



Machtmissbrauch und Konfliktlösung

N² Positionspapier¹, Mai 2019

von den Helmholtz Juniors, den Promovierenden des IPP Mainz, dem Leibniz PhD Network, dem Max Planck PhDnet.

Anmerkung

Im N² - Network of Networks arbeiten die Helmholtz Juniors, die Promovierenden des Internationalen PhD Programms Mainz, das Leibniz PhD Network, und das Max Planck PhDnet zusammen. Institutionsübergreifend diskutieren wir Themen, um so die Aufmerksamkeit bezüglich problematischer Situationen im Leben von Promovierenden zu steigern und die besten Ideen für angemessene Lösungen dieser Probleme zu finden.

Präambel

N² repräsentiert über 15,000 Promovierende, die mit unseren Forschungsorganisationen assoziiert sind. Unsere Motivation ist es, uns für gute Arbeitsbedingungen von Promovierenden, deren physische und mentale Gesundheit, und die Förderung ihrer Karrieren einzusetzen. Wir sehen uns als integralen Bestandteil unserer Organisationen und wollen in enger Zusammenarbeit mit diesen und im besten Interesse aller Mitarbeitenden handeln. Damit möchten wir zum Erhalt der wissenschaftlichen Exzellenz unserer Organisationen beitragen.

Als gewählte Promovierendenvertretungen werden wir in unserer Arbeit mit Fällen von Machtmissbrauch und Belästigung konfrontiert. Zu diesen gehören zum Beispiel Beleidigungen, Demütigungen und sexuelle Belästigung. Wir sehen das Auftreten von Machtmissbrauch und die Schwierigkeiten zwischenmenschliche Konflikte zu lösen als strukturelle Probleme des akademischen Systems an und glauben, dass folgende Faktoren die Problematik maßgeblich beeinflussen:

1. Steile Hierarchien
2. Vielseitige Abhängigkeiten der Nachwuchswissenschaftler*innen
3. Hoher Publikationsdruck
4. Unzureichende Aus- und Weiterbildung von wissenschaftlichen Führungskräften in den Bereichen Personalführung und Persönlichkeitsentwicklung
5. Mangelnde Anerkennung der Leistung von Promovierenden
6. Fehlende Evaluation der Betreuenden

Unserer Ansicht nach werden das unkomplizierte Melden und die schnelle Lösung von Konflikten durch das Fehlen von wirkungsvollen Mechanismen beeinträchtigt. Dies erschwert den Schutz von Opfern von Machtmissbrauch und Belästigung, ebenso wie die Hilfe für Opfer. Eine Lösung kann nur erarbeitet werden, wenn das gesamte akademische System diese Problematik anerkennt. Wir schlagen in diesem Positionspapier differenzierte Lösungsansätze für dieses komplexe Problem vor. Diese umfassen vier zentrale Bereiche:

¹ Obwohl alle N² Mitglieder zum Max Planck PhDnet Positionspapier "Machtmissbrauch und Konfliktlösung" beigetragen haben, wurde der Großteil durch das Max Planck PhDnet formuliert. (siehe https://www.phdnet.mpg.de/44931/Machtmissbrauch-und-Konfliktlo_sung.pdf). Aufgrund der beständigen Relevanz der Thematik und neuer Einsichten, zitiert und adaptiert N² einen Großteil des PhDnet Positionspapiers.

1. Prävention von Machtmissbrauch
2. Schutz der Opfer
3. Schlichtung von Konflikten durch ein unabhängiges Komitee
4. Einführung von Konsequenzen für Zuwiderhandelnde

Der erste Schritt zur Prävention von Machtmissbrauch und Belästigung muss die Erarbeitung eines Verhaltenskodex sein, der die Verhaltenskultur in den einzelnen außeruniversitären Forschungsorganisationen definiert. Wir glauben, dass die Prävention von Machtmissbrauch und Betreuungskonflikten innerhalb des Wissenschaftssystems als ein Teil guter wissenschaftlicher Praxis angesehen werden sollte. Da Machtmissbrauch und Belästigung allen Mitarbeitenden, ungeachtet ihrer Position, widerfahren kann, ist dieses Positionspapier als Diskussionsgrundlage für das gesamte Wissenschaftssystem angelegt. Im Folgenden schlagen wir konkrete Maßnahmen vor, die integrale Bestandteile des Verhaltenskodex unserer jeweiligen Forschungsorganisation sein sollten.

1. Prävention von Machtmissbrauch

Zwei zentrale Ursachen, die Machtmissbrauch begünstigen, sind die fehlende Evaluation von Betreuenden, sowie die strukturelle Abhängigkeit von vielen Promovierenden von einer einzigen Betreuungsperson im Hinblick auf die Planungssicherheit ihres Lebensunterhalts und ihrer Karriereperspektiven. Wir schlagen daher folgende Präventionsmaßnahmen vor:

1. Promotionskomitees (Thesis Advisory Committees, TACs) müssen etabliert und ein fester Bestandteil der Arbeit und des Projektumfelds von Promovierenden werden. Für die Zusammensetzung und Arbeit von TACs müssen folgende Punkte in bindenden Richtlinien festgelegt werden:
 - a. Unabhängigkeit der Mitglieder
 - b. Anzahl und Funktion der Mitglieder
 - c. Anzahl der Treffen
 - d. obligatorische Besprechungen in Abwesenheit der Betreuungsperson
 - e. Dokumentation
2. Die Rolle von Betreuenden muss klar definiert sein: Sie begleiten und evaluieren das Projekt der Promovierenden, sind bei der Karriereförderung behilflich und achten auf die psychische und physische Gesundheit der Promovierenden.
3. Eine bindende Betreuungsvereinbarung führt die Erwartungen beider Parteien, Promovierender und Betreuender, sowie das Verfahren im Fall eines Konflikts, detailliert auf. Zusätzlich muss die Rolle der Promovierenden eindeutig definiert werden. Promovierende werden über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt und die akademischen Anforderungen, die an sie gestellt werden um einen Doktorgrad zu erlangen, erläutert.
4. Die Entscheidung über eine Vertragsverlängerung wird nicht allein von Betreuenden getroffen. Wissenschaftliche Gründe für eine Verlängerung müssen beim TAC, administrative Gründe bei der Personalabteilung, vorgebracht werden.
5. Promovierende sollten von Forschungseinrichtungen, nicht von Einzelpersonen angestellt werden. Die Forschungseinrichtung als Einheit muss für die Finanzierung und Betreuung verantwortlich sein.
6. Jede wissenschaftliche Führungskraft, die für die Ausbildung von Promovierenden zuständig ist, muss regelmäßig an verpflichtenden Führungskräfte-seminaren teilnehmen. Diese beinhalten Schulungen im Bereich Kommunikation, Konfliktlösung, Betreuung, sowie der Fähigkeit Verhaltensweisen zu erkennen, die den Verhaltenskodex oder die Sicherheitsbestimmungen verletzen.

7. Alle Promovierenden sollten an einem Einführungsworkshop teilnehmen, der über den Verhaltenskodex und Sicherheitsbestimmungen, sowie Mechanismen zur Meldung und Lösung von Konflikten informiert.
8. Feedback-Strategien um Konflikte zu verhindern, zum Beispiel durch regelmäßiges Feedback an Betreuende, müssen umgesetzt werden.

2. Schutz von Opfern

Sobald ein Konflikt auftritt, müssen der Lebensunterhalt und die wissenschaftliche Karriere der Promovierenden gesichert werden. Wir schlagen vor:

1. Die zuständige Organisation sollte dabei helfen eine neue Betreuungsperson zu finden, möglicherweise an einer anderen Universität oder Forschungseinrichtung, falls die Situation dies erfordert.
2. Eine schriftliche Vereinbarung sichert den betroffenen Promovierenden Zugang zu eigenen Forschungsdaten und -resultaten, sowie zur Forschungseinrichtung. Die Vereinbarung garantiert, dass Promovierende ihr Forschungsprojekt in einem angemessenen Rahmen abschließen können.
3. Die Beiträge der Promovierenden zu Publikationen werden ordnungsgemäß ausgewiesen, wenn von ihnen generierte Daten verwendet werden.
4. Eine Anstellung und Finanzierung der Promovierenden wird bis zur Vollendung des mit dem TAC abgestimmten Projektplans sichergestellt.
5. Ein erwiesener Betreuungskonflikt wird als Grund für eine Vertragsverlängerung, über die zuvor vereinbarte Projektdauer hinaus, anerkannt.
6. In allen Phasen der Untersuchung und Klärung von Fällen von Machtmissbrauch sollten die Promovierenden leichten Zugang zu Experten*innen, wie z.B. Psycholog*innen, erhalten. Dies kann, falls gewünscht, durch Betriebsärzte ermöglicht werden.

3. Schlichtung von Konflikten durch ein unabhängiges Komitee

Machtmissbrauch, Belästigung und zwischenmenschliche Konflikte können in unterschiedlicher Schwere auftreten. Viele Fälle spielen sich in einer Grauzone ab, die sie nach deutschem Recht nicht strafbar macht. Um einen Konflikt zu schlichten sind daher mehrere Schritte erforderlich:

1. Zur Unterscheidung von zulässigen von unzulässigen Handlungen muss ein Verhaltenskodex verabschiedet werden. Dieser bildet die Basis für die Schlichtung von Konflikten.
2. Um eine nachhaltige Schlichtung von Konflikten zu ermöglichen, muss ein mehrstufiges Verfahren, das lokale und unabhängige Konfliktlösungsmechanismen umfasst, etabliert werden.
3. Die Schlichtung wird durch ein unabhängiges Komitee, welchem alle Mitglieder der Organisation vertrauen, sichergestellt. Wir schlagen vor, dass dieses Komitee von professionellen Mediator*innen oder Ombudspersonen geleitet wird, und sich aus unparteiischen Nachwuchswissenschaftler*innen, wissenschaftlichen Führungskräften, und Mitgliedern des akademischen Mittelbaus zusammensetzt.
4. Sobald ein Konflikt gemeldet wird, wird dieser vom Schlichtungskomitee untersucht. Alle Schritte der Untersuchung müssen dokumentiert und transparent mit allen involvierten Parteien kommuniziert werden.
5. Jeder Vorfall muss von allen involvierten Parteien vertraulich behandelt werden. Jeder Verstoß, insbesondere durch Mitglieder des Schlichtungskomitees, muss persönliche Konsequenz haben.
6. Die Existenz des unabhängigen Schlichtungskomitees muss allen Mitarbeitenden der Forschungsorganisation offen und kontinuierlich kommuniziert werden.

7. Konflikte, die vom Schlichtungskomitee als solche anerkannt werden, müssen auch von der betroffenen Forschungseinrichtung anerkannt werden.

4. Einführung von Konsequenzen für Zuwiderhandelnde

Trotz aller Präventionsmaßnahmen können Konflikte, Machtmissbrauch und Belästigung überall dort auftreten, wo Menschen miteinander interagieren. Falls ein Verhalten, das den Verhaltenskodex verletzt, wiederholt auftritt oder durch eine besondere Schwere gekennzeichnet ist, müssen Konsequenzen für Zuwiderhandelnde in Betracht gezogen werden. Wir schlagen eine verbindliche und transparente Auflistung von Maßnahmen vor, die, abhängig von der Schwere der Tat, umgesetzt werden. Mögliche Konsequenzen beinhalten:

1. Obligatorische Fortbildungen und Coachings für Zuwiderhandelnde
2. Verpflichtende Ko-Betreuung von Promovierenden durch unabhängige Wissenschaftler*innen
3. Reduzierung der Anzahl von betreuten Promovierenden
4. Vollständiges Verbot über einen definierten Zeitraum, Promovierende zu betreuen und ihnen Arbeitsverträge auszustellen
5. Einbeziehung von Fördereinrichtungen bei erwiesenen Konflikten, mit der Möglichkeit zur Reduzierung, Einfrierung oder dem Ausschluss von Fördermitteln
6. Strafrechtliche Verfolgung von Zuwiderhandelnden, falls gegen das Gesetz verstoßen wurde

Wir beobachten, dass unsere Organisationen einige der vorgeschlagenen Strukturen und Maßnahmen bereits umgesetzt haben, sind jedoch überzeugt, dass mehr Anstrengungen erforderlich sind, um Promovierende ausreichend zu schützen. Diese Stellungnahme kann als Orientierung für diesen Prozess dienen. Im Angesicht der uns bekannten Ereignisse von Machtmissbrauch fordern wir, dass die Organisationen den Schutz von Promovierenden ernst nehmen und handeln. N² bietet an diesen Prozess, in Zusammenarbeit mit unseren Organisationen, aktiv mit zu gestalten.