass eine bestimmte wissenschaftliche Veröffentlichung oder Arbeit unter Verletzung allgemein anerkannter oder selbst definierter Regeln „guter wissenschaftlicher Praxis“ entstanden ist.⁴ In diesen Kontext fallen sicher auch „Untersuchungen“ von Internetplattformen wie „Vroni-Plag“ und darauf Bezug nehmende Anträge von Wissenschaftlern auf Überprüfung, ob die eigenen Forschungsarbeiten Verstöße aufweisen.⁵ In anderen Fällen wird der Verdacht des wissenschaftlichen Fehlverhaltens aus der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern heraus- und bei einer Ombudsstelle oder einem Dienstvorgesetzten vorgetragen. Dabei herrscht die Erwartung vor, dass die Instanzen der Dienstaufsicht und Wissenschaftsverantwortung, die Strafverfolgungsbehörden oder gar Medien (Presseredaktionen und Social-Media-Foren) einen vorgesetzten oder konkurrierenden Wissenschaftler desavouieren und möglichst demontieren. Selbst die zuletzt genannten Verdachtsäußerungen nahestehender Mitarbeiter oder verbundener Wissenschaftler aus Rache oder Verzweiflung können nicht pauschal und allgemein als unwahr beiseitegelassen werden – gleichwohl besteht die Gefahr von Falschbezeichnungen vor allem in der letztgenannten Gruppe und unter Ausnutzung des Schutzes der Anonymität.

Weil Untersuchungen zum wissenschaftlichen Fehlverhalten bei den Betroffenen Sorgen und mitunter Existenzängste auslösen, haben derartige Anschuldigungen erhebliche Brisanz und rufen auch bei den verantwortlichen Leitungskräften und Personalverwaltungen von Hochschulen Unsicherheit hervor. Derartige Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens können fatale Auswirkungen auf das weitere berufliche Leben der betroffenen Wissenschaftler haben. Deshalb wäre ein professioneller und neutraler Umgang wünschenswert.

Die Wirklichkeit sieht anders aus: Um die Wirkung der Verdachtsäußerung zu verstärken, werden einzelne Anschuldigungen von Informanten selbst oder „Trittbrettfahrern“ in die Öffentlichkeit lanciert. Fest steht, dass die Einschaltung von Medien

⁴So ging die Entziehung des Dokortitels im Freiburger Fall „nachträglicher“ Unwürdigkeit auf Feststellungen einer US-amerikanischen Untersuchungskommission zurück, dass der Wissenschaftler die Originaldaten und verwendeten Proben nicht systematisch archiviert und zudem Daten manipuliert und falsch dargestellt habe (vgl. BVerwG, Urt. v. 31.7.2013 – 6 C 9/12, BVerwGE 147, 292 ff. = juris, Rn. 3).

⁵Vgl. etwa VG Köln, Urt. v. 22.3.2012 – 6 K 6097/11; OVG Münster, Beschl. v. 24.3.2015 – 19 A 1111/12, beide juris.

regelmäßig zur weiteren Eskalation führt, so dass sowohl für den Hinweisgeber als auch für den von Anschuldigungen betroffenen Wissenschaftler nach der Feststellung wissenschaftlichen Fehlverhaltens (oder dessen Nichtfeststellung) kaum noch Spielräume bleiben, ohne Beeinträchtigungen des Ansehens aus dem Konflikt herauszukommen. Auch die DFG sieht im aktuellen Kodex „Gute wissenschaftliche Praxis“ die grundsätzliche Vertraulichkeit des Verfahrens zur Überprüfung von Hinweisen beeinträchtigt, wenn sich der Hinweisgebende mit dem Verdacht an die Öffentlichkeit wendet.⁶

Hintergrund und Rechtfertigung für jede Überprüfung auf wissenschaftliches Fehlverhalten – auch auf letztlich unberechtigte, jedoch substantiierte Verdachtsäußerungen hin – ist das Vertrauen, das Wissenschaftlern entgegengebracht wird und unmittelbar an die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und Redlichkeit anknüpft: So orientiert sich die Rechtsprechung noch immer an der hohen sozialen Bedeutung akademischer Grade, wie eines Dokortitels. Dass es sich hierbei um eine ehrenvolle und nicht um eine bloße Funktionsbezeichnung handelt, zeigt die Möglichkeit, dass Universitäten Doktorgrade ehrenhalber vergeben können. Die ungebrochene Beliebtheit, einen Titel zu führen, findet ihren Niederschlag darin, dass der Doktorgrad – anders als berufsqualifizierende Abschlüsse – „anredefähig“ ist und im Personalausweis (§ 5 Abs. 2 Nr. 3 PAuswG) oder Reisepass (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 PassG) eingetragen werden kann. Der Dokortitel stellt demnach eine „*ehrenvolle Kennzeichnung der Persönlichkeit seines Trägers*“ oder jedenfalls eine die Person als akademisch gebildet und geprägt kennzeichnende Heraushebung dar.⁷ Nachvollziehbarer als die Ehren und immateriellen Vorteile, die mit einem wissenschaftlichen Renommee verbunden sind, rückt das BVerwG das Vertrauen in die Funktionsfähigkeit des Wissenschaftsbetriebs in den Vordergrund, um die Überprüfung auf wissenschaftliches Fehlverhalten und dessen Sanktionierung zu rechtfertigen. Die Funktionsfähigkeit des Wissenschaftsprozesses stelle ein überragend wichtiges Gemeinschaftsgut dar, das verfassungsrechtlich im objektiven Regelungsgehalt des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG verankert ist. Sofern die Entziehung eines akademischen Grads für die Betroffenen mit faktischen Beeinträchtigungen einer Berufsausübung verbunden sei, wären diese im Interesse des unbeeinträchtigten Wissenschaftsbetriebs hinzunehmen.⁸

⁶Siehe die Deutsche Forschungsgemeinschaft, Kodex „Gute wissenschaftliche Praxis“ (2018), S. 24; siehe schon Denkschrift (2013) „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“, S. 37.

⁷VGH Mannheim, Urt. v. 14.9.2011 – 9 S 2667/10, juris, Rn. 24, unter Verweis auf Thieme, Deutsches Hochschulrecht, 3. Aufl. 2004, S. 323, und OVG Berlin, Urt. v. 26.4.1990 – 3 B 19/89, NVwZ 1991, 188.

⁸BVerwG, Urt. v. 31.7.2013 – 6 C 9/12, BVerwGE 147, 292 ff. = juris, Rn. 31.

3 Aufgaben der Hochschulen zur Dienstaufsicht und Selbstkontrolle der Wissenschaft

Die Funktion der (ggf. anonymen) Hinweisgebenden wird erst klar, wenn man sich bewusst wird, welche Aufgaben auf die Hochschulen durch die Mitteilungen und Anzeigen zukommen.

3.1 Prüfung von (anonymen) Hinweisen im Kontext der Wissenschaftsfreiheit

Hochschulen wird durch Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG das Recht verliehen und die Aufgaben übertragen, ihren Wissenschaftsbetrieb, d. h. die Angelegenheiten von Forschung und Lehre, eigenverantwortlich zu regeln (akademische Selbstverwaltung). Das Grundrecht vermittelt ihnen in erster Linie eine abwehrfähige Rechtsposition, die sie vor staatlichen Eingriffen in den Wissenschaftsbetrieb schützt. Zugleich belastet sie die Freiheitsgewährung auch mit der Verantwortung dafür, dass in ihrem Wissenschaftsbetrieb einerseits grundlegende wissenschaftliche Pflichten und andererseits die Grundrechte der Hochschulangehörigen beachtet werden.

Die Hochschulen sind zum Einschreiten aufgefordert, *„wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass ein Hochschullehrer seine Forschungsfreiheit möglicherweise missbraucht oder verfassungsrechtlich geschützte Rechtsgüter anderer gefährdet oder verletzt“*.⁹ Würde die Hochschule nicht den Sachverhalt sowie etwaige Konsequenzen (durch eine einzusetzende wissenschaftlich besetzte Kommission) prüfen, blieben die Wissenschaftsfreiheit und auch die sonstigen verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechte anderer ungeschützt.¹⁰ Die hochschulinternen Verfahren zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens sollen gerade durch die Einbeziehung des von den Verdächtigungen betroffenen Wissenschaftlers und anderer Personen zudem die Möglichkeit einer einvernehmlichen Lösung ausloten.¹¹ Dabei ist der Hochschule außerhalb eines bestimmten Prüfungs- oder Qualifikationsverfahrens eine inhaltliche Bewertung der wissenschaftlichen Tätigkeit verwehrt: Die verfassungskonforme Auslegung landeshochschulrechtlicher Bestimmungen hat jeweils auch die Grundrechte des verantwortlichen Wissenschaftlers zu beachten, dem insbesondere im Schutzbereich seiner individuellen Wissenschaftsfreiheit weite Beurteilungsspielräume eröffnet sind.¹² Zudem sind die Hochschulen generell nicht zur Abgabe und Durchsetzung von Werturteilen berufen, die außerhalb der Wissenschaft angesiedelt sind.

⁹BVerwG, Urt. v. 21.6.2017 – 6 C 4/16, BVerwGE 159, 171 ff. = juris, Rn. 18.

¹⁰BVerwG, Urt. v. 11.12.1996 – 6 C 5/95, BVerwGE 102, 304 ff. = juris, Rn. 40.

¹¹Siehe von Barga, OdW 2016, 139, 147; DFG-Denkschrift „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“, 2013, S. 24.

¹²BVerwG, Urt. v. 21.6.2017 – 6 C 4/16, BVerwGE 159, 171 = juris, Rn. 21; siehe auch von Barga, OdW 2016, 139, 142 f.

Sie dürfen deshalb Feststellungen treffen und von einer formellen Ermächtigung – etwa zur Entziehung eines Doktorgrads wegen nachträglicher Unwürdigkeit – nur bei wissenschaftsbezogenen Verfehlungen des Betroffenen Gebrauch machen.¹³

3.2 Aufsichts- und Fürsorgepflicht der Hochschulen für ihre Beschäftigten

Sofern die den Hochschulen zugetragenen Vorwürfe das dienstliche oder sogar außerdienstliche Verhalten ihrer Wissenschaftler betreffen, können diese im Rahmen ihrer Aufgaben als Dienstherrn oder Arbeitgeber zu Ermittlungen aus Gründen der Fürsorge verpflichtet sein. Im Rahmen der Dienstaufsicht müssten sie gegen ein dienstliches oder sonstiges Fehlverhalten einschreiten, das die Rechte eines Bediensteten (z. B. das allgemeine Persönlichkeitsrecht im Zusammenhang mit Mobbing-Situationen oder das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung bei sexuellen Belästigungen im Dienst) verletzt. Allgemein hat der Dienstherr kraft der Fürsorgepflicht im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl des Beamten zu sorgen. Der Dienstherr ist sogar zum bestmöglichen Schutz seiner Beamten gegen Gefahren für Leben und Gesundheit am Arbeitsplatz verpflichtet.¹⁴ Bei Pflichtverstößen von Beamten, insbesondere von verbeamteten Wissenschaftlern, kommt hinzu, dass der Dienstvorgesetzte bei Vorliegen zureichender tatsächlicher Anhaltspunkte stets zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens verpflichtet ist. Die Verletzung der Pflicht zur rechtzeitigen Einleitung des behördlichen Disziplinarverfahrens ist ein Mangel, der inzwischen als mildernder Umstand sogar auf die Bemessung der Disziplinarmaßnahme durchschlagen kann.¹⁵ Ebenso sahen die Arbeitsgerichte den Arbeitgeber durch die Fürsorgepflicht als Ausfluss des in § 242 BGB niedergelegten Gedanken von Treu und Glauben im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als verpflichtet an, durch geeignete Maßnahmen die Fortsetzung einer festgestellten sexuellen Belästigung oder eines Mobbing-Verhaltens zu unterbinden – selbst wenn dabei kein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Störers besteht.¹⁶

3.3 Niedrige Verdachtsschwelle für dienstliche bzw. interne Untersuchungen

Die Anforderungen an ein Tätigwerden sind dabei durch die Beschreibung der einfachen Verdachtsstufe sehr niedrig gehalten. Wenn bloße tatsächliche Anhaltspunkte eines Verstoßes für den Beginn einer Prüfung des wissenschaftlichen Verhaltens oder die Einleitung von Disziplinarermittlungen genügen, erscheint es jedenfalls verfehlt, erst noch den Abschluss strafrechtlicher oder berufsrechtlicher Ermittlungsverfahren

¹³BVerwG, Urt. v. 30.9.2015 – 6 C 45/14, BVerwGE 153, 79 ff. = juris, Rn. 19.

¹⁴OVG Münster, Urt. v. 1.12.2016 – 6 A 2386/14, juris, Rn. 65 m.w.N.

¹⁵BVerwG, Urt. v. 15.11.2018 – 2 C 60/17, BVerwGE 163, 356 ff.

¹⁶BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06, BAGE 124, 295 ff. = juris, Rn. 66.

anderer Behörden „abzuwarten“ – diese setzen regelmäßig auf der gleichen Verdachtsstufe ein (vgl. §§ 160 Abs. 1, 152 Abs. 2 StPO für Strafverfahren).

Vielmehr hat die verantwortliche Person in der Hochschule – zumeist der Leiter, aber auch der für die Vorlage an eine Ombudskommission verantwortliche Verwaltungsbedienstete – eine Verfahrenshypothese zugrunde zu legen (der Vorwurf sei in tatsächlicher Hinsicht wahr) und anhand der maßgeblichen Dienst- und Rechtsvorschriften oder Regeln wissenschaftlichen Arbeitens zu überprüfen. Gelangt er dabei zum Ergebnis, dass die beschriebene (fingierte) Handlung oder Unterlassung gegen Pflichten verstößt, ist der Verdacht zu bejahen und eine Untersuchung bzw. ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Die im Bereich der persönlichen Überzeugung liegende Frage, ob die übermittelten Informationen und Tatsachenbehauptungen zutreffend, widerlegt oder zumindest Zweifel an ihrer Richtigkeit nicht ausgeräumt sind, betrifft den Nachweis der Pflichtverletzung, nicht das Vorliegen „tatsächlicher Anhaltspunkte“.¹⁷

Diese Prüfung kann nur entfallen, wenn die Äußerung aus bloßen Vermutungen, Mutmaßungen oder einem „vagen Verdacht“ besteht und kein tatsächliches Verhalten beschrieben ist oder aus der Schilderung abgeleitet werden kann. Sobald sich aber diese Vermutungen zu einem Verdacht konkretisiert haben, verbietet der im Disziplinarrecht ausgestaltete Verfolgungszwang, von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens abzusehen und Ermittlungen ohne Kenntnis des Betroffenen weiterzuführen.¹⁸ Zwar besteht bei angestellten Wissenschaftlern keine entsprechende Ermittlungspflicht der Hochschule als Arbeitgeber. Wenn sie aber bei schwerwiegenden Vorwürfen ein unzumutbar gewordenes Arbeitsverhältnis durch verhaltensbezogene (Verdachts- oder Tat-)Kündigung beenden will, muss sie sich spätestens bei der Einhaltung der zweiwöchigen Kündigungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB fragen lassen, wann sie durch welche Umstände von den der Kündigung zugrunde gelegten Verhaltensweisen erfahren hat.¹⁹

Für die Hochschule bedeutet dies, dass sie bei Hinweisen, dass einer ihrer Wissenschaftler in einen innerdienstlichen Betrug verstrickt sei²⁰, einer ungenehmigten Nebentätigkeit nachgehe²¹ oder Studierende bzw. Mitarbeitende sexuell belästige²² ebenso Disziplinarermittlungen anstellen muss, wie sie Hinweise auf ein wissenschaft-

¹⁷Vgl. für das Ermittlungsziel von Verwaltungsermittlungen vor Einleitung eines Disziplinarverfahrens: Herrmann, in: Herrmann/Sandkuhl, Beamten Disziplinarrecht – Beamtenstrafrecht, 2. Aufl. 2021, § 6, Rn. 396 ff.

¹⁸BVerwG, Beschl. v. 18.11.2008 – 2 B 63/08, NVwZ 2009, 399 = juris, Rn. 10 f.

¹⁹BAG, Urt. v. 29.7.1993 – 2 AZR 90/93, NJW 1994, 1675 = juris, Rn. 20.

²⁰Siehe OVG Münster, Urt. v. 6.7.2018 – 3d A 1161/11.O, juris, Revision zugelassen durch BVerwG, Beschl. v. 26.6.2019 – 2 B 71/18, juris.

²¹Vgl. etwa VG Münster, Urt. v. 9.12.2014 – 13 K 2693/11.O, juris, zur Durchführung einer Fremd-Lehrveranstaltung als genehmigungspflichtiger Nebentätigkeit.

²²OVG Weimar, Urt. v. 6.11.2008 – 8 DO 584/07, juris; VGH Mannheim, Urt. v. 3.4.2000 – D 17 S 3/00, juris.

liches Fehlverhalten ernsthaft zu prüfen hat. Auch wenn die Hochschule in ihren Organisationsbestimmungen die Prüfung solcher Hinweise einer Ombudsstelle oder -person übertragen hat, dürfen die Anforderungen an die Aufnahme von Ermittlungen zur Aufklärung von Verdachtsfällen nicht überspannt werden: Aus Sicht der Rechtsprechung genügt für die Einleitung von Untersuchungen ein plausibler, auf Tatsachen beruhender Anfangsverdacht einer Regelverletzung.²³ Die Aufklärungspflicht der Hochschule ist schließlich auch die Kehrseite der Verschwiegenheitspflicht ihrer Bediensteten: Wenn bei Beamten aus dem Dienst- und Treueverhältnis sowie bei Angestellten im öffentlichen Dienst im Sinne einer „Stufentheorie“ verlangt wird, dass vor Preisgabe von Dienstgeheimnissen oder Erhebung von Anschuldigungen in der Öffentlichkeit versucht werden muss, verwaltungsintern auf Missstände hinzuweisen²⁴, muss der Dienstvorgesetzte entsprechende Hinweise ohne Ansehen der belasteten oder der belastenden Person entgegennehmen und einer Bewertung bzw. (Auf-) Klärung zuführen.²⁵

4 Schutz der Hinweisgeber

Alle Personen, die einer Hochschule oder wissenschaftlichen Einrichtung Beobachtungen oder Hinweise auf ein möglicherweise pflichtwidriges Verhalten mitteilen, sind wichtige Informationsquellen, die die Hochschulen bei der Erfüllung ihrer mit Art. 5 Abs. 3 GG verbundenen Aufgabe unterstützen. Nachdem die Gesetzgeber in der Europäischen Union und letztlich auch in Deutschland zu erkennen gegeben haben, dass die Aufdeckung von Missständen durch unternehmens- und verwaltungsinterne Mitarbeitende in Einzelbereichen wie der Korruptionsprävention im öffentlichen Interesse liegt und gefördert werden muss²⁶, ist eine Weiterentwicklung des Schutzes für Hinweisgeber und der Ausweitung anonymer Meldekanäle zu beobachten²⁷ und weiter zu erwarten.²⁸

²³VG Braunschweig, Urt. v. 12.6.2018 – 6 A 102/16, juris, Rn. 78. Siehe auch die Empfehlungen der DFG zur Tätigkeit von Ombudspersonen an den Hochschulen (Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“, 2019, S. 12 f.; Denkschrift „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“, 2013, S. 23).

²⁴Vgl. BVerfG, Beschl. v. 28.04.1970 – 1 BvR 690/95, BVerfGE 28, 191 = NJW 1970, 1498; BVerwG, Beschl. v. 15.11.2000 – 1 D 65/98, juris; Beschl. v. 13.12.2000 – 1 D 34/98, NJW 2001, 3280.

²⁵Vgl. allgemein zur Bedeutung des „Whistleblowing“ in der Praxis des öffentlichen Dienstes: Sauer, DÖD 2005, 121 ff.; Herold, ZBR 2013, 8 ff.; Scheurer, ZTR 2013, 291 ff.

²⁶Günther, NVwZ 2018, 1109, 1112: *„Rechtsstaat und Demokratie brauchen interne Hinweise auf Missstände mehr denn je.“*; siehe auch Király, ZRP 2011, 146, 147, zu Whistleblower-Regelungen für den US-amerikanischen federal civil service.

²⁷Vgl. zu Art. 5 Buchst. b) der Richtlinie (EU) 2016/943 vom 8.6.2016 über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung (ABl. [EU] v. 15.6.2016 L 157, 1) und ihrer Umsetzung: Müllmann, ZRP 2019, 25 ff.; Trebeck/Schulte-Wissermann, NZA 2018, 1175; Eufinger, ZRP 2016, 229;

²⁸Zur Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern, die Verstöße gegen Unionsrecht melden: Gerdemann, RdA 2019, 16 ff.; Nöhle, ZLR 2019, 153 ff.; Naber/Peukert/Seeger, NZA 2019, 583, 586.

4.1 Hinweisgeber zwischen Gemeinwohl und Rechtfertigungsdruck

Hinweisgebern wird als Informationsquelle und zur Aufdeckung potenziell rechtswidriger Zustände grundsätzlich Gemeinwohlbedeutung zugestanden.²⁹ Deshalb sind Hinweisgeber oder Anzeigerstatter als Informanten vor Nachteilen wegen ihrer Äußerungen und Mitteilungen geschützt, es sei denn, dass sie wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben machen.³⁰ Die rechtlichen Vorkehrungen zum Schutz von Hinweisgebern in Deutschland werden gleichwohl noch als unzureichend angesehen.

Bei Hinweisgebern in Arbeitsverhältnissen greift das allgemeine Maßregelverbot (§ 612a BGB) grundsätzlich auch bei der Ausübung der Meinungsäußerungsfreiheit und verhindert Nachteile im Arbeitsverhältnis.³¹ Arbeitsrechtliche Loyalitätspflichten, die beamtenrechtliche Verschwiegenheits- und die innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht oder schlichtweg drohende faktische Ausgrenzungen stehen jedoch der Bereitschaft entgegen, Rechtsverstöße oder Fehlverhalten bei Aufsichts- oder Ermittlungsbehörden bekannt zu machen. Anhand einzelner Anlässe wurde eine normative Ausgestaltung des Schutzregimes für Hinweisgeber fortlaufend diskutiert.³² Tatsächlich haben aber nur wenige Klarstellungen eines Benachteiligungsverbots, zum Beispiel § 17 Abs. 2 S. 3 ArbSchG³³, eine verbindliche Regelung erfahren.³⁴

²⁹Siehe Deiseroth/Derleder, ZRP 2008, 248; Günther, NVwZ 2018, 1109, 1110 f.; vgl. auch Ziff. 20 der Erwägungsgründe der RL 2016/943/EU: „Die in dieser Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen, Verfahren und Rechtsbehelfe sollten nicht dazu dienen, Whistleblowing-Aktivitäten einzuschränken. Daher sollte sich der Schutz von Geschäftsgeheimnissen nicht auf Fälle erstrecken, in denen die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses insoweit dem öffentlichen Interesse dient, als ein regelwidriges Verhalten, ein Fehlverhalten oder eine illegale Tätigkeit von unmittelbarer Relevanz aufgedeckt wird. Das sollte nicht so verstanden werden, dass die zuständigen Gerichte daran gehindert seien, Ausnahmen von der Anwendung der Maßnahmen, Verfahren und Rechtsbehelfe in den Fällen zuzulassen, in denen der Antragsgegner allen Grund hatte, in gutem Glauben davon auszugehen, dass sein Verhalten den in dieser Richtlinie festgelegten angemessenen Kriterien entspricht.“

³⁰BVerfG, Beschl. v. 25.2.1987 – 1 BvR 1086/85, BVerfGE 74, 257 ff. = juris, Rn. 11; Beschl. v. 2.7.2001 – 1 BvR 2049/00, NJW 2001, 3474 = juris, Rn. 11; Beschl. v. 2.10.2001 – 1 BvR 1372/01, juris, Rn. 5; alle zu Mietverhältnissen; EGMR, Urt. v. 21.7.2011 – 28274/08, NJW 2011, 3501 ff. = juris, dort Rn. 67; Urt. v. 13.1.2015 – 79040/12, NZA 2016, 1009, 103, Rn. 86; Urt. v. 27.2.2018 – 1085/10, NJW 2019, 1273, 1275, Rn. 77; siehe auch Deiseroth/Derleder, ZRP 2008, 248, 249; Király, RdA 2012, 236 ff. auch zum Gutgläubensschutz im britischen und deutschen Recht.

³¹BAG, Urt. v. 21.9.2011 – 7 AZR 150/10, juris, Rn. 33.

³²Vor allem nach der Entscheidung des EGMR, Urt. v. 21.7.2011 – 28274/08 (Heinisch), NJW 2011, 3501; m. Anm. Schlachter, RdA 2012, 108; Király, RdA 2012, 236.

³³Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) v. 7.8.1996 (BGBl. I S. 1246), zul. geänd. d. G. v. 20.11.2019 (BGBl. I S. 1626).

³⁴Siehe auch: § 4d Abs. 6 Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetz (FinDAG) vom 22.4.2002 (BGBl. I S. 1310), zul. geänd. d. G. v. 22.11.2019 (BGBl. I S. 1626); § 3b Abs. 5 des Börsengesetzes (BörsG) v. 16.7.2007 (BGBl. I S. 1330), zul. geänd. d. G. v. 20.11.2019 (BGBl. I S. 1626); § 53 Abs. 5 des Gesetzes über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten (Geldwäschegesetz – GWG) v. 23.6.2017 (BGBl. I S. 1822), zul. geänd. d. G. v. 12.12.2019 (BGBl. I S. 2602).

Vor allem Beamte werden insoweit aber immer noch auf den Dienstweg verwiesen.³⁵ Seit 2009 sieht § 37 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 BeamtStG allgemein eine präventive Ausnahme von der beamtenrechtlichen Verschwiegenheitspflicht bei Anzeigen einer Korruptionsstraftat nach §§ 331–337 StGB vor.³⁶ Das Ziel, die Korruption in der öffentlichen Verwaltung zu vermeiden und zu bekämpfen, müssen öffentliche Dienstherrn auch beim Personaleinsatz von Beamten und begleitenden Maßnahmen berücksichtigen: Aus diesem Grund und aus Fürsorge gegenüber dem Bediensteten, der Pflichtverstöße meldet, darf der Dienstherr ihn nicht gegen seinen Willen umsetzen oder mit vergleichbaren negativen Maßnahmen belegen, auch wenn es wegen seiner Meldung zum Korruptionsverdacht zu innerdienstlichen Spannungen kommt.³⁷

Die vorliegenden Gerichtsentscheidungen zeigen aber, dass offen agierende Hinweisgeber dem Risiko ausgesetzt sind³⁸, mit nachteiligen Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstherrn konfrontiert zu werden. Dass Hinweisgeber die interne Klärung eines Missstands auf dem Dienstweg nicht abwarten möchten, kann durchaus altruistische Gründe haben, weil etwa die Entstehung eines Schadens oder weitere Beeinträchtigungen wichtiger Rechtsgüter (einschließlich der Gesundheit von Betroffenen) drohen. Offenbart sich der Hinweisgeber gegenüber Dritten (Presse, Stellen außerhalb des Dienstwegs), kann er nicht sicher sein, ob die engen Voraussetzungen vorliegen, unter denen arbeits- und dienstrechtliche Sanktionen außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle ausgeschlossen sind: Der EGMR hat schon vor Jahren in der Rechtsache Heinisch geklärt, dass auch eine Strafanzeige gegen den eigenen Arbeitgeber nicht zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, wenn damit Missstände in einem Unternehmen der öffentlichen Hand offengelegt werden, das für die Allgemeinheit besonders wichtige Dienstleistungen erbringt.³⁹ Insofern trifft den Staat (im Rahmen seiner Rechtssprechungsfunktion) die Aufgabe, dem Grundrecht der Meinungsfreiheit im (Arbeits-)Verhältnis Geltung zu verschaffen und ungerechtfertigte Repressalien durch nichtstaatliche Dritte – etwa einen privaten Arbeitgeber – zu verhindern.⁴⁰

Die den Hinweisgeber (aus seinem Arbeits- oder Dienstverhältnis) treffenden Verschwiegenheitspflichten werden schließlich auch nicht durch das am 26.4.2019 in

³⁵ § 17 Abs. 2 S. 3 ArbSchG i.V.m. § 125 BBG.

³⁶ Günther, NVwZ 2018, 1109, 1111; Deiseroth/Derleder, ZRP 2008, 248, 250; Király, DÖV 2010, 894, 895 – vergleichbare Regelungen fehlen allerdings bei Beschäftigten, Király, RdA 2012, 236, 237.

³⁷ VG Bremen Ur. v. 8.9.2015 – 6 K 1003/14, BeckRS 2015, 52470.

³⁸ Király, ZRP 2011, 146, 148, zu US-amerikanischen Erhebungen; ders. RdA 2012, 236, 237 zur Beweislast der Beschäftigten für die zulässige Rechtsausübung; Eufinger, ZRP 2016, 229, 230.

³⁹ Naber/Peukert/Seeger, NZA 2019, 583, 586, unter Bezugnahme auf EGMR, Ur. v. 21.7.2011 – 28274/08, NJW 2011, 3501 = NZA 2011, 1269.

⁴⁰ Schmahl, JZ 2018, 581, 584.

Kraft getretene Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen⁴¹ aufgehoben. § 5 dieses Gesetzes bezeichnet zwar die Erlangung, die Nutzung oder die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses als gerechtfertigt, wenn dies zum Schutz eines berechtigten Interesses erfolgt, insbesondere (Nr. 2) zur Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens – vorausgesetzt, die Person handelt in der Absicht, das öffentliche Interesse zu schützen. Diese Ausnahmevorschrift wurde wegen der Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe und ihrer fehlenden Konkretisierung dafür kritisiert, dass sie zum Denunziantentum geradezu anstacheln würde.⁴² Legitimiert wird damit aber nur die – ansonsten durch § 4 Abs. 1 GeschGehG verbotene – Erlangung, Verwendung oder Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses, wobei § 4 Abs. 3 GeschGehG das Verbot ausdrücklich auf die Empfänger von Offenbarungen durch Geheimnisträger erstreckt.⁴³ Die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB) und die beamtenrechtliche Verschwiegenheitspflicht zwingen Bedienstete vor einer Anzeige bei Behörden oder einem Gang an die Öffentlichkeit weiterhin, zumutbare betriebliche Meldewege bzw. den innerbehördlichen Dienstweg zu nutzen, um auf die Behebung eines rechtswidrigen Zustands durch den Arbeitgeber bzw. Dienstvorgesetzten hinzuwirken.⁴⁴

4.2 Rechtsstaatliches Dilemma bei anonymen Verdachtsäußerungen

Deshalb verzichten viele Hinweisgeber aber nicht auf die Offenbarung ihrer Informationen, sondern verlangen, dass ihre Identität geheim gehalten wird, oder handeln ganz anonym. Zweck der Anonymität oder zugesagten Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers ist in erster Linie die Verdeckung der anzeigenden Person gegenüber der von den Vorwürfen betroffenen Person. Das gilt auch für Konstellationen, in denen die Gefahr von Nachteilen von einer anderen, dem Betroffenen aber nahestehenden Person ausgeht. Mit der Verdeckung seiner Identität verbindet der Hinweisgeber die Hoffnung, für den Verdacht eines Fehlverhaltens und die vermeintliche Rechtfertigungslage des Betroffenen während einer Untersuchung des Vorgangs keine Verantwortung tragen zu müssen. Freilich fallen damit auch noch so unsinnige, unfaire oder unsubstantiierte Äußerungen nicht auf ihn zurück, was die Missbrauchsgefahr erheblich steigert.⁴⁵

⁴¹BGBI I 2019, 466; das Gesetz dient zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/943 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8.6.2016 über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung, Richtlinie (EU) 2016/943, ABl. L 157 vom 15.6.2016, S. 1.

⁴²Richter, ArbRAktuell 2019, 375, 377.

⁴³Naber/Peukert/Seeger, NZA 2019, 583, 585, wobei dieses enge Verständnis an die Änderung des Gesetzestexts im Gesetzgebungsverfahren angeknüpft wird.

⁴⁴Ebenso Sprenger, ZTR 2019, 414 ff. m.w.N. (dort Fn. 49).

⁴⁵Siehe Kühling, NJW 2015, 447, 448 für anonyme Bewertungsportale.

Vertrauliche Melde- oder Hinweismöglichkeiten wie in anderen Rechtsordnungen⁴⁶ sind im deutschen öffentlichen Dienst nicht verbreitet.⁴⁷ In den Entscheidungen zur Kennzeichnungspflicht von Polizeivollzugsbeamten hebt die Rechtsprechung vielmehr den Gemeinwohlbelang hervor, dass die Einschränkung der Anonymität präventiv Straftaten oder Dienstpflichtverletzungen der im Einsatz befindlichen Polizeivollzugsbeamten bereits reduziert und verhindert.⁴⁸ In der Wissenschaft ist die Anonymität von Äußerungen – z.B. in Gutachten zu wissenschaftlichen Qualifikations- oder Berufungsverfahren – weder ein allgemein anerkanntes Qualitätsmerkmal für fachwissenschaftliche Bewertungen oder eine entsprechende Praxis, noch bestehe dafür ein Bedürfnis.⁴⁹

Die Richtlinie 2019/1937/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden⁵⁰, sieht neuerdings vor, dass die Wahrung der Vertraulichkeit der Identität eines Hinweisgebers über ein umfassendes Vertraulichkeitsgebot ausgestaltet wird, das lediglich durch die Verteidigungsmöglichkeiten der betroffenen Person eingeschränkt wird. Die Vorschrift lautet (auszugsweise):

- „1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Identität des Hinweisgebers ohne dessen ausdrückliche Zustimmung keinen anderen Personen gegenüber offengelegt wird als den befugten Mitarbeitern, die für die Entgegennahme von und/oder Folgemaßnahmen zu Meldungen zuständig sind. Dies gilt auch für alle anderen Informationen, aus denen die Identität des Hinweisgebers direkt oder indirekt abgeleitet werden kann.*
- 2. Abweichend von Absatz 1 dürfen die Identität des Hinweisgebers sowie weitere in Absatz 1 genannte Informationen nur dann offengelegt werden, wenn dies nach Unionsrecht oder nationalem Recht eine notwendige und verhältnismäßige Pflicht im Rahmen der Untersuchungen durch nationale Behörden oder von Gerichtsverfahren darstellt, so auch im Hinblick auf die Wahrung der Verteidigungsrechte der betroffenen Person.“*

⁴⁶Király, ZRP 2011, 146, 148.

⁴⁷Vgl. jedoch § 25a Abs. 1 S. 5 Nr. 3 KWG zu Organisationsanforderungen an ein Hinweisgebersystem von Kreditinstituten; dazu Maume/Haffke, ZIP 2016, 199 ff. Siehe zur Handhabung von Vertraulichkeitszusagen und zur Geheimhaltung von Identitäten im Bereich der Strafverfolgung der organisierten Kriminalität: Gemeinsame Richtlinien der Justizminister/-senatoren und der Innenminister/-senatoren der Länder über die Inanspruchnahme von Informanten sowie über den Einsatz von Vertrauenspersonen (V-Personen) und Verdeckten Ermittlern, Anlage D zu den Richtlinien für das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren (RiStBV), BAnz 2007, 7950, zul. geänd. durch Bek. V. 26.11.2018, BAnz AT 30.11.2018 B3; sowie Mayer, Kriminalistik 2016, 228; Soigné, NVwZ 2007, 247; Kriminalistik 2013, 507; Wagner, Kriminalistik 2000, 167.

⁴⁸OVG Berlin-Brandenburg Urt. v. 5.9.2018 – OVG 4 B 4.17, juris, Rn. 38; bestätigt durch BVerwG, Urt. v. 26.9.2019 – 2 C 33/18, juris, Rn. 30; LVerfG LSA Urt. v. 7.5.2019 – LVG 4/18, juris, Rn. 45.

⁴⁹BVerwG Beschl. v. 10.1.2017 – 20 F 3/16, BVerwGE 157, 181 ff. = juris, Rn. 13.

⁵⁰ABl. (EU) L 305 v. 26.11.2019, S. 17.

Allerdings verschaffen diese Regelungen nur bestimmten Hinweisgebern einen Anspruch auf Wahrung der Vertraulichkeit: Der Schutzanspruch wird durch Art. 5 Abs. 1 RL 2019/1937/EU beschränkt auf Personen, die Informationen über Verstöße gegen das Unionsrecht i. S. von Art. 1 RL 2019/1937/EU, konkret gegen in einer Anlage aufgezählte Rechtsakte der Europäischen Union, melden.⁵¹ Die Richtlinie ist außerdem noch bis zum 17.12.2021 in nationales Recht umzusetzen (Art. 26 Abs. 1 RL 2019/1937/EU).

Allgemein sind anonyme Äußerungen auch grundrechtlich geschützt, soweit sie nicht strafbewehrt sind: Die „klassische Freiheitsverbürgung“ aus den Grundrechten der Hinweisgeber verhindert, dass der Äußernde deswegen von staatlichen Stellen belangt werden kann. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) und das Grundrecht der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) erfassen und schützen jedenfalls auch anonyme Meinungsäußerungen. Bei anonymen Vorwürfen, die auf die berufliche oder gar originär wissenschaftliche Tätigkeit von Bediensteten der Hochschule abzielen, geht es aber nicht um die Abwehr staatlicher Sanktionen gegen den Äußernden – im Gegenteil sollen damit ja staatliche bzw. jedenfalls dienstrechtliche Sanktionen gegen einen anderen hervorgerufen werden. Zu diesen Konflikten zwischen den Grundrechtssphären verschiedener Personen gibt es seit einigen Jahren Versuche typisierender Abwägungen, z. B. bei anonymen Bewertungen auf Internetportalen und bei anonymen Kommentaren in sozialen Netzwerken, bei denen die Grundrechte der Betroffenen berührt sind und durch Schmähkritik, Hasskommentare oder wissentliche Falschbehauptungen verletzt werden können. Damit wird die Gewährleistungspflicht des Staats angesprochen, der nicht nur die Grundrechtsausübung ermöglichen, sondern die Bürger zugleich vor den Folgen anonymer Kommunikation durch Dritte schützen muss.⁵² Die in der Rechtsprechung entwickelten Differenzierungen erscheinen jedoch kaum systematisch oder so strukturiert, dass sie auf den Bereich anonymer Hinweisgeber übertragen werden könnten. Bei den Lehrerbewertungsportalen sollen nur berufsbezogene, nicht die Intim- oder Privatsphäre von Lehrern oder Mitschülern betreffende Bewertungen von der Meinungsfreiheit gedeckt sein, die keine falschen Tatsachenbehauptungen und keine Schmähkritik enthalten.⁵³ Bei den Ärzte-Bewertungsportalen löste der BGH den Konflikt durch eine „gewissenhafte“ Prüfungspflicht des Portalbetreibers, der jedoch kein Offenbarungs- oder Auskunftsanspruch

⁵¹ Siehe Hiéramente/Ullrich, jurisPR-StrafR 25/2019 Anm. 1, zur Differenzierung zwischen internen und externen Meldekanälen.

⁵² Schmahl, JZ 2018, 581, 583 m.w.N.

⁵³ Schmahl, JZ 2018, 581, 589, unter Bezugnahme auf BGH, Urt. v. 23.6.2009 – VI ZR 196/08, BGHZ 181, 328 ff. = NJW 2009, 2888 (2892).

des von existenzbedrohenden Behauptungen betroffenen Arztes gegenüberstehen soll.⁵⁴

Die von anonym bleibenden Hinweisgebern erhobenen Vorwürfe sind jedenfalls für rechtsstaatlich geführte Verfahren zur Feststellung von Rechtsverstößen und deren Folgen nicht verwertbar. Der rechtsstaatlich gebotene Grundrechtsschutz durch (z. B. Gerichts-)Verfahren läuft leer, wenn der Äußernde namenlos bleibt.⁵⁵ Eine Verurteilung allein aufgrund anonymer Belastungsäußerungen kollidiert jedenfalls mit dem aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleiteten Grundrecht des Betroffenen auf ein faires Verfahren.⁵⁶ Im Zivilprozess besteht die Pflicht des Gerichts, seine Entscheidungsgrundlagen vollständig offenzulegen.⁵⁷

Im Strafprozessrecht ist im Zusammenhang mit anonymen Belastungszeugen⁵⁸ geklärt, dass dem Beschuldigten die Möglichkeit verschafft werden muss, Belastungszeugen unmittelbar zu befragen oder befragen zu lassen.⁵⁹ Schließlich hat der EGMR bei Verurteilungen auf der Grundlage anonymer, d. h. bei der Verhandlung abwesender, Zeugen gefordert, dass „*triftige Gründe für die Geheimhaltung der Identität des Zeugen vorliegen*“ und „*hinreichende ausgleichende Faktoren, einschließlich starker Verfahrensgarantien*“ gegeben sein müssen, „*die eine faire und angemessene Einschätzung der Verlässlichkeit dieser Aussagen ermöglichen*“.⁶⁰ Der Schutz von bedrohten Rechtsgütern des Zeugen (Opferschutz) bei Offenbarung von Angaben zu ihrer Person ist in § 68 StPO differenziert ausgestaltet.⁶¹

Der Wahrheitsfindung kommt auch im Verwaltungsprozess ein besonders hohes Gewicht zu, so dass die Akten im Verwaltungsprozess im Original und ohne Schwärzung von Namen vorgelegt werden müssen. Nach § 99 Abs. 2 VwGO bedarf es der Fest-

⁵⁴BGH, Urt. v. 1.3.2016 – VI ZR 34/15, BGHZ 209, 139 ff. = juris, Rn. 40; siehe schon Kühling, NJW 2015, 447, 449, für eine stärkere Kontrolle der Sicherungsmaßnahmen der Portalbetreiber.

⁵⁵Siehe Schmah, JZ 2018, 581, 584.

⁵⁶Vgl. Niehaus, JM 1/2020, S. 21, u. Verweis a. BVerfG, Beschl. v. 26.5.1981 – 2 BvR 215/81, Rn. 91.

⁵⁷BVerfG Beschl. v. 11.10.1994 – 1 BvR 1398/93, BVerfGE 91, 176 ff. = juris, Rn. 19; BGH Urt. v. 18.10.1995 – I ZR 126/93, BGHZ 131, 90 ff.

⁵⁸Vgl. zur Vernehmung eines Zeugen über Angaben einer (dritten) anonymen Gewährsperson BVerfG Beschl. v. 26.5.1981 – 2 BvR 215/81, BVerfGE 57, 250, 292; BGH, Urt. v. 1.8.1962 – 3 StR 28/62, BGHSt 17, 382, 383 f.; Urt. v. 16.4.1985 – 5 StR 718/84, BGHSt 33, 178, 181; Urt. v. 8.6.2016 – 2 StR 539/15, juris, Rn. 23.

⁵⁹BVerfG Beschl. v. 8.10.2009 – 2 BvR 547/08, juris, Rn. 12; Beschl. v. 29.3.2007 – 2 BvR 1880/06, juris, Rn. 2 f.; siehe zur Überprüfung von Sperrklärungen (§ 96 StPO) und einer Preisgabe der Identität eines Belastungszeugen: VG Kassel, Beschl. v. 3.6.2013 – 8 B 1001/13, juris, Rn. 23.

⁶⁰EGMR Urt. v. 18.12.2014 – 14212/10, juris, Ziff. 51. Zum Konfrontationsrecht bei optisch und akustisch abgeschirmten Zeugenvernehmungen siehe auch BVerfG, Beschl. v. 29.3.2007 – 2 BvR 1880/06, juris, Rn. 3 ff.

⁶¹Vgl. etwa Soiné, Archiv für Kriminologie 200 (1997), 172 ff.; Caesar, NJW 1998, 2313 ff.; Roggan, GA 2012, 434 ff.

stellung in einem besonderen (sog. in-camera-)Verfahren, ob die Verweigerung der Vorlage von Urkunden oder Akten oder der Erteilung von Auskünften – z. B. die unterbliebene Offenbarung der Identität eines Hinweisgebers – rechtmäßig ist. Damit ist ein besonderer Verfahrensaufwand verbunden: Zum einen kann die Weigerung der Vorlage nur von der Aufsichtsbehörde, also z. B. nicht von der Hochschule selbst, erklärt werden. Zum anderen obliegt die Entscheidung nicht dem tatsächlich entscheidenden Gericht, sondern dem Oberverwaltungs- und in bestimmten Konstellationen dem Bundesverwaltungsgericht. Materiell-rechtlich kommt eine solche Verweigerung nach § 99 Abs. 1 S. 2 VwGO auch nur in Betracht, „wenn das Bekanntwerden des Inhalts dieser Urkunden, Akten, elektronischen Dokumente oder dieser Auskünfte dem Wohl des Bundes oder eines Landes Nachteile bereiten würde oder wenn die Vorgänge nach einem Gesetz oder ihrem Wesen nach geheim gehalten werden müssen“. Dabei legt die Rechtsprechung zwar allgemein zugrunde, dass zum Schutz von Informanten deren personenbezogene Daten unabhängig vom Wahrheitsgehalt der Aussage und „ihrem Wesen nach“ auch in Fällen geheim zu halten sind, wenn keine vertrauliche Behandlung zugesichert worden ist.⁶² Dies gelte aber nur, wenn die anonymen Informationen zur Erfüllung einer Aufgabe zum Schutze gewichtiger Rechtsgüter dienen.⁶³ Im Zusammenhang mit der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen lehnte das BVerwG aber ein solches Geheimhaltungsinteresse ab und bestand auf der Offenbarung der Identität der Wissenschaftler, deren Bewertungen einer Entscheidung der Hochschule zugrunde gelegt werden.⁶⁴ Es fällt schwer, danach für die Aufklärung von Dienstvergehen oder von wissenschaftlichem Fehlverhalten ein Geheimhaltungsinteresse anzuerkennen – weitere Entscheidungen hierzu sind aber noch nicht veröffentlicht. Auch im gerichtlichen und behördlichen Disziplinarverfahren können auf anonym geäußerte Anschuldigungen aus Sicht des Verfassers keine Tatsachenfeststellungen gestützt werden, denn auch insoweit gilt die Beweiserhebungspflicht: § 25 Abs. 1 BDG nimmt (wie die landesrechtlichen Parallelvorschriften auch) auf die Vorschriften der Strafprozessordnung Bezug (§ 48 Abs. 3 StPO), wonach die Aussagepflicht des Zeugen eingeschränkt sein kann. Wegen dieser Schutzvorkehrungen bleibt das persönliche Erscheinen zu Vernehmungen zumutbar und damit auch die Verpflichtung von Zeugen, sich zur Sachverhaltsaufklärung mit Vorgängen und Erinnerungen erneut zu beschäftigen, die sie belasten.⁶⁵ Zur effektiven Rechtsverteidigung gegen strafrechtlich relevante Verdachtsäußerungen steht dem

⁶²BVerwG, Beschl. v. 1.12.2015 – 20 F 9/15, juris, Rn. 8, 10 m.w.N.

⁶³Das wurde bejaht für die Lebensmittelaufsicht im Bereich des Verbraucher- und Gesundheitsschutzes (BVerwG, Beschl. v. 3.8.2011 – 20 F 23/10, juris, Rn. 8), den polizeiärztlichen Dienst (BVerwG, Beschl. v. 1.8.2011 – 20 F 26/10, juris, Rn. 7) und Maßnahmen der polizeilichen Gefahrenabwehr, die auf eine konkrete Gefahr von Leib und Leben zielt (BVerwG, Beschl. v. 1.12.2015 – 20 F 9/15, juris, Rn. 9).

⁶⁴BVerwG, Beschl. v. 10.1.2017 – 20 F 3/16, BVerwGE 157, 181 ff. = juris, Rn. 10.

⁶⁵OVG Münster, Beschl. v. 29.11.2017 – 3d E 747/17.BDG, juris, Rn. 10.

Betroffenen jedenfalls ein Anspruch auf Erteilung der Aussagegenehmigung gegen den Dienstherrn eines mutmaßlichen Zeugen zu.⁶⁶

Praktisch kommt es auf diesen Nachweis ausschließlich anhand der Wahrnehmungen des Hinweisgebers und damit auf die verfahrensbezogene Offenbarung seiner Identität nur selten an. Aufgrund der Aufsichtsbefugnisse von Hochschulleitungen können die Sachverhalte, die den Anschuldigungen zugrunde liegen, oft auch auf „anderem Wege“ aufgeklärt und die Verfahrenshypothesen durch Tatsachen aus den Akten sowie aus Befragungen von Mitarbeitenden und sonstigen Zeugen untermauert werden.⁶⁷ Allgemein scheitert diese Vorgehensweise aber oft an einem Unwillen, mit – so empfundenen – Leistungsträgern, „Stützen der Fakultät“ oder „Aushängeschildern der Universität“ über dienstliche Abläufe, ihre wissenschaftlichen Veröffentlichungen oder ein mögliches Fehlverhalten gegenüber ehemaligen Studierenden oder Mitarbeitenden zu streiten. Von sich aus bürden sich nur wenige Hochschulen – aus übergeordneten Qualitätssicherungserwägungen – derartige Untersuchungen auf. Dabei ist unsicher, ob die betroffenen Wissenschaftler wenigstens diese Qualitätsmaßstäbe der Hochschule anerkennen.

4.3 Hochschulinterne Regelungen zur Wahrung der Vertraulichkeit im Zusammenhang mit der Untersuchung eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens

Fast alle Hochschulen haben inzwischen – als Satzungsrecht⁶⁸ unter Einbeziehung des Vertretungsorgans oder als Richtlinie bzw. Dienstanweisung der Hochschulleitung – Regelungen zum Verfahren aufgestellt. Nur einzelne Hochschulen begnügen sich dabei noch mit der Bezugnahme auf die HRG-Empfehlungen vom 14.5.2013⁶⁹ oder die DFG-Leitlinien vom 2.7.2019⁷⁰ zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis. Vor allem zum Umgang mit eingegangenen Hinweisen sehen die Hochschulregelungen bereits jetzt differenzierte Vorkehrungen vor, um die Vertraulichkeit der Identität eines Hinweisgebers zu wahren. An der Zulässigkeit derartiger Vorkehrungen bestehen jedenfalls keine grundsätzlichen Bedenken: Insbesondere besteht keine Notwendigkeit,

⁶⁶BVerwG, Urt. v. 2.12.1969 – VI C 138/67, NJW 1971, 160 f.

⁶⁷Entsprechend sieht Ziff. 8 RiStBV für strafrechtliche Ermittlungen vor: „Auch bei namenlosen Anzeigen prüft der Staatsanwalt, ob ein Ermittlungsverfahren einzuleiten ist. Es kann sich empfehlen, den Beschuldigten erst dann zu vernehmen, wenn der Verdacht durch andere Ermittlungen eine gewisse Bestätigung gefunden hat.“

⁶⁸Siehe zur Notwendigkeit einer Satzungsregelung für verbindliche Feststellungen der Untersuchungskommission VG Mainz, Urt. v. 8.9.2010 – 3 K 844/09.MZ, juris, Rn. 34 ff.; a.A. (keine Außenwirkung des Abschlussberichts); OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 26.4.2012 – 5 S 27.11, NVwZ 2012, 1491 = juris, Rn. 47; vgl. auch von Bargen, OdW 2016, 139, 147.

⁶⁹https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Gute-wissenschaftlichePraxis_14052013_02.pdf (Abruf 4.1.2020).

⁷⁰https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf (Abruf 4.1.2020).

dass die Verdeckung der Identität eines Verfahrensbeteiligten während eines bestimmten Abschnitts des Verfahrens durch den Gesetzgeber geregelt werden müsste. Das BVerwG konnte jedenfalls dem Bundesrecht keinen Gesetzesvorbehalt entnehmen, ob und in welcher Weise bei schriftlichen Prüfungen die Anonymität des Prüflings vorgesehen oder zu gewährleisten ist.⁷¹

Während die TU München in ihrer Richtlinie noch postuliert, dass anonyme Hinweise nicht beachtet würden (Ziff. 10 Abs. 1 S. 3 TUM-RL)⁷², dürfte in der Praxis auch bei dieser exzellenten Hochschule das Interesse an der Aufklärung von Vorwürfen zu einem wissenschaftlichen Fehlverhalten überwiegen. Ausdrücklich gewährleisten die Regelungen der meisten Universitäten, dass über die Identität der Hinweisgeber grundsätzlich Vertraulichkeit zu wahren ist. Als Beispiele hierfür können die Regelungen der Leibniz Universität Hannover (§ 9 Abs. 2 RL⁷³ zum Schutz der informierenden und der betroffenen Person), der TU Dresden (§ 16 Abs. 3 RL)⁷⁴, der HU Berlin (§ 6 Abs. 2 Satzung)⁷⁵, der TU München (Ziff. 10 Abs. 2 TUM-RL), des KIT (§ 10 Abs. 2 S. 1 Satzung)⁷⁶ oder der Philipps-Universität Marburg (Ziff. VII Abs. 4 Grundsätze)⁷⁷ dienen. Da die Bediensteten der Hochschulen, die mit der Entgegennahme von Informationen und Hinweisen befasst sind, ohnehin zur Verschwiegenheit verpflichtet sind (§ 37 Abs. 1 BeamStG für Beamte, § 3 Abs. 2 TV-L für Beschäftigte auf Anordnung des Arbeitgebers), dürfen auch an anderen Hochschulen die Identitäten von Hinweisgebern und die Inhalte ihrer Mitteilungen nicht weitergetragen werden.

⁷¹BVerwG, Beschl. v. 26.5.1999 – 6 B 65/98, juris, Rn. 4; siehe zur Anonymität von Prüflingen und Prüfern in Prüfungsverfahren: Fischer/Jeremias, Prüfungsrecht, 7. Aufl. 2018, Rn. 324, 608 ff.

⁷²Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten an der Technischen Universität München v. 15.7.2015: https://portal.mytum.de/archiv/kompodium_rechtsangelegenheiten/sonstiges/wiss_Fehlverh.pdf/view (Abruf 3.1.2020). Die TU Dresden lässt ausdrücklich (§ 15 Abs. 4 RL Dresden) das Aufgreifen von Anzeigen auch ohne Preisgabe der Identität des Informanten bei ausreichender Glaubhaftigkeit zu.

⁷³Ordnung der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis vom 15.7.2015, https://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/forschung-ps/ordnung_sicherung_gute_wiss_praxis.pdf (Abruf 3.1.2020).

⁷⁴Richtlinien der Technischen Universität Dresden zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, zur Vermeidung wissenschaftlichen Fehlverhaltens und für den Umgang mit Verstößen vom 5.3.2014, <http://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2014-02/sonst05.03.2014.pdf> (Abruf 3.1.2020).

⁷⁵Satzung der Humboldt-Universität zu Berlin zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens vom 11.2.2014, https://gremien.hu-berlin.de/amb/2014/06/06_2014_20140130%20Beschlussversion%20Satzung%20Wissenschaftliches%20Fehlverhalten_DRUCK.pdf (Abruf 3.1.2020).

⁷⁶Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) v. 23.5.2018, https://www.sle.kit.edu/downloads/AmtlicheBekanntmachungen/2018_AB_032.pdf (Abruf 3.1.2020).

⁷⁷Grundsätze und Verfahrensregeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten an der Philipps-Universität Marburg v. 6.6.2011, <https://www.uni-marburg.de/de/forschung/profil/ombudsperson/fehlverhalten.pdf> (Abruf 3.1.2020).

Eine Einschränkung erfährt die angeordnete Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers in zahlreichen Hochschulregelungen, soweit die Offenbarung der Identität gegenüber dem Betroffenen zu dessen sachgerechter Verteidigung notwendig ist. Diesem gegenüber muss die Identität offengelegt werden, soweit es zur Verteidigung notwendig ist. Entsprechende Beispiele sind § 12 Abs. 6 RL Bonn, § 11 Abs. 7 RL Hannover, § 5 Abs. 6 RL Münster⁷⁸, Ziff. 12 Abs. 6 TUM-RL, § 12 Abs. 4 S. 6 KIT-Satzung, Ziff. IX.3 Buchst. d) Grundsätze Marburg. Auch wenn es derartige Regelungen in den Richtlinien oder im Satzungsrecht einer Hochschule nicht gibt, hat der Betroffene aber nach § 29 Abs. 1 VwVfG Anspruch auf Einsicht in sämtliche der Behördenentscheidung zugrunde liegenden Umstände, also auch in die der Hochschule bekannte Identität eines Hinweisgebers. Weil dieses gesetzlich ausgestaltete Akteneinsichtsrecht Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips (Art. 20 Abs. 3 GG – „Waffengleichheit“) und des Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) ist und zum Grundrechtsschutz „durch Verfahren“ notwendig ist, findet dieser allgemeine Rechtsgedanke selbst in Verfahren Anwendung, die von der Anwendung des VwVfG ausgenommen sind.⁷⁹ Freilich kann das Akteneinsichtsrecht nach § 29 Abs. 2 Var. 3 VwVfG beschränkt werden, sofern die Vorgänge „nach ihrem Wesen geheim zu halten“ sind. Die oben dargestellte Entwicklung der Rechtsprechung zur Offenbarung der Identität von Informanten und erst recht von Belastungszeugen ist bei der Auslegung dieser Schranken der Akteneinsicht ebenso zu berücksichtigen. Nachdem noch im Jahr 2018 interne Untersuchungen in Wissenschaftseinrichtungen ohne Offenbarung der Identitäten von Anzeigenden oder Beschwerdeführern stattfanden⁸⁰ und damit die Verteidigungsmöglichkeiten der betroffenen Wissenschaftlerin „erschwert“ worden sind, sind Klarstellungen wie in den Regelwerken der genannten Hochschulen sehr sinnvoll. Sie ziehen die Abwägung „vor die Klammer“ bzw. aus den Umständen des konkreten Verfahrens heraus, wie weit das Geheimhaltungsinteresse eines Hinweisgebers

⁷⁸(Rektorats-)Grundsätze für das Verfahren bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten in der Westfälischen Wilhelms-Universität vom 1.2.1998 – <https://www.uni-muenster.de/Rektorat/abuni/ab80105.htm>; gilt nach Maßgabe des Senatsbeschlusses vom 19.12.2001 fort: <https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/www/senat/pdf/kodex.pdf> (Abruf 3.1.2020).

⁷⁹Siehe zur Ableitung des Akteneinsichtsrechts Ziekow, *Verwaltungsverfahrensgesetz*, 4. Auflage 2020, § 29, Rn. 1 ff.

⁸⁰Vgl. BT-Drucks. 19/14796, S. 1. Rechtsstaatliche Verfahrensgarantien ignoriert auch Ziff. 8 Abs. 2 S. 4 TUM-RL, wonach die Hinzuziehung von Rechtsanwälten bei der Untersuchung des wissenschaftlichen Fehlverhaltens ausgeschlossen sei. Nach der Antwort der Bundesregierung (BT-Drucks. 19/14796, S. 4) kann der Betroffene auch bei Anhörungen vor einer Untersuchungskommission selbstverständlich in Begleitung einer Vertrauensperson – auch eines Rechtsanwalts – erscheinen, wie es jetzt in Ziffer III. Nr. 3 b) (2) der Verfahrensordnung der DFG zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten ausgestaltet ist: „[Die/Der von den Vorwürfen Betroffene] ist auf ihren bzw. seinen Wunsch hin mündlich anzuhören; dazu kann sie bzw. er eine Person ihres bzw. seines Vertrauens als Beistand hinzuziehen. Dies gilt auch für sonstige anzuhörende Personen.“ Siehe zum Recht eines Arbeitnehmers, zu einer kündigungsvorbereitenden Anhörung einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen oder sich über den Rechtsanwalt zu äußern: LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 17.2.2011 – 25 Sa 2421/10, juris, Rn. 71, unter Verweis auf BAG, Urt. v. 13.3.2008 – 2 AZR 961/06, juris, Rn. 18.

gegenüber den rechtsstaatlichen Verteidigungsmöglichkeiten des Betroffenen zu schützen ist.

Eine entsprechende Appellfunktion kommt den Regelungen der Hochschulen zu, mit denen Benachteiligungsverbote für Hinweisgeber postuliert werden. Beispiele hierfür finden sich in § 9 Abs. 1 RL Bonn⁸¹, § 8 Abs. 3 RL Hannover, § 16 Abs. 2 RL Dresden, § 10 Abs. 2 S. 3 KIT-Satzung. Der Nachweis einer Benachteiligung ist in der Praxis zunächst von dem Beschäftigten zu führen. Ob derartige Benachteiligungen unterbleiben, hängt vom Selbstverständnis der wissenschaftlichen Einrichtung und der sie leitenden Wissenschaftler ab. Ebenfalls muss vermieden werden, dass die Erhebung der Anschuldigungen dem Hinweisgeber Vorteile bringt; denkbare Beispiele sind der Verbleib leistungsschwacher Mitarbeiter in Arbeitsgruppen oder ein überproportionaler Zugriff auf Ressourcen der Hochschule, die Freigabe unfertiger Werke zur Veröffentlichung oder schlicht das Unterbleiben berechtigter Kritik an Äußerungen oder Verhaltensweisen des Informanten. Lässt man die Bewertung von Vor- oder Nachteilen weg, geht es bei diesen Regelungen darum, nicht nur das Ergebnis der zufälligen Verfahrenssituation zu perpetuieren, wer eben als erster Vorwürfe erhoben hat. In diesem Zusammenhang ist die in einigen Regelungen enthaltene Klausel eine Selbstverständlichkeit, dass die bewusst unrichtige Erhebung von Vorwürfen selbst (auch) ein wissenschaftliches Fehlverhalten darstellt (§ 9 Abs. 2 RL Bonn, § 7 Nr. 6 RL Hannover, § 9 Abs. 3 Buchst. c) RL Dresden, Ziff. 7 Abs. 1 Buchst. d) TUM-RL). Dies sichert, dass die zur Aufklärung eines Fehlverhaltens der verdächtigten Person eingesetzte Untersuchungskommission in ihrem Abschlussbericht selbst auch ein Fehlverhalten des Informanten feststellen kann. Hinzu tritt nach den Umständen im Einzelfall die Strafbarkeit dieser Verhaltensweise gem. § 164 StGB (Falsche Verdächtigung) und § 187 StGB (Verleumdung).

4.4 Pflicht zur Offenbarung von bösgläubigen Hinweisgebern

Eine wichtige Einschränkung erfährt der Schutz von Hinweisgebern durch die seit Jahrzehnten gepflegte Rechtsprechung, dass eine Behörde die Identität eines Informanten in bestimmten Konstellationen selbst dann preiszugeben hat, wenn diesem zuvor Vertraulichkeit zugesichert wurde.⁸² Wer leichtfertig oder wider besseres Wissen falsche Angaben macht, soll sich auch auf die Zusage der Vertraulichkeit nicht verlassen dürfen. In diesen Fällen darf die Behörde oder Hochschule dem Interesse

⁸¹Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn v. 1.9.2014, <https://www.uni-bonn.de/forschung/gute-wissenschaftliche-praxis/amtl.-bek.-1426.pdf> (Abruf 3.1.2020).

⁸²BVerwG, Urt. v. 30.4.1965 – VII C 83/63, NJW 1965, 1450, 1451; VGH München, Urt. v. 30.7.1979 – Nr. 3712 VII/78, NJW 1980, 198, 199.

an der Geheimhaltung des Hinweisgebers nicht den Vorrang vor dem Interesse des Betroffenen geben, den Sachverhalt vollständig aufzuklären.⁸³

Die Aufsichtsbehörde darf die Offenbarung der Identität eines Informanten auch nach § 99 Abs. 1 S. 2 VwGO nicht verhindern, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Informant wider besseres Wissen oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hat.⁸⁴ Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es schließlich, einen betroffenen Beamten dabei zu unterstützen, sich gegen Behauptungen und Anschuldigungen Dritter zur Wehr zu setzen, die seine Amtsführung, sein sonstiges dienstliches oder außerdienstliches Verhalten zu Unrecht in Misskredit bringen. Deshalb erkannte das BVerwG dem belasteten Beamten zum Schutz und zur Wahrung seiner Persönlichkeitsrechte einen unmittelbaren und selbstständigen Anspruch gegen den Dienstherrn zu, die Identität des Denunzianten zu offenbaren, auch wenn diesem Vertraulichkeit zugesichert worden war.⁸⁵

Gleiches gilt für Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung, die sich auf die allgemeinen Auskunftsansprüche nach Art. 15 DSGVO, § 34 Abs. 1 BDSG i.V.m. § 29 Abs. 1 Satz 2 BDSG stützen können. Die danach gebotene Offenbarung der Identität eines Hinweisgebers kann auch durch die zugesagte Geheimhaltung nicht verhindert werden. Die Rechtsprechung legt der verantwortlichen Stelle sogar die prozessuale Darlegungspflicht auf, Angaben zu einem konkreten Sachverhalt vorzutragen, weshalb die Auskunftserteilung tatsächlich beschränkt werden müsste. Demnach trifft die Hochschule als Arbeitgeber bzw. Dienstvorgesetzter kraft Sachnähe die Pflicht zur Darlegung und zum Nachweis schützenswerter Interessen des Hinweisgebers.⁸⁶

5 Fazit

Die Hochschule trifft die Aufgabe, dem Verdacht eines wissenschaftlichen oder sonstigen Fehlverhaltens eines bei ihr (ggf. früher) tätigen Wissenschaftlers oder sonstigen Beschäftigten nachzugehen. Hierbei stellen Mitteilungen von anderen Beschäftigten, externen Dritten oder anderen Behörden, aus denen sich Anhaltspunkte für Pflichtverletzungen ergeben, nicht nur den Anlass für Untersuchungen der Hochschule dar, sondern geben auch als Grundlage die Richtung der ersten Ermittlungen vor. Insoweit

⁸³Vgl. auch RiStBV, Anlage D Ziff. 4.

⁸⁴BVerwG, Urt. v. 4.9.2003 – 5 C 48.02, BVerwGE 119, 11, 15; Urt. v. 3.9.1991 – 1 C 48.88, BVerwGE 89, 14, 19; Beschl. v. 3.8.2011 – 20 F 23/10, juris, Rn. 10; Beschl. v. 1.12.2015 – 20 F 9/15, juris, Rn. 10; Beschl. v. 15.3.2019 – 20 F 7/17, juris, Rn. 10.

⁸⁵BVerwG, Urt. v. 27.02.2003 – 2 C 10/02, BVerwGE 118, 10 = NJW 2003, 3217.

⁸⁶Siehe zur Reichweite des Auskunftsanspruchs eines Beschäftigten bei internen Ermittlungen: LAG Stuttgart, Urt. v. 20.12.2018 – 17 Sa 11/18, NZA-RR 2019, 242 = juris, Rn. 208 (Rev. anhängig unter BAG 5 AZR 66/19); m. Anm. Spitz, jurisPR-ITR 9/2019 Anm. 4; Scholz, jurisPR-ArbR 22/2019 Anm. 5; Kielkowski/Zöll, jurisPR-Compl 2/2019 Anm. 1.

dienen Hinweise auf Rechtsverstöße und Fehlverhalten auch dann dem Gemeinwohl, wenn sich die Verdachtsmomente im Zuge der Ermittlungen nicht erhärten. Die Hochschule muss nicht tätig werden, wenn sie nur mit Mutmaßungen, Spekulationen und Meinungen konfrontiert wird, denen eine Tatsachenbehauptung fehlt. Die Kenntnis der Identität eines Hinweisgebers ist keine Voraussetzung für die Ermittlungspflicht.

Neben der tätigkeitsbezogenen Verschwiegenheitspflicht ihrer Beschäftigten, die an den Untersuchungen mitwirken, können die Hochschulen bei Beschwerden und Mitteilungen zusagen, die Identität eines Hinweisgebers vertraulich zu behandeln. Dazu sind Vorkehrungen zu treffen, dass die personenbezogenen Daten des Informanten von der inhaltlichen Aufklärung des Vorwurfs getrennt bleiben. Derzeit gibt es keine Pflicht der Hochschulen zur Einrichtung solcher Vertraulichkeitsbarrieren. Bei der Umsetzung der Ende 2019 in Kraft gesetzten Richtlinie 2019/1937/EU ist aber (jedenfalls für Hinweisgeber, die Verstöße gegen Unionsrecht melden) eine differenzierte Ausgestaltung zu erwarten.

Ungeachtet der Zusicherungen oder Vorkehrungen zur Wahrung besonderer Vertraulichkeit für die Identität von Hinweisgebern bestehen bereits jetzt rechtliche Vorkehrungen zum Schutz der Hinweisgeber, vor allem ein allgemeines Benachteiligungsverbot. Dies gilt jedenfalls für die Beschäftigten, die über Missstände zunächst ihre Vorgesetzten und Arbeitgeber unterrichten. Ob auch die Identität von Hinweisgebern im Verwaltungsprozess „ihrem Wesen nach“ geheim zu halten ist, muss jedoch nach dem Beschluss des BVerwG vom 22.1.2017, wonach die Anonymität im Wissenschaftsbereich nicht geschützt sei, angezweifelt werden. Zur Offenlegung der Personendaten von Informanten, die wissentlich falsche Angaben gemacht haben, sind die Hochschulen und Behörden schon heute verpflichtet.

Angaben zum Autor:

Prof. Dr. Klaus Herrmann
Fachanwalt für Verwaltungsrecht
Dombert Rechtsanwälte PartmbB Potsdam Düsseldorf
Konrad-Zuse-Ring 12A
14469 Potsdam
E-Mail: klaus.herrmann@dombert.de

Prof. Dr. Klaus Herrmann, Potsdam, ist Fachanwalt für Verwaltungsrecht und Partner der Dombert Rechtsanwälte PartmbB, Honorarprofessor für Verwaltungsrecht und Wirtschaftsverwaltungsrecht an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg und Lehrbeauftragter für öffentliches Dienstrecht an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Krisenkommunikation in der Wissenschaft – Die Reaktion auf Anschuldigungen und der Umgang mit Skandalen

Hannah Schmid-Petri

Viele Forschungsfelder bergen Aspekte, die in der Öffentlichkeit (potenziell) kontrovers diskutiert werden (z. B. wissenschaftliche Tierversuche oder die Umsetzung eines effektiven Klimaschutzes). In öffentlichen Diskussionen über wissenschaftliche Themen geht es dabei selten nur um eine rein sachliche Diskussion inhaltlicher Aspekte. Auch einzelne Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sehen sich immer wieder persönlichen Anschuldigungen gegenüber, die potenziell ihre Reputation bedrohen. Der Fokus dieses Beitrags liegt auf diesen persönlichen Angriffen. Er arbeitet zunächst die (veränderten) gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Wissenschaft heraus. Davon ausgehend werden die Skandaldynamiken in Medien sowie mögliche Auswirkungen auf die betroffenen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen selbst anhand kommunikationswissenschaftlicher Ansätze vorgestellt. Abschließend werden mögliche Reaktionen bzw. ein möglicher Umgang mit diesen Empörungskaskaden diskutiert.

1 Einleitung

Die komplexen Herausforderungen, mit denen Gesellschaften momentan konfrontiert sind, haben häufig einen wissenschaftlichen Hintergrund (zum Beispiel Eindämmung des Klimawandels, Umgang mit Pandemien). Sowohl für die Bewältigung dieser Herausforderungen als auch zur Sicherung des wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritts ist die Qualität und Verlässlichkeit von wissenschaftlichen Erkenntnissen eine unabdingbare Voraussetzung. Gleichzeitig wird die Wissenschaft nur Gehör in politischen und gesellschaftlichen Debatten finden, wenn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als glaubwürdig wahrgenommen werden. (Wissenschaftliche) Glaubwürdigkeit setzt sich dabei aus drei verschiedenen Aspekten zusammen: der wahrgenommenen Expertise in einem Feld, der Integrität (im Sinne des Befolgens von geltenden Regeln) und der wahrgenommenen Unabhängigkeit des Forschenden (vgl. Hendriks et al., 2020).

Viele Forschungsfelder bergen jedoch Aspekte, die in der Öffentlichkeit (potenziell) kontrovers diskutiert werden, wie beispielsweise wissenschaftliche Tierversuche, die Anwendung von Gentechnik oder die Umsetzung eines effektiven Klimaschutzes. In öffentlichen Diskussionen über wissenschaftliche Themen geht es dabei selten nur um

eine rein sachliche Diskussion inhaltlicher Aspekte. Auch einzelne Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sehen sich immer wieder persönlichen Anschuldigungen gegenüber, die ihre Glaubwürdigkeit in Frage stellen und potenziell bedrohen. Der Fokus dieses Beitrags liegt auf dieser letztgenannten Kritik, die sich – häufig öffentlich, anonym oder mit einem klar identifizierbaren Absender – auf einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und deren wissenschaftliche Arbeit(sweise) bezieht.

Ausgangspunkt solcher Anschuldigungen ist in der Regel ein wahrgenommenes wissenschaftliches Fehlverhalten oder unethisches Verhalten, das geltende Qualitätsmaßstäbe oder ethische Normen verletzt. Dabei können sich die Vorwürfe sowohl auf den wissenschaftlichen Forschungsprozess als solchen, wie beispielsweise den Umgang oder die Auswertung von wissenschaftlichen Daten, als auch auf weitere Arbeitsbereiche eines Wissenschaftlers, wie beispielsweise die Betreuung von Doktorierenden oder Studierenden, richten. Die Motive für solche Anschuldigungen sind vielfältig und können sowohl darin liegen, beobachtete Missstände aufzudecken und anzuprangern (z. B. Aufdeckung von Datenfälschungen), als auch in politischen Zielen begründet sein (z. B. der persönliche Angriff auf Klimawissenschaftlerinnen und Klimawissenschaftler, um deren Reputation zu schädigen und so allgemein verbindliche Klimaschutzmaßnahmen zu verhindern) oder in unterschiedlichen Werthaltungen (z. B. der persönliche Angriff auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die wissenschaftliche Tierversuche durchführen). Alle Anschuldigungen zeichnen sich dadurch aus, dass ihnen unterschiedliche Grade der Substantiierung zugrunde liegen und es unter den Beteiligten und in der Öffentlichkeit unterschiedliche Auffassungen darüber gibt, wie gerechtfertigt die geäußerte Kritik ist.

Da der Reputation und der Glaubwürdigkeit von Forschenden als auch von wissenschaftlichen Institutionen insgesamt ein hohes Gewicht zukommt, kann die Schädigung des öffentlichen Ansehens schwerwiegende Konsequenzen für die Betroffenen und auch für das Wissenschaftssystem als Ganzes haben. Aus diesem Grund müssen wissenschaftliche Akteure auf allen Ebenen einen möglichst konstruktiven Weg finden, mit Anschuldigungen gegen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler umzugehen – die Aufdeckung von Fehlverhalten zu unterstützen und zu sanktionieren, aber gleichzeitig auch bei unbegründeten Vorwürfen ihre Reputation und ihr wissenschaftliches Spitzenpersonal zu schützen.

Der vorliegende Beitrag versucht zunächst die (veränderten) gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Wissenschaft herauszuarbeiten. Davon ausgehend werden die Skandaldynamiken in traditionellen und digitalen Medien sowie mögliche Auswirkungen auf die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst anhand kommunikationswissenschaftlicher Ansätze vorgestellt. Abschließend werden mögliche Reaktionen bzw. ein möglicher Umgang mit diesen Empörungskaskaden diskutiert.

2 Wandel des Verhältnisses zwischen Wissenschaft und Gesellschaft

Wir befinden uns aktuell in einem großen gesellschaftlichen Umwälzungsprozess, der die Bedingungen, aber auch das Umfeld, in dem Wissenschaft produziert wird, verändert. Diesen Wandel des Verhältnisses zwischen Wissenschaft und Gesellschaft beschreibt Weingart (2001) als Verwissenschaftlichung der Gesellschaft und Vergesellschaftung der Wissenschaft – welche er als komplementäre Prozesse versteht. Unter der Verwissenschaftlichung der Gesellschaft fällt das Phänomen, dass wissenschaftliches Wissen in anderen gesellschaftlichen Teilsystemen wie beispielsweise der Politik einen Bedeutungszuwachs erfahren hat und wissenschaftliche Evidenz somit auch in anderen gesellschaftlichen Handlungskontexten, außerhalb des eigentlichen Wissenschaftssystems, wichtiger wird. Daneben lässt sich eine Vergesellschaftung der Wissenschaft beobachten, beispielsweise, indem Wissenschaft der Logik der Massenmedien folgt und wissenschaftliche Erkenntnisse so aufbereitet werden, dass diese für Massenmedien interessant sind (Medialisierung), indem sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ihrer Forschung für ganz bestimmte politische Ziele einsetzen (Politisierung) oder indem sich eine zunehmende Ausrichtung des Handelns von Hochschulen an ökonomischen Kriterien beobachten lässt (Ökonomisierung).

Die hier nur in aller Kürze beschriebenen Phänomene führen dazu, dass die Wissenschaft und universitäre Forschung ihre privilegierte Stellung und ihr Monopol hinsichtlich der Erzeugung von gesichertem Wissen verlieren (Stichweh, 2014; Weingart, 2001, S. 15). Mit diesem Wertewandel und der damit verbundenen Verringerung der Distanz zwischen Wissenschaft und Gesellschaft ist zugleich ein gestiegener Partizipationsanspruch und eine Forderung nach einer stärkeren Publikumsbeteiligung verbunden (z. B. in der Form von citizen science Projekten oder vielfältigen Dialogformaten), die alle Phasen des wissenschaftlichen Prozesses einschließt. Damit einher geht die zunehmende Forderung nach Wissenschaftskommunikation, die dazu führt, dass der Dissemination von Forschungsaktivitäten und -ergebnissen eine gestiegene Bedeutung zukommt (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2019).

Die Digitalisierung und die damit verbundenen Möglichkeiten der Online-Kommunikation befeuern die beschriebenen Prozesse, indem sie Offenheit und Transparenz von wissenschaftlicher Arbeit erleichtern (vgl. beispielsweise die Open Science Bewegung) und es zudem erlauben, dass sich eine Vielzahl an unterschiedlichen Akteuren an öffentlichen Kommunikations- und Diskussionsprozessen vergleichsweise einfach beteiligen kann, ohne dass traditionelle Gatekeeper wie Journalistinnen und Journalisten diese Prozesse moderieren (Neuberger, 2009).

Diese online leicht herstellbare Offenheit und Transparenz führt zu einem dazu, dass es einfacher geworden ist, wissenschaftliches Arbeiten und wissenschaftliche Erkenntnisse zu überprüfen (vgl. z. B. Initiativen wie VroniPlag). Die online problemlos zugänglichen Interaktionsmöglichkeiten (z. B. über soziale Medien) erleichtern zudem einen Dialog und Austausch zwischen wissenschaftlichen Akteuren und Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft. Zum anderen eröffnet diese neue Zugänglichkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und von wissenschaftlicher Evidenz aber auch mehr Spielraum, Kritik zu äußern – Wissenschaftler als Person und auch wissenschaftliche Institutionen werden generell greifbarer und damit aber auch angreifbarer.

3 Die Dynamik von öffentlichen Skandalen

Wenn es zu öffentlichen Anschuldigungen, im vorliegenden Fall gegenüber einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder wissenschaftlichen Institutionen kommt, folgen diese Skandale oder auch Shitstorms häufig einem typischen Ablauf (vgl. Stegbauer, 2018): In der Regel beginnt dies damit, dass bestimmte (außer-)wissenschaftliche Akteure versuchen, Öffentlichkeit zu erzeugen, indem sie einen Skandal aufdecken (oder dies zumindest behaupten). Das heißt, der Skandal beginnt mit einer (vermeintlichen) Verfehlung, beispielsweise einem wissenschaftlichen Fehlverhalten oder der Verletzung von Moralauffassungen, die kritisiert wird. Darauf folgt die Phase der Enthüllung, das Fehlverhalten wird aufgedeckt und im Detail ausgerollt, wodurch (mediale) Aufmerksamkeit erzeugt wird. Häufig sind Skandale an Hierarchie- oder Machtdifferenzen gebunden, was einer Aufdeckung eine besondere Brisanz verleiht. Damit eine Verfehlung diagnostizierbar wird, muss in der öffentlichen Debatte eine Unterscheidung in „gut“ und „böse“ bzw. „richtig“ oder „falsch“ eingeführt werden, die häufig kaum noch Differenzierungen oder Schattierungen zwischen den beiden Polen zulässt. Dies führt eine moralische Dimension und Bewertung ein, es wird öffentlich, was richtig und was falsch ist. Dies bildet die Basis für die öffentliche Empörung, indem immer wieder neue Details ans Licht kommen und von immer mehr Akteuren aufgegriffen und besprochen werden – so verbreitet sich der Skandal von selbst. Dabei ist jedoch festzuhalten, dass nicht jede versuchte Skandalisierung auch Erfolg hat und nicht immer auf fruchtbaren Boden fällt. Das Interesse verfliegt dann, wenn alle Neuigkeiten ausgetauscht sind.

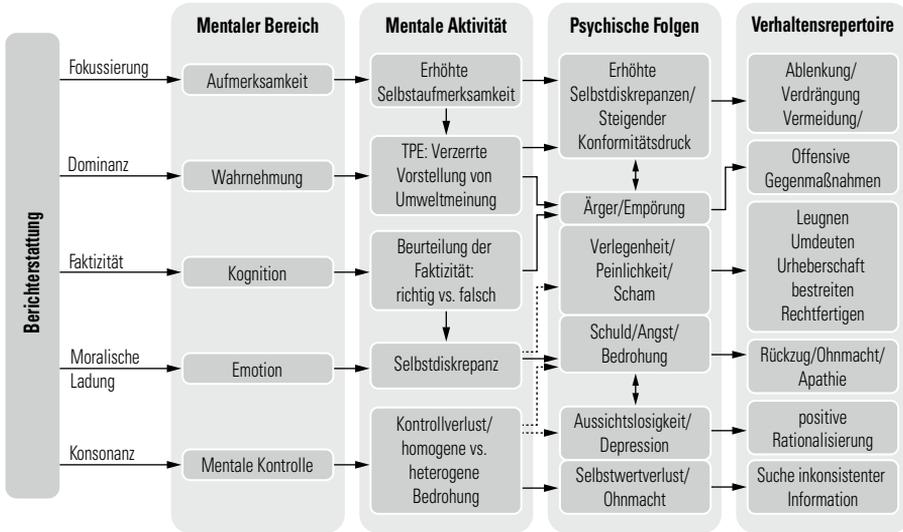
Der klassische Journalismus ist aufgrund seiner Arbeitsroutinen und ökonomischen Gewinnstreben an Kritik, Konflikten und Skandalen interessiert. Diese bieten Neuigkeitswert und scheinen für das Publikum spannend und relevant (Maier et al., 2018). Das heißt, die Massenmedien können zur dynamischen Entwicklung von Skandalen beitragen und für eine vergleichsweise große Öffentlichkeit sorgen. Darüber hinaus neigen Medien zur Überbetonung von besonders skandalträchtigen Aspekten,

fokussieren häufig auf Einzelfälle und stellen diese besonders heraus, aufgrund der dadurch möglichen Personalisierung (Maurer & Reinemann, 2006).

Darüber hinaus haben die Möglichkeiten der Online-Kommunikation Kommunikationsprozesse extrem beschleunigt. Innerhalb von kürzester Zeit wird online eine Kaskade von Äußerungen produziert, die dann auch von traditionellen Massenmedien aufgegriffen wird und einen enormen Handlungs- und Entscheidungsdruck auf die betroffenen Akteure aufbauen kann (Miggelbrink, 2018).

4 Wirkung auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Das Modell reziproker Effekte

Da Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder auch wissenschaftliche Institutionen häufig wenig Erfahrung im Umgang mit Skandalen oder öffentlichen Angriffen haben, sind diese zumeist von der öffentlichen und medialen Kritik, die sie häufig direkt über soziale Medien oder Medienanfragen erreicht, überrascht. Die Schärfe und Unsachlichkeit, die solche direkten persönlichen Angriffe auszeichnen, sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, anders als andere Personen des öffentlichen Interesses (wie beispielsweise Prominente oder Politikerinnen und Politiker), nicht gewohnt. Es stellt sich also die Frage, wie öffentliche Anschuldigungen von den Betroffenen selbst wahrgenommen werden und welche Wirkung diese entfalten können. In der Kommunikationswissenschaft bezeichnet man die Wirkung von medialer Berichterstattung, also öffentlicher Kommunikation, auf diejenigen Personen, über die berichtet wird bzw. die im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit stehen, als reziproken Effekt (Lang & Lang, 1953). Davon ausgehend entwickelt Daschmann (2007) ein Modell, das versucht, die mentalen Prozesse, die bei von negativen öffentlichen Aussagen betroffenen Personen ablaufen, zu erklären und zu systematisieren (vgl. auch Kepplinger, 2007). Die wichtigsten Annahmen des Modells sollen im Folgenden kurz beschrieben werden (vgl. Daschmann, 2007).

Abbildung 1: Modell reziproker Effekte (in Anlehnung an Daschmann, 2007, S. 196)

Das Modell bezieht sich lediglich auf die Wahrnehmung und Wirkung von *negativ* gefärbter Berichterstattung bzw. öffentlicher Kommunikation. Ursprünglich wurde es für die Berichterstattung in traditionellen Massenmedien (Zeitung, Radio, Fernsehen) konzipiert. Da das Modell auf Basis sozialpsychologischer Theorien jedoch grundlegende Prozesse und Mechanismen beschreibt, ist davon auszugehen, dass die Grundannahmen für die Wahrnehmung jeglicher negativer öffentlicher Kommunikation über einen selbst Gültigkeit besitzen.

Das Modell geht zunächst davon aus, dass eine wahrgenommene negative öffentliche Kommunikation über einen selbst zu einer erhöhten Aufmerksamkeit führt. Diese ist umso größer, je mehr man selbst im Fokus der Kommunikation steht. Dies erzeugt Stress und begünstigt eine sehr selektive Wahrnehmung – man sieht überall nur noch negative Kommentare über sich selbst. Die wahrgenommene Kritik führt zu einer Diskrepanz zwischen dem idealen Selbst und dem momentanen Selbstbild, was wiederum negative Emotionen und auch eine Minderung des eigenen Selbstwerts hervorruft. Die Reaktionen darauf können sehr unterschiedlich sein und reichen von Ablenkung oder Verdrängung der Kritik bis hin zu einem Konformitätsdruck, in dem Sinne, dass man das Gefühl bekommt, sich anpassen oder ändern zu müssen.

Da die öffentlich geäußerte Kritik zumindest potenziell in der Lage ist, ein großes Publikum zu erreichen, beeinflusst sie zudem die eigene Einschätzung darüber, wie einen andere wahrnehmen. Dabei wird der Einfluss der öffentlichen Kommunikation auf andere in der Regel überschätzt (sog. third-person-effect) und es herrschen über-

steigerte Befürchtungen dahingehend, was die negativen Äußerungen über die eigene Person bei anderen auslösen wird. Damit zusammenhängend wird in der Regel auch die Gefahr einer sozialen Ausgrenzung aufgrund der Anschuldigungen, die im Raum stehen, überschätzt – was wiederum zu einer Überreaktion auf Seiten der Betroffenen führen kann. Diese verzerrte Vorstellung über die Umweltmeinung und die dadurch ausgelösten Reaktionen und Wirkungen sind umso ausgeprägter, je dominanter und sichtbarer die öffentlich geäußerte negative Kommunikation ist.

Darüber hinaus beeinflusst die negative öffentliche Kommunikation die Kognitionen (Wissen, Denken, Schlussfolgern) und natürlich vor allem die Emotionen der Betroffenen. Die Art und Weise der Reaktion hängt wiederum vom wahrgenommenen (!) Wahrheitsgehalt der geäußerten Anschuldigungen ab und von deren moralischer Aufladung (handelt es sich beispielsweise um eine angemessene oder sachliche Kritik oder um eine grundlegende moralische Verurteilung). Wenn die Anschuldigungen als falsch empfunden werden, werden sie Ärger, Wut und Empörung bei den Betroffenen auslösen. Dies wiederum führt häufig zu einem sehr offensiven (Verteidigungs-)Verhalten der Beschuldigten, was für den Gesamtverlauf des Skandals kontraproduktiv sein kann. Wenn die geäußerte Kritik im Kern als richtig empfunden wird, führt dies in der Regel zu Emotionen wie Peinlichkeit, Verlegenheit oder Scham – das eigene, positive Selbstbild ist bedroht. Um dieses zu erhalten bzw. wiederherzustellen, versuchen Betroffene häufig das Verhalten, das zu der Kritik geführt hat, zu leugnen oder dieses in positives Verhalten umzudeuten. Erst wenn all diese Versuche scheitern, wird das Fehlverhalten eingestanden.

Je mehr der oder die Betroffene das Gefühl erhält, dass andere Macht über ihn oder sie ausüben, desto geringer ist die wahrgenommene mentale Kontrolle und desto negativer wird die eigene Selbstwerteinschätzung ausfallen. Dieses Gefühl des Kontrollverlusts im Laufe eines Skandals erzeugt ein Gefühl der Ohnmacht und als Folge der empfundenen Machtasymmetrien entstehen Bedrohungs- und Angstgefühle. Daraufhin sucht man in der Gruppe derer, die die Anschuldigungen äußern, nach Unterstützern oder anderer, positiver Information – gelingt dies nicht und wird die Gruppe der Kritikerinnen und Kritiker als sehr homogen wahrgenommen, steigt das Gefühl des Kontrollverlusts und der Ohnmacht. Gerade bei anonymen Anschuldigungen ist der Gegner nicht greif- und fassbar, man kann sich mit ihm nicht direkt auseinandersetzen, was als Verlust der mentalen Kontrolle empfunden wird und das Gefühl des „Ausgeliefertseins“ verstärkt.

5 Krisenkommunikation in der Wissenschaft

Da der Umgang mit öffentlich ausgetragenen Skandalen nicht zum alltäglichen Geschäft von wissenschaftlichen Institutionen oder einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissen-

schaftlern gehört, sind diese in der Regel unerfahren, was den (kommunikativen) Umgang mit solchen Krisen anbelangt. Wirtschaftsunternehmen oder auch Personen, die es gewohnt sind, im Licht der Öffentlichkeit zu stehen, sind mit diesem Phänomen eher vertraut, so dass dort bereits Konzepte und Leitfäden zur Krisenkommunikation vorliegen, die auch für den Umgang mit Anschuldigungen im wissenschaftlichen Bereich adaptiert werden können.

Allgemein lässt sich festhalten, dass die durch öffentlich geäußerte Anschuldigungen entstehenden Krisen sowohl die Reputation einer einzelnen Wissenschaftlerin oder eines einzelnen Wissenschaftlers als auch die einer gesamten Institution bedrohen können. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und auch wissenschaftliche Organisationen werden im Skandalfall genauso aggressiv von Medien, Politik und Zivilgesellschaft behandelt wie Unternehmen oder Konzerne. Gezielte Kommunikationsmaßnahmen können die negativen Folgen einer Krise jedoch verhindern oder zumindest abmildern (Coombs & Holladay, 2005).

Auf Basis der Situational Crisis Communication Theory (SCCT; Coombs, 2007) lassen sich drei Faktoren bestimmen, die beeinflussen, wie groß die Bedrohung für die Reputation ist: die wahrgenommene Verantwortung für die Krise, ob es bereits ähnliche Krisen in der Vergangenheit gab und die Qualität des Umgangs mit Stakeholdern vor der Krise (Coombs, 2007). Während sich der letzte Punkt nur schwer auf den wissenschaftlichen Kontext übertragen lässt, spielen die ersten beiden auch bei Anschuldigungen gegenüber Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Rolle: Wenn es sich bei den geäußerten Anschuldigungen um falsche Behauptungen oder Gerüchte handelt und dies glaubhaft einer breiteren Öffentlichkeit vermittelt werden kann, ist die Bedrohung für die Reputation eher gering, da die/die Beschuldigte selbst als Opfer der Krise angesehen wird. Stellt sich jedoch heraus, dass die geäußerten Vorwürfe der Wahrheit entsprechen (z. B. wissenschaftliche Daten gefälscht wurden), ist klar, dass dies eine vermeidbare Krise gewesen wäre und es sich um bewusstes, menschliches Fehlverhalten handelt. In diesen Fällen ist die Bedrohung für die Reputation (logischerweise) sehr hoch.

Den Annahmen der SCCT folgend, sollten je nach Krisentyp unterschiedliche Kommunikationsstrategien gewählt werden, um dem Skandal zu begegnen. Diese dienen vor allem einerseits dazu, zu beeinflussen, wie der Skandal in der Öffentlichkeit wahrgenommen und wer als verantwortlich für die Krise angesehen wird und andererseits dazu, den negativen Einfluss auf die Reputation abzufedern (Coombs, 1995; 2007).

Allgemein lässt sich festhalten, dass auf Anschuldigungen aller Art eine kommunikative Reaktion erfolgen sollte – nicht zu reagieren, ist in Zeiten von dynamischer und schnelllebigem Online-Kommunikation keine Option (Miggelbrink, 2018). Eine gute und plan-

volle öffentliche Kommunikation ist dabei wichtig, da diese beeinflusst, wie die Krise von anderen wahrgenommen und interpretiert wird (Coombs & Holladay, 1996). Die zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel und -strategien sollten dennoch sorgfältig abgewogen und überlegt werden, welche Gegenreaktionen wiederum mit einer Reaktion ausgelöst werden können (Miggelbrink, 2018). Grundsätzlich sollte ein aufziehender oder sich abzeichnender Skandal und die in diesem geäußerten Anschuldigungen immer ernst genommen werden (Benoit, 1997).

Wie oben beschrieben, erzeugen öffentlich geäußerte Anschuldigungen beim Einzelnen Stress – und eine einzelne Person kann im Zweifel wenig gegen die Dynamik eines Skandals ausrichten. Miggelbrink (2018, S. 184) führt in ihrem Beitrag die folgenden Reaktionsmöglichkeiten an, die einem als betroffene Person zur Verfügung stehen: Entschuldigung für offensichtliches Fehlverhalten (z. B. für beleidigende oder sexistische Aussagen), eine sachliche Richtigstellung von (falschen) Anschuldigungen ohne Substanz, Suchen eines Unterstützerkreises von Personen, die öffentlich ihre Solidarität bekunden und z. B. Beleidigungen oder Hassreden verurteilen, und zu guter Letzt die Möglichkeit, Anzeige zu erstatten, wenn die eigenen Persönlichkeitsrechte verletzt werden. Es lässt sich aber natürlich nur schwer vorhersagen, wie diese Reaktionen von der Öffentlichkeit aufgenommen werden.

Aus Sicht einer von einem Skandal betroffenen Organisation ist es zunächst wichtig, klar und glaubhaft zu vermitteln, dass die geäußerten Anschuldigungen ernst genommen werden, und nach außen zu signalisieren, dass den Hinweisen nachgegangen und eine transparente und möglichst von der Institution unabhängige Aufarbeitung erfolgt. Die Ankündigung einer sorgfältigen Aufarbeitung der Krise kann zudem ein wenig Zeit schaffen, bis eine inhaltliche Stellungnahme oder Reaktion erfolgen muss.

Für die interne Organisation hat dies zur Folge, dass die Aufarbeitung des Skandals gegenüber anfallenden Routineaufgaben priorisiert werden und möglichst rasch eine erste interne Analyse erfolgen sollte, in deren Rahmen geprüft wird, inwieweit die Organisation betroffen ist und ob bzw. welche der Vorwürfe korrekt sind. Dazu muss klar sein, welche Stellen innerhalb der Organisation für diese Art von Fällen zuständig sind und wer welche Aufgaben übernimmt. Gleichzeitig ist zu beachten, dass Krisenkommunikation immer eine Führungsaufgabe ist und es entsprechend für die kommunikative Bewältigung der Krise unerlässlich ist, dass die Führungsfiguren einer Organisation oder Institution in die Öffentlichkeit treten.

Von dieser ersten Analyse ausgehend, lassen sich primäre und sekundäre Reaktionsstrategien auf eine Krise unterscheiden (Coombs, 2007; siehe auch Benoit, 1997), deren Angemessenheit wiederum vom Typ der Krise abhängt. Coombs (2006; 2007)

nennt auf einer ersten Ebene als mögliche Reaktionen „*denial*“ oder „*diminish*“ (Coombs, 2007, S. 170). Mit der ersten Reaktion ist gemeint, dass die geäußerten Vorwürfe abgestritten werden und auch eine Verantwortung der Organisation an der Krise geleugnet wird. Diese Strategie eignet sich jedoch nur für Skandale, die nicht selbst verschuldet sind. Die zweite bezeichnet eine Strategie, die entweder beinhaltet, sich vollumfänglich für das entstandene Fehlverhalten und die möglichen Folgen zu entschuldigen, oder darauf hinzuweisen, dass keine schwerwiegenden Folgen durch das Fehlverhalten entstanden sind.

Als sekundäre Strategien bieten sich dann solche an, die dazu dienen, die Reputation wiederherzustellen. Diese können beispielsweise beinhalten, dass auf die gute Arbeit in der Vergangenheit verwiesen wird, und/oder dass Maßnahmen implementiert und verkündet werden, die eine Wiederholung ausschließen (sollen). Diese Strategien sind besonders in selbstverschuldeten Krisen oder bei Fehlverhalten, das eigentlich vermeidbar gewesen wäre, wichtig (Coombs, 2007).

Neben einer kommunikativen Reaktion und Begleitung von Skandalen ist es natürlich auch für eine Organisation wichtig, die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und vorschnelle Schuldzuweisungen unbedingt zu vermeiden.

Darüber hinaus sollte jede Wissenschaftsorganisation für solche Fälle vorbereitet sein und Vorsorge treffen. Dazu gehört beispielsweise, dass konkrete Ansprechpersonen und Zuständigkeiten klar (kommuniziert) sind oder auch, dass ein Krisenreaktionsplan erarbeitet ist, dessen Schritte im Ernstfall befolgt werden können.

6 Fazit

Wie anhand einiger Beispiele aus der Vergangenheit ersichtlich ist, sind auch in der Wissenschaft viele Skandalanlässe, Krisen oder gar öffentliche Shitstorms denkbar. Bisher ist es jedoch häufig so, dass sowohl einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch wissenschaftliche Institutionen auf diese Krisen kaum vorbereitet sind. Dies liegt zum einen an der Erwartung, die im Wissenschaftsbereich häufig (noch) vorherrscht, dass diese Skandale Wissenschaft nicht betreffen, und natürlich auch an der Ressourcenknappheit, die kaum Spielraum lässt, sich umfassend auf Krisen vorzubereiten. Wirtschaftsunternehmen sind in dieser Hinsicht weiter, sie sind es gewohnt, immer wieder zur Zielschreibe auch kritischer öffentlicher Kommunikation zu werden und haben meist umfassende Krisenreaktions- und -interventionsstrategien.

Auch wenn die Vorbereitung auf solche Anlässe und ebenso eine kommunikative Reaktion und Begleitung von Skandalen unerlässlich ist, gibt es in der Regel keinen Grund, in Panik zu verfallen. Häufig dauern die Wellen der öffentlichen Empörung nicht

allzu lange an und schwächen sich vergleichsweise schnell wieder ab. Akteure, die von der Krise akut betroffen sind, neigen häufig dazu, das Ausmaß der Empörung zu überschätzen, da sie sich sehr intensiv mit den einzelnen Vorwürfen befassen und diese dadurch selektiv besonders viel Aufmerksamkeit erhalten.

Trotz allem sollten sowohl die Anschuldigungen als auch die (emotionalen) Reaktionen der Nutzerinnen und Nutzer (z. B. der aktiv Kommentierenden in einem sozialen Netzwerk) immer ernst genommen werden. Denn diese entfalten potenziell auch indirekte Effekte, indem sie beispielsweise von den Massenmedien aufgegriffen werden und natürlich auch potenzielle Drittmittelgeber oder auch die Politik beeinflussen (können).

Schlussendlich lässt sich festhalten, dass auf Basis der vorgestellten Strategien jede Krise, und vor allem deren Wahrnehmung in der Öffentlichkeit, beeinflussbar ist und man dieser nicht vollkommen ausgeliefert ist.

Literatur

Benoit, W. L. (1997). Image repair discourse and crisis communication. *Public Relations Review*, 23(2), 177–186.

Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2019). (Hrsg.). *Grundsatzpapier des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Wissenschaftskommunikation*. Online verfügbar unter: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Grundsatzpapier_zur_Wissenschaftskommunikation.pdf. Abgerufen am 07.10.2020.

Coombs, W. T. (1995). Choosing the right words: The development of guidelines for the selection of the “appropriate” crisis-response strategies. *Management Communication Quarterly*, 8(4), 447–476.

Coombs, W. T. (2006). The protective powers of crisis response strategies: Managing reputational assets during a crisis. *Journal of Promotion Management*, 12(3/4), 241–260.

Coombs, W. T. (2007). Protecting organization reputations during a crisis: The development and application of situational crisis communication theory. *Corporate Reputation Review*, 10(3), 163–176.

Coombs, W. T. & Holladay, S. J. (1996). Communication and attributions in a crisis: An experimental study in crisis communication. *Journal of Public Relations Research*, 8(4), 279–295.

Coombs, W. T. & Holladay, S. J. (2005). An exploratory study of stakeholder emotions: Affect and crises. *Research on Emotion in Organizations*, 1(5), 263–280.

Daschmann, G. (2007). Der Preis der Prominenz. Medienpsychologische Überlegungen zu den Wirkungen von Medienberichterstattung auf die dargestellten Akteure. In T. Schierl (Hrsg.), *Prominenz in den Medien. Zur Genese und Verwertung von Prominenten in Sport, Wirtschaft und Kultur* (S. 184–211). Köln: Herbert von Halem Verlag.

Hendriks, F., Kienhues, D. & Bromme, R. (2020, online first). Replication Crisis = Trust Crisis? The effect of successful vs. failed replications on laypeople's trust in researchers and research. *Public Understanding of Science*.

Kepplinger, H.-M. (2007). Reciprocal effects: Toward a theory of mass media effects on decision makers. *The Harvard International Journal of Press/Politics*, 12, 323.

Lang, K. & Lang, G. E. (1953). The Unique Perspective of Television and its Effects: A Pilot Study. *American Sociological Review*, 18, 312.

Maier, M., Retzbach, J., Glogger, I. & Stengel, K. (2018). *Nachrichtenwerttheorie* (2., akt. Aufl.) . Nomos Verlag.

Maurer, M. & Reinemann, C. (2006). *Medieninhalte: Eine Einführung*. Springer Science & Business Media.

Miggelbrink, J. (2018). Shitstorm, flaming, public shaming. Wenn Wissenschaft und Wissenschaftler/innen Wellen der Empörung auslösen. In F. Meyer, J. Miggelbrink & K. Beurskens (Hrsg.), *Ins Feld und zurück – Praktische Probleme qualitativer Forschung in der Sozialgeographie* (S. 178–184). Wiesbaden: Springer.

Neuberger, C. (2009). Internet, Journalismus und Öffentlichkeit. Analyse des Medienumbruchs. In C. Neuberger, C. Nuernbergk & M. Rischke (Hrsg.), *Journalismus im Internet: Profession – Partizipation – Technisierung* (S. 19–105). Wiesbaden: VS.

Stegbauer, C. (2018). *Shitstorms*. Wiesbaden: Springer.

Stichweh, R. (2014). Wissensordnungen und Wissensproduktion im 21. Jahrhundert. Soziologiekolumne. *Merkur*, 68(4), 336–344.

Weingart, P. (2001). *Die Stunde der Wahrheit? Zum Verhältnis der Wissenschaft zu Politik, Wirtschaft und Medien in der Wissensgesellschaft*. Weilerswist: Velbrück.

Angaben zur Autorin:

Professor Dr. Hannah Schmid-Petri
Lehrstuhl für Wissenschaftskommunikation
Universität Passau
Innstraße 33a
94030 Passau
E-Mail: Hannah.Schmid-Petri@uni-passau.de

Hannah Schmid-Petri ist Inhaberin des Lehrstuhls für Wissenschaftskommunikation an der Universität Passau. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der öffentlichen Kommunikation über wissenschaftliche Themen, der Politisierung von Wissenschaft sowie in der Veränderung von Kommunikationsprozessen durch digitale Medienumgebungen. Ein inhaltlicher Schwerpunkt ihrer Forschung liegt auf der Kommunikation über den Klimawandel.

Medienethische Verantwortung bei der Berichterstattung über anonyme Vorwürfe in der Wissenschaft: Beispiele aus der Spruchpraxis des Deutschen Presserats

Sonja Volkmann-Schluck

Anonyme Vorwürfe können zur Aufdeckung relevanter Missstände in der Wissenschaft beitragen, aber auch gravierende Folgen für die Beschuldigten haben. Deshalb stellt sich die Frage nach den Maßstäben, die Medien für eine verantwortungsvolle Berichterstattung über anonyme Vorwürfe anlegen. An die ethischen Grundsätze im Pressekodex gebundene Redaktionen wägen vor der Veröffentlichung anonymer Hinweise ab, was vorrangig ist: Das Informationsinteresse der Öffentlichkeit oder die Folgen für die von der Berichterstattung Betroffenen. Wie Beispiele aus der Spruchpraxis des Deutschen Presserats zeigen, spielt dabei die Relevanz der Vorwürfe – also die Funktion der Betroffenen innerhalb der Hochschule sowie die Schwere der Anschuldigungen – eine zentrale Rolle. Grundlegend ist auch die Einhaltung der journalistischen Sorgfalt, die Redaktionen zur Überprüfung und akkuraten Wiedergabe von Anschuldigungen verpflichtet.

1 Einleitung

Anonyme Hinweise gehören zum Alltag von Redaktionen. Seien es Informationen über Korruption in der Kommunalverwaltung, in Unternehmen oder über Missstände an Schulen: Ohne vertraulich weitergereichte Hinweise könnten die Medien ihre Informations- und Kontrollfunktion nicht hinreichend erfüllen. Weitreichende Skandale wie die Watergate-Affäre, die 1974 zum Rücktritt von Präsident Richard Nixon führte, wären ohne einen geheimen Informanten nie aufgedeckt worden. Auch die MeToo-Debatte und die Diskussion über Missbrauch in der katholischen Kirche wären wahrscheinlich nie geführt worden, hätten sich die Betroffenen nicht unter dem Schutz der Anonymität an die Medien gewandt. Der Quellen- und Informantenschutz hat deshalb einen hohen Stellenwert für die Presse- und Meinungsfreiheit (vgl. Mascolo, 2020, S. 3).

Anonyme Anschuldigungen, die sich auf Plagiate oder andere Formen wissenschaftlichen Fehlverhaltens beziehen, sind für Redaktionen deshalb zunächst eine Information, der sie nachgehen werden. Ob und in welcher Form sie dann über diese Hinweise berichten, hängt jedoch von unterschiedlichen Kriterien ab: Lassen sich die Vorwürfe verifizieren? Ist die Quelle vertrauenswürdig? Wie schwer wiegen die Verdächtigungen

und welche Folgen haben sie für die Beschuldigten? Denn neben der Aufgabe der Medien, *„Öffentlichkeit herzustellen und über Themen und Ereignisse von öffentlichem Interesse zu berichten“*, gibt es *„moralische Grenzen der Informationspflicht, sofern der Grad der Schädigung durch die Berichterstattung den Nutzen überwiegt“* (Schicha, 2019, S. 35). Im Bereich des Rechts haben sich Grundsätze der Verdachtsberichterstattung etabliert, die bei der Berichterstattung über mögliche Straftaten einer „Prangerwirkung“ für die Betroffenen vorbeugen sollen, wie etwa die Unschuldsvermutung oder die Zurückhaltung bei der identifizierenden Berichterstattung über Beschuldigte. Bei Nichteinhaltung haben Betroffene die Möglichkeit einer Abmahnung, einstweiligen Verfügung oder sogar Klage auf Schadenersatz (Wilde, Beuger & Solmecke, 2020).

Darüber hinaus hat sich ein Großteil der deutschen Medien auf freiwilliger Basis zu ethischer Berichterstattung verpflichtet. Die meisten Verlage und Rundfunkanstalten bekennen sich zum Pressekodex, der ethische Richtlinien für die journalistische Arbeit festlegt. Presseethisch gebundene Redaktionen wägen vor der Veröffentlichung anonymer Informationen ab, was relevanter ist: das Informationsinteresse der Öffentlichkeit oder die Folgen für die von der Berichterstattung Betroffenen. Im Bereich der Presse und deren Online-Medien wacht der Deutsche Presserat als Beschwerdestelle für Leserinnen und Leser über die Einhaltung dieser Prinzipien.

Im Folgenden soll exemplarisch dargestellt werden, wo die ethischen Maßstäbe bei der Berichterstattung über anonyme Anschuldigungen liegen. Dazu werden Fälle aus der Spruchpraxis des Deutschen Presserats vorgestellt, die sich überwiegend im Spannungsfeld zwischen dem öffentlichen Interesse auf der einen und der presseethischen Verantwortung für die Beschuldigten auf der anderen Seite bewegen. Bei der Auswahl der Fälle bestand kein Anspruch auf Repräsentativität; es handelt sich überwiegend um die Verschriftlichung meines Vortrags bei der Tagung „Absender unbekannt“ am 21. Februar 2020 an der Universität Passau, der den Teilnehmenden einen möglichst anschaulichen Einblick in die Spruchpraxis des Presserats gewähren sollte.

Zunächst werden die Aufgaben und Funktionsweise des Presserats als Freiwillige Selbstkontrolle der Presse (Kapitel 2) skizziert. Darauf folgen die Beschreibung des methodischen Vorgehens bei der Auswahl der Fälle und die Erläuterung der Ziffern im Pressekodex, die für die Berichterstattung über anonyme Beschwerden in der Wissenschaft als relevant für die Beantwortung der Fragestellung erachtet wurden (Kapitel 3). Anschließend werden die ausgewählten Entscheidungen des Presserats vorgestellt (Kapitel 4). Am Ende wird zusammengefasst, welche medienethischen Maßstäbe sich für die Berichterstattung über anonyme Anschuldigungen ergeben (Kapitel 5).

2 Deutscher Presserat als Freiwillige Selbstkontrolle

Der Deutsche Presserat ist die Freiwillige Selbstkontrolle der Printmedien und deren Online-Auftritte in Deutschland. 1956 von den beiden großen Journalistengewerkschaften und Verlegerverbänden gegründet, sollte er als Selbstregulierungsinstanz dem Versuch der damaligen Bundesregierung entgegenzutreten, durch ein Bundespressegesetz die Pressefreiheit in der noch jungen Bundesrepublik einzuschränken. Indem die Presse sich selbst reguliert, beugt sie staatlicher Kontrolle vor – dieses Prinzip gilt bis heute. Viermal im Jahr beraten 28 Angehörige der Branche – Mitglieder der Journalisten- und Verlegerverbände – über die beim Presserat eingegangenen Beschwerden von Leserinnen und Lesern. Entscheidungsgrundlage ist der Pressekodex, der in 16 Ziffern ethische Maßstäbe für journalistisches Handeln festlegt. Gemäß der Aufgabe von Medienethik, „*Regeln für ein verantwortliches Handeln in der Produktion, Distribution und Rezeption von Medien zu formulieren und zu begründen*“ (Schicha, 2003, S. 46), legt der Pressekodex Handlungsempfehlungen für einen verantwortungsvollen Umgang mit den möglichen Folgen von Berichterstattung fest – etwa die Wahrung der Menschenwürde, den Täter- und Opferschutz, faire Recherche und die Vermeidung übertrieben sensationeller Darstellung von Gewalttaten. Weitere Ziffern des Pressekodex sollen die Glaubwürdigkeit der Medien gegenüber Leserinnen und Lesern wahren: etwa die Verpflichtung zu Wahrhaftigkeit und Sorgfalt, zur Trennung von Werbung und Redaktion sowie zur Richtigstellung bei fehlerhafter Berichterstattung.

Sieht der Presserat einen Verstoß gegen den Kodex, kann er Sanktionen aussprechen, von denen die Schärfste die öffentliche Rüge ist. Die Sanktionen sind keine juristischen Maßnahmen, sondern sollen dazu dienen, gemäß der Reflexionsfunktion von Medienethik eine redaktionsinterne bzw. öffentliche Diskussion über Kodexverstöße zu initiieren. Ethisch gebundene Medien verpflichten sich dazu, öffentliche Rügen abzudrucken bzw. online zu veröffentlichen. Die meisten Rügen spricht der Presserat jährlich wegen mangelnder Trennung von redaktionellen und werblichen Inhalten aus, dicht gefolgt von Verletzungen des Persönlichkeitsschutzes nach Ziffer 8 des Pressekodex. Hier geht es meist um Verstöße gegen den Opferschutz, beispielsweise bei der identifizierenden Darstellung von Betroffenen bei Unfällen oder Straftaten (Presserat, 2020, Jahresbericht).

3 Methodisches Vorgehen

Zur Auswahl der hier vorgestellten Presserats-Entscheidungen wurden Fälle aus den vergangenen zehn Jahren (2009–2019) herausgesucht, die in vollständig anonymisierter Form über die Online-Datenbank des Presserats einsehbar sind und die im Folgenden mit dem jeweiligen Aktenzeichen zitiert werden. Verwendet wurden die Schlagworte

„Wissenschaft“, „Universität“, „Plagiat“, „Verdachtsberichterstattung“, „Anonym“, „Anschuldigungen“. Demnach ist das Beschwerdeaufkommen zu anonymen Anschuldigungen in der Wissenschaft beim Presserat gering: Beispielsweise wurden lediglich 37 Entscheidungen bei der Eingabe des Suchworts „Universität“ gefunden, von denen sich ein Großteil nicht auf anonyme Anschuldigungen bezog.

Gemäß dem Ziel dieser Arbeit, anschauliche Beispiele für die Spruchpraxis des Presserats zu liefern, wurden Fälle ausgewählt, die ein relevantes Spektrum an Ziffern im Pressekodex abbilden. Ein Fall bezieht sich auf den in Ziffer 8 des Pressekodex festgelegten Persönlichkeitsschutz und damit auf die zentrale Frage, ob die Namensnennung der verdächtigten Person in dem vorliegenden Bericht presseethisch in Ordnung war. In einem weiteren Fallbeispiel musste der Presserat entscheiden, ob die Unschuldsvermutung nach Ziffer 13 eingehalten wurde. Hier wurde – wegen seiner Anschaulichkeit – auf einen Fall aus dem nicht-wissenschaftlichen Kontext zurückgegriffen. In weiteren Beispielen aus der Spruchpraxis des Presserats geht es um die Frage, ob die Sorgfaltspflicht nach Ziffer 2 des Pressekodex bei Vermutungen über mögliches Fehlverhalten in der Wissenschaft eingehalten wurde und ob bestimmte Unterstellungen die Ehre einer Beschuldigten nach Ziffer 9 des Pressekodex verletzen. Schließlich werden Entscheidungen vorgestellt, die sich mit dem Rechercheverhalten von Journalistinnen und Journalisten nach Ziffer 4 des Pressekodex bei der Berichterstattung über mögliche Plagiate beschäftigen.

4 Berichte über anonyme Hinweise zu Fehlverhalten in der Wissenschaft – Beispiele aus der Spruchpraxis des Presserats

Im Jahr 2012 kritisiert ein Leser gegenüber dem Presserat einen Zeitungsbericht über eine Professorin unter Plagiatsverdacht. Eine Regionalzeitung hatte online über die Vorwürfe berichtet, ein Foto der Beschuldigten verwendet und sie außerdem mit Vornamen und dem ersten Buchstaben ihres Nachnamens genannt. Die Hochschullehrerin solle sich großzügig an wissenschaftlichen Arbeiten anderer bedient haben, worauf die Hochschule ihr den Titel entzogen habe. Seit Jahren schwele darüber ein Streit zwischen ihr und der Hochschule, an der sie promoviert wurde, heißt es in dem Artikel. Das zuständige Verwaltungsgericht habe jetzt entschieden, dass der Entzug zu Recht erfolgte. Die Professorin habe nun Berufung eingelegt. Für eine Stellungnahme sei sie für die Redaktion nicht erreichbar gewesen, heißt es weiter in dem Bericht.

Der Leser bittet den Presserat um Prüfung, weil er einen Verstoß gegen den Persönlichkeitsschutz nach Ziffer 8 des Pressekodex vermutet. Die Professorin sei durch ihr Foto und die Abkürzung ihres Namens für einen erweiterten Personenkreis erkennbar; per Suchmaschine könne man ihren kompletten Namen herausfinden. Der Presserat holt eine Stellungnahme bei der Redaktion ein, welche die identifizierende Bericht-

erstattung verteidigt: Es handele sich nicht um einen Verdacht, sondern um eine schwerwiegende Verfehlung der Professorin. Sie habe die Universität, die Studierenden und Kolleginnen bzw. Kollegen vorsätzlich getäuscht.

Der Presserat prüft die Beschwerde auf Ziffer 8 des Pressekodex, nach der die Presse *„das Privatleben des Menschen und seine informationelle Selbstbestimmung“* achtet. *„Bei einer identifizierenden Berichterstattung muss das Informationsinteresse der Öffentlichkeit die schutzwürdigen Interessen von Betroffenen überwiegen“*, legt die Ziffer fest (Presserat, 2020, Pressekodex). Der zuständige Beschwerdeausschuss kommt zu dem Schluss, dass in diesem Fall das öffentliche Interesse an der Professorin überwiegt und die identifizierende Berichterstattung zulässig ist. *„Der Vorwurf, ein Plagiat erstellt zu haben, wiegt insbesondere deshalb schwer, weil der Titel Professor (FH) durch Anstellung bei einer Fachhochschule und damit durch die universitäre Öffentlichkeit verliehen wird. Voraussetzung hierfür ist oft eine Doktorarbeit, die vorliegend als Plagiat eingestuft wird. Mit ihrem Verhalten berührt sie öffentliche Interessen. Es ist Aufgabe der Presse, derartige Missstände und Verfehlungen aufzuarbeiten. Die Bedeutung dieser Angelegenheit für die Öffentlichkeit lässt die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen zurücktreten“*, heißt es in der Begründung (Presserat, 2011, Az. 255/11/2). Ausschlaggebend für die ethische Zulässigkeit war hier die Schwere des Vorwurfs, und dass dieser öffentliche Interessen berührte. Außerdem gingen die Beschuldigungen der Professorin über einen bloßen Verdacht hinaus – die Universität hatte ihr bereits den Dokortitel aberkannt, und es gab ein Gerichtsurteil.

An einer bloßen Anschuldigung hingegen besteht nicht automatisch ein öffentliches Interesse, wie ein weiterer Fall aus der Spruchpraxis des Presserats zeigt. Dieser stammt zwar nicht aus dem Hochschulbereich, wurde aber wegen seiner Anschaulichkeit für diese Arbeit ausgewählt. Eine Regionalzeitung fragte in der Überschrift, ob die Leitung einer örtlichen Klinik bestechlich sei. *„Besorgte Bürger“* hätten Anzeige gegen den Geschäftsführer erstattet. Er solle seiner heutigen Ehefrau eine mit 400000 Euro dotierte Stelle geschaffen haben, für die sie nicht im Geringsten qualifiziert gewesen sei. Die von der Zeitung erhobenen Vorwürfe hätten sich als haltlos erwiesen, heißt es in der Beschwerde, die beim Presserat eingeht. Das Ermittlungsverfahren sei mangels eines Anfangsverdachts eingestellt worden. Außerdem habe die Redaktion versäumt, das Ehepaar mit den Vorwürfen zu konfrontieren. Sie gebe ohne weitere Recherche den Inhalt der Strafanzeige einseitig wieder. In ihrer Stellungnahme berichtet die Redaktion, sie habe bereits eine Unterlassungserklärung abgegeben, damit sei die Angelegenheit erledigt.

In diesem Fall stellt der Presserat gleich zwei Verstöße gegen den Pressekodex fest und spricht eine öffentliche Rüge aus. Zunächst sieht er eine massive Verletzung der journalistischen Sorgfaltspflicht nach Ziffer 2 des Pressekodex, nach der *„zur Veröffent-*

lichung bestimmte Informationen in Wort, Bild und Grafik [...] mit der nach den Umständen gebotenen Sorgfalt auf ihren Wahrheitsgehalt zu prüfen und wahrheitsgetreu wiederzugeben“ sind (Presserat, 2020, Pressekodex). „Allein aufgrund einer anonymen Strafanzeige, die für sich genommen noch gar keine Aussage über den Wahrheitsgehalt der erhobenen Vorwürfe trifft, berichtet die Zeitung umfangreich über [...] die [...] vermeintlichen Straftaten“, heißt es in der Begründung des Presserats (Presserat, 2019, Az. 267/19/2). Und weiter: „Erschwerend kommt hinzu, dass den Betroffenen nicht ausreichend Gelegenheit gegeben wurde, sich zu den Vorwürfen zu äußern“. So gab der Artikel – bis auf eine kurze Einleitung – ausschließlich den Inhalt der Strafanzeige wieder, der Leserschaft wurde durch die Bezugnahme auf die Staatsanwaltschaft, welche eingeschaltet worden sei, „um einen schweren Verdacht zu prüfen“, suggeriert, die strafrechtliche Maschinerie sei bereits angelaufen. Tatsächlich war zu diesem Zeitpunkt die Strafanzeige noch nicht einmal bei der Staatsanwaltschaft eingegangen. Insofern liegt auch ein Verstoß gegen die Unschuldsvermutung nach Ziffer 13, Richtlinie 13.1 vor, nach der die Presse „nicht vorverurteilen“ darf (Presserat, 2020, Pressekodex).

Unbestätigte Vorwürfe können auch eine Ehrverletzung von Beschuldigten nach Ziffer 9 des Pressekodex darstellen, wie das folgende Beispiel einer Dozentin zeigt, die für ihre strenge Bewertung einer Mathematik Klausur angegangen wurde. Von 400 Studierenden hätten nur 21 die Einführungsklausur bestanden, heißt es im Artikel einer Gewerkschaftszeitung. Für alle anderen verlängere sich das Studium um ein Jahr, da der Kurs nur im Wintersemester angeboten werde. Der Auftrag, „Begeisterung für die Mathematik“ zu wecken, sei von der namentlich genannten Dozentin zu einer „Publikumsbeschimpfung [...] pervertiert“ worden, schreibt die Redaktion. Eine Mail der Studierenden an die Dozentin sei mit der Begründung „Niveau einer 4. Grundschulklasse“ [...] „pauschal und arrogant abqualifiziert“ worden, heißt es weiter in dem Beitrag (Presserat, 2012, Az. 502/12/1). Die Vorwürfe seien sachlich nicht richtig wiedergegeben, heißt es in der Beschwerde beim Presserat. Unter anderem habe die Dozentin nicht vom „Niveau einer Grundschulklasse“ gesprochen, und das Studium verlängere sich auch nicht automatisch um ein Jahr. Die Beschwerdeführerin wehrt sich außerdem gegen die Formulierung, die Dozentin habe ihren Auftrag „gründlich pervertiert“. Die Redaktion entgegnet in ihrer Stellungnahme gegenüber dem Presserat, dass es nicht um eine persönliche Diffamierung der Dozentin gegangen sei, sondern um Kritik an der Philosophie der Lehrerbildung an der betroffenen Universität. Der Autor räumt ein, dass er die Betroffene vor der Veröffentlichung nicht kontaktiert habe. Er habe sich auf die Äußerungen von betroffenen Studierenden gestützt. Anlass der Berichterstattung seien die „übereinstimmenden, unabhängig voneinander vorgebrachten zahlreichen Vorwürfe bezüglich einiger pauschalisierender Abwertungen der Studierenden und Demütigungen Einzelner“ gewesen, die sie auch der zuständigen Gewerkschaft gemeldet hätten.

Der Presserat erkennt hier eine Sorgfaltspflichtverletzung nach Ziffer 2 des Pressekodex und spricht seine zweitschärfste Sanktion, eine Missbilligung, aus. *„Angesichts der dürrftigen Quellenlage und des Umstands, dass bei einer solchen Veröffentlichung schwerwiegende Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen der betroffenen Gastdozentin eintreten könnten, hätte der Autor ihr Gelegenheit geben müssen, zu den Vorwürfen Stellung zu beziehen“*, begründet der Presserat seine Entscheidung. Er sieht in der fehlenden Gegenrecherche einen Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht nach Ziffer 2 des Pressekodex. Außerdem wurde Ziffer 9 des Pressekodex verletzt, wonach es journalistischer Ethik widerspricht, *„mit unangemessenen Darstellungen in Wort und Bild Menschen in ihrer Ehre zu verletzen“* (Presserat, 2020, Pressekodex). *„Die unangemessene Kritik betrifft ihre berufliche und persönliche Sphäre. Mit dem Fehlen der Gegenrecherche werden die Vorwürfe zu Tatsachen erhoben“*, begründet der zuständige Beschwerdeausschuss seine Entscheidung.

Fest steht also, dass Redaktionen den Wahrheitsgehalt von (anonymen) Vorwürfen so sorgfältig wie möglich überprüfen bzw. „gegenchecken“ müssen. Hierbei dürfen Journalistinnen und Journalisten nach Ziffer 4 des Pressekodex keine „unlauteren Methoden“ verwenden. Was damit gemeint ist, zeigt ein Beispiel einer Recherche zu Plagiatsvorwürfen gegen einen freiberuflichen Hochschuldozenten, über die der Presserat zu entscheiden hatte. Ein Journalist schreibt eine Mail an den Dozenten, dem auf einer öffentlichen Plattform Plagiatsvorwürfe gemacht werden. Die Mail geht an dessen hauptberufliche Adresse außerhalb der Hochschule, in Kopie an einen Kollegen sowie an die allgemeine Firmen-Adresse. Wenig später erneuert der Journalist seine Anfrage: Äußere sich der Dozent nicht binnen einer gesetzten Frist, werde er die berufsständische Kammer, eine Akademie und eine Hochschule, an der der Beschuldigte Dozent bzw. Honorarprofessor ist, sowie die Staatsanwaltschaft zu der Sache befragen. Der Presserat sieht im Verhalten des Journalisten einen klaren Verstoß gegen die in Ziffer 4 gezogenen Grenzen der Recherche und spricht seine zweitschärfste Sanktion aus, eine Missbilligung. *„Das Gremium bewertet insbesondere den Umstand, dass der Journalist, obwohl ihm die persönliche E-Mail-Adresse [...] bekannt war, an die dienstliche Adresse geschrieben hat. Das ist eine unlautere Methode im Sinne der Ziffer 4 des Pressekodex. Der Journalist hätte sich angesichts des potenziell rufschädigenden Inhalts seiner Anfrage an die Privatadresse wenden müssen. Dies insbesondere deshalb, weil ein zeitlicher Druck nicht zu erkennen ist“*, heißt es in der Begründung. Außerdem stellt der Presserat einen *„nötigenden Effekt“* fest, *„wenn der Journalist androht, weitere Stellen mit seiner Anfrage zu konfrontieren, sollte der Betroffene sich nicht äußern. Das ist unlauter im Sinne der Ziffer 4 des Kodex“* (Presserat 2019, Az. 606/18/1).

Anders liegt die Beurteilung des Presserats von Recherchemethoden über einen möglichen Plagiatsfall an einer privaten Hochschule. Der Autor eines kritischen Artikels habe sich wegen eines Plagiatsverdachts per Mail an eine dortige Professorin gewandt

und sie mit einer Woche Frist um Stellungnahme gebeten, heißt es in der Beschwerde beim Presserat. Etwa zwei Wochen später habe der Journalist ihr wieder geschrieben und eine weitere Frist für die Antwort gesetzt. Jedoch habe er kurze Zeit später den Kanzler über seine Anfrage zu den Plagiatsvorwürfen per Mail informiert und die allgemeine Hochschul-Adresse auf Kopie gesetzt. Der Journalist habe zudem angekündigt, sich an die Rechtsaufsicht und den Wissenschaftsrat zu wenden. Die Rechtsabteilung der Zeitung schreibt in ihrer Stellungnahme an den Presserat, der Autor habe in geradezu vorbildlicher Weise zu erheblichen Missständen an der staatlich anerkannten Hochschule recherchiert.

Dieses Mal erkennt der Beschwerdeausschuss keinen Verstoß gegen die in Ziffer 4 des Kodex definierten Grenzen der Recherche. Die Beschwerde ist unbegründet. „*Da der Plagiatsverdacht bei einer Dozentin auch Auswirkungen auf die Arbeit der Hochschule hat, ist deren Umgang mit den Vorwürfen relevant*“. Hinzu komme, dass die Professorin offensichtlich zentral in die Organisation der Hochschule eingebunden sei (Presserat, 2019, Az. 267/19/2). Im Unterschied zur Recherche zu dem unter Plagiatsverdacht stehenden Dozenten lag also hier ein berechtigtes öffentliches Interesse an den Vorwürfen gegen die Professorin vor, welches letztlich die Recherchemethode rechtfertigte. In diesem Fall hielt der Presserat es für presseethisch in Ordnung, weitere Hochschulangehörige auf Kopie zu setzen bzw. anzukündigen, den Wissenschaftsrat zu informieren. Schließlich hatten die Vorwürfe Auswirkungen auf die Arbeit der Hochschule bzw. hatte die Professorin eine wichtige Funktion innerhalb der Institution.

5 Fazit: Presseethische Kriterien für die Berichterstattung über anonyme Anzeigen in der Wissenschaft

Oberstes Kriterium für die Veröffentlichung von anonymen Anschuldigungen ist die Abwägung, ob an ihnen ein berechtigtes öffentliches Interesse besteht oder ob der Schutz der Persönlichkeit der Beschuldigten überwiegt. Wie die Beispiele aus der Spruchpraxis zeigen, hängt die Entscheidung darüber immer vom Einzelfall ab. Der Presserat entscheidet immer nur rückblickend anhand von eingegangenen Beschwerden und ist zurückhaltend mit allgemeinen Empfehlungen, die über den Pressekodex hinausgehen. Alles andere wäre mit der Pressefreiheit nicht vereinbar.

Dennoch lassen sich einige Regeln und Anhaltspunkte für journalistisches Handeln aus den vorgestellten Fallbeispielen ableiten. Für ein berechtigtes öffentliches Interesse an einer identifizierenden Berichterstattung über anonyme Hinweise in der Wissenschaft spricht, wenn der oder die Betroffene unmittelbar in den Hochschulzusammenhang eingebunden ist und er oder sie hier eine (verantwortungsvolle) Funktion bekleidet. Umso schwerer wiegt das öffentliche Interesse, wenn die Vorwürfe bereits durch die

Hochschule bzw. Gerichte überprüft werden oder wurden. Ausschlaggebend ist außerdem, dass die Vorwürfe nach den Regeln der Sorgfaltspflicht auf ihren Wahrheitsgehalt überprüft werden. Die Wiedergabe von bloßen Gerüchten oder einseitigen Anschuldigungen widerspricht dem Pressekodex. So ist es unabdingbar, dass Redaktionen den Beschuldigten die Gelegenheit geben, zu den Vorwürfen Stellung zu beziehen. Wie ein Fallbeispiel gezeigt hat, war es gerechtfertigt, hier auch die Hochschulleitung mit einzubeziehen, weil die beschuldigte Person eine relevante Funktion in der Institution einnahm. In jedem Fall müssen Redaktionen die Unschuldsvermutung bei ihrer Berichterstattung wahren und dürfen die Betroffenen nicht vorverurteilen.

Literatur

Deutscher Presserat. (2011). *Plagiatsvorwürfe gegen eine Professorin. Sie soll Studenten, Kollegen und Prüfer vorsätzlich getäuscht haben*. Aktenzeichen 0255/11/2. Abgerufen am 28.09.2020 von <https://recherche.presserat.info>.

Deutscher Presserat. (2012). *Mathematischer „Todeskuss“ an der Uni. Auf Studierenden-Aussagen gestützt und nicht die Betroffene befragt*. Aktenzeichen 0502/12/1. Abgerufen am 28.09.2020 von <https://recherche.presserat.info>.

Deutscher Presserat. (2019). *Doktorarbeit unter Plagiatsverdacht. Journalist missachtet Grundregeln der Recherche*. Aktenzeichen 0606/18/1. Abgerufen am 28.09.2020 von <https://recherche.presserat.info>.

Deutscher Presserat. (2019). *Schwere Vorwürfe gegen ein Ehepaar. Zeitung verstößt massiv gegen presseethische Grundsätze*. Aktenzeichen 0267/19/2. Abgerufen am 28.09.2020 von <https://recherche.presserat.info>.

Deutscher Presserat. (2019). *Eine Professorin unter Plagiatsverdacht. Autor recherchiert bei Hochschule und stößt wiederholt auf Widerstand*. Aktenzeichen 0338/19/1. Abgerufen am 28.09.2020 von <https://recherche.presserat.info>.

Deutscher Presserat. (2020). *Jahresbericht 2019*. Abgerufen am 28.09.2020 von https://www.presserat.de/jahresberichte-statistiken.html?file=files/presserat/bilder/Downloads%20Jahresberichte/Jahresbericht_2019.pdf.

Deutscher Presserat. (2020). *Publizistische Grundsätze (Pressekodex)*. Abgerufen am 28.09.2020 von <https://www.presserat.de/pressekodex.html>.

Mascolo, G. (2019). Zur Stärkung der Pressefreiheit. *journalist*. Abgerufen am 28.09.2020 von <https://www.journalist.de/startseite/detail/article/zur-staerkung-der-pressefreiheit>.

Schicha, C. (2003) Medienethik und Medienqualität. *Zeitschrift für Kommunikationsökologie* 2/2003, S. 44–53. Abgerufen am 28.09.2020 von http://www.schicha.net/fileadmin/user_upload/Texte/medienethik_und_medienqualit_t.pdf.

Schicha, C. (2019). *Medienethik*. München: UVK Verlag.

Wilde, R., Beuger, M. & Solmecke, C (2020). *Die Verdachtsberichterstattung: Wann Journalisten und Blogger über Straftaten schreiben dürfen*. Abgerufen am 28.09.2020 von <https://www.wbs-law.de/medienrecht/presserecht/persoenlichkeitsrecht/verdachtsberichterstattung/>.

Angaben zur Autorin:

Sonja Volkmann-Schluck
Referentin Öffentlichkeitsarbeit
Deutscher Presserat
Fritschestraße 27/28
10585 Berlin
E-Mail: volkmann-schluck@presserat.de
<http://www.presserat.de>

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Konzept:

Die Zeitschrift „Beiträge zur Hochschulforschung“ bietet Hochschulforschenden und Akteuren im Hochschulbereich die Möglichkeit zur Erstveröffentlichung von Artikeln, die wichtige Entwicklungen im Hochschulbereich aus unterschiedlichen methodischen und disziplinären Perspektiven behandeln. Dabei wird ein Gleichgewicht zwischen quantitativen und qualitativen empirischen Analysen, Vergleichsstudien, Überblicksartikeln und Einblicken in die Praxis angestrebt.

Eingereichte Artikel sollten klar und verständlich formuliert, übersichtlich gegliedert sowie an ein Lesepublikum aus unterschiedlichen Disziplinen mit wissenschaftlichem und praxisbezogenem Erwartungshorizont gerichtet sein.

Review-Verfahren:

Wie für eine wissenschaftliche Zeitschrift üblich, durchlaufen alle eingereichten Manuskripte eine externe Begutachtung durch anonyme Sachverständige (double blind). Dabei kommen je nach Ausrichtung des Artikels folgende Kriterien zum Tragen: Relevanz des Themas, Berücksichtigung des hochschulpolitischen Kontexts, Praxisbezug, theoretische und methodische Fundierung, Qualität der Daten und empirischen Analysen, Berücksichtigung der relevanten Literatur, klare Argumentation und Verständlichkeit für ein interdisziplinäres Publikum. Die Autorinnen und Autoren werden über das Ergebnis schriftlich informiert und erhalten gegebenenfalls Hinweise zur Überarbeitung.

Umfang und Form der eingereichten Manuskripte:

Manuskripte sollten bevorzugt per E-Mail eingereicht werden und einen Umfang von 20 Seiten/50 000 Zeichen mit Leerzeichen nicht überschreiten (Zeilenabstand 1,5, Arial 11). Ergänzend sollten je ein Abstract (maximal 1000 Zeichen mit Leerzeichen) in deutscher und in englischer Sprache sowie Anschrift und Angaben zur beruflichen Funktion des Autors beigefügt sein. Die Druckfassung wird extern von einem Graphiker erstellt.

Bitte beachten Sie in jedem Fall bei Einreichung eines Manuskripts die ausführlichen verbindlichen Hinweise für Autoren unter <http://www.bzh.bayern.de>.

Kontakt:

Dr. Lydia Hartwig

E-Mail: Beitraege@ihf.bayern.de

Aus dem Inhalt

Clemens Striebing, Sascha Schneider, Martina Schraudner: Die Verbreitung und Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens in Forschungsorganisationen: Die größten Herausforderungen am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft

Jana Lasser, Lindsey Bultema, Anja Jahn, Michaela Löffler, Vera Minneker, Cornelia van Scherpenberg: Power abuse and anonymous accusations in academia – Perspectives from early career researchers and recommendations for improvement

Heike Egner, Anke Uhlenwinkel: Entlassung und öffentliche Degradierung von Professorinnen. Eine empirische Analyse struktureller Gemeinsamkeiten anscheinend unterschiedlicher „Fälle“

Maike Reimer, Isabell Welp: Vorurteile und Verfahren beim Umgang mit anonymen Anschuldigungen: Was Forschungsorganisationen richtig und falsch machen können

Bernhard Kempen: Kein Platz für falsche Rücksichtnahmen und Anschuldigungen

Harald von Kalm: Welche Neuerungen bringt der Kodex „Leitlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis“ im Vergleich zur vorhergehenden Denkschrift?

Kenneth Westhues: Three stories and five questions arising from research on academic mobbing

Kai von Lewinski: Der Elfenbeinturm im Sturm der Entrüstung – Rechtliche Vorgaben für die universitäre Krisenkommunikation

Hjördis Czesnick, Stephan Rixen: Sind anonyme Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten ein Problem? – Eine Einschätzung aus Sicht des „Ombudsman für die Wissenschaft“

Klaus Herrmann: Wie Hochschulen mit anonymen Verdachtsäußerungen umgehen müssen

Hannah Schmid-Petri: Krisenkommunikation in der Wissenschaft – Die Reaktion auf Anschuldigungen und der Umgang mit Skandalen

Sonja Volkmann-Schluck: Medienethische Verantwortung bei der Berichterstattung über anonyme Vorwürfe in der Wissenschaft: Beispiele aus der Spruchpraxis des Deutschen Presserats