

Machtmissbrauch und Konfliktlösung

N² Positionspapier¹, März 2019 von

Helmholtz Juniors, Promovierende des IPP Mainz, Leibniz PhD Network, 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. Wir diskutieren Themen jenseits der Zugehörigkeit zu unseren Forschungsorganisationen, 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 integrale Bestandteile unserer Organisationen und wollen in enger Zusammenarbeit mit ihnen und im besten Interesse aller Mitarbeitenden handeln. Damit möchten wir zum Erhalt der wissenschaftlichen Exzellenz unserer Organisationen beitragen.

Als Promovierendenvertretung begegnen wir Fällen von Machtmissbrauch und Belästigung, wie zum Beispiel Beleidigung, Demütigung und sexueller Belästigung. Wir erkennen das Auftreten von Machtmissbrauch und die Schwierigkeiten zwischenmenschliche Konflikte zu lösen als strukturelle Probleme des akademischen Systems. Wir glauben, dass folgende Faktoren die Problematik maßgeblich beeinflussen:

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

Unserer Ansicht nach wird die unkomplizierte Lösung von Konflikten durch einen Mangel an zuverlässigen und vertrauenswürdigen Mechanismen Konflikte zu melden erschwert. 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 und facettenreiche Lösungen für ein komplexes Problem vor. Diese umfasst vier zentrale Punkte:

1. Prävention von Machtmissbrauch
2. Schutz der Opfer
3. Schlichtung von Konflikten durch ein unabhängiges Komitee

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.

4. Einführung von Konsequenzen für Zuwiderhandelnde

Ein Verhaltenskodex, der die Kultur der jeweiligen Wissenschaftsorganisation bezüglich Machtmissbrauch und Belästigung definiert, muss der erste Schritt zur Prävention solcher Fälle sein. Wir glauben, dass die Prävention von Machtmissbrauch und Betreuungskonflikten vom Wissenschaftssystem als ein Teil guter wissenschaftlicher Praxis angesehen werden sollte. Da Machtmissbrauch und Belästigung allen Mitarbeitenden, ungeachtet ihrer Position und Organisation, widerfahren kann, ist dieses Positionspapier eine Diskussionsgrundlage für das gesamte Wissenschaftssystem. Im Folgenden schlagen wir Handlungspunkte und Maßnahmen vor, die integrale Bestandteile des Verhaltenskodex unserer jeweiligen Organisation sein sollten.

1 Prävention

Zentrale Ursachen für das Vorkommen von Machtmissbrauch sind die fehlende Evaluation von Betreuenden, sowie die Abhängigkeit des Lebensunterhalts und der Karriere von Nachwuchswissenschaftler*innen von einer einzelnen Betreuungsperson. Wir schlagen folgende Präventionsmaßnahmen vor:

1. Promotionskomitees (Thesis Advisory Committees, TACs) - müssen ein integraler Bestandteil der Arbeit und des Projektumfelds von Promovierenden sein. Damit TACs etabliert werden können, müssen bindende Richtlinien bezüglich der folgenden Punkte 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 leiten 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, 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 Entscheidungen 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 Institutionen, nicht von Einzelpersonen angestellt werden. Die Institution als Ganzes muss für die Finanzierung und Betreuung verantwortlich sein.
6. Jede wissenschaftliche Führungskraft, die für die Ausbildung von Nachwuchswissenschaftler*innen zuständig ist, muss regelmäßig an verpflichtenden Führungskräfte-Seminaren teilnehmen. Diese beinhalten Schulungen im Bereich Kommunikation, Konfliktlösung, Betreuung, sowie der Fähigkeit Verhaltensweisen, die den Verhaltenskodex oder die Sicherheitsbestimmungen verletzen, zu erkennen.

7. Alle Nachwuchswissenschaftler*innen 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 Schutzvorkehrungen

Sobald ein Konflikt auftritt, muss 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 an einem anderen Institut, 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. Beiträge der Promovierenden zu zukünftigen Publikationen werden ordnungsgemäß anerkannt, 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 bestätigter Betreuungskonflikt wird als Grund für eine Vertragsverlängerung, über die zuvor beschlossene Projektdauer hinaus, anerkannt.
6. In allen Phasen der Untersuchung und Resolution von Fällen von Machtmissbrauch sollten die Promovierenden leichten Zugang zu Experten*innen, wie z.B. Psycholog*innen, erhalten. Dies kann, falls gewünscht, durch Betriebsärzt*innen ermöglicht werden.

3 Schlichtung

Machtmissbrauch, Belästigung und zwischenmenschliche Konflikte können unterschiedliche Schwere erfahren. Viele Fälle bewegen sich in einer Grauzone, 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 nachhaltige Schlichtung von Konflikten zu ermöglichen, muss ein mehrstufiges Verfahren, das lokale und unabhängige Konfliktlösungsmechanismen beinhaltet, etabliert werden.
3. Letzteres muss durch ein unabhängiges Schlichtungskomitee, welchem allen Mitglieder der Organisation vertrauen, sicher gestellt werden. Wir schlagen vor, dass dieses Komitee von professionellen Mediator*innen oder Ombudspersonen geleitet wird, und

von unparteiischen Nachwuchswissenschaftler*innen, wissenschaftlichen Führungskräften, und Mitgliedern des akademischen Mittelbaus gebildet wird.

4. Sobald ein Konflikt gemeldet wird, wird dieser vom Komitee 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 Wissenschaftsorganisation offen und kontinuierlich kommuniziert werden.
7. Konflikte, die vom Schlichtungskomitee als solche anerkannt werden, müssen auch vom betroffenen Institut anerkannt werden.

4 Konsequenzen

Trotz aller Präventionsmaßnahmen können Konflikte, Machtmissbrauch und Belästigung überall dort auftreten, wo Menschen miteinander interagieren. Falls sich Verhalten, das den Verhaltenskodex verletzt, wiederholt oder durch eine besondere Schwere gekennzeichnet ist, müssen Konsequenzen für Täter*innen in Betracht gezogen werden. Wir schlagen eine verbindliche und transparente Auflistung von Maßnahmen vor, welche, 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, Nachwuchswissenschaftler*innen zu betreuen und ihnen Arbeitsverträge über einen längeren Zeitraum auszustellen
5. Einbeziehung von Fördereinrichtungen bei bestätigten Konflikten, mit der Möglichkeit zur Reduzierung, Einfrierung oder dem Ausschluss von Fördermitteln
6. Strafrechtliche Verfolgung von Täter*innen, 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 jüngsten Ereignisse von Machtmissbrauch fordern wir, dass die Organisationen den Schutz von Promovierenden ernst nehmen und handeln. N² bietet an, in Zusammenarbeit mit unseren Organisationen, aktiv diesen Prozess mit zu gestalten.