

Machtmissbrauch und Konfliktlösung

Max Planck PhDnet Positionspapier, August 2018

Präambel

Als Max Planck PhDnet vertreten wir über 5.000 Doktorand_innen, die aktuell mit der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) assoziiert sind und an ihrer Dissertation arbeiten. Unser primäres Ziel ist es, die körperliche und psychische Gesundheit der Doktorand_innen zu schützen, und sie in ihren Karrieren zu unterstützen. Des Weiteren sehen wir uns als wichtiger Teil der MPG und möchten sie dabei unterstützen, als Arbeitgeber die Interessen ihrer Angestellten in der Vordergrund zu stellen, während ihre wissenschaftliche Exzellenz weiterentwickelt wird.

Kürzlich erschienene Pressemeldungen zeigen nur die Spitze des Eisbergs auf. Als Vertretung von Doktorand_innen sehen wir den Missbrauch von Macht in der Wissenschaft und die Probleme, die bei der Konfliktmediation auftreten, als strukturelles Problem des aktuellen Wissenschaftssystems. Diese Probleme resultieren aus

- I. steilen Hierarchien und vielseitiger Abhängigkeiten von Doktorand_innen einerseits, und
- II. hohem Publikationsdruck, sowie
- III. fehlendem Training in Personalführung wissenschaftlicher Führungspersönlichkeiten andererseits.

Das Fehlen zuverlässiger und vertrauenswürdiger Mechanismen, Konflikte zu melden und zu lösen, erschwert es, Opfer von Machtmissbrauch und Belästigung effektiv zu schützen. Zudem wird verhindert, dass Täter_innen ehrliches und konstruktives Feedback erreicht, aus dem diese Täter_innen lernen könnten. Die Existenz dieses Problems muss vom akademischen System als Ganzes erkannt werden, damit gemeinsame Lösungen erarbeitet werden können. In diesem Papier schlagen wir einen differenzierten und facettenreichen Lösungsansatz für dieses komplexe Problem vor, der vier zentrale Punkte umfasst:

1. die **Prävention** von Konflikten und Machtmissbrauch,
2. den **Schutz** von Opfern,
3. die **Schlichtung** von Konflikten durch ein externes, unabhängiges Komitee, und
4. die Definition von **Konsequenzen** für Täter_innen.

Ein Verhaltenskodex, der die von der MPG gewünschte Arbeitskultur definiert, insbesondere bezüglich Machtmissbrauch und Belästigung jeglicher Art, muss festgelegt werden, bevor Schlichtungsmechanismen eingesetzt werden können. Zudem muss die Vermeidung von Machtmissbrauch und Betreuungskonflikten **ein zentraler Bestandteil guter wissenschaftlicher Arbeit** werden.

In der Folge formulieren wir konkrete Schritte für die Einführung eines solchen Systems in der MPG, da wir Doktorand_innen in der MPG repräsentieren. Nichtsdestotrotz soll dieses Papier als Diskussionsgrundlage für das Wissenschaftssystem im Allgemeinen dienen.

1 Prävention

Eine der wichtigsten Ursachen für Machtmissbrauch ist das umfassende akademische und administrative Abhängigkeitsverhältnis, in dem Doktorand_innen gegenüber ihren Betreuer_innen stehen. Wir schlagen Folgendes vor:

1. Die flächendeckende Einsetzung von Promotionskomitees (Thesis Advisory Committees, TACs) - diese müssen der Normalfall werden (aktuell haben 54% der MPG-Doktorand_innen ein solches Komitee, siehe PhDnet Survey 2017). Zudem braucht es verbindliche Richtlinien, nach denen TACs arbeiten, insbesondere hinsichtlich
 - a. Unabhängigkeit der Mitglieder,
 - b. Anzahl und Funktion der Mitglieder,
 - c. Anzahl und Regelmäßigkeit der Treffen,
 - d. verpflichtender Treffen in Abwesenheit der Betreuer_innen, und
 - e. Dokumentation.
2. Die **Rolle von Betreuer_innen** muss **eindeutig definiert** werden: Betreuung umfasst nicht nur die Anleitung und Begutachtung von Forschung, sondern auch die Unterstützung der Doktorand_innen bei der zukünftigen beruflichen Orientierung und den Schutz der körperlichen und psychischen Gesundheit der Doktorand_innen.
3. Betreuer_innen dürfen nicht alleine über **Vertragsverlängerungen** entscheiden. Diese Entscheidung muss fachlich den Promotionskomitees überlassen sein, und administrativ der Leitung der Personalverwaltung obliegen.
4. Doktorand_innen sollten von Instituten statt Einzelpersonen angestellt sein. Das ganze Institut muss dafür verantwortlich sein, ihre Finanzierung und Betreuung sicherzustellen.
5. Jede wissenschaftliche Führungspersönlichkeit in der MPG, die mit der Betreuung von Doktorand_innen betraut ist, muss **verpflichtende und regelmäßige Führungstrainings** absolvieren, die Module zu Kommunikation, Konfliktlösung und Betreuung beinhalten, sowie für Verhalten sensibilisieren, das dem Verhaltenskodex der MPG und Sicherheitsbestimmungen widerspricht.
6. Allen Doktorand_innen muss ein Einführungsworkshop angeboten werden, in dem über den Verhaltenskodex und Sicherheitsbestimmungen der MPG, sowie über existierende Mechanismen zur Anzeige und Resolution von Konflikten aufgeklärt wird.

2 Schutz

Wenn ein Konflikt auftritt, muss der Lebensunterhalt und die wissenschaftliche Karriere der betreuten Doktorand_innen geschützt werden. Wir schlagen hierzu folgendes vor:

1. Die MPG hilft bei der **Suche nach neuen Betreuer_innen**, ggfs. auch an einer Universität oder einem anderen Forschungsinstitut, falls die Situation einen Standortwechsel notwendig macht.
2. Die MPG muss schriftlich versichern, betroffenen Doktorand_innen den **Zugang zu eigenen Forschungsdaten**, Ergebnissen und MPG-eigenen Einrichtungen bis zur Fertigstellung der Promotion in vernünftigen Rahmen zu ermöglichen.
3. **Anstellung und Bezahlung** bis zur Fertigstellung der Promotion muss zugesichert werden.
4. Ein bestätigter Betreuungskonflikt muss als **Grund** angesehen werden, das **Arbeitsverhältnis** der/des Betroffenen innerhalb der üblichen 3+1 Jahre und, falls nötig, darüber hinaus **zu verlängern**.

3 Schlichtung

Machtmissbrauch, Belästigung und zwischenmenschliche Konflikte können in unterschiedlicher Schwere auftreten. Häufig sind diese Vorfälle in einer Grauzone angesiedelt, und daher nach deutschem Recht nicht strafbar. Die Einschätzung und Schlichtung von Konfliktfällen erfordert daher mehrere Schritte:

1. Um diese Grauzone in Regionen eindeutig tolerablen und intolerablen Verhaltens aufzuteilen, braucht es einen **Verhaltenskodex** als Schlichtungsgrundlage.
2. Zur Konfliktschlichtung muss ein **von der MPG unabhängiges Komitee** eingesetzt werden, dem alle Mitglieder der MPG **Vertrauen** entgegenbringen. Wir schlagen vor, dass die Leitung eines solchen Komitees professionellen Mediator_innen übertragen wird, und dass seine Mitglieder sich aus Doktorand_innen, wissenschaftlichen Führungspersonlichkeiten, und Wissenschaftler_innen außerhalb der MPG zusammensetzen.
3. Wenn von einem Konflikt berichtet wird, wird er von diesem **Komitee untersucht und bewertet**.
4. Die Kontrolle über Schlichtungsprozesses und Informationsweitergabe muss dem Opfer obliegen.
5. Die **Existenz** des unabhängigen Komitees muss allen Angestellten der MPG kontinuierlich **kommuniziert** werden.
6. Konflikte, die von dem Komitee als solche anerkannt werden, müssen auch von dem betroffenen Institut anerkannt werden. Jegliche Schritte, die zur Lösung des Konfliktes unternommen werden, müssen **regelmässig und transparent allen beteiligten Parteien kommuniziert** werden.

4 Konsequenzen

Zwischenmenschliche Konflikte, Machtmissbrauch und Belästigung können trotz aller ergriffener Präventionsmassnahmen dort auftreten, wo Menschen miteinander interagieren. Falls sich Verhalten, das den Verhaltenskodex verletzt, wiederholt oder durch eine besondere Schwere gekennzeichnet ist, müssen Konsequenzen für Täter_innen in Betracht gezogen werden. Wir schlagen einen verbindlichen und transparenten Maßnahmenkatalog vor. Die Art der Konsequenz soll sich an der Schwere der Tat orientieren. Mögliche Konsequenzen sind:

1. Die Teilnahme an **verpflichtenden Trainings** und Fortbildungen für Täter_innen,
2. Verpflichtung zur **Ko-betreuung** von Doktorand_innen durch unabhängige Kolleg_innen, und die
3. Begrenzung der Anzahl betreuter Doktorand_innen, bis hin zum
4. **umfassenden Verbot, Doktorand_innen zu Betreuen** und ihnen über längere Zeiträume Verträge auszustellen.

Kontakt

Jana Lasser
Max Planck PhDnet Sprecherin
jana.lasser@ds.mpg.de

Power abuse and conflict resolution

Max Planck PhDnet position paper, August 2018

Preamble

As PhDnet we speak for the over 5000 doctoral researchers (DRs) currently associated with the Max Planck Society (MPS). Our primary goal is to advocate for the physical and mental health of DRs as well as the advancement of their careers. Furthermore we see ourselves as integral part of the MPS and want to help maintain its scientific excellence while striving to be an employer that acts in the best interest of all its employees.

What recent media reports have shown is only the tip of the iceberg. We as the representation of DRs see the prevalence of power abuse and the difficulties to solve interpersonal conflicts as a structural problem of the academic system. The problem is caused by

- I. steep hierarchies and multi-dependencies of young researchers on the one hand,
- II. high pressure to publish as well as
- III. lacking training in leadership and personnel development of scientific leaders on the other hand.

The lack of robust and trustworthy mechanisms to report and resolve conflicts makes it hard to help and protect victims of power abuse and harassment and even harder for perpetrators to receive honest feedback and learn from it. The existence of this problem has to be recognized by the academic system as a whole and we need to work on a solution together. In this paper we propose a differentiated and multi-faceted solution to a complex problem that targets four main areas:

1. the **prevention** of conflicts and power abuse,
2. the **protection** of victims and early career researchers in less powerful positions,
3. the **arbitration** of conflicts by a committee independent of the MPS and
4. the implementation of **consequences** for offenders.

A binding **code of conduct** that defines the culture that the MPS wants to establish concerning power abuse and harassment needs to be enacted before arbitration measures can be fully implemented. The prevention of power abuse and supervision conflicts has to be **considered a matter of good scientific practice** by the academic system.

Below we formulate concrete steps and measures for implementation within the MPS since we are the elected representation of the DRs associated with the MPS. Nevertheless we understand this position paper as a basis for discussion for the whole academic system.

1 Prevention

A main reason for the occurrence of power abuse is the dependence of an early career researcher's livelihood and career on one single person: the supervisor. We propose

1. Consistent implementation of **Thesis Advisory Committees (TACs)** - TACs have to become the norm (currently 54% of DRs have a TAC, see PhDnet survey 2017). Furthermore, binding guidelines on how TACs are established have to be implemented regarding
 - a. independence of members,
 - b. number and function of members
 - c. number of meetings,
 - d. mandatory meetings without the supervisor present and
 - e. documentation.
2. A **clear definition** of the **role of the supervisor** has to be established: the supervisor is not only there to lead and evaluate research, but also to help with career development and to ensure good mental and physical health of the DRs.
3. The supervisor alone must not be the only one to decide over a **contract extension**. This decision has to reside with the TAC for scientific reasons and the head of the personnel department for administrative reasons.
4. DRs should be employed by institutions rather than single PIs. Institutions as a whole have to be responsible to ensure their funding and supervision.
5. Every scientific leader in the MPS who is responsible for the training of early career researchers must undergo **mandatory and regular leadership trainings** that include training on communication, conflict resolution and supervision as well as the recognition of behaviour that violates the code of conduct and occupational safety regulations.
6. Every early career researcher has to be part of an onboarding workshop that **informs** about the code of conduct and occupational safety regulations as well as existing mechanisms to report and resolve conflicts.

2 Protection

Once a conflict has become apparent, the livelihood and scientific career of the early career researcher has to be protected. We propose that

1. The MPS helps **finding a new supervisor**, if necessary at a university or other institute if the situation makes relocation necessary,
2. a written statement is issued, granting the affected DR **access to research data**, results and facilities needed to complete the PhD project for the rest of the duration of the project - within reason,
3. **employment and funding** until the end of the PhD project is ensured and
4. a confirmed supervision conflict is **recognized as reason for a contract extension** within the regular 3+1 years and possibly beyond 4 years project duration.

3 Arbitration

Power abuse, harassment and interpersonal conflicts can occur in a wide range of severities. Many actions fall into a grey area that is not covered by the criminal code of Germany. To find judgement in case of a conflict, several steps are necessary:

1. To divide this grey area into clearer regions of tolerable and intolerable actions, a **code of conduct** as basis for the arbitration of conflicts must be adopted.
2. For conflict arbitration, a **committee independent of the MPS** and **trusted** by all its members has to be established. We propose a committee which is headed by a professional mediator and includes members who are early career researchers, scientific leaders and scientific staff members (not employed by the MPS).
3. Once a conflict is reported, it is **investigated and judged by the committee**.
4. Control over the arbitration process, flow of information and communication has to always lie with the victim.
5. **Existence** of the independent committee has to be **communicated** broadly and continuously to all employees of the MPS.
6. Conflicts recognized by the arbitration committee have to also be recognized by the affected institute. Measures taken as well as steps in the arbitration process have to be **communicated regularly and transparently** to everybody affected.

4 Consequences

Even if effort is put into the prevention of conflicts, power abuse and harassment, we have to recognize that they can always occur as long as humans interact. If the behaviour that violates the code of conduct occurs repeatedly or is severe, consequences for the offender have to be considered. We suggest a binding and transparent list of consequences that are implemented depending on the severity of the offense, including

1. **mandatory trainings** and coaching for offenders,
2. mandatory **co-supervision** with an independent colleague and
3. reduction of number of supervised early career researchers up to
4. **complete prohibition to supervise** early career researchers and issue working contracts for them for an extended period of time.

Contact

Jana Lasser
Max Planck PhDnet Spokesperson
jana.lasser@ds.mpg.de