

SWR2 Wissen

## **Mobbing und Machtmissbrauch in der Wissenschaft**

Von Britta Mersch

Sendung: Samstag, 21. November 2020, 8:30 Uhr

Redaktion: Vera Kern

Regie: Tobias Krebs

Produktion: SWR 2020

**Es kann Doktoranden genauso treffen wie Spitzenforscherinnen: Ist die Wissenschaft besonders anfällig für Mobbing und Machtmissbrauch? Und wie können Konflikte gelöst werden?**

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter [www.SWR2.de](http://www.SWR2.de) und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:  
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/swr2-wissen-podcast-102.xml>

---

**Bitte beachten Sie:**

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

---

**Kennen Sie schon das Serviceangebot des Kulturradios SWR2?**

Mit der kostenlosen SWR2 Kulturkarte können Sie zu ermäßigten Eintrittspreisen Veranstaltungen des SWR2 und seiner vielen Kulturpartner im Sendegebiet besuchen. Mit dem Infoheft SWR2 Kulturservice sind Sie stets über SWR2 und die zahlreichen Veranstaltungen im SWR2-Kulturpartner-Netz informiert. Jetzt anmelden unter 07221/300 200 oder [swr2.de](http://swr2.de)

**Die SWR2 App für Android und iOS**

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...  
Kostenlos herunterladen: [www.swr2.de/app](http://www.swr2.de/app)

## MANUSKRIFT

### **Zitatorin 1:**

Am Anfang war ich der Liebling vom Chef. Dann kippte die Stimmung. Die Vorstellung meiner Doktorarbeit wurde zum Desaster. Ich wusste, dass mein Professor mich loswerden wollte. Er hat meine Karriere zerstört. In der Wissenschaft konnte ich nicht mehr Fuß fassen.

### **Sprecher:**

Eine ehemalige Doktorandin, die anonym bleiben möchte.

### **O-Ton 1:**

**Kempen:** Ja, wir haben Mobbingprobleme an allen deutschen Hochschulen. Wir haben sie aber auch an ausländischen Hochschulen, in der Schweiz, da sind wir auch mit Vorgängen befasst.

### **Sprecher:**

Bernhard Kempen, Präsident des Deutschen Hochschulverbands.

### **Zitatorin 2:**

Ich habe immer wieder Mobbing erlebt. An meinem Lehrstuhl und über eine lange Karriere. Von Studierenden, Promovierenden und von Professorinnen und Professoren.

### **Sprecher:**

Eine Professorin, die anonym bleiben möchte.

### **Ansage:**

Mobbing und Machtmissbrauch in der Wissenschaft. Von Britta Mersch.

### **Sprecher:**

Im Wissenschaftsbetrieb herrscht ein harter Konkurrenzkampf. Nur die Besten setzen sich durch. Wer einen Job als Professor oder Professorin ergattert, hat es geschafft. Doch auch dann darf man nicht zimperlich sein: Im Kampf um Ressourcen, Gelder und Renommée werden die Ellenbogen ausgefahren. Doch wo enden die Grenzen eines gesunden Konkurrenzkampfes und wo beginnt Mobbing? Klar ist: Wer Mobbing im Wissenschaftsbetrieb erfährt, muss stark sein. So wie diese Professorin.

### **Zitatorin 2:**

Das Professorenmobbing hat eigentlich immer das Ziel, jemanden daran zu hindern, seine Arbeit zu tun oder sie loszuwerden. Und wie es dazu kommt? Man ist zu gut, man passt nicht rein, man ist anders. Und dann passiert ein wahnsinniger Rufmord – manchmal sogar über internationale Grenzen hinaus.

### **Sprecher:**

Die Professorin möchte anonym bleiben, ihre Aussagen haben wir für SWR2 Wissen neu einsprechen lassen. Nennen wir sie Christina Zimmermann. Sie ist in der Mitte ihrer Berufslaufbahn und eine von wenigen, die sich traut, mit uns über das Tabu

Mobbing zu sprechen, über ihre eigenen Mobbing Erfahrungen. Christina Zimmermann lehrt Ingenieurwissenschaften an einer Hochschule in Deutschland. Und sie hat eine Traumkarriere hingelegt: Sie war noch jung, als sie Professorin wurde, heute genießt sie in der Wissenschaft einen guten Ruf, auch im Ausland. Doch an ihrer eigenen Universität wird über sie getuschelt. Häufig gibt es Beschwerden. Sie sagt: Die Vorwürfe sind meistens haltlos.

**Zitatorin 2:**

Ich hatte mal eine Erfahrung, da habe ich gerade die Universität gewechselt und hatte einen zukünftigen Kollegen zum Abendessen eingeladen und habe gesagt, wenn er möchte, kann er in unserem Gästezimmer übernachten.

Er hat das dann als sexuelle Avancen meinerseits dargestellt. Diese Reaktion ist mir völlig unverständlich. Es hat sich später herausgestellt, dass er die Stelle haben wollte, die ich bekommen hatte.

**Sprecher:**

Christina Zimmermann hat den Eindruck, dass Doktoranden immer wieder von anderen Professoren angestiftet werden, sich über sie zu beschweren. Statt mit ihr zu sprechen, komme es durch die Dekane oder den Uni-Präsidenten zu weiteren Eskalationen.

**Zitatorin 2:**

Ich sehe eigentlich immer nur die Konsequenzen. Ich darf nicht mehr einstellen oder ich darf keinen Antrag einreichen oder Doktoranden werden plötzlich von Kollegen übernommen. Es wird nicht unterschrieben, nicht mit mir gesprochen. Und wenn man fragt, warum, dann wird gesagt, da gab es eine Beschwerde. Und die war so gravierend, dass sie sofort an die höchsten Ebenen weitergereicht wurde. Aber sie wird mir - wenn überhaupt – erst Monate später gezeigt. Selbst wenn man zu den Vorwürfen schriftlich Stellung nimmt, werden sie nicht aus dem Weg geräumt, es gibt es keine Klärung. Der Schaden ist extrem, die Gerüchte bleiben und der Ruf ist ruiniert.

**Sprecher:**

Das Ziel der Kampagne gegen sie sei damit erreicht. Die Beschwerden und das Mobbing belasten sie sehr, erzählt sie.

**Zitatorin 2:**

Ich überlege, was um Gottes willen habe ich getan, was stimmt hier nicht und dieses Infragestellen betrifft einen wahnsinnig. Man kann gar nicht mehr an was anderes denken. Man kann nicht mehr richtig arbeiten, weil man sich sorgt: Was habe ich falsch gemacht?

**Sprecher:**

Wie häufig Mobbing im Wissenschaftsbetrieb vorkommt, lässt sich nicht genau beziffern. Der Deutsche Hochschulverband ist die Berufsvertretung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Deutschland. Er berät in allen Fragen rund um eine Karriere in der Wissenschaft. In Einzelfällen gehe es auch um Mobbing, sagt Präsident Bernhard Kempen:

**O-Ton 2:**

**Kempen:** An uns wenden sich Personen, die meistens Mobbingopfer sind. (...) Die kommen zu uns und bitten um Rat und um Hilfe, oftmals wollen sie anonym bleiben, dann versuchen wir sie zu beraten, bis zu welchem Grad diese Anonymität sinnvoll und richtig ist, ab welchem Grad es aber auch gar nicht mehr anders geht als zu sagen, jetzt musst du deinen Namen nennen, du musst mit offenem Visier kämpfen und wir helfen dir dabei. Das ist eher die Situation.

**Sprecher:**

Doch wann beginnt eigentlich Mobbing? Wie entscheidet man, ob jemand tatsächlich gemobbt wird oder sich lediglich gemobbt fühlt? Bernhard Kempen:

**O-Ton 3:**

**Kempen:** Eine klare, juristisch subsumierbare Definition dürfte sehr schwerfallen. Aber (...) zum Mobbing gehört diese Schädigungsabsicht. Das heißt, derjenige, der mobbt, der will dem anderen bewusst Schaden zufügen. Und nun können Sie sich ja vorstellen, dass das nicht immer leicht zu trennen ist zwischen harten Leistungsanforderungen, die in der Wissenschaft weit verbreitet sind und bis zu einem gewissen Grad richtig und sinnvoll sind, damit sich wissenschaftliche Erfolge einstellen und Mobbing, einer bewussten Schädigungshandlung, das ist nicht immer so klar abzugrenzen.

**Sprecher:**

Christina Zimmermann, die Professorin der Ingenieurwissenschaften, die eigentlich anders heißt, ist sich sicher: Sie wird Opfer von Mobbing, immer wieder. Als Ursache sieht sie so niedere Motive wie Neid: auf eine tolle Karriere, auf gesunde Kinder, auf einen Mann, der ebenfalls erfolgreich ist im Job. Das Problem habe mit dem hohen Leistungsdruck im Wissenschaftsbetrieb zu tun – und mit der Tatsache, dass sie nicht zu dem mächtigen Kreis der Menschen gehört, der an ihrer Universität die Entscheidungen trifft.

**Zitatorin 2:**

Ich empfinde Universitäten als Haifischbecken, wo Blut im Wasser die Tiere anzieht. Und wenn Sie eine Kollegin haben oder einen Kollegen, der anders ist, höhere Leistungen bringt, mehr Geld bringt, mehr publiziert und auf einer Ebene viel erfolgreicher ist als andere und nicht so richtig reinpasst oder seine Meinung offen sagt, dann werden solche Situationen benutzt, um die Kollegen zu eliminieren, auszugrenzen und denen das Leben schwer zu machen.

**Sprecher:**

Oft treffe Mobbing an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Frauen, beobachtet die Professorin:

**Zitatorin 2:**

Frauen müssen deutlich mehr arbeiten, um an diese Position zu kommen. Wir haben größere Erwartungen an uns selbst und an unsere Mitarbeiter. Und das widerspricht auf der anderen Seite unserer sozialen Erwartung. Wir sollen andere bemuttern und weicher sein als Männer. Das heißt, wir bekommen schon gar nicht den Respekt, der

uns zusteht und Kritik wird von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern viel emotionaler aufgenommen.

**Sprecher:**

Der Deutsche Hochschulverband versucht bei Mobbingfällen, die zerstrittenen Parteien an einen Tisch zu bringen. Doch nicht immer lassen sich Konflikte so klären. Bei schweren Vorwürfen gegen Professorinnen oder Professoren wird in einem Disziplinarverfahren untersucht, ob sich eine Führungskraft falsch verhalten hat.

**O-Ton 4:**

**Kempen:** Das Disziplinarrecht sagt, ein Dienstvergehen kann auch darin bestehen, dass eine Chefin oder ein Chef sich sozusagen unangemessener Methoden der Personalführung bedient, das Fürsorgeverhältnis, das in diesen Abhängigkeitsverhältnissen eigentlich das entscheidende Stichwort ist, dieses Fürsorgeverhältnis nicht richtig ausführt oder auslebt, das können schon Disziplinarvergehen sein.

**Sprecher:**

Je nach Schwere der Vorwürfe kann es zu Suspendierungen kommen. Im schlimmsten Fall dürfen Professorinnen oder Professoren nicht mehr an der Hochschule arbeiten. Handelt es sich um Vorwürfe der sexuellen Belästigung oder der Nötigung, wird zudem die Staatsanwaltschaft eingeschaltet.

*Musikakzent*

**Sprecher:**

Doch führen die Verfahren an Hochschulen immer dazu, dass die Beschuldigten sich fair behandelt fühlen? In Deutschland, Österreich und in der Schweiz gab es in den vergangenen Jahren drei prominente Fälle, in denen Spitzenwissenschaftlerinnen nach anonymen Vorwürfen ihren Job verloren haben – es handelte sich immer um Frauen. Die Empathie-Forscherin Tania Singer musste ihr Amt als Direktorin eines Max-Planck-Instituts räumen, nachdem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Führungsverhalten kritisiert hatten. Beide Seiten schweigen zu dem Fall. Die Geografin Heike Egner verlor ihren Job an der Universität Klagenfurt nach anonymen Vorwürfen, ohne dass sie erfahren hat, warum. Und an der ETH in Zürich wurde die Astrophysikerin Marcella Carollo entlassen, nachdem es anonyme Beschwerden gegen das Führungsverhalten der Professorin gegeben hatte.

**O-Ton 5:**

**Keller:** Ja, es sind nur anonyme Anschuldigungen gewesen und das sind auch nur anonyme Anschuldigungen geblieben. Bis am Schluss.

**Sprecher:**

Ursula Keller arbeitet als Professorin am Institut für Quantenelektronik an der ETH Zürich. Im Jahr 2017 hat sie sich schützend vor ihre Kollegin aus der Astrophysik gestellt und schriftlich eine faire und unabhängige Untersuchung verlangt. Sie hat auch vorgeschlagen, die Präsidentin des Women Professors Forum der ETH einzubeziehen, da die wenigen Frauen in der Physik stark mit Vorurteilen zu kämpfen haben. Marcella Carollo habe das nicht geholfen:

**O-Ton 6:**

**Keller:** Relativ spät wurde ihr eine Zusammenfassung gemacht mit Vorwürfen, die eigentlich nichts Schlimmes ist, wenn ich dort lese, was ihr vorgeworfen wurde: E-Mail am Wochenende. Nicht zugelassen, dass die Leute auf ich weiß nicht wie viele Konferenzen gehen können. Und so weiter. Es sind alles Themen, die ich auch bei anderen Professoren gesehen habe, und ich habe auch sehr viele männliche Kollegen gesehen, die viel Schlimmeres gemacht haben und wo überhaupt nichts passiert ist. Und sie hatte eigentlich nie die Gelegenheit, zu den spezifischen Vorwürfen Stellung zu nehmen.

**Sprecher:**

Die Kollegin ist überzeugt: Marcella Carollo und ihr Mann Simon Lilly sind Opfer einer hochschulinternen Kampagne geworden:

**O-Ton 7:**

**Keller:** Ja, da gab es mehrere Interessen, politische Interessen unter anderem innerhalb vom Department Physik, den Ehemann von der Kollegin loszuwerden in seiner Funktion als Department-Vorsteher, denn er hat sich sehr dafür eingesetzt, das Department in der Governance zu verbessern und hat sich auch sehr für Frauenfragen eingesetzt. Dank dem, dass seine Frau angegriffen wurde, ist er zurückgetreten und der neue Department-Vorsteher war einer der treibenden Kräfte hinter der Schließung von dem Institut, wo beide Professoren angestellt waren.

**Sprecher:**

Insgesamt hätten es Frauen in Institutionen wie der ETH Zürich immer noch schwerer als Männer, das bestätigten auch Umfragen. Ursula Keller ist Mitglied im Women Professors Forum der ETH Zürich, das sie mitgegründet hat und das sich für die Interessen von Forscherinnen einsetzt. 2019 hat das Forum eine Umfrage unter Professorinnen an der ETH und an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Lausanne veröffentlicht, nach der vier von fünf Professorinnen der Meinung sind, schlechter dazustehen als Männer. Sie seien nicht in Entscheidungsprozesse involviert, nicht gut vernetzt und nicht Teil des Clubs, der die Marschrichtung vorgebe. In einer weiteren Umfrage der ETH unter allen Professoren berichten 23 Prozent der Professorinnen, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein. Ursula Keller:

**O-Ton 8:**

**Keller:** Wir haben noch andere Kolleginnen, die im Moment unter Druck sind, die sind noch nicht öffentlich. Und es ist ganz schlimm, was dort passiert. Auch jetzt noch. Und ich kann doch diese Frauen nicht alleine lassen. Ich bin Senior genug. Ich bin sehr erfolgreich. Ich habe jetzt noch vier Jahre bis zur Pensionierung. Ich habe einen extrem großen Gerechtigkeitssinn. Das ist nicht in Ordnung.

**Sprecher:**

Liegt es also tief in einer Organisation verankert, wenn es zu Mobbingfällen kommt? Ute Symanski arbeitet in Köln als Hochschulcoach. Präsidenten oder Dekane wenden sich an sie, wenn es Mobbingvorwürfe an ihrer Hochschule gibt. Jeder Fall gestalte sich anders, sagt sie. Doch sie beobachtet schon, dass die Führungskräfte einer Organisation den Umgang untereinander stark prägen:

**O-Ton 9:**

**Symanski:** In einer Organisation, nehmen wir jetzt mal eine Hochschule, in der es keine gute Kommunikations- und Kooperationskultur gibt und in der es überhaupt keine Feedback-Kultur gibt und die sehr streng hierarchisch geführt wird und in der Führung und Willkür auch oft zusammengehen, in so einer Kultur kommen einfach Konflikt und Mobbingfälle viel häufiger vor.

**Sprecher:**

Hoher Leistungsdruck und Konkurrenzdenken begünstigten Mobbing ebenfalls. In der Wissenschaft werde man zum Einzelkämpfer ausgebildet:

**O-Ton 10:**

**Symanski:** Dass ich schon, wenn ich eine Doktorarbeit schreibe, meine Thesen verteidigen muss, dass ich mich mit diesem recht ruppigen Kritiksystem, dass ich mich da behaupten muss. Nur wer sich Kritik stellt, wird ja anerkannt in der Wissenschaft und oft werden da auch Grenzen überschritten. Oft ist es eben keine konstruktive, sachliche Kritik mehr, sondern geht es ist eine sehr konkurrenztisch gedachte Kritik, weil die Plätze in der Wissenschaft sind ja auch heiß umkämpft.

**Sprecher:**

Gute Leistungen seien nicht immer das entscheidende Kriterium für einen Job in der Wissenschaft:

**O-Ton 11:**

**Symanski:** Man wird nicht Professor oder Professorin allein deshalb, weil man die tollste, brillianteste wissenschaftliche Leistung vollbracht hat, sondern weil man sich in dem Spiel um Mikropolitik und Macht und Mikropolitik in eigener Sache gut durchsetzen konnte.

**Sprecher:**

Und deswegen passiere Mobbing auch oft zwischen Kollegen, die unterschiedliche Interessen verfolgen, sagt Ute Symanski.

**O-Ton 12:**

**Symanski:** Ich habe es tatsächlich noch nicht erlebt, dass eine Doktormutter oder ein Doktorvater das überhaupt wirklich vorhatte, einer Doktorandin systematisch zu schaden oder einem Doktoranden und sich dann irgendwelche Mobbingfälle überlegt hat. Das hatte ich noch nicht. Was häufiger vorkommt, ist, dass im Kollegium gemobbt wird. Also Professor:innen unter sich. Das ist ein Fall, den ich häufiger erlebe.

**Sprecher:**

Trotzdem berichten auch Doktorandinnen und Doktoranden immer wieder von Situationen, in denen sie unfair behandelt wurden und nichts dagegen tun konnten. Diese ehemalige Doktorandin zum Beispiel wollte an einem Max-Planck-Institut promovieren. Es war ein empirisches Forschungsprojekt im Bereich der Geisteswissenschaften. Zu Beginn sei alles gut gewesen:

**Zitatorin 1:**

Der Professor war sehr interessiert an meinem Thema, er hat mir freie Hand gelassen bei meinem Thema und auch die finanzielle Unterstützung versprochen aller Anliegen, die ich hatte: auf Veranstaltungen gehen, Extra-Kurse besuchen, auf Feldforschung ins Ausland gehen, was ja sehr teuer ist.

**Sprecher:**

Die Doktorandin möchte ebenfalls anonym bleiben, auch ihre Aussagen haben wir für SWR2 Wissen neu einsprechen lassen. Wir nennen sie Miriam König. Nach einem guten Start habe sich das Blatt nach etwa sechs bis acht Monaten gewendet, erzählt sie:

**Zitatorin 1:**

Ich sollte mein Forschungsprojekt öffentlich vorstellen, also am Institut. Und vor versammelter Mannschaft hat er mich öffentlich gedemütigt, meine Forschung, das Projekt selbst und mich als Forscherin. Seine Kritik hatte weder Hand noch Fuß. Und da habe ich gemerkt, oh meine Güte, da stimmt etwas gar nicht.

**Sprecher:**

An der Qualität ihrer Forschung habe dieser Sinneswandel nicht gelegen, ist die ehemalige Doktorandin sicher. Doch sie habe dann nicht weiterarbeiten können:

**Zitatorin 1:**

Danach folgten: Verweigerung finanzieller Unterstützung für meine Feldforschung mit der Begründung, meine Arbeit sei schlecht und es gebe kein Geld. Es gab Geld, das wurde mir auch vom Betriebsrat so versichert. Und zum Punkt, meine Arbeit sei schlecht: es gab keine methodisch oder theoretisch-inhaltliche Kritik, die fassbar war.

**Sprecher:**

Der Professor habe einfach versucht, sie loszuwerden, sagt Miriam König. Ein gemeinsames Gespräch mit einer Psychologin, die eigentlich vermitteln sollte, habe nur den Zweck gehabt, weiteren Druck auf sie auszuüben. König, inzwischen Mitte 30, vermutet, dass etwas ganz anderes hinter dem Verhalten ihres Betreuers steckte:

**Zitatorin 1:**

Ich kannte einen anderen Professor aus derselben Disziplin. Ich war mit dem gut befreundet, das war meinerseits vollkommen platonisch. Der andere Professor hat sich aber über die Zeit in mich verliebt und war obsessiv hinter mir her. Er hat mich auch sexuell sehr bedrängt und irgendwann hat er von mir abgelassen und hat gesagt, ich werde deine Karriere zerstören. Zwei, drei Wochen später kam dann diese radikale Änderung bei meinem Doktorvater und ich weiß, dass die beiden sich ganz gut kennen. Und meine Vermutung ist, dass der Professor, der sich in mich verliebt hatte, dass er eine Verleumdungsgeschichte gegen mich hat laufen lassen, so dass ich meine Stelle verliere.

**Sprecher:**

Aber wie hätte sie diesen Zusammenhang beweisen sollen – von dem sie ja nicht mal wusste, ob er tatsächlich stimmt? Nach sechs Monaten kündigte die Doktorandin



und schlug eine andere Karriere ein. Doch den seelischen Schaden, sagt sie, habe sie noch sehr lange mit sich getragen.

### *Kurzer Akzent*

#### **Sprecher:**

Wie kann es passieren, dass Doktorandinnen und Doktoranden solche Erfahrungen machen – und offenbar keine Stellen finden, die ihnen helfen? Und wann setzt der Machtmissbrauch ein? Cornelia van Scherpenberg ist Doktorandin am Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften in Leipzig. Sie arbeitet ehrenamtlich für das Doktorandennetzwerk der Max-Planck-Gesellschaft und für das Promovierenden-Netzwerk „Network of Networks“, kurz N2.

#### **O-Ton 13:**

**van Scherpenberg:** Ich würde sagen, Machtmissbrauch fängt da an, wo der Vorgesetzte dann seine Macht, die er hat, ausnutzt, um den Doktoranden unter Druck zu setzen oder sich irgendwie demgegenüber so zu verhalten, dass es für den Doktoranden negative Konsequenzen hat.

#### **Sprecher:**

Umfragen zeigten: Viele Doktorandinnen und Doktoranden arbeiten unter guten Bedingungen. Doch es werden auch immer wieder Fälle von Machtmissbrauch und Konflikten bekannt.

Eine aktuelle Umfrage des Doktorandennetzwerks der Max-Planck-Gesellschaft zeigt: 11 Prozent und damit mehr als jeder Zehnte berichtet von Mobbing-Erfahrungen und fünf Prozent haben sexuelle Belästigung erfahren.

#### **O-Ton 14:**

**van Scherpenberg:** Im allerschlimmsten Fall sind es natürlich Konfliktfälle auch sexueller Art, aber die würde ich sagen, sind in der Minderheit. Ansonsten sind es einfach Fälle, die das wissenschaftliche Arbeiten halt betreffen beziehungsweise die genau da ansetzen, wo eben diese Abhängigkeit besteht, nämlich in Form von: Wie lange läuft die Promotion? Wann kann die abgeschlossen werden und wie ist das Arbeitsverhältnis strukturiert? Ist es auch abhängig von dem Betreuer oder der Betreuerin, mit der es dann zum Konflikt kommen kann?

#### **Sprecher:**

Oft gehe es um die Frage, was Doktorandinnen und Doktoranden leisten müssen, um erfolgreich zu promovieren.

#### **O-Ton 15:**

**van Scherpenberg:** Und dann kann es aber sein, dass an verschiedenen Stellen da Steine in den Weg gelegt werden bzw. der Betreuer vielleicht nicht in einem angemessenen Umfang sozusagen anerkennt, was man da eigentlich leistet oder auch sehr unrealistische Deadlines erwartet oder den Doktoranden in einer bestimmten Form unter Druck setzt, zu bestimmten Ergebnissen sehr schnell zu kommen oder noch eine Publikation aus dem Ärmel zu zaubern.

**Sprecher:**

Das Doktorandennetzwerk N2, das die Interessen von rund 15.000 Doktoranden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen vertritt, macht sich dafür stark, das Betreuungsverhältnis zwischen Doktoranden und Professoren auf ein stabiles Fundament zu stellen.

**O-Ton 16:**

**van Scherpenberg:** Dass man, wenn es zu Konfliktfällen kommt, dass dann die Opfer auch tatsächlich geschützt werden und auch in der Anonymität sicher sein können, dass (...) ihnen das nicht das Ende ihrer Promotion im schlimmsten Fall bedeutet, wenn sie einen Konflikt gemeldet haben.

**Sprecher:**

Die Max-Planck-Gesellschaft sagt, sie hat sich in den vergangenen Jahren intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt. Immer wieder hatten Forscherinnen und Forscher in den vergangenen Jahren anonym über Schikanen berichtet. Die Max-Planck-Gesellschaft hat deshalb Wege geschaffen, damit Doktoranden und Postdocs bei Problemen Hilfe bekommen, sagt Generalsekretär Rüdiger Willems:

**O-Ton 17:**

**Willems:** Wir haben insbesondere eine externe Vertrauenskanzlei engagiert, bei denen Mitarbeitende auch anonym ihre Beschwerden adressieren können. Das ist ein großer Vorteil, weil wir die Fälle auf die Weise erfahren, die Tatbestände erfahren, ohne dass der Einzelne, die Einzelne die Furcht haben muss, irgendwelchen Repressalien ausgesetzt zu sein.

**Sprecher:**

Auch die Person, die beschuldigt wird, müsse die Chance auf ein faires Verfahren bekommen, betont Rüdiger Willems:

**O-Ton 18:**

**Willems:** Denn stellen Sie sich vor, Sie landen mit einem Vorwurf etwa sexueller Diskriminierung oder Ungleichbehandlung in der Zeitung. Dieser Makel ist zunächst einmal da. Deswegen müssen wir auch immer gut überlegen: Wie schützen wir denjenigen, der von solchen Vorwürfen möglicherweise unberechtigt überzogen worden ist.

**Sprecher:**

Trotzdem bleibt die Frage, ob die Stellen, die zur Klärung geschaffen werden, auch immer ihren Zweck erfüllen. Die Professorin Christina Zimmermann, die an ihrer Hochschule Mobbing erlebt, hat da ihre Zweifel:

**Zitatorin 2:**

Wir haben auch die Situation, dass Gleichstellungsbeauftragte in Doppelfunktionen unterwegs sind. Also als Ombudsperson für die Doktorandinnen und Doktoranden und für die Gleichstellung der Professorin. Und das geht nicht, das ist ein Interessenskonflikt, denn man unterstützt die Doktorandin gegen die Professorin und sollte doch eigentlich für beide da sein.

**Sprecher:**

Rüdiger Willems dagegen ist optimistisch, dass Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und Ombudsleute dabei helfen können, Mobbingfälle aufzuklären und die Interessen aller Beteiligten zu wahren:

**O-Ton 19:**

**Willems:** Weil die Betroffenen alle, sowohl die Führungskraft als auch die Beschwerdeführer, haben ein Interesse daran, dass was passiert. (...) Dass man zum Schluss also auch weiß: Was war die Konsequenz? Ist eine Ermahnung rausgekommen, ist eine Abmahnung rausgekommen? Wie geht man mit dieser Situation seitens der Max-Planck-Gesellschaft um?

**Sprecher:**

Rüdiger Willems denkt nicht, dass Strukturen innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft Mobbing oder Machtmissbrauch begünstigen. Doch natürlich müssten alle herausragende Leistungen bringen:

**O-Ton 20:**

**Willems:** Wenn man sich vorstellt, dass eine Gruppe, beispielsweise eine wissenschaftliche Arbeitsgruppe vielleicht einen Vorsprung von einem Monat gegenüber den amerikanischen oder in Großbritannien angesiedelten Forschungsgruppen haben, dann entsteht dadurch natürlich ein extremer Druck, dranzubleiben. Und in solchen Situationen besteht wenig Verständnis dafür, wenn jemand dann vier Wochen Urlaub machen will oder wegen einem Schnupfen zu Hause bleibt. Da erwarten einfach alle Gruppenmitglieder, dass alle mitziehen. Und wenn das nicht funktioniert, wird der Ton natürlich rauer.

**Sprecher:**

Doch nicht immer ist es nur der raue Ton. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erleben auch echtes Mobbing – in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an Universitäten. Bernhard Kempen vom Deutschen Hochschulverband:

**O-Ton 21:**

**Kempen:** Ich fürchte, dass wir in einem System, in dem doch Tausende von Menschen beschäftigt sind und über zwei Millionen Studenten, dass man da immer wieder leider mit solchen Fällen konfrontiert sein wird. Das wird schon so sein. Wir werden nicht von heute auf morgen in die beste aller Welten geraten.

**Sprecher:**

Es werde zwar an Lösungen gearbeitet, wie Machtmissbrauch und Mobbing im Wissenschaftsbetrieb von vorne herein verhindert und wie Betroffene dann unterstützt werden können – doch es gebe auch deutliche Unterschiede:

**O-Ton 22:**

**Kempen:** Dass man doch beobachten kann, dass an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, nehmen Sie Max Planck oder nehmen Sie Helmholtz, dass sich da in den letzten Jahren viel getan hat. (...) An den Hochschulen auch nach meiner Beobachtung, aber in unterschiedlicher Geschwindigkeit und unterschiedlicher Intensität.

Es gibt Hochschulen, die sehr fleißig waren und sehr viel unternommen haben und es gibt andere, die haben den Schuss noch nicht gehört, die gibt es leider auch.

**Sprecher:**

Und so können Mobbingopfer nur hoffen, dass sie die Hilfe bekommen, die sie brauchen. Dass sie an neutrale Stellen geraten, die Interesse an einer Aufklärung haben. Miriam König, die Doktorandin, die das Vertrauen ihres Doktorvaters verloren hat, hatte keine Chance, sagt sie:

**Zitatorin 1:**

Die Doktorandensprecher haben mich ignoriert und einfach fallengelassen. Beim Betriebsrat war die einzige Person, die ehrlich zu mir war. Und die hat gesagt: Sorry, hier wird dir wahrscheinlich niemand helfen können, weil dein Chef ist der Chef des ganzen Instituts. Und niemand wird sich auf deine Seite stellen.

**Sprecher:**

Auch die Professorin Christina Zimmermann, die immer wieder Opfer von Mobbing wird, ist der Meinung, dass sie das Problem letztlich alleine lösen muss, denn trotz Fürsorgepflicht bekomme sie keine Rückendeckung von ihrer Hochschule.

**Zitatorin 2:**

Die Mehrheit der Kollegen schaut weg, die wollen keine Nachteile kriegen, in dem sie sich in etwas einmischen. Und dann gibt es eine ganz kleine Menge, vielleicht weniger als ein Prozent, das sind die Menschen mit Rückgrat, ich nenne sie Engel und Helden. Die haben Größe, die haben keine Angst und die unterstützen, weil sie merken, dass da etwas Grundsätzliches nicht stimmt. Diesen Menschen bin ich unendlich dankbar. Sie geben mir die Stärke, durchzuhalten und mich für andere Wissenschaftlerinnen einzusetzen, die ebenfalls Opfer von Mobbing werden.

\* \* \* \* \*