

# Curriculum „Gute wissenschaftliche Praxis“

---

## Modul Konfliktregelung

# Mögliche Einzel- und Gruppenarbeit

---

Zu folgenden Fragen können die Teilnehmenden alleine oder in Gruppen arbeiten:

Was kann getan werden, wenn ein Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten besteht?

Welche Personen würden Sie zu Rate ziehen?

Was erwarten Sie von einer Ombudsperson?

Wer sollte vermutetes wissenschaftliches Fehlverhalten untersuchen? Wer nicht?

Wie sollte eine Untersuchung, bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten, durchgeführt werden?

Wie kann / soll man mit Personen umgehen, die wissenschaftliches Fehlverhalten begangen haben?

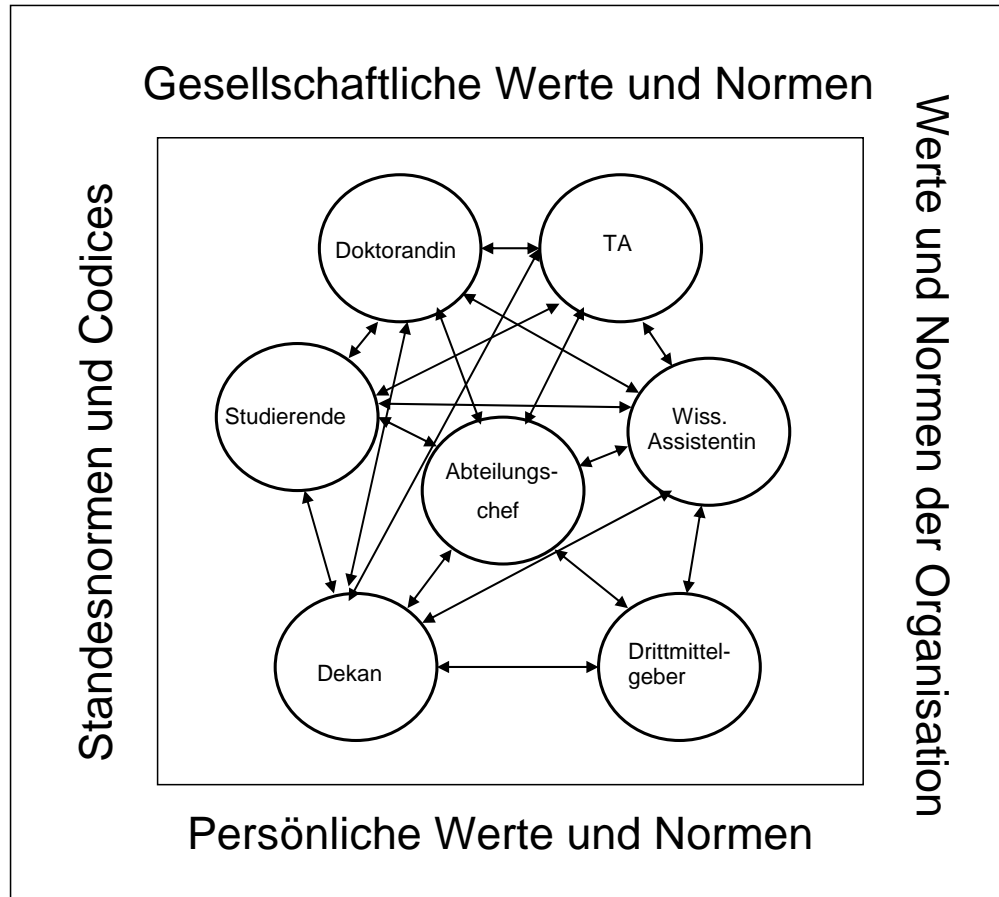
# Konfliktregelung

---

**Bei Konflikten oder bei Beobachtung von fragwürdigen Praktiken sollten Sie bitte abklären:**

- Haben Sie ein klares Bild von der Situation?
- Können Sie die Fakten von den Vermutungen trennen?
- Sind die Interessen, Verpflichtungen und Werte der Personen bekannt?
- Haben Sie ihre eigenes Verhalten kritisch hinterfragt?

# Die Komplexität des wissenschaftlichen Alltags



Geändert nach den Arbeitsunterlagen zu Ethikprojekten in Organisationen von Sponholz und Baitsch

# Konfliktregelung

---

**Bitte vermeiden Sie**

vorschnelle Urteile und Mitmischen in der  
Gerüchteküche

**Bleiben Sie fair!**

**Aber –**

Mit welcher Person können Sie vertraulich reden?

# DFG Empfehlung

---

## „Empfehlung 2

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sollen unter Beteiligung ihrer wissenschaftlichen Mitglieder Regeln guter wissenschaftlicher Praxis formulieren, sie allen Mitgliedern bekanntgeben und diese darauf verpflichten. Diese Regeln sollen fester Bestandteil der Lehre und der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sein.“

DFG, 1998

# DFG Empfehlung

---

## „Empfehlung 5

Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollen unabhängige Vertrauenspersonen/ Ansprechpartner vorsehen, an die sich ihre Mitglieder in Konfliktfällen, auch in Fragen vermuteten wissenschaftlichen Fehlverhaltens, wenden können.“

DFG 1998

# Satzungen, Regeln, Empfehlung

---

Jede Universität bzw. Forschungseinrichtung verfügt über eine Satzungen, Regeln oder Empfehlungen zur „Guten wissenschaftlichen Praxis“

Darin finden Sie Definitionen, Regeln sowie Aufgabenbereiche und Arbeitsweisen von Ombudspersonen und Kommissionen, Verfahrensvorschriften und mögliche Konsequenzen bei nachgewiesenem Fehlverhalten.

Bitte verwenden Sie die Texte Ihrer Organisation.



# Ombudspersonen, Vertrauenspersonen

---

## Was tut ein Ombudsman/ eine Ombudsperson?

Im Gespräch mit der Ombudsperson der eigenen Organisation können z.B. Aufgaben der Ombudspersonen und bisherige Erfahrungen erläutert werden.

# Ombudspersonen

---

Name, Adresse, Telefonnummer  
der Ombudspersonen bzw. der  
Beauftragten oder  
Vertrauenspersonen für die  
Selbstkontrolle in der Wissenschaft  
der eigenen Organisation

# Ombudspersonen, Vertrauenspersonen

---

## Ombudsman der DFG - Aufgaben und Verfahren

„Der "Ombudsman der DFG" steht allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unmittelbar und unabhängig von einer Beteiligung der DFG zur Beratung und Unterstützung in **Fragen guter wissenschaftlicher Praxis** und ihrer Verletzung durch wissenschaftliche Unredlichkeit zur Verfügung. Der Ombudsman versteht sich als **Beratungs- und Vermittlungseinrichtung**. Dies betrifft insbesondere auch die Beratung von Personen, die wissenschaftliches Fehlverhalten gegenüber Ermittlungsgremien zur Kenntnis gebracht haben und dadurch Sanktionen anderer Einrichtungen ausgesetzt sind. [...]

Der Ombudsman der DFG läßt sich von den Prinzipien der **Vertraulichkeit, Verfahrensfairneß** und der **Transparenz für die Beteiligten** leiten.“

[http://www1.uni-hamburg.de/dfg\\_ombud//](http://www1.uni-hamburg.de/dfg_ombud//)

# Ombudspersonen, Vertrauenspersonen

---

## Geschäftsstelle DFG-Ombudsman

Aktuelle homepage:  
[http://www1.uni-hamburg.de/dfg\\_ombud//](http://www1.uni-hamburg.de/dfg_ombud//)

Tel.: (040) 42803-2388  
Fax: (040) 42803-9475  
EMail:  
DFG-Ombudsman@rrz.uni-hamburg.de



# Ombudspersonen und „whistle blowers“

---

DFG, 1998, S. 24

Erläuterungen zur Empfehlung 16

„Schwierigkeiten bei der Einhaltung von Grundprinzipien treten in allen Lebensgebieten erst bei ihrer Umsetzung in einem konkreten Fall auf, in dem Gegenpole von „redlich“ und „unredlich“ aufgrund von Verflechtungen und Wertungskonflikten im Einzelfall weniger klar zu trennen sind.

Dies gilt sowohl bei Fragen, die eigenes wissenschaftliches Verhalten betreffen, als auch für Zweifel an dem Verhalten anderer. Letzteres stellt besonders junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die noch am Aufbau ihrer Karriere arbeiten, zumindest subjektiv häufig vor die Frage, ob das Interesse an der Offenlegung des unredlichen Verhaltens eines älteren, u.U. vorgesetzten Wissenschaftlers das Risiko für die eigene Karriere, das dadurch entstehen kann, aufwiegt. Sie kommen dadurch in einen schwerwiegenden Konflikt. „Whistle blowers“ oder „Informanten“ geraten leicht in den Verdacht der Denunziation.“

# „Whistle Blower bzw. whistleblower“

---

Die Vereinigung Deutscher Wissenschaftler (VDW) verleiht einen Whistleblower-Preis an Persönlichkeiten, deren Verhalten folgende vier Kriterien erfüllt:

1. Brisante Enthüllung von Missständen im eigenen Arbeitsumfeld oder eigenen Wirkungskreis
2. Alarmschlagen, in der Regel zuerst betriebsintern
3. Primär uneigennützige Motive für den whistleblower und dem ihm nahe stehenden Personen
4. Inkaufnahme schwerwiegender beruflicher und/ oder persönlicher Nachteile

# „Whistle Blower bzw. whistleblower“

---

Der Begriff stammt aus den USA; whistleblowing ist eine Form der Bürgerbeteiligung.

Einige Organisationen und Netzwerke, die sich mit dem Whistleblower-Schutz befassen:

Vereinigung Deutscher Wissenschaftler (VDW)

<http://www.vdw-ev.de/>

Whistleblower-Netzwerk e.V.

<http://www.whistleblower-net.de/>

Office of Research Integrity (USA)

<http://ori.dhhs.gov/misconduct/whistleblowers.shtml>

# Konsequenzen von Fehlverhalten

---

In der Satzung Ihrer Organisation wird in der Regel auf Mögliche Konsequenzen hingewiesen. Die Ahndung wissenschaftlichen Fehlverhaltens richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles. :

Bei nachgewiesenem Fehlverhalten kann folgen:

- Entzug akademischer Grade
- Benachrichtigung wissenschaftlicher Zeitschriften, Kooperationspartner, Geldgeber, Ministerien Öffentlichkeit
- Einleitung von ordnungsrechtlichen, arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Maßnahmen (z.B. Zurückzahlung von Forschungsgeldern).



# Konsequenzen von Fehlverhalten

---

## Zerstört massiv Vertrauen

Beschädigt Karrieren

Verschwendet Ressourcen

Verschwendet Lebenszeit

Erhöht Risiko für Menschen und Tiere

Verzögert den Forschungsprozess

Verzögert die Entwicklung von Medikamenten und neuen Technologien

Führt zu massiven Kontrollmechanismen