

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Nicole Gohlke, Dr. Birke Bull-Bischoff, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/12563 –**

Vorgänge bei der Max-Planck-Gesellschaft

Vorbemerkung der Fragesteller

Mit einem Etat von rund 1,8 Mrd. Euro im Jahr 2018 und 86 inländischen und fünf ausländischen Instituten und Forschungseinrichtungen ist die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) eine der renommiertesten außeruniversitären Forschungsgemeinschaften der Welt. Nach aktuellen Zahlen (vgl. www.mpg.de/zahlen_fakten) in der Max-Planck-Gesellschaft arbeiten mehr als die Hälfte der über 23 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Bereich, ein Drittel davon sind Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Die Hälfte aller in der Max-Planck-Gesellschaft Forschenden sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland. Bei einem Gesamtanteil der männlichen Mitarbeitenden von 55,6 Prozent, allein davon 70 Prozent im wissenschaftlichen Bereich, ist die Gleichberechtigung der Geschlechter in den wissenschaftlichen Abteilungen noch ein weites Ziel (vgl. www.mpg.de/13594402/jahresbericht-2018-lageberichtgeschaefjtjahr-2018.pdf, S. 42).

In mehreren Zeitungsberichten aus dem Frühjahr und Sommer 2018 und 2019 wurde bekannt, dass es massive Vorwürfe des Machtmissbrauchs, wissenschaftlichen Fehlverhaltens, der diskriminierenden Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Fälle sexueller Belästigung und Mobbing in mehreren Instituten der Max-Planck-Gesellschaft sowie Inkompetenzen in der Leitung von Instituten gegeben haben soll (vgl. <http://tagesspiegel.de/wissen/machtmissbrauch-in-der-wissenschaft-max-planck-forscherin-nennt-vorwurfe-haltlos/22932720.html>).

Das Max-Planck-PhDnet, welches über 5 000 Doktorandinnen und Doktoranden vertritt, die aktuell mit der MPG assoziiert sind, beschreibt die oben geschilderten Missstände „nur als Spitze des Eisbergs“ (vgl. www.phdnet.mpg.de/44662/PowerAbuseStatement). Für das PhDnet resultieren diese strukturellen Probleme des aktuellen Wissenschaftssystems aus erstens den steilen Hierarchien und den Abhängigkeiten der Doktorandinnen und Doktoranden, zweitens dem zu hohen Publikationsdruck und drittens dem fehlenden Training in der Personalführung durch wissenschaftliche Führungspersönlichkeiten (vgl. ebd.).

Im Februar 2019 wurde durch das MPI eine Umfrage zu Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre der Max-Planck-Gesellschaft (www.mpg.de/12718510/max-

planck-umfrage-arbeitskultur) durchgeführt. Die Ergebnisse der Umfrage wurden im Juni veröffentlicht und Veränderungen hinsichtlich der Zusammenarbeit, Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre angekündigt (vgl. www.mpg.de/13630963/max-planck-gesellschaft-veroeffentlicht-umfrage-zu-arbeitskultur-und-atmosphaere).

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind – wie alle juristischen Personen – an Recht und Gesetz der Bundesrepublik Deutschland gebunden. Dies gilt auch im Hinblick auf arbeitsrechtliche Vorschriften, die die Grundlage für interne Untersuchungen zu arbeitsrechtlich relevantem Fehlverhalten bilden. Im Hinblick auf wissenschaftliches Fehlverhalten gibt es bereits seit dem Jahr 1998 die „Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“. Sie wurden nach einer grundlegenden Überarbeitung und Aktualisierung im Juli 2019 unter dem Titel „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ in neuer Fassung veröffentlicht.

Vor diesem Hintergrund hat die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) für den Umgang mit wissenschaftlichem und persönlichem Fehlverhalten jeweils interne Regelungen etabliert. Dabei ist ein auf den Grundprinzipien der internationalen Ombudsvereinigung basierendes Ombudswesen eingerichtet worden. Darüber hinaus bestehen bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen Aufsichtsgremien, die nach den gesetzlichen und satzungsmäßigen Vorgaben die Tätigkeit der jeweiligen Geschäftsleitung überwachen und in denen auch Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung vertreten sind.

1. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über wie viele Vorfälle von Machtmissbrauch, Leitungsincompetenzen, wissenschaftlichem Fehlverhalten, Mobbing oder Ähnlichem in welchen Instituten der MPG (bitte nach Instituten, vorgeworfenem Fehlverhalten und Anzahl der Fälle sowie eingeschlagener Lösungswege aufschlüsseln)?

Die MPG hat in sechs Fällen an verschiedenen Max-Planck-Instituten (MPI) Untersuchungen wegen des Verdachts auf Fehlverhalten eingeleitet. In einem Fall wurde aufgrund eines nicht genehmigten doppelten Beschäftigungsverhältnisses der Anstellungsvertrag beendet. In fünf Fällen handelte es sich um Führungsfehlverhalten, davon drei Fälle in der Biologisch-Medizinischen Sektion, ein Fall in der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion und ein Fall in der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion. Die Lösungswege reichten von persönlicher Begleitung durch Coaching über Entlastung durch zusätzliches Personal bis hin zu einem befristeten oder unbefristeten Leitungsentzug.

2. Wie ist nach Kenntnis der Bundesregierung der formale Ablauf bei Bekanntwerden von Beschwerden innerhalb der MPG?

Findet diese Vorgehensweise in allen Instituten der MPG Anwendung?

Wenn nein, warum nicht (bitte einzeln aufschlüsseln)?

Der Ablauf bei Bekanntwerden einer Beschwerde wird im Rahmen der dezentralen Organisationsstruktur der MPG abgebildet. Hierbei werden die für die Einrichtung relevanten gesetzlichen Vorgaben sowie in der MPG vereinbarte Verfahren angewandt.

Eine Übersicht über Regeln und Verfahren in der MPG findet sich unter www.mpg.de/ueber_uns/verfahren. Die skizzierte Vorgehensweise findet in allen Einrichtungen der MPG Anwendung.

3. Welche Fachbeiräte und welche Beauftragte sind nach Kenntnis der Bundesregierung bei der MPG für Fehlverhalten und Beschwerden in welchen Instituten ansprechbar und zuständig (bitte einzeln aufschlüsseln)?

Ansprechpartner in Fällen von Fehlverhalten sind der/die Vorgesetzte, der Betriebsrat, die Schlichtungsberaterin/der Schlichtungsberater, die Gleichstellungsbeauftragte (bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung), die Ombudsperson (bei wissenschaftlichem Fehlverhalten) oder die von der MPG eingesetzten Vertrauenspersonen in der Rechtsanwaltskanzlei Wirsing Hass Zoller. Eine Übersicht findet sich unter www.mpg.de/12210466/umgang-mit-konflikten.

4. Welche Beschwerdestellen, Beauftragte und Fachbeiräte haben wie und wann in welchen Instituten auf welche Vorwürfe reagiert (bitte einzeln aufschlüsseln)?
5. Haben diese Beschwerdestellen, Beauftragten und Fachbeiräte nach Erkenntnissen der Bundesregierung adäquat auf die Vorwürfe reagiert (bitte einzeln aufschlüsseln)?

Die Fragen 4 und 5 werden im Zusammenhang beantwortet.

In den in der Antwort zu Frage 1 genannten fünf Fällen eines Führungsfehlerhaltens waren Fachbeirat wie auch Ombudsperson und Geschäftsführender Direktor eingebunden. Diese Stellen legten die Sachverhalte der Leitung der MPG vor, die soweit erforderlich weitere Aufklärungsmaßnahmen eingeleitet und über die jeweilige Angelegenheit entschieden hat. Ergänzend wird auf die Antwort zu Frage 12 verwiesen.

6. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über die vom Präsidenten der Max-Planck-Gesellschaft Dr. Martin Stratmann eingerichtete Taskforce, mit welchen Personen ist die Taskforce besetzt, und was ist das Ziel ihrer Einrichtung?

Die Task Force besteht aus zwölf Institutsmitgliedern der drei Sektionen sowie Angehörigen der Generalverwaltung. Die Task Force verfolgt das Ziel, Maßnahmen aus den Ergebnissen der Mitarbeiterumfrage zu entwickeln.

7. Wie ist nach Kenntnis der Bundesregierung die arbeitsrechtliche Situation der Beauftragten (z. B. Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte etc.) und Ombudspersonen innerhalb der MPG (bitte ggf. nach Grad der Freistellung, Mitarbeitenden, Ausstattungen, Befristung des Arbeitsverhältnisses etc. aufschlüsseln)?

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich und unbefristet tätig. Sie gehört der Generalverwaltung an und ist dem Generalsekretär unmittelbar zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Sektionsgleichstellungsbeauftragten nehmen diese Funktion als Ehrenamt wahr und werden für die konkrete Gleich-

stellungsarbeit im erforderlichen Umfang von der Arbeitspflicht freigestellt. Auch sie sind in ihrer Funktion weisungsfrei.

Die Rolle der Ombudspersonen ist in Ziffer 8 der Regelungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis sowie ergänzend in den Richtlinien des Wissenschaftlichen Rates für die Einsetzung von Ombudspersonen dargelegt (beides abrufbar unter: <https://www.mpg.de/ueber-uns/vereinsorgane/ombudswesen>; Stand: August 2019).

8. Wie ist nach Kenntnis der Bundesregierung die arbeitsrechtliche Situation der Arbeitnehmerinnenvertretung und Arbeitnehmervertretung innerhalb der MPG (bitte ggf. nach Grad der Freistellung, Mitarbeitenden, Ausstattungen, Befristung des Arbeitsverhältnisses etc. aufschlüsseln)?

Die rechtlichen Verhältnisse der gesetzlichen Beschäftigtenvertretungen, insbesondere der Betriebsräte, der Schwerbehindertenvertretung und der Auszubildendenvertretung, richten sich nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, insbesondere nach dem Betriebsverfassungsgesetz sowie dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX).

9. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über Verletzungen der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis innerhalb der MPG, wenn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehalten werden, „hypothesenkonform“ zu arbeiten und diesen Thesen entsprechende Ergebnisse zu erarbeiten (vgl. „Max-Planck-Forscherin nennt Vorwürfe „haltlos““, DER TAGESPIEGEL vom 21. August 2018)?

Der in der Frage formulierte Vorwurf, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehalten wurden, „hypothesenkonform“ zu arbeiten, konnte durch die eingesetzte Untersuchungskommission nicht bestätigt werden.

10. Wie ist es nach Auffassung der Bundesregierung möglich, unabhängige und ergebnisoffene Forschung zu betreiben, wenn die beruflichen Perspektiven der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler explizit daran gekoppelt werden, dass sie „hypothesenkonform“ arbeiten?

Es wird auf die Antwort zu Frage 9 verwiesen.

11. Ist die Bundesregierung der Meinung, dass das sogenannte Harnack-Prinzip, also die freie Entscheidung über Forschungsziele und Ressourcen, Fälle von Machtmissbrauch, Mobbing und wissenschaftlichem Fehlverhalten begünstigt?

Wenn ja, wieso?

Wenn nein, warum nicht (bitte begründen)?

Das Harnack-Prinzip bildet die Leitlinie für die Berufung der besten Köpfe als Wissenschaftliche Mitglieder in die Max-Planck-Gesellschaft und vermittelt diesen die Unabhängigkeit, über die Ziele ihrer Forschung frei, also losgelöst von Forschungsprogrammen oder Marktinteressen, selbst zu bestimmen.

Dies lässt allgemeine Verantwortlichkeiten, die aus einer Vorgesetztenfunktion herrühren, jedoch unberührt. Die Einräumung wissenschaftspolitischer Eigenverantwortlichkeit im Sinne des Harnack-Prinzips kann daher keinesfalls von der Einhaltung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen entbinden. Es gilt vielmehr, hierbei sowohl das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch

die Exzellenz der Forschung im eigenen Verantwortungsbereich im Blick zu haben.

12. Welche Maßnahmen wären nach Ansicht der Bundesregierung angezeigt, um die in Frage 11 genannten Missstände zu beheben, ohne die Wissenschaftsfreiheit einzuschränken (bitte begründen)?

Die Bundesregierung hält die von der MPG ergriffenen Maßnahmen für angemessen. Auf die Antworten zu den Fragen 1 und 11 wird verwiesen.

13. Wäre es nach Ansicht der Bundesregierung angezeigt, verstärkt auf obligatorische Trainings zur Führung des Personals, Kurse zur Konfliktlösung und zur gewaltfreien Kommunikation für wissenschaftliche Führungspersonlichkeiten innerhalb des Forschungs- und Wissenschaftssystems zu setzen, und wenn nein, bitte begründen?

Die MPG hat entsprechende Leitlinien implementiert und Konzepte für obligatorische Qualifikationselemente entwickelt.

14. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass der vorhandene Verhaltenskodex, sowie der von PhDnet vorgeschlagene erweiterte Verhaltenskodex, Machtmissbrauch eindämmen könnte (bitte begründen)?

Wenn ja, wird sich die Bundesregierung für die Realisierung dieser Maßnahmen einsetzen?

15. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass das von PhDnet vorgeschlagene unabhängige Promotionskolleg Machtmissbrauch eindämmen könnte (bitte begründen)?

Wenn ja, wird sich die Bundesregierung für die Realisierung dieser Maßnahmen einsetzen?

Die Fragen 14 und 15 werden im Zusammenhang beantwortet.

In der MPG gilt das Postulat der Prävention vor (Betreuungs-)Konflikten und Machtmissbrauch als zentraler Bestandteil guter wissenschaftlicher Arbeit. Dies manifestiert sich unter anderem durch die etablierten „Leitlinien für die Betreuung von Promovierenden“.

16. Sind nach Ansicht der Bundesregierung regelmäßig befristete Arbeitsverträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler hinderlich für gute Forschung?

Wenn nein, warum nicht (bitte begründen)?

Hierbei handelt es sich um der Natur nach befristete Qualifikationspositionen. In der MPG ist die Finanzierung über die gesamte Dauer gesichert, die zur Erlangung der jeweiligen wissenschaftlichen Qualifikationsstufe erforderlich ist.

17. Sind nach Ansicht der Bundesregierung regelmäßig befristete Arbeitsverträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler hinderlich bei der Durchsetzung von deren Arbeitnehmerinteressen und Ansprüchen auf korrektes Verhalten der Vorgesetzten?

Wenn nein, warum nicht (bitte begründen)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 16 verwiesen.

18. Gab es nach Kenntnis der Bundesregierung Kündigungen von Doktorandinnen und Doktoranden und anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in den betreffenden Forschungsinstituten aufgrund der oben geschilderten Problemlagen?

Wenn ja, aus welchem Grund, und wie viele Personen betrifft dies (bitte detailliert ausführen und nach Instituten aufschlüsseln)?

19. Gab es nach Kenntnis der Bundesregierung Kündigungen von Post-Docs und anderem wissenschaftlichen Personal in den betreffenden Forschungsinstituten aufgrund der oben geschilderten Problemlagen?

Wenn ja, aus welchem Grund, und wie viele Personen betrifft dies (bitte detailliert ausführen und nach Instituten aufschlüsseln)?

20. Gab es nach Kenntnis der Bundesregierung Fälle von Nichtveröffentlichungen der Urheberschaft von Studien und anderen Publikationen, explizit dem Streichen von Autorinnen und Autoren auf Wunsch von Institutsdirektorinnen und Institutsdirektoren (bitte detailliert ausführen und nach Instituten und Anzahl der Vorfälle aufschlüsseln)?

Die Fragen 18 bis 20 werden im Zusammenhang beantwortet.

Hierüber liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

21. Welche Kanzlei wurde nach Kenntnis der Bundesregierung durch das Max-Planck-Institut für Astrophysik in Garching als Reaktion auf die Mobbingvorwürfe beauftragt?

Was ist die Aufgabe dieser Kanzlei?

Es wurde Rechtsanwältin Dr. Christine Dross von der Kanzlei Wirsing Hass Zoller – Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, München beauftragt. Sie dient als externe vertrauliche Anlaufstelle und leitet auf Wunsch die Beschwerde weiter, je nach Vorgaben der/des Meldenden anonymisiert oder namentlich gekennzeichnet.

22. Gab es nach Kenntnis der Bundesregierung disziplinarische und oder arbeitsrechtliche Konsequenzen auf die Vorwürfe persönlichen Fehlverhaltens in den betroffenen Instituten (bitte detailliert ausführen und nach Instituten aufschlüsseln)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

23. Hält die Bundesregierung die nach Ansicht der Fragesteller sehr weit gefassten Entscheidungskompetenzen, die Direktorinnen und Direktoren außeruniversitärer Forschungsinstitute im Bereich der Personalrekrutierung, Personalführung und Forschungsausrichtung genießen, für einen Risikofaktor, der übergriffigem und verantwortungslosem Verhalten Vorschub leisten kann (bitte begründen)?

Die Organisationsstruktur der Institute bedingt zwangsläufig eine größere Eigenverantwortung des einzelnen wissenschaftlichen Mitglieds, sich mit den geltenden Vorschriften auseinanderzusetzen. Bezüglich der insoweit eindeutigen Erwartungshaltung der Bundesregierung wird auf die Antwort zu Frage 11 verwiesen. Mit den in der Antwort zu Frage 3 geschilderten Einrichtungen bestehen zudem sowohl begleitende als auch sanktionierende Regulative.

24. Sind der Bundesregierung die Schritte und Maßnahmen bekannt, welche die Max-Planck-Gesellschaft plant, um die sich aus ihrer Umfrage (www.mpg.de/13630963/max-planck-gesellschaft-veroeffentlicht-umfrage-zu-arbeitskultur-und-atmosphaere) ergebenden Problemlagen zu verbessern?

Hält die Bundesregierung diese für angemessen bzw. hinreichend zur Lösung der Problemlagen?

Die MPG implementiert gegenwärtig einen sog. Code of Conduct, der Grundsätze und Erwartungen guter Arbeitskultur und Führung festschreibt. Vertreter der Bundesregierung waren über den Senat der MPG eingebunden.

