

Heike Egner und Anke Uhlenwinkel

Zur Rechtsstaatlichkeit universitätsinterner Verfahren bei Entlassung oder öffentlicher Degradierung von Professor*innen^{1, 2}

Übersicht

I. Einleitung: Gelten rechtsstaatliche Prinzipien auch für Universitäten?

II. Fragestellung

III. Verwirrungen: Welches Verfahren für welche Verfehlung?

1. Wissenschaftliches Fehlverhalten

2. „Führungsfehlverhalten“

IV. Zur Rechtsstaatlichkeit der internen Verfahren

1. Wahrnehmung der internen Verfahren durch die betroffenen Professorinnen

2. Mängel der zum Einsatz gekommenen Verfahren

V. Zur Überzeugungskraft der internen Verfahren

VI. Fazit: Funktionsfähige Wissenschaft ... oder institutionelles Scheitern?

I. Einleitung: Gelten rechtsstaatliche Prinzipien auch für Universitäten?

Universitäten gelten als eine der zentralen Institutionen im sozialen System der Wissenschaft. Über ihr Monopol zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Vergabe von Bildungszertifikaten und Titeln gestalten sie den gesellschaftlichen Prozess der Wissens-erzeugung nach wie vor wesentlich stärker als die übrigen Sektoren und Institutionen im Wissenschaftssystem³. Als staatliche Institutionen produzieren sie „öffentliche Güter“⁴ oder erbringen „Leistungen, die dem Gemeinwohl dienen“⁵. Die Erbringung dieser Leistungen setzt eine weitgehende Unabhängigkeit der beteiligten Wissenschaftler*innen voraus. Dementsprechend ist ihre Tätigkeit in Deutschland in Art. 5 Abs. 3 GG (Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre), in Österreich durch Art. 17 des Bundes-Verfassungsgesetzes und in der Schweiz durch Art. 20 der Bundes-

verfassung besonders geschützt. Der Entlassung und Degradierung von (in Deutschland zudem oft verbeamteten) Wissenschaftler*innen sind schon mit diesen verfassungsrechtlichen Grundsätzen hohe Hürden gesetzt.

Trotzdem werden seit einiger Zeit zunehmend mehr Fälle von Entlassungen und öffentlicher Degradierung von Professorinnen bekannt. Während die Entlassung zu einer kompletten Beendigung des Dienstverhältnisses führt, verbleibt die Professorin oder der Professor bei einer Degradierung im Dienstverhältnis, verliert jedoch eine oder mehrere hohe Positionen. Geschieht dies unter Einsatz der Medienöffentlichkeit, führt die Degradierung zu einer ähnlich gravierenden Berufsschädigung wie die Entlassung. Beide Formen des Umgangs lassen sich sowohl an Universitäten als auch an außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen beobachten und sie beschränken sich nicht auf Deutschland, sondern kommen im gesamten deutschsprachigen Raum, also auch in den beiden oben bereits genannten Staaten Österreich und der Schweiz, vor. Auffällig an allen Entlassungen und öffentlichen Degradierungen ist, dass ihnen weder ein Fehlverhalten im wissenschaftlichen Bereich noch strafrechtlich relevante Sachverhalte zugrunde liegen, sondern sie einzig und allein auf Gründen beruhen, die der Persönlichkeit der Betroffenen zugeschrieben werden, also auf persönlich attribuierten Gründen und nicht auf objektivierbaren Sachverhalten.⁶ Medienberichte über die bekannt gewordenen Fälle zeigen zudem, dass die Entlassungen und Degradierungen teils unter eigentümlichen Umständen erfolgt sind⁷. Dies hat bereits die Politik erreicht: Die den Entlassungen und öffentlichen Degradierungen vorausgegangenen institutionsinternen Verfahren sind im Juli 2019 Gegenstand einer Kleinen Anfrage an die Bundesregierung (sowie zweier Nachfragen zur Kleinen Anfrage im Oktober 2019 und im Janu-

1 Zur gendergerechten Schreibweise verfahren wir wie folgt: In jenen Fällen, in denen faktisch überwiegend Frauen gemeint sind, verwenden wir die weibliche Form; analog dazu, in jenen Fällen in denen faktisch überwiegend Männer gemeint sind, die männliche Form. An allen anderen Stellen erscheint der Genderstern.

2 Wir danken unseren vier Pre-Reviewern für die ausgesprochen konstruktiven Hinweise, Kommentare, Erweiterungsvorschläge und Vertiefungswünsche.

3 Becker/Wehling, Risiko Wissenschaft. Ökologische Perspektiven in Wissenschaft und Hochschule, Campus, 1993, 28.

4 Zeuner, in: Sambale/Eick/Walk: Das Elend der Universitäten.

Neoliberalisierung deutscher Hochschulpolitik, Westfälisches Dampfboot, 2008, 36.

5 ebd.

6 Egner/Uhlenwinkel, Entlassung und öffentliche Degradierung von Professorinnen. Eine empirische Analyse struktureller Gemeinsamkeiten anscheinend unterschiedlicher „Fälle“, Beiträge zur Hochschulforschung, 2021, 43, Heft 1–2, 62.

7 Bspw. Buchhorn/Freisinger, Mission: Rufmord, manager magazin, 2020, Heft 2, 84; Rubner, Die Angeklagten, DIE ZEIT, 31.01.2020, 39.

ar 2020)⁸ der FDP-Bundestagsfraktion geworden. Auf die Frage, welche Möglichkeiten die Bundesregierung sehe, darauf hinzuwirken, „dass Verfahren, die ohne nachvollziehbare Struktur, Systematik und Regelwerk stattgefunden haben, neu bewertet und ggf. neu aufgerollt werden“⁹, erhalten die Fragesteller die Antwort, dass der Bundesregierung „kein derartiger Fall bekannt“¹⁰ sei und sie „deshalb [...] keine Notwendigkeit“¹¹ für entsprechende Handlungen sehe.

Ganz anders bewerten die von Entlassung und öffentlicher Degradierung betroffenen Professorinnen sowie externe Beobachter der Verfahren die Situation. In einer vergleichenden Studie über die Entlassung oder öffentliche Degradierung von Professorinnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz gaben alle (!) befragten Professorinnen an, dass sie jene Verfahren, die instituti-
onsintern ihrer Entlassung oder Degradierung vorausgegangen waren, als unfair, intransparent und voreingenommen wahrgenommen haben, und dass sie aus ihrer Sicht grundlegender rechtsstaatlicher Prinzipien entbehrten¹². Ein einschlägig geschulter Beobachter eines der Verfahren schreibt, dass er in seiner „langjährigen juristischen Tätigkeit [...] noch kaum je gesehen [habe], dass die rechtsstaatlichen Grundsätze derart mit Füßen getreten worden wären“¹³. Dieser Befund ist alarmierend. Denn neben der Absicht, dass die für derartige Verfahren vorgesehenen Regeln und Rollen die Entscheidungsprozesse sichern und verbessern sollen, haben Verfahren vor allem auch den Zweck, die unterlegene Partei von der Richtigkeit (Wahrheit, Gerechtigkeit) der Entscheidung zu überzeugen¹⁴. Dass geordnete Verfahren zur Legitimation von rechtlich verbindlichen Entscheidungen nicht nur beitragen, sondern diese tragen können, gehört zu den zentralen Vorstellungen liberaler Gesellschaften, die *Niklas Luhmann* in der Kurzformel „Legitimation durch Verfahren“¹⁵ fasste.

II. Fragestellung

Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag der Frage nach, warum die zur Anwendung gekommenen internen Verfahren offenbar nicht geeignet waren, die Betroffenen (sowie Dritte, die Einblick in die komplexen Sachlagen haben) von der Legitimität der Entlassungs- oder Degradierungsentscheidung zu überzeugen. Vor dem Hintergrund der Grundsätzlichkeit der Fragestellung spielen weder die konkreten Aspekte der Anstellung der aus ihrer Position entfernten Professorin (wie z. B. die Art des Dienstverhältnisses – verbeamtet oder angestellt; Art der Wissenschaftsinstitution – Universität, Fachhochschule oder außeruniversitäre Wissenschaftseinrichtung) noch die spezifischen politischen oder rechtlichen Rahmenbedingungen der Institutionen eine Rolle. Wir beziehen in unsere Beobachtung Fälle aus allen drei Ländern des deutschsprachigen Raums ein, wohl wissend, dass sich die Situationen der Wissenschaftseinrichtungen sowohl historisch, aber auch politisch und rechtlich unterscheiden. Gleichwohl ähneln sich die prinzipiellen Regeln für ordentliche Verfahren und können über allgemein formulierte rechtsstaatliche Prinzipien gefasst werden. Die vergleichende Studie zur Entlassung von Professorinnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz ergab eine so frappierende Ähnlichkeit in der Art der Verfahren und der Art und Weise des Umgangs mit den Betroffenen, dass von einer großen Selbstähnlichkeit¹⁶ der Entwicklungen ausgegangen werden kann. Darüber hinaus zeigt die Erhebung auch, dass in Österreich und der Schweiz fast ausschließlich Ausländerinnen von Entlassung betroffen sind, wovon die meisten deutscher Herkunft waren¹⁷.

Die Überprüfung des Vorwurfs einer Verfehlung, die zu einer Entlassung oder öffentlichen Degradierung einer Professorin führen kann, setzt voraus, dass einerseits

8 Kleine Anfrage an den Deutschen Bundestag: Mobbing-Anschuldigungen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und daraus folgende Untersuchungen, 17.07.2019, Drucksache 19/11732; Nachfrage, 04.10.2019, Drucksache 19/13751; zweite Nachfrage, 17.01.2020, Drucksache 19/16594.
9 Kleine Anfrage, 17.07.2019, Drucksache 19/11732, Frage 26, 6.
10 Antwort der Bundesregierung vom 05. 08. 2019, Drucksache 19/12165, 10.
11 ebd.
12 *Egner/Uhlenwinkel*, Beiträge zur Hochschulforschung, 2021, Jg. 43, Heft 1–2, 75 f.
13 *Walder-Richli*, Feldzug gegen eine Professorin. Gleichzeitig Analyse der mit einem Lehrstuhl in der Schweiz verbundenen Fährnisse samt zwölf Merkmale für allfällige Berufungsgesprä-

che, DHV, 2004, 25.

14 *Kieserling*, in: *Jahraus/Nassehi/Grizelj/Saake/Kirchmeier/Müller: Luhmann Handbuch. Leben – Werk – Wirkung*, J.B.Metzler, 2012, 145 f.; Scheiber, Mut zum Recht. Plädoyer für einen modernen Rechtsstaat, Falter-Verlag, 2019, 149.
15 *Luhmann*, Legitimation durch Verfahren, Suhrkamp, 1983.
16 Auf den Aspekt, dass „Selbstähnlichkeit“ einerseits Voraussetzung, andererseits Prinzip und gleichzeitig Ergebnis von Globalisierungsdynamiken von sozialen Systemen ist, haben *Altwater & Mahnkopf* (Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft, Westfälisches Dampfboot, 2007, 152 ff) unter dem Stichwort Fraktalisierung hingewiesen.
17 *Egner/Uhlenwinkel*, Beiträge zur Hochschulforschung, 2021, Jg. 43, Heft 1–2, Tabelle 1.

die Verfehlung sanktionsfähig definiert ist und die Verfahren der vorgeworfenen Verfehlung angemessen sind. Hier sind erhebliche Zweifel angebracht. Aus der Beschreibung der Situation von Seiten der Wissenschaftspolitik (Kapitel 2) wird deutlich, dass bereits die Sachverhaltsbeschreibungen im Wesentlichen opak und damit auch die Art der Verfehlung unklar sind. Demzufolge müssen den dort beschriebenen Verfehlungen schon strukturell bedingt ungeeignete Verfahrensabläufe zugeordnet werden. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass bei internen Verfahren, die einer Entscheidung mit für die betroffenen Professorinnen so schwerwiegenden Folgen vorausgehen, allgemeingültige Gesetze (z. B. Strafrecht, Arbeitsrecht, Dienstrecht, Hochschulrecht) auch im Wissenschaftsbereich berücksichtigt und die ihnen zugrundeliegenden rechtsstaatlichen Prinzipien in institutionsinternen Verfahren beachtet werden. Auch hier erscheinen Zweifel angebracht (Kapitel 3.2). Wie sich diese Unklarheiten im Konkreten niederschlagen, zeigt und diskutiert Kapitel 4 an ausgewählten und zum Schutz der Beteiligten anonymisierten Beispielen.

Es geht uns dabei nicht um die Beleuchtung einer konkreten Entscheidung oder eines spezifischen Falls an einer Universität oder außeruniversitären Wissenschaftseinrichtung; auch nicht um juristische Aspekte dieser oder jener Einzelentscheidung eines Präsidenten oder Rektors; und schon gar nicht um die Frage, ob diese oder jene Professorin zu Recht oder Unrecht von ihrer Position entfernt wurde. Dies ordentlich festzustellen, wäre die Aufgabe der Leitung der Wissenschaftsinstitutionen vor der Entscheidung gewesen, und es ist allenfalls die Aufgabe von Gerichten, dies im Nachgang zu prüfen. Vielmehr richten wir unseren Fokus auf die Art der institutionsintern zum Einsatz gekommenen Verfahren, die der Entscheidungsfindung durch die Leitung vorausgingen. Dieser Beitrag ist somit auch der Versuch einer Rekonstruktion juristischer Verfahrensfragen mit sozialwissenschaftlichen Mitteln – durchaus verbunden mit der Hoffnung, Juristinnen oder Juristen mögen dies als Herausforderung verstehen und sich dieser Problematik annehmen.

III. Verwirrungen: Welches Verfahren für welche Verfehlung?

Die Ergebnisse der Studie über die Entlassung oder öffentlichen Degradierung von Professorinnen zeigen unter anderen,

- dass keine der Professorinnen aufgrund eines Fehlverhaltens in der Wissenschaft, sondern allein aufgrund *persönlich attribulierter Gründe* entlassen oder degradiert wurde;
- dass anonyme Vorwürfe oft die Grundlage für die Entfernung der Professorin aus ihrer Position bildeten;
- dass vor allem Frauen (68 %) und Ausländerinnen (63 %) davon betroffen waren, und
- dass die Fälle seit 2015 zunehmen (11 der insgesamt 19 seit dem Jahr 2000 bekannt gewordenen Entlassungen / öffentlichen Degradierungen (= 58 %) fanden zwischen 2015 und 2020 statt).

Eine der grundlegenden Fragen bei der Behandlung der Entlassungen oder öffentlichen Degradierungen von Professorinnen aufgrund persönlich attribulierter Vorwürfe beginnt bereits bei der Entscheidung über das angemessene Verfahren zur Prüfung der Angelegenheit. Da es sich augenscheinlich um ein neues Phänomen handelt, herrscht über die adäquate Vorgehensweise zur Klärung der Vorwürfe oder Sachverhalte derzeit offenbar Unklarheit. Auch der Kleinen Anfrage der FDP liegen sehr unterschiedliche Vergehen zugrunde, die in den Fragen oft in eins gesetzt werden. Im einleitenden Text ist zunächst von „wissenschaftlichem Fehlverhalten“, von „Mobbingvorwürfen“ und von „Machtmissbrauch“¹⁸ die Rede. Später wird das Fehlverhalten nicht näher spezifiziert, dafür aber mit der Strafgesetzgebung in Verbindung gebracht: die Personen seien „eines Fehlverhaltens oder einer Straftat angeklagt“¹⁹. Eine weitere Frage nennt „Führungsfehlverhalten“²⁰ als Vorwurf.

Die Antwort der Bundesregierung führt diese Verwirrung fort und spricht in der Einleitung in einem Atemzug von „wissenschaftlichem und persönlichem Fehlverhalten“²¹. Angesichts dieses Potpourris an mögli-

18 Kleine Anfrage, 17.07.2019, Drucksache 19/11732, 1.

19 ebd.

20 ebd., 3

21 Antwort der Bundesregierung, 05.08.2019,

Drucksache 19/12165, 2.

chen Vorwürfen verwundert es kaum, dass die Frage nach den jeweils angemessenen Verfahren sowohl auf Seiten der Fragenden als auch auf Seiten der Antwortenden wenig überzeugend abgehandelt wird.

Grundsätzlich lassen sich hier zwei Gruppen von Verstößen unterscheiden, die in der Kleinen Anfrage und der Antwort der Bundesregierung miteinander vermischt werden, die jedoch eine fundamental unterschiedliche Bedeutung haben: (a) wissenschaftliches Fehlverhalten, das im Hinblick auf die Gemeinwohlbedeutung wissenschaftlicher Prozesse verfolgt wird²² und in den Bereich der akademischen Selbstverwaltung fällt, und (b) „Führungsfehlverhalten“, unter das Mobbing und Machtmissbrauch subsumiert werden können. Die Frage nach dem angemessenen Verfahren für ein Vergehen muss sich an dem Fehlverhalten orientieren, das vorgeworfen wird.

1. Wissenschaftliches Fehlverhalten

Bislang liegen Verfahrensvorschriften des inneruniversitären Bereichs allein für wissenschaftliches Fehlverhalten (Fall a) vor. Hierfür wurden umfangreiche und detaillierte Instrumente entwickelt. Wissenschaftliches Fehlverhalten kann mit Hilfe der „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“²³ und der „Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten“²⁴ der DFG verfolgt werden, wie es folgerichtig auch in der Kleinen Anfrage, den zwei Nachfragen und den Antworten der Bundesregierung mehrfach benannt wird. Wissenschaftliches Fehlverhalten liegt beispielsweise dann vor, wenn Wissenschaftler*innen Falschangaben machen, etwa durch die freie Erfindung von Daten, oder wenn sie sich fremde wissenschaftliche Leistungen zu eigen machen, z. B. in Form eines Plagiats oder eines Ideendiebstahls.

Gemäß den DFG-Richtlinien wird das Vorliegen wissenschaftlichen Fehlverhaltens in einem zweistufigen Verfahren aus Vorprüfung und, bei Bedarf, dem förmlichen Verfahren festgestellt. Ausgangspunkt der Untersuchung kann dabei auch ein anonymer Hinweis sein. Ungeachtet der Anonymität der Erstanzeige ist „dem vom Verdacht des Fehlverhaltens Betroffenen unter Nennung

der belastenden Tatsachen und Beweismittel Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme zu geben“²⁵. Verhärteten sich die Verdachtsmomente, schließt sich ein förmliches Verfahren an, in dem den Betroffenen erneut die „Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben“²⁶ ist. Auf Wunsch ist eine mündliche Anhörung anzuberaumen, zur der „sie bzw. er eine Person ihres bzw. seines Vertrauens als Beistand hinzuziehen“²⁷ kann. Die Anonymität der Hinweisgeber*innen bleibt unberührt.

2. „Führungsfehlverhalten“

Für die angemessene Behandlung des Vorwurfs eines Fehlverhaltens im persönlichen Bereich, der sich auf keine strafrechtlich relevanten Tatbestände beziehen kann, liegen keinerlei Verfahrensregeln vor. Die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage impliziert, dass die Verfahrensregeln für wissenschaftliches Fehlverhalten auf die Untersuchung von „Führungsfehlverhalten“ angewendet werden könnten. Dies erweist sich aus drei Gründen als unangemessen:

- *Erstens* wird ‚Führungsfehlverhalten‘ in der DFG-Verfahrensordnung nicht nur nicht näher, sondern gar nicht bestimmt. Dies wiederum nimmt nicht wunder, da der Begriff des ‚Führungsfehlverhaltens‘ (bislang zumindest) im deutschen Wortschatz offiziell nicht hinreichend definiert wurde und damit nicht existiert²⁸. Für die Definition eines Fehlverhaltens im Führungsbereich wäre wiederum ein Verständnis davon, was unter ‚Führungswohlverhalten‘ zu verstehen ist, vonnöten – ebenfalls ein Begriff, der in unserer Sprache (bislang) fehlt.
- *Zweitens* setzt die Möglichkeit der Stellungnahme bei Vorwürfen von ‚Führungsfehlverhalten‘ voraus, dass Ort, Zeit und Personen genannt werden, damit die Vorwürfe nicht in „allgemeinen Aussagen“²⁹ verfangen bleiben. Zur Verdeutlichung stelle man sich analog eine „allgemeine Aussage“ zu wissenschaftlichem Fehlverhalten vor: „Sie / er hat plagiiert.“ – „Wo?“ – „Weiß ich nicht genau.“ – „Bei wem abgeschrieben?“ – „Weiß ich auch nicht.“ Es wird deutlich: Das Verfahren hätte sich sehr schnell erledigt.
- *Drittens* übersteigt der Vorwurf von ‚Führungsfehl-

22 Herrmann, Wie Hochschulen mit anonymen Verdachtsäußerungen umgehen müssen, OdW 2020, 66, 69.

23 DFG, Leitlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis, 2019.

24 DFG Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten, 2019.

25 ebd., III 1. a) (2).

26 ebd., III 3. b) (2).

27 ebd.

28 Im Digitalen Wörterbuch der Deutschen Sprache, <https://www.dwds.de/?q=Führungsfehlverhalten> (20.08.2020) kommt der Begriff bisher nicht vor, auch wenn er gerade durch die Entlassungen oder Degradierungen von Professor*innen nun im Sprachgebrauch öfter auftritt, jedoch ohne Definition, was darunter zu verstehen sei.

29 Kleine Anfrage, 17.07.2019, Drucksache 19/11732, 5.

verhalten‘ die Kompetenzen der akademischen Selbstverwaltung, weil es sich dabei um kein wissenschaftsspezifisches Problem handelt. Es müssten also bei dieser Art des Vorwurfs Verfahren zum Einsatz kommen, in denen Dritte jenseits des universitären Betriebs mit einbezogen werden.

Entsprechend der fehlenden Trennung der verschiedenen Vergehen schwankt die Bundesregierung in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage der FDP hinsichtlich der Bearbeitung des ‘Führungsfehlverhalten’ bei der Benennung der relevanten Verfahrensschritte. Dabei bleibt sogar der rechtliche Bezugsrahmen unklar: Er reicht von wissenschaftsinternen Verfahrensregeln über Arbeitsrecht bis hin zum Strafrecht. In ihrer Einleitung verweist die Bundesregierung zunächst auf arbeitsrechtliche Vorschriften und dann hinsichtlich des „Umgangs mit wissenschaftlichem und persönlichem Fehlverhalten“³⁰ auf die Grundprinzipien der Internationalen Ombudsvereinigung. Interne Verfahren wie diese könnten zudem einer späteren Überprüfung durch die Gerichtsbarkeit unterzogen werden. Spätestens bei der Antwort auf die Fragen 15 und 16 der Kleinen Anfrage³¹ impliziert die Bundesregierung aber auch die Möglichkeit der Nutzung der DFG-Verfahrensordnung zur Feststellung von ‚Führungsfehlverhalten‘. In der Antwort auf die Frage nach der „rechtlichen oder anders kodifizierten Grundlage“³², auf der „Anklagen wegen Führungsfehlverhalten erhoben“³³ werden können, verweist sie dagegen auf § 170 Abs. 1 StPO, nach dem Anklagen „von der Staatsanwaltschaft erhoben [werden], wenn der hinreichende Tatverdacht einer Straftat vorliegt“³⁴.

Wenn ein ‘Führungsfehlverhalten’ strafrechtlich verfolgt werden soll, müsste jedoch ein entsprechender Tatbestand vorliegen. Dies ist schon beim Mobbing nicht der Fall: Wer hiergegen klagen will, muss sich auf einzelne Straftatbestände, wie üble Nachrede, Verleumdung oder Körperverletzung, beziehen. In Österreich wird im Dienstrecht für Beamte des Bundes zwar ein Mobbing-

Verbot ausgesprochen³⁵, aber es fehlt eine allgemeine Definition von Mobbing³⁶. Beim ‘Führungsfehlverhalten’ legt die Bundesregierung selbst in ihrer Antwort nahe, dass es keine rechtlich verbindliche Vorstellung davon gibt, was darunter zu verstehen sei. Stattdessen verweist sie auf interne Personalentwicklungskonzepte der betreffenden Forschungseinrichtungen³⁷. Ein Verstoß gegen solche Konzepte kann jedoch nicht strafrechtlich verfolgt werden, weil es sich dabei um keinen Verstoß gegen Gesetze handelt. Wenn aber offenbleibt, aufgrund welcher Gesetze oder Bestimmungen eine für die Betroffenen existenzbedrohende oder -vernichtende Entscheidung getroffen wurde, ist auch fraglich, was eine nachfolgende Gerichtsbarkeit entscheiden sollte. Sie könnte tatsächlich nur Willkür feststellen, die in jedem Fall rechtswidrig wäre. Die Bundesregierung kann nicht ernsthaft für ein derart eigenwilliges Vorgehen der Universitätsleitungen plädieren oder solches als adäquat hinstellen.

Ebenso unregelt und dementsprechend unangemessen ist der derzeitige Umgang mit dem Vorwurf des ‘Führungsfehlverhalten’ hinsichtlich der Konsequenzen: Während die DFG in ihrer „Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten“ einen Maßnahmenkatalog vorsieht, der aus gestuften Sanktionen „je nach Art und Schwere des festgestellten Fehlverhalten“³⁸ besteht und von der schriftlichen Rüge, über die Rücknahme von Förderentscheidungen bis zur Aberkennung des aktiven und passiven Wahlrechts für die Organe und Gremien der DFG reicht³⁹, wird angebliches ‘Führungsfehlverhalten’ in der Praxis nunmehr regelmäßig mit Entlassung oder öffentlicher Degradierung geahndet. Schon die fehlende Nennung dieser Folgen im Maßnahmenkatalog der DFG zeigt, dass dieses Verfahren im Fall des Vorwurfs von ‘Führungsfehlverhalten’ ungenügend ist. Wenn für den Vorwurf eines Fehlverhaltens im persönlichen Bereich, der sich auf keine disziplinar- oder strafrechtlich relevanten Tatbestände bezie-

30 Antwort der Bundesregierung, 05.08.2019, Drucksache 19/12165, 2.

31 Antwort der Bundesregierung, 05.08.2019, Drucksache 19/12165, 8: „15. Hält die Bundesregierung die Anonymisierung von Personen im Zuge der Arbeit der Kommissionen für angemessen?“; (a) Geht die Bundesregierung bei einer solchen Anonymisierung von einem fairen Verfahren aus (bitte begründen)?; (b) Wie ist nach Auffassung der Bundesregierung eine faire und faktenbasierte Aufklärung von Sachverhalten möglich, wenn keine konkreten Vorwürfe, die es erlauben, Zeit, Ort und Personen zu kennen, vorgelegt werden, sondern nur allgemeine Aussagen?; (c) Hält die Bundesregierung eine Anonymisierung für angemessen, wenn zum Zeitpunkt des Verfahrens keinerlei Betreuungs- und/oder Abhängigkeitsverhältnis mit den Beklagten mehr besteht?“; 16. „Wie ist nach Kenntnis der Bundesregierung die Tatsache zu bewerten, dass die Gewährung von einseitiger Anonymität nur

für die Beschwerdeführer sowohl Dialog als auch Klärung von Sachverhalten erschwert und die Möglichkeit für Verleumdung, private Racheaktionen und falsche Anschuldigungen eröffnet?“.

32 Kleine Anfrage, 17.07.2019, Drucksache 19/11732, 7.

33 Antwort der Bundesregierung, 05.08.2019, Drucksache 19/12165, 11.

34 ebd.

35 *Smutny*, Mobbing – rechtliche Überlegungen, WISO, 2017, 40, 87, 88.

36 ebd., 89.

37 Antwort der Bundesregierung, 05. 08. 2019, Drucksache 19/12165, 11.

38 DFG, Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten. 2019, III 3. c).

39 ebd.

hen kann, keinerlei Verfahrensregeln vorliegen, kann das eigentlich nur den Schluss zulassen, dass es ohne einen „verfahrenswürdigen“ Vorgang auch keine Schlussfolgerungen und Konsequenzen wie Entlassungen geben darf.

Wollte man ‚Führungsfehlverhalten‘ als Entlassungsgrund sehen, müsste man es, ähnlich dem Mobbing, mit vorhandenen Straftatbeständen koppeln, wie etwa Untreue oder Tötlichkeiten und Verletzung der Sittlichkeit im Betrieb⁴⁰, oder sich auf gesetzlich festgelegte mögliche Entlassungsgründe berufen, wie etwa Weigerung oder Unfähigkeit, die vereinbarten Dienstleistungen zu erbringen, Verleitung anderer Bediensteter zum Ungehorsam gegen den Arbeitgeber oder längere Freiheitsstrafen.⁴¹ Zur Ermittlung der Richtigkeit der Anschuldigungen bräuchte es ein Verfahren, das zumindest insofern einem Disziplinarverfahren ähnelt, als es die Anonymität der Zeugen nicht als Regel, sondern als Ausnahme definiert⁴². Anders als im Fall von wissenschaftlichem Fehlverhalten wird eine Sachverhaltsaufklärung von ‚Führungsfehlverhalten‘ bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Anonymität der Zeugen verunmöglicht.

Dies lässt den Schluss zu: Wer ‚Führungsfehlverhalten‘ mit der ‚Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten‘ der DFG verfolgen will, ist sich bewusst, dass die vorgegebenen Gründe für ein ordentliches Verfahren (Disziplinar- oder Strafverfahren) nicht ausreichen. Eine Wahl zwischen interner Untersuchung und Disziplinarverfahren, wie sie eine Frage der FDP-Fraktion des Bundestages nahelegt, erscheint schon von daher wenig sinnvoll. In beiden Fällen werden sehr verschiedene Tatbestände untersucht, die aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit auch verschiedene Verfahren erfordern. Während für wissenschaftliche Verfehlungen klare Verfahren und Regelungen entwickelt und immer wieder verbessert wurden, fehlen für jene Verfehlungen „im persönlichen Bereich“, die aktuell zunehmend zur Entfernung von Professorinnen als Begründung herangezogen werden, ganz offenbar angemessene Begriffe, Verfahren und Regelungen.

IV. Zur Rechtsstaatlichkeit der internen Verfahren

Während die Kleine Anfrage an die Bundesregierung mit ihren beiden Nachfragen und den jeweiligen Antworten der Bundesregierung gleichsam eine „Außen-sicht“ auf die institutionsinternen Verfahren darstellt, ermöglichen die Berichte der von Entlassung oder Degradierung betroffenen Professorinnen eine Innen-sicht aus dem Erleben der Verfahren. Dieses Kapitel fokussiert zunächst auf die zum Einsatz gekommenen internen Verfahren mit Blick auf die Beachtung zentral erscheinender rechtsstaatlicher Prinzipien (Abschnitt III.1). Die Diskussion der Befunde erfolgt entlang der von der Bundesregierung in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage vorgeschlagenen Vorgehensweise anhand der ‚Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten‘ (Abschnitt III.2.). Dies bringt Stärken und Schwächen des Vorschlags zum Vorschein.

1. Wahrnehmung der internen Verfahren durch die betroffenen Professorinnen

Die Studie über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede entlassener oder öffentlich degradierter Professorinnen⁴³ verglich auf der Grundlage von Medienanalysen, standardisierten Fragebögen und qualitativen Interviews insgesamt 19 Fälle aus den so genannten D-A-CH-Staaten (Deutschland [= 7 Fälle], Österreich [= 4 Fälle] und der Schweiz [= 8 Fälle]). Teil der standardisierten Erhebung war auch die Frage nach der Beachtung einiger grundlegender rechtsstaatlicher Prinzipien in den intern eingesetzten Verfahren, die der Entscheidung der Leitung der Wissenschaftseinrichtung vorausgingen. Dazu zählen:⁴⁴

- *Fairness* – alle Seiten werden in gleicher Weise behandelt;
- *Transparenz* – des Verfahrens insgesamt, der einzelnen Verfahrensschritte, der in jedem Schritt zugrunde gelegten Kriterien usw.;
- *Vertraulichkeit* – die für alle Seiten gleichermaßen gilt;
- *Unschuldsvermutung* – zentrales Grundprinzip rechtsstaatlicher Strafverfahren;

40 § 27 AngG (Österreich).

41 ebd.

42 § 24 Abs. 4 BDG.

43 Egner/Uhlenwinkel, Beiträge zur Hochschulforschung, 2021, Jg. 43, Heft 1–2, 74.

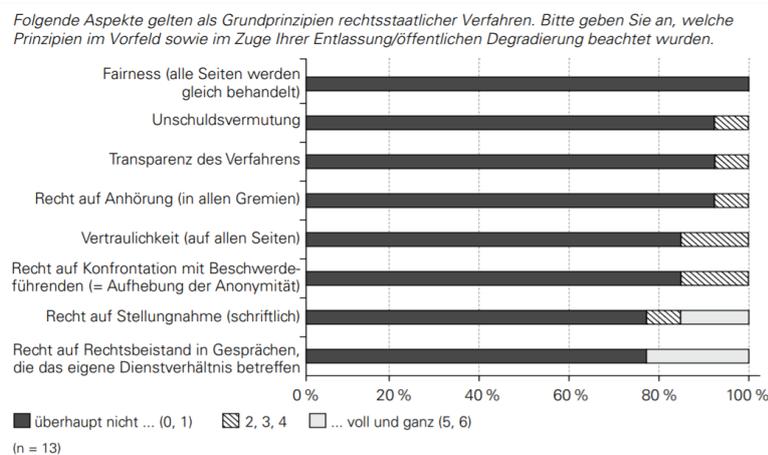
44 Die hier aufgeführten Prinzipien wurden im Rahmen der

Tagung „Vorwürfe ohne Absender. Zum Umgang mit anonymen Vorwürfen in der Wissenschaft“ (20./21.02.2020 in Passau) von verschiedenen Referenten aus Wissenschaftspolitik, Ombudswesen und Recht genannt, eher nebenbei und als selbstverständliche Elemente von wissenschaftsinternen Verfahren zur Prüfung von Fehlverhalten.

- *Recht auf Anhörung* – in jedem Gremium, das sich mit dem Sachverhalt befasst;
- *Recht auf Stellungnahme* – dies setzt voraus, dass die Vorwürfe schriftlich zur Kenntnis gegeben und ausreichend Zeit zur schriftlichen Stellungnahme eingeräumt wird;
- *Recht auf Konfrontation mit Beschwerdeführenden* – dies setzt die Aufhebung ihrer, im Sinne eines Privilegs gegenüber der Beschuldigten gewährten, Anonymität voraus;
- *Recht auf Rechtsbeistand* – in allen mündlichen Kommunikationen, die das eigene Arbeitsverhältnis betreffen.

Abb. 1 fasst die Antworten aus der standardisierten Erhebung zusammen und zeigt, dass aus Sicht der insgesamt 13 Betroffenen, die einen ausgefüllten Fragebogen zurücksandten⁴⁵, alle erfragten rechtsstaatlichen Prinzipien in erheblichem Maße missachtet wurden. Nur bei zwei der acht Prinzipien gaben Befragte überhaupt an, dass diese im Verfahren in ausreichendem Maße beachtet worden waren, beide Zahlen bewegen sich mit 23 % (Gewährung eines Rechtsbeistandes) und 18 % (Recht auf schriftliche Stellungnahme) in einem Bereich, der nicht dafür spricht, dass die Gewährung dieser Rechte als Regel angesehen wird. Alle anderen erfragten Prinzipien kamen in einem erheblichen Ausmaß nicht zum Einsatz. Mit Blick auf eines der Ziele rechtsstaatlicher Verfahren, das lautet, die unterlegene Partei von der Richtigkeit (Wahrheit, Gerechtigkeit) der Entscheidung zu überzeugen, ist dies ein desaströses Ergebnis.

Abb. 1 Beachtung der Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit in den internen Prozeduren aus Sicht der entlassenen/degradierten Professor*innen. Im Fragebogen wurden die Prinzipien mit einer siebenstufigen Likert-Skala erhoben; in der Auswertung ist diese Skala auf drei Werte verdichtet.⁴⁶



Man mag einwenden, dass sich aus den Angaben der betroffenen Professorinnen nicht erschließen lässt, ob es die jeweiligen Verfahrensschritte tatsächlich nicht gegeben hat; schließlich wurde bei der Erhebung nur eine Seite befragt und zwar jene, die von dem für sie negativen Ausgang des Verfahrens betroffen war. Auch wenn die Frage auf Erinnerung und Wahrnehmung beruht, so geht es bei der Hälfte der abgefragten rechtsstaatlichen Prinzipien nicht um eine perspektivenabhängige Einschätzung, sondern um die Frage, ob etwas stattgefunden hat oder nicht. Die Frage, ob eine Gelegenheit für eine schriftliche Stellungnahme oder eine mündliche Anhörung in einer Kommission gegeben wurde, lässt sich in der Regel eindeutig beantworten. Allenfalls die Einschätzung, ob etwas in einem für die Betroffenen *ausreichenden* Maß gewährt wurde, unterliegt der persönlichen Einschätzung; um dies zu erfassen, wurde bei der Frage eine siebenstufige Likert-Skala eingesetzt. Wären einzelne der abgefragten Prinzipien zwar beachtet, jedoch nur nicht in einem für die Betroffenen ausreichend erscheinenden Maße, müssten die mittleren Werte dominieren. Die Dominanz der einen Seite der Extremwerte ("trifft nicht oder überhaupt nicht zu") bei *allen* abgefragten Prinzipien stellt den einer Entlassung oder Degradierung vorausgegangen internen Verfahren daher ein überraschend eindeutig negatives Zeugnis aus.

2. Mängel der zum Einsatz gekommenen internen Verfahren

Um zu verdeutlichen, warum das zuvor dargestellte Befragungsergebnis ein Armutszeugnis für die den Entlassungen und öffentlichen Degradierungen vorangegangenen institutionsinternen Verfahren ist, sollen die einzelnen Aspekte in diesem Kapitel entlang der Grundsätze der von der Bundesregierung in ihrer Antwort auf

45 Von den 15 in den D-A-CH-Staaten versandten Fragebögen wurden 13 ausgefüllt zurückgesandt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 87 %.

46 Aus Egner/Uhlenwinkel, Beiträge zur Hochschulforschung, 2021, Jg. 43, Heft 1–2, 76.

die Kleine Anfrage mehrfach empfohlenen „Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten“⁴⁷ der DFG diskutiert werden, auch wenn wir im vorherigen Kapitel die partielle Ungeeignetheit dieser Verfahrensordnung für Vergehen im „persönlichen Bereich“ dargestellt und begründet haben. Gleichwohl gibt sie Anhaltspunkte dafür, wie institutionsinterne Verfahren zur Überprüfung der vorgeworfenen Vergehen hätten aussehen müssen, hätte eine ordentliche Sachverhaltsprüfung erfolgen sollen. Gleichzeitig rufen wir in Erinnerung, dass die Behandlung von Fehlverhalten „im persönlichen Bereich“ grundsätzlich die Kompetenz der akademischen Selbstverwaltung übersteigt und es Verfahren bedarf, die den Einbezug Dritter jenseits der Wissenschaft vorsehen. Wir behandeln im Folgenden die Punkte:

- (a) Vorverfahren,
- (b) Einleitung eines förmlichen Verfahrens,
- (c) freie Beweiswürdigung,
- (d) Anonymität.

(a) Vorverfahren:

„Bei hinlänglich konkretisierten, auch anonym und in der Regel schriftlich vorgebrachten, Verdachtsmomenten für wissenschaftliches Fehlverhalten ist der bzw. dem vom Verdacht des Fehlverhaltens Betroffenen unter Nennung der belastenden Tatsachen und Beweismittel Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme zu geben.“⁴⁸

Nur zwei der 13 Befragten gaben an, das Recht auf schriftliche Stellungnahme in einem ausreichenden Maße erhalten zu haben, während zehn Betroffene (77 %) keinerlei Gelegenheit dazu eingeräumt wurde. In den offenen Textangaben zu dieser Frage gab die Mehrzahl der Befragten an, dass sie gar nicht wussten, was ihnen eigentlich vorgeworfen wird. Wenn keine „hinlänglich konkretisierten Verdachtsmomente“ präsentiert werden, kann dazu auch nicht sinnvoll schriftlich Stellung genommen werden. Dass aus einer solchen Situation der Eindruck erwächst, die Verfahren seien intransparent (92 %) verwundert kaum.

(b) Nach der möglicherweise notwendig gewordenen Einleitung eines förmlichen Verfahrens, ist

„[d]er Wissenschaftlerin bzw. dem Wissenschaftler, der bzw. dem wissenschaftliches Fehlverhalten vorgewor-

fen wird, [...] in geeigneter Weise Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Sie bzw. er ist auf ihren bzw. seinen Wunsch hin mündlich anzuhören; dazu kann sie bzw. er eine Person ihres bzw. seines Vertrauens als Beistand hinzuziehen.“⁴⁹

Die hier formulierten Verfahrensbestandteile, die auf Wunsch mögliche mündliche Anhörung und die Hinzuziehung eines Beistands, sind von den befragten Professorinnen in weiten Teilen als nicht gegeben wahrgenommen worden. Das Recht auf Rechtsbeistand in Gesprächen, die das eigene Dienstverhältnis betreffen, erachteten nur drei Befragte (23 %) in einem ihnen ausreichend erscheinenden Maße als gewährt an; 12 (92 %) gaben an, keinerlei Möglichkeit für eine Anhörung erhalten zu haben.

(c) Die in der Verfahrensordnung der DFG genannten Schritte entsprechen weitgehend den Vorgaben des § 20 Abs. 1 BDG. Dort wird darüber hinaus die Möglichkeit einer freien Beweiswürdigung konkretisiert:

„Zur Aufklärung des Sachverhalts sind die erforderlichen Ermittlungen durchzuführen. Dabei sind die *belastenden*, die *entlastenden* und die Umstände zu ermitteln, die für die Bemessung einer Disziplinarmaßnahme *bedeutsam* sind.“⁵⁰

Durch den Hinweis auf allseitige Ermittlung wird hier die Unschuldsvermutung substantiiert, ein wesentliches Element in einem Verfahren zur Überprüfung eines vorgeworfenen Vergehens. 92 % der von einer Entlassung oder öffentlichen Degradierung betroffenen Befragten sahen dies in ihren Verfahren als nicht gegeben an. Vielmehr gaben sie an, dass oft einseitig gegen sie ermittelt wurde sowie Stellungnahmen zu ihren Gunsten entweder gar nicht eingeholt oder ignoriert wurden. In einigen Fällen wurden behauptete Sachverhalte als unumstößlich gewertet und die mit objektivierbaren Fakten untermauerten Widerlegungen nicht berücksichtigt. Es verwundert daher nicht, dass die Verfahren als unfair (100 %) wahrgenommen wurden.

(d) Deutliche Unterschiede zwischen der „Verfahrensordnung zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis“ der DFG und dem BDG bestehen in der Frage nach der Anonymität möglicher Hinweisgeber. Während die DFG eine „Offenlegung des Namens [...] nur im Einzelfall“⁵¹ vorsieht, formuliert das BDG:

durch die Österreichische Agentur für wissenschaftliche Integrität durchgeführt. Zum Verfahren siehe <https://oeawi.at/untersuchung-2/> (20.08.2020).

48 DFG, Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten, VIII. 1. a) (2).

49 ebd., III. 3. b) (2).

50 § 21 Abs. 1 S. 1f und 2 BDG, Hervorh. durch die Autorinnen.

51 DFG, Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten, III. 3. b) (3).

47 Vergleichbare Regelungen finden sich in der Schweiz und in Österreich. In der Schweiz z. B. „Wissenschaftliche Integrität. Grundsätze und Verfahrensregeln“ der Akademien der Wissenschaften (<http://academies-suisse.ch/index/Schwerpunkte/Wissenschaftliche-Integritaet.html>) (20.08.2020) oder das „Reglement über wissenschaftliches Fehlverhalten“ des Schweizer Nationalfonds (http://www.snf.ch/de/derSnf/forschungspolitische_positionen/wissenschaftliche_integritaet/Seiten/default.aspx) (20.08.2020). In Österreich werden entsprechende Verfahren

„Dem Beamten ist Gelegenheit zu geben, an der Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen sowie an der Einnahme des Augenscheins teilzunehmen und hierbei sachdienliche Fragen zu stellen. Er kann von der Teilnahme ausgeschlossen werden, soweit dies aus wichtigen Gründen, insbesondere mit Rücksicht auf den Zweck der Ermittlungen oder zum Schutz der Rechte Dritter, erforderlich ist. Ein schriftliches Gutachten ist ihm zugänglich zu machen, soweit nicht zwingende Gründe dem entgegenstehen.“⁵²

Das in unserer Erhebung erfragte Prinzip des „Rechts auf Konfrontation mit den Beschwerdeführenden“ setzt eine Regelung wie im BDG voraus, damit die Anonymität von Beschwerdeführenden gegenüber der mit einem Vergehen im persönlichen Bereich beschuldigten Professorin die Ausnahme und nicht die Regel bildet. Anders als in Fällen wissenschaftlicher Verfehlungen, in denen „Whistleblower“ Hinweise auf etwas geben, das in der Regel objektivierbar und somit durch Fakten überprüfbar ist, stellt sich die Sachlage bei Vorwürfen über Vergehen im persönlichen Bereich anders dar. Ein Plagiat lässt sich „auf anderem Wege“ ebenso überprüfen, wie die Fälschung von Daten oder Titelbetrug, ohne dass die Hinweisgeber*in in Erscheinung treten oder deren Identität der beschuldigten Person offengelegt werden muss.⁵³ Im Falle des Vorwurfs eines ‚Führungsfehlverhaltens‘ jedoch handelt es sich um Aktivitäten, die im zwischenmenschlichen Bereich stattfinden. Ohne die Kenntnis von Tat, Ort und Zeit des Vorfalls, über den Beschwerde geführt wird, ist weder eine Überprüfung noch eine Stellungnahme durch die angeschuldigte Person möglich. Hier von „Whistleblowern“ zu sprechen und einen entsprechenden Zeugenschutz ins Feld zu führen, erweist sich als unüberwindbare Hürde für die beschuldigten Professorinnen, da es eine Identifizierung der konkreten Vorwürfe nach den oben genannten Kriterien ausschließt und demzufolge eine qualifizierte Stellungnahme verunmöglicht. Von den 82 % der Befragten, denen das Recht auf Konfrontation mit den Beschwerdeführenden verweigert wurde, führten viele diesen Aspekt als zentral in der eigenen Beurteilung ihrer internen

Verfahren als unfair, intransparent, voreingenommen und in der Ermittlung als gegen sie gerichtet an.

V. Zur Überzeugungskraft interner Verfahren

Für die Möglichkeiten der „Legitimation von Verfahren“ hat Niklas Luhmann verschiedene Kriterien entwickelt, die von der Ausdifferenzierung über die Autonomie der Verfahren und den Rollenzuschreibungen in den Verfahren bis hin zu den Wirkungsmöglichkeiten der Entscheidungen in der gesellschaftlichen Umwelt reichen. Um nachvollziehen zu können, warum die internen Verfahren von den von Entlassung und öffentlicher Degradierung betroffenen Professorinnen als derart unbefriedigend empfunden werden, prüfen wir anhand des Materials der qualitativen Interviews, wie einige dieser Kriterien in den Verfahren zur Geltung kamen oder eben nicht. Es zeigen sich einige Muster, die sich aufgrund der großen Parallelitäten in Umständen und Ablauf als typisch, und somit einen bestimmten Ablauf verkörpernd, klassifizieren lassen. Die Kontrastierung dieser Fälle mit den Kriterien zur Legitimation von Verfahren verfolgt das Ziel, die Schwachpunkte der zum Einsatz gekommenen Verfahren deutlicher herauszuarbeiten.

Wie alle Systeme zeichnen sich nach Luhmann auch Gerichtsprozesse⁵⁴ u. a. dadurch aus, dass sie von ihrer Umwelt weitgehend getrennt sind. Informationen, die sie erreichen, werden „durch systemeigene Regeln und Entscheidungen gesteuert“⁵⁵, sodass „prozeßfremde Rollen unberücksichtigt“⁵⁶ bleiben. Das System filtert die für seine Zwecke relevanten Informationen heraus und deutet sie seinen eigenen Maßstäben entsprechend. Diese Deutung ist grundsätzlich kontingent. Die Überführung in ein anderes System, das die Informationen nach seinen Regeln deutet, fand in den Verfahren gegen Professorinnen, die entlassen oder degradiert wurden, mehrheitlich nicht statt. Ein Beispiel hierfür ist die Rolle der an etwa einem Drittel der Entlassungen oder Degradierungen beteiligten Nachwuchswissenschaftler*innen. Sie war in allen Fällen nahezu identisch: Die Professorin

52 § 24 Abs. 4 BDG.

53 Dennoch ist auch hier die Frage der Geheimhaltung allfälliger Hinweisgeber und Zeugen fragwürdig, vgl. Herrmann, OdW, 2020, 65, 72. Zudem stellt sich immer auch die Frage „bösgläubiger Hinweisgeber“ (ebd., 65, 75).

54 Luhmann dekliniert die Kriterien am Beispiel von Gerichtsprozessen durch. Um solche handelt es sich in den institutionsinter-

nen Verfahren an Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen selbstverständlich nicht. Die vorgebrachte Argumentation trägt aus unserer Sicht jedoch erheblich zur Klärung der Anforderungen an ordentliche Verfahren bei.

55 Luhmann, Legitimation durch Verfahren, Suhrkamp, 1983, 59.

56 ebd., 63.

weigert sich beispielsweise, das Beschäftigungsverhältnis einer Nachwuchswissenschaftlerin zu verlängern, weil die bisher erbrachten Leistungen den Erwartungen nicht entsprechen⁵⁷, oder sie weist allgemein auf Mängel in ihrer bisherigen Leistung hin. In einem Fall wurde der Doktorandin ein Plagiat nachgewiesen⁵⁸.

Eigentlich wären derartige Sachverhalte im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung klar und leicht zu klären: Analog zu den Verfahren bei wissenschaftlichem Fehlverhalten der DFG könnte ein Verfahren eingesetzt werden, in dem überprüft wird, ob die Leistungsbewertung durch die Professorin angemessen ist oder nicht. Stattdessen wurde in den uns bekannten Fällen der Konflikt auf eine persönliche Ebene verlagert: Die Nachwuchswissenschaftlerin zum Beispiel, die nachweislich plagiiert hatte, wirft der Professorin aus heiterem Himmel Mobbing vor⁵⁹. Folgt die Hochschulleitung diesem Vorwurf, statt den Ausgangssachverhalt zu prüfen, wird aus einem der objektiven Überprüfung zugänglichen Dissens ein subjektiver Konflikt, der dem „persönlichen Bereich“ zugeordnet wird. Wie oben bereits skizziert, ist ein derartiger Konflikt, der sich auf die menschlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern bezieht, im Kontext und mit den Mitteln der akademischen Selbstverwaltung nicht zu lösen. Er müsste – hinreichende Begründung vorausgesetzt – in ein förmliches außeruniversitäres Verfahren überführt werden⁶⁰. Dieses Verfahren könnte dann eigene Deutungen anlegen und beispielsweise fragen, ob es zu übler Nachrede oder Verleumdung gekommen ist. Da es – in den geschilderten Fällen – nicht fündig würde, müsste das Verfahren eingestellt werden, denn einen Straftatbestand der negativen Leistungsbeurteilung gibt es bisher (noch?) nicht. Kommt es aber zu keinem entsprechenden Anklageverfahren, kann die Professorin sich erst im Nachhinein, d. h. nach der Entlassung oder öffentlichen Degradierung vor einem ordentlichen Gericht, zur Wehr setzen. Das Risiko für die Nachwuchswissenschaftlerin dagegen ist überaus gering, und ihr Versuch, von ihrer fehlenden Leistungserbringung dadurch abzulenken, dass sie als Ursache dafür die persönliche Einstellung der Professorin ihr gegenüber benennt, ist mit Billigung oder Unterstützung der Hochschulleitung von Erfolg gekrönt.

Während sich dieser Typus der Konflikte auf der ver-

ticalen Ebene universitärer Arbeitsbeziehungen abspielt, zeichnen sich die Konflikte der horizontalen Ebene in den uns bekannten Fällen oft durch eine andere Struktur aus. Die Akteure des Verfahrens sind in diesen Fällen regelmäßig allesamt Universitätsprofessor*innen in verschiedenen Positionen. Hier kommt die Luhmannsche Unterscheidung zwischen der „Person des Entscheidenden“⁶¹, die „aus der Darstellung ausgeschaltet werden“⁶², muss und der „Person des Entscheidungsempfängers“⁶³, die „in die Darstellung einbezogen werden“⁶⁴ soll, zum Tragen. Der Einbezug des Entscheidungsempfängers dient dabei der Ermöglichung der Übernahme der Entscheidungsprämisse, damit der Konflikt am Ende tatsächlich als gelöst betrachtet werden kann.

In allen uns bekannten institutionsinternen Verfahren gegen die entlassenen oder degradierten Professorinnen fand sich die Person des Entscheidenden in den Leitungsebenen der Wissenschaftseinrichtungen: Dekane und Präsidenten oder Rektoren, aber auch Mitglieder von Kommissionen, wie Ombudspersonen oder Betriebsräte. Sie alle sind nicht frei von Interessen. In nahezu der Hälfte der untersuchten Fälle lässt sich das Vorgehen der Wissenschaftseinrichtung gegen eine einzelne Professorin explizit auf Auseinandersetzungen um Ressourcen zurückführen. Dabei kann es darum gehen, sich entweder „nur“ die Kapazitäten der Professorin für die eigenen Zwecke nutzbar zu machen, oder gleich darum, die Stelle an das eigene Institut zu verlagern oder mit „eigenen Leuten“ zu besetzen.

In allen uns bekannten Fällen waren die Entscheidenden in zentraler Weise in die Darstellung einbezogen; sie erhielten dadurch Raum für die umfangreiche Präsentation ihrer Vorstellungen. Die betroffenen Professorinnen, also die eigentlichen Entscheidungsempfängerinnen, wurden dagegen weitgehend aus der Darstellung herausgehalten. In der Logik der Entscheidenden erscheint dieses Vorgehen unter Umständen durchaus sinnvoll, da es ja letztlich auch nicht um die Entscheidungsempfängerinnen selbst geht, sondern um die Ressourcen, die sie im Kontext der Universität für ihre Forschung und Lehre genutzt haben. Zwar wurden den Professorinnen zur Begründung ihrer Entfernung „persönliche Verfehlungen“ zur Last gelegt, diese erweisen sich in der Rekonstruktion jedoch entweder als über-

57 Dies gilt in Österreich nach § 27 Abs. 2 AngG als ein rechtlich valider Entlassungsgrund – wohlgermerkt für die Person, die den Leistungen nicht entspricht, nicht derjenigen, die die Leistung bewertet.

58 Dies gilt in allen drei Ländern als wissenschaftliches Fehlverhalten.

59 *Walder-Richli*, Feldzug gegen eine Professorin. DhV 2004, 13f.

60 Ähnlich argumentiert *Scheiber*, Mut zum Recht, Falter-Verlag,

2019, 188, in Bezug auf Asylverfahren in Österreich: Sie sollten „aufgrund ihrer Tragweite auch in erster Instanz von Gerichten und nicht wie derzeit von Verwaltungsbehörden geführt werden“.

61 *Luhmann*, Legitimation durch Verfahren, Suhrkamp, 1983, 108.

62 ebd.

63 ebd.

64 ebd.

aus vage oder beruhten sogar auf eigens für die vorgeworfene Verfehlung konstruierten Fakten und hatten letztlich mit der Professorin selbst nichts zu tun.

Die Entwicklung dieser Dynamik ist vor dem Hintergrund der verschiedenen Hochschulreformen zu verstehen. Insbesondere seit der Bologna-Reform und der etwa zeitgleichen Entlassung der Universitäten in die sogenannte „Autonomie“ hat sich das Verständnis hin zu einer „unternehmerischen Universität“ verschoben. Die Universität wird behandelt, als ob sie ein „Betrieb“ sei. Damit einhergehend wurde mit Nachdruck der inneruniversitäre Wettbewerb zwischen Personen, Arbeitsgruppen und Organisationseinheiten gefördert und durch ein System von Kennziffern bewertet.⁶⁵ Gleichzeitig fehlen die dafür notwendigen Regeln und Anleitungen, wie dieser Wettbewerb „geordnet“ ablaufen soll.

Diese Situation lässt Raum, im Konfliktfall oder bei Vorliegen stark divergierender Interessen ein weiteres wichtiges Kriterium für die Legitimation durch Verfahren zu ignorieren: dass „die Einzugsbereiche für rechtliche und für faktische Entscheidungsprämissen sozial auseinandergezogen sind“⁶⁶, oder anders gesagt, dass diejenigen Instanzen, die Recht setzen, nicht gleichzeitig entscheiden können, welche Sachverhalte wahr sind und welche nicht. Übersetzt in die Entscheidungsverfahren an Universitäten und außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen heißt das, dass Rektoren bzw. Präsidenten (oder auch andere Leitungsebenen innerhalb der Institutionen) nicht alleine festlegen können, welche Prämissen für eine Entscheidung Gültigkeit haben, und dann gleichzeitig die Entscheidung darüber treffen, ob diese Prämissen erfüllt sind oder nicht. Derartige Anmaßungen finden sich in den Entscheidungen gegen Professorinnen jedoch immer wieder: So wurden in Ermangelung einer Tenure-Track-Ordnung die persönlichen Wünsche des Dekans oder eines Institutsleiters zum Qualitätsmaßstab, dem eine Juniorprofessorin zu genügen hatte⁶⁷. An anderer Stelle wurden, unter Missachtung jeglicher datenschutzrechtlicher Bedenken, private Briefe zur Diffamierung und zur öffentlichkeitswirksamen Inszenierung immer wieder neuer interner Verfahren gegen eine Professorin genutzt, ohne diese jemals weiterzuverfolgen oder ordentlich zu einem Abschluss zu bringen: Der scheinbarweise praktizierte Rufmord ist gelungen, die Professorin von ihrer Position entfernt. Und an einer weiteren Stelle schaffte sich der Fakultätsrat die Rechtsgrundlage für die Entfernung einer Profes-

sorin selbst, indem er sie entgegen ihrer Stellung faktisch zur Juniorprofessorin erklärt und als unwürdig befindet, während andere Professor*innen in der gleichen Evaluationssituation an der gleichen Universität in anderen Fakultäten eine andere Behandlung erfahren.

Sollte „Führungsfehlverhalten“ tatsächlich als ein sanktionierbares Vergehen in Wissenschaftseinrichtungen gelten, bedarf es dafür einer Definition der Tatbestandsmerkmale sowie, daraus abgeleitet, der Entwicklung und Etablierung adäquater Verfahren zur Behandlung von Vorwürfen und Vergehen im „persönlichen Bereich“. Andernfalls bilden – wie bisher – die Delikte aus den Bereichen wissenschaftliches Fehlverhalten, disziplinarrechtliche Vergehen, Persönlichkeitsverletzungen und strafrechtlich relevante Handlungen den Rahmen für sanktionierbare Vergehen im Wissenschaftsbereich.

Hält man an dem Vergehen ‚Führungsfehlverhalten‘ fest und entwickelt dazu weder passende Normen noch Verfahren, liegt letztlich der Schluss nahe, dass solche „Verfehlungen im persönlichen Bereich“ zunehmend ins Spiel gebracht werden, um sich unliebsamer Professor*innen aufgrund ganz anderer Motive zu entledigen. Demnach würde hier eine Rechtslücke konstruiert, der man sich – von Fall zu Fall bzw. „Erfolg“ zu „Erfolg“ – dann willkürlich bedienen kann, um sich Jemandem scheinbar legal mittels Konstruktion eines „Fehlers“ entledigen zu können. Auch das könnte die auffällig hohe Diskrepanz zwischen „Außensicht“ und „Innensicht“ in der Adäquatheit der intern zum Einsatz gekommenen Verfahren erklären.

VI. Fazit: Funktionsfähige Wissenschaft ... oder institutionelles Scheitern?

Die Ergebnisse unserer empirischen Untersuchung zur Entlassung oder Degradierung von Professorinnen deuten auf frappierende systemrelevante rechtliche Lücken bei der Behandlung der Betroffenen im Verfahren hin, sowohl (a) hinsichtlich der Definition des Tatbestands als auch (b) hinsichtlich der für seine Bearbeitung sinnvollen Verfahren. (ad a) Hinsichtlich des Tatbestands lässt sich insbesondere auch unter Berücksichtigung der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der FDP-Bundestagsfraktion feststellen, dass es für die Überprüfung des Vorwurfs ‚Führungsfehlverhalten‘ an einer geeigneten Definition fehlt. Wenn aber schon unklar ist, worum es sich bei einem Vergehen eigentlich

65 Münch, Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform, Suhrkamp, 2011, 155ff.

66 Luhmann, Legitimation durch Verfahren, Suhrkamp, 1983, 71.

67 Die betreffende Professur war zunächst als W2-Professur ausgeschrieben. Die Nachwuchswissenschaftlerin wurde zum Vortrag

eingeladen und kam in die Begutachtung. Das Verfahren werde abgebrochen und die Stelle später „W1 mit Tenure-Track-Option“, verbunden mit denselben umfassenden Dienstaufgaben wie zuvor, neu ausgeschrieben. Die erneute Bewerbung war erfolgreich, die Entfristung in der Folge nicht.

konkret handelt, ist auch unklar, wie sachlich korrekt damit umgegangen werden kann. (ad b) Hinsichtlich der Verfahren ist eine Verschiebung der Verantwortung von arbeits- und dienstrechtlichen Fragen von den Ministerien in die Universitäten selbst zu beobachten, ohne dass die Zuständigkeitsfragen einer neuen offiziellen Regelung zugeführt wurden. In Ermangelung entsprechender Verfahren würden die Wissenschaftseinrichtungen idealerweise zumindest versuchen, die mit dem neuen Begriff des ‚Führungsfehlverhalten‘ angesprochenen Vergehen mit den Verfahren der akademischen Selbstverwaltung zu bearbeiten, so ungeeignet sie auch jeweils sind. Dies findet offenbar nicht statt. Stattdessen hat die Übertragung der Personalhoheit an die Universitäten rechtliche (de facto rechtsfreie) Räume eröffnet, in denen sich der gleichzeitig geförderte inneruniversitäre Wettbewerb ohne Beschränkung entfalten kann. Nicht nur, weil nun Organe der akademischen Selbstverwaltung sich Gesetzgebungskompetenzen anmaßen, die sie nicht haben, sondern auch weil es in den Ministerien – und wie es scheint auch in der Justiz – am Willen oder an der Einsicht mangelt, diese Maßlosigkeiten in ihre Schranken zu weisen.

Für die entlassenen oder degradierten Professorinnen und Professoren entsteht aus diesen Verfahrensmerkmalen eine Situation, in der sie die Ergebnisse des Verfahrens weder mit Überzeugung noch ohne Verluste der eigenen Glaubwürdigkeit annehmen können. Denn sie sehen sich als Entscheidungsempfängerinnen keinen neutralen Entscheidern gegenüber, sondern Akteuren, die offenbar nichts anderes im Sinn haben, als ihre eigenen Interessen ohne Rücksicht auf etwaige rechtsstaatliche Prinzipien und Ansprüche durchsetzen zu können. Die starke Häufung von Entlassungen und öffentlichen Degradierungen von Professorinnen und Professoren seit 2015 scheint anzudeuten, dass sich der Vorwurf eines ‚Führungsfehlverhalten‘ (oder allgemeiner: Fehlverhaltens im „persönlichen Bereich“) als besonders geeignet erweist, um den inneruniversitären Wettbewerb um Ressourcen mit anderen Mitteln als denen der Wissen-

schaft auszutragen. Vor dem Hintergrund der Analysen der bekannt gewordenen Entlassungen und öffentlichen Degradierungen ziehen wir einen ersten, bereits heute eindeutigen Schluss: Die als Täterinnen dargestellten Professorinnen sind demnach Opfer mangelnder Regelungen im Kontext der Hochschulreformen der letzten 20 Jahre, bei denen die Rollen- und Funktionsveränderungen der Professorenschaft offenbar nicht berücksichtigt wurden. Insofern beschreibt diese Analyse zugleich ein Scheitern der Institutionen.

Da sich die Zahl der von derlei Vorgängen betroffenen Professorinnen und Professoren in den letzten Jahren deutlich erhöht hat, scheint sich hier ein Trend abzuzeichnen. Verstörend dabei ist, dass gerade im Wissenschaftsbereich nicht darauf hingewirkt wird zu vermeiden, „dass die Erhebung der Anschuldigungen dem Hinweisgeber Vorteile bringt“⁶⁸. Damit entsteht die reale Gefahr, dass „die Funktionsfähigkeit des Wissenschaftsprozesses“⁶⁹ als „ein überragend wichtiges Gemeinschaftsgut“⁷⁰ durch die Umgangsweisen der Leitungen wissenschaftlicher Einrichtungen mit Konflikten um angebliches ‚Führungsfehlverhalten‘ selbst infrage gestellt wird. Will man die Funktionsfähigkeit der Wissenschaft nicht gefährden, ist Abhilfe geboten und dringend erforderlich.

Heike Egner ist im Sommersemester 2021 Gastprofessorin an der Universität für Bodenkultur Wien. Sie wurde als Professorin für Geographie und Regionalforschung 2018 an der Universität Klagenfurt für sie überraschend entlassen.

Anke Uhlenwinkel ist Universitätsprofessorin für Didaktik der Geographie und Wirtschaftskunde an der Paris-Lodron-Universität Salzburg. Sie wurde 2013 mithilfe eines im Hochschulgesetz nicht kodifizierten Verfahrens an der Universität Potsdam als Professorin nicht entfristet.⁷¹

68 Herrmann, OdW 2020, 65, 74.

69 ebd., 66.

70 ebd.

71 Wertheimer, OdW 2014, 81.