17. September 2020, 13:00 – 14:15 Uhr: Workshop 3

Ombudswesen und Schlichter/innen: Aufgaben, Funktionen und die Rolle von Graduierteneinrichtungen

Dr. Kornelia Ehrlich / Universität Leipzig
Helga Nolte / Geschäftsstelle für Ombudsangelegenheiten
der Universität Hamburg

Online-Symposium des Universitätsverbandes zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) e. V.

uniwind.org/online-symposium-2020



AGENDA

- 1. Begrüßung und Einführung
- 2. Input Helga Nolte, Geschäftsstelle für Ombudsangelegenheiten, Universität Hamburg
- 3. Gruppendiskussionen
- 4. Zusammenfassung und Abschluss





Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

Kodex

Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis Safeguarding Good Scientific Practice

Denkschrift Memorandum

DFG





Leitlinie 6 DFG-Kodex:

"Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen sehen mindestens eine unabhängige Ombudsperson vor, an die sich ihre Mitglieder und Angehörigen in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und in Fragen vermuteten wissenschaftlichen Fehlverhaltens wenden können. …"

Ombudspersonen

- dürfen kein Mitglied eines zentralen Leitungsgremiums ihrer Einrichtung sein
- üben das Amt für eine begrenzte Amtszeit aus
- sind integre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Leitungserfahrung
- beraten als neutrale und qualifizierte Ansprechpersonen und tragen soweit möglich zur lösungsorientierten Konfliktvermittlung bei
- erhalten ... inhaltliche Unterstützung und Akzeptanz ...
- werden ... anderweitig entlastet



Leitlinie 6 DFG-Kodex:

"Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen sehen mindestens eine unabhängige Ombudsperson vor, an die sich ihre Mitglieder und Angehörigen in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und in Fragen vermuteten wissenschaftlichen Fehlverhaltens wenden können. …"

Ombudspersonen

- dürfen kein Mitglied eines zentralen Leitungsgremiums ihrer Einrichtung sein
- üben das Amt für eine begrenzte Amtszeit aus
- sind integre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Leitungserfahrung
- beraten als neutrale und qualifizierte Ansprechpersonen und tragen soweit möglich – zur lösungsorientierten Konfliktvermittlung bei
- erhalten ... inhaltliche Unterstützung und Akzeptanz ...
- werden ... anderweitig entlastet



Probleme im Betreuungsverhältnis Häufige Anliegen / Fragen:

- Wem gehören die Ergebnisse / Daten etc.?
- Kommunikationsprobleme
- Weitergabe von Ergebnissen durch Betreuer/in
- Mitnahme von Daten/Ergebnissen/Unterlagen bei Weggang
- Regelungen bei der Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsgruppen
- Autorschaftsprobleme: Nichtnennung, Ehrenautorschaft, Reihung ...
- Nutzung von Ergebnissen der BA-/Masterarbeit in der Dissertation
- Einreichung der Dissertation ohne Einverständnis des/der Betreuer/in
- Betreuungsvereinbarung was muss, was kann drinstehen?
- Wechsel der Betreuungsperson
- Probleme durch Ausnutzung von Abhängigkeiten
- ...





Was <u>nicht</u> im DFG-Kodex steht: Verfahren



Ombudsmann für die Wissenschaft:

Joachim Heberle (Physik), Berlin Daniela Männel (Medizin), Regensburg Stephan Rixen (Jura), Bayreuth - Sprecher Renate Scheibe (Biologie/Chemie), Osnabrück

Geschäftsstelle: Jägerstraße 22-23 in 10117 Berlin

E-Mail: geschaeftsstelle(at)ombuds-wissenschaft.de

Fernsprecher: 030 20370 484

Homepage: www.ombuds-wissenschaft.de



Was <u>nicht</u> im DFG-Kodex steht:

Verfahren

Auswahlkriterien / Voraussetzungen, u.a.

- Soft skills (Offenheit, Empathie, Emotionale Intelligenz...)
- Konfliktgesprächsführung
- Mediationsfähigkeit/-vorkenntnisse

Ombudspersonen

- sind meist Professoren/-innen
- sind häufig ebenfalls Betreuungspersonen
- sind Kollegen/innen, ggf. Freund/-innen
 - Hierarchiegefüge (Abhängigkeiten)
 - Auswirkung auf Befangenheit / Unparteilichkeit
 - "Pro domo"-Perspektive

Mögliche Alternative:

Schlichtungsstellen / -personen



Aufgaben von Ombudspersonen

- Vermittlung und Beratung
- Sachaufklärung
- Anhörung aller Beteiligten
- Lösungsmöglichkeiten ausloten und erarbeiten; ggf. Umsetzung begleiten



Aufgaben von Schlichter/-innen

- Vermittlung (und Beratung)
 - Sachaufklärung
 - Anhörung aller Beteiligten
- Lösungen erarbeiten und vereinbaren

Voraussetzungen

- Vertraulichkeit
 - ❖ Neutralität
- Freiwilligkeit
- Bereitschaft zur Konfliktlösung



Aufgaben von Ombudspersonen

- Vermittlung und Beratung
- Sachaufklärung
- Anhörung aller Beteiligten
- Lösungsmöglichkeiten ausloten und erarbeiten; ggf. Umsetzung begleiten



Aufgaben von Schlichter/-innen

- Vermittlung (und Beratung)
 - Sachaufklärung
 - Anhörung aller Beteiligten
- Lösungen erarbeiten und vereinbaren

Vorteile von Schlichtung

- Niedrigschwelligkeit
- Präventionsgedanke
- Möglichkeit von Vernetzung (innerhalb der Einrichtung)
 - Angemessene Schulung (Verpflichtung)



Probleme im Betreuungsverhältnis Häufige Anliegen / Fragen:

- Wem gehören die Ergebnisse / Daten etc.?
- Kommunikationsprobleme
- Weitergabe von Ergebnissen durch Betreuer/in
- Mitnahme von Daten/Ergebnissen/Unterlagen bei Weggang
- Regelungen bei der Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsgruppen
- Autorschaftsprobleme: Nichtnennung, Ehrenautorschaft, Reihung ...
- Nutzung von Ergebnissen der BA-/Masterarbeit in der Dissertation
- Einreichung der Dissertation ohne Einverständnis des/der Betreuer/in
- Betreuungsvereinbarung was muss, was kann drinstehen?
- Wechsel der Betreuungsperson
- Probleme durch Ausnutzung von Abhängigkeit
- ...

Prävention wissenschaftlichen Fehlverhaltens



Mögliche Ursachen von Regelverstößen und wissenschaftlichem Fehlverhalten

(häufig Ursachengeflecht)

Druck auf allen Ebenen --- Belohnungssystem --- Mangelhafte Fehlerkultur --- Wissensdefizite --- Persönliche Eitelkeit --- Inadäquate Forschungsstrukturen --- Schlechte Vorbilder --- Seilschaften --- Mangelhafte/fehlende Kenntnis der Regeln GWP --- fehlende Selbstkritik --- Inadäquate Anleitung/Betreuung --- Überforderung --- Mangelnde Wertschätzung --- Ungerechtigkeit --- Informationsflut --- hierarchische Abhängigkeit --- Neid --- Spezialisierung --- Geringes Risiko der Entdeckung --- Tempo der Wissenschaft ("Be- statt Entschleunigung") --- ...

Fehlende / mangelhafte Kommunikation



Mögliche Ursachen von Regelverstößen und wissenschaftlichem Fehlverhalten

(häufig Ursachengeflecht)

```
Druck auf allen Ebenen --- Belohnungssystem --- Mangelhafte Fehlerkultur --- Wissensdefizite --- Persönliche Eitelkeit --- Inadäquate Forschungsstrukturen --- Schlechte Vorbilder --- Seilschaften --- Mangelhafte/fehlende Kenntnis der Regeln GWP --- fehlende Selbstkritik --- Inadäquate Anleitung/Betreuung --- Überforderung --- Mangelnde Wertschätzung --- Ungerechtigkeit --- Informationsflut --- hierarchische Abhängigkeit --- Neid --- Spezialisierung --- Geringes Risiko der Entdeckung --- Tempo der Wissenschaft ("Be- statt Entschleunigung") --- ...
```

Fehlende / mangelhafte Kommunikation

Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmer/innen GWP-Workshops zwischen 06/2016 und 05/2017

687 TN in 61 zweitägigen Workshops Rücklauf 97,2%; 621 Doktorand*innen, 37 Postdocs Forschungserfahrung zwischen 3-10 Jahren

Ausreichend Kenntnis der GWP-Regelwerke

$$36 ja - 5.5 \% (N = 660)$$

- = 94,5 % ohne ausreichende Kenntnis
- Ausreichend Kenntnis der Promotionsordnungen/-regularien

$$256 ja - 41.2 \% (N = 622)$$

- = 58,8 % ohne ausreichende Kenntnis
- Wissen, dass es Ombudsperson(en) gibt

$$170 \text{ ja} - 26.1 \% (N = 651)$$

= 73,9 % wissen es nicht und kennen sie auch nicht

Presented by Michael Gommel (Team Scientific Integrity) at the 5th WCRI in Amsterdam, May 2017



Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmer/innen GWP-Workshops zwischen 06/2016 und 05/2017

687 TN in 61 zweitägigen Workshops Rücklauf 97,2%; 621 Doktorand*innen, 37 Postdocs Forschungserfahrung zwischen 3-10 Jahren

 Betroffen von wiss. Fehlverhalten (Fälschung, Erfinden von Daten/Ergebnissen, Plagiat, Diebstahl von Daten/Ergebnissen, Doppel-Publikation, unberechtigte/gefälschte Autorschaft)

134 ja -20,3% (N = 660)

Presented by Michael Gommel (Team Scientific Integrity) at the 5th WCRI in Amsterdam, May 2017



Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmer/innen GWP-Workshops zwischen 06/2016 und 05/2017

687 TN in 61 zweitägigen Workshops Rücklauf 97,2%; 621 Doktorand*innen, 37 Postdocs Forschungserfahrung zwischen 3-10 Jahren

 Betroffen von wiss. Fehlverhalten (Fälschung, Erfinden von Daten/Ergebnissen, Plagiat, Diebstahl von Daten/Ergebnissen, Doppel-Publikation, unberechtigte/gefälschte Autorschaft)

Presented by Michael Gommel (Team Scientific Integrity) at the 5th WCRI in Amsterdam, May 2017



Vorschläge / Beispiele



- ✓ Anlaufstelle für Fragen zu GWP im Betreuungsverhältnis in Graduiertenschulen /-kollegs / Research Academies Offene Sprechstunde Vernetzung mit lokalen Graduiertenkollegs Proaktive Informations- und Wissensvermittlung
- ✓ Research Integrity Advisers in den Einrichtungen / Forschungseinheiten Beispiel Finnland (TENK*): Netzwerk mit mehr als 100 speziell geschulten Ansprechpersonen in über 60 Forschungseinrichtungen zur Beratung und Unterstützung
- ✓ Zentrale Anlaufstelle lokaler Hochschulen
 Beispiel Hamburg Research Academy: regelmäßige Schulungen und
 Beratungsangebot zu GWP

^{*}Finish National Board on Research Integrity



Vorschläge / Beispiele



- ✓ Anlaufstelle für Fragen zu GWP im Betreuungsverhältnis in Graduiertenschulen /-kollegs / Research Academies Schlichtungsstelle GWP
- Niedrigschwelliges Angebot zur Konfliktbearbeitung

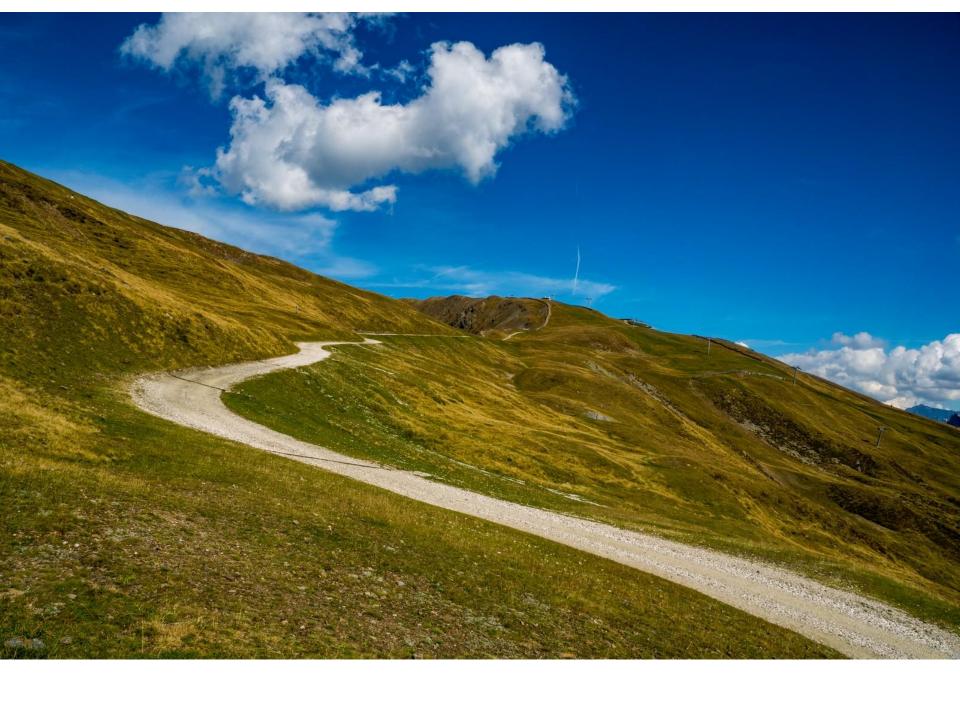


Vorschläge / Beispiele



- ✓ Anlaufstelle für Fragen zu GWP im Betreuungsverhältnis in Graduiertenschulen /-kollegs / Research Academies Schlichtungsstelle GWP
- Niedrigschwelliges Angebot zur Konfliktbearbeitung (Whisteblower!)
- > Präventionsgedanke steht im Vordergrund
- Breitere Kenntnis der Regelwerke
- Einbindung aller Statusgruppen
 - > Austausch mit anderen Beratungseinrichtungen in konkreten Fällen (vertraulich und nur sofern gewünscht)
 - Vernetzung

- Entlastung von Ombudspersonen
 - Erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema GWP und Prävention wissenschaftlichen Fehlverhaltens in der Einrichtung



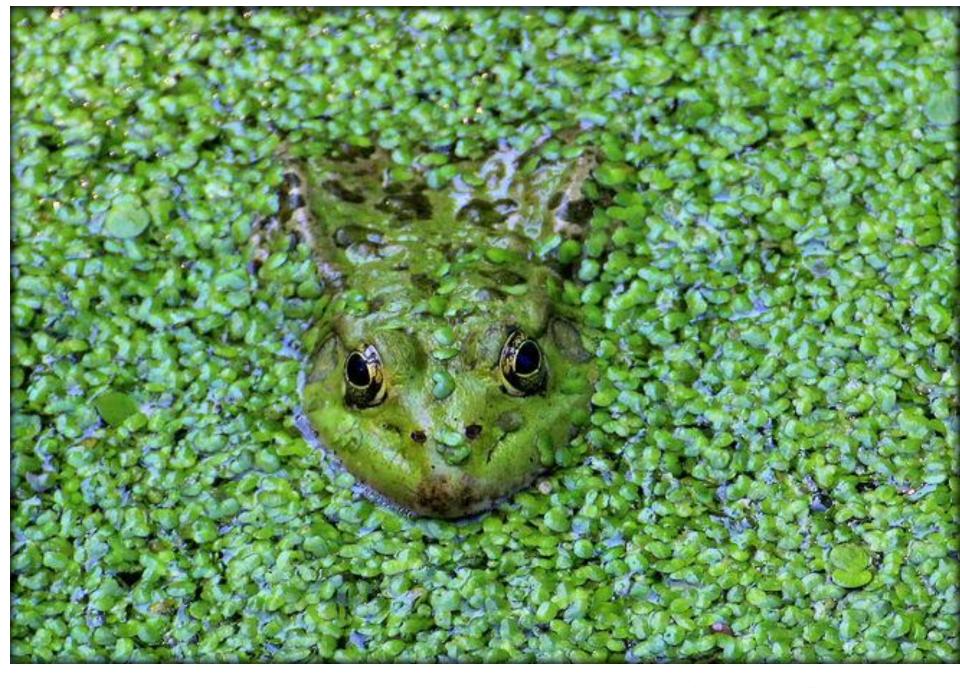
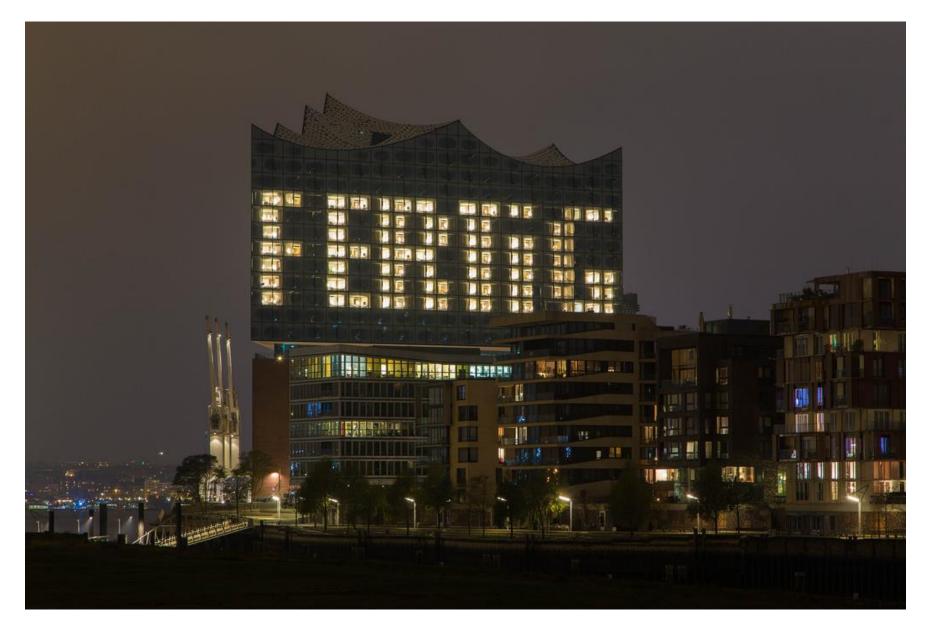


Bild: Gertrude Müller



Danke

FRAGE FÜR BREAKOUTSESSION

- Gibt es Schlichter_innen/Ombudspersonen an Ihrer Einrichtung? Wo sind diese Stellen bei Ihren Einrichtungen angesiedelt (Vor- und Nachteile)?
- Was sind aus Ihrer Erfahrung Rahmenbedingungen für gelingendes Ombudswesen und Schlichtung von Konflikten? Welche Fehler sollten vermieden werden?
- Wie gestaltet sich an Ihren Einrichtungen der Umgang mit Promovierenden und Postdocs als Whistleblowern?