

"Wie wenig es braucht ...!": Befunde zur Entlassung oder öffentlichen Degradierung von Professorinnen und Professoren

Egner, Heike; Uhlenwinkel, Anke

Preprint / Preprint

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Egner, H., & Uhlenwinkel, A. (2023). "Wie wenig es braucht ...!": Befunde zur Entlassung oder öffentlichen Degradierung von Professorinnen und Professoren.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-90798-6>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

„Wie wenig es braucht ...!“

**Befunde zur Entlassung oder öffentlichen Degradierung
von Professorinnen und Professoren**

Heike Egner/Anke Uhlenwinkel

I. Einleitung: Nur vernachlässigbare Einzelfälle?

Die Entlassung von Professorinnen und Professoren oder ihre – wie insbesondere im Kontext der Max-Planck-Gesellschaft rühmlich gewordene – öffentliche Degradierung¹ ist ein relativ neues Problemfeld im Wissenschaftsbereich des deutschsprachigen Raums. Zwar gab es schon immer den einen oder anderen Fall, in dem ein Professor aufgrund von strafrechtlich relevanten Handlungen wie Betrug, Vergewaltigung, Nötigung, Untreue oder Fernbleiben vom Dienst entlassen wurde. Neu sind Fälle, in denen ein *Vorwurf* ausreicht, um die Entlassung oder Degradierung auszusprechen, ohne dass der Sachverhalt in einer Weise geprüft wurde, der rechtsstaatlichen Anforderungen genügt (Egner/Uhlenwinkel 2021b). Angehörige von Wissenschaftsinstitutionen, die von derartigen Ereignissen hören, sowie selbst jene, die von ihnen betroffen sind, halten sie nach eigener Aussage meist für einen unglücklichen Einzelfall. Darüber hinaus werden die Gründe für die Entlassung oder öffentliche Degradierung von ihnen nahezu reflexartig in der Person der oder des Betroffenen gesucht, getreu dem Credo: Wo Rauch ist, da muss doch auch Feuer sein. Die erste empirische Erhebung zu der Entlassung oder öffentlichen Degradierung von Professorinnen und Professoren in Deutschland, Österreich und der Schweiz aus dem Jahr 2020 (Egner/Uhlenwinkel, 2021a; Egner/Uhlenwinkel, 2021b) hatte bereits Hinweise darauf gegeben, dass es sich weder um Einzelfälle handelt, noch dass persönliche Verfehlungen (wie z.B. „Führungsfehlverhalten“) der Betroffenen als Gründe maßgeblich waren, obwohl diese als Begründung für die Eskalation des Dienstverhältnisses angegeben wurden. Der vorliegende Beitrag fasst die Ergebnisse der zweiten empirischen Erhebung aus dem Jahr 2023 (Stand) mit nun insgesamt 47 „Fällen“² von Entlassung oder öffentlicher Degradierung von Professorinnen und Professoren zusammen und führt die erste Analyse fort. Beweggründe für die Fortsetzung der Studie waren: (a) Im Nachgang der damaligen Publikationen wurden uns durch persönliche Mitteilung weitere „Fälle“ bekannt, die medial nicht zugänglich waren und bisher auch nicht zugänglich sind, und dennoch zu berücksichtigen sind, wenn sie die Kriterien, die wir für diese Studie zugrunde legen (siehe Kapitel

¹ Unter „öffentlicher Degradierung“ verstehen wir jene Fälle, in denen eine Forschungseinrichtung oder Universität eine Professorin oder einen Professor öffentlich eines Amtes oder einer reputierlichen Funktion enthebt; dies geht in der Regel mit Einkommenseinbußen einher. Dies ist von jenen Fällen zu unterscheiden, in denen eine Leitung auf der eigenen Website zu Äußerungen oder Publikation ihres Personals kritisch Stellung bezieht. Dies stellt eine (neue) Form der Distanzierung dar und ist keine Degradierung im Sinne dieses Beitrags.

² Der starke Zweifel, ob die vor einer Entlassung oder Degradierung eingesetzten Verfahren rechtsstaatlichen Prinzipien genügen, hat sich in der zweiten Erhebung eher erhärtet als aufgeweicht. Daher halten wir an unserer Praxis (vgl. Egner/Uhlenwinkel, 2021a, 63 f.) fest, den Begriff „Fall“ in Anführungszeichen zu setzen.

II), erfüllen; (b) In der relativ kurzen Zeit seit der Veröffentlichung der ersten Erhebung hat es deutliche Verschiebungen im gesellschaftlichen Grundkonsens gegeben (z.B. Schulze-Eisentraut/Ulfig, 2022; Kostner, 2022; Pluckrose/Lindsay, 2020), die mittlerweile dazu führen, dass ein Professor allein aufgrund der Vertretung einer heterodoxen Ansicht aus seinem Amt entfernt werden kann. Dies hinterlässt einen verstörenden Eindruck, nämlich „wie wenig es braucht“³, um eine Professur zu verlieren. Beides gab Anlass zur Fortsetzung der Datenerhebung.

Die in unserer Studie beobachtete Entwicklung hat – neben einer frühen Kleinen Anfrage an die Bundesregierung⁴ – bereits erste institutionelle Reaktionen hervorgebracht: Das Netzwerk Wissenschaftsfreiheit, das sich im Februar 2021 als Frühanzeiger der Diskursverengung und eines zunehmenden Konformitätsdrucks im Wissenschaftsbereich gegründet hat, sowie die kürzliche Erweiterung des Angebots des Deutschen Hochschulverbandes um die „Unterstützung in besonderen Krisensituationen“ für „Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich z. B. durch Meinungsäußerungen oder den Verdacht auf Fehlverhalten Anfeindungen in der Öffentlichkeit, insbesondere in den Sozialen Medien, gegenüber sehen“ (Deutscher Hochschulverband, 2023). Die „Wuppertaler Erklärung zur vertrauenswürdigen Wissenschaftsgovernance“ listet eine Reihe von – aus rechtsstaatlicher Sicht selbstverständlichen – Grundregeln für den Umgang mit Konflikten in der Wissenschaft auf, die explizit auf die problematische Reaktion von Leitungen von Wissenschaftseinrichtungen und Universitäten auf beschuldigte Professorinnen und Professoren hinweisen (Günther et al., 28.03.2023). Auch wird mittlerweile die Möglichkeit des „Missbrauchs des Machtmissbrauchs“ (Sattelberger, 2023) als neue Praxis im Umgang mit Konflikten in der Wissenschaft thematisiert.

Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse der erweiterten empirischen Datenerhebung dar; sie umfasst damit die Daten der Erhebungen von 2020 und 2023 (Stand April 2023) als einen gemeinsamen Datensatz. Wie an anderer Stelle ausgeführt (Egner/Uhlenwinkel 2021b), beziehen sich die Daten auf beobachtete Fälle aus allen drei Ländern des deutschsprachigen Raums. Auch wenn sich die Situationen der Wissenschaftseinrichtungen sowohl historisch, wie auch politisch und rechtlich unterscheiden, so ähneln sich doch die prinzipiellen Regeln für ordentliche Verfahren und können über allgemein formulierte rechtsstaatliche Prinzipien

³ Vgl. Wagener (2022, 192 f.), der im Rahmen der Evaluierung seiner Juniorprofessur erlebte, dass Hinweise von Studierenden, er verbreite „Angst“, ausreichen, um das Verfahren fast zum Scheitern zu bringen. Die Nachfrage, was das bedeute, ergab dass er „auf pünktliches Erscheinen [bestehe], zudem müssten die Vorbereitungstexte gelesen werden“ (ebd., 192). Die Evaluierung verlief letztlich positiv. Aber: „Zurück blieb der verstörende Eindruck, wie wenig es braucht, um die Entscheidungsfindung gestandener Professoren fundamental zu erschüttern“ (ebd., 193).

⁴ Kleine Anfrage an den Deutschen Bundestag: Mobbing-Anschuldigungen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und daraus folgende Untersuchungen, 17.07.2019, Drucksache 19/11732; Nachfrage, 04.10.2019, Drucksache 19/13751; zweite Nachfrage, 17.01.2020, Drucksache 19/16594; Antwort der Bundesregierung vom 05. 08. 2019, Drucksache 19/12165.

gefasst werden. Vor diesem Hintergrund spielen daher weder die konkreten Aspekte der Anstellung (wie z. B. die Art des Dienstverhältnisses – verbeamtet oder angestellt; Art der Wissenschaftsinstitution – Universität, Fachhochschule oder außeruniversitäre Wissenschaftseinrichtung) noch die spezifischen politischen oder rechtlichen Rahmenbedingungen der Institutionen eine Rolle.

Untersucht wird, wer von einer solchen Eskalation des Dienstverhältnisses betroffen ist, welche Gründe für die Entlassung oder öffentliche Degradierung angegeben wurden und wie das in der Universität oder Forschungseinrichtung vorgelagerte interne Verfahren von den Betroffenen wahrgenommen wurde. Hier interessieren uns vor allem die Aspekte der Einhaltung rechtsstaatlicher Prinzipien sowie die Rolle der unterschiedlichen beteiligten Akteure. Wir richten damit dezidiert den Fokus auf die von Entlassung oder öffentlicher Degradierung Betroffenen und ihre spezifische Sicht auf die Ereignisse. Wir schließen mit Überlegungen zu den Konsequenzen von Entlassung oder öffentlicher Degradierung von Professorinnen und Professoren für die Wissenschaftsfreiheit.

II. Methodik

Methodisch greifen wir – analog zur ersten empirischen Erhebung (Egner/Uhlenwinkel, 2021a, 64 ff.) – auf den Ansatz der Fallanalyse zurück, in der typische Fälle beschrieben und analysiert werden, um Kategorien und Erklärungsansätze für bisher weitgehend unbeachtete soziale Sachverhalte zu entwickeln (vgl. Bude, 2003; Lamnek/Krell, 2016, 285 ff.), wozu auch das Phänomen der Entlassung oder öffentlichen Degradierung von Professorinnen und Professoren in Universitäten und Forschungseinrichtungen zählt. Gerade weil es sich um ein neues soziales Phänomen handelt, ist eines der Ziele unserer empirischen Studie eine Vollerhebung, also alle Fälle von Entlassung und öffentlicher Degradierung zu erfassen, die allein aufgrund eines willkürlich erscheinenden Vorwurfs ausgesprochen wurden, und anhand dieser Fallanalysen zu Erklärungsansätzen zu kommen. Das Auffinden der Fälle erweist sich schon deswegen als schwierig, weil (a) es verständlicherweise aufgrund der Neuheit keine Statistik dazu gibt, (b) nur die wenigsten „Fälle“ breite Medienöffentlichkeit erreichen und somit „sichtbar“ sind und (c) jene Institutionen, die über derartige Informationen verfügen könnten, aus Datenschutzgründen der Verschwiegenheit verpflichtet sind. Hinzu kommt, dass eine Entlassungs- oder Degradierungserfahrung stark stigmatisierende und auch traumatisierende Wirkung hat, so dass die Betroffenen aufgrund dieser Erfahrung oft sehr zögerten, sich an der Studie zu beteiligen. Angesichts des uns entgegengebrachten Vertrauens stellen wir die Befunde nur in zusammenfassender und anonymisierter Form vor. Auch wenn dies eine in der sozialwissenschaftlichen Analytik eher unübliche Vorgehensweise darstellt, kann sich dies bei sensiblen Forschungsfragen jedoch als notwendig erweisen (vgl. Ellard-Gray et al., 2015).

Zur Umsetzung der Fallanalysen kam ein Mixed-Method-Approach zum Einsatz, in den zwei unterschiedliche Zugänge quantitativer und qualitativer Erhebungen einfließen: (a) Qualitative Interviews: Die Sachverhalte, die zu einer Entlassung oder öffentlichen Degradierung geführt haben, sind in jedem einzelnen ‚Fall‘ sehr komplex und bedürfen einer kontextuierten Erläuterung. Vor diesem Hintergrund wurden 35 ausführliche Interviews mit entlassenen oder degradierten Professorinnen und Professoren geführt. Zum Abgleich der in den Interviews berichteten Ereignissen zogen wir zudem die mediale Berichterstattung heran, sofern sie vorhanden war. (b) Standardisierter Fragebogen: Zur Erkennung von Mustern, Gemeinsamkeiten und Unterschieden der verschiedenen ‚Fälle‘ erhoben wir die Sicht der betroffenen Professorinnen systematisch mittels Fragebogen. Dabei wurden Fragen zur Rechtsstaatlichkeit des Verfahrens, zu den beteiligten Akteurinnen und Akteuren sowie zu Aspekten der Position und dem eigenen Selbstverständnis erhoben. In die Analyse fließen die Antworten von 34 Befragten ein (Rücklaufquote 94 %); eine Übersicht über die Zahl der ‚Fälle‘ insgesamt sowie der Studienteilnehmer findet sich in Tabelle 1.

Tabelle 1: Überblick über die in Deutschland (D), Österreich (A) und der Schweiz (CH) bekannt gewordenen ‚Fälle‘ (I) sowie jene, die mittels Fragebogen an der Studie teilnahmen (II), unterschieden nach Frauen- (w) bzw. Männeranteil (m) sowie gesamt. In der Studie wurde ein Fall aus einem anderen europäischen Land berücksichtigt, da die betreffende Institution einem deutschen Wissenschaftsverbund angehört und die Regeln des Hauptsitzes gelten.

Land	(I) bekannt gewordene „Fälle“ D-A-CH			(II) Studienteilnehmer		
	w	m	gesamt	w	m	gesamt
Deutschland	15 61 %	12 39 %	27 100 %	12 60 %	8 40 %	20 100 %
Österreich	3 50 %	3 50 %	6 100 %	3 60 %	2 40 %	5 100 %
Schweiz	7 50 %	7 50 %	14 100 %	6 67 %	3 33 %	9 100 %
<i>gesamt</i>	<i>25 53 %</i>	<i>22 47 %</i>	<i>47 100 %</i>	<i>21 60 %</i>	<i>13 40 %</i>	<i>34 100 %</i>

In der Darstellung und Diskussion der Befunde verwenden wir sowohl absolute Zahlen als auch Prozentwerte; einerseits ist die Zahl entlassener oder öffentlich degradierter Professorinnen und Professoren (glücklicherweise) noch nicht so hoch, dass allein Prozentwerte gerechtfertigt erscheinen; andererseits erlauben gerade Prozentwerte eine bessere Vergleichbarkeit der Ergebnisse. Da bei einer kleinen Grundgesamtheit geringfügige Veränderungen sich prozentual unverhältnismäßig auswirken, ist die Kenntnis der absoluten Zahlen zur kontextuierten Interpretation von Prozentangaben notwendig.

Im Unterschied zur ersten Erhebung zeigen die erweiterten Daten eine erhöhte Diversität möglicher Eskalationsereignisse, wodurch es notwendig wurde, die Kriterien zu überdenken, die

eine qualifizierte Entscheidung über die Aufnahme eines „Falls“ in die Studie erlauben. Diese Kriterien lauten wie folgt:

- Bei dem Eskalationsereignis handelt es sich um entweder
 - eine Entlassung/Kündigung oder
 - eine öffentliche Degradierung oder
 - eine Nötigung zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch „einvernehmliche“ Trennung, vorzeitigen Ruhestand o.ä. oder
 - eine Verweigerung der Entfristung *ohne überzeugende* Begründung oder
 - ein internes Verfahren, das *das Ziel* einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses verfolgt (z. B. mittels Abmahnung mit dem Hinweis auf Kündigung im weiteren Verlauf; Nutzung einer Erkrankung der Professorin oder des Professors durch die Hochschulleitung ...).
- Es handelt sich um ein Dienstverhältnis mit einer Hochschule, Universität oder Wissenschaftseinrichtung in Deutschland, Österreich oder der Schweiz.⁵
- Es handelt sich um die Stellung einer Professur oder einer vergleichbaren Führungsposition in einer Wissenschaftseinrichtung, da in dieser Position qua Gesetz in allen drei Ländern die größte wissenschaftliche Freiheit zugesichert ist und (zumindest theoretisch) keinerlei Weisungsgebundenheit vorliegt.⁶

Auch in der zweiten Datenerhebung gestaltete sich sowohl die Recherche als auch die Kontaktaufnahme mit den Betroffenen sowie die Motivierung zur Teilnahme an der Erhebung als Herausforderung. Wie bereits früher ausgeführt (Egner/Uhlenwinkel 2021a, 66) stigmatisiert und traumatisiert eine Entlassung oder öffentliche Degradierung in außerordentlichem Maße. Dies trifft insbesondere für Personen in der Wissenschaft zu, da ihr „guter Ruf“ gleichsam die Währung für ihre Arbeit ist: Das Vertrauen in die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit setzt das Vertrauen in die Person, die die Wissenschaft betreibt, voraus. Allein die heute gängige Bezeichnung einer Person als „umstritten“ (*neue Buchreihe #umstritten, Westend Verlag*), ist in ihrer Wirkung so diffamierend, dass dies als wesentlicher Bestandteil eines heute leicht möglichen „sozialen Mordes“ (Walach, 2020) angesehen werden kann. Eine Entlassung oder öffentliche Degradierung hat daher nicht nur massive Auswirkungen auf den Ruf der angeschuldigten Person (Ehrenstigma, Goffman, 1967), sondern hat die Wirkung eines „Berufsmordes“. Die Analyse der „Fälle“ zeigt, dass es nur in seltenen Ausnahmefällen einem der entlassenen Professoren gelungen ist, erneut eine Professur zu erhalten.

⁵ Mit Ausnahme des in Tabelle 2 erwähnten „Falls“, bei dem das Dienstverhältnis an einer Institution in einem anderen europäischen Land begründet war, das Institut jedoch zu einem deutschen Wissenschaftsverbund zählt und dessen Regeln im Umgang mit Konflikten Anwendung finden.

⁶ Die Einbeziehung weiterer wissenschaftlicher Ebenen hätte, insbesondere unter den veränderten gesellschaftlichen Diskursbedingungen, eine erhebliche Zunahme der „Fälle“ bedeutet. Wir halten die Dokumentation und Untersuchung dieser „Fälle“ für dringend geboten und regen die Einrichtung eines institutionell verankerten Forschungsprojektes an.

III. Aktuelle Befunde und Diskussion

Die knappe Darstellung der Ergebnisse richtet zunächst den Fokus auf einige sozialstatistische Aspekte der von Entlassung oder öffentlicher Degradierung Betroffenen (Abschnitt 1), um dann auf die unterschiedlichen Arten der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses (Abschnitt 2) und die für die Entfernung aus der Position angegebenen Gründe (Abschnitt 3) zu blicken. Abschnitt 4 stellt die Sicht der Betroffenen auf die internen Verfahren dar, die einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vorgelagert sind. Hier steht einerseits die Frage der Beachtung rechtsstaatlicher Grundprinzipien und andererseits die Beteiligung unterschiedlicher Akteursgruppen im Mittelpunkt.

1. Wer ist betroffen?

In der ersten Erhebung hatte sich ein klares Bild ergeben: Während Frauen lediglich etwa ein Viertel der Professorenschaft insgesamt stellen (Rudnicka, 2022), waren sie mit nahezu drei Vierteln der „Fälle“ von Entlassung oder Degradierung betroffen. Der nun erweiterte Datensatz zeigt ein leicht verändertes Bild (Tabelle 1): Während in Deutschland immer noch deutlich mehr Professorinnen (61 %) als Professoren (39 %) eine Eskalation ihres Dienstverhältnisses erfahren haben, zeigt sich in Österreich und in der Schweiz ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, was allerdings aufgrund des deutlich geringeren Professorinnenanteils nach wie vor eine erhebliche Diskriminierung darstellt. Noch stärker als das Geschlecht greift in Österreich und der Schweiz ein anderes Diskriminierungsmerkmal: der Ausländerstatus (Tabelle 2a). Während der Ausländeranteil der entlassenen oder öffentlich degradierten Professorinnen und Professoren in Deutschland „nur“ bei 22 % liegt – und damit immer noch das Dreifache des Anteils an der gesamten Professorenschaft aufweist (HSI-Monitor, 2022) –, beträgt er in Österreich und der Schweiz jeweils 83 % bzw. 79 %, mithin deutlich mehr als drei Viertel aller Betroffenen (Tabelle 2b). Insgesamt erweisen sich damit die klassischen Diskriminierungsmerkmale Geschlecht und Ausländerstatus als sehr stark wirksam.

Tabelle 2: Ausländeranteil der befragten Professorinnen und Professoren nach Geschlecht und Ländern.

(I) bekannt gewordene „Fälle“ D-A-CH							(II) Studienteilnehmer					
(a) Ausländeranteil D-A-CH	w		m		gesamt		w		m		gesamt	
ja	11	44 %	11	50 %	22	47 %	10	48 %	6	46 %	16	47 %
nein	14	56 %	11	50 %	25	53 %	11	52 %	7	54 %	18	53 %
<i>gesamt</i>	25	100 %	22	100 %	47	100 %	21	100 %	13	100 %	34	100 %
(b) Ausländeranteil nach Ländern	Deutschland		Österreich		Schweiz		Deutschland		Österreich		Schweiz	
ja	6	22 %	5	83 %	11	79 %	4	20 %	5	100 %	7	78 %
nein	21	78 %	1	17 %	3	21 %	16	80 %	–	–	2	22 %

(I) bekannt gewordene „Fälle“ D-A-CH						(II) Studienteilnehmer						
gesamt	27	100 %	6	100 %	14	100 %	21	100 %	5	100 %	9	100 %

Legt man die Fachzugehörigkeit zugrunde, so zeigt sich über nahezu alle Fächergruppen hinweg der deutlich höhere Frauenanteil an den entlassenen oder öffentlich degradierten Professoren. Angesichts der relativ kleinen absoluten Zahlen pro Fächergruppe, bieten die Werte allerdings nur erste Hinweise und keine ausreichende Interpretationsgrundlage über eventuelle Unterschiede bezüglich der Fachzugehörigkeit.

Tabelle 3: Fachzugehörigkeit der befragten Professorinnen und Professoren.

	Fachzugehörigkeit der Befragten						Frauenanteil / Fächergruppe
	gesamt		w		m		
Sozialwissenschaften	18	53 %	13	72 %	5	28 %	33 % *
Geisteswissenschaften	5	15 %	4	80 %	1	20 %	41,6 % *
Naturwissenschaften	5	15 %	3	60 %	2	40 %	22,2 % **
Technik-/Ingenieurwissenschaften	4	12 %	1	25 %	3	75 %	13,8 % **
Medizin	2	6 %	–	–	2	100 %	19,2 % ***
<i>Summe</i>	34	100 %	21	62 %	13	38 %	

* Für Deutschland 2021: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/247329/umfrage/professoren-an-deutschen-hochschulen-nach-faechergruppen/> (Zugriff.07.2023).

** Für Baden-Württemberg 2021: <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2023027> (Zugriff 16.07.2023).

*** Für Baden-Württemberg 2021: <https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/20210101> (Zugriff 16.07.2023).

Insbesondere bei Frauen kommt der Aspekt der so genannten *first generation academics* hinzu (Tabelle 4a); damit werden jene bezeichnet, die als erste in der Familie einen akademischen Abschluss erworben und mit der Berufung auf eine Professur den größtmöglichen Bildungsaufstieg überhaupt geschafft haben: 62 % der betroffenen Frauen haben sich hier zugeordnet, während dies bei den Männern lediglich 42 % taten. In beiden Gruppen liegt der Anteil jedoch sehr deutlich über ihrem Anteil an der Professorenschaft insgesamt von etwa einem Zehntel (Möller et al., 2020, 11).

Die Altersstruktur der Betroffenen weist auf einen weiteren Diskriminierungsaspekt hin (Tabelle 4b): Gut die Hälfte der Betroffenen (55 %) sind 55 Jahre oder älter und sogar knapp ein Viertel (22 %) ist 60 Jahre oder älter. Auch hier zeigt sich ein Geschlechterunterschied: Professorinnen trifft es in etwas jüngerem Alter als Professoren, knapp ein Drittel (29 %) in der Altersklasse 50–54 Jahre, ein weiteres Drittel (33 %) im Alter von 55–59 Jahren, während nur etwa ein Achtel 60 Jahre oder älter ist. Bei den befragten Professoren sind zwei Drittel (66 %) 55 Jahre oder älter und ein Drittel 60 Jahre oder älter. Hier scheint sich eine Debatte der Medienöffentlichkeit durchzupausen: die des „alten weißen Mannes“ und der „alten weißen Frau“ als „Problem“ (vgl. Bolz, 2023; Schneider, 2021).

Tabelle 4: Erstakademikeranteil und Alter der befragten Professorinnen und Professoren nach Geschlecht.

(I) bekannt gewordene „Fälle“ D-A-CH							(II) Studienteilnehmer					
(a) First Generation Academic							w		m		gesamt	
ja							13	62 %	5	42 %	18	55 %
nein							8	38 %	7	58 %	15	45 %
<i>gesamt</i>							21	100 %	12	100 %	33	100 %
(b) Alter bei Ereignis (gruppiert)							w		m		gesamt	
	w		m		gesamt		w		m		gesamt	
40 – 44 Jahre	2	8 %	4	19 %	6	13 %	1	5 %	1	8 %	2	6 %
45 – 49 Jahre	4	17 %	1	5 %	5	11 %	4	19 %	–	–	4	12 %
50 – 54 Jahre	7	29 %	2	10 %	9	20 %	5	24 %	2	15 %	7	21 %
55 – 59 Jahre	8	33 %	7	33 %	15	33 %	8	38 %	6	46 %	14	41 %
60 Jahre oder älter	3	13 %	7	33 %	10	22 %	3	14 %	4	31 %	7	21 %
<i>gesamt</i>	24	100 %	21	100 %	45	100 %	21	100 %	13	100 %	34	100 %

Ordnet man die „Fälle“ entlang von Fünf-Jahresperioden, so zeigt sich eine bemerkenswerte Zunahme im zeitlichen Verlauf (Tabelle 5). War es vor 2015 ein sehr ungewöhnlicher Vorgang, dass jemand die Professur aufgrund von Entlassung oder Kündigung verloren hat oder von einem Amt öffentlich degradiert wurde, nehmen derartige „Fälle“ in der Periode 2015 bis 2019 bereits deutlich zu (38 % aller bisher bekannt gewordenen „Fälle“). Rechnet man den bereits höheren Wert von 43 % seit 2020 auf den Fünf-Jahres-Schritt hoch, so ist erneut eine Beschleunigung der Zunahme zu beobachten und es sind weitere „Fälle“ zu erwarten. Interessant ist im zeitlichen Verlauf auch die Veränderung der Geschlechterverhältnisse: In den beiden Zeiträumen mit den meisten „Fällen“ (2015 bis 2019 sowie 2020 folgende) hat sich das Verhältnis von Professorinnen zu Professoren nahezu umgedreht: Waren im ersten Zeitraum von 2015 bis 2019 dreizehn Professorinnen und fünf Professoren betroffen, konnten seit 2020 dreizehn Professoren und sieben Professorinnen gezählt werden. Dieser zeitliche Wandel geht mit einem inhaltlichen Wandel der angegebenen Gründe für die Eskalation des Dienstverhältnisses einher (siehe Abschnitt III.3.).

Tabelle 5: Zeitliche Dimension: Jahr des Eskalations-Ereignisses, kategorisiert in Fünf-Jahresperioden.

(I) bekannt gewordene „Fälle“ D-A-CH*							(II) Studienteilnehmer					
Zeitlicher Verlauf	w		m		gesamt		w		m		gesamt	
< 2005	2	8 %	3	14 %	5	11 %	1	5 %	–	–	1	3 %
2005 – 2009	–	–	1	5 %	1	2 %	–	–	–	–	–	–
2010 – 2014	3	12 %	–	–	3	6 %	3	14 %	–	–	3	9 %
2015 – 2019	13	52 %	5	23 %	18	38 %	11	52 %	4	31 %	15	44 %
seit 2020	7	28 %	13	59 %	20	43 %	6	29 %	9	69 %	15	44 %
<i>gesamt</i>	25	100 %	22	100 %	47	100 %	21	100 %	13	100 %	34	100 %

2. Art des Eskalationsereignisses

Die seit der ersten Erhebung zusätzlich bekannt gewordenen „Fälle“ zeigen, dass eine höhere Varianz in der Art der Entfernung der Professorin oder des Professors zu berücksichtigen ist. Neben den ursprünglichen Kategorien, die „Entlassung/Kündigung“, „öffentliche Degradierung von einer Position“ oder „Nicht-Entfristung ohne Grund“ umfassten, kommen zwei – medial meist unsichtbare – Praktiken zum Einsatz, die das gleiche Ziel verfolgen: die „erzwungene einvernehmliche Trennung“ sowie das „interne Verfahren, das eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses zum Ziel“ hat, aber (jedenfalls zum Zeitpunkt der Berücksichtigung in die Studie) noch nicht vollzogen war. In Tabelle 5 wird deutlich, dass Entlassung/Kündigung (40 %) und öffentliche Degradierung (23 %) weiterhin den größten Teil der Eskalationsereignisse ausmachen; zusammengenommen umfassen sie knapp zwei Drittel aller „Fälle“.

Bezogen auf die Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Kategorien zeigt die erweiterte Datengrundlage ein anderes Bild als in der ersten Erhebung. Überwog damals in der Kategorie Entlassung/Kündigung der Anteil der Frauen deutlich, so übertrifft nun die Zahl der entlassenen Professoren (58 %) die Zahl der Professorinnen (42 %). Angesichts des insgesamt deutlich niedrigeren Anteils von Frauen mit knapp einem Viertel an der Professorenschaft (Werte gemittelt für D-A-CH) ist das auf den ersten Blick nahezu geschlechterparitätische Bild bei der Entlassung jedoch nach wie vor ein Zeichen für die Anwendung von Doppelstandards als Kernelement der systematischen Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft.⁷ Dies zeigt sich auch bei den angegebenen Gründen für die Entlassung oder Kündigung (Abschnitt III.3.).

Einen ausgeprägteren Genderbezug zeigen jene eskalierenden Maßnahmen, die niederschwelliger verlaufen, aber juristisch auch weniger angreifbar sind: Sowohl bei der „erzwungenen einvernehmlichen Trennung“ als auch bei dem „internen Verfahren mit dem Ziel der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses“ sind Frauen häufiger betroffen. Von der deutschen Sonderform der „Nicht-Entfristung ohne Grund“ sind ausschließlich Frauen betroffen (n=5), was angesichts der Bevorzugung von Frauen mit gleicher Qualifikation bei der Einstellung wie der Versuch einer nachträglichen Korrektur der Frauenquote erscheint.

Auch bei dem zweithäufigsten Eskalationsereignis, der öffentlichen Degradierung, zeigt sich vor dem Hintergrund der größeren Datenbasis ein anderes Bild als bei der Erhebung 2020. Während diese Maßnahme damals vornehmlich in nicht-universitären Wissenschaftsinstitutionen ergriffen wurde und vor allem Professorinnen betraf, sind nun doppelt so viele Männer (n = 6) betroffen wie Frauen (n = 3) und nur vier der neun „Fälle“ fanden an einer nicht-

⁷ Für eine Übersicht der in diesem Zusammenhang wirksamen Praktiken in der Schweiz siehe die detaillierte Protokollierung von Ursula Keller (<https://ulp.ethz.ch/news/ulp-news/2022/09/stuck-in-a-swiss-catch-22-for-equal-rights.html>).

universitären Wissenschaftseinrichtung statt. Bei mehr als der Hälfte der Betroffenen handelt es sich um Ausländer (n = 5).

Tabelle 5: Art des Eskalations-Ereignisses

Art des Ereignisses	(I) bekannt gewordene „Fälle“ D-A-CH*						(II) Studienteilnehmer					
	w		m		gesamt		w		m		gesamt	
Entlassung/Kündigung	8	32 %	11	50 %	19	40 %	7	33 %	5	38 %	12	35 %
Öffentliche Degradierung	3	12 %	6	27 %	9	23 %	2	10 %	4	31 %	6	18 %
Internes Verfahren mit dem Ziel der vorzeitigen Beendigung	5	20 %	3	14 %	8	12 %	3	14 %	3	23 %	6	18 %
Erzwungene „einvernehmliche“ Trennung	4	16 %	2	9 %	6	14 %	4	19 %	1	8%	5	15 %
Nicht-Entfristung (ohne Grund)	5	20 %			5	12 %	5	24 %			5	15 %
<i>gesamt</i>	25	100 %	22	100 %	47	100 %	21	100 %	13	100 %	34	100 %

3. Angegebene Gründe für die Entfernung aus der Position

Im Vergleich zur ersten Erhebung taucht im Jahr 2021 überraschend ein neuer Grund auf, warum eine Professorin oder ein Professor entlassen, öffentlich degradiert oder anderweitig in der Position bedroht wird: Es reicht der Umstand, dass öffentlich eine wissenschaftliche Position vertreten wird, die einem angeblichen wissenschaftlichen Konsens in einem politisch aufgeladenen Themenfeld widerspricht, für die Entfernung aus der Position aus. Und dies, obwohl „Irritationen auszulösen [...] zu den Aufgaben der Wissenschaft [gehört]. Ihr Grundrechtsschutz [die Wissenschaftsfreiheit, Anmerk. der Autorinnen] dient gerade dazu, sie vor politischem Konformitätsdruck zu bewahren“ (von Coelln, 2021). Inspiriert durch die Dynamik der „Botsamkeit“ (Somek, 2021, 25) fassen wir dieses Phänomen unter den Begriff der „ideologischen Unbotmäßigkeit“. Der Umstand, dass überhaupt jemand aufgrund einer Meinungsäußerung mit dem Verlust des Amtes sanktioniert werden kann, verweist auf die Sicherung einer „Ideologie“, die weder Widerspruch noch von ihr abweichende Perspektiven duldet (Pluckrose/Lindsay, 2020).

Damit erweitert sich die bereits in der ersten Erhebung zusammenfassend benannte Kategorie der „persönlich attribuierten Gründe“ um den Aspekt der „ideologischen Unbotmäßigkeit“. Tabelle 6 stellt die Befunde zu den angegebenen Gründen für den Positionsverlust generalisiert dar und unterscheidet dabei zwischen „persönlich attribuierten“ und „manifesten Gründen“. Unter „persönlich attribuierte Gründe“ fassen wir

- Führungsfehlverhalten = Mobbing, psychischer Druck, Schaffung einer Atmosphäre der Angst oder des Terrors,

- Schlechterfüllung = Fehlverhalten bei der Durchführung von professoralen Aufgaben, z. B. bei der Durchführung oder der Evaluation der Lehre, Publikationen zu "falschem" Forschungsthema,
- Ausführungsfehlverhalten = Fehlverhalten in Bezug auf administrative Tätigkeiten, die in Leitungsfunktionen ausgeführt werden,
- ideologische Unbotmäßigkeit = Vertreten einer heterodoxen Position in einem politisch aufgeladenen Themenfeld.

Unter „manifeste Gründe“ fallen:

- Wissenschaftliches Fehlverhalten = Datenfälschung, Verletzung von Urheberrechten durch unzulässige Beanspruchung von oder Unterdrückung berechtigter Autorenschaft, Plagiat usw.
- Strafrechtliche Gründe.

Die Übersicht zeigt, dass „manifeste Gründe“ entweder keinerlei (bezogen auf strafrechtlich relevantes Verhalten) oder nur eine sehr untergeordnete Rolle (bezogen auf wissenschaftliches Fehlverhalten) spielen. Darüber hinaus sind die beiden „Fälle“, in denen wissenschaftliches Fehlverhalten in Form von Plagiat als Grund für die Eskalation des Dienstverhältnisses angegeben wurde, durchaus irritierend. Bislang wurden Plagiate im Wissenschaftsbereich selbst in Fällen von nachweislich erheblichem Umfang weder mit einer Kündigung noch mit einer öffentlichen Degradierung geahndet (siehe z. B. Zoske, 2023). In dem „Fall“ des einen Plagiatsvorwurfs in unserer Studie konnte selbst eine lange interne Untersuchung kein wissenschaftliches Fehlverhalten feststellen; der Vorwurf führte dennoch zu einem dauerhaften Entzug des Rechts auf Betreuung von Dissertationen sowie des Zugangs zum eigenen Labor. In dem anderen „Fall“ lagen für die Kündigung möglicherweise andere Gründe als die angegebenen vor. Betrachtet man die Historie und den Kontext (vgl. Guérot/Burchardt, 2023, 20 f.), so erscheint es zumindest denkbar, dass die Sanktionierung auf einer "ideologischen Unbotmäßigkeit" fußt, was die Zahl dieser „Fälle“ in unserer Studie auf neun erhöhen würde.

Tabelle 6: Angegebene Gründe für die Eskalation (generalisiert).

Persönlich attribuierte Gründe	(I) bekannt gewordene „Fälle“ D-A-CH*						(II) Studienteilnehmer					
	w		m		gesamt		w		m		gesamt	
Führungsfehlverhalten	10	40 %	4	18 %	14	30 %	9	43 %	1	8 %	10	29 %
Ideologische Unbotmäßigkeit	1	4 %	7	32 %	8	17 %	1	5 %	6	46 %	7	21 %
Slechterfüllung	5	20 %	2	9 %	7	15 %	4	19 %	–	–	4	12 %
Ausführungsfehlverhalten	1	4 %	1	5 %	2	4 %	1	5 %	1	8 %	2	6 %
Manifeste Gründe												
Wissenschaftliches Fehlverhalten	1	4 %	1	5 %	2	4 %	1	5 %	1	8 %	2	6 %

Strafrechtliche Gründe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
anderes	7	28 %	4	18 %	11	23 %	5	24 %	4	31 %	9	26 %
k.A.	-	-	3	14 %	3	6 %						
gesamt	25	100 %	22	100 %	47	100 %	21	100 %	13	100 %	34	100 %

Der Umstand, dass ein angegebener Grund möglicherweise nicht dem tatsächlichen Grund für eine Entlassung oder öffentliche Degradierung entspricht, ist weder neu, noch ungewöhnlich. Bereits 2005 konstatiert eine Betroffene: „Gründe für meine Entlassung mussten erst mit viel Aufwand erfunden oder konstruiert werden“ (Stubbe, 2005, 30). Ähnliche Erfahrungen wurden von einer Vielzahl der Befragten geschildert. Häufig konnten die beschuldigten Professoren oder Professorinnen die angegebenen Gründe in den internen Verfahren mittels Unterlagen sogar widerlegen, ohne dass dies am Resultat (Entlassung, Degradierung) etwas geändert hätte. In anderen Fällen zeigt die Analyse des Geschehens, dass es nachgerade eine Suchbewegung nach einem „geeigneten Grund“ gab. So beginnt das interne Verfahren beispielsweise zunächst mit einem Vorwurf aus der Kategorie des „Führungsfehlverhaltens“ oder eben der „ideologischen Unbotmäßigkeit“, um dann mit einem völlig anderen Vorwurf zu enden, beispielsweise dem des wissenschaftlichen Fehlverhaltens oder des Ausführungsfehlverhaltens, das dann als Grund für die letztlich vollzogene Entfernung aus der Position benannt wird.

Obwohl die Kategorie der „ideologischen Unbotmäßigkeit“ erst jüngst überhaupt als Grund für eine Entlassung oder Degradierung einer Professorin oder eines Professors in Erscheinung trat, zählen wir bereits acht „Fälle“ (17 % aller „Fälle“), darunter zwei Entlassungen, drei Degradierungen, eine Nicht-Entfristung ohne Grund sowie ein internes Verfahren mit dem Ziel der vorzeitigen Beendigung als Sanktionierung für die Verwendung vermeintlich „falscher“ Texte in der Lehre (Roth, 2022). Interessant ist hier die Geschlechterdifferenz: Die „ideologische Unbotmäßigkeit“ brachte bislang vor allem Professoren die drastische Sanktionierung des Positionsverlusts ein (Männer 32 % versus 4 % bei den Frauen). Den Professorinnen dagegen wird öfter Führungsfehlverhalten (Frauen 40 % versus 18 % bei Männern) oder Schlechterfüllung (Frauen 20 % versus 9 % bei Männern) vorgeworfen, also Verhaltensweisen, die weniger in der inhaltlichen Auseinandersetzung als in einer Wahrnehmung der Führungs- oder Ausführungsaufgaben zu suchen sind.

Unter der Kategorie „andere angegebene Gründe“, die immerhin knapp ein Viertel (23 %) der „Fälle“ ausmacht, verbergen sich folgende vorgebrachte Begründungen: „schlechtes Benehmen“, „Schädigung des Rufes der Hochschule“ (aufgrund interner Kritik von Intransparenz), „kreative Konfliktlösung“ (in Form von Trennung von beiden Konfliktparteien), „Neustrukturierung“ (Auflösung des erfolgreichsten Instituts zur Lösung von Ressourcenkonflikten). Der

einziges „Fehler“ einer betroffenen Person (A) ist die Tatsache, dass sie mit einer anderen betroffenen Person (B) verheiratet ist. Weil B entlassen wurde, wurde A öffentlich degradiert: Die Anwesenheit von A an der Universität sei für die ehemaligen Mitarbeiter von B „zu belastend“. In zwei Fällen wurde eine Erkrankung der Betroffenen genutzt, um ein internes (beamtenrechtliches) Verfahren mit dem Ziel der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durchzuführen; in einem der beiden „Fälle“ führte dies auch zum Erfolg und zur Entlassung, inklusive Entzug der Pensionsansprüche.

Die neu hinzugekommene Kategorie „ideologische Unbotmäßigkeit“ bei den Gründen für eine Entlassung oder öffentliche Degradierung irritiert. Was im deutschsprachigen Wissenschaftsraum zum ersten Mal 2021 auftrat, zeigt sich im nordamerikanischen Raum schon länger. Die US-amerikanische *National Association of Scholars* stellt fest, dass die *Cancel Culture* im Hochschulbereich bereits einen außerordentlichen Umfang (vgl. Acevedo, 2023) erreicht habe, und verzeichnet in ihrer Datenbank 269 Fälle von „academic cancelling“ von Professorinnen und Professoren, aber auch Verwaltungsangestellten und Studenten (Stand März 2023). Der dort beschriebene Prozess des *Canceling* ähnelt Berichten der Befragten in unserer Studie:

“Academic cancellation usually goes something like this: 1) a professor, administrator, or student says or writes something considered heretical by progressives; 2) outcry ensues among the faculty and student body, who demand institutional discipline; 3) administrators cave to the mob and punish the “culprit.” In most cases, it really is that simple“ (Acevedo, 2023).

Einige fühlen sich in diesem Kontext erinnert an den sogenannten „Radikalenerlass“, der ab 1972 dazu führte, dass diejenigen keine Stelle im Wissenschaftsbetrieb erhielten (und andere zur Überprüfung ihrer Verfassungstreue beurlaubt wurden), die einer als verfassungsfeindlich eingestuften politischen Vereinigung angehörten oder mit ihr sympathisierten. Der entscheidende Unterschied zu 1972 besteht darin, dass heute bereits die Nennung von offiziellen Daten oder bis dato als Lehrmeinung geltenden Zusammenhängen in einem politisch aufgeladenen Diskursfeld für (schlimmstenfalls) den Verlust einer Professur ausreicht. Inhaltlich betrifft dies in unserer Studie die Themen Gender, Migration und Pandemie. Dies hat unmittelbare Folgen für die Wissenschaftsfreiheit.

4. Wahrnehmung der vorgelagerten internen Verfahren

Dieses Kapitel wirft einen Blick auf die internen Verfahren, die vor einer Entlassung, Degradierung oder einer anderen eskalierenden Maßnahme durch die Universität oder Wissenschaftseinrichtung durchgeführt werden. Hier interessiert vor allem die Beachtung

grundlegender rechtsstaatlicher Prinzipien (Abschnitt a) sowie die Beteiligung der unterschiedlichen internen Akteursgruppen (Abschnitt b).

a) Rechtsstaatlichkeit

Eines der herausstechenden Ergebnisse der ersten Analyse bezog sich auf die weitgehend fehlende Anwendung rechtsstaatlicher Prinzipien in den institutionsinternen Verfahren, die die Entfernung einer Professorin oder eines Professors vorbereiten (Egner/Uhlenwinkel, 2021b). Es wäre zu erwarten, dass in Verfahren, die im schlechtesten Falle die Entfernung aus dem Amt als Konsequenz für die Beschuldigten haben können, „allgemein gültige Gesetze (z. B. Strafrecht, Arbeitsrecht, Dienstrecht, Hochschulrecht) auch im Wissenschaftsbereich gültig sind, und die ihnen zugrundeliegenden rechtsstaatlichen Prinzipien auch in universitären Verfahren beachtet werden“ (Egner/Uhlenwinkel, 2021a, 74 f.). Zu letzteren zählen:

- Fairness – alle Seiten werden in gleicher Weise behandelt;
- Transparenz – diese gilt für das gesamte Verfahren, alle einzelnen Verfahrensschritte, alle in jedem Schritt zugrunde gelegten Kriterien usw.;
- Vertraulichkeit – diese gilt für alle Seiten gleichermaßen;
- Unschuldsvermutung – diese ist bekannt aus Strafverfahren, aber ganz grundsätzlich das zentrale Grundprinzip rechtsstaatlicher Verfahren;
- Recht auf Anhörung – dies gilt für jedes Gremium, das sich mit dem Sachverhalt befasst;
- Recht auf Stellungnahme – dies setzt voraus, dass die Vorwürfe schriftlich zur Kenntnis gegeben werden und ausreichend Zeit zur schriftlichen Stellungnahme eingeräumt wird;
- Recht auf Konfrontation mit Beschwerdeführenden – dies setzt die Aufhebung ihrer im Sinne eines Privilegs gegenüber der Beschuldigten gewährten Anonymität voraus;
- Recht auf Rechtsbeistand – gilt für alle mündlichen Kommunikationen, die das eigene Arbeitsverhältnis betreffen.

Inwiefern die verschiedenen Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit in den institutionsinternen Verfahren nach der Wahrnehmung der Betroffenen beachtet wurden, konnten die Befragten auf einer siebenstufigen Likert-Skala von 0 („das Prinzip wurde überhaupt nicht beachtet“) bis 6 („das Prinzip wurde voll und ganz beachtet“) einschätzen. Abbildung 1 zeigt die Ergebnisse auf drei Werte zusammengefasst, absteigend sortiert nach der negativen Kategorie (0, 1 = „überhaupt nicht beachtet“).

Die Einschätzung der Beachtung der genannten rechtsstaatlichen Prinzipien lassen sich in eher objektivierbare und eher subjektiv beurteilte Aspekte unterscheiden. So ließe sich die

Frage, ob jemand das Recht auf Anhörung eingeräumt wurde oder eben nicht, nachprüfen, sofern eine entsprechende Akteneinsicht bestünde. Gleiches gilt für das Recht auf schriftliche Stellungnahme, Recht auf Konfrontation mit Beschwerdeführern und das Recht auf Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes bei Gesprächen, die das eigene Dienstverhältnis betreffen – es hat entweder stattgefunden oder nicht. Anders verhält es sich dagegen mit den vier restlichen Prinzipien (Fairness, Vertraulichkeit, Transparenz, Unschuldsvermutung), die in ihrer Einschätzung durch einen Betroffenen vielleicht eher als eine subjektiv geprägte Wahrnehmung einzuordnen sind.

Insgesamt ergab die Analyse der Befragung, dass die internen Verfahren – zumindest aus Sicht der Betroffenen – die meisten rechtsstaatlichen Prinzipien wenig bis gar nicht beachtet haben. Bei den eher objektivierbaren Prinzipien zeigt sich, dass das Recht auf Konfrontation mit den Beschwerdeführern (80 %) und das Recht auf Anhörung in allen Gremien (74 %) von einem übergroßen Anteil der Befragten als nicht gegeben angesehen wird. Das Recht auf Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes bei Gesprächen über das eigene Dienstverhältnis (65 %) sowie das Recht auf schriftliche Stellungnahme (56 %) wurde immer noch von zwei Dritteln bzw. mehr als der Hälfte der Befragten als „in meinem Verfahren nicht gegeben“ angesehen. Bei den eher subjektiv wahrzunehmenden Prinzipien liegen die Einschätzungswerte erwartungsgemäß insgesamt etwas höher. So vermissten nahezu alle Befragten einen fairen Umgang mit allen Beteiligten (94 %), eine prinzipielle Unschuldsvermutung (94 %), eine Transparenz (87 %) und die Vertraulichkeit des Verfahrens (73 %). Insgesamt zeichnen die Befragten hier ein Bild von internen Verfahren, die weder die objektivierbaren Rechtsprinzipien noch jene Prinzipien, die den vielzitierten „wertschätzenden Umgang“ begründen, ernst zu nehmen scheinen, wenn es um die Dienstverhältnisse von Professorinnen und Professoren geht.

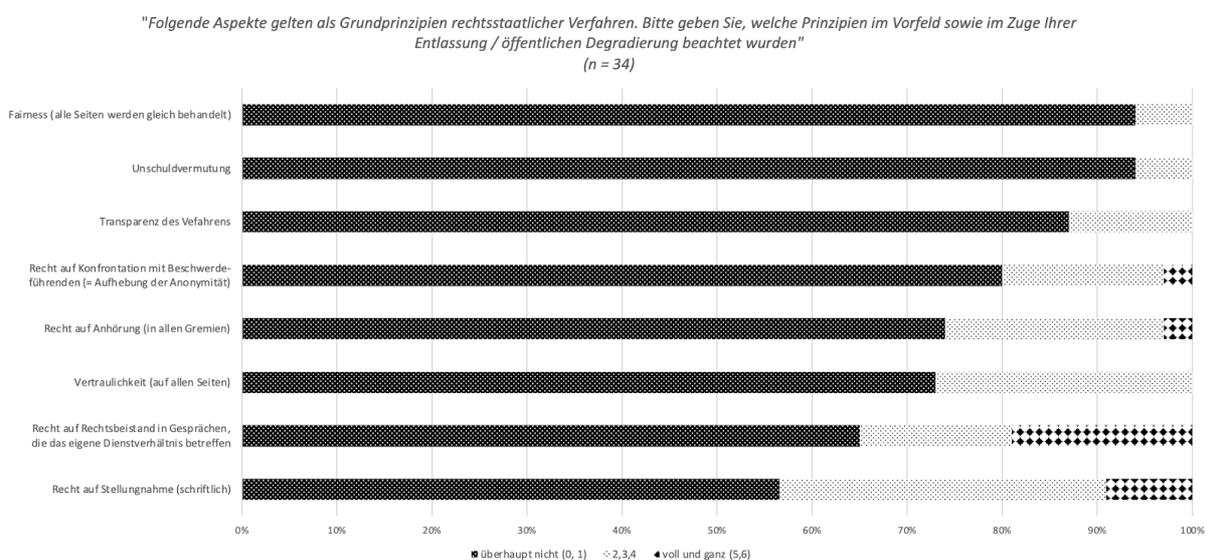


Abbildung 1: Beachtung der Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit in den internen Prozeduren, die der Eskalation des Dienstverhältnisses vorausgingen. Die Werte der siebenstufigen Likert-Skala wurden auf drei Werte verdichtet.

In der Bewertung der Erfüllung rechtsstaatlicher Prinzipien zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Abbildung 2 stellt dies anhand der Negativwerte 0 und 1, zusammengefasst als „überhaupt nicht beachtet“, dar. Es wird deutlich, dass Frauen in ihren Verfahren nahezu alle Rechtsstaatlichkeitsprinzipien seltener als gegeben ansehen als Männer. Lediglich bei der Unschuldsvermutung dreht sich das Verhältnis um: Alle befragten Professoren sehen sie als nicht gegeben.

Auch wenn sich die Befunde allein auf die Wahrnehmung der Betroffenen stützen, lassen sich doch Anhaltspunkte für eine gewisse Begründetheit finden. So zeigt eine Beobachtungsstudie zum verfahrenstechnischen Umgang mit Klagen abgelehnter Asylbewerber in Großbritannien (Gill et al., 2018), dass in den 240 beobachteten mündlichen Verhandlungen (Gill et al., 2018, 58) die dortigen Verfahrensregeln (z. B. die Sicherstellung, dass Dolmetscher und Kläger sich sprachlich verstehen, Erläuterung des Zwecks der Verhandlung, Hinweis auf Unabhängigkeit des Gerichts) bei Asylbewerbern deutlich häufiger beachtet wurden als bei Asylbewerberinnen; und zwar sowohl von Richtern als auch von Richterinnen. Im Falle der institutionsinternen Verfahren in der Wissenschaft wäre eine weitere Untersuchung der tatsächlichen Vorgehensweisen nötig, denn wenn sich diese Ergebnisse bestätigen ließen, läge hier eine verdeckte Diskriminierung von Professorinnen vor.

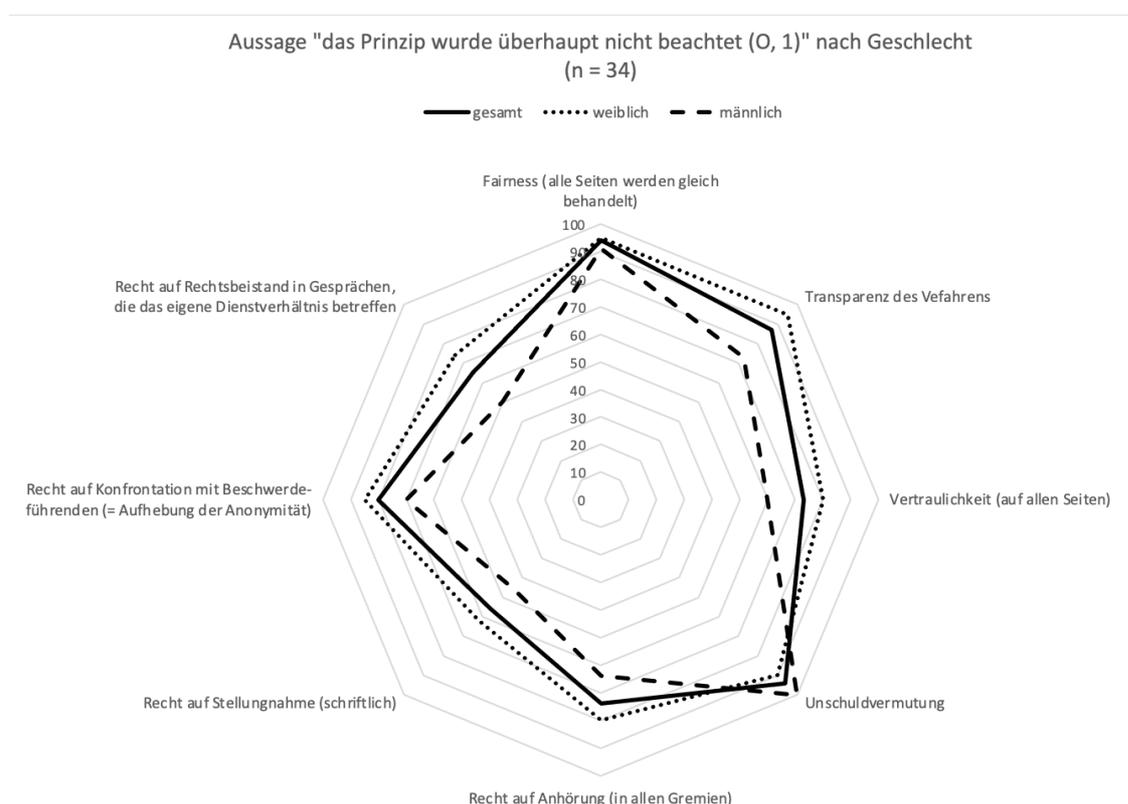


Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Einschätzung der Beachtung der Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit in den internen Prozeduren, die der Eskalation des Dienstverhältnisses vorausgingen. Dargestellt wird der Negativwert „überhaupt nicht beachtet“ (Werte 0, 1), der bei allen Prinzipien dominiert.

b) Beteiligung institutionsinterner Akteure

Die meisten von einer Eskalation ihres Dienstverhältnisses betroffenen Professorinnen und Professoren berichten, dass einzelne Gruppen oder Akteure gegen sie gearbeitet haben, während sie (deutlich seltener) von anderer Seite Unterstützung erhielten (Abbildung 3). Dabei nahmen sie insbesondere das Rektorat bzw. Präsidium (91 %) und die Dekanate bzw. Departmentleitungen (68 %) als Akteure wahr, von denen sie sich nicht vertreten gefühlt haben, obwohl diese auch Professorinnen und Professoren gegenüber explizit eine Fürsorgepflicht innehaben. Die Verwaltungen schneiden mit „nur“ 66 % etwas besser ab, wobei sich eine Geschlechterdifferenz zeigt: Während 76 % der Professorinnen angaben, dass die Verwaltungen gegen sie gearbeitet hätten, meinten dies nur 46 % der Professoren. Diese Einschätzung korreliert mit den Unterschieden in der Wahrnehmung der (Nicht-)Beachtung der verschiedenen Aspekte der Rechtsstaatlichkeit; was wenig verwundert, da sie in der Regel auch von den Verwaltungen umgesetzt werden müssen.

Eine auffällige zeitliche Verschiebung lässt sich bei der Beteiligung des wissenschaftlichen Nachwuchses beobachten. Vergleicht man die „Fälle“ bis 2019 mit jenen ab 2020 so zeigt sich, dass sowohl die Gruppe der Postdocs (36 % vs. 25 %) als auch die Statusgruppe der PhDs (38 % vs. 15 %) von den Betroffenen im zweiten Zeitraum (ab 2020) deutlich seltener als gegen sie agierend wahrgenommen wurden. Eine ähnliche Veränderung, jedoch in umgekehrter Richtung, zeigen die Studentenvertretungen: In den „Fällen“ vor 2020 wurden sie von 24 % der Befragten als gegen sie agierend wahrgenommen, während es in jenen ab 2020 38 % waren.

Hier spiegeln sich die veränderten Begründungen – und damit die anders gelagerten „Fälle“ – wider: Während Mobbing-Vorwürfe (= „Führungsfehlverhalten“) oft im direkten Arbeitsumfeld, also von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Nachwuchskräften, formuliert werden, sind die Akteure der *Cancel Culture* (= „ideologische Unbotmäßigkeit“) unseren Daten zufolge häufiger in den Studentenvertretungen zu finden. In beiden Fällen wird das Narrativ des Machtmissbrauchs genutzt: im ersten Fall als direkte Machtausübung gegen bestimmte Mitarbeiter, im zweiten Fall als Machtausübung im Kontext postmoderner Debatten (Pluckrose/Lindsay, 2020). Diese können zwei durchaus widersprüchliche Richtungen einnehmen: Zum einen kann behauptet werden, dass bestimmte identitäre Gruppen (z. B. Migrant*innen, Transpersonen) diskriminiert werden. Zum anderen können Positionen, die gegen die normativen Vorstellungen einer sich als Mehrheit verstehenden Minderheit verstoßen, den Anlass für das Narrativ des

Machtmissbrauchs abgeben (z. B. unerwünschte Argumente zur Pandemie oder zum Krieg in der Ukraine). Widersprüchlich sind diese Richtungen, weil sie das eine Mal den Minderheitenschutz und das andere Mal die Annahme der Mehrheitsposition nutzen, um ihre normativen Vorstellungen gegen andere durchzusetzen. Beide Male wäre jedoch zu prüfen, „wer die Macht hat, diese zu beeinflussen, bzw. zu wessen Vorteil sie eingesetzt wird“ (Laub, 2022). Eine entsprechende Analyse würde jedenfalls im Kontext von Universitäten zeigen, dass hier „zum Schutz des Nachwuchses“ und unter dem Deckmantel der Demokratisierung „Kernkompetenzen von Universitäten“ ausgehöhlt werden (vgl. Meyen, Herbst 2022, 27, in einem anderen Kontext). Beides wären dann Formen einer Praxis des oben genannten „Missbrauchs des Machtmissbrauchs“ (Sattelberger, 2023), die dann noch einen willigen Rektor oder Präsidenten benötigt, um die Eskalation in Gang zu bringen.

Festgehalten werden muss in Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs aber auch, dass es jeweils nur Teile der PhDs, Postdocs oder Studenten sind, die als gegen die Professorin oder den Professor agierend wahrgenommen werden (Abbildung 3). Ein ebenso großer Teil wird von den Betroffenen als unterstützend wahrgenommen; oft am selben Standort und im selben Verfahren, was ein Indiz dafür ist, dass der „Sachverhalt“ in der Regel nicht so eindeutig ist, wie dargestellt, und jeglicher Vorwurf von den Hochschulleitungen im Rahmen der verschiedenen Mikropolitiken (Neuberger, 2015) instrumentalisiert werden kann.

Die Rolle derjenigen Gremien, die zur Lösung interner Konflikte geschaffen wurden (Betriebsräte, Gleichstellungs-, Ombuds- und Schiedsstellen) ist überraschend: In vielen Fällen waren sie nach Aussage der Betroffenen gar nicht involviert, obwohl es um genau jene Kernkonflikte geht, für die sie eingerichtet wurden. Dort, wo sie involviert waren, wurden sie von den betroffenen Professorinnen und Professoren darüber hinaus selten als unterstützend empfunden. Meist wurden sie als gegen die Person agierend wahrgenommen. Im Kontext der post-modernen Diskurse erscheinen sie somit als gegen die Professoren gerichtete Machtinstrumente, die von nicht notwendigerweise als repräsentativ anzusehenden Teilen anderer Statusgruppen, insbesondere von PhDs und PostDocs bei Bedarf genutzt werden können, um ihre jeweils eigenen Interessen durchzusetzen (vgl. Egner/Uhlenwinkel, 2023a; Egner/Uhlenwinkel, 2023b).

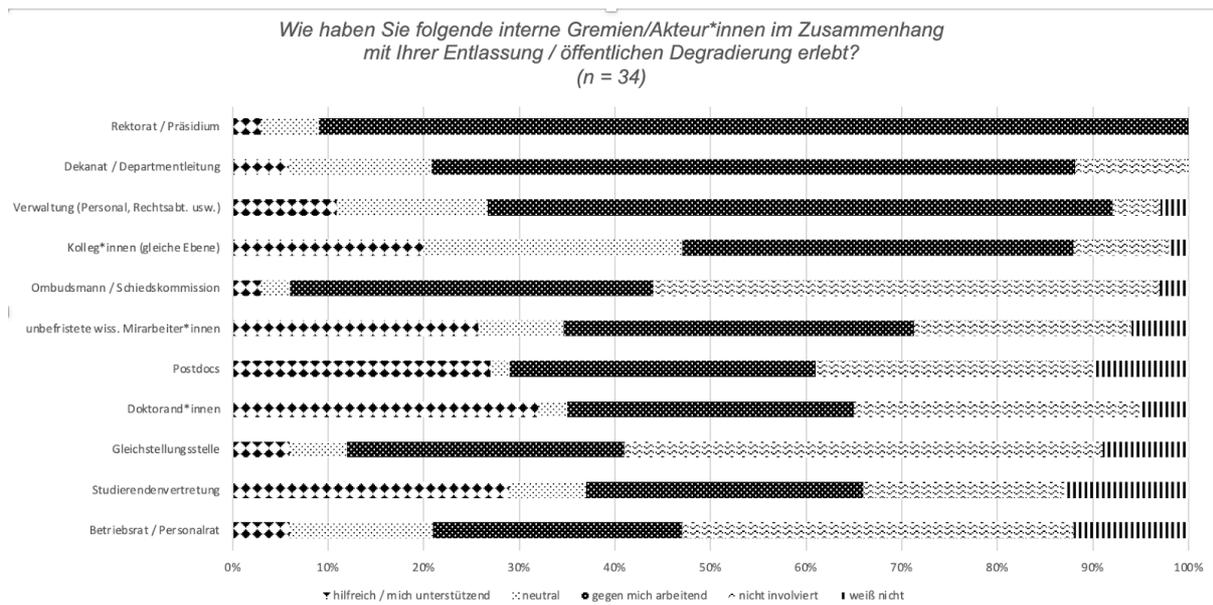


Abbildung 3: Wahrnehmung der Beteiligung unterschiedlicher Akteursgruppen in der Vorbereitung der Entlassung / öffentlichen Degradierung. Um der Vielschichtigkeit gerecht zu werden, konnten mehrere Antworten angekreuzt werden, wenn es beispielsweise unter der Kollegenschaft solche gab, die unterstützt, solche, die sich neutral verhalten, als auch solche, die aktiv gegen die angeschuldigte Person agiert haben.

Nicht von ungefähr gelten Wissenschaftsrichtungen als grundsätzlich „spannungsgeladene Organisationen“ (Schimank, 2017, 50), in denen sich divergierende Interessen mittels gegenläufiger oder sich überlagernder Mikropolitiken, verfolgt von Einzelnen und verschiedenen Statusgruppen, in einem unübersichtlichen Geflecht um die Ausweitung ihrer Ressourcen und Machtbereiche balgen. Es verwundert nicht, dass sich dies auch in den hier analysierten institutionsinternen Verfahren abbildet.

IV. Fazit: Normalisierung der Entfernungspraxis als Bedrohung der Wissenschaftsfreiheit

War es bis vor wenigen Jahren noch ein sehr außergewöhnlicher Vorgang, wenn ein Professor entlassen oder eines hohen wissenschaftlichen Amtes öffentlich enthoben wurde, zeigt die Analyse der „Fälle“ von Entlassung oder öffentlichen Degradierung von Professorinnen und Professoren in Deutschland, Österreich und der Schweiz mittlerweile ein Bild einer Wissenschaftslandschaft, in der die Praxis der Entfernung von Professorinnen und Professoren fast eine Art Normalisierung erfahren hat. Insbesondere vor dem Hintergrund des hohen Schutzes der in Art. 27 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, Art. 5 Abs. 3 des deutschen Grundgesetzes, Art. 17 des österreichischen Staatsgrundgesetzes und Art. 20 der Schweizerischen Bundesverfassung garantierte Wissenschaftsfreiheit, sind ein knappes Dutzend derartiger „Fälle“ pro Jahr eine beunruhigende Entwicklung. Die Entfernung einer Professorin oder eines Professors aus dem Amt aufgrund von – oft anonym vorgetragenen – Vorwürfen vermeintlichen Führungsfehlverhaltens oder einer geäußerten Meinung, die sich bis vor einigen

Jahren noch im Spektrum liberaler Ansichten befand (vgl. Pluckrose/Lindsay, 2020), hat eine erhebliche Signalwirkung für das gesamte akademische Personal und schränkt die Wissenschaftsfreiheit – wie auch die Meinungsfreiheit allgemein – ein. Wenn allein *ein Vorwurf* ausreicht, um entlassen zu werden, bedarf es keiner formal zuständigen Zensurbehörde: „Das erledigen die eingeschüchterten Kollegen von selbst“ (Wagener, 2022, 203).

Auffällig ist die Rolle der Universitätsleitungen. Sie erscheinen im Rahmen unserer Studie als Hauptakteure bei der Entfernung von Professorinnen und Professoren. Viele unserer Probanden berichten, dass es nie einen persönlichen Kontakt zwischen dem Rektor oder Präsidenten und ihnen gegeben habe, was die für die Professorin oder den Professor so folgenschwere Entscheidung für den Rektor oder Präsidenten aufgrund der Anonymität vermutlich erleichtert. Die „Wuppertaler Erklärung“ erinnert an die Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers und nimmt folgerichtig vor allem die Leitungen von Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen in die Pflicht, wenn es um Konflikte in der Wissenschaft geht: Diese seien „Chefsache“ (Oliver Günther in seinem Vortrag am 16.03.2023 in Wuppertal). Nimmt man das ernst, dann folgt daraus, dass Rektoren oder Präsidenten mit der inkriminierten Professorin oder dem betroffenen Professor persönlich sprechen, eine ernsthafte Sachverhaltsaufklärung zumindest versuchen und sich dabei an den Grundsätzen der Rechtsstaatlichkeit sowie an ihrer Fürsorgepflicht und den Grundsätzen der Wissenschaftsfreiheit orientieren müssen. Sind diese Prinzipien nicht berücksichtigt, legt die Analyse der bisher bekannt gewordenen „Fälle“ nahe, dass die Professorin oder der Professor aus anderen Gründen als den angegebenen aus der Position entfernt wurde. Denn wenn es zuträfe, dass die angegebenen Gründe rechtsrelevant sind, ließen sie sich auch intern in einem rechtsstaatlich sauberen Verfahren überprüfen. Ist anderes der Fall, kann eine „Personalpolitik mit anderen Mitteln“ vermutet werden, die letztlich in den Interessen der Universitätsleitung gründet. Ein derartiges Vorgehen ist nicht nur, aber auch, aus Gründen der Wissenschaftsfreiheit deutlich abzulehnen.

Im Kontext der neuen Kategorie der „ideologischen Unbotmäßigkeit“ als Entfernungsgrund muss aus Perspektive der Wissenschaftsfreiheit jeder Ruf nach einem „Konsens der Wissenschaft“ abgelehnt werden. Dissens gehört zur Wissenschaft, die Verifizierung und Falsifizierung der Erkenntnisse anderer entspricht der Eigenlogik von Wissenschaft und ist somit ihr „Kerngeschäft“. Ohne die Infragestellung des vorhandenen Wissens ist ein Erkenntnisfortschritt nicht möglich. Der Wunsch politischer Eliten nach Legitimierung ihrer Ziele und ihres Handelns durch die Wissenschaft, mag aus ihrer Sicht verständlich sein, ist jedoch letztlich ein Ausdruck fehlender Verantwortungsübernahme. Eine mündige Politik muss sich am Gemeinwohl orientieren und wissenschaftliche Befunde allenfalls als Korrektiv ihrer Entscheidungen einbeziehen, aber nicht deterministisch als Begründung ihrem Handeln zugrundlegen. Eine

mündige Wissenschaft dagegen muss sich an ihre Eigenlogik erinnern und ihr Handeln an der Erkenntnissuche orientieren. Unter anderem deswegen verstört die Tatsache, dass es mittlerweile ausreicht, eine heterodoxe Meinung in einem politisch aufgeladenen Diskursfeld zu äußern, um eine Professur zu verlieren. Die an vielen Stellen so prominent geforderte „Diversität“ wird hier ad absurdum geführt. Durch diese Art des Umgangs mit Perspektivenvielfalt wird letztlich der emotive Impuls „wer stört, muss weg“ legitimiert. Wenn die „Störung“ bereits durch die Äußerung einer Meinung entstehen kann, die nicht die Meinung des Gegenübers trifft, sind die demokratischen Grundfesten unserer Gesellschaft berührt.

Literatur

- Acevedo, David*: Tracking Cancel Culture in Higher Education. www.nas.org/blog 2023, <https://www.nas.org/blogs/article/tracking-cancel-culture-in-higher-education#caseslist> (Zugriff 24.03.2023).
- Bolz, Norbert*: Der alte weiße Mann. Sündenbock der Nation, München 2023.
- Bude, Heinz*: Fallrekonstruktion, in Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael (Hg.), Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Ein Wörterbuch, Opladen 2003, S. 60–61.
- Coelln, Christian von*: Beschneidet die „Cancel Culture“ die Freiheit der Wissenschaft?, in: Forschung & Lehre, 12/2021, <https://www.forschung-und-lehre.de/recht/beschneidet-cancel-culture-die-wissenschaftsfreiheit-4237> (Zugriff 10.03.2023).
- Deutscher Hochschulverband*: Unterstützung in besonderen Krisensituationen. Bonn 2023, <https://www.hochschulverband.de/weitere-leistungen#c5497> (Zugriff 23.04.2023).
- Egner, Heike/Uhlenwinkel, Anke*: Entlassung und öffentliche Degradierung von Professorinnen. Eine empirische Analyse struktureller Gemeinsamkeiten anscheinend unterschiedlicher „Fälle“, in: Beiträge zur Hochschulforschung 2021a, 43 (1-2), S. 62–84.
- Egner, Heike/Uhlenwinkel, Anke*: Zur Rechtsstaatlichkeit universitätsinterner Verfahren bei Entlassung oder öffentlicher Degradierung von Professor*innen, in: Ordnung der Wissenschaft 2021b, 3 (3), S. 173–184.
- Egner, Heike/Uhlenwinkel, Anke*: Über Schwierigkeiten der betriebsrätlichen Vertretung von Professor(innen), in: Zeitschrift für Hochschulrecht 2023a, 22 (2), S. 57–64.
- Egner, Heike/Uhlenwinkel, Anke*: Zertifikat als Grundrecht? Über Leistungsansprüche und -erwartungen im Kontext struktureller Veränderungen an Universitäten, in: Das Hochschulwesen 2023b, 71 (1+2), S. 28–43.
- Ellard-Gray, Amy/Jeffrey, Nicole K./Choubak, Melisa/ Crann, Sara E.*: Finding the hidden participant. Solutions for recruiting hidden, hard-to-reach, and vulnerable populations., in: International Journal of Qualitative Methods 2015, 14 (5), S. 1–10.

- Gill, Nick/Rotter, Rebecca/Burridge, Andrew/Allsopp, Jennifer: The Limits of Procedural Discretion: Unequal Treatment and Vulnerability in Britain's Asylum Appeals, in: *Social & Legal Studies* 2018, 27 (1), S. 49–78.
- Goffman, Erving (1967): *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität.* Frankfurt am Main 1967.
- Guérot, Ulrike/Burchardt, Matthias: *Das Phänomen Guérot. Demokratie im Treibsand.* Hamburg 2023.
- Günther, Oliver/Jungwirth, Carola/Kempen, Bernhard/Welpe, Isabell/Wolff, Brigitta: Wuppertaler Erklärung zur vertrauenswürdigen Wissenschaftsgovernance 28.03.2023, https://www.ihf.bayern.de/fileadmin/user_upload/IHF/Veranstaltungen/Tagung_Governance_2023/Wuppertaler_Erkl%C3%A4rung_29032023.pdf (Zugriff 23.04.2023).
- HSI-Monitor: Anteil der Professor*innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft an allen Professor*innen (Profildaten zur Hochschulinternationalität) 2022, <https://www.hsi-monitor.de/themen/unterthemen/wiss-kuenstl-personal-hauptberuf/professoren-anteil-auslaendische-an-gesamt/> (Zugriff 10.03.2023).
- Kostner, Sandra (Hrsg.): *Wissenschaftsfreiheit. Warum dieses Grundrecht zunehmend umkämpft ist.* Baden-Baden 2022.
- Lamnek, Siegfried/Krell, Claudia: *Qualitative Sozialforschung*, 6. vollst. überarbeitete Aufl., Weinheim 2016.
- Laub, Jochen: Ethische Orientierung geographiedidaktischer Praxis. Ebenen, Herausforderungen, Bedingungen und Möglichkeiten. In Dickel, Mirka/Gudat, Georg/Laub, Jochen (Hg.), *Ethik für die Geographiedidaktik*, Bielefeld 2022, S. 17–43.
- Meyen, Michael: Die Unterwerfung der Universitäten. Ein Erfahrungsbericht aus dem umgekehrten Totalitarismus, in: *Tumult. Vierteljahresschrift für Konsensstörung* Herbst 2022, S. 26–29.
- Möller, Christina/Gamper, Markus/Reuter, Julia/Blome, Frank: Vom Arbeiterkind zur Professur. Gesellschaftliche Relevanz, empirische Befunde und die Bedeutung biographischer Reflexionen, in: Reuter, Julia/Gamper, Markus/Möller, Christina/Blome, Frank (Hg.), *Vom Arbeiterkind zur Professur. Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft*, Bielefeld 2020, S. 9–63.
- Neuberger, Oswald: *Mikropolitik und Moral in Organisationen*, 2. Aufl., Stuttgart 2015.
- Pluckrose, Helen/Lindsay, James: *Cynical Theories. How Activist Scholarship Made Everything about Race, Gender, and Identity – and Why This Harms Everybody.* Durham (NC) 2020.
- Roth, Günter (2022): Verteidigung der Meinungs- und Wissenschaftsfreiheit gegen Herdentrief, „Cancel Culture“ und Mobbing an Hochschulen, Blog: Einfach Kompliziert

- 2022, <https://einfachkompliziert.de/verteidigung-der-meinungs-und-wissenschaftsfreiheit-gegen-herdentrieb-cancel-culture-und-mobbing-an-hochschulen/> (Zugriff 16.07.2023).
- Rudnicka, J.*: Frauenanteil an der Professorenschaft in Deutschland von 1999 bis 2021, in: Statista (Hrsg.), *Personal an Hochschulen*, Hamburg 2022.
- Sattelberger, Thomas*: Vom Missbrauch des Machtmissbrauchs, in: Table Reseach 11.05.2023, <https://table.media/research/rigorosum/der-missbrauch-des-machtmissbrauchs/> (Zugriff 12.05.2023).
- Schimank, Uwe*: Universitätsreformen als Balanceakt: Warum und wie Universitätsleitungen Double Talk praktizieren müssen, in: Beiträge zur Hochschulforschung 2017, 39 (1), 50–60.
- Schneider, Reto U.*: „Alte weiße Männer“. Wie aus einer Beschreibung eine Beschimpfung wurde, in: Neue Zürcher Zeitung 31.12.2021.
- Schulze-Eisentraut, Harald/Ulfig, Alexander (Hrsg.)*: Angriff auf die Wissenschaftsfreiheit. Wie die Cancel Culture den Fortschritt bedroht und was wir alle für eine freie Debattenkultur lernen können, München 2022.
- Somek, Alexander*: Moral der Bosheit, Tübingen 2021.
- Stubbe, Ellen*: Gastland Schweiz. Rechtsbrüche und Willkür statt Freizügigkeit. Felsenegg 2005.
- Wagener, Martin*: Die praktischen Grenzen der Wissenschaftsfreiheit: ein persönlicher Erfahrungsbericht, in: Schulze-Eisentraut, Harald/Ulfig, Alexander (Hg.), Angriff auf die Wissenschaftsfreiheit, München 2022, S. 187–204.
- Walach, Harald*: Sozialer Mord - ein „Mord, den jeder begeht“? Ein Schelmenstück in fünf Akten. In: Mäckler, Andreas (Hrsg.), Schwarzbuch Wikipedia. Mobbing, Diffamierung und Falschinformation in der Online- Enzyklopädie und was jetzt dagegen getan werden muss, Hör-Grenzhausen 2020, S. 77–107.
- Zoske, Sascha*: TU Darmstadt straft Soziologin Koppetsch zum zweiten Mal ab, in: FAZ online, 10.02.2023, <https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/region-und-hessen/tu-darmstadt-verhaengt-disziplinar-massnahme-gegen-koppetsch-18669929.html> (Zugriff 10.03.2023).