

Joachim von Bargaen

*Konsensuale Konfliktlösung auf dem Campus**

Mediation in öffentlich-rechtlichen Hochschulen

I. Einleitende Bemerkungen

Dass sich das konsensuale Konfliktlösungsverfahren der Mediation auch auf dem Campus öffentlich-rechtlicher Hochschulen als hilfreich erweisen kann, ist eine Erkenntnis, die erst in jüngerer Zeit und immer noch eher zögerlich an Boden gewinnt. Ob freilich insoweit von dem am 26.07.2012 in Kraft getretenen Mediationsförderungsgesetz¹ unmittelbar wirksame Impulse ausgehen, die auch gerade die öffentlich-rechtlichen Hochschulen für dieses Verfahren sensibilisiert haben könnten, erscheint eher fraglich. Zwar ist der Gesetzgeber bei der Umsetzung der einschlägigen EU-Richtlinie² deutlich über diese hinausgegangen, aber das für öffentlich-rechtliche Behörden maßgebliche, kodifizierte Verwaltungsverfahren wurde nicht in das Mediationsförderungsgesetz einbezogen. Der Empfehlung der Abteilung „Mediation“ des 67. Deutschen Juristentages 2008 in Erfurt,³ das Verwaltungsverfahren solle ausdrücklich die Möglichkeit regeln, ein Mediationsverfahren „im“ oder parallel zum Verwaltungsverfahren durchzuführen, wurde nicht Rechnung getragen.

Aufgegriffen hat der Gesetzgeber dagegen den Vorschlag des 67. DJT, die gerichtsinterne Mediation in allen Prozessordnungen der Fachgerichte und damit auch in der für die Verwaltungsgerichte maßgeblichen VwGO vorzusehen,⁴ so dass in öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten nach § 40 VwGO den Beteiligten eines anhängigen Verfahrens – also auch in einem Streit unter Betei-

lung einer öffentlich-rechtlichen Hochschule – nunmehr auf gesicherter rechtlicher Grundlage als Alternative zum konventionellen Prozess die Möglichkeit einer Mediation durch einen entsprechend geschulten, nicht zur Streitentscheidung befugten Richter – den Güterichter – angeboten werden kann.⁵ Dieses Angebot ist in den Gerichten und insbesondere in den Verwaltungsgerichten freilich nicht neu. Bereits Jahre vor dem Inkrafttreten des Mediationsförderungsgesetzes gab es eine rasant wachsende Zahl an Modellprojekten,⁶ die sich zunehmender Wertschätzung erfreuten.

Zwar hat das Mediationsförderungsgesetz – wie erwähnt – das Verwaltungsverfahren ausklammert, aber auch in den Bereichen, die dieses Recht regelt, wird die Mediation bereits seit mehreren Jahren – und nicht erst seit Inkrafttreten des Mediationsförderungsgesetzes – praktiziert. Das gilt für die nach *außen* wirksame Verwaltungstätigkeit (vor allem bei raumrelevanten Vorhaben), aber darüber hinaus für die *interne* Bearbeitung verwaltungsinterner Konflikte. Solche sogenannten Inhouse-Mediationen sind vor allem in großen privaten Wirtschaftsunternehmen ein bevorzugtes Mittel des Konfliktmanagements.⁷ Es gibt indes z.B. auch Kommunalverwaltungen, die mit Inhouse-Mediationen gute Erfahrungen gesammelt haben.⁸ Dazu gehört schon seit geraumer Zeit die Stadt Heidelberg.⁹ Selbst in einem Bundesministerium wird inzwischen die Einführung eines Konfliktmanagementsystems erwogen und der Frage nachgegangen, ob den Konfliktbeteiligten die Möglich-

* Bei diesem Aufsatz handelt es sich um die überarbeitete Fassung eines Beitrages, der in dem von *Fritjof Haft* und *Katharina Gräfin von Schlieffen* herausgegebenen „Handbuch Mediation“, 3. Aufl. 2016, als § 43 erschienen ist.

1 Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung v. 21.7.2012, BGBl. 2012 I, S. 1577. Dem § 1 des in Art. 1 normierten Mediationsgesetzes sind freilich nunmehr zentrale Begriffsbestimmungen zu entnehmen: Nach § 1 Abs. 1 ist die Mediation „ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich die einvernehmliche Beilegung ihres Konfliktes anstreben“. Nach § 1 Abs. 2 ist ein Mediator „eine unabhängige und neutrale Person ohne Entscheidungsbefugnis, die die Parteien durch die Mediation führt“.

2 Richtlinie 2008/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21.5.2008 über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen v. 24.5.2008, ABl. EU 2008, L 136/3.

3 Vgl. unter <http://www.djt.de>, Die Tagungen, Beschlüsse, 67. DJT, Mediation, D 19. Siehe aber nunmehr das am 1.1.2015 in Kraft

getretene Umweltverwaltungsgesetz Baden-Württemberg vom 25.11.2014, GBl. S. 592, „§ 4 Umweltmediation“; vgl. dazu *Feldmann*, NVwZ 2015, 321, 324 ff.

4 Siehe Fn. 3, D 21. Vgl. § 278 Abs. 5 ZPO und § 173 S. 1 VwGO, jeweils in der Fassung des Mediationsförderungsgesetzes (Fn. 1), Art. 2 Ziff. 5 u. Art. 6.

5 Vgl. *Haft/Schlieffen*, Handbuch Mediation, 3. Aufl. 2016, §§ 9 u. 51.

6 Vgl. *Jan Malte von Bargaen*, Gerichtsinterne Mediation, 2008, S. 70 ff.

7 Vgl. zum „Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft“ (RTMKM), unter: <http://www.rtmkm.de>; sowie Handbuch Mediation (Fn. 5), § 36; siehe auch *Hoormann/Matheis*, Konfliktmanagement in Hochschulen, 2014, S. 7 ff.; *Henkel/Göhler*, Mediation im Betrieb, in: AuR 2014, 703.

8 *Hoormann/Matheis* (Fn. 7) nennen in diesem Zusammenhang die Städte Kempten und Wuppertal (S. 9).

9 *Weigle*, in: Niedošťadek (Hrsg.), Praxishandbuch Mediation, 2010, S. 154, 157.

keit eröffnet werden sollte, die Hilfe einer Mediatorin oder eines Mediators in Anspruch zu nehmen.¹⁰

Im Bereich der öffentlich-rechtlichen Hochschulen werden Mediationen zur Lösung hochschulinterner Konflikte derzeit noch am ehesten dann angeboten, wenn Hochschulen eine Konfliktberatungsstelle eingerichtet haben, die allen Hochschulangehörigen offen steht und diese im Falle unspezifischer, nicht speziell wissenschaftsbezogener Konflikte – wie es sie in jedem Wirtschaftsunternehmen und jeder Verwaltungsbehörde geben kann – unterstützt (dazu unter II.). Deutlich geringere Erfahrungen – wenn überhaupt –, aber einen wachsenden Bedarf an einem Konfliktmanagement (einschließlich der Mediation) gibt es, wenn spezifisch wissenschaftsbezogene Konflikte zu bearbeiten sind. Das gilt im Rahmen der immer dringlicheren Bemühungen um die „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“¹¹ zum einen für das weite Feld der Forschung (III.), zum anderen aber auch speziell für den Bereich der Promotion (IV.). Nach ein paar Stichworten zu Möglichkeiten, zur konsensualen Lösung *interner* Konflikte *externe* Hilfe in Anspruch zu nehmen (V.), soll abschließend nur angerissen werden, dass sich öffentlich-rechtliche Hochschulen auch im Bereich der Lehre (VI.) und der Wissenschaft in Sachen „Mediation“ engagieren (VII.).

II. Bearbeitung unspezifischer Konflikte am Arbeitsplatz und Studienplatz

Eine der ersten deutschen Universitäten, die eine Stelle für eine interne professionelle „Sozial- und Konfliktberatung“ eingerichtet hat, ist die Technische Universität Darmstadt (TUD).¹² Diese vorbildliche Einrichtung, die inzwischen seit ca. 15 Jahren ihre Hilfe anbietet, steht allen Beschäftigten der Universität u.a. im Falle von Konflikten am Arbeitsplatz offen, geht aber in ihrem Bestands-Angebot weit darüber hinaus. Sie ist mit zwei Mediatorinnen besetzt (davon eine Vollzeitstelle) und direkt als Stabsstelle dem Präsidium zugeordnet, die

Mediatorinnen arbeiten aber in gesicherter Unabhängigkeit.¹³

An die beiden Mediatorinnen *Mada Mevissen* und *Beatrice Wypych* herangetragen werden Konflikte zwischen Hierarchie-Ebenen ebenso wie innerhalb von Abteilungen und Teams. Veränderte Aufgaben und personeller Wechsel am Arbeitsplatz können ebenso zu eskalierenden Spannungen führen wie Überforderung, persönliche Aversionen oder Rivalitäten. Entwürdigendes und respektloses Verhalten wie Mobbing, Schikanen, Diskriminierungen und „sexual harassment“ oder „stalking“ sind häufig die Folge ungeklärter Konflikte. Bis einschließlich 2012 hat die Sozial- und Konfliktberatung der TUD 1500 Ratsuchende betreut. 2012 nahmen 180 Personen den Service in Anspruch, darunter ca. 10 bis 15% Professoren und knapp 30% Doktoranden. Die Zahl der Mediationen beläuft sich derzeit auf ein bis zwei im Monat. Die Mediatorinnen haben so gut zu tun, dass sie drei bis vier Wochen im Voraus ausgebucht sind.

Inzwischen gibt es ähnliche Einrichtungen wie die Sozial- und Konfliktberatungsstelle der TUD in zahlreichen öffentlich-rechtlichen Hochschulen, die sich freilich in ihrer Vielfalt erheblich unterscheiden. Umso verdienstvoller ist es, dass es die Autoren *Josef Hoormann* und *Alfons Matheis* in einer 2014 veröffentlichten Studie unternommen haben, im Zuge einer Bestandsaufnahme erstmals Ausmaß und Art des Konfliktmanagements an öffentlich-rechtlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland zu erfassen.¹⁴ Die Idee der Autoren ist – wie es im Vorwort heißt –, weitere Hochschulen zu motivieren, sich für ein Konfliktmanagement zu öffnen. Die Studie gibt nicht nur den einschlägigen Stand der Forschung wieder,¹⁵ sondern skizziert auch ausgewählte Beispiele aus der Praxis des hochschulinternen Konfliktmanagements.¹⁶ Hier wird u.a. näher auf die Aktivitäten an der TUD, aber auch auf die an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, der Technischen Universität Ilmenau und an der Hochschule RheinMain in Wiesbaden eingegangen. In allen hier genannten

10 *Wagner*, Mediation in Behörden, NJW 2014, 1344.

11 Deutsche Forschungsgemeinschaft, Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis – Denkschrift; diese ist sowohl in der ersten (1998) als auch in der zweiten (Juli 2013), ergänzten Auflage im Internet verfügbar unter: <http://www.ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de>, weitere Informationen; vgl. ferner das Positionspapier des Wissenschaftsrates „Empfehlungen zur Sicherung wissenschaftlicher Integrität“ v. 24.4.2015, unter <http://www.wissenschaftsrat.de>; siehe dazu Schmall, FAZ v. 27.4.2015, S. 2.

12 Vgl. hier und im Folgenden: <http://www.intern.tu-darmstadt.de/sokobe/> und die dort genannten Presseartikel. Siehe ferner den Vortrag von Mada Mevissen über die von ihr gesammelten Erfahrungen in der Sozial- und Konfliktberatung an der TUD im Rahmen des

vierten Netzwerktreffens „Konfliktmanagement und Mediation“ der HIS Hochschulentwicklung am 20.11.2013 in Hannover, unter: http://www.his-he.de/veranstaltung/dokumentation/Netzwerktreffen_2013. Lesenswert sind auch weitere der im Rahmen dieser Netzwerktreffen gehaltenen und dokumentierten Referate, zB das beim 5. Treffen Mitte Dezember 2014 vorgetragene Referat von *Joachim Keplinger*, der sich u.a. zur innerbehördlichen Mediation in der Polizei Baden-Württembergs äußert.

13 Vgl. *Hoormann/Matheis* (Fn. 7), S. 56.

14 Vgl. zu dieser Studie *Knoke*, in: *duz* 10/2014, S. 26.

15 *Hoormann/Matheis* (Fn. 7), S. 43 ff. mwN., siehe auch das umfassende Literaturverzeichnis, S. 105 ff.

16 *Hoormann/Matheis* (Fn. 7), S. 50 ff.

Hochschulen sind ausgebildete Mediatorinnen bzw. Mediatoren tätig, allein an der zuletzt genannten Hochschule sind es sechs.

Von hohem Wert ist die Studie aber vor allem auch deshalb, weil sie sich auf umfassende empirische Erhebungen stützt.¹⁷ Die Verfasser der Studie haben an 238 staatliche Hochschulen und zwei staatlich anerkannte (private) Fachhochschulen einen detaillierten Fragenbogen verschickt, der von 86 Hochschulen beantwortet wurde (40 Universitäten und 46 Fachhochschulen); die Rücklaufquote lag bei 35,8%. In knapp mehr als der Hälfte dieser Hochschulen gibt es Regeln für die Konfliktbearbeitung wie z.B. fixierte Vereinbarungen, informelle Absprachen oder Gewohnheiten, die in der Hochschule allgemeine Praxis sind. Auf die Frage nach der Form der Konfliktbearbeitung nennen knapp 43% der Hochschulen die Mediation; mehr als ein Viertel (26,7%) nehmen externe Hilfe in Anspruch.¹⁸ Knapp mehr als die Hälfte (52,4%) schätzen die Konflikthäufigkeit an ihrer Hochschule als „mittel“ (mehrere Konflikte pro Monat) ein.¹⁹

Im Rahmen der empirischen Studie sind nicht nur quantitative Daten ausgewertet, sondern in ausgewählten Hochschulen auch persönliche Interviews mit den Akteuren der Konfliktberatungsstellen geführt worden.²⁰ In diesem Zusammenhang werden die Universitäten Mainz und Stuttgart sowie die Hochschulen Ostwestfalen Lippe und Harz genannt, in denen ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren Hilfe bei der internen Konfliktbearbeitung anbieten. Dass das auch für die TUD gilt, ist bereits dargelegt worden.²¹

III. Bearbeitung spezifisch wissenschaftsbezogener Konflikte im Bereich der Forschung

1. Grundlagen

Während noch vor ca. zwei Jahrzehnten die Hoffnung verbreitet war, dass es in den Hochschulen, in denen wis-

senschaftlich geforscht wird, so gut wie keine Konflikte gibt, jedenfalls keine, die Anlass geben könnten, ausreichende organisations- und verfahrensrechtliche Vorkehrungen zu treffen, hat sich das im Jahr 1997 schlagartig geändert.²² Seinerzeit verdichteten sich Hinweise auf massive Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens gegen zwei bis dahin renommierte Mediziner und Krebsforscher, nämlich *Friedhelm Herrmann* sowie seine ehemalige Kollegin und Lebensgefährtin *Marion Brach*. In einem Mitte des Jahres 2000 vorgelegten Abschlussbericht kam eine „Task Force F.H.“ zu dem Ergebnis, dass sich in 94 Veröffentlichungen, in denen *Herrmann* als Co-Autor genannt worden war, Hinweise auf Datenmanipulationen fänden.²³

Dieser sogenannte „Sündenfall“²⁴ war für die Deutsche Forschungsgemeinschaft und andere Wissenschaftsorganisationen Anlass, die Initiative zu ergreifen und auf grundlegende Änderungen zu dringen. Während in den letzten 10 Jahren vor 1997 lediglich in sechs Fällen Ad-hoc-Kommissionen gebildet worden waren, haben Universitäten und Forschungseinrichtungen die in einer 1998 beschlossenen Musterverfahrensordnung der Hochschulrektorenkonferenz²⁵ empfohlenen Änderungen aufgegriffen und – inzwischen auch fortgeschrieben – Regeln zur Sicherung der Selbstverantwortung in der Forschung und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten verabschiedet. Vorgesehen sind nunmehr in den Hochschulen ständige zentrale Institutionen, nämlich sowohl Ombudspersonen als auch Untersuchungskommissionen. Darüber hinaus hat die DFG ein – aus drei Wissenschaftlern bestehendes – Beratungs- und Vermittlungs-Gremium, den „Ombudsman für die Wissenschaft“ eingerichtet.²⁶

Eine wesentliche Ursache dafür, dass es im Interesse der Redlichkeit in der Wissenschaft zwingend geboten war, elementare Grundlagen für ein Konfliktmanagement zu normieren, sind fundamentale Strukturverän-

17 Vgl. hier und im Folgenden *Hoormann/Matheis* (Fn. 7), S. 59 ff.

18 *Hoormann/Matheis* (Fn. 7), S. 67.

19 *Hoormann/Matheis* (Fn. 7), S. 74.

20 *Hoormann/Matheis* (Fn. 7), S. 90 ff., 111 ff.

21 Siehe oben bei Fn. 12 ff.

22 Vgl. hier und im Folgenden DFG-Denkschrift, 2. Aufl. (Fn. 11), S. 8, 13 f.; *Apel*, Verfahren und Institutionen zum Umgang mit Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens, 2009, S. 313; *Hüttemann*, Selbstkontrolle in der Wissenschaft, F&L 2011, 80; *Schiffers*, Ombudsman und Kommission zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens an staatlichen Hochschulen, 2012, S. 17 ff.; *von Bargaen*, Wissenschaftliche Redlichkeit und zentrales hochschulinternes Verfahrensrecht, JZ 2013, 716 f.

23 Vgl. *Koenig*, Panel Calls Falsification in German Case 'Unprecedented', *Science* 277, 894.

24 *Finetti/Himmelrath*, Der Sündenfall. Betrug und Fälschung in der deutschen Wissenschaft, 1999.

25 HRK-Beschluss v. 6.7.1998 „Zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten in den Hochschulen“, <http://www.hrk.de>, Beschlüsse; siehe dort auch die überarbeitete und präzierte Fassung v. 14.5.2013.

26 DFG-Denkschrift, 2. Aufl. (Fn. 11), S. 35 ff.; sowie unter: <http://www.ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de>.

derungen des internationalen Wissenschaftssystems,²⁷ die hier nur mit ein paar Stichworten skizziert werden können. Charakteristisch ist ein zunehmender internationalisierter Wettbewerb zwischen Forschergruppen, bei dem sich keineswegs alle Beteiligten ausschließlich fair verhalten, und der auch in ruinöse Formen ausarten kann („cut throat competition“). Immer schwerer zu kontrollieren ist eine wachsende Beschleunigung des Forschungsprozesses, die u.a. einen steigenden Veröffentlichungsdruck bewirkt. Konkurrenzdenken und Profilierungszwänge werden zunehmend selbstverständlicher. Das nie endende Ringen um Stellen und Fördermittel prägt den Alltag des Wissenschaftlers, dessen Leistungskraft an quantifizierenden Kennzahlen wie Drittmittel, Promotionen und Publikationen gemessen wird.

Die Folge ist, dass sich eine Tendenz hin zu einer ungesunden, verkrampften Kommunikationskultur und zur Entsolidarisierung entwickelt.²⁸ Coach- und Teamfähigkeit haben keinen hohen Stellenwert. Die offene Austragung von Konflikten oder die Einbeziehung Dritter werden aus Sorge vor einer Skandalisierung vermieden. Umso häufiger findet die Kommunikation mit Dritten einseitig „hinter vorgehaltener Hand“ statt. Positive Ergebnisse werden überbetont, negative verschwiegen oder kleingeredet. Eigene Fehler werden eher selten thematisiert, Anderen Fehler vorzuhalten, gilt als Affront. Zu den Ursachen, die ein Gegensteuern zwingend geboten haben und noch heute bieten, zählt freilich auch, dass die früher geschätzten Kontrollinstrumente „peer review“ und „replication“ erheblich an Effektivität verloren haben und mehr denn je überschätzt werden. Der in den Niederlanden lehrende deutsche Sozialpsychologe

Wolfgang Stroebe und sein Team haben sie in ihrer 2012 erschienenen Studie zum Mythos erklärt.²⁹ Eine Forschergruppe um den an der Universität Seattle lehrenden Wissenschaftler Ferric C. Fang hat in einer ebenfalls 2012 veröffentlichten Untersuchung nachgewiesen, dass nicht nur die Zahl zurückgezogener Artikel rasant steigt, sondern auch, dass – anders als bisher angenommen – die meisten Rücknahmen keineswegs die Folge bloßer Irrtümer sind.³⁰ Vielmehr beruhen ca. 67 % der Rücknahmen auf wissenschaftlichem Fehlverhalten, am häufigsten darunter mit 43 % Fälschungen bzw. Fälschungsverdachtsfälle. Der Göttinger Biochemiker Cornelius Frömmel nennt in einem Beitrag in der „Zeit“ mehrere geradezu haarsträubende Beispiele und Ergebnisse von Studien.³¹

Der Zufall wollte es, dass unmittelbar vor dem „Umschalt“-Jahr 1997 ein richtungweisendes Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zu der in Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG ohne Gesetzesvorbehalt garantierten Wissenschaftsfreiheit ergangen war, die auch die Freiheit von Forschung und Lehre einschließt.³² Um zu verhindern, dass Universitätsgremien in unkonventionelle Einfälle und Vorhaben eingreifen, wird jeder wissenschaftlich Tätige umfassend geschützt, und er hat es weitgehend selbst in der Hand, sich diesen Schutz zu erhalten: Das BVerwG schließt sich der Rechtsprechung des BVerfG im Hochschulreform-Urteil an, nach der „alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger Versuch zur Ermittlung von Wahrheit anzusehen ist“, als wissenschaftliche Tätigkeit gilt.³³ Zwar sei es Aufgabe der Hochschulen, konkreten Anhaltspunkten für einen Missbrauch der Forschungsfreiheit nachzugehen. Voraussetzung seien aber „schwerwiegende Vorwürfe“. Dass die Miss-

27 Vgl. hier und im Folgenden Schulze-Fielitz, Reaktionsmöglichkeiten des Rechts auf wissenschaftliches Fehlverhalten, in: *WissR*, Beiheft 21 (2012), 1 ff.; *ders.*, Rechtliche Rahmenbedingungen von Ombuds- und Untersuchungsverfahren zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens, in: *WissR* 2004, 122; *Fohrmann*, Zur Unverwechselbarkeit verpflichtet, siehe unter: <http://www.ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de>, weitere Informationen; aufschlussreich ist auch das Interview mit dem Jenaer Soziologen *Hartmut Rosa*, in: *Die Zeit*, Nr. 45 v. 3.11.2011: „Jeden Tag schuldig ins Bett – Das Hamsterrad für Professoren dreht sich immer schneller, teils mit ruinösen Folgen für die Menschen und die Forschung“; vgl. ferner: *Die Zeit* Nr. 24 v. 11.6.2015, S. 59 ff. („Professoren protestieren gegen die Uni“).

28 Vgl. hier und im Folgenden *Baum*, Whistleblowing in der Wissenschaft, in: *F&L* 2012, 38 ff. Christopher Baum war in der Medizinischen Hochschule Hannover Ombudsman und ist seit 1.4.2013 ihr Präsident.

29 *Stroebe/Postmes/Spears*, Scientific Misconduct and the Myth of Self-Correction in Science, in: *APS* 2012, 670 ff.

30 *Fang/Stein/Casadevall*, Misconduct accounts for the majority of

retracted scientific publications in: *PNAS*, Bd. 109 (2012), 17028 ff.

31 *Frömmel*, Bitte nur die ganze Wahrheit, in: *Die Zeit* v. 24.7.2014, Nr. 31, S. 31.

32 Urt. v. 11.12.1996, BVerwGE 102, 104; der Kläger, Wolfgang Lohmann, Biophysik-Professor der Universität Gießen, gegen den Fälschungsvorwürfe erhoben worden waren, hatte mit seiner Klage in allen drei Instanzen Erfolg. Das BVerfG hat die Verfassungsbeschwerde der Universität nicht zur Entscheidung angenommen: BVerfG, Beschl. v. 8.8.2000, NJW 2000, S. 3635; vgl. auch die DFG-Denkschrift, 2. Aufl. (Fn. 11), S. 26 f. Siehe hier und im Folgenden ferner von *Bargen* (Fn. 22), in: *JZ* 2013, 717 ff. Anders als Wolfgang Lohmann hatte der Physiker Jan Hendrik Schön, dem der Doktorgrad wegen wissenschaftlichen Fehlverhaltens entzogen worden war, mit seiner Klage letztlich keinen Erfolg, vgl. BVerwG, Urt. v. 31.7.2013, BVerwGE 147, 292 und BVerfG, Beschl. v. 3.9.2014, NVwZ 2014, 1571; vgl. dazu von *Bargen*, Der Entzug des redlich erworbenen Doktorgrades, in: *JZ* 2015, 819 ff.

33 Urt. v. 29.5.1973, BVerfGE 35, 79, 113.

brauchsgrenze vom Kläger „zweifelsfrei“ überschritten worden sei, habe die Ad-hoc-Kommission in dem von ihr beurteilten Fall nicht feststellen können.

Das Bundesverwaltungsgericht weist in seinem Urteil darauf hin, dass das hochschulinterne Verfahren der wissenschaftlichen Selbstkontrolle normativ geregelt werden sollte, und es regt an, es am förmlichen Disziplinarverfahren zu orientieren. Letzterem ist mit überzeugenden Gründen widersprochen worden.³⁴ Nicht der Typ des streng formalisierten, kontradiktorischen Disziplinarverfahrens könne als Leitbild dienen, sondern das der Wissenschaft als kommunikativem Prozess gemäße, weitgehend auf Kooperation aller Beteiligten angelegte Verfahren des Diskurses. Daran haben sich die Hochschulen bei der Umsetzung der HRK-MusterVerfO³⁵ orientiert, wenn auch die Ausgestaltung im Detail höchst unterschiedlich ausgefallen ist. Als Ermächtigungsgrundlage für den Erlass der wissenschaftseigenen Klärungsverfahren dient in acht Bundesländern unmittelbar Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG, in den übrigen acht Bundesländern sind die Hochschulgesetze ergänzt, alle wissenschaftlich Tätigen zu wissenschaftlicher Redlichkeit verpflichtet und die Hochschulen zum Erlass entsprechender Regeln ermächtigt worden.³⁶ Vieles spricht dafür, dass dadurch die wissenschaftliche Selbstkontrolle nachhaltiger legitimiert, der rechtliche Rahmen sicherer gestaltet, insbesondere aber das Klärungsverfahren in der Praxis ernster genommen wird. War auch in den ersten nach 1998 erlassenen Ordnungen die gebotene Form einer Satzung nicht die Regel, so ist das inzwischen der Fall.³⁷

2. Ombudspersonen

a) Funktion

Die Bestellung, die Amtszeit, die Zahl, der Status und der fachliche Hintergrund der Ombudspersonen³⁸ sind in

den einschlägigen Satzungen von Hochschule zu Hochschule anders geregelt. Nicht einmal die Bezeichnung ist einheitlich, vor allem sind auch ihre Kompetenzen unterschiedlich ausgestaltet. Ganz überwiegend übernommen wird freilich die Empfehlung der HRK-MusterVerfO,³⁹ sowohl denen, die Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens vorzubringen haben, als auch denen, die sich dem Verdacht wissenschaftlichen Fehlverhaltens ausgesetzt sehen, als „Ansprechpartner“, als „Vertrauensperson“ zur Verfügung zu stehen. Übernommen wird darüber hinaus häufig der Vorschlag, dass die Ombudspersonen von sich aus Hinweise aufzugreifen haben, die ihnen (ggf. über Dritte, insbesondere sog. „Whistleblower“) zur Kenntnis kommen. Und auch die Anregung, dass es zu den Aufgaben der Ombudspersonen gehöre, Vorwürfe unter Plausibilitäts Gesichtspunkten auf Konkretheit und Bedeutung zu prüfen, findet sich in einer Reihe von Satzungen wieder.

Weniger selbstverständlich ist, dass die Hochschulen in ihren Redlichkeitssatzungen den letzten Teil des Absatzes 1 (C. II.) aufgreifen, in dem die Empfehlungen der HRK-MusterVerfO formuliert sind.⁴⁰ Dort heißt es, dass sich die Prüfung auch „auf mögliche Motive und im Hinblick auf Möglichkeiten der Ausräumung der Vorwürfe“ erstrecken sollte. Berücksichtigung findet diese Empfehlung etwa in den Satzungen der Universitäten Hamburg,⁴¹ Göttingen,⁴² Bayreuth⁴³ und Köln⁴⁴. Gerade die beiden zuerst genannten Universitäten messen der Ombudsfunktion erhebliche Relevanz bei. Das kommt z.B. darin zum Ausdruck, wie eingehend sie geregelt wird, aber auch durch die Zahl der Personen, die diese Funktion wahrnehmen. In der Göttinger Satzung sind es für den gesamten Universitätsbereich mit Ausnahme der Medizin drei und speziell für die Medizin noch einmal fünf, die jeweils einzeln, aber ggf. auch als Kollegialorgan tätig werden. Vor allem aber zählt in beiden Satzungen auch zu den Aufgaben der Ombudspersonen, „zwischen

34 Vgl. Schmidt-Aßmann, Fehlverhalten in der Forschung – Reaktionen des Rechts, in: NVwZ 1998, 1231 ff.; Apel (Fn. 22), S. 306 ff., 309 f.; Schulze-Fielitz (Fn. 27), in: WissR, Beiheft 21 (2012), 51 f.

35 Siehe oben Fn. 25.

36 Vgl. von Barga (Fn. 22), in: JZ 2013, 718 m. Fn. 46; sowie Löwer, Regeln guter wissenschaftlicher Praxis zwischen Ethik und Hochschulrecht, in: Dreier/Ohly (Hrsg.), Plagiate, 2013, S. 51, 55 f.

37 Vgl. Schulze-Fielitz (Fn. 27), in: WissR, Beiheft 21 (2012), 38; Schiffers (Fn. 22), S. 78 ff., 87 ff.; eine Zusammenstellung von in den Hochschulen erlassenen Redlichkeits-Ordnungen findet sich bei Apel (Fn. 22), S. 335 ff. Sie ist freilich nicht mehr auf dem neuesten Stand.

38 Vgl. in diesem Zusammenhang eingehend Schiffers (Fn. 22), S. 25 ff., 170 ff.

39 HRK-MusterVerfO (Fn. 25) unter C. II.: „Ombudsmann“, hier: Abs. 1.

40 Siehe Fn. 39.

41 Satzung „zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Vermeidung wissenschaftlichen Fehlverhaltens an der Universität Hamburg“ v. 15.5.2014, siehe unter: <http://www.uni-hamburg.de>, §§ 6 f. und insbesondere § 7 Abs. 3.

42 Ordnung der Göttinger Universität „zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ v. 12.12.2012, siehe unter: <http://www.uni-goettingen.de>, §§ 7 f., 10 f.

43 Satzung „zur Sicherung der Standards guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten“ v. 10.5.2012, siehe unter: <http://www.uni-bayreuth.de>, § 6 Abs. 2.

44 Ordnung „zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten“ v. 22.7.2011, siehe unter: <http://www.uni-koeln.de>, § 11.

den Verfahrensbeteiligten zu vermitteln, soweit dies möglich und sachlich gerechtfertigt ist“.⁴⁵

Die HRK hat ihre Empfehlungen in der MusterVerfO v. 6.7.1998⁴⁶ durch Beschluss v. 14.5.2013 noch einmal überarbeitet und präzisiert.⁴⁷ Die Überschrift unter C. II. lautet nun – anders als bisher – nicht mehr „Ombudsmann“, sondern „Ombudssystem an den Hochschulen“. Ausgeführt wird sodann, dass sich zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis im deutschen Wissenschaftssystem ein System der Selbstkontrolle (Ombudsman) etabliert habe. Hochschulen sollten „unabhängige Ombudspersonen“ haben (empfehlenswert sei ein aus mindestens drei Personen bestehendes Ombudsgremium an jeder Hochschule), an die sich ihre Mitglieder in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und in Fragen vermuteten Fehlverhaltens wenden könnten („Prävention und Mediation“). Die Hochschulen hätten Sorge dafür zu tragen, dass die Ombudspersonen in ihre Arbeit „bestmöglich eingeführt“ würden und dass sie in der Einrichtung bekannt seien.

Wie der Hinweis auf die „Mediation“ gemeint ist, lässt sich wohl nicht anders verstehen, als dass die Mitglieder der Hochschule die Möglichkeit haben sollten, sich mit dem Anliegen an die Ombudspersonen – als „Vertrauenspersonen“⁴⁸ – wenden zu können, die ihnen – den Hochschul-Mitgliedern – zur Lösung ihres Konflikts ggf. eine Mediation oder zumindest ein sachorientiertes Konfliktmanagement unter Einsatz mediativer Elemente – z.B. Aktives Zuhören und Paraphrasieren, Fragetechniken, Reframing, professioneller Umgang mit Kommunikationsstörungen und Emotionen – anbieten.⁴⁹ Darauf deutet hin, wenn die HRK im selben Satz, in dem sie von „Mediation“ spricht, davon ausgeht, dass die Hochschulen die Unabhängigkeit der Ombudspersonen sichern, die Voraussetzung dafür ist, Beteiligte durch das – vertrauliche – Verfahren einer Mediation zu führen.⁵⁰ Offenbar sieht die HRK in diesem durchdachten Verfahren eine Chance, in geeigneten Fällen zu einem frühen Zeitpunkt mit allen Beteiligten eine interessengerechte, für alle befriedigende, nachhaltige Lösung zu erarbeiten und so vor allem auch in Zukunft eine störungs-

freie Kooperation etwa in derselben Forschergruppe zu ermöglichen. Das hätte besondere Bedeutung gerade dann, wenn die Konfliktbeteiligten – wie das in Hochschulen häufig der Fall sein dürfte – in wechselseitiger Abhängigkeit stehen. Ein solches Vorgehen würde im Übrigen nicht nur die Redlichkeitskommission entlasten, deren Verfahren in aller Regel mit größerem Aufwand verbunden sein dürfte, sondern es wäre auch für die Betroffenen weniger belastend.

b) „bestmöglich eingeführt“

Würde von den Hochschulen die aktualisierte Empfehlung zu den Aufgaben der Ombudspersonen im Beschluss der HRK vom 14.5.2013 (unter II. 1., Abs. 1)⁵¹ aufgegriffen, dann hätten die Hochschulen freilich auch den letzten Satz des oben wiedergegebenen Absatzes zu beachten, in dem es heißt, sie hätten Sorge dafür zu tragen, „dass die Ombudspersonen in ihre Arbeit bestmöglich eingeführt“ würden. Damit kann nur das Angebot einer optimalen Schulung gemeint sein, und das hieße in erster Linie, Ombudspersonen die Gelegenheit einer Mediationsausbildung zu bieten. Eine solche Ausbildung ist in zahlreichen Hochschulen selbst möglich.⁵²

Eine auf die Ombudspersonen zugeschnittene Einführung in ihre Arbeit – wenn auch keine Mediationsausbildung – bietet das Zentrum für Wissenschaftsmanagement in Zusammenarbeit mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Seit Dezember 2012 werden im Rahmen eines Weiterbildungsprogramms Workshops speziell zu dem Thema „Mediation und Konfliktmanagement für Ombudspersonen“⁵³ veranstaltet. An zwei Tagen erörtern zwei Dozentinnen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Rolle und Aufgaben der Ombudspersonen, das Verfahren und die Rahmenbedingungen. Vorgestellt werden ua das Verfahren der Mediation, Kommunikationstechniken, ein idealtypischer Gesprächsaufbau und Techniken zum Umgang mit Emotionen. Vor allem aber werden in Rollenspielen exemplarische Fälle aus dem umfassenden Spektrum der Konflikte⁵⁴ bearbeitet, die an die Ombudspersonen herangetragen werden könnten. Ziel dieser Workshops ist

45 So ist es in der Göttinger Satzung geregelt, vgl. Fn. 42. Die Regelung in der Hamburger Satzung lautet: Die Ombudspersonen „beraten die Beteiligten und vermitteln zwischen ihnen mit dem Ziel, Konflikte so weit wie möglich gütlich beizulegen“, vgl. Fn. 41.

46 Vgl. Fn. 25.

47 Siehe unter: <http://www.hrk.de>, Beschlüsse, Beschluss v. 14.5.2013 unter II. 1.

48 Siehe nach Fn. 39.

49 Vgl. Handbuch Mediation (Fn. 5), §§ 14 und 16.

50 Vgl. § 1 Abs. 2 MediationsG, vgl. Fn. 1; siehe auch unter II. 1. Abs. 3 des HRK- Beschlusses v. 14.5.2013 (Fn. 47).

51 Vgl. Fn. 47.

52 Eine aktuelle Übersicht der Hochschulen, die eine Mediationsausbildung anbieten, findet sich unter:

<https://www.mediationaktuell.de/news/mediation-auf-suchenausbildungsangeboten-hochschulen>.

53 <http://www.zwm-speyer.de>; die DFG übernimmt für die Beteiligten aus ihren Mitgliedseinrichtungen die Tagungsgebühren, lediglich für die Verpflegung und eine Übernachtung wird ein Eigenbeitrag erhoben.

54 Vgl. die hilfreiche – auf den Jahrbüchern des DFG-Ombudsgremiums für die Wissenschaft (Fn. 26) basierende – empirische Bestandsaufnahme v. Schulze-Fielitz (Fn. 27), in: *WissR*, Beiheft 21 (2012), 10 ff.

auch, ein Netzwerk unter den Beteiligten aufzubauen, das dazu dient, Erfahrungen auszutauschen, sich mit Rat zu Seite zu stehen und zu informieren.

Auf höherer Ebene bietet das DFG-Ombudsgremium für die Wissenschaft ebenfalls seine Hilfe an. Auf der Homepage steht dafür ein Anfrageformular zur Verfügung. Darüber hinaus wird dort eine Liste aller Ombudspersonen an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen geführt, aber auch eine Fülle hilfreicher Materialien angeboten. Ertragreich sind schließlich die vom DFG-Ombudsgremium für Ombudspersonen veranstalteten Tagungen, bei denen diese ausgiebig Gelegenheit haben, den eigenen Horizont zu erweitern. Das gilt nicht zuletzt insoweit, als bei diesen Tagungen auch von Ombudspersonen Erfahrungsberichte vorgetragen werden.⁵⁵

Unterbleibt die von der HRK empfohlene „bestmögliche“ Einführung⁵⁶ der Ombudspersonen in ihr Amt, sind diese bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe rasch überfordert. Dabei kann es nicht nur misslich sein, wenn sie ihre Möglichkeiten unterschätzen, sondern auch, wenn sie sich zu viel zutrauen. Nicht in jedem Konflikt, in dem die Kommunikation zwischen emotional hoch erregten oder verstockt uneinsichtigen Beteiligten tiefgreifend gestört ist, sollte allein schon deshalb der Versuch einer gütlichen Streitbeilegung unterbleiben. Andererseits könnte genau das der Fall sein, wenn ein Konflikt bereits eine Eskalationsstufe erreicht hat, auf der nur noch ein Machteingriff, z.B. die Entscheidung eines Gerichts, den Konflikt beenden kann, weil weder z.B. eine Moderation noch selbst eine Mediation – wenn sich die Beteiligten überhaupt auf sie einlassen – Aussicht auf Erfolg verspricht. Um Anhaltspunkte dafür zu gewinnen, auf welcher Eskalationsstufe der Konflikt einzuordnen ist, hat *Friedrich Glasl* ein neunstufiges Modell der Eskalation entwickelt,⁵⁷ das in einer Abwärtsbewegung von einer bloßen Verhärtung der Standpunkte (Stufe 1) bis hin zur Vernichtung des „Feindes“ auch um den Preis der Selbstvernichtung (Stufe 9: „Gemeinsam in den Abgrund“) reicht. Bis zur Eskalationsstufe 3 genügt in der Regel eine bloße Moderation, eine Mediation kommt maximal bis Stufe 7 in Betracht.⁵⁸

c) Beispiele

Die Möglichkeiten und Grenzen einer konsensualen Konfliktlösung sollen im Folgenden noch einmal anhand von zwei Beispielen erläutert werden:

Der Studierende *S* nahm zu Beginn seines Germanistik-Studiums an einem von Professor *P* veranstalteten Seminar mit dem Thema „Die Funktion der Sprache in der Kommunikation Jugendlicher“ teil. Er schrieb eine Arbeit, für die er Protokolle von 120 Chat-Kontakten zwischen seinen Mitschülerinnen und Mitschülern und ihm selbst in anonymisierter Form verwertete. Diese hatte er während seiner gesamten Schulzeit gesammelt. *P* war von der Arbeit außerordentlich angetan. Er lobte *S* und bat ihn, die nicht anonymisierten Chat-Protokolle im Original einsehen zu dürfen. *S* freute sich über das Lob und leitete *P* die Original-Protokolle zu. Weitere Verabredungen wurden nicht getroffen.

Gegen Ende seines Studiums erfährt *S* von *M*, einem Mitarbeiter *P*'s, dass er – *M* – gerade die Druckfahnen eines von *P* für eine Zeitschrift verfassten Beitrages lese. *P* stütze sich in dem Beitrag auf die von *S* gesammelten Chat-Protokolle und verwende sie in nicht anonymisierter Form. *S* ist empört und bittet *P* um ein Gespräch, in dem er *P* vorwirft, ihn hintergangen zu haben. Er sei mit der Veröffentlichung keinesfalls einverstanden. *P* reagiert verärgert und beharrt darauf, das es sein – *P*'s – gutes Recht sei, Materialien in Veröffentlichungen zu verwerten, die in ein von ihm veranstaltetes Seminar eingebracht worden seien. Die nicht anonymisierte Fassung der Chat-Protokolle wirke authentischer. *S* wendet sich an die Ombudsperson, die *S* und *P* zu einem Gespräch einlädt.

Wie geht die Ombudsperson mit diesem Konflikt um? Denkbar wäre, dass sie – wenn sich der Sachverhalt in dem Gespräch zu Dritt nicht vollkommen anders darstellt, Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten *P*'s bejaht.⁵⁹ Dafür spricht, dass *P*'s Standpunkt, er könne alle in seine Lehrveranstaltungen eingebrachten Materialien der Studierenden auch ohne Einverständnis für eigene Veröffentlichungen verwerten, nicht haltbar sein dürfte. Hinzu kommt aber hier, dass *S* die Chat-Protokolle in seiner

55 Siehe unter Fn. 26. Die letzte Tagung am 21. und 22.5.2015 stand unter dem Generalthema: „Gefährdete Wissenschaft? – Regeln guter wissenschaftlicher Praxis als Beitrag zur Qualitätssicherung“.

56 Vgl. Fn. 47.

57 *Glasl*, Konfliktmanagement, 11. Aufl. 2013; eingehende Erläuterungen des Modells und der einzelnen Stufen finden sich ab S. 199 ff. und insbesondere ab S. 235 ff.

58 Vgl. in diesem Zusammenhang detailliert: *Glasl* (Fn. 57), S. 395 ff.

59 Vgl. in diesem Zusammenhang: *Schulze-Fielitz* (Fn. 27), in: *WissR*, Beiheft 21 (2012), S. 18; *Apel* (Fn. 22), S. 385. Vgl. zum Fall eines Professors der Universität Bonn, der die Staatsexamensarbeit einer Studentin unter seinem Namen veröffentlicht hat, den Beschluss des OVG NRW v. 19.12.2008 - 6 B 1607/08 – juris; und dazu *Schmoll*, *FAZ* v. 11.12.2012.

Arbeit nur anonymisiert verwendet hat. Dass *P*'s Bitte, ihm Einsicht in die Original-Protokolle zu gewähren, *P* nicht das Recht gibt, sie in dieser Form in einer Publikation zu verwerten, liegt auf der Hand.

Die Ombudsperson könnte *S* und *P* deshalb beim Abschluss des Gesprächs darauf hinweisen, dass sie selbst die Redlichkeitskommission informieren werde. Sie könnte freilich insoweit auch *S* die Initiative überlassen. Käme die Redlichkeitskommission im Rahmen ihres Verfahrens ebenfalls zum Ergebnis, dass die Verwertung der nicht anonymisierten Chat-Protokolle als ein Fehlverhalten *P*'s zu werten sei, würde sie die Leitungsebene der Hochschule von ihrem Befund in Kenntnis setzen, und diese hätte zu entscheiden, ob eine Sanktion in Betracht käme und ggf. welche.

Denkbar wäre indes auch, dass die Ombudsperson den Konflikt – und das liegt durchaus nahe – noch nicht einer Eskalationsstufe zuordnet, auf der eine gütliche Einigung offensichtlich aussichtslos ist. Beim sachorientierten Durcharbeiten des Konflikts, bei dem es darum geht, die sich blockierenden Positionen (keine Veröffentlichung – Veröffentlichung) zu hinterfragen und die Interessen bzw. persönlichen Anliegen zu ermitteln, um Einigungsräume zu öffnen, könnte sich ergeben, dass *S* gar nichts gegen die Veröffentlichung als solche hat, dass sich sein Widerstand lediglich gegen die nicht anonymisierte Verwendung der Chat-Protokolle richtet, weil es in ihnen um höchst private Inhalte geht und eine Veröffentlichung seine Mitschülerinnen und Mitschüler und ihn – *S* – bloßstellen würde. *P* wiederum könnte zu der Einsicht kommen, dass ihm die Veröffentlichung des Beitrages als solche erheblich wichtiger sei, als die Verwendung der nicht anonymisierten Fassung, dass er aber auch nachvollziehen könne, wie viel *S* an der anonymisierten Veröffentlichung liege, und dass er *S* in jedem Fall hätte Gelegenheit geben müssen, sich zu der geplanten Veröffentlichung in der nicht anonymisierten Form zu äußern. Ergebnis könnte eine Vereinbarung sein, in der *S* der Veröffentlichung in anonymisierter Form zustimmt, *P* eine Anonymisierung in den Fahnen zusagt, diese *S* zur Kenntnis gibt und sich dafür entschuldigt, ihn nicht über seine Pläne informiert zu haben.

Das zweite Beispiel ist einem Fall nachgebildet, der sich in der Yale University zugetragen hat. Über ihn wurde in der Süddeutschen Zeitung mit der Überschrift „Fische vergiften im Labor“⁶⁰ berichtet. *A* war Postdoc-Wissenschaftlerin im Institut für Entwicklungsbiologie

der Universität *U*. Sie arbeitete gemeinsam in einer Forschergruppe mit anderen Postdocs an einem Projekt, für das in einem arbeits- und zeitaufwändigen Verfahren transgene Zebrafische zu züchten waren. Nach einigen Monaten musste *A* feststellen, dass nach und nach alle von ihr gezüchteten Fische starben, während die Zuchtbemühungen ihrer Kolleginnen und Kollegen ausnahmslos Erfolg hatten. *A* züchtete nunmehr eine neue Charge transgener Zebrafische und teilte sie in zwei Gruppen ein. Die eine Gruppe setzte sie in einen Behälter, den sie – wie üblich – mit ihren Initialen kennzeichnete. Dieser wurde mit einer versteckten Kamera überwacht. Den anderen Behälter markierte sie nicht. Nur die Fische in dem mit *A*'s Initialen gekennzeichneten Behälter starben. Die Überwachung ergab zweifelsfrei die Identität des Täters; *B*, ein anderer Postdoc derselben Forschergruppe, hatte zum zweiten Mal die Fische mit Ethanol vergiftet.

Würde sich *A* an die Ombudsperson wenden und ihr mit der Bitte um Rat den Sachverhalt vortragen, könnte diese zwar *B* um eine Stellungnahme bitten, ob aber die Anregung eines gemeinsamen Gesprächs mit dem Ziel des Versuchs einer gütlichen Einigung empfehlenswert wäre, erscheint fraglich. Alles spricht dafür, dass ein evidentere Fall wissenschaftlichen Fehlverhaltens in der Form eines – eher seltenen – Sabotageaktes⁶¹ vorliegt, der sich sogar wiederholt hat. Hier dürfte eine Eskalationsstufe erreicht sein, die einer konsensualen Konfliktlösung entgegensteht. Es bleibt daher nur ein Machteinriff. Auf Initiative der Ombudsperson oder *A*'s wird die Redlichkeitskommission ein Verfahren einleiten und die Hochschulleitung auf der Grundlage des Verfahrensergebnisses über eine Sanktion entscheiden, die *B* gerichtlich überprüfen lassen kann.

3. Untersuchungskommissionen

Auch die in der HRK-MusterVerfO vorgesehenen Untersuchungskommissionen⁶² haben die Hochschulen in ihre Redlichkeitssatzungen als Institution übernommen, aber ebenso wie die Institution der Ombudspersonen im Detail unterschiedlich ausgestaltet. Die HRK-MusterVerfO sieht vor, die Kommission „etwa“ mit drei oder fünf erfahrenen Professoren der eigenen Hochschule zu besetzen oder mit drei Professoren und zwei externen Mitgliedern, von denen eines die Befähigung zum Richteramt oder „Erfahrungen mit außergerichtlichen Schlichtungen hat“. Aufgabe der Kommission ist die

60 SZ v. 10.3.2014; vgl. in diesem Zusammenhang nach Fn. 27.

61 Vgl. zu dieser Form des Fehlverhaltens *Schulze-Fielitz* (Fn. 27), in: *WissR*, Beiheft 21 (2012), 13; *Apel* (Fn. 22), S. 386.

62 Fn. 25, siehe unter C. III.

„Förmliche Untersuchung“, in der die Kommission in nichtöffentlicher mündlicher Verhandlung berät.⁶³ Zu dieser können weitere Mitglieder – wie z.B. „Schlichtungsberater“ – mit beratender Stimme hinzugezogen werden. Hält die Kommission – so die Vorgabe der HRK-MusterVerfO – ein Fehlverhalten für *nicht* erwiesen, wird das Verfahren eingestellt. Hält sie es für *erwiesen*, legt sie das Ergebnis ihrer Untersuchung der Hochschulleitung mit einem Vorschlag zum weiteren Verfahren und zur weiteren Veranlassung vor.

Schon die Vorschläge der HRK-MusterVerfO zur Besetzung lassen erkennen, dass auch das Bemühen um eine gütliche Einigung zu den Aufgaben der Kommissionen gehört. Das wird in der DFG-Denkschrift eingehend dargelegt und als Vorzug der „institutionsinternen Verfahren“ gewürdigt.⁶⁴ Interne Regelungen könnten je nach Art und Schwere des Fehlverhaltens Wege zu einvernehmlichen Lösungen vorzeichnen. Diese hätten allgemein den Vorteil, dass sie Verfahren auf der Basis einer Einigung, also ohne streitentscheidendes Urteil eines Dritten, zügig beendeten. Dadurch hätte das Verhältnis der Beteiligten für die Zukunft eine Chance. Der oft auf Dauer angelegte Charakter von Arbeits- und Dienstverhältnissen lege ein solches Verfahren in vielen Fällen nahe, wie die gesetzlich vorgesehene Güteverhandlung im arbeitsgerichtlichen Prozess⁶⁵ zeige. Eine Verfahrensbeilegung auf der Basis einer Einigung habe Potenzial zur Befriedung und könne unter Umständen dem Einzelfall besser gerecht werden als ein Urteil auf der Grundlage abstrakt gefasster Tatbestände und Rechtsfolgen. Gleichzeitig dürfe diese Flexibilität aber nicht zur persönlichen Bevorzugung führen oder dazu, dass Vorwürfe ungeklärt unter den Teppich gefegt würden.

Obwohl es der DFG und ihr folgend der HRK ersichtlich darum ging, das Verfahren der Untersuchungskommissionen als der „Wissenschaft gewidmete Wahrheitskommissionen“⁶⁶ lediglich hochschulintern auszugestalten, d.h. so, dass es ausschließlich der Beratung der Hochschulleitung durch ein sachverständiges Votum zu wissenschaftlichen Fragen dient und keine Außenwir-

kung hat,⁶⁷ ist das Verwaltungsgericht Mainz zu einer anderen Bewertung gekommen. In seinem Urteil vom 8.9.2010⁶⁸ interpretiert das Gericht die – von zahlreichen Hochschulen und auch von der Universität Mainz aus der HRK-MusterVerfO übernommenen – Regelungen in der Weise, dass sowohl die *Einstellung* des Verfahrens durch die Kommission, wenn es ein Fehlverhalten verneint, als auch die *Feststellung* eines Fehlverhaltens für die Hochschulleitung *verbindlich* sei. Es handele sich, wenn die Kommission ein Fehlverhalten bejahe, um einen feststellenden Verwaltungsakt in der Form eines Grundlagenbescheids, wie ihn z.B. das Abgaben- und Steuerrecht kenne. Die Hochschulleitung habe nur noch über die Sanktion zu entscheiden.

In dem vom VG Mainz entschiedenen Fall hat sich die Klägerin, eine Professorin und Lehrstuhlinhaberin, gegen die von der Redlichkeitskommission getroffene Feststellung gewehrt, ihr sei ein Fehlverhalten unterlaufen. Das Gericht gab der Klage statt, weil es die Feststellung als einen Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit wertete, die einer materiellrechtlichen Ermächtigungsbasis bedürfe. Die Redlichkeits-Ordnung der Universität Mainz war aber seinerzeit – noch – nicht als Satzung erlassen.⁶⁹ Auf die Frage, ob die Kommission das Fehlverhalten zu Recht festgestellt habe, kam es deshalb gar nicht mehr an. Aufgrund dieses Urteils haben viele Hochschulen klargestellt, dass die Redlichkeitskommission lediglich die Aufgabe habe, die Hochschulleitung „zu beraten“ und dass eine „rechtliche Bindung“ *nicht* bestehe.⁷⁰

Dem Tatbestand des Urteils des VG Mainz ist zu entnehmen, dass der Ombudsman der Universität „zunächst fachbereichsinterne Vermittlungsbemühungen“ angeregt habe, die sich aber zerschlagen hätten. Offenbar waren die Konfliktbeteiligten, die später klagende Lehrstuhlinhaberin *K* und eine an ihrem Lehrstuhl beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterin *W*, zu einer konsensualen Lösung des Konfliktes nicht bereit. Rückblickend gesehen stellt sich die Frage, ob die beiden Wissenschaftlerinnen nicht doch besser daran getan hätten, sich auf diesen Weg einzulassen und

63 Fn. 25, siehe unter C. IV. 2.

64 Vgl. hier und im Folgenden: DFG-Denkschrift, 2. Aufl. (Fn. 11), S. 24.

65 Vgl. § 54 Abs. 6 ArbGG, nunmehr i.d.F. des Art. 4 Ziff. 1 des Mediationsförderungsgesetzes (Fn. 1).

66 Häberle, Die Erinnerungskultur im Verfassungsstaat, 2011, S. 137 ff.

67 Siehe bei Fn. 64.

68 3 K 844/09.MZ - juris; diesem – rechtskräftigen – Urteil folgt das VG Berlin in seinem Beschluss v. 1.11.2011 – 12 L 1036/.11; anders dagegen das OVG Berlin-Brandenburg, das mit seinem Beschluss v. 26.4.2012, NVwZ 2012, S. 1491, 1493 ff., die Entscheidung des VG Berlin geändert hat. Siehe in diesem Zusam-

menhang auch Löwer (Fn. 36), in: Dreier/Ohly (Hrsg.), Plagiate, S. 51, 58 m. Fn. 28; Schulze-Fielitz (Fn. 27), in: WissR, Beiheft 21 (2012), 42 f.; Apel (Fn. 22), S. 410 ff., 425 f.; Schiffers (Fn. 22), S. 193 ff.

69 Inzwischen ist das der Fall; vgl. die nunmehr als Anlage zur Grundordnung beschlossene Ordnung der Universität Mainz zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis in Forschung und Lehre v. 15.12.2011, unter: <http://www.uni-mainz.de>.

70 Vgl. z.B. die Satzung der Freiburger Universität „zur Sicherung der Redlichkeit in der Wissenschaft“ v. 10.6.2011 i.d.F. v. 30.4.2013, unter: <http://www.uni-freiburg.de>, § 8 Abs. 2 Satz 1, siehe auch § 9 Abs. 5 Satz 1.

sich gütlich zu einigen, anstatt auf eine Entscheidung im Rechtsweg zu setzen. Der Versuch, den Konflikt durch eine Verständigung beizulegen, hätte – auch wenn er im ersten Anlauf nicht erfolgreich war – ohne Weiteres im Verfahren der Untersuchungskommission noch einmal unternommen werden können, soweit die Konfliktbeteiligten damit einverstanden gewesen wären.⁷¹

Dafür sprechen die oben wiedergegebenen Erwägungen in der DFG-Denkschrift, in der u.a. darauf hingewiesen wird, dass gerade im Falle auf Dauer angelegter Arbeits- und Dienstverhältnisse eine zügige Beendigung des Streites durch gütliche Einigung die Zusammenarbeit der Beteiligten in der Zukunft weniger belastet als ein sich länger hinziehender, ungelöster Konflikt. In dem entschiedenen Fall hat sich *W* Ende August 2008 an den Ombudsman gewandt, Ende März 2009 ist von der Kommission ein Fehlverhalten *K*'s festgestellt worden, im September 2009 hat *K* Klage erhoben, über die ein Jahr später entschieden worden ist. Es liegt nahe, dass im Zuge dieses Zeitraumes, des Kommissionsergebnisses, der Klage und des Urteils, mit dem *K* den Prozess gewinnt und die Universität ihn verliert, die Spannungen zwischen den Beteiligten zu- und nicht abgenommen haben. Die dem Tatbestand zu entnehmenden Umstände deuten auch darauf hin, dass es sich um einen Einzelfall gehandelt hat, der sich geeignet hätte, das Befriedigungspotenzial einer konsensualen Konfliktlösung zu nutzen. Das gilt nicht zuletzt deshalb, weil Anhaltspunkte dafür fehlen, dass hier schon eine Eskalationsstufe erreicht gewesen wäre, die dem Versuch einer gütlichen Einigung entgegen gestanden hätte. Zwar wäre das Ergebnis einer vertraulichen Konfliktbearbeitung im Zuge eines erfolgreichen Einigungsverfahrens nicht öffentlich geworden. Im Urteil des VG Mainz wird aber der Konflikt der beiden Wissenschaftlerinnen, also die Frage, ob *K* ein Fehlverhalten unterlaufen ist, gar nicht entschieden. Die rechtlichen Ausführungen sind in mehrfacher Hinsicht für viele Hochschulen hilfreich. Die Beteiligten des Konfliktes indes, der dem Rechtsstreit zugrunde liegt, bringt das Urteil keinen Schritt auf dem Weg zur Lösung ihres Konfliktes weiter!

IV. Bearbeitung spezifisch wissenschaftsbezogener Konflikte im Bereich der Promotion

Bei dem *einen* – oben näher skizzierten – Sündenfall Ende der neunziger Jahre, der der DFG und anderen Wissenschaftsorganisationen Anlass zu grundlegenden Änderungsvorschlägen gab,⁷² ist es nicht geblieben. Ein *zweiter* Sündenfall ist verbunden mit dem Namen *Freiherr zu Guttenberg*, dem eine erhebliche Zahl an Plagiaten in seiner Dissertation vorgeworfen wurde, und dem deshalb die Promotionskommission der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth Ende Februar 2011 den Doktorgrad entzog. Der Fall löste eine ganze Welle weiterer Plagiatsvorwürfe aus, die sich gegen prominente Politikerinnen und Politiker richteten. Soweit sich diese überhaupt mit einer Klage bei den zuständigen Verwaltungsgerichten wehrten, hatten sie damit keinen Erfolg.⁷³

Der sog. „Guttenberg-Effekt“⁷⁴ hatte nicht nur zur Folge, dass Ombudspersonen, Untersuchungskommissionen und Promotionsausschüsse der Hochschulen zunehmend häufiger der Frage nachzugehen hatten, ob die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis – und zwar keineswegs nur durch Plagiate – verletzt wurden, sondern die DFG⁷⁵ und andere Wissenschaftsorganisationen⁷⁶ regten auch an, darüber nachzudenken, ob nicht das Promotionsverfahren neu gestaltet werden sollte. Zu den Empfehlungen der DFG zählt u.a., neben der primären „Bezugsperson“ eine Betreuung durch zwei weitere erfahrene Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler vorzusehen, die für Rat und Hilfe „und bei Bedarf zur Vermittlung in Konfliktsituationen zur Verfügung stehen“. Und in einem Beschluss der HRK⁷⁷ heißt es: Als unabdingbar werde eine Stelle angesehen, „die im Konfliktfall vermittelnd und schlichtend aktiv“ werde. „Dies kann z.B. eine Ombudsperson sein, die sich durch eine hohe Reputation auszeichnet und hinreichend neutral agieren kann“. Eine Ombudsstelle zur Konfliktregelung für den Promotionsbereich stehe allen Doktorandinnen und Doktoranden und Betreuerinnen und Betreuern offen.⁷⁸

71 Würde in einem vergleichbaren Fall Klage bei einem Verwaltungsgericht erhoben, käme auch hier noch eine Mediation durch einen entsprechend geschulten Güterichter in Betracht, vgl. bei Fn. 4 f.

72 Vgl. oben nach Fn. 22.

73 Vgl. von Münch, Gute Wissenschaft, 2012, S. 107 ff.; Gärditz, Die Feststellung von Wissenschaftsplagiaten im Verwaltungsverfahren, in: WissR 2013, 3 ff.; von Bargen (Fn. 22), in: JZ 2013, 715.

74 Schmoll, in: FAZ v. 22.11.2012.

75 DFG-Denkschrift, 2. Aufl. (Fn. 11), S. 18 f.

76 Vgl. z.B. das Positionspapier des WR v. 9.11.2011 „Anforderun-

gen an die Qualitätssicherung der Promotion“, unter: <http://www.wissenschaftsrat.de>.

77 Beschluss v. 23.4.2012, unter II. 4., letzter Absatz, siehe unter: <http://www.hrk.de>, Beschlüsse.

78 Vgl. in diesem Zusammenhang eingehend auch Lentsch (Akademisches Konfliktmanagement: Ein Beitrag zur Qualitätssicherung der Promotionspraxis, in: HRS 2012, 118 ff. mwN.), der zwischen den Modellen eines institutionalisierten Ombudsgremiums und einer prozessorientierten Wissenschaftsmediation unterscheidet; siehe dazu auch Hoormann/Matheis (Fn. 7), S. 44 ff.

Entsprechend normiert nunmehr z.B. das 2014 novellierte Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg in § 38 Abs. 4 S. 2 u.a., dass die Promotionsordnung die „Einsetzung von Ombudspersonen“ regelt.⁷⁹ Die Rahmenpromotionsordnung⁸⁰ der Universität Freiburg sieht vor, dass zwei – für alle Doktorandinnen und Doktoranden der Universität zuständige – Ombudspersonen bestellt werden, die „als unabhängige und unparteiische Beratungs- und Vermittlungsstelle“ fungieren. Die Promotionsordnungen der Fakultäten können stattdessen ein Ombudsverfahren auf Fakultätsebene etablieren.

Welche Art Vermittlungsaufgabe insoweit auf die zuständige universitäre Ombudsperson zukommen könnte, zeigt folgendes Beispiel: Professor A und seine Doktorandin B – beide sind Mitglieder der Medizinischen Fakultät der Universität U – nehmen an einem Fachkongress in Irland teil. B entdeckt dort ein Poster, auf dem Ergebnisse eines Projektes präsentiert werden, das ihrem sehr ähnlich ist. Es stellt sich heraus, dass das Poster die Arbeit des Doktoranden C zeigt, dessen primäre „Bezugsperson“ Professor D ist. C und D gehören derselben Universität U wie A und B, aber der Fakultät für Biologie an. Alle vier Wissenschaftler kommen noch während des Kongresses überein, beide Arbeiten in drei Monaten der Zeitschrift Z anzubieten, um sie im sog. „Back-to-Back-Verfahren“ zu publizieren. Bei diesem Verfahren werden zwei Manuskripte gleichzeitig eingereicht, die sich komplettieren. Kein Autor geht das Risiko ein, „unterwertig“ publizieren zu müssen, weil ihm der jeweils andere zugekommen ist. B und C tauschen sich in den nächsten Wochen intensiv aus. Zwei Monate nach der Übereinkunft erfährt A beiläufig in einem Gespräch mit dem Editor von Z, dass C's Arbeit entgegen der Absprache gerade eingereicht worden sei. In diesem Artikel sind C als Erstautor, B an zweiter, A an dritter und D an vierter Stelle genannt. A und B, die von C und D nicht informiert worden waren, wenden sich empört an die Ombudsperson.

Würde dieser Konflikt mit Hilfe einer mediativ geschulten Ombudsperson sachorientiert durchgearbeitet,⁸¹ könnte sich erweisen, dass beide Gruppen ein Interesse an einer möglichst optimalen Publikation ihrer Arbeiten haben. Vieles hinge davon ab, ob es gelingt, C und

D die Einsicht zu vermitteln, dass der Bruch der Absprache als Fehlverhalten gewertet werden könnte. Hilfreich könnte insoweit ein Perspektivwechsel sein, also die an C und D gerichtete sog. zirkuläre Frage,⁸² wie denn wohl sie – C und D – reagiert hätten, wenn B und A in der Weise vorgegangen wären wie sie. Einsicht bewirken könnte auch die sog. Zukunftsfrage, ob C und D denn sicher seien, dass der von ihnen bei Z eingereichte Beitrag ohne die Zustimmung von B und A veröffentlicht würde. Für die Frage, ob eine gütliche Einigung möglich ist, wird es nicht zuletzt darauf ankommen, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen B und A bereit sind, den beiden anderen Wissenschaftlern ihr Verhalten nachzusehen. Ergebnis des Gesprächs könnte die Vereinbarung sein, den eingereichten Beitrag in geteilter Erst-Autorenschaft von B und C zu veröffentlichen oder doch bei dem ursprünglich verabredeten „Back-to-Back-Verfahren“ zu bleiben.

V. Inanspruchnahme externer Hilfe

Selbstverständlich besteht die Möglichkeit, die Hilfe externer – freiberuflich tätiger, aufgrund des Mediationsgesetzes zertifizierter – Mediatorinnen und Mediatoren in Anspruch zu nehmen, wenn es gilt, einen Konflikt innerhalb der Hochschule zu lösen. In Betracht käme etwa, dass Ombudspersonen oder Untersuchungskommissionen in Fällen, in denen die Hilfe einer besonders erfahrenen – externen – Mediatorin geboten sein könnte, den Konfliktbeteiligten raten, deren Hilfe in Anspruch zu nehmen. Denkbar ist auch, dass sich mehrere Hochschulen (z.B. am selben Ort) zusammenschließen und der Mediator der *einen* Hochschule jeweils der *anderen* zur Verfügung steht. Es hätte den Vorteil, dass das Vertrauen der Konfliktbeteiligten in die Unabhängigkeit des Mediators einer *anderen* Hochschule noch selbstverständlicher sein könnte, als in die des Mediators der *eigenen*, sei sie auch noch so „gesichert“.

Beispiele, die den Wunsch wecken, viele Hochschulen würden sie sich zum Vorbild nehmen, sind z.B. Mediationsangebote des AstA der Universität Osnabrück und des AstA der Universität Bonn. Seit 2012 (Osnabrück) und 2013 (Bonn) gibt es in den genannten Uni-

79 Die Neufassung v. 1.4.2014 (GBl. S. 99) ist am 9.4.2014 in Kraft getreten; siehe zu der Neufassung: *Theresia Bauer*, Ein neuer Königsweg zum Dokortitel, in: FAZ v. 19.3.2014; *Sandberger*, Paradigmenwechsel oder Kontinuität im Hochschulrecht, VBIBW 2014, 321; speziell zu § 38 Abs. 4 S. 2 LHG BW: *Löwisch/Würtenberger*, Betreuungsvereinbarungen im Promotionsverfahren, OdW 2014, 103, 112. Vgl. zur Institution der Ombudsperson eingehend oben unter III. 2. a).

80 Vgl. unter: <http://www.uni-freiburg.de>, § 22. Die Universität

Freiburg hat seit 1.10.2014 eine Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt; vgl. *Badischen Zeitung* v. 19.11.2014 „Die Plage mit den Plagiaten“ u. das Interview mit der neuen Prorektorin Gisela Riescher.

81 Vgl. oben nach Fn. 48 u. nach Fn. 59.

82 Vgl. hier und im Folgenden Handbuch Mediation (Fn. 5), § 14, Rn. 40. Vgl. zum sog. „verstehensbasierten“ Mediationsmodell *Friedman/Himmelstein*, Konflikte fordern uns heraus, 2013, S. 33 ff.

versitäten AStA-Projekte, in deren Rahmen Studierenden kostenlose „Konfliktberatung und Mediation“ angeboten wird. In beiden Fällen sind ausgebildete, externe Mediatoren tätig, die jeweils einen engeren Bezug zu ihrer Universität haben und die Gelegenheit nicht zuletzt nutzen können, um Mediationserfahrung zu sammeln.⁸³

VI. Mediation im Bereich der Lehre

1. Schlüsselqualifikation „Mediation“

Die Mediation und mediative Elemente werden in den Hochschulen nicht nur zur konsensualen Lösung von Konflikten genutzt, sondern sie sind auch Gegenstand der Lehre. Die wohl erste Erwähnung des Begriffs „Mediation“ in einem Bundesgesetz findet sich in § 5a Abs. 3 des Deutschen Richtergesetzes. Seit 2006 haben die Inhalte des rechtswissenschaftlichen Studiums die entsprechende, verwaltende und rechtsberatende Praxis einschließlich der hierfür erforderlichen Schlüsselqualifikationen wie z.B. Verhandlungsmanagement, Gesprächsführung, Rhetorik, Streitschlichtung, Vernehmungslehre und Kommunikationsfähigkeit, aber auch Mediation zu berücksichtigen.⁸⁴ Staatliche und universitäre Prüfungen haben sich auf die in § 5a Abs. 3 DRiG genannten Praxisbereiche einschließlich der hierfür erforderlichen Schlüsselqualifikationen zu erstrecken (§ 5d Abs. 1 S. 1 DRiG). Seither sind Lehrveranstaltungen zu den Schlüsselqualifikationen einschließlich der Mediation fester Bestandteil des Lehrangebots der Rechtswissenschaftlichen Fakultäten. Sie unterscheiden sich freilich nach Schwerpunkt und Ausgestaltung.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Freiburg z.B. bietet jeweils im Sommersemester eine Vorlesung „Mediation und Verhandlungslehre“ und im Wintersemester einen „Workshop Mediation“ an.⁸⁵ Im Mittelpunkt dieses Workshops – einer Mischung aus Vorlesung und Übung –, an dem insgesamt fünf als Mediatorinnen und Mediatoren ausgebildete Dozentinnen und Dozenten (darunter eine in der Mediationsausbildung engagierte Diplom-Psychologin) mitwirken, stehen vier Übungen, in denen in kleineren Gruppen zent-

rale Phasen der Mediation anhand von zwei Fällen im Rollenspiel erarbeitet werden, um dann ebenfalls im Rollenspiel in einem der Fälle der Frage nachzugehen, wie in einer Gerichtsverhandlung „verfahren“ würde. Beim Einüben des Mediationsverfahrens wird eine Videokamera eingesetzt, um den Studierenden Gelegenheit zu geben, sich selbst beim Rollenspiel zu beobachten und um ein hohes Maß an detaillierter, konstruktiver Kritik zu gewährleisten. In den zehn Jahren, in denen es das Workshop-Angebot gibt, haben sich mehrfach teilnehmende Studierende zu einer Mediationsausbildung entschlossen

2. Legal Clinics

Noch praxisorientierter sind studentische Rechtsberatungsprojekte, die insbesondere seit der Liberalisierung der Rechtsberatung durch das am 01.07.2008 in Kraft getretene Rechtsdienstleistungsgesetz⁸⁶ mit zunehmender Tendenz auf Initiative aus den Rechtswissenschaftlichen Fakultäten der Hochschulen ins Leben gerufen werden. Diesen Projekten liegt das Konzept zugrunde, dass juristisch entsprechend geschulte Studierende unter Anleitung z.B. einer Rechtsanwältin kostenlosen Rat erteilen und damit nicht nur selbst praktische Erfahrungen sammeln, sondern finanzschwachen Ratsuchenden in der Realität behilflich sind.⁸⁷ Die Idee stammt aus den USA, dort sind sog. „Legal Clinics“ oder „Law Clinics“ an den Law Schools seit Jahrzehnten außerordentlich verbreitet.

Seit März 2014 gibt es auch in Freiburg einen Verein „Pro Bono“, den Studierende der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Freiburger Universität unter dem Beistand ihres Studiendekans, *Boris P. Paal*, gegründet haben.⁸⁸ Das – kostenlose – Beratungsangebot beschränkt sich derzeit auf die Bereiche Mietrecht, Verbraucherschutzrecht, Internetrecht und Existenzgründung. Zum Ausbildungsprogramm, das allen Studierenden empfohlen wird, die sich beim Freiburger „Pro Bono“-Verein engagieren wollen, gehören auch Lehrangebote zum Thema Mediation, wie z.B. der erwähnte Workshop.⁸⁹ Eine in diesem Workshop mitwirkende Dozentin, Rechtsanwältin und Mediatorin *Bettina Faller*, ist bei

83 In der Universität Osnabrück ist es der Mediator Maximilian Geßner; das Angebot des AStA findet sich unter: <https://www.aSta.uni-osnabrueck.de/service/konfliktberatung-und-mediation/>; Mediator des AStA in der Universität Bonn ist Christian Seiwald; http://www.aSta-bonn.de/Konfliktberatung_und_Mediation.

84 Das am 1.7.2003 in Kraft getretene Gesetz zur Reform der Juristenausbildung v. 11.7.2002 (BGBl. I, 2592) wurde am 1.7.2006 verbindlich, nachdem die Bundesländer den neuen Vorgaben in ihren Regelungen zur Juristenausbildung Rechnung getragen hatten. Vgl. hier und im Folgenden *von Bargen*, Erfahrungen auf einem neuen Ausbildungsterrain, in *JuS-Magazin* Sept./Okt. 2006, 14.

85 Vgl. unter: <http://www.legalclinics.uni-freiburg.de/mediation>.

86 Gesetz v. 12.12.2007, BGBl. I, 2840; siehe dort § 6.

87 *Himmer*, JuraStudenten machen sich nützlich, in: *FAZ* v. 13./14.09.2014; siehe ferner *Horn*, Studentische Rechtsberatung in Deutschland, in: *JA* 2013, 644.

88 Vgl. unter: <http://www.probono-freiburg.de/>. Siehe auch *Süddeutsche Zeitung* v. 29./30.11.2014: „Anwalt auf Probe“; vgl. ferner *Schubert*, Legal Clinics – Juristische Ausbildung mit Praxisbezug am Beispiel der Freiburg Legal Clinics und Pro Bono Studentische Rechtsberatung Freiburg, in: *OdW* 2014, 241.

89 Vgl. oben unter VI. 1.

„Pro Bono“ als anleitende Anwältin und Mediatorin tätig, so dass in geeigneten Fällen auch die Mediation im Spektrum des Vereinsangebots Berücksichtigung finden kann. Anders als z.B. an der Harvard Law School oder der Law School der University of Michigan⁹⁰ gibt es an deutschen Hochschulen wohl noch keine auf Mediation spezialisierte Clinic, aber vielleicht machen auch die genannten Beispiele hier eines Tages Schule.

3. Mediations-Aus- und Fortbildung

Gegenstand der Lehre ist die Mediation in den Hochschulen ferner in der Form, dass diese komplette Ausbildungs- und Fortbildungsgänge anbieten. Die Bandbreite dieser Angebote, die sich nach Art, Spezialisierung, Dauer und Struktur, Kosten und Abschluss deutlich unterscheiden, ist bemerkenswert.⁹¹ Erwähnung verdienen hier zwei Master-Studiengänge: Einer wird von der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder angeboten.⁹² Die wissenschaftliche Leitung liegt in den Händen von *Ulla Gläßer*, *Lars Kirchhoff*, *Stephan Breidenbach* und *Andreas Nelle*. Einen weiteren – interdisziplinär ausgerichteten – postgraduierten Studiengang „Master of Mediation“ hat die FernUniversität Hagen im Programm.⁹³ Wissenschaftlich verantwortlich zeichnet *Katharina Gräfin von Schlieffen*.

VII. Mediation im Bereich der Wissenschaft

Nicht unerwähnt bleiben soll, dass die Mediation in den Hochschulen auch Gegenstand der Wissenschaft ist. Um hier nur punktuelle Beispiele zu nennen, belegen das zum einen zwei Publikationen aus jüngerer Zeit, nämlich die von der Universität Graz angenommene Habilitationsschrift von *Sascha Ferz* mit dem Titel „Mediation im öffentlichen Bereich – Eine rechtstatsächliche und rechtsdogmatische Studie für Österreich und Deutschland“,⁹⁴ sowie eine von der Universität Kiel angenommene Dissertation von *Jonas Hennig* mit dem Titel: „Mediation als rationaler Diskurs – Überpositive Legitimation der Mediation und Vergleich zum Gerichtsprozess am

Maßstab der Alexyschen Diskurstheorie“.⁹⁵ Mit Mediationsforschung befasst sich etwa das Institut für Konfliktmanagement der Europa-Universität Viadrina,⁹⁶ aber auch das LOEWE-Verbundforschungsvorhaben „Außergerichtliche und gerichtliche Konfliktlösung“ der Universität Frankfurt a.M., des Max-Planck-Instituts für europäische Rechtsgeschichte und der Frankfurt University of Applied Sciences.⁹⁷ In diesen Zusammenhang gehören ferner der seit mehreren Jahren von der Universität Jena veranstaltete „Deutsche Mediationstag“⁹⁸ und die Kolloquien des Forums „für Forschung und Wissenschaft zu Mediation und außergerichtlicher Konfliktlösung“.⁹⁹

VIII. Abschließende Bemerkungen

Als der Verfasser dieses Beitrags, der sechs Jahre als Vorsitzender einer Untersuchungskommission in der Universität Freiburg tätig war, 2005 vor seiner Wahl gefragt wurde, ob er bereit sei, das Amt zu übernehmen, hat ihm die Hochschulleitung versichert, es handle sich um ein selten reizvolles Amt, es gäbe nämlich nichts zu tun. Es gab sie dann aber doch, die Fälle, und jeder Fall war eine neue, besondere und einsame Herausforderung! Inzwischen zweifelt niemand mehr daran, dass die Hochschulen auf eine professionelle Konfliktbearbeitung optimal eingestellt sein sollten, und die – Diskurs-basierte – Mediation ist ohne Zweifel ein Verfahren, das die besten Voraussetzungen für die Bearbeitung hochschulinterner und gerade auch spezifisch wissenschaftsbezogener Konflikte bietet. Die Hochschulen sind im eigenen Interesse gut beraten, sich dieses Verfahrens in der Praxis, aber auch in Lehre und Wissenschaft noch nachdrücklicher als bisher anzunehmen.

Joachim von Bargaen ist Honorarprofessor der Universität Freiburg. Er war Präsident des Freiburger Verwaltungsgerichts und Mitglied des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg.

90 <http://hnmcp.law.harvard.edu/negotiation-mediation-clinic-course-description/> und <http://www.law.umich.edu/clinical/civilmediation/Pages/default.aspx>. Dort wird das Konzept des „Negotiation & Mediation Clinical Program“ bzw. der „Civil Mediation Clinic“ eingehend beschrieben.

91 Siehe zur detaillierten Übersicht Fn. 52.

92 Vgl. unter: <http://www.rewi.europa-uni.de/de/studium/master/mediation/index.html>.

93 Vgl. unter: http://www.fernuni-hagen.de/ls_schlieffen/mediation/wsm.shtml.

94 2013; vgl. dort zur Mediation im öffentlichen Bereich in Deutschland, S. 213 ff.

95 2014; vgl. in diesem Zusammenhang nach Fn. 34 und unter oben VIII.

96 Vgl. unter: http://www.europa-uni.de/de/forschung/institut/institut_ikm/index.html.

97 Vgl. unter: <http://www.konfliktloesung.eu/>.

98 Vgl. unter: <http://www.rewi.uni-jena.de/mediationstagung.html>.

99 Vgl. unter: <https://www.mediationaktuell.de/news/2.-kolloquium-in-freiburg-am-28.11.2014>.

