

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. h.c. Thomas Sattelberger, Katja Suding, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 19/13751 –**

Mobbing-Anschuldigungen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Nachfrage zur Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage auf Bundestagsdrucksache 19/12165)

Vorbemerkung der Fragesteller

Anlass für die Kleine Anfrage der Fraktion der FDP, „Mobbing-Anschuldigungen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und daraus folgende Untersuchungen“ (Bundestagsdrucksache 19/11732), war die Tatsache, dass in jüngerer Zeit Vorfälle auch öffentlich bekannt geworden sind, nach denen es an verschiedenen Instituten außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (AuF) gravierende Anschuldigungen zu wissenschaftlichem Fehlverhalten, Mobbingvorwürfen, Machtmissbrauch und anderen Vorwürfen gab.

Der Präsident der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) teilte in Bezug auf einen auch breit durch die Presse gegangenen Fall in einem den Fragestellern vorliegenden Rundschreiben an die Wissenschaftlichen Mitglieder seiner AuF mit: „zur Klärung der gegen (...) erhobenen Vorwürfe hatte ich im September 2018 eine Kommission eingesetzt. Diese hat mir im November 2018 einen Bericht vorgelegt, der erhebliches Führungsverhalten bestätigt. Die Kommission hat keinen Anlass gesehen, ein Verfahren wegen Wissenschaftlichen Fehlverhaltens einzuleiten. Sie sah sich auf Wunsch und zum Schutz der Mitarbeiter gezwungen, die ihr namentlich bekannten Personen nur in anonymisierter Form in den Bericht aufzunehmen, obwohl dies eine Stellungnahme der Direktorin erschwert hat.“ Dies widerspricht aus Sicht der Fragesteller dem zentralen etablierten rechtsstaatlichen Prinzip, Personen, die eines Fehlverhaltens oder einer Straftat angeklagt sind, Ort, Zeit und konkrete Umstände zu nennen, an denen sie ein Fehlverhalten begangen haben sollen, und so Beschuldigten die Möglichkeit zu geben, sich zu verteidigen. Es besteht nach Ansicht der Fragesteller Grund zu der Annahme, dass dies mindestens in diesem Fall der jüngeren Vergangenheit nicht eingehalten worden ist. Zudem liegen den Fragestellern Hinweise darauf vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte nach Kenntnis der Fragesteller nicht in das Verfahren eingebunden war, obwohl sie auch laut Auskunft der Bundesregierung (siehe Antwort zu Frage 11, Bundestagsdrucksache 19/12165) bereits frühzeitig hätte beteiligt werden müssen.

Diverse Studien weisen nach, dass es beim Blick auf Frauen und Männer auch und gerade in Führungspositionen unbewusste Vorurteile gibt, die „Unconscious Bias“, siehe dazu beispielsweise den Artikel in der „Süddeutschen Zeitung“, online am 26. Juli 2019: „Schubladen im Kopf“ (www.sueddeutsche.de/karriere/vorurteile-schubladen-im-kopf-1.4540809?reduced=true). Zu diesen unbewussten Vorurteilen, die viele Menschen teilen, gehört auch, dass erfolgreiche Frauen unsympathisch seien, weil Führungsstärke nicht als typisch weiblich gilt. Eine Konsequenz daraus ist, dass Frauen in Chefetagen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Entscheidungs- und Durchsetzungsstärke, Wettbewerbsorientierung und Ehrgeiz, Selbstbewusstsein und Führungsstärke wird unbewusst sowohl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch „neutralen Beobachtern“ bei Frauen in Führungspositionen im Gegensatz zu Männern in Führungspositionen negativer bewertet. Weibliche Führungskräfte, die die genannten Eigenschaften und Verhaltensweisen zeigen, werden weniger gemocht und als unsympathisch und sogar feindselig beschrieben. Die Tatsache, dass Unconscious-Bias-Effekte in der internationalen Führungsforschung sehr gut dokumentiert sind, macht es nach Ansicht der Fragesteller noch wichtiger, zu fragen, welche objektiven Verhaltensweisen von den Auf als Kriterien für Führungsfehlverhalten zugrunde gelegt werden.

Die Helmholtz Juniors, die Promovierenden des IPP Mainz, das Leibniz PhD Network und das Max Planck Phdnet, welche insgesamt 15.000 Promovierende dieser Institute vertreten, haben im Mai 2019 das N2-Positionspapier veröffentlicht, „Machtmissbrauch und Konfliktlösung“, in dem sie aus Sicht der Mitarbeitenden auch Verbesserungsvorschläge unterbreiteten (www.phdnet.mpg.de/52515/N2_Positionspapier_Konfliktloesung_und_Machtmissbrauch_in_der_Wissenschaft.pdf), siehe auch Frage 34 auf Bundestagsdrucksache 19/12165.

Die Bundesregierung verweist in ihrer Antwort auf die genannte Kleine Anfrage der Fraktion der FDP (Bundestagsdrucksache 19/12165) vom 5. August 2019 wiederholt auf den jüngst nach 20 Jahren neu gefassten Kodex, „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) (www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf). Dieser wurde am 3. Juli 2019 in der Mitgliederversammlung der DFG beschlossen und trat am 1. August 2019 in Kraft. Das bedeutet, dass er zwar für künftige Fälle herangezogen werden kann, jedoch noch nicht für die Fälle galt, die sich zuvor ereignet hatten und auf die sich die Kleine Anfrage der Fraktion der FDP (Bundestagsdrucksache 19/11732) bezieht.

Auch zieht sich die Bundesregierung mehrfach (Antworten zu den Fragen 27, 29 und 31 auf Bundestagsdrucksache 19/12165) auf den Hinweis zurück, dass die dort angesprochenen Angelegenheiten den jeweiligen Aufsichtsgremien der Auf obliegen. Dabei gehören eben diesen Aufsichtsgremien auch Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung an. Im Rahmen der Ausübung der Ämter in den entsprechenden Gremien muss der Bunderegierung daher nach Ansicht der Fragesteller eine genauere Auskunft möglich sein.

So gehört beispielsweise die Bundesministerin für Bildung und Forschung dem Senat der MPG an (www.mpg.de/11981554/MPG-Senat.pdf). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) selbst schreibt zur MPG: „Zentrales Entscheidungs- und Aufsichtsgremium der Gesellschaft ist der Senat“ (www.bmbf.de/de/max-planck-gesellschaft-834.html). Laut Satzung der MPG, § 13b „beschließt (der Senat) über die Berufung und Ernennung sowie über die Abberufung der Institutsleiter unter Beachtung besonderer Rechtsverhältnisse der Institute, nachdem er die zuständige Sektion des Wissenschaftlichen Rates gehört hat; gegen deren Widerspruch soll eine Berufung oder Abberufung nicht erfolgen; Entsprechendes gilt für die Berufung und Ernennung sowie für die Abberufung der Wissenschaftlichen Mitglieder eines Instituts“. Auch die Schlichtungsordnung für Fälle von Beschwerden und Streitigkeiten nach § 30 geht auf einen Beschluss des Senats zurück (www.mpg.de/199506/satzung.pdf).

Das Selbstverwaltungsrecht der AuF kann nach Ansicht der Fragesteller nicht herangezogen werden, sondern hier ist die Bundesregierung als Organmitglied direkt und unmittelbar in der Entscheidungs- und Aufsichtsverantwortung.

1. Hat die Bundesregierung die Aussage des MPG-Präsidenten innerhalb des in der Vorbemerkung der Fragesteller zitierten Briefes beurteilt, dass in einem der jüngeren Fälle die Anschuldigungen nur in anonymisierter Form vorgetragen wurden, was „eine Stellungnahme der Direktorin erschwert“ habe, was nach Ansicht der Fragesteller bedeutet, dass die Angeschuldigte und ihre Vertreter keine angemessene Möglichkeit hatten, auf die Vorwürfe einzugehen?

Wenn ja, wie?

- a) Wie hat der Vertreter bzw. die Vertreterin der Bundesregierung auf diesen Sachverhalt reagiert?

Das in der Vorbemerkung der Fragesteller zitierte Schreiben des Präsidenten ging an die wissenschaftlichen Mitglieder der Max-Planck-Gesellschaft (MPG). Die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung im Senat sind keine wissenschaftlichen Mitglieder der MPG.

- b) Ist der Bundesregierung bekannt, ob es noch ähnlich gelagerte Fälle der Anonymisierung von Anschuldigungen gab?

Wenn ja, welche (bitte nach AuF aufschlüsseln)?

Der Bundesregierung sind keine ähnlich gelagerten Fälle der Anonymisierung von Anschuldigungen bekannt.

2. Was genau ändert sich aus Sicht der Bundesregierung durch den neu gefassten und am 1. August 2019 in Kraft getretenen Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG gegenüber der bisherigen Praxis?
 - a) Welche Schwachstellen des bisherigen Kodex wurden aus Sicht der Bundesregierung beseitigt?
 - b) Was war nach Kenntnis der Bundesregierung der Anlass, den Kodex nach 20 Jahren zu überarbeiten?

Die Fragen 2 bis 2b werden im Zusammenhang beantwortet.

Mit der Verabschiedung des novellierten Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ im Juli 2019 durch die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) haben sich die Mitgliedseinrichtungen der DFG, darunter die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen MPG, Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), Fraunhofer Gesellschaft (FhG) und Leibniz-Gemeinschaft (WGL), verpflichtet, die Leitlinien in ihren Einrichtungen rechtsverbindlich umzusetzen (Kodex, Teil V: Umsetzung der Leitlinien). Unabhängig davon obliegt es allen Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, die „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ rechtsverbindlich umzusetzen, um Fördermittel durch die DFG oder den Bund erhalten zu können.

Bereits im Vorwort des DFG-Kodex wird deutlich, dass nicht die Beseitigung von Schwachstellen, sondern eine umfassende inhaltliche Aktualisierung ebenso wie eine strukturelle Neufassung Grund für die Überarbeitung der vorher einschlägigen Denkschrift war: „Anlass für die durch den Vorstand der DFG im Sommer 2018 getroffene Entscheidung zur Überarbeitung der DFG-Denkschrift und zugleich auch der Verfahrensordnung zum Umgang mit wissen-

schaftlichem Fehlverhalten „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (1998/2013) waren vielfältige Veränderungen im wissenschaftlichen Arbeiten, bedingt durch den digitalen Wandel und durch Entwicklungen sowohl im Publikationswesen als auch in den Strukturen der wissenschaftlichen Einrichtungen und Kooperationsformen.“

Die Vorgehensweise für interne Kommissionen zur Untersuchung von Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens ist in Kapitel 4 des DFG-Kodex in den Leitlinien 18 „Hinweisgebende und von Vorwürfen Betroffene“ und 19 „Verfahren in Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens“ geregelt. Sowohl in der Denkschrift als auch im Kodex und der zugehörigen Verfahrensordnung wird den rechtsstaatlichen Verfahrensgrundsätzen umfassend Rechnung getragen. Kapitel 4 des DFG-Kodex schreibt zum Beispiel als Verfahrensstandard fest: „Die zuständigen Stellen an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen [...] setzen sich in geeigneter Weise für den Schutz sowohl der Hinweisgebenden als auch der/des von den Vorwürfen Betroffenen ein. Die Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens erfolgt ausdrücklich unter Beachtung der Vertraulichkeit und des Grundgedankens der Unschuldsvermutung.“

Der von den Fragestellern thematisierte Umgang mit anonymen Anzeigen sowie der vertrauliche Umgang mit personalisierten Angaben wird in den Erläuterungen zu Leitlinie 18 vorgegeben. So können anonyme Anzeigen nur dann in einem Verfahren überprüft werden „wenn die/der Hinweisgebende [...] belastbare und hinreichend konkrete Tatsachen vorträgt“. Ferner ist festgeschrieben, dass die untersuchende Stelle den Namen der/des Hinweisgebenden vertraulich behandelt, es sei denn es besteht eine gesetzliche Verpflichtung oder die/der von den Vorwürfen Betroffene kann sich andernfalls nicht sachgerecht verteidigen.

Der Umgang mit Stellungnahmen ist in den Erläuterungen zu Leitlinie 19 eindeutig festgeschrieben. Den von den Vorwürfen Betroffenen sowie den Hinweisgebenden wird in jeder Phase des Verfahrens Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Um eine sachgerechte Stellungnahme zu ermöglichen, werden der/dem Betroffenen die Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens schriftlich und so detailliert wie möglich – bei anonymen Anzeigen unter Abwägung des Schutzes der hinweisgebenden Person – sowie mit hinreichendem Vorlauf zu den jeweiligen Verfahrensschritten mitgeteilt.

Zu einer Anhörung kann externer Beistand hinzugezogen werden. So ist beispielsweise unter Ziffer III. Nr. 3 b) (2) der Verfahrensordnung der DFG zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten ausgeführt: „[Die/Der von den Vorwürfen Betroffene] ist auf ihren bzw. seinen Wunsch hin mündlich anzuhören; dazu kann sie bzw. er eine Person ihres bzw. seines Vertrauens als Beistand hinzuziehen. Dies gilt auch für sonstige anzuhörende Personen.“

Auch eine Einsicht durch die/den von den Vorwürfen Betroffene/n in die der Untersuchungskommission vorliegenden schriftlichen Stellungnahmen und Aussagen der Hinweisgebenden ist grundsätzlich möglich; dabei ist der Schutz der hinweisgebenden Person zu beachten. Im jeweiligen Einzelfall obliegt es den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen – auf Basis ihrer Regelungen – das entsprechende Vorgehen mit den Beteiligten abzustimmen.

Nach Leitlinie 19 ist es erforderlich, dass Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen Regelwerke zum Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens erlassen. Diese Regelwerke umfassen Definitionen von Tatbeständen wissenschaftlichen Fehlverhaltens, Verfahrensvorschriften und Maßnahmen bei Feststellung eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Hinter die im DFG-Kodex festgeschriebenen Standards dürfen die Einrichtungen in ihren Regelungen nicht zurückfallen.

Zudem führt Leitlinie 6 „Ombudspersonen“ des DFG-Kodex aus, dass Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen mindestens eine unabhängige Ombudsperson vorsehen, an die sich ihre Mitglieder und Angehörigen in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und in Fragen vermuteten wissenschaftlichen Fehlverhaltens wenden können.

Die Umsetzung der Leitlinien 1 bis 19 des DFG-Kodex durch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen ist in Kapitel 5 geregelt. Bei jedem Antragseingang prüft die DFG-Geschäftsstelle, ob die Einrichtung, die den Antrag stellt bzw. bei der die antragstellende Person angesiedelt ist, den DFG-Kodex rechtsverbindlich umgesetzt hat. Dazu werden die Regelwerke bis zum 31. Juli 2021 an die DFG-Geschäftsstelle übersandt und geprüft. Die zweijährige Übergangszeit dient dazu, ausreichend Zeit für die einrichtungsinternen Prozesse der Anpassung an die Neufassung des DFG-Kodex und der rechtsverbindlichen Umsetzung in den Einrichtungen vorzusehen. In der Übergangsphase können Hochschulen und außerhochschulische Einrichtungen, die die Empfehlungen der DFG-Denkschrift umgesetzt haben, Förderanträge bei der DFG stellen. Es gilt das Datum der Antragseinreichung, d. h. Einrichtungen, die vor dem 1. August 2019 eingereicht haben, mussten die Empfehlungen der bisher einschlägigen DFG-Denkschrift umgesetzt haben. Laufende Verfahren zur Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen werden auf ihrer ursprünglichen Regelungsgrundlage fortgeführt.

3. Ist aus Sicht der Bundesregierung das rechtsstaatliche Prinzip gewährleistet, wenn die 34 Fälle der vergangenen fünf Jahre (siehe Antwort der Bundesregierung zu Frage 5 auf Bundestagsdrucksache 19/12165) nach Ansicht der Fragesteller unter unzureichenden Regelwerken bearbeitet wurden?
 - a) Werden die 34 Fälle der vergangenen fünf Jahre aufgrund dieser Befunde noch einmal überprüft?
 - b) Haben die dort Betroffenen die Möglichkeit, eine solche Überprüfung anzustoßen?
 - c) Wie werden sie jeweils über dies Möglichkeit informiert?
 - d) Was tun ggf. die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung in den Aufsichtsgremien, um in betroffenen Fällen eine Überprüfung anzustoßen?

Die Fragen 3 bis 3d werden im Zusammenhang beantwortet.

Aus Sicht der Bundesregierung ist die bisherige DFG-Denkschrift „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (1998/2013) kein unzureichendes Regelwerk. Sowohl in der Denkschrift als auch im DFG-Kodex wird den rechtsstaatlichen Verfahrensgrundsätzen Rechnung getragen.

4. Inwieweit ist der neu gefasste Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG nach Ansicht der Bundesregierung geeignet, ein solches Vorgehen, wie aus dem in der Vorbemerkung der Fragesteller zitierten Rundschreiben an die Wissenschaftlichen Mitglieder einer AuF ersichtlich, zukünftig zu verhindern bzw. nach Ansicht der Fragesteller rechtsstaatliche Prinzipien auch in solchen Verfahren sicherzustellen?
5. Wo, und wie genau sind nach Kenntnis der Bundesregierung Vorgehensweisen für die internen Kommissionen in dem neuen Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG geregelt?

Die Fragen 4 und 5 werden im Zusammenhang beantwortet.

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

6. Werden die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung vor der Übernahme einer Mitgliedschaft in einem Aufsichtsgremium einer AuF über ihre Aufsichts- und Kontrollpflichten in Fällen wie Mobbing, Machtmissbrauch, wissenschaftlichem Fehlverhalten u. a. geschult?

Wenn ja, in welcher Form?

Wenn nein, warum nicht?

Soweit sich nach der Übernahme des Mandats zu einem speziellen Thema Bedarf ergibt, erfolgt eine Schulung der Vertreterinnen oder Vertreter der Bundesregierung durch entsprechende mandatsbezogene Fortbildungen.

7. Hält die Bundesregierung es für zutreffend, dass durch den neu gefassten Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG die nachfolgenden rechtsstaatlichen Prinzipien bei internen Verfahren gewährleistet sind (vergleiche Antwort zu Frage 4 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?

Wenn ja, wo sind sie verankert?

Wenn nein, was tut die Bundesregierung beispielsweise über ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Aufsichtsgremien der AuF, um sicherzustellen, dass den nachfolgenden rechtsstaatlichen Prinzipien auch bei internen Verfahren innerhalb der AuF entsprochen wird

Es wird übergeordnet auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

- a) dem Grundsatz der Unschuldsvermutung;

Dies ist in Leitlinie 18 des DFG-Kodex adressiert.

- b) der Verhinderung von Vorverurteilungen;

Dies ist in der Erläuterung von Leitlinie 19 des DFG-Kodex adressiert.

- c) einer personellen sowie institutionellen Trennung zwischen denjenigen, die die Anklage führen, sowie denjenigen, die schließlich richten;

Anders als im Strafprozess werden bei internen Verfahren zu wissenschaftlichem Fehlverhalten Vorwürfe durch hinweisgebende Personen erhoben. Die zuständigen Stellen (zumeist Untersuchungskommissionen) an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen überprüfen – auf Basis ihrer entsprechenden Regelwerke – diese Hinweise und treffen die Entscheidung, ob in dem je-

weiligen Einzelfall der objektive und subjektive Tatbestand wissenschaftlichen Fehlverhaltens gegeben ist. Wird ein wissenschaftliches Fehlverhalten als hinreichend erwiesen angesehen, wird eine Maßnahme oder werden mehrere Maßnahmen, je nach Art und Schwere des Fehlverhaltens, beschlossen.

- d) der Ermöglichung der Hinzuziehung von externen Verteidigern, beispielsweise Anwälten, beispielsweise bei der Anhörung von Zeugen;
- e) der Nennung von Ort und Zeit eines angeblichen Fehlverhaltens gegenüber den Angeklagten als Grundlage für eine sachgerechte Stellungnahme;
- f) der Möglichkeit der Einsicht durch die Angeschuldigten in die den Kommissionen schriftlich vorliegenden Stellungnahmen und Aussagen der Anschuldigten mit zeitlichem Vorlauf zur Anhörung;

Die Fragen 7d bis 7f werden im Zusammenhang beantwortet.

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

- g) der Möglichkeit einer nachträglichen gerichtlichen Überprüfung des Ergebnisses.

(bitte jeweils einzeln beantworten)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 9 verwiesen.

- 8. Kann die Bundesregierung bestätigen, dass in dem in der Vorbemerkung der Fragesteller genannten Fall keine Schweigevereinbarung getroffen wurde, die beispielsweise eine nachträgliche Überprüfung des Falles behindern würde (Antwort der Bundesregierung zu Frage 30 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?

Dazu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

- 9. Welche Möglichkeiten sind nach Auffassung der Bundesregierung in dem neuen Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG verankert, damit der korrekte Ablauf der Verfahren innerhalb der internen Kommissionen auch von außen, beispielsweise im Rahmen eines späteren Gerichtsverfahrens, überprüft werden kann?

Nach Beendigung eines Verfahrens zur Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens steht den Beteiligten der Rechtsweg offen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

- 10. Welche Verantwortung tragen die Aufsichtsgremien der AuF, denen auch Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung angehören (bitte nach AuF und einzelnen Gremien aufschlüsseln)?
 - a) Welche Aufgaben üben die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung dort genau aus (bitte nach AuF sowie ggf. einzelnen Instituten aufschlüsseln)?
 - b) Wie genau ist jeweils die Aufsichtspflicht sowie Governanceverantwortung über die Vorgänge in den AuF für die Aufsichtsgremien definiert (bitte nach AuF sowie ggf. einzelnen Instituten aufschlüsseln)?

- c) Haben die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung in allen von der Bundesregierung in der Antwort zu Frage 5 auf Bundestagsdrucksache 19/12165, genannten 34 Fällen die Abläufe im Zuge der Verfahren gebilligt und mitgetragen?

In welcher Form waren sie informiert und eingebunden, und welche Entscheidungen konnten sie treffen?

Die Fragen 10 bis 10c werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Aufgabe von Aufsichtsgremien ist, die jeweilige Geschäftsleitung bei der Führung der Einrichtung zu beraten und zu überwachen. Die einzelnen Aufgaben ergeben sich aus den gesetzlichen Vorschriften und den Grunddokumenten der jeweiligen Einrichtung (z. B. Satzung). Die Aufgaben eines Aufsichtsgremiums werden von all seinen Mitgliedern gleichermaßen getragen, unabhängig davon, ob es sich dabei um Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung handelt. Welche Überwachungsmaßnahmen erforderlich sind und inwieweit sich diese Maßnahmen auf welche Einzelheiten der Geschäftsführung erstrecken müssen, entscheiden die Mitglieder der Aufsichtsgremien nach pflichtgemäßem Ermessen unter Würdigung der jeweiligen Umstände im Einzelfall. Es ist in der Regel nicht Aufgabe der Aufsichtsgremien, sich mit dem Fehlverhalten von Beschäftigten der Einrichtungen unterhalb der Geschäftsleitungsebene zu befassen. Dies obliegt grundsätzlich im Rahmen der allgemeinen Personalverantwortung als wichtigem Teil der Geschäftsführungsaufgabe der Geschäftsleitung. In besonderen Fällen von grundsätzlicher Bedeutung wird das Aufsichtsgremium durch die Geschäftsleitung informiert. Dementsprechend wurde in vier der genannten Fälle ein Aufsichtsgremium über den Sachverhalt, einschließlich der Untersuchungsergebnisse sowie der eingeleiteten Maßnahmen, informiert.

11. In welcher Form obliegt es nach Kenntnis der Bundesregierung den Aufsichtsgremien der einzelnen AuF, die Einhaltung des am 1. August 2019 in Kraft getretenen Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG zu beaufsichtigen (bitte nach einzelnen AuF aufschlüsseln)?
- Welche Mittel stehen ihnen dazu zur Verfügung?
 - Wie werden diese praktisch angewandt?
 - Welche Verfahren werden eingeleitet und ggf. begleitet?
 - Was passiert, wenn der Kodex nicht oder nur unzureichend eingehalten wird?

Die Fragen 11 bis 11d werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Aufsichtsgremien tragen keine über ihren allgemeinen Aufgabenbereich hinausgehende Verantwortung zu einer Beaufsichtigung in dieser Angelegenheit. Sie werden anlassbezogen nach Maßgabe der jeweiligen Erfordernisse tätig. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

12. In welcher Form begleitet die Bundesregierung die zweijährige Übergangszeit, die den AuF und weiteren Organisationen, die weiterhin Fördergelder durch die DFG erhalten wollen, zur Implementierung des überarbeiteten Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG eingeräumt wurde?
- Was macht diese zweijährige Übergangsfrist zur Implementierung aus der Sicht der Bundesregierung erforderlich?

- b) Was genau müssen die einzelnen Organisationen bei sich ändern (bitte nach AuF und ggf. nach einzelnen Instituten aufschlüsseln)?
- c) Wie prüft die Bundesregierung, ggf. über ihre Mitgliedschaft in den Aufsichtsgremien, ob, und wenn ja, bis wann der Kodex jeweils implementiert wurde?
- d) Wie wird in der jetzt laufenden zweijährigen Übergangszeit bis zur verpflichtenden Implementierung des Kodex mit den aktuell laufenden Verfahren umgegangen?
- e) Wie wird in der jetzt laufenden zweijährigen Übergangszeit bis zur verpflichtenden Implementierung des Kodex mit neu anlaufenden Verfahren umgegangen?

Die Fragen 12 bis 12e werden im Zusammenhang beantwortet.

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

13. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung in Bezug auf die Verankerung des Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG für diejenigen Forschungseinrichtungen, Universitäten, Fachhochschulen u. a., die keine Fördermittel der DFG beantragen und insofern nicht zur Implementierung des Kodex verpflichtet sind?

Stellt sie, ggf. in Zusammenarbeit mit den Ländern, sicher, dass auch hier Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis gelten und eingehalten werden?

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

14. Welche der in der Antwort der Bundesregierung zu Frage 5 auf Bundestagsdrucksache 19/12165 genannten Fälle wissenschaftlichen Fehlverhaltens waren jeweils den folgenden Kategorien zuzuordnen

- a) wissenschaftliches Fehlverhalten;
- b) Mobbing;
- c) Machtmissbrauch;
- d) sonstiges Fehlverhalten als Führungskraft einer AuF

(bitte nach den einzelnen AuF, Frauen und Männern sowie den jeweiligen Anteilen an Führungspositionen aufschlüsseln)?

Die erbetenen Angaben sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

	Fälle ¹				Geschlecht		Führungsposition
	a.	b.	c.	d.	Frauen	Männer	
AuF							
MPG	0	4	4	1	2	4	6
FhG	4	5		5	1	8	7
HGF ^{2 3}	14	-	-	2	1	14	5
WGL	1	-	-	1	-	1	1

¹ Anschuldigungen wurden z.T. gleichzeitig in mehreren Kategorien erhoben.

² Nach nochmaliger Überprüfung wurde bei der HGF in 16 Fällen eine Kommission eingerichtet.

³ Bei einem Fall kann aufgrund eines laufenden Verfahrens keine Angabe über Geschlecht und Führungsposition gemacht werden.

15. In wie vielen der von den Kommissionen untersuchten Fälle zogen arbeitsrechtliche Maßnahmen Gerichtsprozesse nach Kenntnis der Bundesregierung nach sich (Antwort der Bundesregierung zu Frage 6 auf Bundestagsdrucksache 19/12165; bitte nach den einzelnen AuF, Frauen und Männern sowie den jeweiligen Anteilen an Führungspositionen aufschlüsseln)?

Die erbetenen Angaben sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

AuF	Gerichtsprozesse	Geschlecht		Führungsposition
		Frauen	Männer	
MPG	1	0	1	1
FhG	0	-	-	-
HGF	3	0	3	2
WGL	0	-	-	-

16. In wie vielen Fällen gab es nach Kenntnis der Bundesregierung bislang die Auflösung von Arbeitsverhältnissen?

In wie vielen der noch offenen Fälle geht es um die Auflösung von Arbeitsverhältnissen (Antwort der Bundesregierung zu Frage 6 auf Bundestagsdrucksache 19/12165; bitte nach den einzelnen AuF, Frauen und Männern sowie den jeweiligen Anteilen an Führungspositionen aufschlüsseln)?

Die erbetenen Angaben sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

AuF	Auflösung Arbeitsverhältnis	Geschlecht		Führungsposition
		Frauen	Männer	
MPG	1	0	1	1
FhG	2	0	2	2
HGF	3	0	3	2
WGL	0	-	-	-

17. In wie vielen Fällen gab es nach Kenntnis der Bundesregierung eine Änderung der Arbeitsverhältnisse (Antwort der Bundesregierung zu Frage 6 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?

Wie sahen diese im Einzelnen aus, beispielsweise Umsetzung in ein anderes Institut, Verkleinerung des Mitarbeiterstabes, Entbindung von Führungspositionen ggf. auf Dauer (bitte nach einzelnen AuF, Frauen und Männern, Art der Änderung sowie den jeweiligen Anteilen an Führungspositionen aufschlüsseln)?

Bei der MPG kam es in zwei Fällen zu einem zeitlich befristeten Entzug der Leitungsfunktion. Nach Beseitigung der Mängel konnte die Leitungsfunktion vollumfänglich erneuert werden. In einem Fall gab es einen freiwilligen Verzicht auf die Leitungsfunktion, der entsprechende Änderungen im Arbeitsverhältnis einschließlich einer Verkleinerung der Arbeitsgruppe nach sich gezogen hat. In zwei weiteren Fällen wurde die Leitungsfunktion nur unter Auflagen erneuert (Verkleinerung der Arbeitsgruppe, Einführung von die Mitarbeiterführung unterstützenden Strukturen).

Im Fall der WGL gab es eine Änderung des Arbeitsverhältnisses: Die Person hat im Anschluss das Direktorenamt ruhen lassen und das Kuratorium der betroffenen Einrichtung beschloss die Einleitung eines Verfahrens zur Neubesetzung der Position des Wissenschaftlichen Direktors.

18. Wie erklärt sich die Bundesregierung die im Vergleich zu den anderen AuF deutliche Häufung von insgesamt 18 von 34 Fällen in den vergangenen fünf Jahren bei der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) (Antwort der Bundesregierung zu Frage 5 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?

Hat die Bundesregierung dies im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeiten gegenüber der HGF thematisiert?

Wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Wenn nein, warum nicht?

Mit einem Gesamtpersonal von 40.404 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat die Helmholtz-Gemeinschaft die höchste Personalkapazität unter den außeruniversitären Forschungsorganisationen. Auch ist der Anteil des wissenschaftlichen Personals mit 67 Prozent deutlich höher und damit die Gesamtheit des wissenschaftlichen Personals 2,4 bis 3,4 mal größer als bei anderen Forschungsorganisationen.*

19. Wie plant die Bundesregierung die Überprüfung ihrer in der Antwort zu Frage 9 auf Bundestagsdrucksache 19/12165, geäußerten Annahme, dass die AuF entsprechend der Anforderungen der Ausführungsvereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sachgerechte Verfahren und deren Dokumentation zur Behandlung von fehlerhaftem Führungsverhalten entwickeln?

- a) Plant die Bundesregierung eine Begleitung dieses Prozesses im Rahmen ihrer Mitgliedschaften in den Aufsichtsgremien der AuF, und fordern ihre Vertreterinnen und Vertreter eine Berichterstattung an?

Wenn nein, warum nicht?

- b) Wie lange wird dieser Prozess nach Ansicht der Bundesregierung dauern?

- c) Sind diese von der Bundesregierung erwarteten sachgerechten Verfahren und deren Dokumentation nach Kenntnis der Bundesregierung von vornherein so ausgelegt, dass sich daraus etwaige systematische Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern, Ausländern und Inländern sowie weiteren sozialen und demografischen Gruppen und „Unconscious Bias“ erkennen lassen?

Wenn nein, warum nicht?

- d) Wie erklärt sich die Bundesregierung vor dem Hintergrund, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern bereits seit dem 1. Pakt für Forschung und Innovation (Laufzeit 2006–2010) angestrebt wird, dass es diese sachgerechten Verfahren und deren Dokumentation zur Behandlung von fehlerhaftem Führungsverhalten bislang nicht gibt?

Die Fragen 19 bis 19d werden im Zusammenhang beantwortet.

In der Anlage zur Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz wird vorgegeben, dass die Gleichstellungsbeauftragte dem Aufsichtsgremium jährlich über ihre Tätigkeit berichtet. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Forschungseinrichtungen in den in Rede stehenden Fällen in Wahrnehmung ihrer Verantwortlichkeiten interne Regelungen gemäß der AV-Glei entwickeln bzw. entwickelt haben, die auf der Grundlage von ordnungsgemäßen Verfahren eine sachgerechte Sachverhaltsermittlung mit Anhörungsrechten für alle Betroffenen sicherstellen und deren Arbeit nachprüfbar dokumentiert ist. Die verfahrensrechtlichen Handlungsmög-

* Quelle: Pakt für Forschung und Innovation Monitoring-Bericht 2018 (https://www.gwk-Bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-58_Monitoring-Bericht-2018.pdf)

lichkeiten der Mitarbeitenden ergeben sich dabei aus deren jeweiligen arbeitsrechtlichen Status.

20. Ist der Bundesregierung, ausgehend von ihrer Antwort zu Frage 10 auf Bundestagsdrucksache 19/12165, in der die Bundesregierung die Notwendigkeit von klar definierten Kriterien in den AuF und deren konsequente Verfolgung zur Verbesserung der Organisations- und Personalentwicklung sowie gute und transparente Verfahren als eine Grundlage für die Vermeidung eines möglichen Gender-Bias bei Entscheidungen oder einrichtungsinternen Verfahren betont, bekannt, welche AuF klar definierte Kriterien besitzen?

Wenn ja, welche Kriterien sind dies (bitte nach AuF aufschlüsseln)?

Wenn nein, warum fasst die Bundesregierung hier nicht aufgrund ihrer eigenen Aussage nach (Antwort zu Frage 10 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?

Für die kontinuierliche Verbesserung der Organisations- und Personalentwicklung haben die außeruniversitären Forschungseinrichtungen zahlreiche organisationsspezifische Strukturen, Instrumente und Maßnahmen entwickelt und implementiert. Die Maßnahmen sind auf den jeweiligen Internetseiten der außeruniversitären Forschungsorganisationen öffentlich zugänglich. Zum Stand der Umsetzung von Maßnahmen berichten die Forschungseinrichtungen in jährlichen Fortschrittsberichten.

Hinsichtlich der Verbesserung der Chancengleichheit haben sich die Forschungseinrichtungen im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation zu organisationsspezifischen Kaskadenmodellen verpflichtet. Hierzu haben alle Forschungseinrichtungen ein vielfältiges Portfolio an Maßnahmen etabliert, insbesondere zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit. Über die Veränderungen der Geschlechterquoten berichten die Forschungseinrichtungen in internen Gremien und jährlich im Rahmen der Monitoring-Berichte zum Pakt für Forschung und Innovation.

21. Was sind aus Sicht der Bundesregierung Kriterien für Führungsfehlverhalten?
- Welche Kriterien zu Führungsfehlverhalten liegen bei der Einschätzung desselben in den einzelnen AuF zugrunde (bitte einzeln nach AuF aufschlüsseln)?
 - Wurden diese Kriterien für Führungsfehlverhalten auch in dem in der Vorbemerkung der Fragesteller genannten Fall angewandt?
Wenn nein, warum nicht?
Welche Kriterien wurden stattdessen angewandt?
 - Wie wird aus Sicht der Bundesregierung in den AuF unter Anwendung dieser Kriterien Führungsfehlverhalten operationalisiert und damit beobachterunabhängig festgestellt (bitte nach einzelnen AuF aufschlüsseln)?
 - Welche Kriterien führen ggf. zu der Einschätzung „erhebliches Führungsfehlverhalten“?
 - Welche Kriterien haben in dem in der Vorbemerkung der Fragesteller genannten Fall zu der Bewertung eines „erheblichen Führungsfehlhaltens“ geführt?

22. Was ist nach Kenntnis der Bundesregierung über arbeitsrechtlich relevante Tatbestände wie Sexismus, Mobbing u. a. hinaus innerhalb der einzelnen AuF als Führungsfehlverhalten sanktionierungsfähig?
- Wie werden diese Tatbestände innerhalb von Verfahren von den internen Kommissionen festgehalten (bitte nach einzelnen AuF aufschlüsseln)?
23. Wie genau werden die Kriterien zur Feststellung von Führungsfehlverhalten nach Kenntnis der Bundesregierung in den AuF gehandhabt?
- a) Kann die Einschätzung von Führungsfehlverhalten auch drauf beruhen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Stress, Druck und negativen Affekten berichten, oder ist in solchen Fällen der Nachweis objektiver Tatbestände oder Verhaltensweisen erforderlich?
- b) Inwiefern sind die Aufsichtsgremien involviert, in denen auch die Bundesregierung vertreten ist (siehe Antwort der Bundesregierung zu Frage 27 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?
- c) Beruht die Feststellung von Führungsfehlverhalten unter der Voraussetzung, dass es keine festgelegten Kriterien für Führungsfehlverhalten gibt, auf der subjektiven Einschätzung der willkürlich zusammengesetzten internen Gutachterkommissionen, die im Falle einer Anschuldigung gebildet werden?
24. Auf welcher rechtlichen oder anderen Grundlage werden nach Kenntnis der Bundesregierung in den AuF Verfahren wegen Führungsfehlverhaltens eingeleitet (siehe Frage 28, Bundestagsdrucksache 19/12165)?

Die Fragen 21 bis 24 werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Beurteilung der Tätigkeit von Führungskräften erfolgt durch die jeweils zuständige Stelle nach pflichtgemäßen Ermessen unter Beachtung der gesellschaftsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Vorschriften, der jeweiligen individuellen Anstellungsverträge sowie der Satzungen, Geschäftsordnungen und sonstigen Beschlüsse der jeweiligen Einrichtung. Den Aufsichtsgremien obliegt es, die Tätigkeit der jeweiligen Geschäftsleitung zu beurteilen. Hierzu stehen sie mit den Geschäftsleitungen im engen Austausch und lassen sich von diesen regelmäßig berichten. Den Geschäftsleitungen wiederum obliegt es, die Tätigkeit der ihnen jeweils nachgeordneten sonstigen Führungskräfte zu beurteilen.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

25. Teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragesteller, dass herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht unbedingt herausragende Führungskräfte sind, und dass es daher vor der Übernahme von Führungsverantwortung in AuF entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten geben sollte?
- Sollten diese verpflichtend sein?
- Wenn ja, warum, wenn nein, warum nicht?
- Plant sie entsprechende Regelungen (bitte dezidiert beantworten, siehe Antwort der Bundesregierung zu Frage 29 auf Bundestagsdrucksache 12165)?

Im Pakt für Forschung und Innovation (PFI III) haben sich die Forschungsorganisationen dazu verpflichtet, organisationsspezifische Personalentwicklungskonzepte zu etablieren. Dazu gehören u. a. Maßnahmen, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Führungsaufgaben vorzubereiten, z. B. Mentoring oder Fortbildungsveranstaltungen. Die Entscheidung über die Verpflichtung zu einzelnen Maßnahmen liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung. Über

die Umsetzung berichten die Organisationen im Rahmen des jährlichen PFI-Monitorings.

26. Wie beurteilt die Bundesregierung die Tatsache, dass die MPG erst im Jahr 2018, also nach dem Auftreten etlicher Fälle, eine Abteilung für Personalentwicklung und Chancen gegründet hat (www.mpg.de/personalentwicklung-und-chancen; <https://jobs.zeit.de/jobs/abteilungsleiter-m-w-personalentwicklung-chancengerechtigkeit-max-planck-gesellschaft-zur-foerderung-der-wissenschaften-e-v-muenchen-149457>; <https://jobs.zeit.de/jobs/referent-m-w-personalentwicklung-wissenschaftliche-fuehrungskraefte-max-planck-gesellschaft-zur-foerderung-der-wissenschaften-e-v-muenchen-161652>)?

Wie verträgt es sich nach Ansicht der Bundesregierung mit dem eigenen Anspruch von AuF, erst im Jahr 2018 Personalführung strukturiert zu adressieren?

Die gestiegene Bedeutung des Themas und ein erhöhtes Arbeitsvolumen waren Anlass für die MPG, 2018 die Themen Personalentwicklung und Chancen in einer eigenen Abteilung zu bündeln. Damit folgte die MPG Empfehlungen eines vorangegangenen Organisationsprojekts für einen neuen Zuschnitt der Referate und Abteilungen der Generalverwaltung. Bereits vor der Abteilungsgründung wurden besagte Themen in einem von vier Referaten der Personalentwicklung bearbeitet.

27. Wie genau sind, ausgehend von den in der Antwort der Bundesregierung zu Frage 11 auf Bundestagsdrucksache 19/12165, aufgeführten prinzipiellen Regularien, bei den konkreten Verfahren innerhalb von AuF nach Kenntnis der Bundesregierung, in denen Frauen entweder als Angeschuldigte und/oder als anklagende Betroffene beteiligt waren, die Gleichstellungsbeauftragten in die Prozesse eingebunden worden?
- Wenn die Gleichstellungsbeauftragten eingebunden wurden, durchgehend oder selektiv?
 - Wenn sie nicht eingebunden wurden, warum nicht?
 - Welche Konsequenzen hat es nach Kenntnis der Bundesregierung rückwirkend auf ein Verfahren, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte in einem Fall nicht hinzugezogen wurde, so wie es nach Informationen der Fragesteller in dem in der Vorbemerkung der Fragesteller genannten Fall praktiziert wurde?
28. Wie stellen die AuF nach Kenntnis der Bundesregierung sicher, dass Effekte von unbewussten Vorurteilen bzw. Unconscious Bias und damit unbewusster Diskriminierung bei Fällen, in denen Frauen Führungsfehlverhalten vorgeworfen wurde, nicht zum Tragen kommen?
29. Teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragesteller, dass die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten bei Verfahren zur Sicherstellung einer objektiven Begutachtung von Sachverhalten beiträgt, da sie von Amts wegen mit den Problematiken von Unconscious Bias und den damit verbundenen Effekten vertraut sind?
- Wenn nein, warum nicht?
30. Wie beurteilt die Bundesregierung die Notwendigkeit der Untersuchung des Vorhandenseins von Unconscious Bias in AuF vor dem Hintergrund der Ergebnisse einer Umfrage der MPG zu Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre (www.forschung-und-lehre.de/management/probleme-mit-mobbing-und-diskriminierung-in-der-mpg-1901/), nach der jede dritte

Beschäftigte der MPG eine Ungleichbehandlung aufgrund ihres Geschlechts – und damit dreimal häufiger als männliche Beschäftigte – erlebt, wobei Personen auf der Leitungsebene, d. h. Direktorinnen und Direktoren sowie Gruppenleitungen, am häufigsten (26,3 Prozent) eine Ungleichbehandlung aufgrund ihres Geschlechts angaben?

Die Fragen 27 bis 30 werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Bundesregierung geht davon aus, dass die außeruniversitären Forschungsorganisationen die AV-Glei und die dazu getroffenen organisationspezifischen Regelwerke umsetzen. Die Einbindung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind über die AV-Glei eindeutig geregelt. Die AV-Glei sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Fällen von Abmahnung, Kündigung sowie Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand und vergleichbaren Entscheidungen einzubinden ist. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 19 verwiesen.

31. Wie befinden die Aufsichtsgremien der AuF, denen auch Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung angehören, über die Qualität von Führungsstilen im Allgemeinen (Nachfrage zur Antwort der Bundesregierung zu Frage 27 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?
- Welche Richtlinien galten dabei bis einschließlich 31. Juli 2019 (bitte nach einzelnen AuF aufschlüsseln)?
 - Welche Richtlinien gelten dabei seit dem 1. August 2019, d. h. dem Inkrafttreten des überarbeiteten Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG (bitte nach einzelnen AuF aufschlüsseln)?
 - Welche Richtlinien sind innerhalb der für die Umsetzung des Kodex gewährten zweijährigen Übergangsfrist bindend?
 - Ist sichergestellt, dass alle Führungskräfte in diesen Themen geschult werden?
Wenn nein, wo nicht?
Wenn ja, wie, wie oft und in welcher Form?
32. Wie befinden die Aufsichtsgremien der AuF, denen auch Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung angehören, über die Qualität von Führungsfähigkeiten einzelner Personen (Nachfrage zur Antwort der Bundesregierung zu Frage 29 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?
- Welche Richtlinien galten dabei bis einschließlich 31. Juli 2019?
 - Welche Richtlinien gelten dabei seit dem 1. August 2019, d. h. dem Inkrafttreten des überarbeiteten Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG?
 - In welcher Form spielt der Nachweis von Führungskompetenzen bei der Stellenneubesetzung von Führungspositionen eine Rolle?
 - Wird dieses Vorgehen individuell dokumentiert?
Wenn ja, in welcher Form?
Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 31 bis 32d werden im Zusammenhang beantwortet.

In die Verantwortung der Aufsichtsgremien fallen Führungskräfte grundsätzlich nur, soweit diese der jeweiligen Geschäftsleitung einer Einrichtung angehören. Die Aufsichtsgremien entscheiden diesbezüglich nach pflichtgemäßem Ermessen unter Beachtung der gesellschaftsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Vor-

schriften, der jeweiligen individuellen Anstellungsverträge sowie der Satzungen, Geschäftsordnungen und sonstigen Beschlüsse der jeweiligen Einrichtung. Sonstige Führungskräfte fallen hingegen in die Verantwortung der jeweiligen Geschäftsleitung.

Grundsätzlich wird bei der Besetzung von Positionen der Geschäftsleitung eine entsprechende Erfahrung vorausgesetzt und in der Stellenausschreibung und Stellenbeschreibung ausgewiesen. Entsprechende Nachweise müssen erbracht werden. Unter Beachtung der Vorgaben des Datenschutzes werden die Auswahlprozesse und die Entscheidungsfindung entsprechend dokumentiert. Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 2, 10 und 21 bis 24 verwiesen.

33. Welches waren nach Kenntnis der Bundesregierung die Gründe dafür, dass das zuständige Aufsichtsgremium im Konfliktfall am Berliner Institut für Gesundheitsforschung eine externe Prüfungsgesellschaft eingeschaltet hat (www.sueddeutsche.de/wissen/berlin-bih-mdc-lohse-1.4449414) (Nachfrage zur Antwort der Bundesregierung zu Frage 31 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?

Die externe Prüfungsgesellschaft wurde vom Berliner Institut für Gesundheitsforschung wegen des kurzfristigen Bedarfs an unabhängigen Beratungsleistungen hinzugezogen, für die die fachliche Expertise im Berliner Institut für Gesundheitsforschung nicht vorhanden war.

- a) Unter welchen Umständen entscheiden sich Aufsichtsgremien, denen auch Mitglieder der Bundesregierung angehören, generell für ein solches Vorgehen?

Die Mitglieder von Aufsichtsgremien entscheiden über solche Angelegenheiten nach pflichtgemäßem Ermessen unter Würdigung des jeweiligen Einzelfalls.

- b) Liegen den Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung, die den Aufsichtsgremien der AuF angehören, derzeit weitere Fälle vor, die ein solches Vorgehen nahelegen?

Wenn ja, wie viele?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

34. Wie oft wurde das 2018 bei der MPG eingesetzte externe Meldesystem für Beschwerdefälle über eine externe Kanzlei (www.faz.net/aktuell/feuilleton/hoch-schule/interview-mit-martin-stratmann-ich-denke-dass-wir-eine-saubere-verantwortungsstruktur-haben-15683043.html) nach Kenntnis der Bundesregierung bislang genutzt (Nachfrage zur Antwort der Bundesregierung zu Frage 32 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?

- a) Welche Art Fälle wurden nach Kenntnis der Bundesregierung gemeldet (bitte nach Wissenschaftlichem Fehlverhalten, Mobbing, Machtmissbrauch und sonstigem aufschlüsseln)?
- b) Ist den Aufsichtsgremien, denen auch Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung angehören, aus diesen Fällen ersichtlich, ob sich solche Fälle in einzelnen Instituten häufen?
- c) Wenn ja, was unternehmen die Aufsichtsgremien in solchen Fällen?

Die Fragen 34 bis 34c werden im Zusammenhang beantwortet.

Das Externe Meldesystem wurde seit seiner Einführung im Juli 2018 bislang in 49 Fällen in Anspruch genommen. Da es sich um ein Mandat der MPG mit ei-

ner Anwaltskanzlei handelt, besteht keine unmittelbare Kenntnis der Bundesregierung zu gemeldeten Fällen. Die Meldenden entscheiden selbst, ob sie mit der Weitergabe der Meldung an die MPG einverstanden sind. Nur bei einem Einverständnis erhält die MPG Informationen zur Meldung.

Bei den an die MPG weitergegebenen Meldungen waren insbesondere die Bereiche wissenschaftliches Fehlverhalten, Machtmissbrauch, mangelhaftes Führungsverhalten und unangemessener Umgang (im Sinne von Mobbing und sexueller Belästigung) betroffen. Eine eindeutige Zuordnung ist aufgrund des Verfahrens nicht immer möglich, eine Häufung konnte bislang nicht festgestellt werden.

35. Ist die Existenz von externen und internen Meldesystemen und Ombudsmännern nach Ansicht der Bundesregierung ausreichend?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

Ja. Gemäß Leitlinie 6 „Ombudspersonen“ des DFG-Kodex sehen Hochschulen und außeruniversitäre Forschungsorganisationen mindestens eine unabhängige Ombudsperson vor, an die sich ihre Mitglieder und Angehörigen wenden können. In den Erläuterungen ist weiter ausgeführt, dass ein Wahlrecht dergestalt besteht, dass sich „ihre Mitglieder und Angehörigen an die lokale Ombudsperson der Einrichtung oder an das überregional tätige Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ wenden können. Das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“, welches durch die DFG finanziert wird, ist eine unabhängige Instanz, die zur Beratung und Unterstützung in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis bzw. Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens zur Verfügung steht.

Liegt ein sogenannter DFG-Bezug vor, d. h. wenn der persönliche und sachliche Anwendungsbereich der Ziffer I der DFG-Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten gegeben sind (in Fällen des Verdachts eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens im Kontext der satzungsgemäßen Aufgaben der DFG etwa von Antragstellenden, Bewilligungsempfängenden, Begutachtenden, Gremienmitgliedern), führt die DFG eigene Verfahren durch. Zuständig ist der Ausschuss zur Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens, der ein Unterausschuss des Hauptausschusses ist. Insoweit besteht ein hinreichendes externes und internes Meldesystem im Bereich „Wissenschaftliche Integrität“.

36. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung bei der in AuF geübten Praxis Abweichungen gegenüber internationalen Empfehlungen zur Ombudsarbeit (siehe Antwort der Bundesregierung zu Frage 12c auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?

Wenn ja, welche, und warum (bitte ggf. nach einzelnen AuF aufschlüsseln)?

Nach Kenntnis der Bundesregierung entspricht die geübte Praxis den Leitlinien der DFG und orientiert sich grundsätzlich an den internationalen Empfehlungen zur Ombudsarbeit.

37. Sind der Bundesregierung Berichterstattungspraktiken zur Compliance, d. h. der Regeltreue bei der Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Kodizes, innerhalb von privaten Unternehmen der Größe von AuF bekannt?

Wenn ja, was sollte aus Sicht der Bundesregierung noch an solchen Praktiken auf die AuF übertragen werden?

Wenn nein, auf welche Erkenntnisse stützt sich die Bundesregierung, um die Qualität der DFG-Richtlinien insbesondere in der Praxis zu beurteilen?

Der Bundesregierung sind die entsprechenden Regelungen des Deutschen Public Corporate Governance Kodex (PCGK) bekannt. Bereits heute fällt es auch bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Aufgabenbereich der jeweiligen Geschäftsleitung, das Aufsichtsgremium über relevante Fragen der Compliance zu informieren. Soweit hier spezifische Ergänzungen erforderlich sind, erfolgt dies nach Maßgabe der Anforderungen des Aufsichtsgremiums.

38. Werden nach Kenntnis der Bundesregierung in den AuF Maßnahmen der Organisationsdiagnostik mit dem Ziel der eigenen Weiterentwicklung, beispielsweise Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Einheiten von zehn und mehr Personen, durchgeführt?

Wenn ja, in welcher Form?

Wenn nein, warum nicht?

39. Hielte die Bundesregierung aus ihrer Sicht als Mitglied in den Aufsichtsgremien die Einführung von Maßnahmen der Organisationsdiagnostik innerhalb der AuF und ihrer einzelnen Institute für geboten und sinnvoll?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 38 und 39 werden im Zusammenhang beantwortet.

Die MPG führte beispielsweise im laufenden Jahr erstmals eine institutionsweite, unabhängige Abfrage zum Thema „Workplace Culture and Atmosphere in the Max Planck Society“ durch, die vom Center for Responsible Research and Innovation der FhG umgesetzt wurde und an der sich mehr als 9.000 Mitarbeitende beteiligten.

Zudem fand in den letzten Jahren (zuletzt 2011 und 2015) eine FhG-weite Mitarbeitenden-Befragung statt. Darüber hinaus fand im Rahmen der Evaluierung des Karriereentwicklungsprogramms TALENTA der FhG im Jahr 2018 eine Befragung der Teilnehmerinnen sowie statistischen Zwillingen und Führungskräften statt. Die Bundesregierung begrüßt grundsätzlich die Befassung der außeruniversitären Forschungsorganisationen mit Maßnahmen der Organisationsdiagnostik.

40. Was ist der Bundesregierung über die Beurteilung des im Mai 2019 veröffentlichten N2-Positionspapiers, „Machtmissbrauch und Konfliktlösung“ (www.phdnet.mpg.de/52515/N2_Positionspapier_Konfliktloesung_und_Machtmissbrauch_in_der_Wissenschaft.pdf), durch die AuF bekannt (Nachfrage zur Antwort der Bundesregierung zu Frage 34 auf Bundestagsdrucksache 19/12165)?

Was von den darin enthaltenen Vorschlägen planen die AuF bis wann nach Kenntnis der Bundesregierung zu übernehmen (bitte nach AuF aufschlüsseln)?

Wenn nichts, warum nicht?

Die außeruniversitären Forschungsorganisationen begrüßen und unterstützen das im Positionspapier angeführte Postulat der Prävention von (Betreuungs-)Konflikten und Machtmissbrauch als zentralen Bestandteil guter wissenschaftlicher Arbeit. Viele der im Positionspapier angeführten Maßnahmen sind bereits umgesetzt (vergleiche „Leitlinien für die Betreuung von Promovierenden“ (MPG), „Helmholtz-Promotionsleitlinien“ inkl. „Leitlinien der Förderung einer verantwortungsvollen Talentmanagementkultur“ und „Leitlinien für die Postdoc-Phase“, „Leitlinien zur Karriereentwicklung in der Wissenschaft und zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis“ der WGL) oder befinden sich zurzeit in der Umsetzung (z. B. die Etablierung eines Portfolios an Trainings, Coachings und Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte in der MPG und Code of Conduct zur Promotion mit der FhG).

