

Teamwork statt Ehre und Genie

Beitrag zum Diskussionsforum Integrität und Anreizsysteme in der Wissenschaft

Juliane Burghardt

Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften

Juliane.Burghardt@kl.ac.at

Das Ombudsgremium der DGPs berichtete über eine Vielzahl von Verstößen gegen die wissenschaftliche Integrität (Elson et al., 2021). Leising und Kolleg:innen (2021) kommentierten diesen Bericht, indem sie die zugrundeliegenden Probleme analysierten und Empfehlungen zu deren Bekämpfung gaben. Der Kommentar von Leising und Kolleg:innen (2021) stellt die zentralen Probleme der aktuell herrschenden Wissenschaftskultur pointiert dar. Der Beitrag argumentiert, dass Wissenschaft (1) an einem starken Machtungleichgewicht zwischen den Beteiligten leidet, dass (2) systematisch Fehlanreize gesetzt werden und (3) Mechanismen zur Kontrolle und für Sanktionen fehlen. Obwohl ich allen Argumenten zustimme, möchte ich einige Gedanken zu den einzelnen Punkten hinzufügen.

Machtungleichgewicht zwischen den Beteiligten

Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass institutionelle Strukturen ungleiche Machtverhältnisse im akademischen System erzeugen; Machtungleichgewichte werden aber zusätzlich auch durch dysfunktionale Erwartungen und Rollenmodelle verstärkt. Diese Erwartungen können Fehlverhalten entschuldigen oder sogar fördern. Ein zentrales Ideal in der Forschung ist das Genie. Das Genie ist eine herausragende Gestalt, die besonders ungewöhnliche und innovative Ideen hat. Das Genie muss sich aufgrund seiner Andersartigkeit oft nicht an Regeln halten. Dieses Ideal ist besonders schädlich für die Wissenschaft (Burghardt, in Druck), denn das Genie darf ausfällig sein und unhöflich. Das Genie muss im Gegenzug besonders außergewöhnliche Erkenntnisse hervorbringen. Aufgrund dieser Erwartung gegenüber dem Genie werden Kolleg:innen selten misstrauisch, wenn Daten zu eindeutig sind oder Befunde zu herausragend, obwohl beides Hinweise auf Datenfälschung darstellen können (siehe Stroebe et al., 2012). Für Genies gilt darüber hinaus, dass problematisches zwischenmenschliches Verhalten, wie Untergebene anzuschreien oder auszuschließen, bei außergewöhnlich begabten Personen viel zu oft hingenommen wird, weil sie einerseits als zu außergewöhnlich gelten, als dass sie sich mit „normaler“ Höflichkeit aufhalten müssten und andererseits nicht ersetzbar zu sein scheinen (siehe Fall Harvey Weinstein; Hui & Rosenberg, 2017). Reformen müssen also nicht nur institutioneller Natur sein, sondern auch verbreitete Ideale hinterfragen. Wir müssen darauf beharren, dass Forschung in Teams abläuft, und nicht durch einsame Genies durchgeführt wird. Professuren sollten deshalb an Menschen vergeben werden, die Teams führen und ihre einzelnen Mitglieder motivieren und unterstützen, anstatt an Personen, die durch außergewöhnliche Forschung hervorstechen. Wer kein Team führen kann bzw. nicht bereit oder fähig ist, es zu lernen, sollte als gänzlich ungeeignet angesehen werden, unabhängig von herausragenden Einzelideen. Einerseits sollten Führungskräfte trainings deshalb Teil der universitären Karriere sein, andererseits sollten Personen, die chronisch nicht in der Lage sind, Untergebene

zu unterstützen (wie etwa Menschen mit einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung) nicht für eine Professur in Betracht gezogen werden (Burghardt, in Druck).

Weitgehendes Fehlen von Kontrollen und Sanktionen

Der Mangel an Kontrollen in der Wissenschaft ist offenkundig und weitverbreitet. So werden wissenschaftliche Artikel im Peer-Review zum Beispiel unter der Annahme beurteilt, dass sie wahrheitsgemäße Berichte der angefertigten Studien darstellen. Das zeigt, dass das wissenschaftliche System in weiten Teilen ein Ehrensysteem ist; also ein System, bei dem davon ausgegangen wird, dass die Beteiligten bemüht sind, das Richtige zu tun; Kontrollen sind deshalb die Ausnahme. Ein anderes Beispiel für ein solches Ehrensysteem ist die Straßenbahn. Der Einzelne ist selbst dafür verantwortlich das Richtige zu tun – die Fahrkarte zu lösen oder die ausgeschlossenen Versuchspersonen zu berichten. Die wichtigste Ausnahme für dieses Ehrensysteem in der Wissenschaft ist die Budgetierung. Die Budgetierung wird von der Verwaltung begutachtet und doppelte Kontrollen sind der unumgängliche Standard. Es ist also auch in der Forschung möglich, Kontrolle zum Standard zu machen. Die Einsicht, dass Forschung ein Ehrensysteem ist, kann allerdings helfen, den Widerstand gegen mögliche Änderungen im System verständlich zu machen. Wer Forschung als Ehrensysteem lebt, wird die Einführung von Kontrollen als Angriff auf die eigene Ehre erleben.

Neben dem Fehlen von Kontrollen und Sanktionen für Regelverstöße liegt aber auch ein Fehlen von Regeln vor. Wie häufig sollten sich Betreuer:innen von Promotionen mit ihren Promovierenden treffen? Welche Beiträge sollten zu einer (Ko-)Autorenschaft führen ([siehe dazu auch den Beitrag von Reiter et al. in diesem Diskussionsforum](#))? Was ist die richtige Analyse? In vielen Fällen sind keine klaren Regeln vorgegeben oder auch nur grobe Empfehlungen vorhanden. Dies ermöglicht den Beteiligten, „kreativ“ und teilweise eigennützig zu handeln. Kreativität wurde in der Vergangenheit wiederholt mit Unehrlichkeit in Verbindung gebracht (Khessina et al., 2018). Sowohl eine kreative Persönlichkeit als auch eine kreative Denkweise erhöhen die Wahrscheinlichkeit für Betrugsverhalten (Gino & Ariely, 2012; Gino & Wiltermuth, 2014). Die Ausarbeitung von Regeln ist notwendig, bevor eine Kontrolle von Regeln eingefordert werden kann. Es muss allerdings antizipiert werden, dass eine Einführung neuer Regeln auf Ablehnung stoßen wird. Nur in wenigen Fällen dürften Regeln aus unlauteren Gründen abgelehnt werden, meist lehnen Menschen, die in ihren Arbeitstätigkeiten ein hohes Maß an Handlungs- und Entscheidungsspielraum gewohnt sind, Maßnahmen zur Einschränkung dieser Spielräume ab (siehe Handlungs- und Tätigkeitsspielraum nach Ulich, 2005). Zur Förderung guter wissenschaftlicher Praxis muss der Wunsch nach Autonomie und Freiheit also mit der Notwendigkeit zur Regulierung in Einklang gebracht werden.

Systematische Fehlanreize

Der Beitrag von Leising und Kolleg:innen (2021) argumentiert, dass die starke Nutzung von quantitativen Indizes (z.B. Anzahl von Publikationen oder die Menge eingeworbener Drittmittel) zur Ermittlung der besten Wissenschaftler:innen systematische Fehlanreize setzt und dadurch wissenschaftliches Fehlverhalten fördert. Das scheint in vielerlei Hinsicht zuzutreffen (Burghardt & Bodansky, 2021). Um die Weiterentwicklung von Wissenschaft im Allgemeinen und der Psychologie im Besonderen optimal zu fördern, sollte allerdings noch ein anderes Kriterium für Exzellenz überdacht werden. Wissenschaftliche Disziplinen entwickeln sich im Laufe der Zeit ausgehend von einem Zustand, in dem Theorien ungenau und Messmethoden wenig standardisiert sind (genannt Protowissenschaft) hin zu einem Zustand, in dem Forschung von wissenschaftlichen Paradigmen geleitet wird (genannt

Normalwissenschaft), die Theorien und Methoden zunehmend genauer spezifizieren (Kuhn, 1996). Wissenschaft muss das Ziel verfolgen, die Genauigkeit ihrer Theorien zu erhöhen (Popper, 1935). Da die Theorien an Genauigkeit gewinnen, müssen wissenschaftliche Erkenntnisse mit zunehmender Reife einer wissenschaftlichen Disziplin weniger neuartig werden. Aus diesem Grund sind Innovation und Neuartigkeit keine geeigneten Kriterien zur Beurteilung guter Forschung. Ist eine bestimmte Genauigkeit erreicht, kann Forschung nicht mehr „innovativ“ im Sinne von unvorhersehbar oder neuartig sein (Burghardt & Bodansky, 2021; Kuhn, 1996). Theorien beginnen eine derart genaue Darstellung der Realität zu erlauben, dass jede Studie nur mehr kleine Variationen der Theorie untersuchen kann; dadurch wird es kaum noch möglich, eine originäre Studie durchzuführen. Forschung ist ab der Phase der Normalwissenschaft grundsätzlich inkrementell – jede Studie kann nur Hinweise auf kleine Variationen im existierenden Wissen nach sich ziehen. Deshalb müssen Innovativität oder Originalität als Kriterien für gute Forschung abgelöst werden. Genauigkeit und Belastbarkeit der Ergebnisse müssen stattdessen zentrale Kriterien für gute Wissenschaft werden (Burghardt & Bodansky, 2021). Der Fokus auf Innovation motiviert Forschende, Theorien oder Konzepte „wieder zu erfinden“, die es in der Literatur bereits gibt, oder Vorarbeiten zu verschweigen. Dies behindert die Fähigkeit der Wissenschaft, tatsächlich neue Erkenntnisse hervorzubringen. Im Moment sind psychologische Theorien oft noch zu wenig spezifisch, um genaue Vorhersagen zu ermöglichen; deshalb können Studien idiosynkratische Methoden und Paradigmen nutzen. Das ist allerdings ein Zeichen für eine unreife Wissenschaft, die noch nicht über eine Reihe an gesicherten Methoden und Theorien verfügt; es gilt, diese Phase zu überwinden (Kuhn, 1970, 1996). Sollte diese Entwicklung erfolgreich sein, wird Innovativität als Kriterium für gute Forschung die Weiterentwicklung noch stärker behindern als bisher.

Der Beitrag von Leising und Kolleg:innen (2021) schlägt vor, dass vor allem gute Forschungspraktiken als Indikator dienen sollten, um exzellente Wissenschaftler:innen zu identifizieren. Das ist sicher ein guter Vorschlag, greift aber meiner Meinung nach zu kurz. Gute Forscher:innen sollten sich nicht nur durch ihre Forschung, sondern auch durch ihre sonstigen Beiträge zum wissenschaftlichen System auszeichnen; vor allem sollten Menschen, die für eine Professur ausgewählt werden, Führungsqualitäten besitzen. Pickett (2017) schlug vor, Forschende zu fördern, die gezeigt hatten, dass sie einen positiven Einfluss auf das Wissenschaftssystem als Ganzes haben. Exzellente Forscher:innen erhöhen laut Pickett den Zustrom talentierter Nachwuchswissenschaftler:innen, unterstützen die Produktivität anderer Wissenschaftler:innen und machen das Feld zu einem besseren und produktiveren Ort. Dies steht im Gegensatz zu Forscher:innen, die Ressourcen horten, Günstlingswirtschaft betreiben oder ihre Projekte generell eher wettbewerbsorientiert als kollaborativ durchführen (siehe Anderson et al., 2008). Forschende, die einen positiven Einfluss auf das Feld haben, sollten ihre Kolleg:innen regelmäßig unterstützen, indem sie Ideen, Materialien, Programme und Ratschläge teilen und zugänglich machen. Darüber hinaus sollten sie sich als gute Mentor:innen erwiesen haben. Vor allem sollten sie auch in der Lage sein, Mentees mit diversem Hintergrund (z.B. in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, sexuelle Orientierung oder ethnische Zugehörigkeit) zu fördern. In einem Feld wie der Psychologie, in dem 80% der Studierenden Frauen sind (Destatis, 2019), sollten Mentees und andere Kollaborationspartner:innen nicht vordergründig Männer sein. Wer stattdessen z.B. regelmäßig Publikationen mit Menschen mit diversem Hintergrund veröffentlicht, sollte als bessere Führungskraft wahrgenommen werden. Der Vorteil eines solchen Kriteriums ist erstens, dass es diverse Teams fördert. Dies ist sinnvoll, weil sie einerseits bessere Forschung hervorbringen, zum Beispiel werden Publikationen, an denen Männer und Frauen gemeinsam

gearbeitet haben, häufiger zitiert als solche von geschlechtshomogenen Gruppen (Campbell et al., 2013), andererseits kann Wissenschaft nur optimal ablaufen, wenn die Meinungen von unterschiedlichen Menschen gehört und in gleicher Weise ernstgenommen werden (Merton, 1979). Der Ausschluss von Forschenden aus bestimmten Gruppen (z.B. Akademiker:innen der ersten Generation oder Frauen) führt zu einem enormen Verlust an Know-how und Expertise für die Wissenschaft. Zweitens ist das Verhalten gegenüber Kollegen:innen und Mentees, die einer Minderheit angehören, ein guter Indikator für generelles problematisches zwischenmenschliches Verhalten (d.h. Mobbing oder Diskriminierung). So bevorzugen Mobber:innen beispielsweise Opfer mit weniger Macht, wie Untergebene und Mitglieder benachteiligter Gruppen (Salin, 2003). Daher ist die Betreuung von Personen mit diversem Hintergrund ein Lackmustest für eine exzellente Führungspersönlichkeit. Um Hinweise auf diese Eigenschaft zu bekommen, lassen einige Universitäten Studierende die Kandidaten:innen für eine Professur bewerten. Bei Studierenden, also Menschen mit geringerem sozialen Status, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass die Kandidat:innen problematisches zwischenmenschliches Verhalten zeigen, wenn sie eine entsprechende Neigung dafür besitzen. Genauso gilt, dass Stellen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft nicht nur aufgrund der wissenschaftlichen Qualität eines Antrags vergeben werden sollten. Es sollte auch berücksichtigt werden, ob eine Arbeitseinheit bisher Erfolg bei der Förderung von Frauen hatte. Entsprechend sollten zusätzliche Reviews zu den Arbeitsbedingungen vor Ort eingeholt werden. Die Forderung, dass ein:e Professor:in in der Vergangenheit andere Personen, insbesondere Untergebene, unterstützt hat, kommt sowohl der wissenschaftlichen Produktivität als auch dem Arbeitsklima zugute. Wissenschaftliche Leistungen sollten nach Kriterien bewertet werden, die sich langfristig positiv auf das akademische System auswirken, und nicht nach Kriterien, die zu negativen Folgen führen, wie ein Fokus auf Quantität. Der Hinweis, dass die Qualität von Forschung mehr beachtet werden muss als dessen Quantität, ist wichtig. Dennoch sollte selbst das Qualitätskriterium nicht aus dem Gesamtkontext gerissen werden. Die Professur sollte stärker als Führungsposition verstanden werden, in der die Forschungsleistung des Teams und nicht nur des:der einzelnen Professors:in im Vordergrund steht. Wer selbst fleißig publiziert und dabei nicht in der Lage oder willig ist, Untergebene und Kolleg:innen zu unterstützen, anzuleiten oder zu inspirieren, ist kein:e gute:r Wissenschaftler:in. Ich hoffe, dass es möglich sein wird, Veränderungen im akademischen System anzustoßen, die sowohl bessere Forschung als auch ein besseres Arbeitsklima und eine gerechtere Beteiligung und Würdigung aller Forschenden erlauben.

Referenzen

- Anderson, M., Ronning, E., De Vries, R., & Martinson, B. (2008). The Perverse Effect of Competition on Scientists' Work and Relationships. *Science and engineering ethics, 13*, 437–461.
<https://doi.org/10.1007/s11948-007-9042-5>
- Burghardt, J. (in Druck). *Arbeitsplatz Wissenschaft: Zwischen Mythos und Realität*. Springer.
- Burghardt, J., & Bodansky, A. N. (2021). Why Psychology Needs to Stop Striving for Novelty and How to Move Towards Theory-Driven Research. *Frontiers in Psychology, 12*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.609802>
- Campbell, L. G., Mehtani, S., Dozier, M. E., & Rinehart, J. (2013). Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science. *PLOS ONE, 8*(10), e79147.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0079147>
- Destatis. (2019, Oktober 21). *Statistisches Bundesamt Deutschland—GENESIS-Online: Ergebnis—21311-0015*. Studienanfänger WS 2018/19: Bundesländer, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1571679957903&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=21311-0015&auswahltext=&werteabruf=Werteabruf>
- Elson, M., Fiedler, S., Kirsch, P., & Stahl, J. (2021). *Verstöße gegen die wissenschaftliche Integrität in der deutschen akademischen Psychologie (2020): Ergebnisse einer Befragung des Ombudsgremiums der DGPs*. DGPs.
https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Ombudsgremium/Bericht_des_DGPs-Ombudsgremiums_20210728.pdf
- Gino, F., & Ariely, D. (2012). The dark side of creativity: Original thinkers can be more dishonest. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(3), 445–459.
<https://doi.org/10.1037/a0026406>

- Gino, F., & Wiltermuth, S. S. (2014). Evil genius? How dishonesty can lead to greater creativity. *Psychological Science*, 25(4), 973–981. <https://doi.org/10.1177/0956797614520714>
- Hui, M., & Rosenberg, E. (2017, Oktober 9). The rise and fall of Harvey Weinstein, the Hollywood mogul accused of serial sexual harassment. *Washington Post*.
<https://www.washingtonpost.com/news/arts-and-entertainment/wp/2017/10/06/the-rise-and-fall-of-harvey-weinstein-the-hollywood-mogul-accused-of-serial-sexual-harassment/>
- Khessina, O. M., Goncalo, J. A., & Krause, V. (2018). It's time to sober up: The direct costs, side effects and long-term consequences of creativity and innovation. *Research in Organizational Behavior*, 38, 107–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.003>
- Kuhn, T. S. (1970). Reflections on my critics. In I. Lakatos & A. Musgrave (Hrsg.), *Criticism and the growth of knowledge: Proceedings of the International Colloquium in the Philosophy of Science* (S. 244–245). Cambridge : Cambridge University Press.
<http://archive.org/details/criticismgrowth00laka>
- Kuhn, T. S. (1996). *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen* (H. Vetter & K. Simon, Übers.; 13.). Suhrkamp Verlag.
- Leising, D., Dshemuchadse, M., Schönbrodt, F., & Scherbaum, S. (2021). *Genug ist genug: Unethisches Verhalten in der Wissenschaft muss endlich systematisch angegangen werden!* Zenodo.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5126637>
- Merton, R. K. (1979). *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations* (N. W. Storer, Hrsg.). University of Chicago Press.
- Pickett, C. (2017). *Let's Look at the Big Picture: A System-Level Approach to Assessing Scholarly Merit*. PsyArXiv. <https://doi.org/10.31234/osf.io/tv6nb>
- Popper, K. R. (1935). *Logik der Forschung*. Mohr Siebeck.
- Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*, 56(10), 1213–1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>

Stroebe, W., Postmes, T., & Spears, R. (2012). Scientific Misconduct and the Myth of Self-Correction in Science. *Perspect Psychol Sci*, 7(6), 670–688. <https://doi.org/10.1177/1745691612460687>

Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie* (6., überarbeitete und erweiterte Edition). Schäffer-Poeschel.