

UniWiND-Online-Symposium 2020

Zusammenfassung und Ergebnisse des Workshop 3: Ombudswesen und Schlichter/innen: Aufgaben, Funktionen und die Rolle von Graduierteneinrichtungen

17.09.2020, 13:00 – 14:15 Uhr

Organisation: Kornelia Ehrlich, Helga Nolte, Viola Gründemann, Nicole Sachmerda-Schulz

Ziele Workshop:

- Nach Erfahrungen des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“ (unabhängiges, von der DFG eingerichtetes Gremium) kommen Betreuungskonflikte sehr häufig vor
- ein Grund liegt in der großen Abhängigkeit insb. Individualpromovierender von ihrem/ihrer Betreuer_in (mehrere Rollen vereinen sich in einer Person: Betreuer, Gutachter, Arbeitgeber)
- gleichzeitig wissen viele Promovierende nicht an wen sie sich wenden können im Konfliktfall (Umfrage 2020 unter Promovierenden an der UL zeigte, dass nur 49 % der Befragten wussten, an wen sie sich im Konfliktfall wenden können)
- an Universitäten und Hochschulen sind Ombudspersonen bzw. Ombudsstellen die wichtigsten Anlaufstellen für Fragen zu Guter Wissenschaftlicher Praxis (GWP) bzw. bei Verdachtsfällen von wissenschaftlichem Fehlverhalten
- bei Konflikten im Kontext von Promotion und Betreuung wird die Zuständigkeit von Ombudspersonen jedoch durchaus kritisch hinterfragt (u.a. ist nicht immer klar, ob ein Regelverstoß gegen GWP vorliegt; Betroffene haben Sorge, eine „Beschwerde“ könne negative Effekte nach sich ziehen)
- nichtsdestotrotz wurden in etlichen Einrichtungen bereits gesonderte Beratungsstellen für die Klärung und Vermittlung in diesen Fällen etabliert. Die strukturelle Einbettung solcher Anlaufstellen sowie deren personelle Besetzung wird allerdings sehr unterschiedlich gehandhabt. Aus diesem Grund griffen wir im Workshop folgende Fragen auf:
 1. Welche good Practice-Modelle gibt es und welche Vor- und Nachteile sollten bei der Einrichtung von Schlichterstellen, die spezifisch bei Konflikten zwischen Promovierenden und Betreuenden vermitteln, bedacht werden?
 2. Welche Kriterien und fachlichen Kompetenzen sind für die Aufgabenwahrnehmung empfehlenswert oder gar notwendig?
 3. Welche Rollen können Graduierteneinrichtungen hierbei spielen?
 4. Wie gestaltet sich der Umgang mit Promovierenden und Postdocs als Whistleblowern?

Vorstellung Helga Nolte

Helga Nolte ist Mediatorin und Coach sowie Trainerin für GWP-Workshops. Seit 2005 ist sie in der Ombudsarbeit tätig, zunächst von 2005 bis 2012 als Leiterin der Geschäftsstelle des Ombudsman für

die Wissenschaft, und seit 2013 als Assistentin des Ombudsgremiums der Universität Hamburg und Leiterin der dortigen Ombudsstelle. Sie ist zudem Mitglied im Netzwerk Forschungsintegrität sowie in dem internationalen Netzwerk „European Network of Research Integrity Offices (ENRIO)“.

Ergebnisse

Strukturen im Ombuds-/Schlichterwesen an deutschen Universitäten

- Uni Kassel: 2 Ombudspersonen für die gesamte Universität
- Uni Jena: Ombudskommission, pro Fakultät 2 Ombudspersonen + unabhängige Beratung an der Graduiertenakademie (GA) mit eigener Schlichtungsstelle; Ombudspersonen für Int. Studierende
- Uni Freiburg: 2 Ombudspersonen + 2 Vertreter_innen (alle Emeriti) + Geschäftsstelle und Beratung bei der GA (2 Personen, beide mit Mediationsausbildung)
- Uni Hohenheim: pro Fakultät 2 Ombudspersonen (Professor_innen) für Promovierende (arbeiten fakultätsübergreifend)
- Uni Leipzig: zentrale Ombudsstelle, mit 7 Ombudspersonen (davon 2 Emeriti), Problem: mehrfach mussten sich Ombudspersonen für befangen erklären; Ernennung von zwei Schlichter_innen; 1 Schlichterperson an der Medizinischen Fakultät
- Uni Hannover: Ombudskommission GwP, Ombudsperson für Studium und Lehre, Schiedsstelle für Konflikte in Promotionsverfahren an der GA (besetzt mit Emeriti und Promovierenden)
- Uni Mainz: 1 Ombudsperson / 1 Stellvertretung
- Uni Trier: 3 Ombudspersonen aus unterschiedlichen Fachbereichen
- Uni Bonn: 1 Ombudsmann und Stellvertretung
- Uni Bochum: Ombudsperson für Promovierende (Funktion einer Vertrauensperson); Ombudsstelle für Wissenschaft
- TU Dresden: GA bietet Konfliktberatung (Erstanlaufmöglichkeit), Konflikt-Coaching (längerfristige individuelle Begleitung im Konfliktfall) sowie Mediation (mit allen Beteiligten) an; Vertrauenspersonen für den wiss. Nachwuchs auf Fakultätsebene; 1? Ombudsperson für die gesamte TU Dresden
- insgesamt: möglichst unabhängige Ombudspersonen sind wichtig! Emeriti gelten z.T. als befangen

Schnittstellen und Vernetzung

- Aufgaben und Voraussetzungen für Ombudspersonen und Schlichter_innen nahezu identisch
- Vorteile Schlichtung: niedrigschwellig (v.a. wenn es keine Professor_innen sind), Präventionsgedanke, Vernetzungsmöglichkeiten innerhalb der Einrichtung, Schulung (verpflichtend)
- Wichtig: Ombuds-/Schlichterstellen mit anderen Stellen der Einrichtung vernetzen (insbesondere Gleichstellung, Mobbingbeauftragten) da es häufig um komplexe Problemlagen geht, die auch Aspekte von Diskriminierung, Mobbing etc. berühren
- wünschenswert wäre eine zentrale und universitätsübergreifende Supervision der Fälle

Niedrigschwelligkeit

- Es kann eine größere Hürde für Promovierende und Postdocs darstellen, Ombudspersonen zu kontaktieren (sind in der Regel Professor_innen, Prozess ist oft nicht bekannt, befürchten

Konsequenzen für eigene Karriere) -> sind die Ombudspersonen Promovierende bzw. Postdocs, sinkt die Hemmschwelle

- Vorgelagerte Stellen wie z.B. Graduierteneinrichtungen, Promovierendenberatungen können hilfreich sein: können (allgemeine) Beratung anbieten, über den weiteren Prozess aufklären, den Fall vorsortieren, die passende Ombudsperson finden -> muss ergänzt werden durch zentrale Anlaufstellen (z.B. Schlichterstellen, Ombudspersonen, Gleichstellungsbüros)
- Vorgelagerte Stellen müssen entsprechend geschult werden
- Verschiedene Ombudspersonen einsetzen mit Spezialisierung (Internationale, Postdocs, nach Disziplin)
- Auf Websites klare und detaillierte Informationen über den Prozess und die Regeln bereitstellen (klarer Hinweis, dass alle Gespräche vertraulich sind!); transparent darstellen, mit welchem Anliegen man sich wohin wenden kann
- Allgemeine Beratungen zu GWP/Promotion anbieten, ggf. offene Sprechstunden

Weiterbildung

- Nicht nur Promovierende & Postdocs in Guter wissenschaftlicher Praxis schulen, sondern auch Professor_innen
- Ombudspersonen/Schlichter_innen weiterbilden in Konfliktmanagement, Mediation, deeskalierender Kommunikation etc.
- Professoren/Betreuer_innen in „guter Betreuung“ weiterbilden

Prävention

- Drittmittelgeber: können Thema „Konflikte in der Promotion verhindern/lösen“ stärken, indem sie z.B. Förderbedingungen anpassen und konkret formulieren, was sie sich von den Geförderten erwarten an Strukturen zur Konfliktvermittlung/-lösung
- Prävention sollte unterscheiden nach Qualifizierungsphase, Personalgruppe und Finanzierungsart -> unterschiedliche Abhängigkeiten und Finanzierungsformen (Stipendien, Festanstellung, Projektanstellung) prägen unterschiedliche Konfliktkonstellationen
- ggf. Stellenpools schaffen, keine Zuordnung von Promovierenden zu Lehrstühlen, um Abhängigkeiten abzubauen
- Hochschulleitungen müssen Thema Ombuds-/Schlichterwesen vermitteln und dafür werben, so dass es auf allen Ebenen gelebt wird

Betreuungsvereinbarung

- Wichtiges Instrument zur Qualitätssicherung der Betreuung, kann auch verpflichtend eingeführt werden
- BV als Instrument der Kommunikation verstehen, fortlaufende Abstimmung was hineinsoll
- BV gemeinsam mit den Promovierenden entwickeln
- Land Niedersachsen: macht Vorgaben, was in eine BV aufgenommen werden soll <-> gekoppelt an finanzielle Einbußen bei nicht abschließen einer BV (stichprobenartige Kontrollen, Hochschulleitungen sind sensibilisiert)
- In Vereinbarung Hinweis aufnehmen, wo man sich im Fall von Konflikten hinwenden kann
- Problematik Betreuer_in = Gutachter_in -> Nachteil: verstärkt Abhängigkeitsverhältnis Promovierender/Betreuer; Vorteil: gute Kenntnisse des Arbeitsprozesses, der Person und nicht nur des Textes; Kenntnisse der Originaldaten -> Frage: was bewertet der/die Gutachter_in?

Whistleblower

- Schwierig bis unlösbar: auch wenn zu Beginn alles vertraulich behandelt wird, kann diese Vertraulichkeit im weiteren Prozess nicht mehr aufrechterhalten werden
- Appell an alle Beteiligten den Konflikt vertraulich zu behandeln
- Satzung Universität Hamburg: wissenschaftliches Fehlverhalten bei nicht-Einhalten der Vertraulichkeit
- insgesamt scheint es wenig Erfahrung im Umgang mit Whistleblowern an deutschen Hochschulen zu geben