

RMU PostDoc-Week

Akademische Integrität in der Betreuung

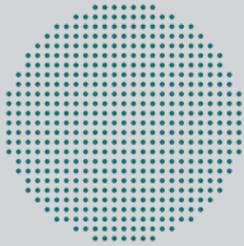
Esther Reineke
Tina Rotzal



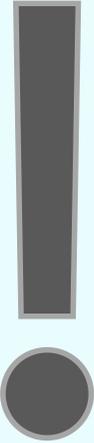
(gilt nicht für verwendete Fotografien)

UNIVERSITÄTS
BIBLIOTHEK
MAINZ



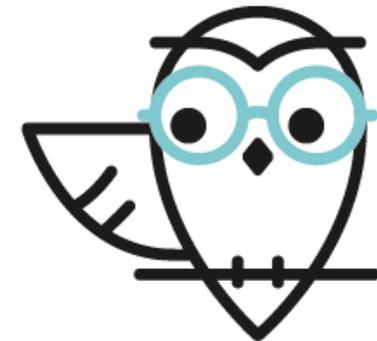


- 1. Einstieg**
- 2. Aspekte der guten wiss. Praxis in der Betreuung**
- 3. 'Fallstricke' im Wissenschaftssystem**
- 4. Vorsorge und Unterstützung**
- 5. Regelungen im DFG-Kodex**



Ihre Fragen haben Vorrang.

**Alle persönlichen Informationen,
die hier geteilt werden, werden
nicht an Dritte weitergegeben.**



-INTEGRITY-

Einstieg



Kompetenzstelle Akademische Integrität (UB Mainz)

- Vermittlungsangebote für Studierende, (Post-)Doktoranden, Lehrende
- Beratung
- Prävention wiss. Fehlverhaltens
- Neue JGU-Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis



gwp.uni-mainz.de

“Sowohl im nationalen als auch im internationalen Kontext hat der „*Ombudsman für die Wissenschaft*“ die Beobachtung gemacht, dass Ombudspersonen, *Research Integrity Officers* oder auch Mitglieder von Kommissionen zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens berichten, Fehlverhaltensfälle im Zusammenhang mit mangelnder Betreuung seien einerseits die **gravierendsten Fälle**, die sie beobachtet hätten. Andererseits seien es aber auch diejenigen Fälle, bei denen **am wenigstens Handlungsspielraum** oder Raum für Sanktionierungen bestanden habe, obgleich ein Fehlverhalten seitens der betreuenden Person offensichtlich gewesen sei.“

Quelle: Ombudsman für die Wissenschaft, <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/8506/verantwortungsvolle-betreuung-als-teil-der-guten-wissenschaftlichen-praxis/> (Zugriff: 15.06.23)

Unzufriedenheit mit der Betreuung als Grund zum Promotionsabbruch

Except those respondents who indicated that they never considered to resign from their project, participants were asked to specify the reasons for their considerations. Please note that although the frequencies with regard to the entire association are sufficiently large, conclusions made for some centers might not fully reflect the actual situation due to low frequencies (Fig.2.19 b–f).

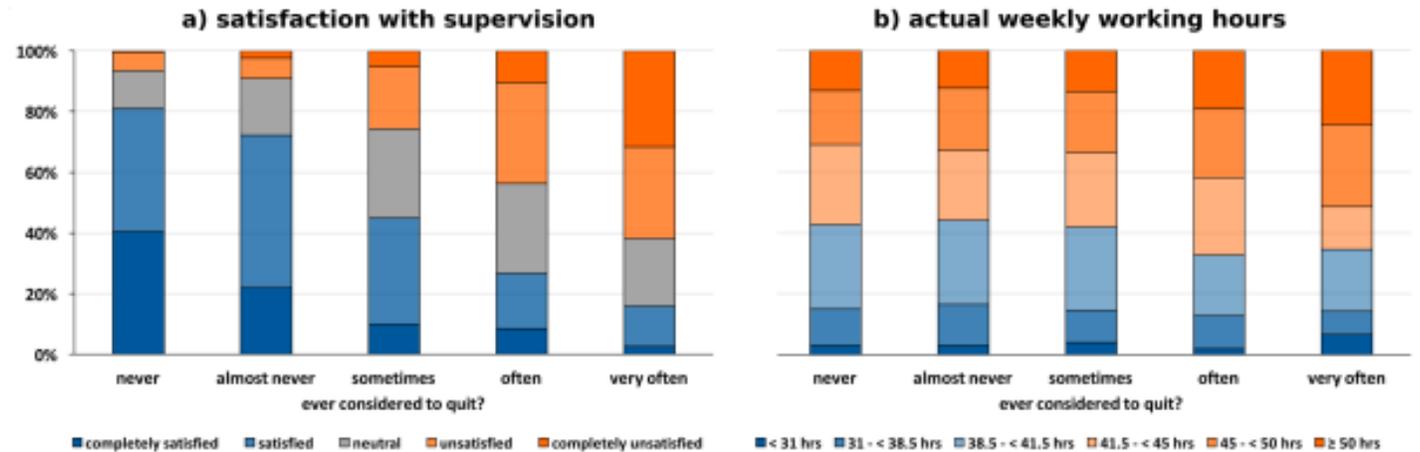


Figure 2.20.: Relationship between considerations to resign and (a) satisfaction with supervision as well as (b) workload.

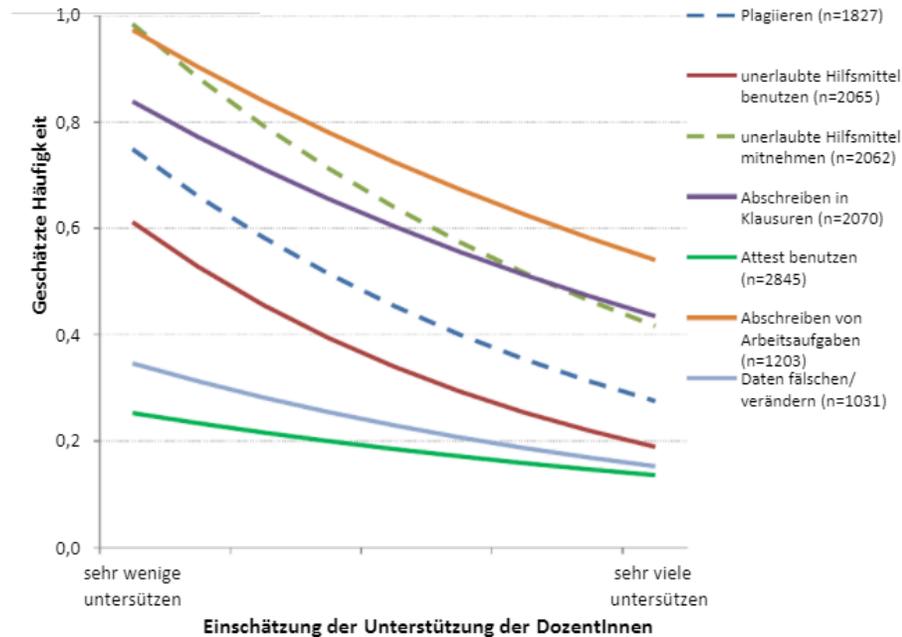
The main reason to consider resigning was supervision (HGF: 43%; range: 7% to 58%), followed by ‘other’ project-related reasons (HGF: 36%; range: 26% to 47%), workload (HGF: 34%; range: 15% to 50%), ‘other’ (HGF: 20%; range: 10% to 37%) and personal reasons (HGF: 19%; range: 7% to 51%).



Helmholtz Juniors (2018²). PhD survey 2017. Report on the results of the fifth wave of the Helmholtz Juniors PhD survey from spring 2017. S. 24 (letzter Zugriff: 19.06.2023). https://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/HeJu_survey_2017_results_report.pdf

Studierenden-Lehrenden Verhältnis

Abbildung 20: Einfluss der Unterstützung durch DozentInnen auf die geschätzte Häufigkeit von Fehlverhalten.



Fragestellung: "Auf wie viele Ihrer DozentInnen in Ihrem Hauptfach treffen die folgenden Aussagen zu?"

Beispielitem: "Die DozentInnen bieten ausreichend fachliche Betreuung an."

Antworten auf einer Skala von: 1 "bei fast keinem" (sehr wenige unterstützen) bis 5 "bei fast allen" (sehr viele unterstützen)

Ergebnis: In der vorliegenden Studie gaben fast 60% der Studierenden an, bei mindestens der Hälfte ihrer DozentInnen Unterstützung und Interesse wahrzunehmen. Es kann folglich von einem relativ guten Studierenden-Lehrenden-Verhältnis gesprochen werden. Je mehr Unterstützung Studierende durch ihre Lehrenden wahrnehmen, desto seltener greifen sie zu Fehlverhalten (►Abbildung 20). Dies entspricht der Annahme und den bisherigen Forschungsergebnissen bei SchülerInnen, wonach eine gute Bindung die Neigung zu Fehlverhalten verringert. Am stärksten beeinflusst das Studierenden-Lehrenden-Verhältnis die Benutzung unerlaubter Hilfsmittel wie Spickzetteln und das Anfertigen von Plagiaten. Die Verwendung von Spickzetteln geht um mehr als zwei Drittel (69%) zurück, wenn Studierende das Gefühl haben sehr umfassend von ihren DozentInnen unterstützt zu werden im Vergleich mit jenen, die von einer fehlenden Unterstützung sprechen. Plagiate gehen um knapp zwei Drittel (63%) zurück.



Sattler, S., Diewald, M (2013): FAIRUSE - Fehlverhalten und Betrug bei der Erbringung von Studienleistungen. Individuelle und organisatorisch-strukturelle Bedingungen: Schlussbericht nach Muster Nr. 3.2 zum Projekt; Projektlaufzeit: 01.04.2009 bis 30.04.2012. Bielefeld: Technische Informationsbibliothek u. Universitätsbibliothek. S. 45

<https://doi.org/10.2314/GBV:773897283>

-INTEGRITY-

Fach?

Einrichtung?

Promotion
oder PostDoc?

Betreuungs-
erfahrung?

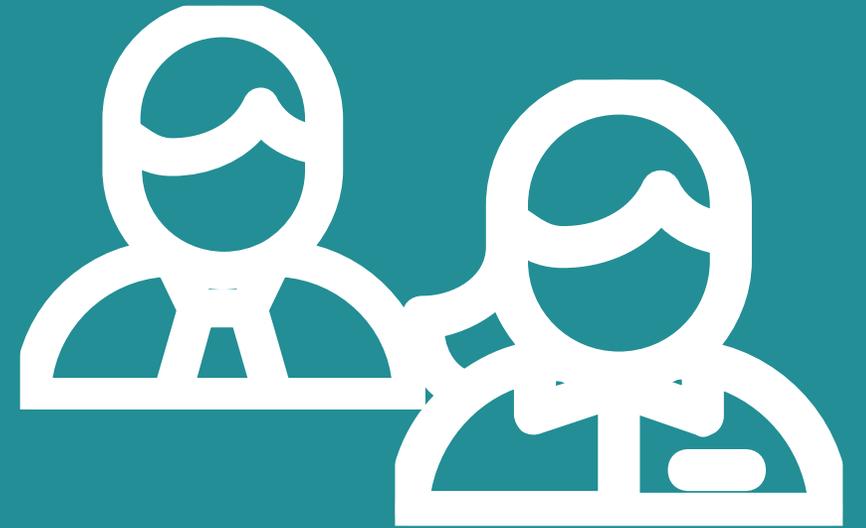




GWP-Aspekte in der Betreuung

Wie definieren Sie Ihre Aufgaben als Betreuende?

Welche Aspekte der Betreuung fallen für Sie in den Bereich guter wissenschaftlicher Praxis?



- Vermittlung wiss. Arbeitstechniken (→ Sensibilisierung für GWP)
- Förderung eines kritischen Diskurses und offener Fehlerkultur
- Begleitung des Forschungsprozesses (inkl. Ansprechbarkeit)
- Ermöglichung zunehmender Selbständigkeit
- Unterstützung u.a. bei Zielorientierung, Einführung in scientific community





Gegenseitiges
Vertrauensverhältnis

- Feedback und Beratung, z.B. zu (zukünftiger) Arbeitssituation und Perspektiven sowie zum Publizieren, Wissenschaftskommunikation
- Ermöglichung weiterer Qualifizierungen, inkl. Lehrerfahrung
- Konstruktiver Umgang mit Konfliktsituationen
- Vorbild sein



Fallarbeit

"Unwritten expectations in doctoral training"

(ALLEA resource)

Quelle:

<https://zenodo.org/record/6943996>

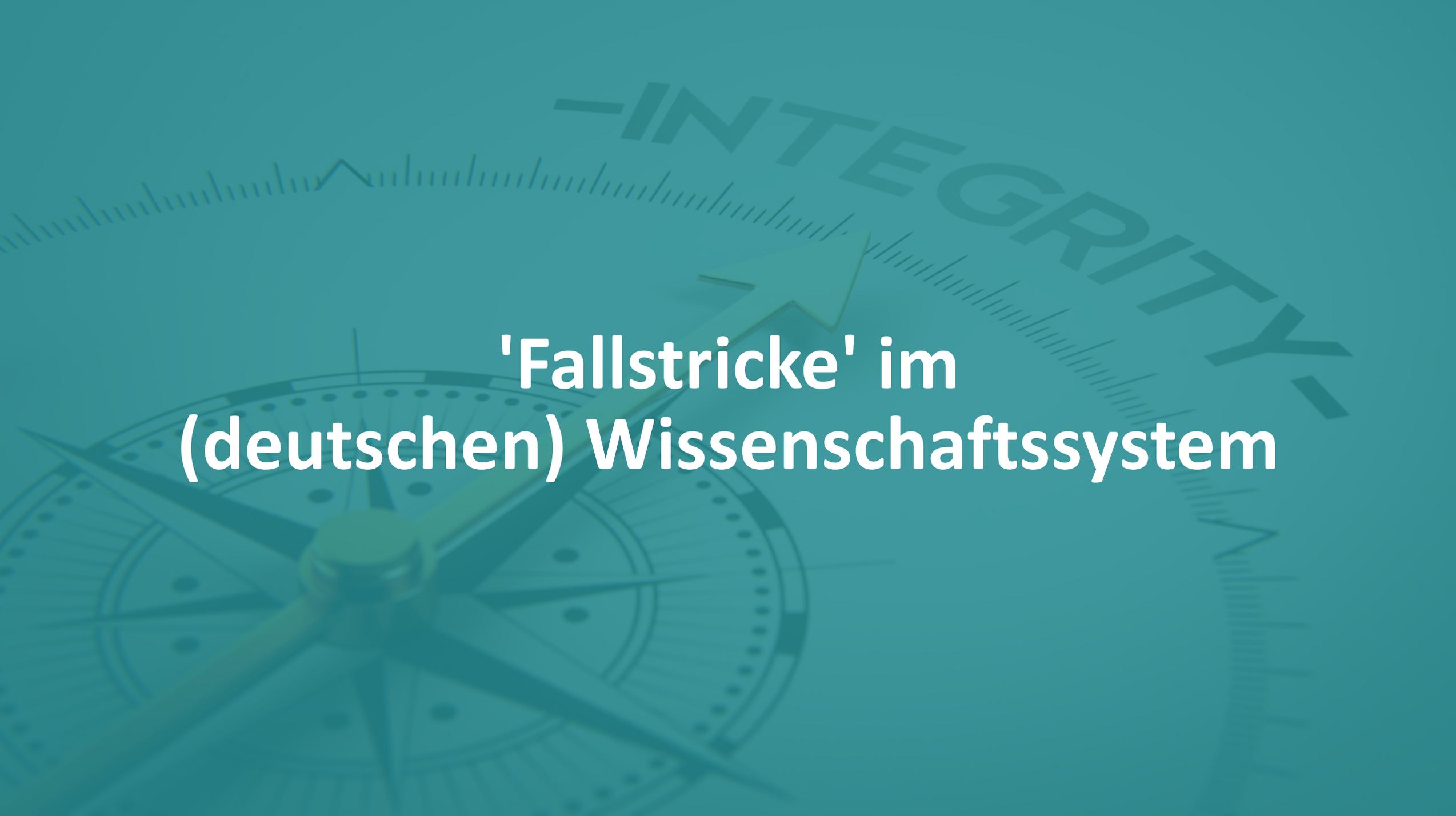
via Embassy of Good Science (<https://embassy.science/wiki-wiki/index.php/Resource:Eecaba81-4e94-4999-86f7-1eafa884f85f>)

Lane is a doctoral student working on gene expression in hepatic tumours. This is her second year of doctoral training, and it is safe to say that her work and life balance has gone out of the window. She spends her weekends in the laboratory, her working day evenings are reserved for data management or catching up on her background research reading, and she hasn't seen her friends for weeks. This is taking a toll on her wellbeing, as she has also given up on her hobbies. Her laboratory is one of the top in this field of research. This also means that the climate at the lab is highly competitive. Senior researchers are not always keen on providing support. On several occasions, Lane has seen unfamiliar authors' names appear on papers at the submission stage.

Lane's supervisor is Prof. Smith, famous for breakthrough research in cell signalling. Prof. Smith aims to publish in most prestigious journals such as Science and Nature, as he wants to secure tenure in the next five years. He has so far dismissed Lane's results as too insignificant and wants her to continue working until she gets more impressive results. This means that Lane might not finish her PhD in time. Lane is starting to no longer enjoy this work, and feels like she's never going to get the results Prof. Smith wants. She believes she has enough data to publish in a smaller journal, which would be enough for her doctoral thesis. She also doesn't feel comfortable keeping these results unpublished. As the lab is publicly funded, Lane feels it is only right that the public gets access to the results. Also, other research groups might publish similar research before them, making Lane's efforts unpublishable.

Meanwhile, Prof. Smith is nowhere to be seen in the last three months – he hasn't visited the lab since the summer, and his emails get short responses at best. Lane feels like the only people she talks to are lab technicians and her fellow doctoral students, who are in a similar position. There are two postdocs in the lab who seem nice, but they are too busy with their work. One of them, Kirk, told Lane that this is how it is in highly competitive labs – she should quit now if she can't handle the pressure.

1. Is Lane's experience realistic of what doctoral training should look like? What is the rationale for your answer?
2. What is the role of Prof. Smith in Lane's education? Should Prof. Smith's professional ambitions influence Lane's doctoral education? In what ways?
3. How should Lane address her concerns to Prof. Smith?
4. What could be done to improve Lane's doctoral education?
5. Who should Lane talk to about her options? What initiatives are there to support students like Lane?



**'Fallstricke' im
(deutschen) Wissenschaftssystem**

A close-up photograph of a person's legs from the knees down, wearing red and white sneakers. They are stepping on a large, moss-covered tree root in a forest. The background is a blurred green forest. Several dark red rectangular boxes with white text are overlaid on the right side of the image.

Machtmissbrauch

Rollenkonflikte

Abhängigkeitsverhältnisse

**Kommunikationsprobleme /
fehlende Absprachen**

Publish or Perish

Zeitmangel



Vorsorge und Unterstützung

Betreuungsvereinbarungen

- Rechte und Pflichten von Betreuer*innen und Betreuten sind klar festgehalten
- Jeweilige Ziele und Erwartungen besprechen und festhalten
- Auch: benötigte Ressourcen zur Durchführung
- "Erinnerung" an übergreifende, geltende Regeln

Generell: frühzeitige, möglichst schriftliche Vereinbarungen treffen, insb. in Bezug auf Daten und Publikation

➡ (<https://gshs.uni-mainz.de/betreuungsvereinbarung>)

„‘moralische Intuition‘ entwickeln“

- Eigenes Wissen mit Bezug auf Forschungsmethoden und gWP kontinuierlich aktualisieren
- Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen (z.B. Konfliktberatung, Führungskräfteentwicklung)
- Austausch mit anderen
- Eigenes Handeln, die eigenen Einstellungen reflektieren

Quelle: Ombudsman für die Wissenschaft, <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/8506/verantwortungsvolle-betreuung-als-teil-der-guten-wissenschaftlichen-praxis/> (Zugriff: 15.06.23)

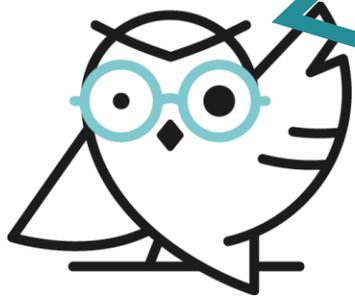
Auf Einrichtungsebene: Systemfehler identifizieren

- Z.B. in Bezug auf Arbeitsbedingungen
- Hierarchie abbauen; Positionen nicht als Argument für Untätigkeit nutzen

→ Vertrauenswürdige Ansprechpersonen
(z.B. Ombudsperson)



Anlaufstellen kennen



- Abt. Prüfungsrecht
- Konfliktberatung
- Ombudsperson, Ombudsman für die Wissenschaft
- Netzwerk gegen Machtmissbrauch
- Familien Servicebüro
- (KS Akademische Integrität)
- Schreibwerkstätte, Lernwerkstätte
- Psychotherapeutische Beratungsstelle ...



www.netzwerk-mawi.de/



Regelungen im DFG-Kodex

Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung

Ergänzung zu den Leitlinien zur Sicherung gwP („DFG-Kodex“) hat die DFG 10 Prinzipien zur Unterstützung in der frühen Karrierephase (Zielgruppen: Einrichtungen (Organisationsverantwortung), Einzelpersonen (Betreuungsverantwortung))

Zu einer guten Betreuung gehört demnach u.a.:

- Feedback-Gespräche und Beratung zur Karriere
- Betreuungsvereinbarung
- Zur Konfliktbewältigung: Verhaltenskodex und unabhängige Schlichtungsstelle
- Weiterbildung und Führungstrainings für Betreuungspersonen



https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/wissenschaftliche_karriere/prinzipien_karriereunterstuetzung.pdf

DFG-Kodex

2019 verabschiedete die DFG den neuen Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“

- Angepasst an den Forschungsprozess
- Beachtet neue Entwicklung hinsichtlich wissenschaftlicher Arbeitsweisen und Publikationspraktiken
- stärker in den Blick gerückt wird: der öffentliche Zugang zu Forschungsergebnissen (inkl. Wissenschaftskommunikation) rechtlicher und ethischer Umgang mit Forschungsergebnissen
- Betonung auf frühestmöglicher Vermittlung guter wissenschaftlicher Praxis sowie Schaffung von Infrastruktur und geeigneten Rahmenbedingungen



<https://wissenschaftliche-integritaet.de/kodex/>

Leitlinie 1: Verpflichtung auf die allg. Prinzipien

Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen legen unter Beteiligung ihrer wissenschaftlichen Mitglieder die Regeln für gute wissenschaftliche Praxis fest, geben sie ihren Angehörigen bekannt und verpflichten sie – unter Berücksichtigung der Besonderheiten des einschlägigen Fachgebiets – zu deren Einhaltung. Jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler trägt die **Verantwortung dafür, dass das eigene Verhalten den Standards guter wissenschaftlicher Praxis entspricht.**

Erläuterungen:

Zu den Prinzipien gehört es insbesondere, lege artis zu arbeiten, strikte Ehrlichkeit im Hinblick auf die eigenen und die Beiträge Dritter zu wahren, alle Ergebnisse konsequent selbst anzuzweifeln sowie einen **kritischen Diskurs in der wissenschaftlichen Gemeinschaft zuzulassen und zu fördern.** Die Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis sind in den nachfolgenden Leitlinien ausgeführt.



Leitlinie 2: Berufsethos

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tragen Verantwortung dafür, die grundlegenden Werte und Normen wissenschaftlichen Arbeitens in ihrem Handeln zu verwirklichen und für sie einzustehen. Die **Vermittlung der Grundlagen guten wissenschaftlichen Arbeitens beginnt zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt in der akademischen Lehre und wissenschaftlichen Ausbildung**. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Karriereebenen **aktualisieren regelmäßig ihren Wissensstand zu den Standards guter wissenschaftlicher Praxis und zum Stand der Forschung**.

Erläuterungen:

Erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler **unterstützen sich gegenseitig im kontinuierlichen Lern- und Weiterbildungsprozess und stehen in einem regelmäßigen Austausch**.



Leitlinie 3: Organisationsverantwortung

Die Leitungen von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen schaffen die Rahmenbedingungen für wissenschaftliches Arbeiten. Sie sind zuständig für die Einhaltung und Vermittlung guter wissenschaftlicher Praxis sowie für eine angemessene Karriereunterstützung aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Leitungen wissenschaftlicher Einrichtungen garantieren die Voraussetzungen dafür, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler rechtliche und ethische Standards einhalten können. Zu den Rahmenbedingungen gehören klare und schriftlich festgelegte Verfahren und Grundsätze für die Personalauswahl und die Personalentwicklung sowie für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit.



Leitlinie 3: Organisationsverantwortung

Erläuterungen:

Die Leitung jeder Hochschule und jeder außerhochschulischen Forschungseinrichtung trägt die Verantwortung für eine angemessene institutionelle Organisationsstruktur. Diese gewährleistet, dass in Abhängigkeit von der Größe der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheiten die Aufgaben der Leitung, Aufsicht, Qualitätssicherung und Konfliktregelung eindeutig zugewiesen sind und den jeweiligen Mitgliedern und Angehörigen geeignet vermittelt werden. Im Rahmen der Personalauswahl und der Personalentwicklung werden die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfältigkeit („Diversity“) berücksichtigt. Die entsprechenden Prozesse sind transparent und vermeiden weitestmöglich nicht wissentliche Einflüsse („unconscious bias“). Für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind **geeignete Betreuungsstrukturen und -konzepte etabliert**. Es werden eine **aufrichtige Beratung für die Laufbahn und weitere Karrierewege sowie Weiterbildungsmöglichkeiten und Mentoring für das wissenschaftliche und wissenschaftsakkessorische Personal** angeboten.



Leitlinie 4: Leitungsverantwortung

Die Leitung einer wissenschaftlichen Arbeitseinheit trägt die Verantwortung für die gesamte Einheit. Das Zusammenwirken in wissenschaftlichen Arbeitseinheiten ist so beschaffen, dass die Gruppe als Ganze ihre Aufgaben erfüllen kann, dass die dafür nötige Zusammenarbeit und Koordination erfolgen und **allen Mitgliedern ihre Rollen, Rechte und Pflichten bewusst sind**. Zur Leitungsaufgabe gehören insbesondere auch die Gewährleistung der angemessenen individuellen – in das Gesamtkonzept der jeweiligen Einrichtung eingebetteten – **Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Karriereförderung** des wissenschaftlichen und wissenschaftsakkessorischen Personals. **Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen sind** durch geeignete organisatorische Maßnahmen sowohl auf der Ebene der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheit als auch auf der Ebene der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen **zu verhindern**.



Leitlinie 4: Leitungsverantwortung

Erläuterungen:

Die Größe und die Organisation der wissenschaftlichen Arbeitseinheit sind so gestaltet, dass die Leitungsaufgaben, insbesondere die **Kompetenzvermittlung, die wissenschaftliche Begleitung sowie die Aufsichts- und Betreuungspflichten**, angemessen wahrgenommen werden können. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben geht mit der entsprechenden Verantwortung einher.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie wissenschaftsakkessorisches Personal genießen **ein der Karrierestufe angemessenes Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung**. Ihnen kommt ein adäquater Status mit entsprechenden Mitwirkungsrechten zu. Sie werden durch zunehmende Selbstständigkeit in die Lage versetzt, ihre Karriere zu gestalten.



Leitlinie 18: Hinweisgebende und von Vorwürfen Betroffene

Die zuständigen Stellen an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (in der Regel Ombudspersonen und Untersuchungskommissionen), die einen Verdacht wissenschaftlichen Fehlverhaltens überprüfen, **setzen sich in geeigneter Weise für den Schutz sowohl der Hinweisgebenden als auch der/des von den Vorwürfen Betroffenen ein**. Die Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens erfolgt ausdrücklich unter Beachtung der Vertraulichkeit und des Grundgedankens der Unschuldsvermutung. Die Anzeige der Hinweisgebenden muss in gutem Glauben erfolgen. Bewusst unrichtig oder mutwillig erhobene Vorwürfe können selbst ein wissenschaftliches Fehlverhalten begründen. **Wegen der Anzeige sollen weder der/dem Hinweisgebenden noch der/dem von den Vorwürfen Betroffenen Nachteile für das eigene wissenschaftliche oder berufliche Fortkommen erwachsen.**



Leitlinie 18: Hinweisgebende und von Vorwürfen Betroffene

Erläuterungen:

Die Anzeige soll – insbesondere bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern – **möglichst nicht zu Verzögerungen während der Qualifizierung der/des Hinweisgebenden führen, die Erstellung von Abschlussarbeiten und Promotionen soll keine Benachteiligung erfahren; dies gilt auch für Arbeitsbedingungen sowie mögliche Vertragsverlängerungen.** Die untersuchende Stelle trägt dem Grundgedanken der Unschuldsvermutung gegenüber der/dem Betroffenen in jedem Verfahrensstadium im Rahmen einer einzelfallbezogenen Abwägung Rechnung. Der/Dem von den Vorwürfen Betroffenen sollen grundsätzlich so lange keine Nachteile aus der Überprüfung des Verdachts erwachsen, bis ein wissenschaftliches Fehlverhalten förmlich festgestellt wurde. Die/Der Hinweisgebende muss über objektive Anhaltspunkte verfügen, dass möglicherweise gegen Standards guter wissenschaftlicher Praxis verstoßen wurde.

[...]



Take Home Message

- 🏆 Eigene Rolle(n) reflektieren
- 🏆 Offenes Ohr für Betreute - möglichst objektiv
- 🏆 Konstruktiver Umgang mit Kritik
- 🏆 Unterstützung suchen
- 🏆 Vorbild sein!



Quellen



Literatur

- DFG Kodex. <https://wissenschaftliche-integritaet.de/kodex/> (letzter Zugriff: 19.06.2023)
- DFG Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft – Empfehlungen zur Begleitung von Forschenden in frühen Karrierephasen. <https://wissenschaftliche-integritaet.de/prinzipien-wirksamer-karriereunterstuetzung/> (letzter Zugriff: 27.06.2023)
- Helmholtz Juniors (2018). PhD survey 2017. Report on the results of the fifth wave of the Helmholtz Juniors PhD survey from spring 2017. S. 24 (letzter Zugriff: 19.06.2023). https://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/HeJu_survey_2017_results_report.pdf
- Ombudsman für die Wissenschaft: Verantwortungsvolle Betreuung als Teil der GWP. <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/8506/verantwortungsvolle-betreuung-als-teil-der-guten-wissenschaftlichen-praxis/> (letzter Zugriff: 15.06.23)
- Sattler, S., Diewald, M (2013): FAIRUSE - Fehlverhalten und Betrug bei der Erbringung von Studienleistungen. Individuelle und organisatorisch-strukturelle Bedingungen: Schlussbericht nach Muster Nr. 3.2 zum Projekt; Projektlaufzeit: 01.04.2009 bis 30.04.2012. Bielefeld: Technische Informationsbibliothek u. Universitätsbibliothek <https://doi.org/10.2314/GBV:773897283>

Quellen



Bilder

- „Runner trips while running in forest“ by dbunn, via AdobeStock:
https://stock.adobe.com/de/contributor/202524058/dbunn?load_type=author&prev_url=detail (letzter Zugriff: 14.06.23)
- „Father and boys going camping with tent in nature“ by candy1812, via AdobeStock:
https://stock.adobe.com/de/contributor/203140117/candy1812?load_type=author&prev_url=detail (letzter Zugriff: 15.06.23)

Weiter lesen



Nguyen-Kim, Mai Thi: (2018): Betrug in der Wissenschaft, Video auf dem maiLab YouTube-Kanal. (abgerufen am 1.2.2023)

<https://www.youtube.com/watch?v=qKQeJM2tZJc>



Vielen Dank!

Kontakt:
akin@ub.uni-mainz.de

www.akin.uni-mainz.de



Dieses Werk ist lizenziert unter
einer [Creative Commons
Namensnennung - Weitergabe unter
gleichen Bedingungen 4.0 International
Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Ausgenommen davon sind die
verwendeten Fotografien.