

Positionspapier¹ des DR.FSU

zu Machtmissbrauch und Konfliktlösungen

Der DR.FSU repräsentiert über 3 000 Promovierende, welche mit der FSU 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 der FSU und wollen in enger Zusammenarbeit mit dieser und im besten Interesse aller Mitarbeitenden handeln. Damit möchten wir zum Erhalt der wissenschaftlichen Exzellenz beitragen.

Als gewählte Promovierendenvertretung werden wir in unserer Arbeit mit Fällen von Machtmissbrauch und Belästigung konfrontiert. Zu diesen gehören zum Beispiel Beleidigungen, Demütigungen und sexuelle Belästigung. Studien haben dabei gezeigt, dass Promovierende überproportional häufig psychischen Beeinträchtigungen und Erkrankungen leiden als andere Bevölkerungsgruppen². 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, welche zu vielseitigen Abhängigkeiten der Nachwuchswissenschaftler*innen führen
2. Hoher Publikationsdruck in den meisten Fächern
3. Mangelnde Anerkennung der Leistung von Promovierenden
4. Fehlende Evaluation der Betreuenden durch die Promovierenden
5. Eindimensionale Kommunikation von Betreuenden zum Promovierenden in eine Richtung, woraus sich oft Machtverhältnisse entwickeln, denen Promovierende ausgeliefert sind

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

¹ Basierend auf dem Positionspapier des Promovierendennetzwerks N², abrufbar unter: https://www.phdnet.mpg.de/52515/N2_Positionspapier_Konfliktloesung_und_Machtmissbrauch_in_der_Wissenschaft.pdf?wt_zmc=nl.int.zonaudev.zeit_online_chancen_cb.d_09.05.2019.nl_ref.zeitde.bildtext.link.20190509&utm_medium=nl&utm_campaign=nl_ref&utm_content=zeitde_bildtext_link_20190509&utm_source=zeit_online_chancen_cb.d_09.05.2019_zonaudev_int

² Evans, T., Bira, L., Gastelum, J. *et al.* Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nat Biotechnol* **36**, 282–284 (2018). <https://doi.org/10.1038/nbt.4089>

System diese Problematik anerkennt. Wir schlagen in diesem Positionspapier differenzierte Lösungsansätze für dieses komplexe Problem vor. Diese umfassen vier zentrale Bereiche:

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 Forschungsorganisationen definiert. Wir glauben, dass die Prävention von Machtmissbrauch und Betreuungskonflikten innerhalb des Wissenschaftssystems als ein Teil guter wissenschaftlicher Praxis angesehen werden muss. Die Richtlinie zur guten wissenschaftlichen Praxis beinhaltet daher nicht nur Aspekte des wissenschaftlichen Arbeitens, sondern auch den sozialen Umgang der Wissenschaftler*innen untereinander.

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 müssen etabliert und ein fester Bestandteil der Arbeit und des Projektumfelds von Promovierenden werden. Für die Zusammensetzung und Arbeit der Promotionskomitees müssen folgende Punkte bindend festgelegt werden:
 - Unabhängigkeit der Mitglieder
 - Anzahl und Funktion der Mitglieder
 - Anzahl der Treffen
 - Obligatorische Besprechungen in Abwesenheit der Betreuungsperson
 - 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 eine fördernde Arbeitsumgebung.
3. Eine bindende Betreuungsvereinbarung führt die Erwartungen beider Parteien, Promovierender und Betreuender, detailliert auf. Diese Vereinbarung muss folgende Aspekte umfassen:
 - Verfahren im Fall eines Konflikts
 - Regelmäßige Treffen von mindestens zwei Treffen im Jahr und deren Format

- Der Umfang der Aufgaben muss klar definiert sein
 - Promovierende müssen über ihre Rechte und Pflichten und die akademischen Anforderungen, die an sie gestellt werden, aufgeklärt werden
4. Die Entscheidung über eine Vertragsverlängerung wird nicht allein von Betreuenden getroffen. Wissenschaftliche Gründe für eine Verlängerung müssen beim Promotionskomitee, administrative Gründe bei der Personalabteilung, vorgebracht werden.
 5. 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.
 6. Alle Promovierenden sollten an einem Einführungsworkshop teilnehmen, der über den Verhaltenskodex und Sicherheitsbestimmungen, sowie Mechanismen zur Meldung und Lösung von Konflikten informiert.
 7. Feedback-Strategien um Konflikte zu verhindern, zum Beispiel durch regelmäßiges Feedback an Betreuende, müssen umgesetzt werden.

2. Schutz von Opfern

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

1. Die FSU soll 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 Promotionskomitees abgestimmten Projektplans sichergestellt, zzgl. einer möglichen Verlängerung.

3. Schlichtung von Konflikten durch ein unabhängiges Komitee

Machtmissbrauch, Belästigung und zwischenmenschliche Konflikte können in unter-

schiedlicher Schwere auftreten. 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. Stärkung des Ombudsverfahren der Graduiertenakademie als einen zentralen Pfeiler der unabhängigen Konfliktlösungsmechanismen.
3. Die Schlichtung wird durch ein unabhängiges Komitee, welchem alle Mitglieder der FSU vertrauen, sichergestellt. Wir schlagen vor, dass dieses Komitee unter der Leitung der Graduiertenakademie gebildet und mit professionellen Mediator*innen oder Ombudspersonen, sowie mit unparteiischen Nachwuchswissenschaftler*innen, Hochschullehrern, und Mitgliedern des akademischen Mittelbaus besetzt wird.
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 Angehörigen der FSU offen und kontinuierlich kommuniziert werden.
7. Konflikte, das Schlichtungskomitee und dessen Entscheidungen müssen auch von der betroffenen universitären Einrichtungen 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. Vollständiges Verbot über einen definierten Zeitraum, Promovierende zu betreuen und ihnen Arbeitsverträge auszustellen. Die betroffene Einrichtung ist dafür verantwortlich, dass die aktuellen Promovierenden weiterhin betreut werden
4. Einbeziehung von Fördereinrichtungen bei erwiesenen Konflikten, mit der Mög-

lichkeit zur Reduzierung, Einfrierung oder dem Ausschluss von Fördermitteln

5. Eine strafrechtliche Verfolgung von Zuwiderhandelnden ist in Betracht zu ziehen, falls gegen das Gesetz verstoßen wurde. Alle Angehörigen der Universität sind angehalten, bei Zuwiderhandlung entsprechende Handlungen in die Wege zu leiten. Dabei soll die GA eine vorrangige Anlaufstelle darstellen.

Wir beobachten, dass die FSU einige der vorgeschlagenen Strukturen und Maßnahmen bereits umgesetzt hat, 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 FSU den Schutz von Promovierenden ernst nimmt und handelt. Der DR.FSU bietet an, diesen Prozess in Zusammenarbeit mit der Graduiertenakademie und der FSU aktiv mit zu gestalten.