

Vorläufige Executive Summary

des Untersuchungsberichts zu etwaigem Fehlverhalten von
Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Walter Homolka und dessen Ehe-
mann gegenüber Studierenden und sonstigen Angehörigen ver-
schiedener jüdischer Einrichtungen

- einschließlich Ursachenanalyse und
Handlungsempfehlungen -

der Kanzlei Gercke Wollschläger
Köln, den 06.12.2022

Inhaltsverzeichnis

A.	Ausblick und Gesamtergebnis.....	1
B.	Vorbemerkung.....	3
I.	Untersuchungsauftrag.....	3
II.	Grundlagen der Untersuchung	4
1.	Aufruf.....	4
2.	Interviews	5
3.	Unterlagen und Informationen	7
a)	Unterlagen der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen.....	7
b)	Unterlagen von Hinweisgebern	7
c)	Sonstige Unterlagen und Informationen.....	8
(1)	Untersuchungsbericht Universität Potsdam	8
(2)	Medienberichterstattung.....	9
(3)	Informationen zum Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft Berlin	9
4.	Anhörungen.....	10
a)	Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka und dessen Ehemann	10
(1)	Ehemann.....	10
(2)	Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka.....	10
b)	Weitere Personen.....	11
C.	(Rechtliche) Grundlagen.....	12
I.	Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht.....	12
II.	Sonstiger Machtmissbrauch.....	12
1.	Begriff	12
2.	Institutionalisierter Machtmissbrauch	13
3.	Indizien für die Annahme von Machtmissbrauch.....	14
III.	Sonstige Diskriminierung.....	14
1.	Kriterien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)	15
2.	Richtlinien	15
3.	Untersuchungsauftrag	16



D.	Auswertung der ermittelten Sachverhalte	18
I.	Methodik bei der Sachverhaltsermittlung und -bewertung.....	18
1.	Sachverhaltsermittlung	18
2.	Bewertung der Sachverhalte nach einem Ampelsystems.....	18
a)	„rote“ Fälle	19
b)	„gelbe“ Fälle	21
c)	„grüne“ Fälle	21
II.	Ergebnis der Einzelfallbewertung	21
1.	Fehlverhalten von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka	21
a)	Stellungnahme von Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka	22
b)	Zusammenfassende Bewertung	24
2.	Fehlverhalten des Ehemanns	25
a)	Stellungnahme des Ehemanns.....	25
b)	Zusammenfassende Bewertung	25
E.	Ursachenanalyse	27
I.	Vorbemerkung.....	27
1.	Personale Ursachen	27
a)	Persönliches Fehlverhalten.....	27
b)	Ämterhäufung.....	28
c)	Schaffen von Abhängigkeiten auf Personalebene.....	28
d)	Schaffen von Abhängigkeiten auf Studierendenebene	29
2.	Organisatorische/strukturelle Ursachen.....	29
a)	Fehlende Compliance-Kultur.....	29
b)	Keine effektiven Kontrollinstanzen	30
c)	Gremien mit unklarer Funktion/Besetzung von Gremien mit abhängigen Personen.....	30
d)	Fehlende objektivierbare Voraussetzungen für die Ordination/Investitur.....	30
e)	Überschaubarer Personenkreis.....	31
f)	Informeller Umgang mit Studierenden	31



F.	Handlungsempfehlungen.....	32
I.	Vorbemerkung.....	32
II.	Schaffung einer Compliance-Kultur	32
1.	Tone from the Top	32
2.	Einführung eines effektiven Verhaltenskodex	33
3.	Maßnahmen zur Vorbeugung von Interessenkonflikten und willkürlichen Entscheidungen	34
4.	Null-Toleranz-Politik/Umgang mit Missständen	35
5.	Kommunikation.....	36
III.	Effektive Kontrolle, Transparenz und Dokumentation.....	36
1.	Interne Kontrolle	37
2.	Hinweisgebersystem/Ombudsperson	37
3.	Transparenz.....	38
4.	Dokumentation.....	39
IV.	Zusammenfassende Bewertung.....	39



A. Vorläufiges Gesamtergebnis und Ausblick

Die Auswertung sämtlicher den Untersuchungsführern zur Verfügung stehender Erkenntnisquellen ergab – unter Vorbehalt einer abschließenden Bewertung der Stellungnahme von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka vom 04.12.2022 – insgesamt 45 konkrete, objektivierbare Vorgänge, die Vorwürfe gegen Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka zum Gegenstand hatten. Nach einem „Ampelsystem“ waren hiervon 14 Vorgänge als „rote“ Fälle zu qualifizieren, in denen nach Auffassung der Untersuchungsführer insgesamt 23 Fehlverhaltensweisen zu identifizieren waren. Hierbei handelte es sich nach Einschätzung der Untersuchungsführer in neun Fällen um mindestens den Anfangsverdacht einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit. In einem Fall betraf dies mindestens den Anfangsverdacht einer Vorteilsannahme (§ 331 Abs. 1 StGB), also eines Korruptionsdelikts, in drei Fällen mindestens den Anfangsverdacht einer Nötigung (§ 240 Abs. 1 StGB), in einem Fall mindestens den Anfangsverdacht einer versuchten Nötigung (§§ 240 Abs. 1 u. 3, 22 StGB), in einem Fall mindestens den Anfangsverdacht einer Verleumdung (§ 187 StGB), in zwei Fällen mindestens den Anfangsverdacht einer Beleidigung (§ 185 StGB) und in einem Fall mindestens den Anfangsverdacht einer Ordnungswidrigkeit nach der DSGVO in Verbindung mit dem BDSG. Elf Mal lag nach Überzeugung der Untersuchungsführer ein Machtmissbrauch und drei Mal eine Diskriminierung unterhalb der Schwelle des Strafrechts vor.

Hinsichtlich des Ehemanns von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka ergab die Auswertung sämtlicher den Untersuchungsführern zur Verfügung stehender Erkenntnisquellen – unter Vorbehalt einer ggf. noch eingehenden Stellungnahme des Ehemanns – insgesamt 13 konkrete, objektivierbare Vorgänge, die Vorwürfe gegen ihn zum Gegenstand hatten. Hiervon waren neun Vorgänge als „rote“ Fälle zu qualifizieren, in denen nach Auffassung der Untersuchungsführer insgesamt 25 Fehlverhaltensweisen identifiziert werden konnten. Hierbei handelte es sich nach Einschätzung der Untersuchungsführer in zwei Fällen um den Anfangsverdacht einer Straftat. Beide Fälle betrafen jeweils mindestens den Anfangsverdacht der Verbreitung pornographischer Inhalte (§ 184 Abs. 1 StGB). Acht Mal lag nach Überzeugung der Untersuchungsführer ein Machtmissbrauch und 15 Mal eine Diskriminierung unterhalb der Schwelle des Strafrechts vor.

Das gegenständliche Fehlverhalten gründete sich nach Einschätzung der Untersuchungsführer sowohl auf personale als auch auf organisatorische bzw. strukturelle Ursachen. Zwar existieren in den einzelnen untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen Regelungen, die Fehlverhal-

ten unterschiedlichster Natur verhindern sollen und hierzu zum Teil grundsätzlich auch (abstrakt) geeignet sind; diese waren allerdings nach Einschätzung der Untersuchungsführer – wie nicht zuletzt das dauerhafte Fehlverhalten aufzeigt – weitestgehend ineffektiv.

Neben der Einrichtung effektiver „klassischer“ Compliance- und Kontrollsysteme setzt nach Auffassung der Untersuchungsführer ein zukunftsgerichtetes Handeln zur Vermeidung künftigen Fehlverhaltens strukturelle Änderungen voraus. Solange Einrichtungen in privater Hand bzw. sogar in Hand eines Einzelnen oder jedenfalls im wesentlichen Einflussbereich derjenigen Person liegen, die nach Überzeugung der Untersuchungsführer Fehlverhalten selbst ausübt und vorlebt, ist das Abstellen der Ursachen für die festgestellten Defizite kaum denkbar. Ein zukunftsgerichtetes Handeln umfasst aus Sicht der Untersuchungsführer denknötwendig auch ein „Aufbrechen“ der aktuellen Strukturen bzw. institutionellen Verknüpfungen zwischen den untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen.

Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um eine vorläufige Executive Summary der Ergebnisse der vom Zentralrat der Juden bei den Untersuchungsführern in Auftrag gegebenen Untersuchung. Die gesamte abschließende Untersuchung und die Untersuchungsergebnisse werden gesondert in einem ausführlichen schriftlichen Bericht dargestellt, der sich zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Executive Summary noch in der redaktionellen Bearbeitung befindet und nachgereicht wird.

B. Vorbemerkung

I. Untersuchungsauftrag

Die Kanzlei Gercke Wollschläger wurde am 19.05.2022 vom Zentralrat der Juden mit der Durchführung folgender Untersuchung beauftragt:

1. Fälle sexualisierter Belästigung und Gewalt, beispielsweise in Form folgender verbaler, non-verbaler oder tätlichen Handlungen:

- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software),
- Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten pornographischen Inhalts auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen,
- sexistische Anrede von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen,
- unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche,
- sexuell anzügliche Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper,
- unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung,
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

sowie etwaige Fälle sonstigen Machtmissbrauchs und/oder von Diskriminierung durch Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Walter Homolka und/oder seinen Ehemann¹ auf Studierende und mögliche weitere Angehörige zumindest der folgenden Einrichtungen zu untersuchen bzw. ggf. festzustellen und zu bewerten:

- Abraham Geiger Kolleg
- Leo Baeck Foundation
- Zacharias Frankel College
- Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerk
- Union progressiver Juden

¹ Im Folgenden nur noch als „Ehemann“ bezeichnet.



- Allgemeine Rabbinerkonferenz
- 2. Ursachen für bestehende Defizite im Zusammenhang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie sonstigem Machtmissbrauch und/oder Diskriminierung zu analysieren.
- 3. Handlungsempfehlungen zur Beseitigung der festgestellten Defizite und zur Vorbeugung künftiger Defizite im Zusammenhang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie sonstigem Machtmissbrauch und/oder Diskriminierung zu unterbreiten.

Nachdem den Untersuchungsführern² Hinweise auf Sachverhalte mit Bezug zur School of Jewish Theology an der Universität Potsdam bekannt wurden, wurde der Untersuchungsauftrag mit Zustimmung der School of Jewish Theology am 28.09.2022 durch den Zentralrat der Juden auf die School of Jewish Theology erweitert.

Sofern den Untersuchungsführern Sachverhalte gemeldet wurden, die andere Personen oder andere Einrichtungen als die im Untersuchungsauftrag Benannten betreffen, sind diese nicht in den Untersuchungsbericht eingeflossen. Die Hinweisgeber wurden von den Untersuchungsführern darüber informiert.

II. Grundlagen der Untersuchung

1. Aufruf

Da zum Zeitpunkt der Erteilung des Untersuchungsauftrags lediglich einzelne mutmaßliche Vorfälle bekannt waren, richteten die Untersuchungsführer in Abstimmung mit dem Zentralrat der Juden zur Entgegennahme von Hinweisen folgende Hotline und E-Mail-Adresse ein:

Hotline: 0152/59639083

E-Mail: untersuchung@gw-strafrecht.de

² Im Sinne der Lesbarkeit verzichteten die Untersuchungsführer bei Personen- und Funktionsbezeichnungen auf eine geschlechtergerechte Sprache.



Mit einer Presseerklärung vom 19.05.2022 veröffentlichte der Zentralrat der Juden die Kontaktdaten und rief Hinweisgeber*innen dazu auf, sich mit den Untersuchungsführern in Verbindung zu setzen. Die Kontaktdaten wurden anschließend auch auf den Homepages des Abraham Geiger Kollegs³, des Zacharias Frankel Colleges⁴, des Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerks⁵ sowie der School of Jewish Theology⁶ veröffentlicht.

In der Folge wandten sich zahlreiche Hinweisgeber telefonisch und/oder per E-Mail an die Untersuchungsführer. Die gemeldeten Hinweise standen überwiegend in Zusammenhang mit der beauftragten Untersuchung. In wenigen Fällen betrafen die Hinweise andere Sachverhalte, was den Hinweisgebern jeweils erläutert wurde.

Die Untersuchung wurde auf Seiten der Untersuchungsführer namentlich von folgenden Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten durchgeführt: Prof. Dr. Björn Gercke, Dr. Kerstin Stirner, Franziska Lieb, Dr. Andreas Grözinger, Dr. Volker Kregel, Cornelia von Bohuszewicz, Fabian Gilles sowie von Herrn Universitäts-Prof. Dr. Mark A. Zöller. Die verantwortliche Leitung der Untersuchung oblag Herrn Prof. Dr. Gercke und Frau Dr. Stirner.

2. Interviews

Die Sachverhaltsermittlung erfolgte – neben einzelnen informatorischen Telefonaten – im Wesentlichen durch Interviews mit Verantwortungsträgern der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen und sonstigen Hinweisgebern. Die Kontakte zu den interviewten Personen kamen sowohl auf deren Initiative als auch auf Initiative der Untersuchungsführer zustande.

Insgesamt wurden 79 Interviews mit 73 Personen durchgeführt. Diese fanden überwiegend per Videokonferenz, zum Teil aber auch persönlich oder telefonisch statt und hatten einen Umfang von wenigen Minuten bis zu mehreren Stunden. Darüber hinaus erhielten die Untersuchungsführer schriftliche Stellungnahmen mehrerer Personen, die zum Teil statt eines Interviews, zum Teil aber auch in Ergänzung zu einem geführten Interview abgegeben wurden.

³ <https://abraham-geiger-kolleg.de/2022/05/25/rechtsanwaltskanzlei-gercke-wollschlaeger/> (Stand: 06.12.2022).

⁴ <https://zacharias-frankel-college.de/news-events/investigation-regarding-sexual-harassment-and-abuse-of-power/> (Stand: 06.12.2022).

⁵ <https://eles-studienwerk.de/stellungnahme-von-eles/> (Stand: 06.12.2022).

⁶ <https://juedisetheologie-unipotsdam.de/de/> (Stand: 06.12.2022).



Von den durch die Untersuchungsführer kontaktierten Personen lehnten zwölf eine Teilnahme an einem Interview ab. Hiervon erklärten drei Personen, dass sie mangels eigener Erkenntnisse nicht zur Untersuchung beitragen könnten. Mit drei (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam konnte ein Interview bis Ende Oktober mangels Entbindung von ihrer Verschwiegenheitspflicht nicht stattfinden. Eine Person lehnte ein Interview mit Blick auf ihre Schweigepflicht und mögliche Interessenkonflikte ab. Eine weitere Person lehnte ein Interview angesichts der Kosten eines Rechtsbeistands ab und verwies stattdessen auf ihre Aussage gegenüber der „Untersuchungskommission zur Aufarbeitung der Vorgänge im Bereich der Jüdischen Theologie (School of Jewish Theology (SoJT)) der Universität Potsdam“. Eine andere Person verweigerte die Teilnahme an einem Interview, gab stattdessen aber eine schriftliche Stellungnahme zu den Fragen der Untersuchungsführer ab und stellte zudem eine schriftliche Stellungnahme ihres Rechtsbeistands gegenüber dem Präsidenten der Universität Potsdam zur Verfügung. Drei Personen lehnten die Teilnahme an einem Interview ohne Begründung ab.

Bei einer weiteren Person blieb eine Reaktion auf eine Interviewanfrage der Untersuchungsführer gänzlich aus.

Sofern im Rahmen der Interviews von den Erfahrungen dritter Personen berichtet wurde, bat den Untersuchungsführer die Interviewpartner darum, diese Personen zu ermutigen, sich selbst bei den Untersuchungsführern zu melden. Um angesichts der sensiblen Thematik keinen Druck auszuüben, sahen die Untersuchungsführer davon ab, eigeninitiativ an die erwähnten Personen heranzutreten.

Sämtlichen Interviews ging eine umfassende Belehrung voran. In dieser wurde darauf hingewiesen, dass die Teilnahme an dem Interview freiwillig sei, einzelne Fragen unbeantwortet bleiben könnten und bei Bedarf jederzeit Rechtsrat eingeholt werden könne.

Die Interviews wurden nach jeweiliger ausdrücklicher Zustimmung der Interviewpartner aufgezeichnet und als Wortprotokolle verschriftlicht, die den jeweiligen Interviewpartnern anschließend zur Prüfung und Freigabe durch Unterzeichnung übersandt wurden.

Ende Oktober beendeten die Untersuchungsführer die Interviewphase.

3. Unterlagen und Informationen

Neben den Erkenntnissen aus den Interviews und schriftlichen Stellungnahmen standen den Untersuchungsführern verschiedene Unterlagen zur Verfügung. Hierbei handelte es sich zum einen um Unterlagen zu den Organisations- und Entscheidungsstrukturen der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen, zum anderen um Unterlagen von Hinweisgebern sowie um sonstige Unterlagen, die mit Blick auf den Untersuchungsauftrag von Interesse waren.

a) Unterlagen der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen

Um einen Überblick über die Organisations- und Entscheidungsstrukturen der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen und deren Verflechtungen zu erhalten, baten die Untersuchungsführer die jeweils amtierenden Verantwortungsträger der einzelnen Einrichtungen um die Übersendung konkreter Unterlagen. In den überwiegenden Fällen wurden den Untersuchungsführern die angefragten Unterlagen zur Verfügung gestellt.

Bei den den Untersuchungsführern vorliegenden Unterlagen handelt es sich insbesondere um

- Satzungen,
- Geschäftsordnungen,
- Gesellschaftsverträge,
- Kooperationsvereinbarungen,
- Auszüge aus dem Handels- und Vereinsregister,
- Organigramme,
- Studienhandbücher und sonstigen Studienunterlagen,
- Bewerbungsinformationen,
- Versammlungsprotokolle sowie
- diverse Richtlinien.

b) Unterlagen von Hinweisgebern

Den Untersuchungsführern wurden zudem Unterlagen von Hinweisgebern übermittelt, auf die im Rahmen der jeweiligen Interviews/Stellungnahmen Bezug genommen wurde. Es handelt sich hierbei insbesondere um

- E-Mail-Korrespondenz,
- diverse Schreiben,
- Facebook-Nachrichten,
- SMS,
- WhatsApp-Nachrichten,
- Screenshots,
- Vermerke,
- Korrespondenz mit der Staatsanwaltschaft,
- Studienunterlagen sowie
- Unterlagen zu Beschäftigungsverhältnissen.

c) Sonstige Unterlagen und Informationen

(1) Untersuchungsbericht Universität Potsdam

Darüber hinaus lag den Untersuchungsführern der 16-seitige Bericht der „Untersuchungskommission zur Aufarbeitung der Vorgänge im Bereich der Jüdischen Theologie (School of Jewish Theology (SoJT)) der Universität Potsdam“ vom 27.09.2022⁷ vor.

Ausweislich des Berichts wurde die Untersuchungskommission gegründet, nachdem von einem Professor der School of Jewish Theology u. a. gegenüber dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg Vorwürfe gegen Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka und dessen Ehemann erhoben worden waren. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg soll insoweit um dienstrechtliche Prüfung bezüglich Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka sowie um arbeitsrechtliche Prüfung bezüglich seines Ehemanns gebeten haben.

Die Vorwürfe gegen den Ehemann von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka sollen ausweislich des Berichts nicht weiter untersucht worden sein, da dieser nicht an der Universität Potsdam beschäftigt sei. Bezüglich Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka sollen Vorwürfe von Machtmissbrauch, sexueller Belästigung sowie von Fehlverhalten bei seinen wissenschaftlichen Veröffentlichungen geprüft worden sein.

⁷ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/up/images/medienmitteilungen/PM_2022/2022_119_Bericht_SoJT.pdf (Stand 06.12.2022).



Als vorläufiges Fazit wurde im Bericht der Untersuchungskommission Folgendes festgehalten:

„Gegenüber Herrn Prof. Homolka haben sich bislang die Vorwürfe des Machtmissbrauchs durch Ämterhäufung, durch Schaffung problematischer Studien- und Arbeitsverhältnisse, durch Karriereeingriffe bestätigt. Nicht nachweislich bestätigt haben sich Vorwürfe der Duldung sexuell belästigenden Verhaltens seitens seines Lebenspartners Herrn [...]“

Herr Dr. Rainer Rausch erstellte im Auftrag der Union progressiver Juden am 24.11.2022 ein Kurzgutachten zur religionsverfassungsrechtlichen Überprüfung des Untersuchungsberichts der Universität Potsdam.⁸ Neue Tatsachen sind darin nicht enthalten.

(2) Medienberichterstattung

Neben der allgemeinen medialen Berichterstattung in Zusammenhang mit den im Mai 2022 publik gewordenen Vorwürfen gegen Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka und seinen Ehemann standen den Untersuchungsführern auch verschiedene Stellungnahmen einzelner Personen in den Medien zur Verfügung, so etwa das Interview von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka mit der Wochenzeitung Die ZEIT, abgedruckt am 27.10.2022⁹.

(3) Informationen zum Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft Berlin

Sowohl den Medienberichten als auch den Äußerungen einzelner Hinweisgeber war zu entnehmen, dass gegen den Ehemann wegen des Verdachts der Verbreitung pornographischer Schriften ein Ermittlungsverfahren bei der Staatsanwaltschaft Berlin eingeleitet worden war. Hintergrund war eine Strafanzeige eines Studierenden gegen den Ehemann. Das Ermittlungsverfahren wurde im April 2021 gemäß § 153 Abs. 1 StPO eingestellt.

Die Untersuchungsführer hielten mit Blick auf das abgeschlossene Ermittlungsverfahren Rücksprache mit der Staatsanwaltschaft Berlin und beantragten die Gewährung von Akteneinsicht. Diese wurde seitens der Staatsanwaltschaft unter den Vorbehalt gestellt, dass der Ehemann als Beschuldigter in dem Verfahren der Gewährung von Akteneinsicht zustimme. Eine Zustimmung wurde vom Ehemann bis zum 06.12.2022 um 18:00 Uhr nicht erteilt.

⁸ <https://www.liberale-juden.de/abraham-geiger-kolleg-es-war-kein-machtmissbrauch/> (Stand: 06.12.2022).

⁹ Bei Zeit Online veröffentlicht am 26.10.2022 (<https://www.zeit.de/2022/44/walter-homolka-vorwuerfe-machtmissbrauch-sexuelle-belaestigung>).



4. Anhörungen

a) Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka und dessen Ehemann

Die Untersuchungsführer konfrontierten Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka und dessen Ehemann mit den von den Untersuchungsführern ermittelten mutmaßlichen Sachverhalten und gaben ihnen Gelegenheit, sich im Rahmen eines Interviews oder schriftlich dazu zu äußern. In diesem Zuge legitimierte sich für beide derselbe Rechtsanwalt.

(1) Ehemann

Der Ehemann von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka wurde mit Schreiben vom 30.09.2022 mit den Vorwürfen konfrontiert. Als Frist für eine schriftliche Stellungnahme wurde der 17.10.2022 gesetzt. Mit Schreiben vom 04.11.2022 gaben die Untersuchungsführer dem Ehemann ergänzend Gelegenheit, zu zwei weiteren Vorwürfen, die zwischenzeitlich bekannt geworden waren, bis zum 09.11.2022 schriftlich Stellung zu nehmen.

Der den Ehemann vertretende Rechtsanwalt kündigte zwar mehrfach eine Stellungnahme an, bis zur Fertigstellung dieser Executive Summary am 28.11.2022 ging diese jedoch nicht bei den Untersuchungsführern ein. Sowohl die Bewertung der mutmaßlichen Sachverhalte als auch die Erstellung der Executive Summary waren bereits am 28.11.2022 abgeschlossen, was dem Zentralrat der Juden von den Untersuchungsführern mitgeteilt wurde. Erst im Anschluss daran, am Sonntag, den 04.12.2022 um 20:23 Uhr, ging im Sekretariat der Untersuchungsführer eine E-Mail des Rechtsanwalts ein, mit welcher eine Stellungnahme für den Ehemann bis spätestens 06.12.2022 angekündigt wurde. Bis zum 06.12.2022 um 18:00 Uhr war der Eingang einer solchen Stellungnahme bei den Untersuchungsführern jedoch nicht zu verzeichnen.

(2) Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka

Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka wurde mit Schreiben vom 19.10.2022 mit den im Raum stehenden Vorwürfen konfrontiert. Als Frist für eine schriftliche Stellungnahme wurde der 02.11.2022 gesetzt.

Mit E-Mail vom 20.10.2022 teilte der Rechtsanwalt von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka mit, dass ihm sein Mandant eine Stellungnahme habe zukommen lassen, die er nun prüfen werde.

Bezogen auf die am 27.09.2022 veröffentlichte Untersuchung der Universität Potsdam¹⁰ sowie auf die schriftliche Anhörung der hiesigen Untersuchungsführer vom 19.10.2022 bestritt Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka in einem Interview mit der ZEIT vom 27.10.2022 die gegen ihn erhobenen Vorwürfe sowie jedes Fehlverhalten.¹¹

Sowohl die Bewertung der mutmaßlichen Sachverhalte durch die Untersuchungsführer als auch die Erstellung der Executive Summary waren am 28.11.2022 abgeschlossen, was dem Zentralrat der Juden von den Untersuchungsführern mitgeteilt wurde. Erst im Anschluss daran, am Sonntag, den 04.12.2022 um 20:23 Uhr, ging im Sekretariat der Untersuchungsführer eine E-Mail des Rechtsanwalts ein, mit welcher eine Stellungnahme für Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka samt Anlagen übersandt wurde. Diese wurde am gleichen Tag um 20:33 Uhr auch per besonderes elektronisches Anwaltspostfach (beA) an einen der Untersuchungsführer übermittelt.

b) Weitere Personen

Darüber hinaus konfrontierten die Untersuchungsführer im Zeitraum vom 21.10.2022 bis zum 24.10.2022 sechs weitere Personen mit etwaigen Vorgängen, die mutmaßlich auch ihre Person betreffen, und gaben ihnen unter Fristsetzung von einer Woche Gelegenheit zur Stellungnahme. Mit Ausnahme einer Person handelte es sich bei den sechs Personen um solche, die entweder bereits an einem Interview mit den Untersuchungsführern teilgenommen oder die Teilnahme an einem Interview abgelehnt hatten.

Die schriftliche Stellungnahme einer der angehörten weiteren Personen ging den Untersuchungsführern mit E-Mail vom 24.10.2022 zu. Eine weitere angehörte Person nahm mit Schreiben vom 01.11.2022 Stellung. Für eine weitere Person gab ein rechtlicher Vertreter mit Schreiben vom 03.11.2022 eine Stellungnahme ab.

Drei Personen lehnten die Abgabe einer Stellungnahme mit E-Mail vom 01.11.2022 bzw. Schreiben der rechtlichen Vertreter vom 03.11.2022 und 09.11.2022 ohne Angabe von Gründen ab.

¹⁰ Siehe dazu unter B. II. 3. c) (1).

¹¹ Siehe dazu unter D. II. 1. a).



C. (Rechtliche) Grundlagen

I. Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht

Das Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht erfasst aus Sicht des Gesetzgebers besonders verwerfliche und damit sanktionswürdige Verhaltensweisen. Mit Blick auf den Untersuchungsauftrag waren insbesondere Tatbestände aus den folgenden Bereichen Gegenstand rechtlicher Prüfungen:

- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (13. Abschnitt des StGB)
- Beleidigung (14. Abschnitt des StGB)
- Straftaten gegen die persönliche Freiheit (18. Abschnitt des StGB)
- Betrug und Untreue (22. Abschnitt des StGB)
- Straftaten gegen den Wettbewerb (26. Abschnitt des StGB)
- Straftaten im Amt (30. Abschnitt des StGB)
- Ordnungswidrigkeiten nach der DSGVO i. V. m. BDSG

II. Sonstiger Machtmissbrauch

1. Begriff

Nach dem den Untersuchungsführern erteilten Untersuchungsauftrag sollen sämtliche mutmaßlichen Fälle von Machtmissbrauch – auch unterhalb der Schwelle des Strafrechts – in den im Einzelnen bezeichneten Einrichtungen untersucht bzw. ggf. festgestellt und bewertet werden. Dabei steht die Frage im Zentrum, wie die Grenzziehung vorzunehmen ist zwischen solchen Machtkonstellationen, die als legitim anerkannt werden, und solchen, bei denen diese Grenze überschritten wird.

Da Machtmissbrauch keinen juristischen *terminus technicus* darstellt, ist zur Begriffsbestimmung vorrangig auf eine soziologische Perspektive abzustellen. Danach ist von Machtmissbrauch auszugehen, wenn die für einen spezifischen sozialen bzw. institutionellen Kontext gesellschaftlich legitimierte übergeordnete Stellung im Rahmen einer asymmetrischen Beziehung auf andere, eigentlich symmetrische Verhältnisse übertragen wird. Diese werden damit ebenfalls asymmetrisiert, obwohl dafür keinerlei Legitimation vorliegt. Es geht also um Machtmissbrauch, wenn verschiedene Ebenen von Beziehungen vermischt werden und die sich auf konkrete Kontexte und Rollen bzw. Funktionen beziehende institutionelle Autorität auf an-

dere, durch den institutionellen Auftrag nicht gedeckte oder mit ihm aus allgemein anerkannten Legitimitätsgründen nicht vereinbare Verhältnisse übertragen wird. Konkret: Wenn institutionelle Abhängigkeiten (Asymmetrien) zu nicht-institutionellen (privaten) Zwecken genutzt und auf nicht-institutionelle (private), eigentlich symmetrische Beziehungen übertragen werden, dann ist von Machtmissbrauch zu sprechen.

Dabei kann Machtmissbrauch offen oder verdeckt sowie bewusst oder unbewusst stattfinden. Zudem ist nicht erforderlich, dass das mit ihm verfolgte Ziel, d. h. der eigene Vorteil oder die Schädigung anderer, tatsächlich erreicht wird. Es genügt vielmehr, dass die faktische Machtstellung lediglich gebraucht wird. Schon die versuchte Ausnutzung eines Asymmetrieverhältnisses im Sinne eines solchen Gebrauchmachens ist damit als vollendeter Machtmissbrauch einzustufen.

2. Institutionalisierte Machtmissbrauch

In den vom Untersuchungsauftrag erfassten und von den Untersuchungsführern dokumentierten Fällen spielten religiöse Motive und Inhalte, also insbesondere die Berufung auf einen angeblich göttlichen Willen durch Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka und seinen Ehemann keine nennenswerte Rolle. Dieser Befund hat die Untersuchungsführer dazu bewogen, nicht von religiösem bzw. unter Bezug auf institutionalisierte Religiosität und deren Regeln vollzogenem Missbrauch, sondern von allgemeinem (weltlichem) Machtmissbrauch auszugehen. Damit soll keinesfalls eine geringere Gewichtung der durch die Untersuchungsführer festgestellten Fälle zum Ausdruck gebracht werden. Im Gegenteil: Erscheinungsformen des Machtmissbrauchs erweisen sich vor allem dann als besonders problematisch, wenn sie in institutionellen Kontexten stattfinden,

- in denen die klare Trennung von institutionellen und nicht-institutionellen, formellen und informellen, offiziellen und persönlichen Ebenen in der Praxis erschwert ist und persönliche Aspekte des wechselseitigen Umgangs grundsätzlich durchaus erwünscht sind (insbesondere im Fall von Bildungs- und Erziehungseinrichtungen),
- in denen die sozialen Beziehungen aufgrund ihres thematischen Zuschnitts als besonders sensibel gelten müssen (etwa in Feldern, die mit persönlichen Themen wie Emotionalität, Körperlichkeit oder Weltanschauung/Religion befasst sind) und

- in denen sich gerade aufgrund einer starken Asymmetrie der einen gegenüber der anderen Ebene besondere Fürsorgepflichten ergeben (im Fall von Bildungs- und Erziehungseinrichtungen gerade auch dann, wenn diese eine Kollegialstruktur aufweisen).

3. Indizien für die Annahme von Machtmissbrauch

Vor diesem Hintergrund haben die Untersuchungsführer die folgenden Kriterien herangezogen, um mögliche Fälle des Machtmissbrauchs unterhalb der Schwelle des Strafrechts durch Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka und seinen Ehemann festzustellen und zu bewerten:

- Immunsierung gegen Kritik
- Systematisch intransparentes Kommunikationsverhalten
- Praxis der Umgehung und Unterminierung offizieller Autoritäts- und Entscheidungsstrukturen einschließlich des systematischen Abbaus von Distanzempfinden, Grenzziehungsbewusstsein und der systematischen Grenzüberschreitung zwischen institutioneller und nicht-institutioneller Ebene
- Überschreitung ethischer und rechtlicher Grenzen im Zusammenhang mit Einflussnahme
- Systematische Einflussnahme mit Hilfe von Angst und der Herstellung von Angst-Räumen
- Einforderung von Vertrauen und Gehorsam kraft Amtes

Dieser Indizienkatalog darf nicht als mathematische Generallösung missverstanden werden. Es gilt zwar die Leitlinie: je mehr (quantitativ betrachtet) und je stärker (qualitativ gewichtet) diese Indizien nach Überzeugung der Untersuchungsführer in einer konkreten Sachverhaltskonstellation erfüllt sind, desto eher liegt die Annahme von Machtmissbrauch nahe. Für eine solche Annahme ist aber grundsätzlich weder eine Mindestanzahl an Indizien noch eine bestimmte Schwere und Intensität erforderlich.

III. Sonstige Diskriminierung

Wesentlicher Bestandteil des Untersuchungsauftrags ist es schließlich, mutmaßliche Fälle von Diskriminierung – auch unterhalb der Schwelle des Strafrechts – durch Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka und dessen Ehemann gegenüber Studierenden und sonstigen Angehörigen



der im Untersuchungsauftrag explizit benannten Institutionen und Einrichtungen zu untersuchen bzw. ggf. festzustellen und zu bewerten. Auch diesbezüglich stellt sich vorrangig die Frage, wann bzw. nach welchen Kriterien überhaupt von „Diskriminierung“ gesprochen werden kann. Die Gutachter haben sich insoweit für einen Dreiklang von Kriterien entschieden.

1. Kriterien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Bundesrepublik Deutschland das zentrale Regelungswerk zur Vermeidung diskriminierender Verhaltensweisen darstellt, wurde bei der Würdigung jedes einzelnen ermittelten mutmaßlichen Sachverhalts in einem ersten Schritt zunächst danach gefragt, ob bei unmittelbarer oder entsprechender Anwendung der in § 3 AGG definierten Prüfungsmaßstäbe von einer (unmittelbaren oder mittelbaren) Benachteiligung, Belästigung oder sexuellen Belästigung auszugehen ist.

2. Richtlinien

An die Terminologie und die Regelungstechnik des AGG knüpft auch die „Richtlinie für fairen und respektvollen Umgang sowie den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und Studienort School of Jewish Theology an der Universität Potsdam“ an. Sie geht aber inhaltlich noch über die Gewährleistungen des AGG hinaus. Zum einen sind hier konkrete Anwendungsfälle vorgegeben. Zum anderen fehlen eingrenzende Formulierungen nach dem Vorbild des AGG. Außerdem werden auch näher definierte Fälle des Mobbings explizit geächtet. Daneben existieren auch an den beiden Rabbinerkollegs entsprechende Regularien, die aber zum Teil einen etwas anderen Fokus haben und deutlich unpräziser gefasst sind, sodass sich die Untersuchungsführer vorrangig an den präziseren Vorgaben der Richtlinie der School of Jewish Theology orientiert haben.¹²

Für diejenigen Sachverhaltskonstellationen, in denen nach Überzeugung der Untersuchungsführer ausreichend Anknüpfungstatsachen für ein diskriminierendes Fehlverhalten von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka oder seinem Ehemann bestehen, die zwar nicht von den unmittelbar oder entsprechend angewendeten Bestimmungen des AGG, wohl aber vom Wortlaut

¹² Die Regularien der Rabbinerkollegs können allenfalls für solche Fallkonstellationen eigenständige Bedeutung erlangen, in denen die Richtlinie der School of Jewish Theology zeitlich noch keine Anwendung finden konnte.



der Richtlinien erfasst sind, wird im Rahmen der Untersuchung deshalb in einem zweiten Schritt von „Verstößen gegen die Richtlinien“ ausgegangen.

3. Untersuchungsauftrag

In einem dritten Schritt war schließlich zu berücksichtigen, dass die vorstehend bezeichnete Richtlinie der School of Jewish Theology nach ihrem § 1 Abs. 1 nur für Mitglieder der School of Jewish Theology sowie für alle Personen gilt, die sich gastweise an der School of Jewish Theology aufhalten und alle Angehörigen des Abraham Geiger Kollegs und des Zacharias Frankel Colleges, die Tätigkeiten an der School of Jewish Theology ausüben. Allerdings sind auch Fallkonstellationen denkbar, in denen diskriminierende Verhaltensweisen zwar nicht unter das AGG fallen, demgegenüber vom Wortlaut der Richtlinie erfasst werden, aber im Ergebnis keinen Richtlinienverstoß zu begründen vermögen, weil die Richtlinie in der konkreten Fallkonstellation keine Anwendung findet. Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka und sein Ehemann nicht in ihrer Eigenschaft als Mitglieder der School of Jewish Theology oder Angehörige der beiden Rabbinerkollegs und noch dazu gegenüber Personen mutmaßlich gehandelt haben, die zum Tatzeitpunkt ihrerseits ebenfalls keine Mitglieder dieser Einrichtung waren. Entsprechendes gilt auch für die Regularien der beiden Rabbinerkollegs.¹³ Auch für solche mutmaßlichen Fälle sieht der Untersuchungsauftrag jedoch explizit vor, dass jedenfalls Fälle sexualisierter Belästigung und Gewalt, etwa in Form folgender verbaler, non-verbaler oder tätlichen Handlungen untersucht, festgestellt und bewertet werden sollen:

- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software),
- Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten pornographischen Inhalts auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen,
- sexistische Anrede von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen,
- unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche,
- sexuell anzügliche Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper,
- unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt,

¹³ Zu deren Bedeutung und zeitlicher Anwendung siehe oben.



- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung,
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

Sofern derart diskriminierende Verhaltensweisen nicht schon unter die Bestimmungen des AGG fallen sollten, dient dann jedenfalls der unmittelbare Wortlaut des den Untersuchungsführern erteilten Untersuchungsauftrages als Maßstab und Beurteilungsgrundlage.

D. Auswertung der ermittelten Sachverhalte

I. Methodik bei der Sachverhaltsermittlung und -bewertung

1. Sachverhaltsermittlung

Zur Ermittlung konkreter Sachverhalte standen den Untersuchungsführern neben öffentlich zugänglichen Informationen ausschließlich die Protokolle der Interviews, schriftliche Stellungnahmen sowie die unter B. II. 3. benannten, freiwillig bereitgestellten Unterlagen zur Verfügung. Weitergehende Ermittlungsbefugnisse, etwa zur Durchführung von Durchsuchungen und Beschlagnahmen oder zur zwangsweisen Durchsetzung von Zeugenaussagen, obliegen allein den staatlichen Ermittlungsbehörden und standen den Untersuchungsführern naturgemäß nicht zur Verfügung. Dementsprechend waren einer vollumfänglichen Sachverhaltsaufklärung wie bei jeder privaten Untersuchung faktische Grenzen gesetzt. Grundlage der Einzelfallbewertungen waren folglich im Rahmen dieser Möglichkeiten ermittelte mutmaßliche Sachverhalte.

Die Untersuchungsführer werteten sämtliche Interviews und schriftlichen Stellungnahmen sowie die zur Verfügung gestellten Unterlagen nach konkreten, objektivierbaren Vorgängen aus. Subjektive Empfindungen von Hinweisgebern, wie beispielsweise ein vielfach beschriebenes „Klima der Angst“ an einzelnen untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen, flossen in die Bewertung konkreter Sachverhalte ein, wurden jedoch nicht als eigenständige, objektivierbare Sachverhalte berücksichtigt.

Die Auswertung der Interviews, schriftlichen Stellungnahmen und bereitgestellten Unterlagen ergab aus Sicht der Untersuchungsführer insgesamt 58 konkrete, objektivierbare Vorgänge.

2. Bewertung der Sachverhalte nach einem Ampelsystems

Um einen Überblick über die ermittelten Sachverhalte zu erlangen, brachten die Untersuchungsführer ein Ampelsystem zur Anwendung und qualifizierten hierbei jeden Sachverhalt als „rot“, „gelb“ oder „grün“.

Dabei ist anzumerken, dass es sich jeweils nicht um feststehende (im Sinne von erwiesen) Sachverhalte handelt, sondern um Verdachtsfälle, die die Untersuchungsführer auf Basis der ihnen zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen ermittelt haben. Bei der Einordnung dieser

mutmaßlichen Sachverhalte in das Ampelsystem wurden auch – sofern vorhanden – die Stellungnahmen von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka (die Stellungnahme vom 04.12.2022 kursorisch) und seines Ehemanns berücksichtigt.

a) „rote“ Fälle

Als „rot“ wurden diejenigen Fälle eingeordnet, bei denen nach dem Dafürhalten der Untersuchungsführer entweder mindestens ein Anfangsverdacht bezüglich der Verwirklichung eines Straf- oder Ordnungswidrigkeitentatbestands im Raum stand oder ein sonstiges untersuchungsgegenständliches Fehlverhalten nach der Überzeugung der Untersuchungsführer gegeben war. Hierbei orientierten sich die Untersuchungsführer mit Blick auf die Unschuldsvermutung an den Beweismaßstäben des deutschen Strafprozessrechts. Etwaige Strafverfolgungshindernisse blieben hierbei unberücksichtigt.

Stand bei einzelnen Sachverhalten die Verwirklichung von auftragsbezogenen Straf- und/oder Ordnungswidrigkeitentatbeständen im Raum, war eine vollständige Ausermittlung aber mit den begrenzten Ermittlungsmöglichkeiten der Untersuchungsführer nicht möglich, so legten die Untersuchungsführer zu deren Bewertung den Maßstab des strafprozessualen Anfangsverdachts im Sinne von § 152 Abs. 2 StPO an.

Der Anfangsverdacht ist im deutschen Strafverfahrensrecht der niederschwelligste Verdachtsgrad.¹⁴ Ist er zu bejahen, ist die Staatsanwaltschaft im Sinne des Legalitätsprinzips – von Ausnahmen abgesehen – zum Einschreiten verpflichtet. Ausreichend ist hierfür das Vorliegen „zureichender tatsächlicher Anhaltspunkte“, d. h. nach kriminalistischer Erfahrung muss die Begehung einer verfolgbaren Straftat lediglich als möglich erscheinen. Im Rahmen einer Gesamtabwägung sind dabei alle wesentlichen be- und entlastenden Umstände zu berücksichtigen. Während bloße Vermutungen nicht ausreichen, können entfernte Indizien hingegen genügen. Auch offenkundige Ereignisse des Zeitgeschehens können in die Bewertung einbezogen werden.

War ein Sachverhalt aus Sicht der Untersuchungsführer ausermittelt, orientierten sich die Untersuchungsführer zu dessen Bewertung an denjenigen Grundsätzen, die auch für die richterliche Überzeugungsbildung im Strafverfahren vor dem Hintergrund des in § 261 StPO verankerten Grundsatzes der freien richterlichen Beweiswürdigung gelten. Zwar bezieht sich dieser

¹⁴ Vgl. hierzu ausführlich bei *Peters*, in: MüKo-StPO, 2016, § 152 Rn. 34 ff.



Maßstab unmittelbar nur auf die Tätigkeit der Strafgerichte und dabei auf den „Inbegriff der Hauptverhandlung“, sodass er für die vorliegende Untersuchung durch Strafverteidigerinnen und Strafverteidiger sowie ergänzend beigezogener Hochschullehrer naturgemäß keine unmittelbare Anwendung finden kann. Eine entsprechende Anwendung der Vorgaben des § 261 StPO stellt jedoch sicher, dass die Sachverhaltsfeststellungen und die zugehörige Würdigung nicht dem persönlichen Ermessen der Untersuchungsführer überlassen bleiben und insbesondere nicht hinter denjenigen Maßstäben zurückbleiben, die auch in Straf- und Ordnungswidrigkeitenverfahren, insbesondere dem Schutz potenzieller Beschuldigter, dienen. Diese in Entsprechung zum geltenden deutschen Strafverfahrensrecht gegebenen Bewertungsmaßstäbe wurden zur Überzeugungsbildung für sämtliche Untersuchungsgegenstände herangezogen, also nicht nur im Hinblick auf potenzielle Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, sondern auch im Hinblick auf potenziellen Machtmissbrauch und potenzielle Diskriminierung.

Der Grundsatz der freien richterlichen Beweiswürdigung stellt den bei der Urteilsfindung des Tatgerichts anzulegenden Beweismaßstab dar.¹⁵ Hiernach muss der Richter über das Ergebnis der Beweisaufnahme nach vorangegangener rational nachvollziehbarer, in sich schlüssiger Würdigung der Beweisergebnisse aufgrund logischer Schlussfolgerungen in einer freien Beweiswürdigung, d. h. nach seiner inneren, in der Hauptverhandlung gewonnenen Überzeugung von dem äußeren und inneren Sachverhalt, entscheiden. Die Bildung der richterlichen Überzeugung meint insoweit den Prozess der Erlangung persönlicher Gewissheit des Richters von den objektiven und subjektiven Umständen der Tat. Seine Überzeugung muss jedoch nicht das Ergebnis zwingender Schlüsse sein. Vielmehr kann diese auch durch Erwägungen gestützt sein, die denkgesetzlich oder nach der Lebenserfahrung nur möglich sind. Verbleiben hier nach Zweifel an der Täterschaft oder Schuld, fehlt es an der erforderlichen Überzeugung selbst dann, wenn schwerwiegende Verdachtsmomente vorliegen. Da es jedoch keine absolute Gewissheit gibt, kommt es nur auf die im konkreten Fall nicht behebbaren, auf konkrete Umstände gestützten Zweifel an, mithin darauf, ob das Tatgericht einen Sachverhalt nach Berücksichtigung der gesamten Beweislage für wahr hält. Bei der Bildung der Überzeugung ist der Richter nicht an Beweisregeln oder Richtlinien gebunden. Das Gesetz enthält diesbezüglich weder Vorgaben zum Wert eines Beweismittels noch zum Beweismaß. Dies gilt auch und insbesondere für Angaben des Angeklagten und Zeugenaussagen. Maßgeblich ist stets der „innere Wert“ einer Aussage, d.

¹⁵ Vgl. hierzu ausführlich bei *Miebach*, in: MüKo-StPO, § 261; *Ott*, in: KK-StPO, 8. Aufl. 2019, § 261.



h. ihre Glaubhaftigkeit. Insoweit muss das Tatgericht jede Aussage unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls selbst würdigen.

b) „gelbe“ Fälle

Eine Einordnung als „gelb“ erfolgte für diejenigen Fälle, bei denen weder zumindest ein Anfangsverdacht für eine auftragsbezogene Straf- oder Ordnungswidrigkeit vorlag, noch ein sonstiges untersuchungsgegenständliches Fehlverhalten zur Überzeugung der Untersuchungsführer nach den vorstehend geschilderten Maßstäben erfüllt war. Dabei handelt es sich typischerweise um Sachverhaltskonstellationen, bei denen aus Sicht der Untersuchungsführer ein solches Fehlverhalten zwar theoretisch möglich erschien, sich dies aber nach den vorstehend skizzierten Beurteilungsmaßstäben auf der Grundlage der vorhandenen Informationen nicht mit der erforderlichen Gewissheit feststellen ließ.

c) „grüne“ Fälle

Als „grün“ wurden schließlich diejenigen Fälle eingeordnet, bei denen sich der Vorwurf eines untersuchungsgegenständlichen Fehlverhaltens durch Herrn Prof. Dr. Dr. Homolka und/oder dessen Ehemann auf Grundlage der zur Verfügung stehenden Informationen nicht bestätigt hat. Dabei handelt es sich um Fälle, in denen sich entsprechende Vorwürfe überhaupt nicht bestätigen ließen, entweder weil sie offensichtlich unzutreffend waren oder weil sich hierfür nach Einschätzung der Untersuchungsführer überhaupt keine fundierten Anhaltspunkte auffinden ließen.

II. Ergebnis der Einzelfallbewertung

1. Fehlverhalten von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka

Die Auswertung sämtlicher Erkenntnisquellen ergab – unter Vorbehalt einer abschließenden Bewertung seiner Stellungnahme vom 04.12.2022 – insgesamt 45 konkrete, objektivierbare Vorgänge, die Vorwürfe gegen Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka zum Gegenstand hatten.

a) Stellungnahme von Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka

Bis zum ursprünglichen Abschluss der Bewertung der mutmaßlichen Sachverhalte und der Erstellung der Executive Summary am 28.11.2022 ging den Untersuchungsführern eine Stellungnahme von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka trotz mehrfacher Ankündigung nicht zu. Erst im Anschluss daran, am Sonntag, 04.12.2022 um 20:23 Uhr (bzw. 20:33 Uhr per beA), ging im Sekretariat der Untersuchungsführer eine E-Mail des Rechtsanwalts ein, mit welcher eine Stellungnahme für Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka samt Anlagen übersandt wurde (s. dazu unter B. II. 4.a) (2)).

In dieser Stellungnahme bezeichnet sein Rechtsanwalt die Vorwürfe gegen Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka zusammenfassend als substanz- und haltlos; es fehle insbesondere an hinreichenden Beweistatsachen. Deshalb dürften die Vorwürfe bereits nicht der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Unter anderem rügt der Rechtsbeistand von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka, dass es keinen schriftlichen Auftrag für das Gutachten der Untersuchungsführer gebe, dem sich die zu untersuchenden Einrichtungen ebenfalls schriftlich unterworfen hätten und der Gegenstand und Umfang der Untersuchung klar umreißt. Es gebe auch kein Ermittlungsverfahren gegen seinen Mandanten.

Außerdem sei äußerst bedenklich, dass sich die Untersuchungsführer zur Ermittlungsbehörde aufschwingen und in weiten Teilen interne Gegebenheiten und zwischenmenschliche Beziehungen bewerten würden, die juristisch keinerlei Relevanz hätten. Es sei unklar, warum die Untersuchungsführer die Kompetenz dafür haben sollten, zu untersuchen, ob Fälle von Machtmissbrauch und Diskriminierung in den untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen vorlägen. Daher erfolge die Untersuchung vollkommen willkürlich anhand von den Untersuchungsführern definierten Begrifflichkeiten.

Für die Veröffentlichung des Untersuchungsberichts bestehe außerdem keine besondere Dringlichkeit, die eine Veröffentlichung des Untersuchungsergebnisses ohne die Berücksichtigung der Stellungnahme seines Mandanten rechtfertigen würde.

Der Rechtsanwalt von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka geht in der Stellungnahme außerdem im Detail auf die diesem von den Untersuchungsführern im Einzelnen gestellten Fragen ein. Insgesamt rügt der Rechtsanwalt dabei insbesondere jeweils mangelnde hinreichende Beweistatsachen, die in den meisten Fällen bereits eine Verdachtsäußerung als unzulässig erscheinen ließen. Darüber hinaus bestreitet er jegliches Fehlverhalten seines Mandanten.

Nach erster cursorischer Durchsicht dieser Stellungnahme ergeben sich hieraus im Hinblick auf die festgestellten Ergebnisse nach Auffassung der Untersuchungsführer keine Änderungen.

Berücksichtigt wurde außerdem die generelle Position von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen, da er diese – bezogen auf den Bericht der Untersuchungskommission der Universität Potsdam vom 27.10.2022 und die schriftliche Anhörung der hiesigen Untersuchungsführer vom 19.10.2022 – in einem Interview mit der Wochenzeitung Die ZEIT, abgedruckt am 27.10.2022, kundgetan hat. Die wesentlichen Aussagen lassen sich wie folgt zusammenfassen; in Gänze ist das Interview online abrufbar.¹⁶

In dem Interview äußerte Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka bezogen auf die Vorwürfe des Machtmissbrauchs und der Ämterhäufung, dass Machtgebrauch noch kein Machtmissbrauch sei. Er erwarte von Mitarbeitern, dass sie vertrauensvoll zusammenwirken und loyal sind. Dabei überschreite er keine ethischen oder rechtlichen Grenzen. Er habe niemals alleine über Karrieren entschieden, vielmehr seien dies stets Gremienentscheidungen gewesen. Angesprochen auf ein von Studierenden geäußertes „Klima der Angst“ erklärte er, dass es für Angst keinen rationalen Grund gegeben habe.

In Bezug auf die Häufung der Vorwürfe erklärte er, dass alle Vorwürfe praktisch auf den ersten Vorwurf zurückgingen. Hiernach solle er vertuscht haben, dass sein Lebenspartner, der auch am Abraham Geiger Kolleg arbeitete, einen pornographischen Clip an einen Studenten versendet habe. Erfahren habe er davon aber erst, nachdem der Vorfall bei der Polizei angezeigt worden war. Die staatsanwaltlichen Ermittlungen gegen seinen Ehemann, der deshalb auch arbeitsrechtlich abgemahnt worden sei, seien wegen Geringfügigkeit eingestellt worden. Dennoch hätten diese Umstände letztlich eine Eigendynamik entwickelt. Er empfinde das Ganze als Kampagne, um ihm zu schaden.

Angesprochen auf die schriftliche Anhörung der hiesigen Untersuchungsführer vom 19.10.2022¹⁷ gab er an, dass keiner der von der ZEIT im Interview beispielhaft wiedergegebenen Vorwürfe zuträfe.

¹⁶ Bei Zeit Online veröffentlicht am 26.10.2022 (<https://www.zeit.de/2022/44/walter-homolka-vorwuerfe-macht-missbrauch-sexuelle-belaestigung>).

¹⁷ Siehe unter B. II. 4. a) (2).

Schließlich betonte er, dass es „*schon eine Umkehrung des Rechtsstaatsprinzips*“ sei, dass er immer wieder seine Unschuld beweisen müsse.

b) Zusammenfassende Bewertung

Unter Berücksichtigung der unter D. I. 2. dargestellten Maßstäbe, der von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka in dem Interview mit der ZEIT geäußerten Stellungnahme sowie einer ersten kursorischen Prüfung seiner Stellungnahme vom 04.12.2022 identifizierten die Untersuchungsführer 14 Vorgänge als „rote“ Fälle. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl der Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka betreffenden konkreten, objektivierbaren Vorgänge von etwa 31 %.

Innerhalb der „roten“ Fälle stellten die Untersuchungsführer – unter Vorbehalt einer abschließenden Bewertung seiner Stellungnahme vom 04.12.2022 – einerseits zum Teil mehrere Anknüpfungspunkte für Fehlverhaltensweisen fest. Andererseits lagen nach ihrem Dafürhalten zum Teil gleichzeitig mindestens ein Anfangsverdacht für eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit und ein Machtmissbrauch und/oder eine Diskriminierung vor. Vor diesem Hintergrund konnten die Untersuchungsführer 23 Fehlverhaltensweisen identifizieren.

Mindestens ein Anfangsverdacht für eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit lag nach Einschätzung der Untersuchungsführer neun Mal vor. Hierbei handelte es sich in einem Fall um mindestens den Anfangsverdacht einer Vorteilsannahme (§ 331 Abs. 1 StGB), in drei Fällen um mindestens den Anfangsverdacht einer Nötigung (§ 240 Abs. 1 StGB), in einem Fall um mindestens den Anfangsverdacht einer versuchten Nötigung (§§ 240 Abs. 1 u. 3, 22 StGB), in einem Fall um mindestens den Anfangsverdacht einer Verleumdung (§ 187 StGB), in zwei Fällen um mindestens den Anfangsverdacht einer Beleidigung (§ 185 StGB) und in einem Fall um mindestens den Anfangsverdacht einer Ordnungswidrigkeit nach der DSGVO in Verbindung mit dem BDSG. Sämtliche Straftatbestände haben Bezug zu den Untersuchungsgegenständen des Machtmissbrauchs bzw. der Diskriminierung. In den meisten Fällen stehen einer Strafverfolgung Verfolgungshindernisse (Verjährung oder fehlender Strafantrag) entgegen.

Zudem lag zur Überzeugung der Untersuchungsführer elf Mal ein Machtmissbrauch und drei Mal eine Diskriminierung unterhalb der Schwelle des Strafrechts vor.

Eine ausführliche Darstellung der „roten“ Fälle einschließlich einer abschließenden Bewertung der Stellungnahme von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka vom 04.12.2022 wird im umfassenden Untersuchungsbericht erfolgen.

2. Fehlverhalten des Ehemanns

Die Auswertung sämtlicher Erkenntnisquellen ergab – unter Vorbehalt einer ggf. noch eingehenden Stellungnahme – insgesamt 13 konkrete, objektivierbare Vorgänge, die Vorwürfe gegen den Ehemann zum Gegenstand hatten.

a) Stellungnahme des Ehemanns

Eine schriftliche Stellungnahme des Ehemanns ging den Untersuchungsführern bis zum 06.12.2022 um 18:00 Uhr nicht zu (s. dazu unter B. II. 4. a) (1)).

b) Zusammenfassende Bewertung

Von den insgesamt 13 Vorgängen qualifizierten die Untersuchungsführer – unter Vorbehalt einer ggf. noch eingehenden Stellungnahme – nach den unter D. I. 2. dargestellten Maßstäben neun Vorgänge als „rote“ Fälle. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl der den Ehemann betreffenden konkreten, objektivierbaren Vorgänge von etwa 69 %.

Innerhalb der „roten“ Fälle stellten die Untersuchungsführer – unter Vorbehalt einer ggf. noch eingehenden Stellungnahme – einerseits zum Teil mehrere Anknüpfungspunkte für Fehlverhaltensweisen fest. Andererseits lagen auf dieser Grundlage nach ihrem Dafürhalten zum Teil gleichzeitig mindestens ein Anfangsverdacht für eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit und ein Machtmissbrauch und/oder eine Diskriminierung vor. Auf Grundlage der gutachterlich festgestellten Anknüpfungstatsachen konnten die Untersuchungsführer 25 Fehlverhaltensweisen identifizieren.

Mindestens ein Anfangsverdacht für eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit lag nach Einschätzung der Untersuchungsführer zwei Mal vor. Hierbei handelte es sich in zwei Fällen um mindestens den Anfangsverdacht der Verbreitung pornographischer Inhalte (§ 184 Abs. 1 StGB), mithin ein Delikt mit Sexualbezug. Bei einem dieser Fälle handelt es sich um denjenigen Fall,

der bereits Gegenstand von Ermittlungen der Staatsanwaltschaft Berlin war. Die Staatsanwaltschaft Berlin hat das Ermittlungsverfahren nach § 153 StPO eingestellt.¹⁸ In dem anderen Fall steht einer Strafverfolgung ein Verfolgungshindernis entgegen.

Zudem lag zur Überzeugung der Untersuchungsführer acht Mal ein Machtmissbrauch und 15 Mal eine Diskriminierung unterhalb der Schwelle des Strafrechts vor.

Eine ausführliche Darstellung der „roten“ Fälle einschließlich der Bewertung einer ggf. noch eingehenden Stellungnahme des Ehemanns wird im umfassenden Untersuchungsbericht erfolgen.

¹⁸ Siehe dazu unter B. II. 3. c) (3).



E. Ursachenanalyse

I. Vorbemerkung

Weiterer Bestandteil des Untersuchungsauftrags ist es, Ursachen für das zur Überzeugung der Untersuchungsführer festgestellte Fehlverhalten zu ermitteln, um auf dieser Grundlage zukunftsgerichtete Handlungsempfehlungen aussprechen zu können, mit denen sich eine Wiederholung solchen Verhaltens künftig vermeiden lässt.

Eine Ursachenanalyse kann hierbei allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Gerade wenn mehrere Institutionen und Personen vom Untersuchungsgegenstand umfasst sind, führt dies häufig dazu, dass sich – wie auch im vorliegenden Fall – schwer zu durchschauende, insbesondere persönliche Verflechtungen bilden, die Außenstehende kaum überblicken und die in gewisser Weise ein „Eigenleben“ entwickeln können. Da Ursachen auch verknüpft miteinander auftreten können und sich offen häufig nur „Symptome“ einzelner Ursachen zeigen, ist es nicht möglich, die Ursachen allumfassend und abschließend darzustellen.

Gleichwohl konnten die Untersuchungsführer folgende wesentliche Ursachen für das Fehlverhalten identifizieren:

1. Personale Ursachen

Personale Ursachen sind hierbei solche, die nach der Einschätzung der Untersuchungsführer konkret in den handelnden Personen und deren Entscheidungen oder Handlungen begründet liegen. Namentlich wurden insbesondere folgende Ursachen identifiziert:

a) Persönliches Fehlverhalten

Eine wesentliche Ursache für das Entstehen der von den Untersuchungsführern ermittelten Probleme an den untersuchungsgegenständlichen Institutionen ist das zur Überzeugung der Untersuchungsführer festgestellte persönliche Fehlverhalten von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka in seiner Funktion als Führungsperson bzw. Person mit großem Einfluss. Durch das Vorleben dieses Fehlverhaltens wurde zum einen die Grundlage für eine generelle Akzeptanz hinsichtlich möglichen Fehlverhaltens auch anderer Personen geschaffen und zum anderen Kritik an diesem Fehlverhalten verhindert. Durch die nach Auffassung der Untersuchungsfüh-

rer so entstandene „Fehlverhaltenskultur“ bildeten sich Freiräume für unrechtmäßige Entscheidungen, gegen die sich aufgrund der entstandenen Akzeptanz kein nach außen wahrnehmbarer Widerstand regte. Dies schuf nach dem Dafürhalten der Untersuchungsführer eine Machtposition von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka, aus welcher heraus willkürlich erscheinende Entscheidungen getroffen und Einflüsse geltend gemacht werden konnten, ohne dass Konsequenzen zu befürchten waren.

b) Ämterhäufung

Auch durch eine Häufung von zum Teil inkompatiblen Ämtern verschaffte sich Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka eine einflussreiche Position, da er so in der Lage war, Geschicke anderer in vielerlei Hinsicht, namentlich etwa in finanzieller, personeller oder persönlicher Hinsicht, zu steuern und zu kontrollieren. Durch Ämter in verschiedenen Institutionen entstand zum einen eine Informationskumulation über einzelne Personen oder Sachverhalte, die ihm die Möglichkeit verschaffte, diese Informationen zur Durchsetzung eigener Interessen oder gegen Personen oder Institutionen zu verwenden. Zum anderen war eine Einflussnahme auf den Lebens- und/oder Karriereweg einzelner Personen möglich, da Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka durch die in seiner Person vereinten Ämter in den verschiedenen Institutionen faktisch nahezu alle Bereiche des liberaljüdischen Lebens abdeckte. Überdies verschafften ihm die Ämter ein überlegenes Wissen in Bezug auf die Strukturen und die Verflechtungen der einzelnen Institutionen, die von Dritten – wenn überhaupt – nur schwer zu durchschauen waren.

c) Schaffen von Abhängigkeiten auf Personalebene

Seine einflussreichen Positionen in den untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen ermöglichten es Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka zudem, Personalentscheidungen selbst zu treffen oder jedenfalls maßgeblichen Einfluss hierauf zu nehmen. Es bestehen nach Auffassung der Untersuchungsführer gewichtige tatsächliche Anhaltspunkte, dass er eine kritiklose Befolgung seiner Anweisungen durch unmittelbar oder mittelbar angedrohte Kündigungen durchzusetzen versuchte, auch wenn er dies bestreitet (vgl. Teil D. II.1. a)). Hierdurch konnten ein Netz von Abhängigkeiten und eine „Kultur der Angst“ unter den Mitarbeitenden und sonstigen Angehörigen der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen geschaffen werden, die nach dem Eindruck der Untersuchungsführer auch in Gremienentscheidungen handlungsbestimmend waren. Innerhalb der Belegschaften entstand nach dem Befund der Untersuchungsführer zum Teil eine Atmosphäre, in welcher Kritik aus Angst vor Repressalien nicht ausgesprochen wurde, sondern den (antizipierten) Vorstellungen von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr.

Homolka Folge geleistet wurde. Die durch sein eigenes Fehlverhalten entstandene Fehlerkultur wurde hierdurch noch perpetuiert.

d) Schaffen von Abhängigkeiten auf Studierendenebene

Die mit der Ämterhäufung einhergehende Informationsgewinnung einerseits und Einflussnahmemöglichkeit andererseits schufen auch im Verhältnis zu Studierenden eine Abhängigkeit von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka. Durch die einflussreichen Positionen in den untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen hatte er faktisch die Möglichkeit, den gesamten Karriereweg der Studierenden zu kontrollieren. Dies führte zum einen dazu, dass Kritik und negative Erfahrungen im Studium – so etwa potenziell auch mit dem Ehemann von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka – aus Sorge vor negativen Konsequenzen von den Studierenden meist nicht offenbart wurden. Zum anderen wurde durch die Abhängigkeit eine teils bedingungslose Gefolgschaft erreicht, die sich auch nach dem Studium und der Ordination – etwa in verschiedenen Gremien – fortsetzte. Die Möglichkeiten der Einflussnahme durch Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka wurden hierdurch noch erweitert.

2. Organisatorische/strukturelle Ursachen

Organisatorische bzw. strukturelle Ursachen sind solche, die in einer mangelnden Organisation und/oder lückenhaften Regularien zu erblicken sind. Hierbei stehen insbesondere folgende Ursachen für das durch die Untersuchungsführer festgestellte Fehlverhalten im Fokus:

a) Fehlende Compliance-Kultur

Maßgebliche organisatorische/strukturelle Ursache für dieses Fehlverhalten ist das Fehlen einer Compliance-Kultur in den untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen. Während einzelne der Einrichtungen jedenfalls nach dem Kenntnisstand der Untersuchungsführer über keinerlei Compliance-Vorgaben verfügten, hielten andere zwar schriftliche Regularien vor, diese waren jedoch vielfach entweder unvollständig oder – mangels Befolgung – ineffektiv. Dies schuf ein erhebliches Missbrauchspotenzial, weil potenzielles Fehlverhalten einerseits nur schwer erkannt wurde und Betroffene sich andererseits mangels Vertrauen in den Umgang der jeweiligen Institution mit Beschwerden meist nicht offenbarten.

b) Keine effektiven Kontrollinstanzen

Festzustellen war, dass in der überwiegenden Zahl der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen Kontrollinstanzen entweder gänzlich fehlten oder vorhandene Kontrollinstanzen – insbesondere aus den o. g. Gründen – überwiegend ineffektiv waren. Dies schuf den nötigen Raum für das auf Grundlage der ermittelten mutmaßlichen Sachverhalte festgestellte Fehlverhalten von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka, da willkürliche Entscheidungen und Einflussnahmen zum Teil gar nicht erst erkannt, jedenfalls aber nicht verhindert wurden. Erst recht musste er nicht mit Konsequenzen rechnen. Das für die Aufarbeitung von Problemen erforderliche Vertrauen von Studierenden, Mitarbeitenden und sonstigen Angehörigen der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen konnte somit nicht aufgebaut werden.

c) Gremien mit unklarer Funktion/Besetzung von Gremien mit abhängigen Personen

Die Untersuchungsführer stellten überdies fest, dass in den untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen zum einen verschiedene Gremien existierten, die faktisch keine oder jedenfalls nicht die zugewiesene Funktion ausübten. Zum anderen waren Gremien häufig mit Personen besetzt, die ihrerseits in einem Abhängigkeitsverhältnis zu Herrn Prof. Dr. Dr. Homolka standen und dessen Vorstellungen nach dem Befund der Untersuchungsführer daher unkritisch umsetzten. Dies schuf die Möglichkeit, faktisch von Einzelpersonen – meist von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka – getroffene Entscheidungen zu verschleiern und ihnen als vermeintliche Kollegialentscheidungen zu einer vermeintlich höheren Legitimation zu verhelfen. Hierdurch wurden sowohl intern als auch gegenüber externen Personen und Institutionen ordnungsgemäße Entscheidungsstrukturen und -abläufe suggeriert, die tatsächlich oftmals nicht vorhanden waren. Dies eröffnete ein erhebliches Missbrauchspotenzial, da getroffene Entscheidungen aufgrund der vermeintlichen Legitimation gar nicht erst hinterfragt wurden oder ein Vorgehen gegen diese aufgrund undurchsichtiger Strukturen und Verantwortlichkeiten häufig aussichtslos erschien oder gewesen wäre.

d) Fehlende objektivierbare Voraussetzungen für die Ordination/Investitur

Als eine weitere elementare Ursache für die entstandene Machtfülle von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka konnten die Regelungen zur Ordination/Investitur am Abraham Geiger Kolleg identifiziert werden. Nach den dortigen Regularien ist die Ordination/Investitur neben

dem Abschluss der praktischen Ausbildung von „Vertrauen in die Persönlichkeit der Absolventin bzw. des Absolventen“ abhängig. Der Umstand, dass es sich hierbei de facto um eine nicht objektivierbare Voraussetzung handelt, schafft enormes Missbrauchspotenzial, da getroffene Entscheidungen letztlich nicht kontrollierbar und daher nicht justiziabel sind. Die den Untersuchungsführern offenbarte Sorge von Studierenden, im Falle des Ungehorsams gegenüber Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka das für die Ordination/Investitur erforderliche „Vertrauen“ zu verlieren, führte einerseits zur Vertiefung des Abhängigkeitsverhältnisses und andererseits zur Aufrechterhaltung der Fehlerkultur, da Kritik aus Angst vor Konsequenzen oftmals nicht offenbart wurde.

e) Überschaubarer Personenkreis

Den Untersuchungsführern offenbarte sich frühzeitig, dass das liberale Judentum in Deutschland und insbesondere die Studierenden in den untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen einen sehr überschaubaren Personenkreis umfassen. Anonymität unter den einzelnen Personen ist daher kaum möglich oder aufrecht zu erhalten, was sowohl für den beruflichen als auch für den privaten Lebensbereich gilt. Die geschilderte Drucksituation für Studierende, Mitarbeitende und sonstige Angehörige der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen wird hierdurch noch verstärkt. Die Folge ist wiederum vielfach Gehorsam und Abhängigkeit. Interne oder externe Beschwerden waren infolgedessen letztlich nicht zu befürchten.

f) Informeller Umgang mit Studierenden

Nach den Feststellungen der Untersuchungsführer herrschte zwischen den Studierenden und den Lehrpersonen überwiegend ein eher informeller Umgang, was teilweise zu einer fehlenden professionellen Distanz führte. Personen, die über das berufliche Fortkommen zu befinden hatten, erlangten hierdurch oftmals Informationen aus dem privaten Lebensbereich der Studierenden. Zudem sank die Hemmschwelle, Kontakte auch auf privatem Weg herzustellen. Die Folge war eine Vermischung zwischen privater und beruflicher Ebene, die die Hemmschwelle zur Beschwerde über negative Erfahrungen noch erhöhte.

F. Handlungsempfehlungen

I. Vorbemerkung

Compliance und (Corporate) Governance haben sich in den letzten Jahren zu tragenden Säulen von Unternehmen und sonstigen Einrichtungen entwickelt. Während Compliance im Wesentlichen das Einhalten von Gesetzen und Regelwerken meint, geht der Begriff Governance darüber hinaus und bezieht u.a. das Befolgen anerkannter Standards und selbstgesetzter Richtlinien mit ein. Es handelt sich um grundlegende Maßstäbe, an denen sich Einrichtungen messen lassen müssen und die auch in der Rechtsprechung anerkannt sind. Auch die untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen sind zur Schaffung und Einhaltung von Compliance-Strukturen angehalten. Den Untersuchungsführern ist aus öffentlich zugänglichen Quellen und freiwillig bereitgestellten Unterlagen bekannt, dass mehrere dieser Einrichtungen in der Vergangenheit bereits dahingehende Maßnahmen ergriffen haben. Gleichwohl hat die Untersuchung teils elementare Defizite in diesem Bereich zu Tage gefördert. Zum Teil fehlten wesentliche Compliance-Strukturen, zum Teil waren die existierenden Strukturen ineffektiv.

Angesichts dessen geben die Untersuchungsführer folgende Empfehlungen, um das im Raum stehende Fehlverhalten künftig zu vermeiden:

II. Schaffung einer Compliance-Kultur

1. Tone from the Top

Die untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen bedürfen einer Führung, die Compliance ernst nimmt und regeltreues Verhalten selbst „lebt“. Bildlich hierfür steht der sog. „Tone from the Top“. Der „Tone from the Top“ ist Grundvoraussetzung einer effektiven Compliance-Kultur. Er besagt, dass regelkonformes Verhalten von der Unternehmensführung tatsächlich gelebt und Fehlverhalten konsequent geahndet werden muss. Der Führung kommt insoweit eine elementare Vorbildfunktion zu. Erweckt sie den Eindruck, Compliance nicht ernst zu nehmen, wird Fehlverhalten ignoriert, geduldet oder von der Führung sogar selbst begangen, werden sich auch Angehörige der Einrichtungen nicht an etwaig aufgestellte Regeln halten und festgestelltes Fehlverhalten nicht melden.

Wichtigster Bestandteil eines effektiven und glaubwürdigen „Tone from the Top“ ist die Übernahme einer Vorbildfunktion durch Führungspersonen. Nur wenn diese sich selbst rechtlich

und ethisch korrekt verhalten, kann eine Compliance-Kultur geschaffen werden, die auf die Angehörigen der Institution ausstrahlt.

Die Untersuchungsführer konnten auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Informationen einen „Tone from the Top“ in den meisten untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen nicht feststellen. Vielmehr gelangten die Untersuchungsführer zu der Auffassung, dass die Führung der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen, meist in Person von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka, selbst Quell von gravierendem Fehlverhalten war. Zur Stellungnahme von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka wird insoweit auf Teil D. II.1. a) verwiesen. Den Untersuchungsführern wurde ein „Klima der Angst“ und der Einschüchterung beschrieben, das Betroffene lange Zeit von der Meldung von Fehlverhalten abgehalten habe. Personen, die selbst durch rechtlich und/oder ethisch verwerfliches Verhalten auffallen, sind mit Blick auf einen effektiven und glaubwürdigen „Tone from the Top“ für die Führung von Einrichtungen ungeeignet.

2. Einführung eines effektiven Verhaltenskodex

Die Schaffung einer Compliance-Kultur setzt die Einführung, Bekanntmachung und Kontrolle eines Verhaltenskodex („Code of Conduct“) voraus, der die gemeinsamen Werte, die für ein friedliches Miteinander essenziell sind und denen man sich verbunden fühlt, für alle verbindlich fest schreibt.

An der School of Jewish Theology existiert ein Verhaltenskodex in Form der „Richtlinie für fairen und respektvollen Umgang sowie den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und Studienort School of Jewish Theology an der Universität Potsdam“. ¹⁹ Diese Richtlinie, die Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka nach eigenem Bekunden als geschäftsführender Direktor der School of Jewish Theology eingeführt hat (siehe Teil D. II.1. a)), findet ausweislich ihres § 1 sowohl auf eigene Angehörige als auch auf Angehörige des Abraham Geiger Kollegs und des Zacharias Frankel Colleges Anwendung, die Tätigkeiten an der School of Jewish Theology ausüben. Zudem verfügen auch die beiden Rabbinerkollegs über ähnliche Regularien. Auch das

¹⁹ https://www.juedischetheologie-unipotsdam.de/fileadmin/projects/juedische-theologie/images/Allgemein/Verhalten_scodex_SoJT_Lesefassung.pdf (Stand: 06.12.2022).



Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerk hat Kommunikations-, Präventions- und Verhaltensstandards niedergelegt und veröffentlicht.²⁰ Ob die weiteren untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen ebenfalls über einen Verhaltenskodex verfügen, ist den Untersuchungsführern nicht bekannt.

Im Rahmen der Untersuchung wurde allerdings deutlich, dass unabhängig davon, ob an den Einrichtungen überhaupt ein Verhaltenskodex existierte, Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zur Gewährleistung eines respektvollen Umgangs miteinander und der Wahrung der sexuellen und persönlichen Integrität nach Auffassung der Untersuchungsführer oft nicht eingehalten worden zu sein scheinen. Auch hierdurch kam es mutmaßlich zu vielfältigen Grenzüberschreitungen gegenüber Mitarbeitenden, Studierenden und sonstigen Angehörigen einzelner Einrichtungen. Die Schaffung einer Compliance-Kultur erfordert insoweit nicht nur die Einführung noch nicht bestehender, sondern auch die Überarbeitung und Durchsetzung der geltenden Regularien.

3. Maßnahmen zur Vorbeugung von Interessenkonflikten und willkürlichen Entscheidungen

Ein effektives Compliance-System setzt auch Maßnahmen zur Vorbeugung von Interessenkonflikten und willkürlichen Entscheidungen voraus. Hierdurch wird einerseits sichergestellt, dass Interessenkonflikte und sachfremde Erwägungen von Entscheidungsträgern frühzeitig erkannt und verhindert werden können. Andererseits tragen derartige Maßnahmen dazu bei, etwaige Zweifel an der Legitimität einer getroffenen Entscheidung auszuräumen. Insoweit wird dadurch sowohl Sicherheit für die Entscheidungsträger als auch für die von den Entscheidungen Betroffenen geschaffen.

Wichtigste Maßnahme ist hierbei die Festlegung und Einhaltung eines Mehr-Augen-Prinzips für alle wesentlichen Entscheidungen, insbesondere für Personal-, Studien- und Mitgliedsentscheidungen sowie Vertragsschlüsse mit Geschäftspartnern bzw. anderen Unternehmen.

²⁰ https://www.eles-studienwerk.de/wp-content/uploads/2022/09/Kommunikation_Praevention_Verhalten_20221605.pdf (Stand: 06.12.2022).



Den den Untersuchungsführern vorliegenden Unterlagen der einzelnen Institutionen ist zu entnehmen, dass entsprechende Regelungen zwar zum Teil bereits vorhanden sind, aber oftmals nicht befolgt worden zu sein scheinen. So wurde den Untersuchungsführern beispielsweise von der Vergabe von Stellen aus sachwidrigen Erwägungen oder von der Beendigung von Arbeits- oder Studienverträgen aus willkürlichen Motiven, etwa wegen persönlichen Differenzen mit Ehepartner*innen/Lebensgefährt*innen der Betroffenen, berichtet. Zur Stellungnahme von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka wird insoweit auf Teil D. II.1. a) verwiesen. Unabhängig davon, ob sich diese Vorwürfe im Einzelnen bestätigen, führen Alleinentscheidungen, bei denen Interessenkonflikte und Willkür im Raum stehen, zu einem Klima des Misstrauens, das für einen respektvollen Umgang miteinander abträglich ist.

4. Null-Toleranz-Politik/Umgang mit Missständen

Zur Schaffung einer Compliance-Kultur zählen auch eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Fehlverhalten und ein ordnungsgemäßer Umgang mit Missständen. „Null Toleranz“ bedeutet in diesem Zusammenhang nicht, dass auch kleinste Regelverstöße zwingend mit Sanktionen belegt werden müssen. Entscheidend ist vielmehr, dass auch weniger gravierende Verstöße oder Missstände offen angesprochen, sachgerecht aufgeklärt und ggf. mit angemessenen Konsequenzen geahndet bzw. abgestellt werden. Nur auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass nach einem Fehlverhalten wieder Rechtsfrieden eintritt und bei den Angehörigen der Einrichtungen das Vertrauen in einen ordnungsgemäßen Umgang mit negativen Erfahrungen geschaffen oder wiederhergestellt wird. Ob und wenn ja, welche Konsequenzen im Falle eines festgestellten Fehlverhaltens angemessen sind, hängt dabei vom Einzelfall ab. In Betracht kommen eine bloße Konfrontation der non-compliant handelnden Person mit dem Vorwurf, eine Ermahnung, eine Abmahnung bis hin zur Kündigung oder – in schwerwiegenderen Fällen – ggf. auch die Erstattung einer Strafanzeige.

Die Umsetzung einer Null-Toleranz-Politik setzt ein konsequentes und schnelles Handeln bei gemeldetem Fehlverhalten voraus – und zwar unabhängig von der Stellung der beschuldigten Person.

Den Untersuchungsführern sind nur wenige Fälle bekannt geworden, in denen Betroffene ein Fehlverhalten gemeldet oder auf Missstände hingewiesen haben. Ein wesentlicher Grund dafür dürfte darin gelegen haben, dass sich die Vorwürfe in der Regel gegen die Führungsperso-

nen der jeweiligen Einrichtungen selbst richteten und man einer ordnungsgemäßen Aufklärung somit offenbar kein Vertrauen schenkte. In den wenigen Fällen, in denen Missstände offen kommuniziert wurden, wurde den Untersuchungsführern zudem von unangemessenen Reaktionen, etwa der Drohung mit der Beendigung des Studiums oder mit negativen Personalentscheidungen, berichtet. Zur Stellungnahme von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka wird insoweit auf Teil D. II.1. a) verwiesen.

5. Kommunikation

Wesentliche Voraussetzung für die Schaffung einer Compliance-Kultur sind ferner ein öffentliches Bekenntnis zu definierten Werten und eine Kommunikation sämtlicher, damit einhergehender Maßnahmen. Nur durch Information kann ein Bewusstsein für Compliance geschaffen werden.

Obwohl an einzelnen untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen zum Teil bereits Verhaltenskodizes existieren, besteht nach Auffassung der Untersuchungsführer meist kein Bewusstsein für Compliance. Ansprechpartner für die Meldung von Fehlverhalten oder die Verfahrensabläufe scheinen nicht hinlänglich bekannt zu sein.

III. Effektive Kontrolle, Transparenz und Dokumentation

Die Einhaltung von Regeln muss einer effektiven Kontrolle unterworfen sein. Diese setzt interne und externe Kontrollmechanismen voraus, die zur Aufdeckung von Regelverstößen beitragen und ggf. eine Sanktionierung ermöglichen. Hierbei muss sichergestellt werden, dass eine Kontrolle ohne Ansehen der Person erfolgt und mithin auch die Führungspersonen einer Einrichtung erfasst werden. Gegenstand einer effektiven Kontrolle ist dabei stets ein transparentes und im Sinne der Nachprüfbarkeit dokumentiertes Vorgehen.

Hierbei sind folgende Maßnahmen essenziell:

1. Interne Kontrolle

Eine effektive Kontrolle der Einhaltung von Regeln setzt zunächst die Schaffung interner Kontrollmechanismen voraus.

Wesentliche Ursache für das gegenständliche Fehlverhalten ist nach Auffassung der Untersuchungsführer der Umstand, dass Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka in den meisten der untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen jedenfalls zeitweise eine leitende Funktion inne oder – dies gilt für die Allgemeine Rabbinerkonferenz – offenbar auch ohne Ausübung eines Leitungsamtes enormen Einfluss hatte. Durch diese Ämterhäufung reichte sein Einfluss nach Einschätzung der Untersuchungsführer so weit, dass er die Möglichkeit hatte, die Karriere von Rabbiner*innen zu zerstören oder ihr jedenfalls nachhaltig zu schaden. Zur Stellungnahme von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka wird insoweit auf Teil D. II. 1. a) verwiesen. Der Machtfülle von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka standen nach dem Dafürhalten der Untersuchungsführer keine effektiven Kontrollmechanismen zur Vermeidung willkürlicher Entscheidungen gegenüber.

2. Hinweisgebersystem/Ombudsperson

Weiterer Bestandteil einer effektiven Kontrolle ist die Implementierung eines Systems zur Meldung von Fehlverhalten. Dies kann durch die Einrichtung eines Hinweisgebersystems und/oder durch die Benennung von Ombudspersonen erfolgen.

Hinweisgebersysteme werden in der Regel als interne Anlaufstellen in der Einrichtung implementiert. Betroffene erhalten hierdurch die Möglichkeit, Fehlverhalten und Missstände anonym und ohne Angst vor Konsequenzen mitzuteilen. Ausgestaltet werden können Hinweisgebersysteme u. a. durch die Errichtung von Briefkästen, die Einrichtung von Telefonhotlines oder in digitaler Form.

Als Ombudspersonen werden üblicherweise externe Personen beauftragt. In der Regel handelt es sich hierbei um Rechtsanwält*innen, die für diese Tätigkeit spezielle Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme einrichten. Sie sind in der Lage, erhaltene Hinweise zugleich auch rechtlich zu bewerten und an die Ansprechpartner in der Einrichtung zu kommunizieren. Auch hier muss die Meldung von Fehlverhalten in anonymer Form möglich sein.

Die Systeme können kumulativ oder alternativ eingerichtet werden. Während Hinweisgebersysteme aufgrund der internen Ansiedlung in der Regel kostengünstiger sind, hat die Beauftragung juristisch ausgebildeter Ombudspersonen den Vorteil, dass Hinweise direkt in einen rechtlichen Kontext eingeordnet werden können. Zwar bieten beide Systeme grundsätzlich die Möglichkeit zur anonymen Meldung. Mit Blick auf den überschaubaren Personenkreis in den einzelnen untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen dürfte die Wahrung der Anonymität bei einem internen Hinweisgebersystem aber ggf. Schwierigkeiten bereiten.

Die Untersuchungsführer sind zu der Auffassung gelangt, dass mögliches Fehlverhalten und mögliche Missstände häufig nicht gemeldet wurden, weil – u. a. bedingt durch eigene Erfahrungen in der Vergangenheit oder Erfahrungen Dritter – bei den Betroffenen der Eindruck bestand, dass den Meldungen kein Gehör geschenkt würde oder man sogar Konsequenzen befürchtete. Zur Stellungnahme von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka wird insoweit auf Teil D. II.1. a) verwiesen.

3. Transparenz

Weiterer Bestandteil einer effektiven Kontrolle sind transparente Verfahrensabläufe, die für Außenstehende nachvollziehbar sind und Interessenkonflikte oder sachwidrige Erwägungen aufdecken. Hierzu gehören u. a. die Schaffung und Befolgung objektiver Voraussetzungen für die Aufnahme und den Ausschluss von Mitgliedern und Studierenden sowie für die Ordination bzw. Investitur.

Den den Untersuchungsführern vorliegenden Unterlagen ist zu entnehmen, dass in den einzelnen untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen teilweise bereits Vorschriften über Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten vorhanden sind. Nach dem Eindruck der Untersuchungsführer scheinen diese häufig nicht befolgt worden zu sein, sodass in Satzungen und/oder Gesellschaftsverträgen eigentlich vorgesehene Gremienentscheidungen in der Realität oftmals intransparente Einzelentscheidungen gewesen zu sein scheinen. Nach der Einschätzung der Untersuchungsführer betraf dies auch den Umgang mit Mitgliedern und Studierenden. Zur Stellungnahme von Herrn Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka wird insoweit auf Teil D. II.1. a) verwiesen.

4. Dokumentation

Bestandteil einer effektiven Kontrolle ist schließlich auch die Dokumentation von Vereinbarungen, Entscheidungen und Maßnahmen, da hierdurch zum einen größere Verbindlichkeit und zum anderen die Möglichkeit einer (späteren) Überprüfung geschaffen werden.

Im Rahmen der Untersuchung ergaben sich für die Untersuchungsführer gewichtige Anhaltspunkte dafür, dass Hintergründe für getroffene Entscheidungen sowie Gespräche und Vereinbarungen häufig nicht dokumentiert waren. Dies führte einerseits dazu, dass vielfach Vorgänge nicht nachvollziehbar waren und insofern – ggf. auch unbegründet – von Betroffenen in Zweifel gezogen wurden. Andererseits hat dies zur Folge, dass eine nachträgliche Überprüfbarkeit – so etwa auch im Rahmen der gegenständlichen Untersuchung – nicht (mehr) möglich ist.

IV. Zusammenfassende Bewertung

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass in den einzelnen untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen zwar Regelungen existieren, die Fehlverhalten unterschiedlichster Natur verhindern sollen und hierzu zum Teil grundsätzlich auch (abstrakt) geeignet sind; diese waren allerdings nach Einschätzung der Untersuchungsführer weitestgehend ineffektiv – nicht zuletzt, weil Herr Rabbiner Prof. Dr. Dr. Homolka nach den Schilderungen zahlreicher Hinweisgeber selbst Quell von gravierendem Fehlverhalten war, was er selbst allerdings bestreitet.²¹

Jenseits der Einrichtung effektiver „klassischer“ Compliance- und Kontrollsysteme setzt nach Auffassung der Untersuchungsführer ein zukunftsgerichtetes Handeln zur Vermeidung künftigen Fehlverhaltens strukturelle Änderungen voraus. Solange Einrichtungen in privater Hand bzw. sogar in Hand eines Einzelnen oder jedenfalls im wesentlichen Einflussbereich derjenigen Person liegen, die nach Überzeugung der Untersuchungsführer Fehlverhalten selbst ausübt und vorlebt, ist das Abstellen der o. g. Ursachen für die festgestellten Defizite kaum denkbar. Dabei kann es nach Auffassung der Untersuchungsführer nicht ausreichen, Ämter nur ruhen und sie währenddessen von Personen ausüben zu lassen, die gegenüber dem Inhaber des ruhenden Amtes nach dem Befund der Untersuchungsführer faktisch weisungsgebunden oder jedenfalls von diesem abhängig sind bzw. sich ihm „verbunden“ fühlen. Ebenso wenig können die o. g. Probleme nach der Einschätzung der Untersuchungsführer durch eine Übertragung

²¹ Siehe dazu unter D. II.1. a).



von Gesellschaftsanteilen an andere Institutionen oder gar eine bloße Neugründung von Institutionen gelöst werden, sofern diese ebenfalls im Einflussbereich derjenigen Person liegen, von der das gegenständliche Fehlverhalten ausgeht.

Hierdurch können weder Abhängigkeiten aufgelöst und Interessenkollisionen verhindert, noch kann Vertrauen geschaffen bzw. wiederhergestellt werden. Insoweit umfasst ein zukunftsgerichtetes Handeln aus Sicht der Untersuchungsführer denotwendig auch ein „Aufbrechen“ der aktuellen Strukturen bzw. institutionellen Verknüpfungen zwischen den untersuchungsgegenständlichen Einrichtungen.

Köln, den 06.12.2022



Prof. Dr. Björn Gercke
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Strafrecht



Dr. Kerstin Stirner
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Strafrecht