

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Dr. Thomas Sattelberger, Katja Suding, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg (Südpfalz), Britta Katharina Dassler, Matthias Seestern-Pauly, Renata Alt, Jens Beeck, Dr. Marco Buschmann, Dr. Marcus Faber, Otto Fricke, Thomas Hacker, Katrin Helling-Plahr, Katja Hessel, Ulla Ihnen, Gyde Jensen, Daniela Kluckert, Carina Konrad, Konstantin Kuhle, Alexander Graf Lambsdorff, Christoph Meyer, Dr. Martin Neumann, Frank Sitta, Bettina Stark-Watzinger, Michael Theurer, Manfred Todtenhausen, Dr. Florian Toncar, Dr. Andrew Ullmann und der Fraktion der FDP

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

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, Mobbingvorwürden, 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 auf 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 N2Positionspapier 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 der Bundestagsdrucksache 19/12165)

Die Bundesregierung verweist in ihrer Antwort auf die genannte kleine Anfrage der Fraktion der FDP (Bundestagsdrucksache 19/12165) vom 05.08.2019 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 auf die Fragen 27, 29 und 31, Bundestagsdrucksache 19/12165) auf den Hinweis zurück, dass die dort angesprochenen Angelegenheiten den jeweiligen Aufsichtsgremien der AuF oblägen. 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 (BMBF) dem Senat der MPG an (www.mpg.de/11981554/MPG-Senat.pdf). Das 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, § 13 b „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 Wissenschaftli-

chen 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.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Hat die Bundesregierung die Aussage des MPG-Präsidenten innerhalb des in der Vorbemerkung 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?

Und wenn ja, wie?

- a) Wie hat der Vertreter/die Vertreterin der Bundesregierung auf diesen Sachverhalt reagiert?
 - b) Ist der Bundesregierung bekannt, ob es noch ähnlich gelagerte Fälle der Anonymisierung von Anschuldigungen gab?
Wenn ja, welche (bitte nach AuF aufschlüsseln)?
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?
 3. Ist aus Sicht der Bundesregierung das rechtsstaatliche Prinzip gewährleistet, wenn die 34 Fälle der vergangenen fünf Jahre (siehe Antwort der Bundesregierung auf Frage 5, 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 gegebenenfalls die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung in den Aufsichtsgremien, um in betroffenen Fällen eine Überprüfung anzustoßen?
 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 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?
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?

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, 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?

Bitte jeweils einzeln beantworten:

- a) dem Grundsatz der Unschuldsvermutung;
- b) der Verhinderung von Vorverurteilungen;
- c) einer personellen sowie institutionellen Trennung zwischen denjenigen, die die Anklage führen, sowie denjenigen, die schließlich richten;
- 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;
- g) der Möglichkeit einer nachträglichen gerichtlichen Überprüfung des Ergebnisses.

8. Kann die Bundesregierung bestätigen, dass in dem in der Vorbemerkung genannten Fall keine Schweigevereinbarung getroffen wurde, die beispielsweise eine nachträgliche Überprüfung des Falles behindern würde (Antwort der Bundesregierung auf Frage 30, Bundestagsdrucksache 19/12165)?
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?
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 auf Frage 5 , 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?

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)?
 - a) Welche Mittel stehen ihnen dazu zur Verfügung?
 - b) Wie werden diese praktisch angewandt?
 - c) Welche Verfahren werden eingeleitet und ggf. begleitet?
 - d) Was passiert, wenn der Kodex nicht oder nur unzureichend eingehalten wird?
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?
 - a) 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 Codes mit den aktuell laufenden Verfahren umgegangen?
 - e) Wie wird in der jetzt laufenden zweijährigen Übergangszeit bis zur verpflichtenden Implementierung des Codes mit neu anlaufenden Verfahren umgegangen?
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?

14. Welche der in der Antwort der Bundesregierung auf Frage 5 der Bundestagsdrucksache 19/12165 genannten Fälle wissenschaftlichen Fehlverhaltens waren jeweils den folgenden Kategorien zuzuordnen (Bitte nach den einzelnen AuF, Frauen und Männern sowie den jeweiligen Anteilen an Führungspositionen aufschlüsseln)
- Wissenschaftliches Fehlverhalten;
 - Mobbing;
 - Machtmissbrauch;
 - Sonstiges Fehlverhalten als Führungskraft einer AuF
15. In wie vielen der von den Kommissionen untersuchten Fälle zogen arbeitsrechtliche Maßnahmen Gerichtsprozesse nach Kenntnis der Bundesregierung sich (Antwort der Bundesregierung auf Frage 6, Bundestagsdrucksache 19/12165) (Bitte nach den einzelnen AuF, Frauen und Männern sowie den jeweiligen Anteilen an Führungspositionen aufschlüsseln)
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 auf Frage 6, Bundestagsdrucksache 19/12165) (Bitte nach den einzelnen AuF, Frauen und Männern sowie den jeweiligen Anteilen an Führungspositionen aufschlüsseln)?
17. In wie vielen Fällen gab es nach Kenntnis der Bundesregierung eine Änderung der Arbeitsverhältnisse (Antwort der Bundesregierung auf Frage 6, Bundestagsdrucksache 19/12165)?
- Wie sahen diese im Einzelnen aus, beispielsweise Umsetzung in ein anderes Institut, Verkleinerung des Mitarbeiterstabes, Entbindung von Führungspositionen gegebenenfalls auf Dauer (Bitte nach einzelnen AuF, Frauen und Männern, Art der Änderung sowie den jeweiligen Anteilen an Führungspositionen aufschlüsseln)?
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 auf Frage 5, Bundestagsdrucksache 19/12165)?
- Hat die Bundesregierung dies im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeiten gegenüber der HGF thematisiert?
- Wenn ja, mit welchem Ergebnis?
- Wenn nein, warum nicht?
19. Wie plant die Bundesregierung die Überprüfung ihrer in der Antwort auf Frage 9, 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?
- Plant die Bundesregierung eine Begleitung dieses Prozesses im Rahmen ihrer Mitgliedschaften in den Aufsichtsgremien der AuF? Fordern ihre Vertreterinnen und Vertreter eine Berichterstattung an?
- Wenn nein, warum nicht?
- 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?

20. Ist der Bundesregierung, ausgehend von ihrer Antwort auf Frage 10, 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 auf Frage 10, Bundestagsdrucksache 19/12165)

21. Was sind aus Sicht der Bundesregierung Kriterien für Führungsfehlverhalten?

- a) Welche Kriterien zu Führungsfehlverhalten liegen bei der Einschätzung desselben in den einzelnen AuF zugrunde (bitte einzeln nach AuF aufschlüsseln)?

- b) Wurden diese Kriterien für Führungsfehlverhalten auch in dem in der Vorbemerkung genannten Fall angewandt?

Wenn nein, warum nicht?

Welche Kriterien wurden stattdessen angewandt?

- c) Wie wird aus Sicht der Bundesregierung in den AuF unter Anwendung dieser Kriterien Führungsfehlverhalten operationalisiert und damit beobachterunabhängig festgestellt (bitte nach einzelnen AuF aufschlüsseln)?

- d) Welche Kriterien führen gegebenenfalls zu der Einschätzung: „erhebliches Führungsfehlverhalten“?

- e) Welche Kriterien haben in dem in der Vorbemerkung genannten Fall zu der Bewertung eines „erheblichen Führungsfehlverhaltens“ 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 auf Frage 27, 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 werden nach Kenntnis der Bundesregierung in den AuF Verfahren wegen Führungsfehlverhaltens eingeleitet (siehe Frage 28, Bundestagsdrucksache 19/12165)?
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 auf Frage 29, Bundestagsdrucksache 12165)
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?
27. Wie genau sind, ausgehend von den in der Antwort der Bundesregierung auf Frage 11, 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?
- a) Wenn die Gleichstellungsbeauftragten eingebunden wurden, durchgehend oder selektiv?
- b) Wenn sie nicht eingebunden wurden, warum nicht?
- c) 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 genannten Fall praktiziert wurde?

28. Wie stellen die AuF nach Kenntnis der Bundesregierung sicher, dass Effekte von unbewussten Vorurteilen/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 -atmosphäre (www.forschung-und-lehre-mpg.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?
31. Wie befinden die Aufsichtsgremien der AuF, denen auch Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung angehören, über die Qualität von Führungsstilen im Allgemeinen? (Nachfrage auf die Antwort der Bundesregierung auf Frage 27, Bundestagsdrucksache 19/12165)
- a) Welche Richtlinien galten dabei bis einschließlich 31. Juli 2019? (Bitte nach einzelnen AuF aufschlüsseln)
- b) Welche Richtlinien gelten dabei seit dem 01. August 2019, d. h. dem Inkrafttreten des überarbeiteten Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG? (Bitte nach einzelnen AuF aufschlüsseln)
- c) Welche Richtlinien sind innerhalb der für die Umsetzung des Kodex' gewährten zweijährigen Übergangsfrist bindend?
- d) 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 auf die Antwort der Bundesregierung auf Frage 29, Bundestagsdrucksache 19/12165)
- a) Welche Richtlinien galten dabei bis einschließlich 31. Juli 2019?
- b) Welche Richtlinien gelten dabei seit dem 01. August 2019, d. h. dem Inkrafttreten des überarbeiteten Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG?
- c) In welcher Form spielt der Nachweis von Führungskompetenzen bei der Stellenneubesetzung von Führungspositionen eine Rolle?
- d) Wird dieses Vorgehen individuell dokumentiert?
- Wenn ja, in welcher Form?
- Wenn nein, warum nicht?

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-1.444.9414)? (Nachfrage zur Antwort der Bundesregierung auf Frage 31, Bundestagsdrucksache 19/12165)
- Unter welchen Umständen entscheiden sich Aufsichtsgremien, denen auch Mitglieder der Bundesregierung angehören, generell für ein solches Vorgehen?
 - 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?
34. Wie oft wurde das 2018 bei der MPG eingesetzte externe Meldesystem für Beschwerdefälle über eine externe Kanzlei (www.faz.net/aktuell/feuilleton/hochschule/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 auf Frage 32, Bundestagsdrucksache 19/12165)
- Welche Art Fälle wurden nach Kenntnis der Bundesregierung gemeldet? (Bitte nach Wissenschaftlichem Fehlverhalten, Mobbing, Machtmissbrauch und sonstigem aufschlüsseln)
 - Ist den Aufsichtsgremien, denen auch Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung angehören, aus diesen Fällen ersichtlich, ob sich solche Fälle in einzelnen Instituten häufen?
 - Wenn ja, was unternehmen die Aufsichtsgremien in solchen Fällen?
35. Ist die Existenz von externen und internen Meldesystemen und Ombudsmännern nach Ansicht der Bundesregierung ausreichend?
Wenn ja, warum?
Wenn nein, warum nicht?
36. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung bei der in AuF geübten Praxis Abweichungen gegenüber internationalen Empfehlungen zur Ombudsmännernarbeit? (siehe Antwort der Bundesregierung auf Frage 12c, Bundestagsdrucksache 19/12165)
Wenn ja, welche und warum? (Bitte ggf. nach einzelnen AuF aufschlüsseln)
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?
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?

40. Was ist der Bundesregierung über die Beurteilung des im Mai 2019 veröffentlichten N2Positionspapiers: „Machtmissbrauch und Konfliktlösung“ (www.phdnet.mpg.de/52515/N2_Positionspapier_Konfliktloesung_und_Machtmissbrauch_in_der_Wissenschaft.pdf) durch die AuF bekannt (Nachfrage zur Antwort auf die Frage 34, 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?

Berlin, den 10. September 2019

Christian Lindner und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.