

Ordnung des Ombudsgremium der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

Stand: 25.06.2020

Ziel und Zweck

Das Ombudsgremium der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) (im weiteren *Ombudsgremium*) beschäftigt sich mit Fragen der guten wissenschaftlichen Praxis, wissenschaftlichem Fehlverhalten, sowie Umgang am Arbeits- und Studienplatz an deutschen Hochschul- und Forschungseinrichtungen.

Zu den Aufgaben des Ombudsgremium gehört es, als Ansprechpartner bei Fragen bezüglich eines Verdachts oder einer Beobachtung wissenschaftlichen Fehlverhaltens oder Fehlverhaltens am Arbeitsplatz zu dienen. Dabei kann es zunächst nur darum gehen, beratend zur Klärung beizutragen, ob es sich bei einem Sachverhalt tatsächlich um Fehlverhalten handelt. Ferner werden Personen hinsichtlich der ihnen zur Auflösung eines Konfliktes oder Anzeige eines Fehlverhaltens zur Verfügung stehenden Möglichkeiten beraten. Das Ombudsgremium kann auf Wunsch auch eine Kontaktaufnahme mit relevanten Ansprechpartner*innen der Forschungseinrichtung übernehmen, um ggf. der ratsuchenden Person zunächst gegenüber der Institution (z.B. Vorgesetzten, Kolleg*innen, Mitarbeiter*innen) Anonymität zu gewähren. Eine Kontaktaufnahme mit der Institution durch das Ombudsgremium dient in der Regel der Klärung des Sachverhalts durch die relevanten Gremien der lokalen Institution bzw. zentraler Einrichtungen (DFG oder DGPs Ehrengericht). Bei dem Ombudsgremium selbst handelt es sich um eine beratende und vermittelnde Einrichtung, nicht aber um eine ermittelnde bzw. ahndende Einrichtung oder ein Disziplinarorgan. Das Ombudsgremium arbeitet somit ergänzend zum Tätigkeitsbereich des Ehrengerichts der DGPs (siehe §18 der Satzung der DGPs¹ sowie die Ehrengerichtsordnung DGPs²).

Da Rahmenbedingungen von wissenschaftlichem Fehlverhalten sehr unterschiedlich sein können, gibt es verschiedene Anlaufstellen, sowohl an den individuellen Forschungseinrichtungen als auch zentral verankert, etwa bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Das Ombudsgremium ist ein ergänzendes Angebot und versteht sich als niederschwellige Anlaufstelle, die angesprochen werden kann, wenn ratsuchende Personen sich (noch) nicht an eine institutionelle Ombuds- oder Ethikkommission wenden möchten oder diese keine Unterstützung leistet. Das Angebot des Ombudsgremiums richtet sich an alle angehenden und ausgebildeten Psycholog*innen und deren Mitarbeiter*innen an deutschen Hochschul- und

¹ Fassung vom 5. Dezember 2018, <https://www.dgps.de/index.php?id=2000669>

² Fassung vom 10. November 2016, https://www.dgps.de/fileadmin/documents/Fachgruppen/DGPs_Ehrengerichtsordnung_2017.pdf

Forschungseinrichtungen (Studierende, Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Professor*innen) sowie alle DGPs-Mitglieder im Zusammenhang mit oben genannten Fragen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auf der Unterstützung von angehenden Psycholog*innen und Wissenschaftler*innen in einem frühen Karrierestadium.

Einordnung Fehlverhalten am Arbeits- und Studienplatz

Unter Fehlverhalten am Arbeits- und Studienplatz verstehen wir Verhalten, das eine faire, vertrauensvolle und respektvolle Zusammenarbeit von Personen auf allen Funktionsebenen erschwert oder unmöglich macht. Darunter fallen auch Verhaltensweisen, die die Selbstbestimmung und Meinungsfreiheit anderer einschränkt, und sich nachhaltig negativ auf das Arbeits- und Studienklima bzw. Arbeits- und Studienverläufe auswirken.

Die Art und der Umfang des Fehlverhaltens am Arbeitsplatz (dies schließt auch Verhalten auf Konferenzen, Workshops etc. ein) ist oft schwer zu schätzen, da direkt Beobachtende derartigen Verhaltens gegebenenfalls unsicher über etwaige Schritte sind, welche sie tätigen können. Sie haben oft Angst vor Konsequenzen für ihre eigene Karriere und so bleibt entsprechendes Verhalten oft unbeleuchtet. Für den wissenschaftlichen Betrieb bedeutet solches Fehlverhalten eine Zersetzung der Grundlage jeglicher wissenschaftlichen Arbeit und entzieht oft allen Mitgliedern einer Arbeitsgruppe über Jahre das Vertrauen für jede Zusammenarbeit.

Als besonders schwerwiegend bewertet wird Fehlverhalten, dass sich gegen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen richtet (bspw. Mitarbeiter*innen, Student*innen), insbesondere wenn die Duldung des Fehlverhaltens oder Erfüllung von Aufforderungen mit Bedingungen für erfolgreiches Fortkommen im Arbeits- und Studienleben verbunden wird.

Zu solchem Fehlverhalten zählt u.a.:

1. Benachteiligung und Diskriminierung einer anderen Person aufgrund ihres/ihrer ethnischen Herkunft, Religion, sexuellen Identität, Geschlechts, Weltanschauung, Alters oder einer Behinderung.

2. Sexualisierte Aggression, d.h. verbales und nonverbales Verhalten, das eine Person in sexueller Hinsicht belästigt, beleidigt, erniedrigt, demütigt, bedroht oder verletzt. Beispiele dafür sind:

- das Verbreiten von sexuell anzüglichen Bildern oder anderen Darstellungen,
- sexuell anzügliche verbale Bemerkungen, Witze, Kommentare über Aussehen anderer Personen,
- sexuell geprägte, beleidigende Äußerungen,
- obszöne oder kompromittierende Aufforderungen oder Einladungen,
- unnötiger, unerwünschter körperlicher Kontakt,
- unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche.

3. Mobbing, d.h. sich zum Teil über einen längeren Zeitraum wiederholendes Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren einer Person durch einzelne oder mehrere Personen. Ziele oder Effekte dieses Verhaltens sind die Ausgrenzung aus dem Arbeitsumfeld, das Schädigen sozialer Beziehungen, der Qualität der Berufs- und Lebenssituation, des sozialen Ansehens, sowie die Beeinträchtigung von Kommunikationsmöglichkeiten und Gesundheit.

- das Verbreiten von abträglichen bzw. negativen Gerüchten über eine Person,
- systematisches Zurückhalten von arbeits- und studiennotwendigen Informationen,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfung, verletzendes Verhalten, Hohn und Aggressivität,
- unwürdige Zuteilung kränkender, gesundheitsschädlicher, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

Fehlverhalten am Arbeits- und Studienplatz kann auch dann vorliegen, wenn andere Personen zu solchem Fehlverhalten angestiftet werden oder Fehlverhalten durch Vernachlässigung der Aufsichtspflicht geduldet wird.

Einordnung wissenschaftlichen Fehlverhaltens

Laut den Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis handelt es sich um ein wissenschaftliches Fehlverhalten, "wenn in einem wissenschaftserheblichen Zusammenhang bewusst oder grob fahrlässig Falschangaben gemacht werden, geistiges Eigentum anderer verletzt oder sonstwie deren Forschungstätigkeit beeinträchtigt wird." (Zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten in den Hochschulen, Hochschulrektorenkonferenz, S. 3³)

Im Sinne der Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten (VerfOwF)⁴ der Deutschen Forschungsgemeinschaft liegt wissenschaftliches Fehlverhalten bei einer Person insbesondere vor, wenn sie in einem wissenschaftlichen Zusammenhang:

1. Falschangaben macht, darunter fällt u.a.,

- Unrichtige Angaben in einem Förderantrag machen,
- Täuschung der Ethikkommission oder eines vergleichbaren Organs,,
- Täuschung von Studienteilnehmern (bspw. über das Fehlen einer notwendigen Zustimmung der Ethikkommission),
- Daten fälschen oder anderweitig manipulieren,
- Täuschung bei der Darstellung und beim Berichten von Forschungsarbeiten oder -ergebnissen,
- Inanspruchnahme der (Mit-)Autorschaft einer/s anderen ohne deren/dessen Einverständnis,,

³ Empfehlung des 185. Plenums am 6. Juli 1998 in Bonn, https://www.hrk.de/fileadmin/migrated/content_uploads/Empfehlung_Zum_Umgang_mit_wissenschaftlichem_Fehlverhalten_in_den_Hochschulen_06071998.pdf

⁴ Fassung vom 2. Juli 2019, https://www.dfg.de/formulare/80_01/80_01_de.pdf

- Plagieren eigener Arbeiten ohne Kenntlichmachung, dass es sich dabei um keine neue oder originäre Leistung handelt.

2. sich fremde wissenschaftliche Leistungen unberechtigt zu eigen macht, darunter fällt u.a.,

- die unbefugte Weitergabe von Daten, Theorien und Erkenntnissen an Dritte,
- die Ausbeutung von Forschungsansätzen und Ideen („Ideendiebstahl“),
- die ungekennzeichnete Übernahme von Inhalten Dritter ohne die gebotene Quellenangabe („Plagiat“),
- die Anmaßung oder unbegründete Annahme einer Autor- oder Mitautorschaft wenn kein substantieller Beitrag zum wissenschaftlichen Inhalt der Publikation geleistet wurde.

3. oder die Forschungstätigkeit anderer beeinträchtigt, darunter fällt u.a.,

- Sabotage von Forschungstätigkeit,
- Verfälschung oder unbefugte Beseitigung von Forschungsdaten oder Forschungsdokumenten.

Wissenschaftliches Fehlverhalten kann auch dann vorliegen, wenn andere Personen zu wissenschaftlichem Fehlverhalten angestiftet werden oder wissenschaftliches Fehlverhalten durch Vernachlässigung der Aufsichtspflicht geduldet wird.

Tätigwerden des Ombudsgremiums

(1) Bei der Vermutung, Beobachtung oder unmittelbaren Erfahrung von Fehlverhalten haben Personen die Möglichkeit, sich an das Ombudsgremium oder einzelne Mitglieder des Ombudsgremiums zu wenden (siehe *Kontaktaufnahme*). Die Kontaktaufnahme mit dem Ombudsgremium erfolgt formlos.

(2) Nach der ersten Kontaktaufnahme kommt es zu einer Vorprüfung des geschilderten Falles und Sichtung der eventuell vorgelegten Evidenz durch mindestens ein Mitglied des Ombudsgremiums.

(3) Das Ziel dieser ersten Sichtung ist es, eine Beschreibung des konkreten Vorwurfs aufzunehmen, um weitere Schritte im Vorgehen vorschlagen zu können. Im Gespräch (das persönlich, telefonisch oder per E-Mail erfolgen kann) werden gemeinsam Handlungsoptionen besprochen. Dabei gilt: Es sind immer die ratsuchenden Personen, die bestimmen, welche Schritte unternommen werden. Das Gespräch ist streng vertraulich. Nur mit der expliziten Zustimmung der ratsuchenden Person dürfen Informationen an Dritte weitergegeben werden. Das Ombudsgremium wird ohne das Einverständnis keine Auskünfte gegenüber von Vorgesetzten oder der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung geben, gegenüber denen auch keine Auskunftspflicht besteht.

(4) Personen, gegen die die Vorwürfe erhoben werden, müssen hiervon zunächst nicht unterrichtet werden. Eine Benachrichtigung erfolgt, wenn überhaupt, erst durch die entsprechende Instanz, wenn dies im Rahmen eines Verfahrens, z.B. bei einer Untersuchung durch die Forschungseinrichtung notwendig wird. Das Ombudsgremium tritt nur dann mit jemandem in Kontakt, wenn dies explizit durch die ratsuchende Person gewünscht ist.

(5) Je nach Sachlage und Rücksprache mit der ratsuchenden Person wird das Ombudsgremium dann als Vermittler agieren. Das kann beispielsweise ein Mediationsgespräch zwischen Konfliktparteien beinhalten, aber auch die Herstellung eines Kontaktes zu anderen Stellen (etwa der Fakultät, der lokalen Ethikkommission, der universitären Ombudsstelle, der DFG oder anderen Behörden). Das Ombudsgremium kann auf Wunsch des/der ratsuchenden Person als Vermittler zwischen den Instanzen fungieren.

(6) Das Ombudsgremium entscheidet, möglichst in Einvernahme mit der ratsuchenden Person, über den Abschluss eines Verfahrens.

Kontaktaufnahme

Eine allgemeine Kontaktaufnahme ist über die E-Mail-Adresse **ombudsgremium@dgps.de** möglich. Zugang zu dieser Email-Adresse haben ausschließlich die aktuellen Mitglieder des Ombudsgremiums. Die Kontaktaufnahme wird vertraulich behandelt. Ist dies gewünscht, kann auch direkt Kontakt zu einzelnen Mitgliedern der Ombudsstelle aufgenommen werden. Dieser erfolgt über deren dienstliche E-Mail-Adressen, welche auf der Webseite des Ombudsgremiums einzusehen sind.

Die Kontaktaufnahme kann unter einem Pseudonym erfolgen. Allerdings muss das Ombudsgremium die Möglichkeit haben, mit der ratsuchenden Person Kontakt aufzunehmen bzw. Rücksprache zu halten. Für diese Kontaktaufnahme ist die Preisgabe der Identität nicht zwingend erforderlich. Die ratsuchende Person kann mit dem Ombudsgremium bspw. über eine eigens dafür eingerichtete, pseudonymisierte E-Mail-Adresse Kontakt aufnehmen.

Dokumentation der Tätigkeiten des Ombudsgremiums

Nach Empfehlung des "Ombudsman für die Wissenschaft"⁵ werden alle zur Einschätzung und Arbeit des Ombudsgremiums relevanten Daten (Gesprächs- und Gedankenprotokolle, Schreiben, E-Mails) zum Schutz aller Beteiligten für einen Zeitraum von 15 Jahren aufbewahrt. Neben analog und digital geführten Notizen in einem laufenden Verfahren erfolgt diese langfristige Speicherung ausschließlich digital auf sicheren Servern, zu denen ausschließlich die aktuellen Mitglieder des Ombudsgremiums Zugang haben. Alle gespeicherten Daten werden vertraulich behandelt. Weitere technische Details, sowie Kontaktdaten zum zuständigen

⁵ <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/>

Datenschutzbeauftragten für die langfristige Speicherung sind der Webseite des Ombudsgremiums zu entnehmen.

Es gibt unterschiedliche Gründe für dieses Speicherinteresse: Verfahrensbeteiligte können sich so nach Verfahrensabschluss noch einmal mit Rückfragen zum Verfahren an das Ombudsgremium wenden, bspw. wenn sich eine beteiligte Partei nach einem Verfahren nicht an getroffene Vereinbarungen hält. Auch gewährt es den Schutz von Personen, wenn sich eine Hinweisgeber*in wiederholt über den gleichen Sachverhalt an das Ombudsgremium wendet, weil er/sie mit der Einschätzung nicht einverstanden war. Auch das wiederholte Streuen falscher Anschuldigungen durch die gleiche Person kann nur entdeckt werden, wenn ältere Daten noch verfügbar sind und neue Mitglieder des Ombudsgremiums, die an Fällen nicht beteiligt waren, Zugriff auf diese Daten haben. Aus Sicht der guten wissenschaftlichen Praxis ist Speicherung der Falldaten aus der Ombudsarbeit nicht zuletzt im Hinblick auf das institutionelle Lernen erforderlich.

Zusammensetzung des Ombudsgremiums und Ernennung der Mitglieder

Das Ombudsgremium setzt sich aus wenigstens vier Personen zusammen. Diese werden vom Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Psychologie für vier Jahre ernannt. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Ombudsgremium kann der Vorstand für die verbleibende Zeit Mitglieder nachbenennen. Eine wiederholte Ernennung ist möglich. Der Vorstand ist darum bemüht, das Ombudsgremium möglichst divers hinsichtlich Demografie und Karrierestatus zu besetzen. Die Mitglieder des Ombudsgremiums beraten den Vorstand bei Neu- und Nachernennungen. Die aktuellen Mitglieder, inklusive E-Mail-Adressen, über die sie erreicht werden können, werden auf der Webseite der DGPs bekannt gegeben. Die Mitglieder des Ombudsgremiums bestimmen eine oder einen Vorsitzenden, der für die öffentliche Kommunikation sowie die Kommunikation mit dem Vorstand der DGPs zuständig ist.