

# TAGUNGSBERICHT

Dr. Hjördis Czesnick\*

## Das Symposium der Ombudspersonen in der Wissenschaft 2023

Am 16. und 17. Februar 2023 fand in Berlin das siebte „Symposium der Ombudspersonen für Gute Wissenschaftliche Praxis in Deutschland“ statt, bei dem sich etwa 200 Ombudspersonen und weitere Expert:innen für einen inhaltlichen Austausch und zum Netzwerken getroffen haben. Ombudspersonen werden in Deutschland in wissenschaftlichen Einrichtungen eingesetzt, seit die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 1998 mit der Denkschrift „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ die ersten Leitlinien zur Wahrung wissenschaftlicher Integrität herausgegeben hat. Darin wird gefordert, dass bei Beratungsbedarf zur guten wissenschaftlichen Praxis (GWP), in Konfliktfällen oder bei einem Verdacht auf ein wissenschaftliches Fehlverhalten Ombudspersonen als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen sollten. Als Ergänzung wurde zudem das überregional tätige Ombudsgremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ eingesetzt. Das Ombudsgremium und dessen in Berlin ansässige Geschäftsstelle geben überdies aus den Beobachtungen der Fallarbeit heraus Impulse zur Weiterentwicklung der GWP-Leitlinien und richten seit 2006 auch regelmäßig das „Ombuds-symposium“ als Vernetzungsveranstaltung aus. Neben Vorträgen nationaler und internationaler Gäste werden dabei immer auch Workshops angeboten, bei denen sich die Ombudspersonen vertraulich zu spezifischen Ombudsthemen austauschen können.

Um neue Lösungsansätze zu erforschen, werden auf dem Symposium neben aktuellen Fragestellungen und „Brennpunkten“ auch altbekannte Themen aufgegriffen, die seit Jahren für Konflikte in der Wissenschaft sorgen. So sind etwa die „Publish or Perish“-Kultur in der Wissenschaft und deren Auswirkungen untrennbar mit der GWP und der Arbeit von Ombudspersonen verbunden, da hoher Publikations- und Konkurrenzdruck zweifelsohne auch Autorschaftskonflikte und wissenschaftliches Fehlverhalten, wie den Griff zu Plagiaten, verursachen können. Es mag für manche so wirken, als wären Ombudspersonen permanent damit befasst, mittels Beratungen

\* Die Verfasserin leitet seit 2016 die Geschäftsstelle des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“ in Berlin und ist unter anderem im „European Network of Research Integrity Offices“ (ENRIO) aktiv. Sie dankt Dr. Katrin Frisch und Sophia May für ihre sehr konstruktiven Rückmeldungen zum Artikel.

von Wissenschaftler:innen und Konfliktvermittlungen kleine Feuer zu löschen und damit Druck aus dem System zu nehmen – obwohl doch eigentlich und insbesondere der „Brandherd“, etwa die prekären Arbeitsbedingungen und die oft diskutierten Machthierarchien in der Wissenschaft, angegangen werden müsste. Ombudspersonen erleben in der Praxis überdies, dass Wissenschaftler:innen oft sehr hohe Erwartungen hinsichtlich der Korrektur beobachteter GWP-Verstöße an sie stellen. Da Ombudspersonen aber keine Sanktionen aussprechen dürfen, können die Erwartungen nicht immer erfüllt werden, was – im Übrigen auch bei den Ombudspersonen selbst – zu Enttäuschung führen kann. Aus diesem Grund lautete das Thema des diesjährigen Ombudssymposiums: „Was dürfen und sollen Ombudspersonen? Rahmen und Grenzen der Ombudsarbeit“. Im Sinne dieser Überschrift wurde einerseits besprochen, wie Ombudspersonen in ihrer Tätigkeit unterstützt werden können und wie das Ombudswesen professionalisiert werden kann. Andererseits wurde beleuchtet, an welchen weiteren Stellschrauben im Wissenschaftssystem gedreht werden sollte, um die Kultur wissenschaftlicher Integrität und auch die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Deutschland auf systemischer Ebene zu stärken und zu verbessern.

Die Generalsekretärin der DFG, Frau Dr. Heide Ahrens, eröffnete die Veranstaltung mit einer Bestandsaufnahme der Umsetzung des Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (2019) im Hinblick auf Neuerungen im Bereich der Ombudsarbeit. Sie verwies darauf, dass der Kodex den Begriff GWP weiter fasst, als die Denkschrift dies tat, und z.B. explizit hervorhebt, dass Institutionen Maßnahmen gegen Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen schaffen sollen. Vor diesem Hintergrund ist beispielsweise die Empfehlung, anonymen Hinweisen nachzugehen, sofern konkrete und belastbare Sachverhalte geschildert werden, relevant. So ist nicht immer eine Kenntnis über die Identität der meldenden Person notwendig, um ein wissenschaftliches Fehlverhalten zu prüfen – etwa, wenn Plagiatshinweise gemeinsam mit den betroffenen Werken eingereicht werden. Gemäß dem Kodex bleibt es aber den Einrichtungen überlassen, ob sie anonym eingereichten Meldungen nachgehen. Die DFG empfiehlt zudem, dass sich die Arbeit der Ombudspersonen auf die Vorprüfung von Hinweisen auf GWP-Verstöße beschränken sollte. Sehen Ombudspersonen bei einem Konflikt eine Aussicht darauf, dass eine Vermittlung zwischen den Beteiligten erfolgreich verlaufen und zur Konfliktlösung beitragen könnte, können sie vorschlagen, ein Ombudsverfahren zu eröffnen. Liegen ihnen aber fundierte Belege für ein mögliches schweres wissenschaftliches Fehlverhalten (wie umfangreiche Plagiate oder Datenmanipulation) vor, sollten sie die Hinweise umgehend an die Untersuchungskommission der Einrichtung abgeben. Die Kommission kann dann ein rechtlich begleitetes, förmliches Untersuchungsverfahren initiieren, das zu einer Sanktionierung führen kann.

Ombudspersonen sollen in ihrer Arbeit von ihren Einrichtungen unterstützt und entlastet werden. Wie dies in der Praxis umgesetzt werden könnte, wurde mehrfach auf dem Symposium thematisiert: So könnten Mittel für Weiterbildungen und Coachings bereitgestellt werden, die Gremien- und Lehrtätigkeit der Ombudspersonen könnte reduziert werden und unterstützendes Personal könnte zur Verfügung gestellt werden.

Hinzu kommt, dass Ombudspersonen gemäß dem Kodex in Zukunft nur noch für begrenzte Amtszeiten tätig sein dürfen. Dadurch ergibt sich ein höherer Ombudspersonen- „Turnover“ an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Darüber hinaus setzen immer mehr Einrichtungen mehrere Ombudspersonen ein, damit ein breiteres Fächerspektrum abgedeckt wird. Überlegt wird in diesem Zusammenhang, ob auch im Mittelbau tätige Personen das Amt übernehmen können. Ein positiver Effekt dieser Entwicklungen ist in jedem Fall, dass über die Zeit immer mehr Wissenschaftler:innen (aus verschiedenen Statusgruppen) die GWP auch einmal aus der Perspektive der Beratung und Vermittlung heraus kennenlernen werden. Auch Fachgesellschaften beginnen zunehmend, Ombudspersonen einzusetzen. So ist seit 2018 ein Ombudsgremium in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie eingesetzt, das Anfragen spezifisch im Bereich der Psychologie entgegennimmt. Prof. Malte Elson stellte als Gründungsmitglied des Gremiums dessen Arbeit auf dem Symposium vor.

Neben den Arbeitsbelastungen wurde auch der Umgang mit emotionalen Belastungen, denen Ombudspersonen ausgesetzt sind, angesprochen. Wer sich mit der Bitte um eine Beratung an Ombudspersonen wendet, befindet sich häufig in einer belastenden Situation und sucht daher Hilfe, oder auch nur ein offenes Ohr, dem man sich unter dem Siegel der Verschwiegenheit anvertrauen kann. Mit dem Erfahrenen umzugehen, kann auch für Ombudspersonen schwierig sein. Zum Beispiel wenn sie von möglichem Fehlverhalten an der Einrichtung erfahren, die Ratsuchenden aus Angst aber nicht ihr Einverständnis dafür geben, dass den Missständen nachgegangen wird. Die Einbeziehung Dritter und auch die Bitte um eine Stellungnahme der angeschuldigten Person stellt, wenn kein explizites Einverständnis für diesen Schritt vorliegt, einen Bruch der Vertraulichkeit dar. Prof. Stephan Rixen (Universität zu Köln), der selbst lange Sprecher des Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft“ war, sprach von einer „Ohnmachtsbewältigungskompetenz“, die sich Ombudspersonen aneignen sollten. Er hob hervor, dass der Wunsch der Vertraulichkeit unbedingt respektiert werden muss und auch die Herausgabe vertraulicher Dokumente gegenüber Anwält:innen abgelehnt werden sollte, wenn Beteiligte Rechtsbeistand heranziehen. Rechtsbeistand ist natürlich zulässig, aber Ombudsverfahren müssen dann abgebrochen werden.

Wie gehen Ombudspersonen nun mit diesen ethischen Dilemmata oder auch inneren Rollenkonflikten gegenüber Kolleg:innen ihrer eigenen Einrichtung um? Im besten Fall können sie sich mit weiteren Ombudspersonen – in anonymisierter Form – in Form kollegialer Beratungen über den Umgang mit schwierigen Fällen austauschen. Wenn es diese Möglichkeit nicht gibt, könnten sie Supervisionsangebote wahrnehmen, sofern diese existieren. Gerade zu Beginn der Tätigkeit sind Weiterbildungen im Bereich der kommunikativen Konfliktbewältigung oder die Teilnahme an einem von der DFG angebotenen Workshop für Ombudspersonen empfehlenswert. Zudem gibt es erste regionale Netzwerke, wie das Netzwerk der niedersächsischen Ombudspersonen und ein in der Entstehung begriffenes Netzwerk der Ombudspersonen des Berliner Raums. Die Berlin University Alliance fördert ein Projekt, das unter anderem zum Ziel hat, eine datenschutzkonforme Online-Plattform zu entwickeln, auf der sich Ombudspersonen vertraulich austauschen können. Immer wieder betont wurde, welch wichti-

ge Arbeit GWP-Geschäftsstellen bzw. Ombudsstellen leisten. Manche Institutionen richten Ombudsstellen mit ein bis zwei Mitarbeitenden ein, die die Ombudspersonen in ihrer Tätigkeit immens unterstützen. Sie nehmen Anfragen entgegen, führen erste Beratungsgespräche durch und übernehmen häufig auch Aufgaben im Bereich der Fehlverhaltens-Prävention. Auch die Ombudsstellen haben inzwischen ein Netzwerk gegründet, das sich regelmäßig online trifft und zu GWP-Themen austauscht.

Auch das derzeit allgegenwärtig diskutierte Thema ChatGPT und dessen Einfluss auf Forschung und Lehre kam bei dem Symposium zu Sprache. In einem Themenblock zu Plagiaten und dem Umgang mit Tools bzw. Programmen im Bereich künstlicher Intelligenz (KI) wurden die Auswirkungen der aktuellen Entwicklungen auf das Wissenschaftssystem und die GWP besprochen. Jun.-Prof. Amrei Bahr (Universität Stuttgart) betonte in diesem Kontext, dass sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen gemäß dem Motto „pick your battles“ genau überlegen sollten, worauf sie im Umgang mit KI-Tools das Augenmerk legen, da es unmöglich sein wird, jede einzelne Arbeit diesbezüglich zu prüfen. Erste Empfehlungen sind in der Entwicklung, etwa dazu, dass ein Tool wie ChatGPT kein Ko-Autor auf einer Publikation sein kann und dass dessen Nutzung in wissenschaftlichen Arbeiten ausgewiesen werden sollte. Ein großer Risikofaktor ist, dass Nutzer:innen sich nicht darauf verlassen können, dass in den von ChatGPT und anderen Programmen produzierten Texten Referenzen korrekt ausgewiesen sind, und dass die Texte falsche Informationen enthalten können. Besonders heikel ist der Punkt, dass ChatGPT und andere Tools vermeintlich neue Ideen aufwerfen können, die Nutzer:innen sich zu eigen machen, obwohl sie eigentlich von einem bzw. einer anderen Wissenschaftler:in in den Diskurs eingebracht wurden. Hier können Forscher:innen ungewollt ein wissenschaftliches Fehlverhalten begehen. In der Ombudsarbeit spielt das Thema bislang noch eine untergeordnete oder gar keine Rolle, es ist aber zu erwarten, dass es bald Anfragen und Konflikte mit Bezügen zu Algorithmus-gestützter Forschung geben wird.

Im Rahmen der Podiumsdiskussion wurden unter anderem die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler:innen und die mangelnden Kenntnisse im Bereich guter und ethischer Führung als Konfliktursachen thematisiert. Forschende werden häufig in Leitungspositionen eingesetzt, ohne je eine Weiterbildung zur Führung von Arbeitseinheiten oder zum (Selbst-)Management absolviert zu haben. Die Wahrnehmung von (ggf. auch verpflichtenden) Coachings für Wissenschaftler:innen in Führungspositionen in wissenschaftlichen Einrichtungen ist dringend angeraten. Die immer häufiger erscheinenden Berichte über Mobbing und Belästigung in wissenschaftlichen Arbeitsgruppen werfen ein Licht auf die leider doch allgegenwärtig scheinenden Probleme und zeigen gleichfalls, dass die Etablierung einer guten Führungskultur ein Teil der Compliance wissenschaftlicher Einrichtungen sein muss. Wie bereits beim Ombuds-symposium 2020, bei dem es thematisch um den Umgang mit Macht in der Wissen-schaft ging, wurde erneut betont, dass insbesondere bei Promotionen die Betreuung von der Benotung und überdies auch von der Personalverantwortung getrennt werden sollte. So entscheiden Promotionsbetreuende bislang in der Regel auch über Noten und die Dauer von Arbeitsverträgen. Diese Machtbündelung kann Anreiz dafür sein,

dass auf ganz unterschiedliche Weise Druck auf Mitarbeitende ausgeübt wird. Der Umgang mit GWP und Führungskompetenzen könnte bereits in Berufungen thematisiert werden. Solange der Fokus primär auf Publikationslisten und eingeworbene Mittel gerichtet ist, werden bei der Einstellung bzw. Beförderung von Professor:innen weiterhin Fehlanreize gefördert. Insbesondere auch die Einrichtungsleitung sollte eine Kultur wissenschaftlicher Integrität fördern und vorleben, und dabei auch hinter den Ombudspersonen und Untersuchungskommissionen stehen.

Trotz bestehender Probleme und neuer Herausforderungen ist insgesamt festzuhalten, dass sich die Ombudsarbeit zunehmend professionalisiert, da Strukturen, Verfahren und Prozesse kontinuierlich weiterentwickelt und immer mehr blinde Flecke beleuchtet werden. Es bleibt zu hoffen, dass die beim Ombudssymposium gesetzten Impulse weitreichend aufgegriffen werden.

Die Programmübersicht und Aufzeichnungen der Vorträge und der Podiumsdiskussion werden auf der Website <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/9991/symposium-der-ombudspersonen-2023> gezeigt.

**Zusammenfassung:** Zur Diskussion aktueller Themen guter wissenschaftlicher Praxis, welche die Arbeit der Ombudspersonen wissenschaftlicher Einrichtungen betreffen, findet in Deutschland alle zwei Jahre das sogenannte Ombudssymposium statt. In diesem Jahr standen unter der Überschrift „Was dürfen und sollen Ombudspersonen? Rahmen und Grenzen der Ombudsarbeit“ die praktischen Herausforderungen, vor denen Ombudspersonen bei Beratungen und Konfliktenschlichtungen stehen, im Fokus. Die rund 200 Teilnehmenden diskutierten aktuelle Entwicklungen, wie den Einfluss von Algorithmen wie ChatGPT auf Wissenschaft und wissenschaftliche Integrität. Außerdem berichteten Expert:innen des Felds in zahlreichen Referaten und bei einer Podiumsdiskussion von ihren Erfahrungen und von Aspekten, die ihres Erachtens noch näher ausgeleuchtet werden sollten, um (etwa im Bereich des Rechts) mehr Klarheit für Ombudspersonen zu schaffen. Auch auf Erfolge und positive Entwicklungen in den letzten Jahren, wie die Implementierung des neuen DFG-Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ und Netzwerkbildungen unter Ombudspersonen, wurde verwiesen. Über die Videoaufzeichnungen des öffentlichen Teils des Symposiums sind die Beiträge noch einmal einem größeren Publikum zugänglich und laden zur Debatte ein.

**Summary:** To discuss current topics of good research practice that affect the work of ombudspersons at research institutions, the so-called Ombudssymposium takes place in Germany every two years. Under the heading “What Can and Should Ombudspersons Do? Framework and Limits of Ombuds Work”, this year's event focused on the practical challenges ombudspersons face in counselling and conflict mediation. The approximately 200 participants discussed current developments, such as the influence of algorithms like ChatGPT on research and research integrity. In numerous presentations and in a panel discussion, experts from the field reported on their experiences and on aspects that, in their opinion, should be examined more closely to create more clarity for ombudspersons (for example in the field of law). Successful and positive developments in recent years, such as the implementation of the new DFG Code of Conduct “Guidelines for Safeguarding Good Research Practice” and the formation of networks among ombudspersons, were lined out. By making the public part of the symposium accessible to a larger audience via video recordings, the contributions encourage further debate.



© Hjördis Czesnick