

Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis in der Forschungszentrum Jülich GmbH

Präambel

Seit seiner Gründung vor über 50 Jahren haben sich im Forschungszentrum Jülich im Rahmen seiner originären Unternehmens- und Arbeitgeberpflichten sowie seiner Auflagen und Pflichten im Rahmen von Genehmigungen und einer ganzen Reihe gesetzlicher Vorschriften Richtlinien und Grundregeln der Sorgfalt und Gewährleistung von Zuverlässigkeit etabliert. Die wissenschaftliche Arbeit des Forschungszentrums gründet daher auf einer über viele Jahre gewachsenen zuverlässigen Praxis sowie auf qualitätssichernden Standards.

In Anlehnung an die Gepflogenheiten der internationalen Wissenschaftsszene haben auch die großen Forschungsorganisationen in Deutschland explizite Regelungen und Verfahren zur "Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis" formuliert.

Die schon immer von der überwältigenden Mehrzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verinnerlicht und befolgten Regeln dieser Praxis sollen möglichst explizit gemacht werden; zugleich sollen Verfahren institutionalisiert werden, die festlegen, wie bei Vorwürfen von wirklichem oder vermeintlichem wissenschaftlichen Fehlverhalten vorgegangen werden soll.

Das Forschungszentrum Jülich legt basierend auf den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft¹ in Ausfüllung der Rahmenbestimmungen der Helmholtz-Gemeinschaft² dazu fest:

¹ Deutsche Forschungsgemeinschaft: Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis - Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“. Weinheim: Wiley VCH, 1998, (http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_0198.pdf).

² Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren: Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und Verfahren bei wissenschaftlichen Fehlverhalten, Bonn, Sept. 1998 (http://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/05_aktuelles/Reden-dokumente/GWP-Helmholtz.pdf)

Regel 1: Verantwortung

Das Forschungszentrum Jülich als Ganzes sowie alle Personen, die in ihm mit Personalführungsaufgaben im Wissenschaftsbereich betraut sind, haben eine besondere Verantwortung für die Einhaltung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis, wie sie in der Denkschrift¹ der Deutschen Forschungsgemeinschaft überzeugend und detailliert dargelegt sind. Insbesondere gehört dazu, dem wissenschaftlichen Nachwuchs nicht nur eine angemessene fachwissenschaftliche Betreuung zu sichern, sondern ihm sowohl implizit durch das eigene Vorbild (z.B. durch Arbeitsanweisungen, die konform zur guten wissenschaftlichen Praxis sind) als auch explizit diese Grundsätze nahe zu bringen.

Regel 2: Organisation

Jede Leiterin und jeder Leiter einer Organisationseinheit, in der wissenschaftliche Arbeiten durchgeführt werden, trägt die Verantwortung für eine angemessene Organisation, die sichert, dass in Abhängigkeit von der Größe der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheiten die Aufgaben der Leitung, Aufsicht, Konfliktregelung und Qualitätssicherung eindeutig zugewiesen sind und gewährleistet ist, dass diese tatsächlich wahrgenommen werden.

Regel 3: Gute wissenschaftliche Praxis

Gute wissenschaftliche Praxis beruht auf den Prinzipien der wissenschaftlichen Ehrlichkeit, Gewissenhaftigkeit, Redlichkeit und des offenen Diskurses. Dieser offene wissenschaftliche Diskurs und seine Voraussetzungen müssen gewahrt und dem Nachwuchs eingeübt werden. Hierzu gehört die Ermunterung zu sachlich begründeter wissenschaftlicher Kritik und Meinungsvielfalt unabhängig von der hierarchischen Stellung der Beteiligten, die Anerkennung von Originalität und Qualität als entscheidende Kriterien bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen, die Verpflichtung, eine Priorität von Anderen an Ideen und Ergebnissen in Vergangenheit und Gegenwart anzuerkennen und zu zitieren sowie die Förderung der Bereitschaft, mit Gelassenheit sachliche Kritik hinzunehmen und nachgewiesene oder selbst erkannte eigene Fehler und Irrtümer vorbehaltlos einzugestehen. Solches als sachlichen - und nicht die Person diskreditierenden - Bestandteil des wissenschaftlichen Diskurses aufzufassen, gehört zu den bedeutendsten Errungenschaften unserer Wissenschaftskultur.

Weiterhin gehört zur Möglichkeit umfassender Kritik und Nachprüfung die Sicherung wissenschaftlicher Primärdaten. Sofern solche Daten Grundlage von Veröffentlichungen, Patenten oder laufender Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sind, sind sie auf gesicherten Datenträgern - für die betroffene Organisationseinheit zugreifbar - mindestens zehn Jahre lang aufzubewahren. Autorinnen und Autoren wissenschaftlicher Veröffentlichungen tragen die Verantwortung für deren Inhalt stets gemeinsam. Eine sogenannte „Ehrenautorschaft“ ist damit ausgeschlossen.

Regel 4: Fehlverhalten

Wissenschaftliches Fehlverhalten ist immer dann zu unterstellen, wenn Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis entsprechend der Regel 3 absichtlich verletzt oder umgangen werden. Das Spektrum möglichen wissenschaftlichen Fehlverhaltens kann dabei von marginalen Verstößen bis hin zu kriminellen, strafrechtlich relevanten Handlungen gegen Grundsätze wissenschaftlicher Ethik reichen. Zugleich kann es sich um die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten handeln.

Als wissenschaftliches Fehlverhalten kommt insbesondere in Betracht:

Fälschung wissenschaftlicher Sachverhalte beispielsweise durch

- Erfinden/Vortäuschung von Ergebnissen,
- Verfälschen von Ergebnissen, etwa durch Verschweigen und Ausblenden "unerwünschter" Ergebnisse,
- wissentliches oder grob fahrlässiges Ignorieren gegenteiliger relevanter Ergebnisse anderer,
- absichtlich verzerrte Interpretation von Ergebnissen,
- absichtlich verzerrte Wiedergabe fremder Forschungsergebnisse,

Irreführung durch wissentliche Falschangaben beispielsweise bei

- Bewerbungen,
- Förderanträgen und Berichten über die Verwendung von Fördermitteln,
- Publikationen, etwa Mehrfachpublikationen ohne entsprechende Zitate,

Verletzung geistigen Eigentums beispielsweise durch

- unbefugte Verwertung unter Anmaßung der Autorenschaft (Plagiat),
- Anmaßung oder unbegründete Annahme wissenschaftlicher Autoren- oder Mitautorenschaft
- Verweigerung eines durch angemessene Beiträge erworbenen Anspruchs Anderer auf Mitautorenschaft,
- Ausbeuten, Veröffentlichen oder Anderen zugänglich Machen von fremden, nicht veröffentlichten konkreten Ideen, Methoden, Forschungsergebnissen oder -ansätzen ohne Zustimmung des Berechtigten (Ideendiebstahl),
- wissentliches Verschweigen wesentlicher relevanter Vorarbeiten Anderer,

Böswillige Beschädigung, Zerstörung oder Manipulation von Arbeitsmitteln oder Arbeitsergebnissen, beispielsweise von

- Geräten und Versuchsanordnungen,
- Daten, Unterlagen und Software,
- Verbrauchsmitteln (z.B. Chemikalien),

Mitverantwortung für wissenschaftliches Fehlverhalten Anderer kann sich beispielsweise ergeben durch

- aktive Beteiligung am Fehlverhalten Anderer,
- Mitwissen und Tolerieren des Fehlverhaltens Anderer,
- vorwerfbare Mitautorenschaft an fälschungsbehafteten Veröffentlichungen,
- grobe Vernachlässigung der Aufsichtspflicht.

Regel 5: Verfahren zum innerbetrieblichen Umgang mit Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens

Es gehört zur Wissenschaftsethik, wissenschaftliches Fehlverhalten anderer nicht schweigend zu tolerieren. Das übliche Vorgehen bei Verdacht auf Fehlverhalten sollte daher sein, die mögliche Verfehlung bei ihren Urhebern anzusprechen und um Klärung und gegebenenfalls Korrektur nachzusuchen.

Aus vielerlei Gründen kann dies aber auf Schwierigkeiten stoßen. Das Forschungszentrum institutionalisiert deshalb im folgenden ein Verfahren, welchem zu folgen ist, wenn ein Verdacht oder Vorwurf wissenschaftlichen Fehlverhaltens gegen ein Mitglied des Forschungszentrums aufkommt, der nicht im direkten Gespräch oder mit den üblichen Instrumentarien der Personalführung geklärt werden kann. Es dient der Klärung des Sachverhalts für die notwendige Willensbildung des Vorstandes; hierdurch wird der Vorstand nicht auf bestimmte Ergebnisse festgelegt. Für das gesamte Verfahren gilt für alle Beteiligten das strikte Gebot der Verschwiegenheit.

5.1 Vertrauensperson - Benennung und Vorklärung

- 5.1.1 Der Vorstand benennt auf Vorschlag des Wissenschaftlich-Technischen Rats (WTR) drei erfahrene Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler als Vertrauenspersonen und Ansprechpartner in Fragen wissenschaftlichen Fehlverhaltens für jeweils vier Jahre. Dabei wird im Hinblick auf die Zusammensetzung der Gruppe der Vertrauenspersonen angestrebt, dass sich diese aus einem/r im aktiven Beschäftigungsverhältnis stehenden Institulleiter/in des Forschungszentrums, einem/r wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter/in mit Professur (gemeinsam nach Jülicher Modell berufen, außerplanmäßig o.a.) sowie einem/r ehemaligen Institulleiter/in des Forschungszentrums zusammengesetzt, die/der sich in der Regel nicht länger als 3 Jahre im Ruhestand befinden sollte. Mindestens eine dieser drei Personen ist eine Frau. Die benannten Vertrauenspersonen wählen aus ihrer Mitte eine/n Sprecher/in, der die Vertrauenspersonen auf der Ebene der Vertrauenspersonen der Helmholtz-Zentren vertritt.
- 5.1.2 Hinweisgebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich grundsätzlich an jede der drei Vertrauenspersonen wenden, damit diese einem Verdacht bzw. Vorwurf wissenschaftlichen Fehlverhaltens nachgehen können.
- 5.1.3 Sofern sich nach dem ersten Kontakt Verdachtsmomente für wissenschaftliches Fehlverhalten konkretisiert haben, soll die kontaktierte Vertrauensperson zunächst schriftlich - gegebenenfalls unter Beifügung von Beweis- oder Belegmaterial - unterrichtet werden.
- 5.1.4 Auch die eines Fehlverhaltens Verdächtigten selbst können sich an jede der drei Vertrauenspersonen mit der Bitte um Klärung und Beistand wenden.
- 5.1.5 Die drei Vertrauenspersonen verständigen sich gegebenenfalls auf Basis der vorliegenden Informationen darauf, wer aus ihrem Kreis die Angelegenheit weiterverfolgt. So vertreten sie sich im Falle von Befangenheit, Verhinderung oder anderer Gründe, die eine Bearbeitung durch die kontaktierte Vertrauensperson nicht sinnvoll erscheinen lassen, gegenseitig. Die Vertrauenspersonen können sich auch im weiteren Verlauf unter Wahrung strikter Vertraulichkeit untereinander über Sachverhalte beraten, die an sie herangetragen wurden.
- 5.1.6 Die mit der Angelegenheit befasste Vertrauensperson ergreift unverzüglich die ihr geeignet erscheinenden bzw. gebotenen Schritte, um den näheren Sachverhalt möglichst umfassend und diskret aufzuklären. Dies kann zu Beratungszwecken auch die Einbe-

ziehung Dritter beinhalten, die ebenfalls zu strengster Vertraulichkeit zu verpflichten sind.

5.1.7 Zum frühestmöglichen Zeitpunkt ist dabei - unabhängig von den sich aus tarifvertraglichen und arbeitsrechtlichen Vorgaben ergebenden Rechten und Pflichten - dem oder der von dem Verdacht Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Dabei kann die Identität des Hinweisgebers der oder dem Betroffenen bekannt gegeben werden, wenn dies aus Sicht der Vertrauensperson für die Aufklärung des Sachverhalts notwendig ist und der Hinweisgeber dem zustimmt.

5.1.8 In den Fällen, in denen sich der Verdacht nicht erhärtet, bleibt es bei den bereits vorgenommenen klärenden Schritten gemäß 5.1.6. Andernfalls wird ein Abschlussbericht gemäß 5.2 verfasst.

5.2 Ergebnis der Voraufklärung - Abschlussbericht der mit der Angelegenheit befassten Vertrauensperson

Die mit der Angelegenheit befasste Vertrauensperson verfasst abschließend einen Bericht über das Ergebnis der Voraufklärung und leitet ihn zusammen mit einem Vorschlag zum weiteren Vorgehen dem/r administrativen Geschäftsführer/in, dem für den jeweiligen wissenschaftlichen Geschäftsbereich zuständigen Vorstandsmitglied sowie dem Geschäftsbereich Personal zu.

Das für den jeweiligen wissenschaftlichen Geschäftsbereich zuständige Vorstandsmitglied informiert den gesamten Vorstand über den Bericht. Dieser entscheidet im Benehmen mit dem/der Vorsitzenden des Wissenschaftlich-technischen Rates aufgrund des Berichts der Vertrauensperson

- entweder über den Abschluss des Vorgangs und gegebenenfalls auch über daraus resultierende Maßnahmen
- oder über die Einsetzung einer Untersuchungskommission (5.3), sofern er weitere Sachaufklärung für geboten hält.

In beiden Fällen werden der Verdächtige und die hinweisgebende Person vom Ausgang des Verfahrens informiert, wenn sie vorher in die Ermittlungen der Vertrauensperson einbezogen waren.

Die Unterlagen der mit der Angelegenheit befassten Vertrauensperson sind im Bereich des für den jeweiligen wissenschaftlichen Geschäftsbereich zuständigen Vorstandsmitglieds für Dritte unzugänglich aufzubewahren, es sei denn die Arbeitgeberseite sieht Anlass, auf arbeitsrechtlicher Ebene zu handeln. Ein formalisiertes internes Beschwerdeverfahren gegen den Bericht der mit der Angelegenheit befassten Vertrauensperson findet nicht statt; die Rechte aus § 85 BetrVG bleiben unberührt.

5.3 Untersuchungskommission

Der Vorstand setzt gegebenenfalls zur weiteren Sachverhaltsaufklärung auf Grundlage des von der mit der Angelegenheit befassten Vertrauensperson im Rahmen der Voraufklärung erstellten Abschlussberichts eine Untersuchungskommission ein.

5.3.1 Die Untersuchungskommission setzt sich regelmäßig wie folgt zusammen:

- administrative/r Geschäftsführer/in
- das für den jeweiligen wissenschaftlichen Geschäftsbereich zuständige Vorstandsmitglied
- ein/eine vom Wissenschaftlich-Technischen Rat bestimmte/r Wissenschaftler/in,
- ein/eine weitere/r vom Vorstand bestimmte/r Wissenschaftler/in,
- Leiter/in des Geschäftsbereichs Personal.

Den Vorsitz führt der/die administrative Geschäftsführer/in, in ihrer/seiner Abwesenheit das für den jeweiligen wissenschaftlichen Geschäftsbereich zuständige Vorstandsmitglied. In Fällen von entsprechender Bedeutung soll eine externe Persönlichkeit um Wahrnehmung des Vorsitzes gebeten werden.

Bei Bedarf können zu den Beratungen der Untersuchungskommission externe Sachverständige bzw. Gutachter/innen hinzugezogen werden. In Verdachtsfällen, die von außerhalb des Zentrums an das Forschungszentrum Jülich herangetragen werden, muss die Untersuchungskommission um ein externes Mitglied ergänzt werden.

5.3.2 Die Untersuchungskommission hat den Sachverhalt unter Anhörung aller Beteiligten sowie der unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Vorschriften verfügbaren Erkenntnisquellen in freier Beweiswürdigung aufzuklären. Die Beratungen der Untersuchungskommission sind nicht öffentlich.

5.3.3 Das Ergebnis der Untersuchungen wird von dem/der Vorsitzenden der Untersuchungskommission zusammengefasst und dem/der Vorsitzenden des Wissenschaftlich-Technischen Rates sowie den jeweils Betroffenen schriftlich mitgeteilt. Der/die Vorsitzende unterrichtet auch die hinweisgebende Person in geeigneter Weise über den Abschluss des Verfahrens.

Auf der Grundlage des Ergebnisses der Untersuchungskommission trifft der Vorstand, ggf. beraten durch den Geschäftsbereich Personal, einen Beschluss über die notwendigen, in der Folge einzuleitenden Maßnahmen.

Ein formalisiertes internes Beschwerdeverfahren gegen den Bericht der Untersuchungskommission bzw. des Vorstands findet nicht statt, die Rechte aus § 85 BetrVG bleiben unberührt.

Regel 6: Mögliche Konsequenzen wissenschaftlichen Fehlverhaltens

Grundsätzlich kann wissenschaftliches Fehlverhalten je nach den Umständen des Einzelfalls folgende Konsequenzen haben:

- akademische Konsequenzen in Form des Entzugs akademischer Grade,
- Widerruf von wissenschaftlichen Publikationen,
- Information der Öffentlichkeit / Kooperationspartner
- arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie Abmahnung oder Kündigung,
- zivilrechtliche Konsequenzen, wie die Erteilung eines Hausverbotes, Herausgabe- oder Schadensersatzansprüche,
- strafrechtliche Konsequenzen.

Verstöße gegen die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis werden in den Arbeitsverträgen des Forschungszentrums Jülich als möglicher Grund für eine außerordentliche Kündigung ausgewiesen.

Prof. Dr. A. Bachem

K. Beneke

Prof. Dr. S. M. Schmidt

Prof. Dr. H. Bolt

Für den Wissenschaftlich-Technischen Rat:

Prof. A. Wahner

Prof. H. Ströher

Dr. M. Schiek

IR 118-2
VB

Stand: 06.11.2012