

VERSTÖSSE GEGEN DIE WISSENSCHAFTLICHE INTEGRITÄT IN DER DEUTSCHEN AKADEMISCHEN PSYCHOLOGIE (2020)

Ergebnisse einer Befragung des Ombudsgremiums
der DGPs

Das Ombudsgremium der DGPS (alphabetische Reihenfolge):

Malte Elson (Ruhr-Universität Bochum)

Susann Fiedler (Wirtschaftsuniversität Wien)

Peter Kirsch (Zentralinstitut für Seelische Gesundheit Mannheim)

Jutta Stahl (Universität zu Köln)

Kontakt zum Ombudsgremium über ombudsgremium@dgps.de

ZUSAMMENFASSUNG

Nicht zuletzt anlässlich medial präsenter Verstöße gegen die wissenschaftliche Integrität (wissenschaftliches Fehlverhalten und unangemessener Umgang mit Personen im Arbeitsumfeld: hier „Schikanen am Arbeitsplatz“) hat die DGPs es sich zum Ziel gesetzt, solchen Verstößen gezieltes Augenmerk zu widmen. Ein Ombudsgremium zur Beratung von Betroffenen wurde 2020 eingerichtet und eine deutschlandweite Befragung durchgeführt, um das Ausmaß der Situation zu erfassen. An der Umfrage nahmen 1.339 Personen teil, von denen 61% in ihrem Berufsleben solche Verstöße bereits beobachtet haben. Insgesamt 46% der Teilnehmenden gaben an, dass sie entweder direkt von Schikanen betroffen bzw. in Fehlverhalten involviert waren. Nicht selten treten diese Erlebnisse von Fehlverhalten auch in Kombination auf. Die Ergebnisse zeigen u. a., dass solche Vorfälle kaum an den Institutionen gemeldet werden und dass, wenn sie gemeldet werden, der Berichtsprozess nicht zufriedenstellend abgeschlossen wurde. Diese äußerst besorgniserregenden Ergebnisse unterstützen u. a. die Annahme eines systemimmanenten Problems, das zukünftig grundsätzlich angegangen werden muss. Eine solche Situation ist aus einer rein moralischen Perspektive inakzeptabel und schadet dem Vertrauen in die Wissenschaft. Auch wenn dies kein fachspezifisches Problem ist, sollten wir als Psycholog:innen unsere Fachexpertise zu Themen dieser Art nutzen, dies aktiv zu verändern. Die Ergebnisse werden vom Ombudsgremium und somit der DGPs genutzt, um gezielt Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

HINTERGRUND

Seit Jahren berichten Medien immer wieder über gravierende Fälle an Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen, welche die Integrität beteiligter Wissenschaftler:innen oder der Wissenschaft an sich in Frage stellen. In der jüngeren Vergangenheit gab es auch prominente Fälle von Wissenschaftler:innen aus der Psychologie, deren wissenschaftliches Fehlverhalten oder Fehlverhalten im Umgang mit Mitarbeiter:innen in der überregionalen Presse diskutiert wurden.¹ Aber schon lange scheint klar zu sein, dass Probleme mit Fehlverhalten sich nicht nur auf medienwirksame Einzelfälle beschränken. Beispielsweise dokumentiert die Website Retraction Watch (www.retractionwatch.org) seit 2010 fachübergreifend Verstöße gegen die wissenschaftliche Integrität und pflegt u. a. eine Datenbank mit zurückgezogenen wissenschaftlichen Publikationen. Unter den über 30.592 Einträgen² (davon 912 aus der Psychologie) befinden sich leider nicht nur Vorfälle, die auf menschliche Fehler zurückzuführen sind, sondern auch zahlreiche, die wegen nachgewiesenen Fehlverhaltens zurückgezogen wurden.

Als Ursache für Fehlverhalten können personen- oder situationsbezogene Besonderheiten eine Rolle spielen, es wird jedoch immer wieder diskutiert, ob mangelnde Integrität nicht auch direkt oder indirekt durch die stark hierarchischen und hoch kompetitiven Strukturen des Berufsfelds *Wissenschaft* gefördert werde und somit eine besondere systemimmanente Gefahr sei (Gewin, 2021). Wichtig ist es hierbei zu bedenken, dass wissenschaftliche Integrität eine wesentliche Grundlage des Vertrauens der Gesellschaft in die Wissenschaft darstellt (vgl. DFG, 2019), die es aus noch auszuführenden Gründen zu schützen gilt.

Zwei Arten des Verstoßes gegen die wissenschaftliche Integrität werden wir unterscheiden: (a) unangemessener Umgang mit Mitarbeiter:innen und Kolleg:innen (im Folgenden: *Schikanen am Arbeitsplatz*), sowie (b) wissenschaftliches Fehlverhalten (*scientific misconduct*).

¹ Auf einen Verweis der Einzelfälle wird explizit in diesem Bericht verzichtet.

² Stand: 14.07.2021

Grundsätzlich fasst man unter Schikanen am Arbeitsplatz regelmäßig auftretende Verhaltensweisen zusammen, die ein einschüchterndes, feindseliges, sozial isolierendes, diskriminierendes oder beleidigendes Arbeitsumfeld schaffen (Kolodej, 2020; engl. u. a. *bullying, (gender/sexual) harassment, mobbing, bossing, stuffing*). Gewin (2021) beschreibt diese Form des Fehlverhaltens in der Wissenschaft u. a. aufgrund der großen Abhängigkeiten (z. B. befristeten Arbeitsverträge, Bewertung von Qualifikationsarbeiten) als „endemisch“. Direkte Gewalt ist dabei im akademischen Kontext seltener zu beobachten, sondern vielmehr subtiles, sozial ausschließendes Verhalten von emotional zermürbendem Charakter wie beispielsweise ungerechtfertigte Beschuldigungen, Demütigungen und emotionaler Missbrauch, die geschickt verborgen werden und somit oft schwer wahrnehmbar und nachzuweisen sind (*academic bullying*; z. B. Khoo, 2010; Meriläinen, Käyhkö, Kõiv & Sinkkonen, 2019; Pheko, 2018, 2019).

Von wissenschaftlichem Fehlverhalten spricht man laut Hochschulrektorenkonferenz (1998), „wenn in einem wissenschaftserheblichen Zusammenhang bewusst oder grob fahrlässig Falschangaben gemacht werden, geistiges Eigentum anderer verletzt oder sonst wie deren Forschungstätigkeit beeinträchtigt wird.“ (S. 3). Zahlreiche internationale und fachübergreifende Studien weisen darauf hin, dass wissenschaftliches Fehlverhalten so häufig auftritt, dass man nicht mehr von Einzelfällen sprechen kann (Fang, Stehen & Casadevall, 2012; John, Loewenstein & Prelec, 2012; Mousavi & Abdollahi, 2020). So gaben in einer Befragung von 1.138 DGPs-Mitgliedern über 3% an, schon einmal Daten gefälscht zu haben (Fiedler & Schwarz, 2016). Von 175 Psychologiestudierenden an deutschen Institutionen berichteten ebenfalls 3%, Daten für ihre Abschlussarbeiten gefälscht zu haben (Krishna & Peter, 2018). Die Befragung der Open Science Initiative der Psychologie-Fachschaften-Konferenz (PsyFaKo, Kvetnaya et al. 2019) von 1.398 Psychologiestudierenden ergab, dass andere fragwürdige Forschungspraktiken (wie z. B. Datenerhebung zur Erreichung des Signifikanzniveaus) bei der Durchführung von studentischen Forschungsprojekten ebenfalls weit verbreitet sind.

Auch das Ausmaß der Zahlen aus Befragungen zu Fehlverhalten am akademischen Arbeitsplatz (für einen Überblick siehe, Keashly & Neuman, 2010) weisen eher auf eine systemische Problematik hin. Beispielsweise berichteten von 1.143 befragten

Mitarbeiter:innen der RWTH Aachen 8% über Erlebnisse physischer Gewalt, 45% von psychischen Gewaltopfererfahrungen und 24% von Erlebnissen sexualisierter Gewalt in ihrem akademischen Umfeld (Kron, Engelhardt & Verneuer, 2019). Diesen Angaben zufolge waren die Gewaltausführenden jeweils mehrheitlich Universitätsangehörige, vor allem Kolleg:innen und Vorgesetzte. In einer umfassenden Befragung von 9.078 Mitarbeiter:innen der Max-Planck-Gesellschaft gab jede zehnte Person an, in den letzten 12 Monaten gemobbt worden zu sein (Schrauder, Striebing & Hochfeld, 2019). 15% der weiblichen Befragten berichteten davon, aufgrund ihres Geschlechts herabgesetzt oder herablassend behandelt worden zu sein. Der Anteil der Männer, die derartige Erfahrungen machten, lag in der Studie bei 2%; der Anteil derjenigen, die ein anderes Geschlecht vertreten oder kein Geschlecht angegeben hatten, bei 9%.

Beide Arten von Verstößen gegen die wissenschaftliche Integrität haben nicht selten schwerwiegende Konsequenzen sowohl für die Betroffenen als auch für das gesamte Wissenschaftssystem und somit letztlich für weite Teile der Gesellschaft. Erlebnisse von Schikanen am Arbeitsplatz können zum Teil zu schwerwiegenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Betroffenen führen (z. B. Schlafstörungen, Depressionen sowie weitere Formen psychosomatischer Erkrankungen; Bonde et al. 2021; Law, Dollard, Tuckey & Dormann, 2011). Darüber hinaus können solche Erfahrungen eine frühzeitige Beendigung der Karriere zur Folge haben (Bramlage et al., 2021). Konkrete Zahlen über das Ausmaß des Problems und der resultierenden Konsequenzen liegen unseres Wissens nicht vor. Auch das Melden von Verstößen gegen die wissenschaftliche Integrität (*Whistleblowing*) kann u. a. durch Reputationsverlust zum Karriereende führen und aufgrund der zum Teil langwierigen Be- und Aufarbeitungsprozesse der Organisation weitere psychosoziale Auswirkungen haben (Schulz, 2008). Zu den grundsätzlich beträchtlichen Schäden auf Seiten der betroffenen Personen und ihr Umfeld sowie dem Verlust von hochqualifizierten Personen durch verfrühtes Laufbahnende auf Seiten der Wissenschaft kommt noch hinzu, dass Verstöße gegen die wissenschaftliche Integrität gravierende Auswirkungen die Glaubwürdigkeit und Wahrnehmung der Wissenschaft durch die Gesellschaft haben. Genauso wie verlässliche wissenschaftliche Ergebnisse (erwünschte) Konsequenzen für unterschiedliche Bereiche der Gesellschaft haben (z. B. Gesundheit, Ökonomie, Klima), können natürlich auch gefälschte

Forschungsergebnisse u. U. gefährlichen Einfluss auf wichtige gesellschaftliche oder politische Entscheidungen nehmen. Darüber hinaus schüren solche Ereignisse ein verstärktes Misstrauen in der Gesellschaft gegenüber der Wissenschaft (Könneker, 2018), was zu mangelnder Akzeptanz wissenschaftlicher Ratschläge führt. Die besonderen Auswirkungen von Wissenschaftsskepsis in Krisenzeiten waren in den letzten 18 Monaten an einem gesellschaftlichen Widerstand gegen Corona-Präventionsmaßnahmen zu spüren (z. B. Dohle, Wingen & Schreiber, 2020). Daran wurde deutlich, dass Wissenschaft eine starke gesellschaftliche Aufgabe hat und um dieser gerecht zu werden, ihrer Integrität besonders verpflichtet ist.

Auch wenn es sich hierbei nicht um fachspezifische Phänomene handelt, so stellen sie auch deutliche Probleme der akademischen Psychologie und deren Reputation dar (z. B. Stricker & Günther, 2019). Um diesen Problemen aktiv zu begegnen, hat die DGPs im Jahr 2020 u. a. ein zentrales Ombudsgremium gegründet, das betroffenen Personen aus psychologischen Fachbereichen Beratung unabhängig von der arbeitgebenden Organisation ermöglichen soll. Darüber hinaus hat sich das Ombudsgremium zum Ziel gesetzt, zu einem besseren Verständnis von Häufigkeit und Umfang des Fehlverhaltens in der psychologischen Wissenschaft beizutragen. Die vorliegende Untersuchung soll u. a. einen Überblick über die Anzahl betroffener Personen, die Arten des Fehlverhaltens, das erlebte Berichtssystem, die an der Institution getroffenen Maßnahmen und deren Erfolg verschaffen. Neben der Bewusstmachung der Probleme sollen darüber hinaus Ideen für Maßnahmen abgeleitet werden, um sowohl Betroffene besser unterstützen als auch präventiv tätig werden zu können.

METHODE

STICHPROBE

Die erste Einladung zur Teilnahme an der Umfrage zu Verstößen gegen die wissenschaftliche Integrität wurde im Juli 2020 an alle 4.808 Mitglieder der DGPs³ versendet, sowie an die Delegierten von 56 Instituten im Fakultätentag Psychologie und Leiter:innen

³ Stand der Mitgliederzahlen vom August 2020

von 113 psychologischen Arbeitsbereichen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie an die Psychologie-Fachschaften-Konferenz mit der Bitte zur Verbreitung der Einladung kontaktiert (nach ca. 2 Wochen wurde eine zweite Einladung versendet). An der Umfrage nahmen 1.659 Personen teil. Davon gab es 1.339 vollständige Datensätze (d.h. 19% Abbruchquote), die analysiert werden konnten. Die Geschlechtsidentität wurde von 892 mit weiblich, von 419 mit männlich sowie von 4 mit divers bzw. nicht-binär angegeben (24-mal keine Angaben). Als Fachgebiete gaben die Teilnehmenden Psychologie (94%; $N = 1266$) und Nachbargebiete (6%, z. B. Neuro- oder Erziehungswissenschaften) an. 501 (37%) Teilnehmende waren ordentliche Mitglieder der DGPs (ca. 16% aller ordentlichen Mitglieder der DGPs), 256 (19%) assoziierte Mitglieder (ca. 17% aller assoziierten Mitglieder) und 45 (3%) studentische Mitglieder (ca. 30% aller studentischen Mitglieder); 534 (40%) Teilnehmende hatten keine Mitgliedschaft, 3 (0.2%) machten keine Angaben (für einen detaillierten Vergleich der Teilnehmenden mit der Mitgliederstruktur der DGPs s. Tabelle 1). Von allen nicht-studentischen Teilnehmenden gaben 33% an, eine unbefristete Stelle zu haben (Verteilung der akademischen Positionen vgl. Ergebnisse).

Tabelle 1.

Verteilung des DGPs-Mitgliedsstatus in der Stichprobe (N) und in der DGPs (K) zum Zeitpunkt der Erhebung.

	Stichprobe ($N = 1.339$)			DGPs ($K = 4.808$)	
	Männlich ($n = 419$)	Weiblich ($n = 893$)	Divers/nicht- binär ($n = 4$)	Männlich ($k = 2.274$)	Weiblich ($k = 2.534$)
Studentisch	8 (<0.1%)	37 (3%)	-	50 (1%)	100 (2%)
Assoziiert	67 (5%)	185 (14%)	-	457 (10%)	1.018 (21%)
Ordentlich	221 (17%)	269 (20%)	1 (<0.1%)	1.767 (37%)	1.416 (29%)
Kein Mitglied/ keine Angabe	123 (9%)	401 (30%)	3 (<0.1%)	-	-

Anmerkung. In der Stichprobe machten $n = 24$ (2%) Personen keine Angabe zur Geschlechtsidentität. Die DGPs erfasst die Geschlechtsidentität ihrer Mitglieder nicht; hier wurde das Geschlecht aus der präferierten Anrede (Herr oder Frau) abgeleitet.

UMFRAGE

Die Daten wurden im Zeitraum vom 6. Juli 2020 bis 16. August 2020 über die Plattform Qualtrics erfasst. Die Umfrage konnte in deutscher oder englischer Sprache (2.3%) beantwortet werden. Sie war zweifach gestuft, um möglichst viele Personen zur Teilnahme zu motivieren: In einer Basisabfrage wurde die Häufigkeit der beiden Fehlverhalten (Schikanen bzw. wissenschaftliches Fehlverhalten) für die gesamte Berufszeit sowie in den letzten fünf Jahren getrennt nach „selbst erlebt/betroffen/involviert“ oder „bei anderen beobachtet“ erfasst. Um folgende Darstellungen besser nachvollziehbar zu machen: Die Differenzierung von „selbst betroffenen“ bzw. „involvierten“ Personen im Zusammenhang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten ist zum Teil schwierig. Sowohl aktiv Handelnde (z. B. Datenmanipulation nach Aufforderung, aus eigenem Antrieb, oder ähnliches) als auch passiv Beteiligte, die Opfer von wissenschaftlichen Fehlverhalten wurden (z. B. deren Daten ohne Absprache genutzt wurden), konnten hier antworten (Details vgl. Ergebnisse). Für Personen ohne Erfahrung mit Fehlverhalten dauerte die Umfrage ca. 2 bis 3 Minuten. Personen mit Erfahrungen konnten diese in einer zweiten Stufe im Anschluss noch genauer beschreiben. Es gab zahlreiche offene Antwortformate; die Ergebnisse der qualitativen Daten werden hier nicht genauer berichtet. Die einzelnen Fragen findet man hier <https://osf.io/mk9st/>

Tabelle 2.

Absolute und relative Häufigkeiten des erlebten bzw. beobachteten Fehlverhaltens getrennt nach Schikanen am Arbeitsplatz und wissenschaftlichem Fehlverhalten

	Schikanen		Wissenschaftliches Fehlverhalten	
	Selbst betroffen	Beobachtet	Betroffen/ involviert	Beobachtet
Im gesamten Berufsleben	488 (37%)	672 (50%)	323 (24%)	555 (41%)
In den letzten 5 Jahren	370 (28%)	572 (43%)	252 (19%)	464 (35%)

Anmerkung. Aufgrund Mehrfachnennungen gehen einzelne Personen zum Teil mehrfach ein.

ERGEBNISSE

BASISABFRAGE

Insgesamt berichteten 876 der 1.339 Befragten (65%), dass sie in ihrem gesamten Berufsleben mindestens eins der Fehlverhalten beobachtet ($n = 814$; 61%) bzw. selbst erlebt ($n = 612$; 46%) hatten (Mehrfachnennungen möglich, s. Tabelle 2).

Die Verteilung der Betroffenen über die verschiedenen akademischen Personengruppen (sog. Statusgruppen; von Studierenden bis Professor:innen) in Tabelle 3 zeigt, dass sich 82% der 609 direkt selbst Betroffenen in einer frühen akademischen Karrierestufe befanden. Von allen 609 direkt Involvierten berichteten 203 (33% bezogen auf alle Involvierten; 15% bezogen auf alle Teilnehmenden), dass sie beide Formen des Fehlverhaltens kombiniert erlebt haben. Von mindestens einem der beiden Fehlverhalten waren 441 Teilnehmer:innen (d.h. 46% aller weiblichen Teilnehmenden) betroffen (davon 84% Schikanen, 51% wissenschaftliches Fehlverhalten).

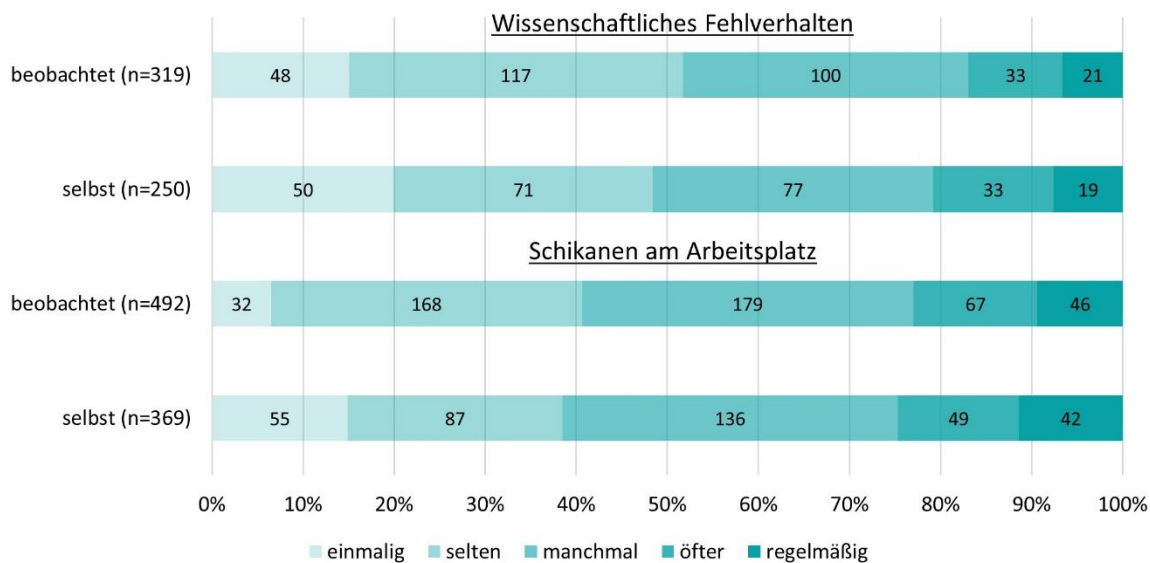
Tabelle 3.

Verteilung der direkt Betroffenen bzw. Involvierten über die verschiedenen akademischen Personengruppen getrennt für verschiedene erlebte Formen des Fehlverhaltens im gesamten Berufsleben (prozentuales Verhältnis bezieht sich auf das N der jeweiligen Personengruppe)

Teilnehmende: N gesamt (N selbst Betroffene/ Involvierte)	Personen <u>nur</u> von Schikanen selbst betroffen	Personen <u>nur</u> von wiss. Fehlverhalten betroffen/involviert	Personen von Schikanen <u>und</u> wiss. Fehlverhalten betroffen/involviert	
Studierende	319 (73)	40 (13%)	18 (6%)	15 (5%)
Promovierende	308 (138)	76 (25%)	32 (10%)	30 (10%)
Postdoc	291 (172)	62 (21%)	37 (13%)	73 (25%)
Senior Researcher	89 (48)	21 (24%)	8 (9%)	19 (21%)
Juniorprofessur	38 (19)	8 (21%)	2 (5%)	9 (23%)
W2/W3-Professur	215 (109)	57 (27%)	15 (7%)	37 (17%)
Andere ¹	79 (50)	21 (27%)	9 (11%)	20 (25%)
	1.339 (609)	285 (21%)	121 (9%)	203 (15%)

Anmerkung.¹ z. B. Verwaltungsangestellte, technische Angestellte, nicht mehr angestellt (arbeitslos). 3 Personen machten keine Angaben zu ihrer Position (daher hier nur 609 nicht die gesamten 612).

(A) HÄUFIGKEITEN DES WAHRGENOMMENEN FEHLVERHALTENS



(B) WAHRGENOMMENER HIERARCHIEBEDINGTER MACHTMISSBRAUCH (SCHIKANEN AM ARBEITSPLATZ)

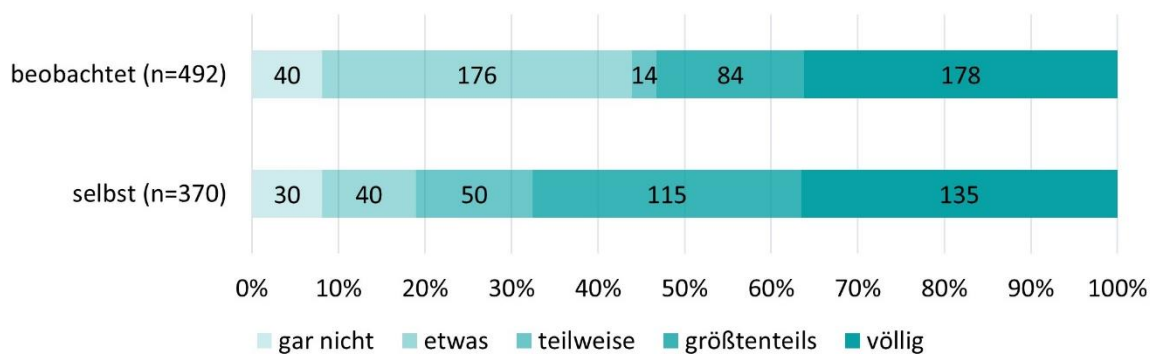


Abbildung 1. (A) Angaben wie oft Schikanen bzw. wissenschaftliches Fehlverhalten erlebt bzw. beobachtet wurden (B) Angaben in welchem Umfang die berichteten Schikanen als hierarchiebedingter Machtmissbrauch wahrgenommen wurden

Weiterhin waren 118 Teilnehmer betroffen (d.h. 43% aller männlichen Teilnehmenden; davon erlebten 72% Schikanen, 56% wissenschaftliches Fehlverhalten. 3 der 4 Personen, die sich nicht mit einer der beiden binären Geschlechter identifizierten, waren betroffen (davon erlebten drei Schikanen und eine Person davon zusätzlich wissenschaftliches Fehlverhalten). Um sich insbesondere mit der aktuellen Situation der akademischen Psychologie zu befassen,

fokussierten wir uns in der Anschlussbefragung auf die letzten 5 Jahre. Hier berichteten noch immer 757 (57%) der Befragten, Fehlverhalten erlebt oder beobachtet zu haben.

ANSCHLUSSBEFRAGUNG

Häufigkeit des Fehlverhaltens. Von den insgesamt 757 Befragten (in den letzten 5 Jahren selbst betroffen bzw. involviert oder mind. eins der Fehlverhalten beobachtet), nahmen 722 an der Anschlussbefragung teil. In ca. 50% der Fälle handelte es sich bei den jeweiligen Verhaltensweisen nicht nur um einmalige oder seltene Ereignisse (Abbildung 1A).

Die akademischen Personengruppen, die von den Befragten als Initiatoren für das Fehlverhalten wahrgenommen wurden, sind in Abbildung 2 dargestellt. Es zeigte sich, dass Personen aus allen Gruppen als verursachend wahrgenommen wurden, jedoch unabhängig von der Art des Fehlverhaltens gaben die Betroffenen bzw. Involvierten mehrheitlich vorgesetzte bzw. betreuende Personen (49%) an. Unter der Kategorie „andere“ wurden u. a. „Verwaltung“, „Gutachter“, „Professoren“ (in der Lehrfunktion), „Editoren“ im offenen Antwortbereich genannt. Das als Schikane erlebte Verhalten wurde in mindestens 60% („teilweise“ bis „völlig“) als hierarchiebedingter Machtmissbrauch wahrgenommen (Abbildung 1B).

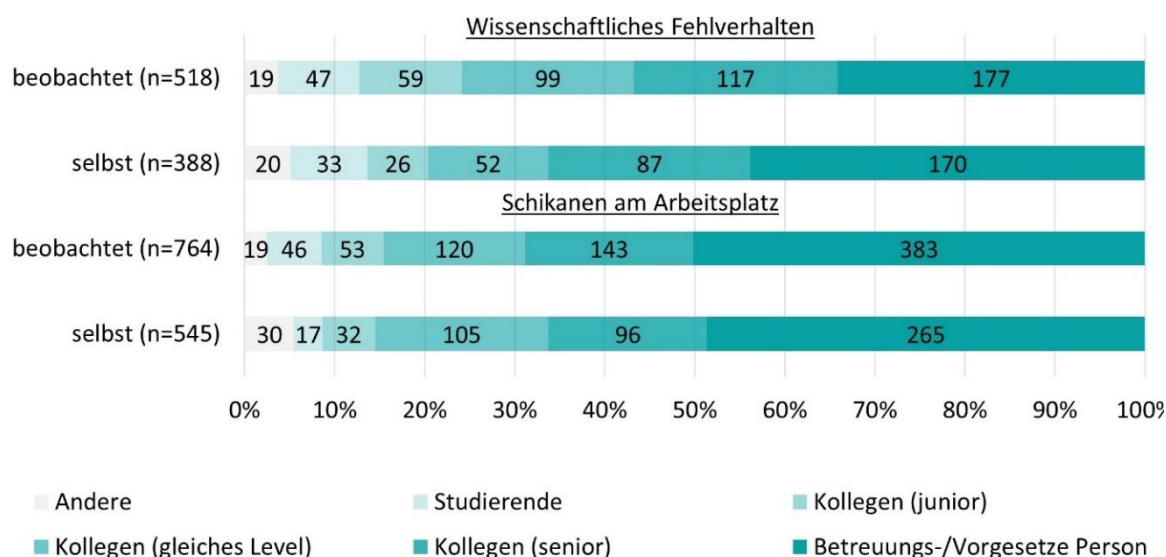
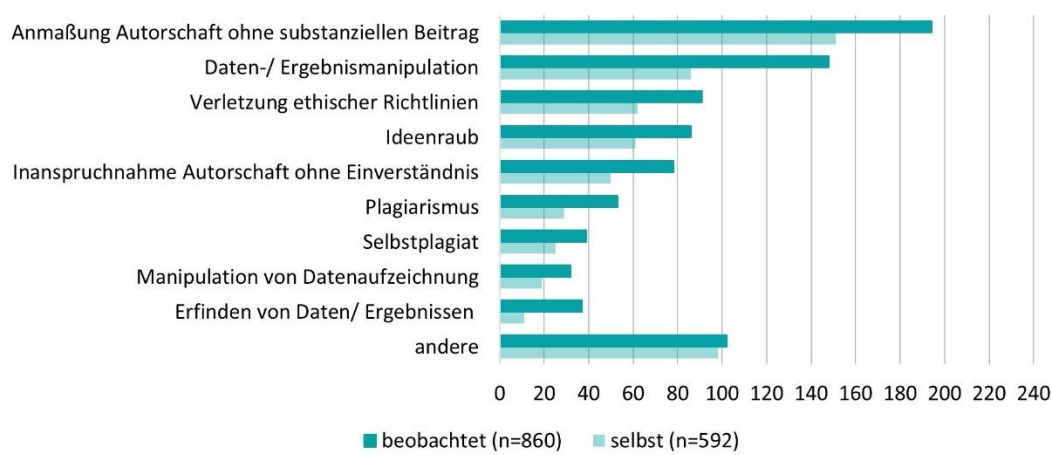


Abbildung 2. Anzahl der Nennung der akademischen Personengruppen (der eigenen Institution), die als verursachend für die erlebten bzw. beobachteten Schikanen und das wissenschaftliche Fehlverhalten wahrgenommen wurden (Mehrfachnennungen waren möglich).

Im Zusammenhang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten gaben 145 Betroffenen bzw. Involvierten (45% der insgesamt 323 in wissenschaftlichem Fehlverhalten Betroffenen bzw. Involvierten) an, dass sie sich in irgendeiner Weise gezwungen gefühlt hatten, eine als wissenschaftliches Fehlverhalten definierte Handlung auszuführen, wohingegen 54 Personen (17%) berichteten, dass sie dabei allein aus eigener Motivation gehandelt hatten; 124 Personen (38%) machten keine Angaben.

(A) ARTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN FEHLVERHALTENS



(B) WAHRGENOMMENE GRÜNDE FÜR WISSENSCHAFTLICHES FEHLVERHALTEN

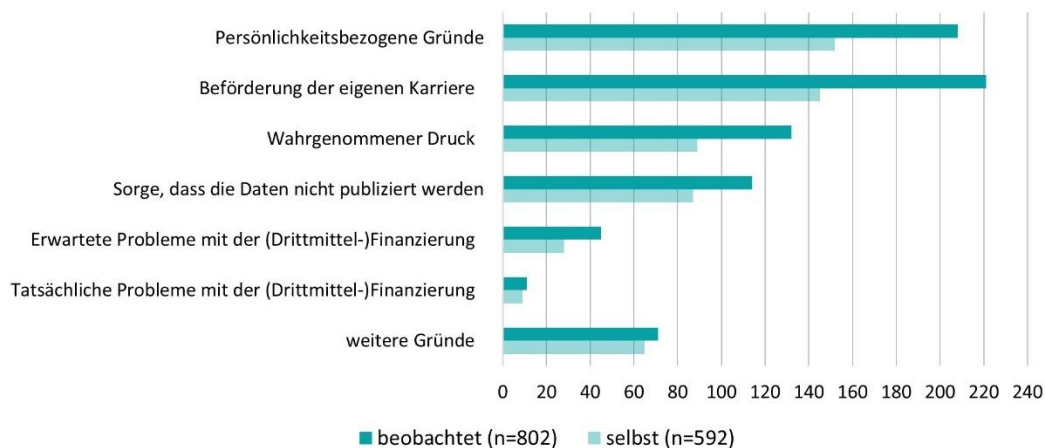


Abbildung 3. (A) Angaben zu den Arten des Fehlverhaltens und (B) den wahrgenommenen Gründen für Fehlverhalten (Mehrfachnennungen waren möglich)

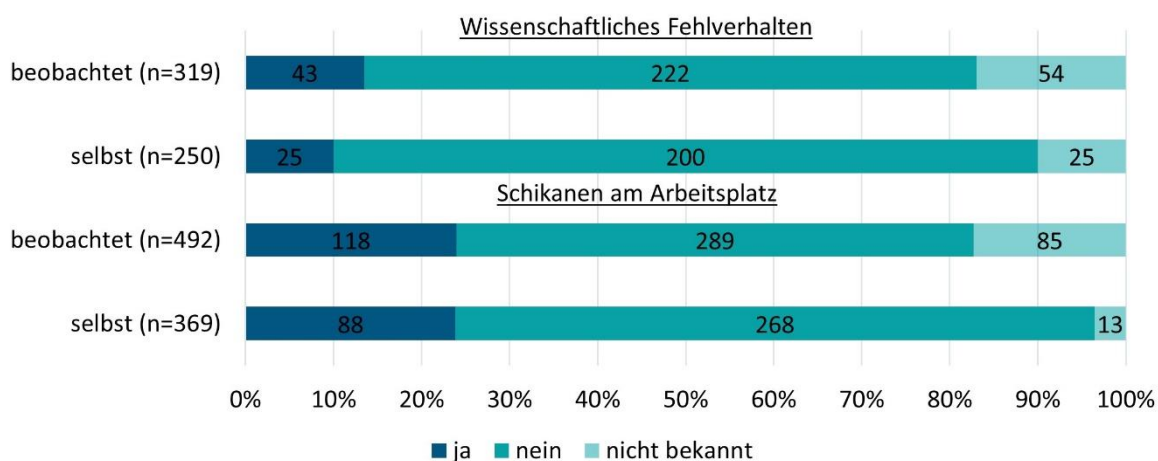
Arten des wissenschaftlichen Fehlverhaltens. In Abbildung 3A sind die Häufigkeiten des berichteten wissenschaftlichen Fehlverhaltens getrennt für die verschiedenen Arten

dargestellt. Die häufigste Nennung bezog sich auf die Anmaßung einer Autorschaft ohne substanziellen Beitrag gefolgt von Daten- bzw. Ergebnismanipulation, Verletzung ethischer Richtlinien, Ideenraub, Inanspruchnahme von Autorschaft ohne Einverständnis, Plagiarismus und Selbstplagiat, Manipulation von Datenaufzeichnung sowie das Erfinden von Daten und Ergebnissen.

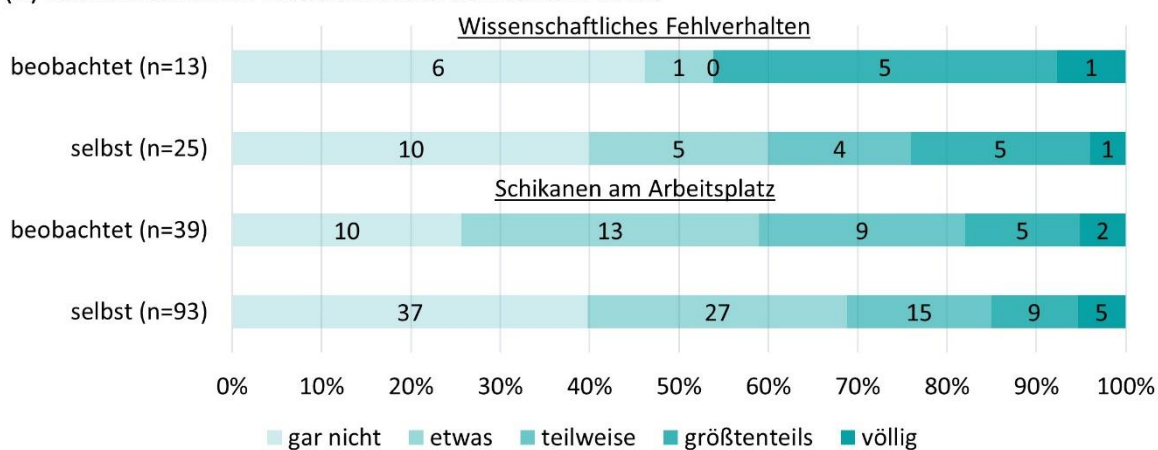
Die Betroffenen nahmen als Gründe für wissenschaftliches Fehlverhalten häufig persönlichkeits- und karrierebezogene Gründe der verursachenden Personen wahr (Abbildung 3B). Gefolgt wurden diese von wahrgenommenem Druck, der Sorge, dass Daten nicht publiziert werden sowie erwartete Probleme mit der Finanzierung des Projekts. Faktische Finanzierungsprobleme wurden jedoch nur selten als ursächlich berichtet. Die Art der Schikanen wurde qualitativ erfasst; eine solche Auflistung ist zum aktuellen Stand nicht möglich.

Wissenschaft als selbstkorrigierendes System. Zur Einschätzung der wahrgenommenen Qualität der Unterstützung durch die Institution wurden die Betroffenen zunächst gefragt, ob die Fälle der jeweiligen Forschungseinrichtung berichtet wurden. Die Befragung zeigte, dass die Mehrzahl der erlebten oder beobachteten Fälle nicht gemeldet wurde. Ein Ereignis wurde insgesamt nur in 13% der beobachteten und 10% des selbst erlebten wissenschaftlichen (sofern bekannt) Fehlverhalten der Institution berichtet (siehe Abbildung 4A). Wenn diese berichtet wurden, wurde die Institution nur in wenigen Fällen als unterstützend wahrgenommen (Abbildung 4B; nur 19% nahmen die Institution völlig oder größtenteils unterstützend wahr), und mit dem Ergebnis des Prozesses nach dem Bericht waren ebenfalls nur wenige Personen zufrieden (Abbildung 4C; 14% „völlig“ oder „größtenteils“ zufrieden).

(A) BERICHT VON FEHLVERHALTEN



(B) WAHRGENOMMENE UNTERSTÜTZUNG DURCH INSTITUTION



(C) ZUFRIEDENHEIT MIT ERGEBNIS

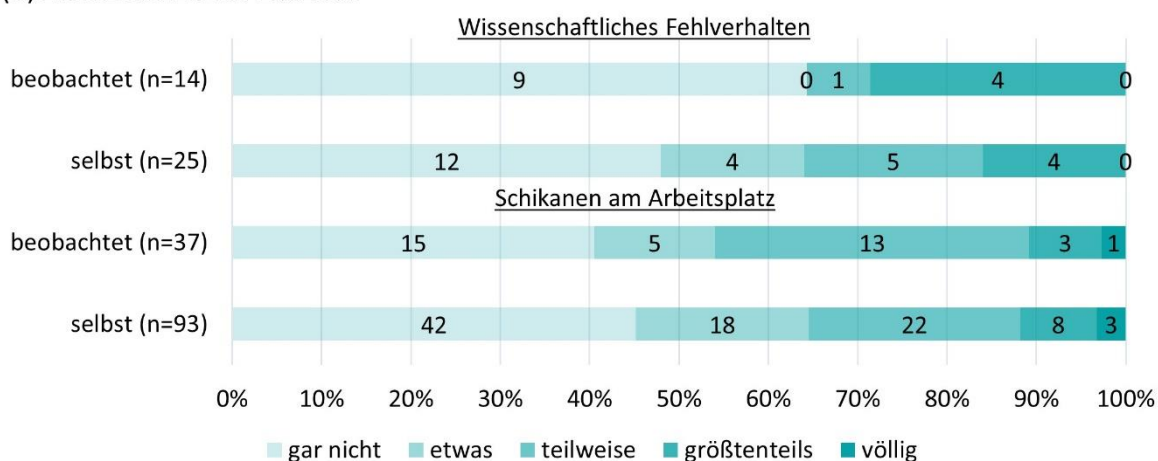


Abbildung 4. (A) Häufigkeit des Berichts des Fehlverhaltens an die Institution (B) Angaben über gefühlte Unterstützung durch die Institution (C) und der Zufriedenheit mit dem Ergebnis des Prozesses nach dem Bericht

DISKUSSION

Die vom Ombudsgremium durchgeführte Untersuchung zum Auftreten von Verstößen gegen die wissenschaftliche Integrität in der deutschen akademischen Psychologie deckt verschiedene, für die deutsche Forschungslandschaft äußerst relevante Aspekte auf. Zwar kann das Ausmaß der Verstöße gegen wissenschaftlichen Integrität aufgrund der beeinträchtigten Repräsentativität der Stichprobe nicht exakt geschätzt werden, da einerseits anzunehmen ist, dass Betroffene oft eine höhere Motivation zur Teilnahme haben, umgekehrt aber auch vermutet werden kann, dass durch das verfrühte Ausscheiden betroffener Personen aus dem akademischen System möglicherweise nicht alle tatsächlich Betroffenen von der Umfrage erreicht wurden. Dennoch wird sehr deutlich, dass die hier berichtete Anzahl von Verstößen zu hoch ist, als dass man die Probleme weiter ignorieren darf.

Die vorliegenden Zahlen zeigen klar, dass beide Arten des Fehlverhaltens (Schikanen am Arbeitsplatz und wissenschaftliches Fehlverhalten) auch im Fach Psychologie sich nicht auf personen- oder situationsbezogene Einzelfälle beschränken. Damit reihen sich die Ergebnisse in die zu Beginn erwähnten fachübergreifenden Studien ein (z. B. Kron et al., 2019; Schrauder et al., 2019). Weiterhin verdeutlichen die Ergebnisse, dass mit großer Mehrheit Personen in der frühen Karrierephase betroffen sind und dass nicht selten beide Arten des Fehlverhaltens kombiniert auftreten und damit auch zusammen betrachtet werden müssen. Besonders bemerkenswert erscheint es, dass die Fälle nach bestimmten Mustern ablaufen und aus hierarchischen Strukturen entstehen. So waren die erlebten Situationen meist keine einmaligen Fehltritte, sondern wurden in fast 50% der Fälle mehrfach und zum Teil sogar regelmäßig erlebt bzw. beobachtet. Weiterhin fällt auf, dass das Erlebte bzw. Beobachtete nur selten nicht als hierarchiebedingter Machtmissbrauch wahrgenommen wurde (jeweils < 10%). Hinzu kommt, dass in fast 50% der Schikanen am Arbeitsplatz und in fast 40% der Fälle des wissenschaftlichen Fehlverhaltens die vorgesetzten bzw. betreuenden Personen verursachend wahrgenommen wurden. Bei aller Vorsicht in der Interpretation subjektiver Einschätzungen von verursachenden Personen und Mechanismen, sind diese Ergebnisse passend zu der von Gewin (2021) postulierten Annahme, dass Schikanen am Arbeitsplatz mit den hierarchischen Strukturen des Wissenschaftssystems in Zusammenhang stehen.

Im Zusammenhang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten wurde die gesamte Bandbreite verschiedener Formen des Fehlverhaltens, vom Erfinden bzw. Manipulieren der Daten, über Plagiarismus und Ideenraub bis hin zu Verletzungen ethischer Richtlinien, beschrieben. Der meistgenannte Problembereich hatte mit Autorschaft (Anmaßung ohne substantiellen Beitrag, bzw. Inanspruchnahme der Autorschaft ohne Einverständnis) zu tun. Die von den Betroffenen wahrgenommen Gründe für das Verhalten waren mehrheitlich im Bereich der persönlichkeitsbezogenen Gründe der verursachenden Person sowie karriereförderlichen Aspekten einzuordnen. Auch hier, wieder bei aller Vorsicht der Interpretation subjektiver Einschätzungen, scheint der hohe Druck und die starke Konkurrenzsituation im Wissenschaftssystem Fehlverhalten zu fördern (Gewin, 2021).

Die Fragen zur Unterstützung durch die arbeitgebende Organisation (z. B. Universität, Forschungszentren) verdeutlichen, dass die Ereignisse in den meisten Fällen nicht gemeldet wurden und wenn doch, die Unterstützung in 50 bis 70% der Fälle als gar nicht wahrnehmbar bzw. gering eingeschätzt wurde. Das Ergebnis des Berichtswesens wurde letztlich in den wenigsten Fällen als zufriedenstellend wahrgenommen.

ÜBERLEGUNGEN UND PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN AUS DEN ERGEBNISSEN

„Das war doch schon immer so!“ oder „Ich musste da damals auch durch!“ – diese oder ähnliche Sätze werden im Zusammenhang mit Verstößen der wissenschaftlichen Integrität immer wieder berichtet und legen eine nicht akzeptable Tradierung fragwürdiger Konzepte von wissenschaftlicher Integrität im Wissenschaftssystem nahe. Die einzige Antwort darauf kann nur sein, „Es muss sich ändern!“. Unsere Befragung legt nahe, dass starke Hierarchien eine entscheidende Rolle spielen. Hinzu kommt, dass bestimmte Formen der Leistungsanreize bestimmte Formen des Fehlverhaltens verstärken (Engel, 2015). Obwohl man dies nur indirekt aus den Ergebnissen ableiten kann, so scheint die traditionelle Selektion in wissenschaftliche Führungspositionen doch Kandidat:innen zum Teil zu bevorteilen, welche eine einseitige Ergebnisfokussierung (z. B. eigene Publikationen, persönlich eingeworbene Forschungsgelder, Personenpreise) zeigen und damit vulnerabel sind für Anreize, die Erfolg über Ergebnisgröße, nicht aber z. B. über die Reproduzierbarkeit oder den Prozess der Erkenntnisgewinnung, messen (Engel, 2015). Insgesamt zeigt sich damit, dass wir

es mit einem systemimmanenten Problem zu tun haben, welches sich aus dem System heraus ändern muss.

Hinsichtlich der aktuellen Situation bedeutet dies, dass Betroffene in ihren Institutionen und Verbänden vertrauenswürdige Ansprechpersonen finden müssen, die unabhängig und fair die vorgebrachten Vorfälle bewerten und sicherstellen, dass festgestelltes Fehlverhalten ungeachtet des Ansehen oder der Position von verursachenden Personen verfolgt und geahndet wird (vgl. auch Titus, Wells & Rhodes, 2008). Hier werden vertrauensbildende Maßnahmen notwendig sein, da unsere Befragung zeigt, dass es eine große Hemmschwelle gibt, sich an entsprechende Stellen zu wenden und dass die Erfahrung mit diesen Stellen dann häufig auch als nicht zufriedenstellend erlebt wird.

Bezüglich der Prävention zukünftigen Fehlverhaltens muss eine Diskussion über aktuelle und künftige Anreizsysteme in der Wissenschaft mit dem Ziel geführt werden, die Versuchung, durch Fehlverhalten die eigene Karriere zu befördern, zu minimieren. Wissenschaftler:innen, die in Führungspositionen gelangen, sollten durch eine intensive Unterstützung und entsprechende Führungskräfte-Schulungen in die Lage versetzt werden, adäquates und integriertes Führungsverhalten zu erlernen und die Gefahren des Missbrauchs hierarchischer Strukturen zu erkennen, zu reflektieren und zu vermeiden. In manchen Fällen muss auch durch eine stärkere Berücksichtigung personenbezogener Merkmale (z. B. mangelnder Personalführungskompetenzen) bei der Auswahl von wissenschaftlichen Führungskräften verhindert werden, dass Menschen, die möglicherweise wissenschaftlich hervorragende Leistungen erbringen, dies aber auf Kosten der ihnen anvertrauten Wissenschaftler:innen in der frühen Karrierephase tun, nicht mehr in solche Positionen kommen können. Auch dies ist eine Frage von Anreizsystemen, in diesem Fall in den Universitäten und Organisationen, für die quantitative Anzahl von Publikationen und Drittmittel der rekrutierten Wissenschaftler:innen derzeit häufig wichtiger zu sein scheint als menschliche Integrität. Weiterhin muss eine neue Form der Fehlerkultur auf allen Ebenen der Forschungslandschaft vorgelebt werden, in der offen und gemeinsam über Fehler und gescheiterte Projekte diskutiert wird. Dabei sollte auch die Möglichkeit bestehen, diese als ebenso wichtige Forschungsergebnisse präsentieren und publizieren zu können. Führungskräfte sollten sich gezielt fortbilden und lernen, sich im Alltag immer wieder selbst-

kritisch zu hinterfragen. Schlussendlich ist es unabdingbar, die stark hierarchische Organisation der Universitäten und Forschungseinrichtungen zu hinterfragen. Obwohl dies nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist, so legen doch die Erfahrungen mit einigen prominenten Fällen von Fehlverhalten in den letzten Jahren nahe, dass Einrichtungen, in denen starke Hierarchien herrschen, anfälliger sind, da diese sowohl den Machtmissbrauch einfacher machen als auch die Hürden erhöhen, gegen Fehlverhalten vorzugehen.

Auch wenn die vorliegenden Ergebnisse kein schönes Bild der Situation an psychologischen Institutionen und Forschungseinrichtungen zeichnen, so gibt es doch auch Grund zum Optimismus. Es hat den starken Anschein, dass sich ein kultureller Wandel in der Wissenschaft durchzusetzen beginnt (UNESCO, 2019). Offene und transparente Forschung, die ein offenes Bekenntnis zu Fehlern und Scheitern ermöglicht und sogar honoriert, hat nicht nur mit dem Teilen von Daten und Materialien, sondern auch mit einer Haltung zu tun, die sowohl wissenschaftliches Fehlverhalten als auch Schikanen im Prinzip ablehnen sollte.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die Umfrage die Brisanz der mangelnden wissenschaftlichen Integrität in verschiedenen Dimensionen und auch den dringenden Veränderungsbedarf gezeigt hat. Dies ist kein Thema, das nur das Fach Psychologie betrifft. Aber aufgrund unserer Fachexpertise zu Themen menschlichen (Fehl-)verhaltens, haben wir in der Psychologie auch eine besondere Verantwortung uns mit Fragen dieser Art gezielt auseinanderzusetzen. Es braucht nun die Energie, den Mut und vor allem das Durchhaltevermögen, die verschiedenen Maßnahmen (eine nicht vollständige und weiter zu ergänzende Sammlung, s. Tabelle 4) zu einer freieren, transparenteren und menschenfreundlicheren Wissenschaftslandschaft in die Praxis umzusetzen. Basierend auf den Ergebnissen und Erfahrungen dieser Umfrage ist u. a. geplant 2022 eine spezifizierte und optimierte Umfrage durchzuführen, um differenzierter einige offenen Fragen adressieren zu können und die Häufigkeit von Fehlverhalten auch längerfristig zu dokumentieren und zu beobachten.

Tabelle 4.

Sammlung einiger potentieller Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen der Wissenschaftssystems

Adressat:innen	Prävention	Intervention
(Potenzielle) Betroffene	Informieren über Intitutionskultur Besuch von Informationsveranstaltungen (z. B. Graduiertenschulen)	Austausch mir Peers Vertrauenspersonen ansprechen (in der Organisation)
Vorgesetzte/ Betreuende Personen	Kommunikation der Institutionskultur im Arbeitsteam Stärkung der Selbstständigkeit von Wissenschaftler:innen in der frühen Karrierephase Regelmäßige kritische Reflexion des eigenen Führungsverhalten	Beratungs- und Moderationsgespräche suchen
Institutionen	Definition und klare Kommunikation der Institutskultur (z. B. durch entsprechende Missionstatements) Sensibilisierungsmaßnahmen Trainings zur Stärkung und somit Vermeidung von „Opfern“ (gute) Betreuungskonzepte z. B. Graduiertenschulen Führungskräftetrainings Einrichtung universitäts/institutsweiter divers besetzter Gremien, welche das Thema aus der Institution heraus beleuchten und regelmäßige Aufmerksamkeit auf das Thema lenken Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Doktorand:innen und Betreuer:innen reduzieren, (z. B. durch unabhängige Betreuer:innen, durch klare Regeln der Autorschaft)	Transparente Berichtsstrukturen in Institutionen Niedrigschwellige und begleitende Unterstützung der berichtenden Betroffenen während des Prozesses (psychologischer/juristischer Art)
Forschungs- landschaft	Definitionen und klare Stellungnahme von richtigem und fehlerhaftem Verhalten (z. B. von Fachgesellschaften, Forschungsförderern)	Aufbau eines stabilen – vertrauensfördernden Schutzsystems – z. T. auch unabhängig von der Institution (Universität, Forschungsinstitut)

Regelmäßiges Monitoring der aktuellen Situation an Institutionen oder Fachgesellschaften (z. B. in der Form von externen Audits)	(anonyme) Beratungsangebote außerhalb der arbeitgebenden Institution
Bewusstseinsbildende Maßnahmen:	Sanktionen (z. B. Funding-Sperren)
- durch regelmäßige Kommunikation zum Thema innerhalb der Fachgesellschaften und der allgemeinen Presse (z. B. in Form von Rundschreiben und Symposia)	Daten-Audits
- durch universitätsübergreifende Workshops zum Thema (z. B. Fachgesellschaften)	
Entwicklung und Nutzung validerer Performanzmaße als Impact-, h-Faktoren, absolute Höhe der Drittmittel, Menge der Publikationen, die zu solchen Verstößen motivieren können	
Förderung von Offenheit und Transparenz in der Wissenschaft	
Überarbeitung und Empfehlungen von Berufungskriterien in Fachgesellschaften	
Prämierung von Best-practise Beispielen im Bereich Wissenschaftsmanagement und -führung	

LITERATUR

- Bonde, J. P., Gullander, M., Hansen, Å. M., Grynderup, M., Persson, R., Høgh, A., Morten, V.W., Kaerlev, L., Rugulies, R. & Kolstad, H. A. (2016). Health correlates of workplace bullying: A 3-wave prospective follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 17–25. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3539>
- Bramlage, J.K., Julmi, C., Pereira, JM. & Jackenkroll, B. (2021). When enough is enough: modelling the path from unreasonable tasks to the intention to leave academia, *European Journal of Higher Education*, <https://doi.org/10.1080/21568235.2021.1873160>
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2019). Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. *Kodex*. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf
- Dohle, S., Wingen, T. & Schreiber, M. (2020). Acceptance and adoption of protective measures during the COVID-19 pandemic: The role of trust in politics and trust in science. *Social Psychological Bulletin*, 15(4). <https://doi.org/10.32872/spb.4315>
- Engel, C. (2015). Scientific disintegrity as a public bad. *Perspectives on Psychological Science*, 10(3) 361-379. <https://doi.org/10.1177%2F1745691615577865>
- Fang, F. C., Steen, R. G. & Casadevall, A. (2012). Misconduct accounts for the majority of retracted scientific publications. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(42), 17028–17033. <https://doi.org/10.1073/pnas.1212247109>
- Fiedler, K. & Schwarz, N. (2016). Questionable research practices revisited. *Social Psychological and Personality Science*, 7(1), 45–52. <https://doi.org/10.1177/1948550615612150>
- Gewin, V. (2021). How to blow whistle an academic bully. *Nature*. (593), 299–301. <https://media.nature.com/original/magazine-assets/d41586-021-01252-z/d41586-021-01252-z.pdf>
- Hochschulrektorenkonferenz (1998). Zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten in den Hochschulen. Informationsdienst. <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/zum-umgang-mit-wissenschaftlichem-fehlverhalten-in-den-hochschulen/>
- John, L. K., Loewenstein, G. & Prelec, D. (2012). Measuring the prevalence of questionable research practices with incentives for truth telling. *Psychological Science*, 23(5), 524–532. <https://doi.org/10.1177/0956797611430953>
- Keashly, Loreleigh; Neuman, Joel H. (2010): Faculty experiences with bullying in higher education. Causes, consequences, and management. In: *Administrative Theory & Praxis* 32 (1), S. 48–70. <https://doi.org/10.2753/ATP1084-1806320103>

- Khoo, S. B. (2003). Review Article. *Economica*, 70(280), 691–697.
<https://doi.org/10.1046/j.0013-0427.2003.00027.x>
- Kolodej C., Smutny P. (2020) Wann spricht man von Mobbing? In: *Führungs- und Organisationsverantwortung bei Mobbing. essentials*. Springer Gabler, Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-29560-8_2
- Könneker, C. (2018). *Fake oder Fakt? Wissenschaft, Wahrheit und Vertrauen. Spektrum der Wissenschaft*. Berlin: Springer.
- Krishna, A. & Peter, S. M. (2018). Questionable research practices in student final theses – Prevalence, attitudes, and the role of the supervisor’s perceived attitudes. *PLoS ONE*, 13(8), 1–24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0203470>
- Kron, T., Engelhardt, H. & Verneuer, L. M. (2019). Gewalt an der Universität. Ergebnisse einer Befragung. *Forschung und Lehre*, 12, 1096–1098.
- Kvetnaya, T., Frank, M., Brachem, J., Hill, M., Schramm, F. & Eiberger, A. (2019). Questionable research practices and open science in undergraduate empirical projects: Results from a nationwide survey amongst German psychology students. In T. Heck, P. Brimiouille, J. Havemann, L. Heyden, X. Schmalz, C. Schwarzkopf & I. Steinhardt (Eds.), *Open Practices in Education (OPINE)*.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3529589>
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R. & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5), 1782–1793.
<https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>
- Meriläinen, M., Käyhkö, K., Kõiv, K. & Sinkkonen, HM. (2019): Academic bullying among faculty personnel in Estonia and Finland. In: *Journal of Higher Education Policy & Management* 41(3), 241–261. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1591678>
- Mousavi, T. & Abdollahi, M. (2020). A review of the current concerns about misconduct in medical sciences publications and the consequences. *DARU*, 28(1), 359–369.
<https://doi.org/10.1007/s40199-020-00332-1>
- Pheko, M. M. (2018). Autoethnography and cognitive adaptation: Two powerful buffers against the negative consequences of workplace bullying and academic mobbing. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 13(1), 1459134. <https://doi.org/10.1080/17482631.2018.1459134>
- Pheko, M. M., Balogun, S. K. & Monteiro, N. M. (2019). Peer mentorship: A powerful buffer against those with legitimate right and power to bully subordinates. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 27(4), 370-398
<https://doi.org/10.1080/13611267.2019.1649914>
- Schrauder, M., Striebing, C. & Hochfeld, K. (2019). Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft. Ergebnisbericht. https://www.mpg.de/14275312/MPG-Arbeitskultur_Ergebnisbericht_deutsch.pdf

- Schulz, C. N. (2008). Whistleblowing in der Wissenschaft. Rechtliche Aspekte im Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten. Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung Band 4, *Nomos*. <https://doi.org/10.5771/9783845211510>
- Stricker, J. & Günther, A. (2019). Scientific Misconduct in Psychology. *Zeitschrift für Psychologie*, 227(1), 53–63. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000356>
- UNESCO (2019). UNESCO Takes the Lead in Developing a New Global Standard-setting Instrument on Open Science. *Press Release*. <https://en.unesco.org/news/unesco-takes-lead-developing-new-global-standard-setting-instrument-open-science>.
- Titus, S. L. & Wells, James A., Rhoades, Lawrence J. (2008). Repairing research integrity. *Nature*. (453), 980–982. <https://doi.org/10.1038/453980a>