

Antwort der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sonja Lemke, Nicole Gohlke,
Dr. Michael Arndt, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke
– Drucksache 21/4161 –**

Ombudswesen und Umgang mit Beschwerden zu Machtmissbrauch und anderem Fehlverhalten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Vorbemerkung der Fragesteller

Die vier großen Gemeinschaften außeruniversitärer Forschungseinrichtungen – die Max-Planck-Gesellschaft, die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft und die Leibniz-Gemeinschaft – spielen eine wichtige Rolle im deutschen Wissenschaftssystem, die sich unter anderem in einer dauerhaften institutionellen Förderung durch Bund und Länder im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation sowie einer Reihe haushaltsrechtlicher Privilegien im Wissenschaftsfreiheitsgesetz widerspiegeln.

Gleichzeitig wurde wiederholt über Fälle von Machtmissbrauch, Sexismus und anderer Diskriminierung und ähnlich gelagertem Fehlverhalten berichtet. So berichteten zuletzt im März 2025 die „Deutsche Welle“ und „Der Spiegel“ im Rahmen einer investigativen Recherche über Fälle an verschiedenen Max-Planck-Instituten (www.dw.com/de/deutschland-forschung-wissenschaft-machtmissbrauch-max-planck-institute-v2/a-71903094).

Derartige Vorkommnisse sind weder auf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen noch auf den Wissenschaftsbetrieb beschränkt. Gleichwohl kommt hier eine Reihe von Faktoren zusammen – oft prekäre Beschäftigungsverhältnisse, hierarchische und auf relativ unabhängig agierende Einzelpersonen zulaufende Strukturen, und damit einhergehende Abhängigkeitsverhältnisse, die durch Erwägungen beispielsweise über die eigene wissenschaftliche Karriere oder aufenthaltsrechtliche Fragen noch verstärkt werden können – die nach Auffassung der Fragestellenden geeignet sind, Machtmissbrauch zu befördern.

Neben diesen strukturellen Fragen spielt auch eine Rolle, wie im Einzelfall mit Vorwürfen und Beschwerden umgegangen wird. In allen vier Forschungsgemeinschaften existieren verschiedene Strukturen, auf Einrichtungsebene oder zentral, die damit befasst sind. Allerdings spricht beispielsweise die „Deutsche Welle“ in ihrer Berichterstattung davon, die Rechercheergebnisse deuteten auf ein „systemisches Versagen der Compliance-Mechanismen“ bei der Max-Planck-Gesellschaft hin. Nach Ansicht der Fragestellenden sollte für potenzielle Beschwerdeführer immer transparent sein, nach welchen Modalitäten Beschwerden behandelt werden und wie häufig dies tatsächlich Konsequenzen nach sich zieht.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die von den Fragestellern angeführte Berichterstattung des Spiegel zusammen mit der Deutschen Welle aus März 2025 enthielt falsche Tatsachenbehauptungen und erweckte unzutreffende Eindrücke, die dem Spiegel durch das Landgericht München und in der Berufungsinstanz durch das Oberlandesgericht München untersagt wurden. Dies bezieht sich im Wesentlichen auf den Vorwurf des systemischen Versagens der Compliance-Mechanismen der Max-Planck-Gesellschaft. Das Gericht hat die mit der Kritik am Beschwerdesystem der Max-Planck-Gesellschaft verbundenen unzutreffenden Tatsachenbehauptungen und Eindrücke der Berichterstattung als unzulässig verboten. Der Spiegel hat die Berichterstattung korrigiert und die Urteile im Januar 2026 als endgültig anerkannt.

Die Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), die Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) und die Leibniz-Gemeinschaft (WGL) sind eingetragene Vereine. Während die HGF in 18 rechtlich selbstständigen Forschungszentren und die WGL in 96 rechtlich selbstständigen Forschungseinrichtungen organisiert sind, bestehen FhG und MPG aus 76 bzw. 85 zu meist rechtlich unselbstständigen Instituten. Die Organisationsstruktur der Einrichtungen wirkt sich auf ihr Ombudswesen und ihre Compliance-Systeme aus.

1. Welche Strukturen existieren nach Kenntnis der Bundesregierung innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft und ihrer Institute, um Meldungen zu Fehlverhalten entgegenzunehmen und zu bearbeiten?

Die Ausführungen zu den Strukturen können den folgenden Buchstaben entnommen werden.

- a) Sind die entsprechenden Stellen jeweils intern oder extern organisiert?

Die MPG hält nach eigener Auskunft mit der Stabsstelle „Interne Untersuchungen“ als zentrale Anlaufstelle sowohl eine interne Meldestelle als auch eine externe Meldestelle in Form einer Vertrauensanwaltskanzlei bereit, falls meldende Personen gegenüber der MPG anonym bleiben möchten.

- b) Soweit es sich um interne Stellen handelt, wie sind diese personell ausgestattet, und handelt es sich dabei um eigene Stellen oder Zusatzaufgaben von Personen in anderer Funktion?

Die interne Meldestelle ist als Stabsstelle mit vier Personalstellen ausgestattet. Es handelt sich nicht um Zusatzaufgaben von Personen mit weiteren Aufgabebereichen.

- c) Wo sind die entsprechend befassen Personen in der Organisationsstruktur bzw. Hierarchie der Gesellschaft bzw. der Institute angesiedelt, und gibt es personelle Überschneidungen mit Gleichstellungsbeauftragten?

Die interne Meldestelle ist in der Abteilung Revision in der Generalverwaltung auf Vorstandsebene verortet. Es besteht weder eine organisatorische noch eine personelle Überschneidung mit den Gleichstellungsbeauftragten der MPG.

- d) Inwieweit werden Mittel zur Weiterbildung der befassen Personen und zur Zugänglichmachung der Strukturen aufgewendet?

Zur Fort- und Weiterbildung werden den Mitarbeitenden der Stabsstelle alle notwendigen und erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt.

- e) Für wen stehen diese Strukturen zur Verfügung, und beinhaltet dies insbesondere Personen, die sich beispielsweise als Stipendiaten, Fellows oder Assoziierte an den Instituten bewegen, ohne dort einen Arbeitsvertrag zu haben?

Die Meldestellen der MPG stehen allen Personen unabhängig von einem Vertragsverhältnis bei der MPG zur Verfügung, welche nicht korrektes Verhalten eines Mitarbeitenden der MPG melden möchten, sofern das Verhalten in einem beruflichen Bezug steht.

2. Wie viele Meldungen haben nach Kenntnis der Bundesregierung diese Strukturen in den letzten fünf Jahren aufgenommen, und wie verteilen sich diese auf die Themenfelder
 - a) wissenschaftliches Fehlverhalten,
 - b) Fehlverhalten im Rahmen der Personalführung,
 - c) Sexismus,
 - d) sexualisierte Gewalt,
 - e) andere Formen der Diskriminierung, Mobbing oder Ausübung von Gewalt,
 - f) anderes Fehlverhalten?

Alle Informationen, die bei der internen Meldestelle eingehen, werden zunächst als „Meldungen“ dokumentiert, auch wenn es sich inhaltlich nicht um eine Beschwerde wegen Fehlverhaltens handelt. Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre erreichten die zentrale Meldestelle 41,6 Meldungen pro Jahr.

In einer thematischen Einordnung zeigt sich folgende Verteilung an durchschnittlichen Meldungen pro Jahr (nach Häufigkeit):

- Vorwürfe von Fehlverhalten im Rahmen der Personalführung: 11
- Vorwürfe von Diskriminierung oder Mobbing: 7,6
- Vorwürfe von wissenschaftlichem Fehlverhalten: 5,6
- Vorwürfe von sexualisiertem Fehlverhalten: 2,8.

3. Wie verteilen sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Meldungen auf die relativen Positionen der beteiligten Personen (Meldung mit Bezug auf Vorgesetzte, Untergebene oder Kolleginnen und Kollegen)?

Von den durchschnittlich 41,6 Meldungen pro Jahr bezogen sich ca. 33 Prozent auf Situationen mit leitendem Personal, ca. 55 Prozent auf Situationen mit anderen Beschäftigten der MPG und 12 Prozent auf Situationen, die nicht die MPG betrafen.

4. In wie vielen der in Frage 2 erfragten Fälle wurden nach Kenntnis der Bundesregierung genauere Untersuchungen eingeleitet (bitte hier bei allen folgenden Teilfragen nach Themenfeldern wie in der Antwort zu Frage 2 aufschlüsseln)?

Von allen erstbeurteilten Meldungen waren im Durchschnitt der letzten fünf Jahre ca. 25 Prozent der Eingänge als Meldungen einzustufen, bei denen es widerspruchsfreie und schlüssige Anhaltspunkte gab, nach denen ein mutmaßli-

ches Fehlverhalten von Beschäftigten der MPG nicht auszuschließen war. Diese Meldungen wurden im Rahmen der MPG-Verfahren weiter untersucht.

- a) Wie viele dieser Untersuchungen sind abgeschlossen?

Die Untersuchungen sind oder werden noch abgeschlossen.

- b) Wie viele davon haben zu konkreten Maßnahmen gegen Personen geführt, für die ein Fehlverhalten festgestellt wurde?

Im Schnitt wurden bei 20 Prozent der untersuchten Meldungen Maßnahmen implementiert.

- c) Wie verteilen sich diese Maßnahmen auf verschiedene Sanktionsformen (beispielsweise Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Freistellung, Kündigung, Strafanzeige, Wahrnehmung verpflichtender Beratungen oder Ausschluss von Zugängen)?

Die internen Verfahrensregeln der MPG beinhalten einen Katalog mit möglichen zu ergreifenden Maßnahmen, welche nach Maßgabe des geltenden Arbeitsrechts sowie der Max-Planck internen Regelungen und unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit in jedem Einzelfall geprüft und angeordnet werden. Diese Maßnahmen reichten von der Inanspruchnahme von Coachings, über Verwarnung, Ermahnung, Abmahnung bis zu außerordentlicher Kündigung.

- d) Wie lange haben die abgeschlossenen Untersuchungen durchschnittlich gedauert?

Die für die (interne) Vorermittlung eines Vorwurfs grundsätzlich geltende Regelgrenze beträgt in der MPG sechs Monate. Die Dauer des Verfahrens im Einzelfall ist jedoch abhängig von Aufklärungsmöglichkeiten, der Unterstützung der Beschwerdeführenden und der Komplexität der Vorwürfe.

5. Wie verteilt sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Anzahl der Meldungen, die Anzahl der eingeleiteten Untersuchungen und die Anzahl der ergriffenen Maßnahmen auf die einzelnen Max-Planck-Institute?

Der Bundesregierung liegen keine Informationen zu den einzelnen Max-Planck-Instituten vor.

6. Welche Vorgaben zur Bearbeitung und Untersuchung von Meldungen bestehen nach Kenntnis der Bundesregierung bezüglich
- a) der Dauer des Verfahrens,

Die MPG hat sich für die interne Vorermittlung eines Vorwurfs eine Regelgrenze von sechs Monaten gegeben.

- b) der Transparenz des Verfahrens für die Beteiligten,

Die Arbeit der zentralen Meldestellen wird von Prinzipien wie Schutz der Persönlichkeitsrechte, Objektivität und Unvoreingenommenheit, Fairness und Gleichbehandlung, Schutz vor Benachteiligung und Maßregelung, Vertraulichkeit, Transparenz und dem rechtlichen Gehör geleitet. Diese Prinzipien finden sich in den gesetzlichen Vorgaben wie auch in den internen Verfahrensordnungen sowie in ergänzenden Regelungen der Betriebsparteien in der MPG. Zu-

sammen bilden sie den Handlungsrahmen für die Bearbeitung von Vorwürfen mutmaßlichen Fehlverhaltens.

- c) der Dokumentation des Verfahrens,

Alle eingegangenen Informationen werden unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben dokumentiert.

- d) des Schutzes der Beteiligten,

Der Schutz der Beteiligten wird durch die internen und gesetzlichen Vorgaben festgelegt und entsprechend dieser Vorgaben bei den Verfahren eingehalten.

- e) der Unabhängigkeit der damit befassten Stellen und

Ist leitendes Personal betroffen und sind im Rahmen der internen Vorermittlung hinreichende Verdachtsmomente für Fehlverhalten gegeben, wird ein externer Untersuchungsausschuss befasst, der aus drei Mitgliedern besteht: einer externen Person mit Befähigung zum Richteramt (Vorsitz), einem internen Wissenschaftler oder einer Wissenschaftlerin aus der betreffenden wissenschaftlichen Sektion und einem externen Forscher oder einer Forscherin aus dem gleichen Fachgebiet. Dieser Untersuchungsausschuss prüft in freier Beweiswürdigung ohne zeitliche Vorgaben das Vorliegen von Fehlverhalten. Über Maßnahmen, auch über arbeitsrechtliche Konsequenzen, entscheidet schlussendlich der Verwaltungsrat.

- f) des Umgangs mit Fällen, in denen eine Überlagerung mit der Zuständigkeit externer (insbesondere universitärer und privatwirtschaftlicher) Kooperationspartner besteht?

Sofern eine Meldung in die Zuständigkeit der MPG aus dem beruflichen Bezug oder der Eigenschaft als Beschäftigungsgeberin der Person fällt, findet eine Überprüfung der Meldung bei dieser statt.

7. Welche Maßnahmen ergreift nach Kenntnis der Bundesregierung die Max-Planck-Gesellschaft zur Evaluation bzw. (externen) Supervision ihrer Meldeverfahren?

Die MPG entwickelt ihre Regelungen zur Untersuchung von Fehlverhalten kontinuierlich weiter. Diese wurden in der MPG bereits mehrfach sowohl intern als auch extern evaluiert. Neben den internen Überarbeitungen der MPG haben auch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt, der Bundesrechnungshof und die MPG-Wirtschaftsprüfer das Compliance-Management System der MPG untersucht.

8. Inwieweit wirkt nach Kenntnis der Bundesregierung die Max-Planck-Gesellschaft bezüglich der Frage des Umgangs mit Meldungen zu Fehlverhalten auf ihre Institute ein?

Die MPG informiert ihre Mitarbeitenden und Institute sowohl intern über das Intranet und durch Leitlinien, Gremienberichte, Schulungen und Regelungen wie beispielweise einen Code of Conduct als auch öffentlich über ihre Website.

9. Welche Strukturen existieren nach Kenntnis der Bundesregierung innerhalb der Fraunhofer-Gesellschaft und ihrer Institute, um Meldungen zu Fehlverhalten entgegenzunehmen und zu bearbeiten?

Die Ausführungen zu den Strukturen können den folgenden Buchstaben entnommen werden.

- a) Sind die entsprechenden Stellen jeweils intern oder extern organisiert?

Die FhG betreibt ein elektronisches Hinweisgebersystem als interne allgemeine Meldestelle. Diese ist sowohl über das Internet als auch eine Intranet-Seite erreichbar. Darüber hinaus gibt es an allen Instituten Beauftragte für Chancengleichheit und auf zentraler Ebene die AGG-Beschwerdestelle (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), die betriebliche Schlichtungsstelle bei Mobbing, ein anonymes Hinweisgebersystem und Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis, welche als interne Meldestellen Meldungen entgegennehmen und weiterbearbeiten.

- b) Soweit es sich um interne Stellen handelt, wie sind diese personell ausgestattet, und handelt es sich dabei um eigene Stellen oder Zusatzaufgaben von Personen in anderer Funktion?

Das elektronische Hinweisgebersystem wird durch drei Mitarbeitende im Rahmen der zentralen Compliance-Abteilung betreut. Das zentrale Diversity Management ist mit 1,5 Vollzeitäquivalenten ausgestattet. Die weiteren Meldestellen werden von Personen in anderen Funktionen als Zusatzaufgabe übernommen, die teilweise anteilig dafür freigestellt werden.

- c) Wo sind die entsprechend befassten Personen in der Organisationsstruktur bzw. Hierarchie der Gesellschaft bzw. der Institute angesiedelt, und gibt es personelle Überschneidungen mit Gleichstellungsbeauftragten?

Die mit dem elektronischen Hinweisgebersystem befassten Mitarbeitenden sind unter dem zentralen Vorstandsbereich für Personal, Unternehmenskultur und Recht verortet und die Direktorin der AGG-Beschwerdestelle unter dem Vorstand Personal, Unternehmenskultur und Recht. Die Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis sind etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und dürfen während ihrer Amtszeit nicht Mitglied der Institutsleitung sein.

- d) Inwieweit werden Mittel zur Weiterbildung der befassten Personen und zur Zugänglichmachung der Strukturen aufgewendet?

Alle Beschäftigten des elektronischen Hinweisgebersystems werden zum Compliance-Officer ausgebildet. Sie können – genau wie die weiteren Beauftragten und Personen in diesen Bereichen – kontinuierlich Fortbildungen zu ihren Themen besuchen.

- e) Für wen stehen diese Strukturen zur Verfügung, und beinhaltet dies insbesondere Personen, die sich beispielsweise als Stipendiaten, Fellows oder Assoziierte an den Instituten bewegen, ohne dort einen Arbeitsvertrag zu haben?

Das Hinweisgebersystem und die Meldestellen stehen internen und externen Personen mit Kontakt zu Mitarbeitenden der FhG offen.

10. Wie viele Meldungen haben nach Kenntnis der Bundesregierung diese Strukturen in den letzten fünf Jahren aufgenommen, und wie verteilen sich diese auf die Themenfelder
- wissenschaftliches Fehlverhalten,
 - Fehlverhalten im Rahmen der Personalführung,
 - Sexismus,
 - sexualisierte Gewalt,
 - andere Formen der Diskriminierung, Mobbing oder Ausübung von Gewalt,
 - anderes Fehlverhalten?

Im Zeitraum vom Jahr 2021 bis zum Jahr 2025 sind insgesamt 16 Meldungen zu wissenschaftlichem Fehlverhalten und 23 Meldungen in der Rubrik „Belästigung oder Diskriminierung“ im Hinweisgebersystem eingegangen.

Nach dem jährlichen Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit sind im Zeitraum der Jahre 2021 bis 2024 insgesamt 83 Vorwürfe von sexueller Belästigung bekannt geworden.

An die AGG-Beschwerdestelle sind zum Themenfeld in den Jahren 2021 bis 2025 neun Beschwerden herangetragen und bearbeitet worden.

11. Wie verteilen sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Meldungen auf die relativen Positionen der beteiligten Personen (Meldung mit Bezug auf Vorgesetzte, Untergebene oder Kolleginnen und Kollegen)?

Eine systematische statistische Auswertung nach hierarchischer Position erfolgt durch die FhG nicht. Grundsätzlich können Hinweise sämtliche Konstellationen betreffen.

12. In wie vielen der in Frage 10 erfragten Fälle wurden genauere Untersuchungen eingeleitet (bitte hier bei allen folgenden Teilfragen nach Themenfeldern wie in der Antwort zu Frage 10 aufschlüsseln)?

Zu den im elektronischen Hinweisgebersystem angegebenen Rubriken „wissenschaftliches Fehlverhalten“ gab es neun genauere Untersuchungen und zu „Belästigung oder Diskriminierung“ elf. Zu sexueller Belästigung wurden in den Jahren 2021 bis 2024 bei 63 Fällen Unterstützung durch die Beauftragte für Chancengleichheit und damit genauere Untersuchungen eingeleitet. Die AGG-Beschwerdestelle untersucht jeden gemeldeten Beschwerdefall.

- a) Wie viele dieser Untersuchungen sind abgeschlossen?

Die eingeleiteten Untersuchungen sind abgeschlossen und wenige dauern noch an.

- b) Wie viele davon haben zu konkreten Maßnahmen gegen Personen geführt, für die ein Fehlverhalten festgestellt wurde?

Bei festgestelltem Fehlverhalten wird die Fachabteilung für personalrechtliche Maßnahmen durch die untersuchende Einheit einbezogen, um entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Basierend auf drei Meldungen aus dem elektronischen Hinweisgebersystem wurden Maßnahmen eingeleitet.

- c) Wie verteilen sich diese Maßnahmen auf verschiedene Sanktionsformen (beispielsweise Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Freistellung, Kündigung, Strafanzeige, Wahrnehmung verpflichtender Beratungen oder Ausschluss von Zugängen)?

Die durch die Meldestelle getroffenen Folgemaßnahmen basieren auf den in § 18 des Hinweisgeberschutzgesetzes genannten Maßnahmen. Anhaltspunkte auf arbeitsrechtlich sanktionierbares Fehlverhalten hat sich in den weiteren Untersuchungen nicht ergeben.

- d) Wie lange haben die abgeschlossenen Untersuchungen durchschnittlich gedauert?

Die Dauer variiert je nach Komplexität des Falles, zwischen wenigen Wochen und mehreren Monaten. Im Hinweisgebersystem beträgt der Zeitraum zwischen Eingang der Meldung und Abschluss in der Rubrik „wissenschaftliches Fehlverhalten“ durchschnittlich 77 Tage und in der Rubrik „Belästigung oder Diskriminierung“ 88 Tage.

13. Wie verteilt sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Anzahl der Meldungen, die Anzahl der eingeleiteten Untersuchungen und die Anzahl der ergriffenen Maßnahmen auf die einzelnen Fraunhofer-Institute?

Der Bundesregierung liegen keine Informationen zu den einzelnen FhG-Instituten vor.

14. Welche Vorgaben zur Bearbeitung und Untersuchung von Meldungen bestehen nach Kenntnis der Bundesregierung bezüglich
- a) der Dauer des Verfahrens,

Im elektronischen Hinweisgebersystem richten sich die Vorgaben zur Bearbeitung nach den gesetzlichen Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes. Eine Eingangsbestätigung erfolgt spätestens innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung. Spätestens drei Monate nach der Eingangsbestätigung erhält die hinweisgebende Person eine Rückmeldung gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz.

- b) der Transparenz des Verfahrens für die Beteiligten,

Das Verfahren ist in einem Leitfaden und einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Für Interne gibt es eine Intranet-Seite zum Fraunhofer-Meldesystem und für Externe eine Internetseite. Zudem ist ein Leitfaden zur Hinweisabgabe abrufbar.

- c) der Dokumentation des Verfahrens,

Das Verfahren wird in dem entsprechenden elektronischen Hinweisgebersystem und anonymisiert durch die Meldestelle dokumentiert.

- d) des Schutzes der Beteiligten,

Hinweisgebende haben über das Fraunhofer-Meldesystem die Möglichkeit, unter Wahrung ihrer Anonymität und ohne persönliche Nachteile befürchten zu müssen, erkannte Regelverstöße zu melden und geschützt zu kommunizieren.

Dies ist in einem entsprechenden Leitfaden, in einer Gesamtbetriebsvereinbarung und dem Verhaltenskodex verankert.

- e) der Unabhängigkeit der damit befassten Stellen und

Die interne Meldestelle handelt im Rahmen der Bearbeitung der eingehenden Hinweise weisungsfrei. Dies ist in einem entsprechenden Vorstandsbeschluss, in Richtlinien und in einer Gesamtbetriebsvereinbarung verankert.

- f) des Umgangs mit Fällen, in denen eine Überlagerung mit der Zuständigkeit externer (insbesondere universitärer und privatwirtschaftlicher) Kooperationspartner besteht?

Grundsätzlich können auch Externe Hinweise ins Fraunhofer-Meldesystem melden.

15. Welche Maßnahmen ergreift nach Kenntnis der Bundesregierung die Fraunhofer-Gesellschaft zur Evaluation bzw. (externen) Supervision ihrer Meldeverfahren?

Die FhG entwickelt ihre Regelungen zur Untersuchung von Fehlverhalten kontinuierlich weiter. Im Jahr 2023 wurde das Meldeverfahren im Rahmen einer Beratungsleistung zur Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems (CMS) durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft umfassend evaluiert. Eine weitere Evaluierung erfolgte im Jahr 2025 durch eine interne vertiefte Prüfung des CMS und im Rahmen einer externen Schwerpunktprüfung im Rahmen des Jahresabschlusses durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

16. Inwieweit wirkt nach Kenntnis der Bundesregierung die Fraunhofer-Gesellschaft bezüglich der Frage des Umgangs mit Meldungen zu Fehlverhalten auf ihre Institute ein?

Die FhG hat diverse Maßnahmen zur Kommunikation, Sensibilisierung und Schulung ergriffen. Zudem finden sich die Grundsätze zum Umgang mit Hinweisen verankert im Verhaltenskodex der Fraunhofer-Gesellschaft. Im Jahr 2022 wurde beispielsweise eine Kampagne zum Umgang mit Meldungen zu Fehlverhalten zu Sexismus und sexueller Belästigung gestartet, die im Jahr 2025 in eine Initiative zu diesen Themen überführt wurde.

17. Welche Strukturen existieren nach Kenntnis der Bundesregierung innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft und ihrer Forschungszentren, um Meldungen zu Fehlverhalten entgegenzunehmen und zu bearbeiten?

Die Ausführungen zu den Strukturen können den folgenden Buchstaben entnommen werden.

- a) Sind die entsprechenden Stellen jeweils intern oder extern organisiert?

Die Ombudspersonen der Helmholtz-Zentren sind überwiegend zentrenbezogen organisiert und zudem in einem Netzwerk aller Helmholtz-Zentren vernetzt. Ergänzend existiert eine externe, unabhängige zentrale Ombudsperson der HGF. Zusätzlich verfügen Helmholtz-Zentren über interne Strukturen wie Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsräte oder psychologische Dienste sowie teilweise externe Anlaufstellen.

- b) Soweit es sich um interne Stellen handelt, wie sind diese personell ausgestattet, und handelt es sich dabei um eigene Stellen oder Zusatzaufgaben von Personen in anderer Funktion?

Die Ombudspersonen für Gute Wissenschaftliche Praxis (GWP) nehmen ihre Funktion in allen Zentren als Zusatzaufgabe wahr. Je nach Größe des Zentrums sind zwei bis fünf Ombudspersonen bestellt; insgesamt sind 36 Ombudspersonen in der HGF tätig.

Im Bereich der darüberhinausgehenden Meldestrukturen (z. B. Gleichstellung, Compliance, AGG, psychosoziale Beratung) zeigen sich unterschiedliche organisatorische Modelle. In einigen Zentren werden entsprechende Funktionen überwiegend als Zusatzaufgaben wahrgenommen. Andere Zentren verfügen über ergänzende personelle Ressourcen mit klar definierten Stellenanteilen oder eigenständigen Organisationseinheiten.

- c) Wo sind die entsprechend befassten Personen in der Organisationsstruktur bzw. Hierarchie der Gemeinschaft bzw. der Forschungszentren angesiedelt, und gibt es personelle Überschneidungen mit Gleichstellungsbeauftragten?

Ombudspersonen sind unabhängig. Überschneidungen mit Gleichstellungsbeauftragten bestehen nur in wenigen spezialisierten Rollen. Andere Meldestellen wie AGG, Compliance oder psychosoziale Beratungsangebote sind je nach Zentrum unterschiedlich organisiert – von eigenständigen Stellen bis zu Zusatzaufgaben –, wobei die Unabhängigkeit der Funktion jederzeit gewährleistet ist.

- d) Inwieweit werden Mittel zur Weiterbildung der befassten Personen und zur Zugänglichmachung der Strukturen aufgewendet?

In allen Zentren werden Ombudspersonen und weitere Ansprechstellen durch gezielte Fortbildungen und Schulungen unterstützt, die über eigene Budgets, Organisationsmittel oder zentrale Förderungen bereitgestellt werden. E-Learning, Awareness-Kampagnen und Intranetangebote sorgen dafür, dass Strukturen für alle Mitarbeitenden zugänglich sind. Die Maßnahmen decken Themen wie AGG, Compliance, psychosoziale Beratung, Diversity & Inclusion, sexualisierte Belästigung sowie Konfliktmanagement ab. Die Umsetzung erfolgt sowohl durch externe Dienstleister als auch interne Expertise, ergänzt durch regelmäßige Updates und Supervisionen.

- e) Für wen stehen diese Strukturen zur Verfügung, und beinhaltet dies insbesondere Personen, die sich beispielsweise als Stipendiaten, Fellows oder Assoziierte an den Forschungszentren bewegen, ohne dort einen Arbeitsvertrag zu haben?

Die Ombudspersonen für GWP stehen grundsätzlich allen Ratsuchenden offen – unabhängig vom Beschäftigungsstatus. Zentrumsinterne Meldestellen sind in der Regel ebenfalls breit zugänglich.

18. Wie viele Meldungen haben nach Kenntnis der Bundesregierung diese Strukturen in den letzten fünf Jahren aufgenommen, und wie verteilen sich diese auf die Themenfelder
- wissenschaftliches Fehlverhalten,
 - Fehlverhalten im Rahmen der Personalführung,
 - Sexismus,
 - sexualisierte Gewalt,

- e) andere Formen der Diskriminierung, Mobbing oder Ausübung von Gewalt,
- f) anderes Fehlverhalten?

Im Jahr 2024 wurden insgesamt vier Fälle von wissenschaftlichem Fehlverhalten festgestellt und bearbeitet.

In den letzten fünf Jahren wurden insgesamt etwa 60 Fälle von Fehlverhalten im Personalführungskontext, etwa 30 Fälle von Sexismus und sexualisierter Gewalt, etwa 80 Fälle von anderen Formen der Diskriminierung, Mobbing oder Ausübung von Gewalt und etwa zehn Fälle von anderem Fehlverhalten festgestellt und bearbeitet.

19. Wie verteilen nach Kenntnis der Bundesregierung sich die Meldungen auf die relativen Positionen der beteiligten Personen (Meldung mit Bezug auf Vorgesetzte, Untergebene oder Kolleginnen und Kollegen)?

Die Erhebungen der HGF für die Jahre 2024 und 2025 zeigen, dass mehr als die Hälfte der Meldungen Vorgesetzte betreffen, während die übrigen Fälle sich auf Kolleginnen und Kollegen verteilen. Beschwerden werden in allen Hierarchieebenen gemeldet, wobei Führungskräfte besonders im Kontext von Compliance und wissenschaftlicher Nachwuchsförderung häufig betroffen sind.

20. In wie vielen der in Frage 18 erfragten Fälle wurden genauere Untersuchungen eingeleitet (bitte hier bei allen folgenden Teilfragen nach Themenfeldern wie in der Antwort zu Frage 18 aufschlüsseln)?
- a) Wie viele dieser Untersuchungen sind abgeschlossen?

Die Fragen 20 und 20a werden im Zusammenhang beantwortet.

Etwa 75 Prozent der in den Jahren 2024 und 2025 erfassten Fälle wurden durch die jeweiligen Meldestellen und Ombudspersonen abgeschlossen. Untersuchungen wurden in nahezu allen Fällen eingeleitet. In den meisten Zentren sind sämtliche Verfahren abgeschlossen. Die Verfahren umfassten sowohl wissenschaftliches Fehlverhalten als auch Diskriminierung, Mobbing und Compliance-Themen.

- b) Wie viele davon haben zu konkreten Maßnahmen gegen Personen geführt, für die ein Fehlverhalten festgestellt wurde?

Die meisten der untersuchten Fälle führten zu konkreten Konsequenzen, die von Beratungsgesprächen und Konfliktmoderation über Schulungen und Coachings bis hin zu Abmahnungen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen reichten.

- c) Wie verteilen sich diese Maßnahmen auf verschiedene Sanktionsformen (beispielsweise Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung, Strafanzeige, Wahrnehmung verpflichtender Beratungen oder Ausschluss von Zugängen)?

Die Maßnahmen reichen von Aufforderungen zur Unterlassung über Ermahnungen, Abmahnungen und verpflichtende Schulungen bis hin zu Kündigungen, Versetzungen oder Hausverboten, je nach Schwere des Fehlverhaltens. Konfliktvermittlung, Coaching und Schlichtung werden ergänzend eingesetzt.

- d) Wie lange haben die abgeschlossenen Untersuchungen durchschnittlich gedauert?

Die Dauer abgeschlossener Untersuchungen variiert je nach Zentrum und Fallkomplexität erheblich. Üblicherweise liegen die Verfahren zwischen wenigen Wochen und sechs Monaten, wobei komplexe oder umfangreiche Fälle bis zu einem Jahr dauern können. Grundsätzlich hängt die Bearbeitungszeit von der Anzahl Beteiligter, der Sachlage und notwendigen Mitwirkungsverfahren ab.

21. Wie verteilt sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Anzahl der Meldungen, die Anzahl der eingeleiteten Untersuchungen und die Anzahl der ergriffenen Maßnahmen auf die einzelnen Helmholtz-Forschungszentren?

Nach den vorliegenden Daten zeigen sich keine auffälligen Unterschiede zwischen den Helmholtz-Zentren.

22. Welche Vorgaben zur Bearbeitung und Untersuchung von Meldungen bestehen nach Kenntnis der Bundesregierung bezüglich
 - a) der Dauer des Verfahrens,

Es gibt für Meldungen keine verbindliche Verfahrensdauer; sie sollen grundsätzlich zeitnah bearbeitet werden. Die tatsächliche Bearbeitungszeit hängt von der Komplexität des Sachverhalts und der Anzahl Beteiligter ab. Arbeitsrechtliche Maßnahmen oder gesetzliche Fristen, wie beim Hinweisgeberschutzgesetz, werden dabei zusätzlich berücksichtigt.

- b) der Transparenz des Verfahrens für die Beteiligten,

Die Verfahren zur guten wissenschaftlichen Praxis sind in den Leitlinien zur guten wissenschaftlichen Praxis der Zentren klar geregelt und legen fest, wie Beschwerdeführende und Betroffene über die einzelnen Verfahrensschritte informiert werden. Transparenz für die Beteiligten ist zentral, wobei die Kommunikation je nach Prozessmodell regelmäßig erfolgt und die Beteiligten über den aktuellen Bearbeitungsstand sowie das Ergebnis unterrichtet werden. Gleichzeitig wird die Vertraulichkeit gewahrt, um den Schutz aller Beteiligten zu gewährleisten.

- c) der Dokumentation des Verfahrens,

Die Dokumentation der Verfahren zur guten wissenschaftlichen Praxis liegt grundsätzlich bei der jeweiligen Ombudsperson oder dem Untersuchungsgremium, das den Fall bearbeitet hat. In formellen Verfahren werden Ergebnisse, Aussagen der Beteiligten und ggf. Handlungsempfehlungen schriftlich festgehalten, wobei vertrauliche Informationen und personenbezogene Daten geschützt werden. Bei einigen Zentren erfolgt zusätzlich eine anonymisierte Erfassung von Kennzahlen zur Evaluation und Prävention zukünftigen Fehlverhaltens. In Vor- oder informellen Verfahren wird die Dokumentation meist nur mit Zustimmung der Betroffenen weitergegeben und nach Abschluss oder innerhalb vorgegebener Fristen vernichtet.

- d) des Schutzes der Beteiligten,

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt, wobei der Schutz der Beteiligten und die Vermeidung beruflicher Nachteile oberste Priorität haben. Hinweisgebende können anonym oder diskret auftreten, und nur für die Aufklärung notwendige Personen werden einbezogen. Mechanismen wie Datenschutz, ge-

trennte Rollen der Ansprechpersonen und klare Prozessabläufe sichern Privatsphäre, Anonymität und Transparenz während des gesamten Verfahrens.

- e) der Unabhängigkeit der damit befassten Stellen und

Alle Ombudspersonen und Beschwerdestellen arbeiten unabhängig und vertraulich ohne Weisungen von Vorgesetzten oder anderen Gremien. Auch bei parallelen Verfahren, etwa zu sexueller Belästigung oder wissenschaftlicher Praxis, erfolgt keine Abstimmung zwischen den Stellen, sodass jede Einheit eigenverantwortlich agiert. Mechanismen wie getrennte Verfahren, Vertraulichkeitsregelungen und fachliche Weisungsfreiheit sichern die Unabhängigkeit bei Beratung, Untersuchung und gegebenenfalls Maßnahmen.

- f) des Umgangs mit Fällen, in denen eine Überlagerung mit der Zuständigkeit externer (insbesondere universitärer und privatwirtschaftlicher) Kooperationspartner besteht?

Bei Fällen mit Überschneidungen zu externen Kooperationspartnern erfolgt die Bearbeitung einzelfallbezogen. Zuständige Stellen prüfen, ob sie den offiziellen Beschwerdeweg einleiten können; falls nicht, werden Betroffene vertraulich beraten und auf geeignete externe Ansprechpartner verwiesen. In ausgewählten Fällen werden externe Vorgesetzte oder Stellen einbezogen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Das Vorgehen ist flexibel und richtet sich nach der jeweiligen Situation sowie den beteiligten Personen.

23. Welche Maßnahmen ergreift nach Kenntnis der Bundesregierung die Helmholtz-Gemeinschaft zur Evaluation bzw. (externen) Supervision ihrer Meldeverfahren?

Die HGF führt derzeit keine eigenständige Evaluation der Meldeverfahren durch. Eine externe Supervision erfolgt durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die die Einhaltung und Wirksamkeit der Leitlinien zur Guten Wissenschaftlichen Praxis überprüft und genehmigt.

24. Inwieweit wirkt nach Kenntnis der Bundesregierung die Helmholtz-Gemeinschaft bezüglich der Frage des Umgangs mit Meldungen zu Fehlverhalten auf ihre Forschungszentren ein?

Die Bearbeitung von Meldungen zu Fehlverhalten erfolgt grundsätzlich innerhalb der jeweiligen Zentren. Nur in Fällen, in denen eine interne Prüfung aufgrund von Befangenheit, Beteiligung der Zentrumsleitung oder vergleichbarer Umstände nicht möglich ist, kann die HGF auf Antrag der zentralen Ombudsperson eine externe Untersuchungskommission einsetzen.

25. Welche Strukturen existieren nach Kenntnis der Bundesregierung innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft und ihrer Einrichtungen, um Meldungen zu Fehlverhalten entgegenzunehmen und zu bearbeiten?

Die Ausführungen zu den Strukturen können den folgenden Buchstaben entnommen werden.

- a) Sind die entsprechenden Stellen jeweils intern oder extern organisiert?

In der WGL gibt es sowohl interne als auch externe Anlaufstellen. Alle Leibniz-Einrichtungen verfügen über eigene Ombudsstellen und Regelwerke. Auf gemeinschaftlicher Ebene existiert, unabhängig von den dezentralen Ombudsstellen, ein vom Leibniz-Senat gewähltes, vierköpfiges Ombudsgremium. Es berät die dezentralen Ombudspersonen. Außerdem prüft es Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens und veranlasst gegebenenfalls die Einsetzung eines Untersuchungsausschusses. Auf zentraler Ebene besteht zur frühzeitigen Klärung von Fragen und Beratung bei Konflikten im Arbeitsalltag eine externe Leibniz-Klärungsstelle.

- b) Soweit es sich um interne Stellen handelt, wie sind diese personell ausgestattet, und handelt es sich dabei um eigene Stellen oder Zusatzaufgaben von Personen in anderer Funktion?

Die Mehrheit der Leibniz-Einrichtungen hat aktuell mehr als eine Ombudsperson, die diese Aufgabe i. d. R. ehrenamtlich bzw. zusätzlich zu ihren sonstigen Aufgaben übernimmt.

- c) Wo sind die entsprechend befassten Personen in der Organisationsstruktur bzw. Hierarchie der Gemeinschaft bzw. der Einrichtungen angesiedelt, und gibt es personelle Überschneidungen mit Gleichstellungsbeauftragten?

Überschneidungen zwischen Ombudspersonen und Gleichstellungsbeauftragten sind der Bundesregierung nicht bekannt. Ombudspersonen dürfen nicht Teil der Leitung der jeweiligen Leibniz-Einrichtung sein.

- d) Inwieweit werden Mittel zur Weiterbildung der befassten Personen und zur Zugänglichmachung der Strukturen aufgewendet?

Auf Gemeinschaftsebene wendet die Leibniz-Gemeinschaft Mittel für zentrale Veranstaltungen mit Weiterbildungscharakter für die Zielgruppe der Ombudspersonen der Leibniz-Einrichtungen auf. Die einzelnen Leibniz-Einrichtungen fördern Weiterbildung ihrer jeweiligen Ombudspersonen bedarfsabhängig. Die Kosten der externen Klärungsstelle werden zentral getragen.

- e) Für wen stehen diese Strukturen zur Verfügung, und beinhaltet dies insbesondere Personen, die sich beispielsweise als Stipendiaten, Fellows oder Assoziierte an den Einrichtungen bewegen, ohne dort einen Arbeitsvertrag zu haben?

Die Ombudsstellen sowie die Leibniz-Klärungsstelle stehen grundsätzlich allen an den Leibniz-Einrichtungen befindlichen Personen offen. Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten werden von den Ombudsstellen auch von anonymen und externen Personen entgegengenommen.

26. Wie viele Meldungen haben nach Kenntnis der Bundesregierung diese Strukturen in den letzten fünf Jahren aufgenommen, und wie verteilen sich diese auf die Themenfelder
- wissenschaftliches Fehlverhalten,
 - Fehlverhalten im Rahmen der Personalführung,
 - Sexismus,
 - sexualisierte Gewalt,

- e) andere Formen der Diskriminierung, Mobbing oder Ausübung von Gewalt,
- f) anderes Fehlverhalten?

Insgesamt wurden 85 Fälle wissenschaftlichen Fehlverhaltens, 114 Fälle von Fehlverhalten im Rahmen der Personalführung, 16 Fälle von Sexismus, drei Fälle von sexualisierter Gewalt, 47 Fälle von anderen Formen der Diskriminierung, Mobbing oder Ausübung von Gewalt und 57 Fälle von anderem Fehlverhalten gemeldet.

27. Wie verteilen sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Meldungen auf die relativen Positionen der beteiligten Personen (Meldung mit Bezug auf Vorgesetzte, Untergebene oder Kolleginnen und Kollegen)?

142 der vorgebrachten, unter Frage 26 genannten Vorwürfe bezogen sich auf Vorgesetzte, 14 auf unterstellten Personen, 72 auf gleichrangige Kolleginnen und Kollegen. Zu 94 Meldungen liegen keine Angaben vor.

28. In wie vielen der in Frage 26 erfragten Fälle wurden genauere Untersuchungen eingeleitet (bitte hier bei allen folgenden Teilfragen nach Themenfeldern wie in der Antwort zu Frage 26 aufschlüsseln)?
- a) Wie viele dieser Untersuchungen sind abgeschlossen?

Die Fragen 28 und 28a werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Untersuchungen sind abgeschlossen und wenige dauern noch an.

- b) Wie viele davon haben zu konkreten Maßnahmen gegen Personen geführt, für die ein Fehlverhalten festgestellt wurde?

In 63 Fällen hat sich Fehlverhalten erwiesen und es wurden Maßnahmen eingeleitet.

- c) Wie verteilen sich diese Maßnahmen auf verschiedene Sanktionsformen (beispielsweise Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Freistellung, Kündigung, Strafanzeige, Wahrnehmung verpflichtender Beratungen oder Ausschluss von Zugängen)?

In diesem Zuge wurden 17 Ermahnungen, sechs Abmahnungen, vier Versetzungen, vier Kündigungen, sieben verpflichtende Beratungen und 45 andere Maßnahmen vorgenommen.

- d) Wie lange haben die abgeschlossenen Untersuchungen durchschnittlich gedauert?

Die Untersuchungen wurden in den meisten Fällen innerhalb eines Monats oder eines Vierteljahres bzw. eines halben Jahres, in weiteren Fällen innerhalb eines Jahres und in wenigen Fällen binnen anderthalb Jahren abgeschlossen. Zu einigen der abgeschlossenen Untersuchungen liegen keine Angaben vor.

29. Wie verteilt sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Anzahl der Meldungen, die Anzahl der eingeleiteten Untersuchungen und die Anzahl der ergriffenen Maßnahmen auf die einzelnen Leibniz-Einrichtungen?

Für den gefragten 5-Jahres-Zeitraum gab es bei elf Leibniz-Einrichtungen eine Meldung, bei 15 Leibniz-Einrichtung zwei bis vier Meldungen, bei 15 Leibniz-Einrichtungen fünf bis zehn Meldungen und bei acht Leibniz-Einrichtungen mehr als 10 Meldungen. Unter Berücksichtigung der stark divergierenden Größe von Leibniz-Einrichtungen lassen sich keine Auffälligkeiten in der Verteilung von eingeleiteten Untersuchungen und ergriffenen Maßnahmen feststellen.

30. Welche Vorgaben zur Bearbeitung und Untersuchung von Meldungen bestehen nach Kenntnis der Bundesregierung bezüglich
- a) der Dauer des Verfahrens,

Grundsätzlich sind die Verfahren zeitnah und zügig durchzuführen. Es existieren keine einheitlichen Vorgaben. Einzelne Verfahrensschritte sind in den Leibniz-Einrichtungen unterschiedlich mit Fristen versehen. Verfahren im Bereich der Meldungen von wissenschaftlichem Fehlverhalten schreiben Bestätigungen des Eingangs von Meldungen oftmals innerhalb von sieben Tagen vor. Anhörungen der Beteiligten bzw. Möglichkeiten zur Stellungnahme müssen oftmals innerhalb von 14 Tagen erfolgen. Häufig wird für die Verfahren insgesamt eine Aufklärung innerhalb von drei oder sechs Monaten empfohlen. Auch in anderen Meldeverfahren sind Eingangsbestätigungen nach spätestens sieben Tagen üblich, Rückmeldungen zur Sache an die Beschwerdeführer oftmals binnen zwei bis drei Monaten.

- b) der Transparenz des Verfahrens für die Beteiligten,

Transparenz ist zentrales Prinzip der Behandlung von Fehlverhaltensmeldungen und wird in den Leibniz-Einrichtungen über klare Zuständigkeiten, geltende Verfahrensregeln und Bewertungsmaßstäbe hergestellt. In Verfahren zu wissenschaftliche Fehlverhalten wird der beschuldigten Seite grundsätzlich Gelegenheit zur Reaktion auf die Vorwürfe gegeben. Feststellungen von Fehlverhalten erfolgen schriftlich und enthalten eine Darlegung des Ausmaßes und des Schweregrades. Zugleich muss der Grad der Offenlegungen stets austariert werden mit den Anforderungen an Vertraulichkeit, Datenschutz und Schutz der Persönlichkeit.

- c) der Dokumentation des Verfahrens,

Ergebnisse und wesentliche Verfahrensschritte der Untersuchungen von Fehlverhaltensvorwürfen werden schriftlich und nachvollziehbar dokumentiert. Dabei werden alle Erfordernisse des Datenschutzes berücksichtigt.

- d) des Schutzes der Beteiligten,

Hinweisgeber und Beschuldigte werden in den Verfahren durch verschiedene Maßnahmen geschützt. Dazu gehören anonyme Meldemöglichkeiten und die Wahrung der Vertraulichkeit durch Ombudspersonen und Ombudsstellen. Auch die Betroffenen von Fehlverhaltensvorwürfen werden entsprechend geschützt.

- e) der Unabhängigkeit der damit befassten Stellen und

Ombudsstellen und Ombudspersonen sind unabhängig. Sie dürfen nicht Teil der Leitung der Forschungseinrichtung sein. Gleiches gilt für Gleichstellungsbeauftragte, AGG-Meldestellen sowie Betriebs- und Personalräte. Zu einem großen Teil werden die entsprechenden Positionen durch Wahlen besetzt. Befangenheiten werden in den jeweiligen Verfahren berücksichtigt und ausgeschlossen. Bei erhärtetem Verdacht werden Untersuchungen von wissenschaftlichen Fehlverhalten von eigens eingesetzten Untersuchungskommissionen mit oftmals überwiegend externer Besetzung durchgeführt. Die zentralen Strukturen der Leibniz-Gemeinschaft unterstützen die Unabhängigkeit der einrichtungseigenen Stellen.

- f) des Umgangs mit Fällen, in denen eine Überlagerung mit der Zuständigkeit externer (insbesondere universitärer und privatwirtschaftlicher) Kooperationspartner besteht?

Bei bestätigten Fehlverhalten werden betroffene Dritte informiert. Im Bereich wissenschaftlichen Fehlverhaltens kann sich dies v. a. auf gradverleihende Universitäten und auf Förderorganisationen wie die DFG beziehen.

31. Welche Maßnahmen ergreift nach Kenntnis der Bundesregierung die Leibniz-Gemeinschaft zur Evaluation bzw. (externen) Supervision ihrer Meldeverfahren?

Die Meldeverfahren in der WGL, insbesondere die Tätigkeit des zentralen Ombudsgremiums und der externen Klärungsstelle, sind Gegenstand laufender Begleitung durch die Geschäftsstelle und Überprüfung durch den Vorstand der WGL.

32. Inwieweit wirkt nach Kenntnis der Bundesregierung die Leibniz-Gemeinschaft bezüglich der Frage des Umgangs mit Meldungen zu Fehlverhalten auf ihre Einrichtungen ein?

Detaillierte Vorgaben zum Umgang mit Vorwürfen von Fehlverhalten enthalten die Leibniz-Leitlinie gute wissenschaftliche Praxis und der Leibniz-Kodex gute wissenschaftliche Praxis. Darüber hinaus beraten das Leibniz-Ombudsgremium und die Leibniz-Geschäftsstelle die Leibniz-Einrichtungen in konkreten Fällen.

33. Inwieweit hat sich die Bundesregierung über die Aufsichtsgremien der außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder die Gremien der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz für eine Stärkung der Meldeverfahren oder andere Maßnahmen, die Machtmissbrauch entgegenwirken können, eingesetzt bzw. plant, dies in Zukunft zu tun?

In den Gremien der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) werden die Rahmenbedingungen des Wissenschaftssystems regelmäßig adressiert. Hierzu zählt auch ein Hinwirken auf gute Governance und Compliance-Standards bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die dazu beitragen, Machtmissbrauch und ähnlich gelagertem Fehlverhalten vorzubeugen. Auch in den Senaten und Aufsichtsgremien der vier Organisationen werden diese Themen grundsätzlich und anlassbezogen behandelt.

Ein übergreifendes Instrument, das darauf ausgerichtet ist, Machtmissbrauch und Sexismus entgegenzuwirken, ist die in der GWK beschlossene Ausfüh-

rungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei). Zu dieser Ausführungsvereinbarung hat der Bund Umsetzungsvereinbarungen mit der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft verhandelt und somit auf eine verbindliche Anwendung tragender Vorgaben aus der Ausführungsvereinbarung in der außeruniversitären Forschung hingewirkt.

