

# Verstöße gegen die wissenschaftliche Integrität

## Ergebnisse einer Umfrage des Ombudsgremiums der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)

| MALTE ELSON | SUSANN FIEDLER | PETER KIRSCH | JUTTA STAHL | **Über die Häufigkeit und den Umfang von Fehlverhalten in der Wissenschaft gibt es wenig belastbare Zahlen. Ergebnisse einer aktuellen Umfrage in der akademischen Psychologie liefern einen Überblick über die Anzahl betroffener Personen und die Arten des Fehlverhaltens.**

Seit Jahren wird in den Medien immer wieder über gravierende Fälle von Fehlverhalten an Universitäten und Forschungseinrichtungen berichtet, die die Integrität von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen oder der Wissenschaft an sich in Frage stellen. Neben personen- oder situationsbezogener Besonderheiten wird auch diskutiert, dass mangelnde Integrität ein systemimmanenter Bestandteil des hierarchischen und kompetitiven Berufsfelds *Wissenschaft* ist. Dem gegenüber ist die wissenschaftliche Integrität die Basis des Vertrauens der Gesellschaft in die Wissenschaft, die es zu schützen gilt.

Wir unterscheiden zwischen zwei Arten des Verstoßes gegen die wissenschaftliche Integrität:

(a) Schikanen am Arbeitsplatz: unangemessener Umgang und Verhaltens-

weisen, die ein einschüchterndes, feindseliges, sozial ausschließendes oder diskriminierendes Arbeitsumfeld schaffen (nachfolgend Schikanen am Arbeitsplatz).

(b) wissenschaftliches Fehlverhalten: „wenn in einem wissenschaftserheblichen Zusammenhang bewusst oder grob fahrlässig Falschangaben gemacht werden, geistiges Eigentum anderer verletzt oder sonst wie deren Forschungstätigkeit beeinträchtigt wird“ (Hochschulrektorenkonferenz, 1998).

Beide Arten von Fehlverhalten können sowohl für Betroffene (z.B. psychosomatische Erkrankungen, frühzeitiges Karriereende), als auch für das gesamte Wissenschaftssystem und das Vertrauen der Gesellschaft in selbiges schwerwiegende Konsequenzen zur Folge haben. Um diesen Problemen in der wissenschaftlichen Psychologie zu begegnen,

hat die Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs) im Jahr 2020 ein zentrales Ombudsgremium gegründet, das betroffenen Personen Beratung unabhängig von der arbeitgebenden Organisation ermöglicht und das sich auch zum Ziel gesetzt hat, das Ausmaß von Fehlverhalten im eigenen Fach zu dokumentieren.

### Erfahrungen mit Fehlverhalten

Zu diesem Zweck haben wir im Sommer 2020 Einladungen zur Teilnahme an einer Umfrage zu Verstößen gegen die wissenschaftliche Integrität an alle 4 809 Mitglieder der DGPs (Stand August 2020) versendet sowie die Delegierten von 56 Instituten im Fakultätentag Psychologie und Leiter und Leiterinnen von 113 psychologischen Arbeitsbereichen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit der Bitte zur Verbreitung der Einladung kontaktiert. Insgesamt berichteten 1 339 Personen über ihre Erfahrungen mit beiden Arten von Fehlverhalten. 876 Befragte (65 Prozent) gaben an, in ihrem Berufsleben mindestens eines der Fehlverhalten beobachtet und 612 (46 Prozent), Fehlverhalten selbst erlebt zu haben (203 bzw. 15 Prozent beide Formen). 82 Prozent der selbst Betroffenen hatten (noch) keine Professur (W2/W3) (s. Tabelle).

An der detaillierteren Anschlussbefragung nahmen 722 direkt Betroffene bzw. Beobachter und Beobachterinnen von Fehlverhalten teil. Unabhängig von der Art des Fehlverhaltens gaben die Betroffenen oft vorgesetzte Personen (49 Prozent) als verursachend an. Das als Schikanen erlebte Verhalten wurde in ca. 60 Prozent (teilweise bis völlig) als Machtmissbrauch wahrgenommen. 145 (45 Prozent) von 323 Involvierten/direkt Betroffenen gaben an, dass sie

### AUTOREN



**Malte Elson** ist Juniorprofessor für Psychology der Mensch-Technik-Interaktion an der Universität Bochum.



**Susann Fiedler** ist Professorin für „Business and Psychology“ am Department of Strategy and Innovation an der Wirtschaftsuniversität Wien.



**Peter Kirsch** ist Professor für Klinische Psychologie an der Universität Heidelberg und Leiter der Abteilung Klinische Psychologie am ZI in Mannheim.



**Jutta Stahl** ist Professorin für Differentielle Psychologie und Psychologische Diagnostik an der Universität zu Köln.

sich zu wissenschaftlichem Fehlverhalten gezwungen fühlten, wohingegen 54 Personen (17 Prozent) aus eigener Motivation handelten. Fast 50 Prozent der Befragten äußerten, dass es nicht nur einmalige oder seltene Ereignisse waren. Die häufigste Art wissenschaftlichen Fehlverhaltens war die Anmaßung einer Autorschaft ohne substanziellen Beitrag, gefolgt von Datenmanipulation (s. Abbildung).

**Fehlverhalten systemisch?**

Auch wenn das Ausmaß der Verstöße gegen wissenschaftliche Integrität aufgrund der fehlenden Repräsentativität der Stichprobe nicht exakt geschätzt werden kann (z.B. höhere Teilnahmemotivation von Betroffenen, aber auch Nicht-Erreichbarkeit wegen Ausscheidens aus dem System), so wird eines

sehr deutlich: es ist zu hoch, um weiter ignoriert zu werden.

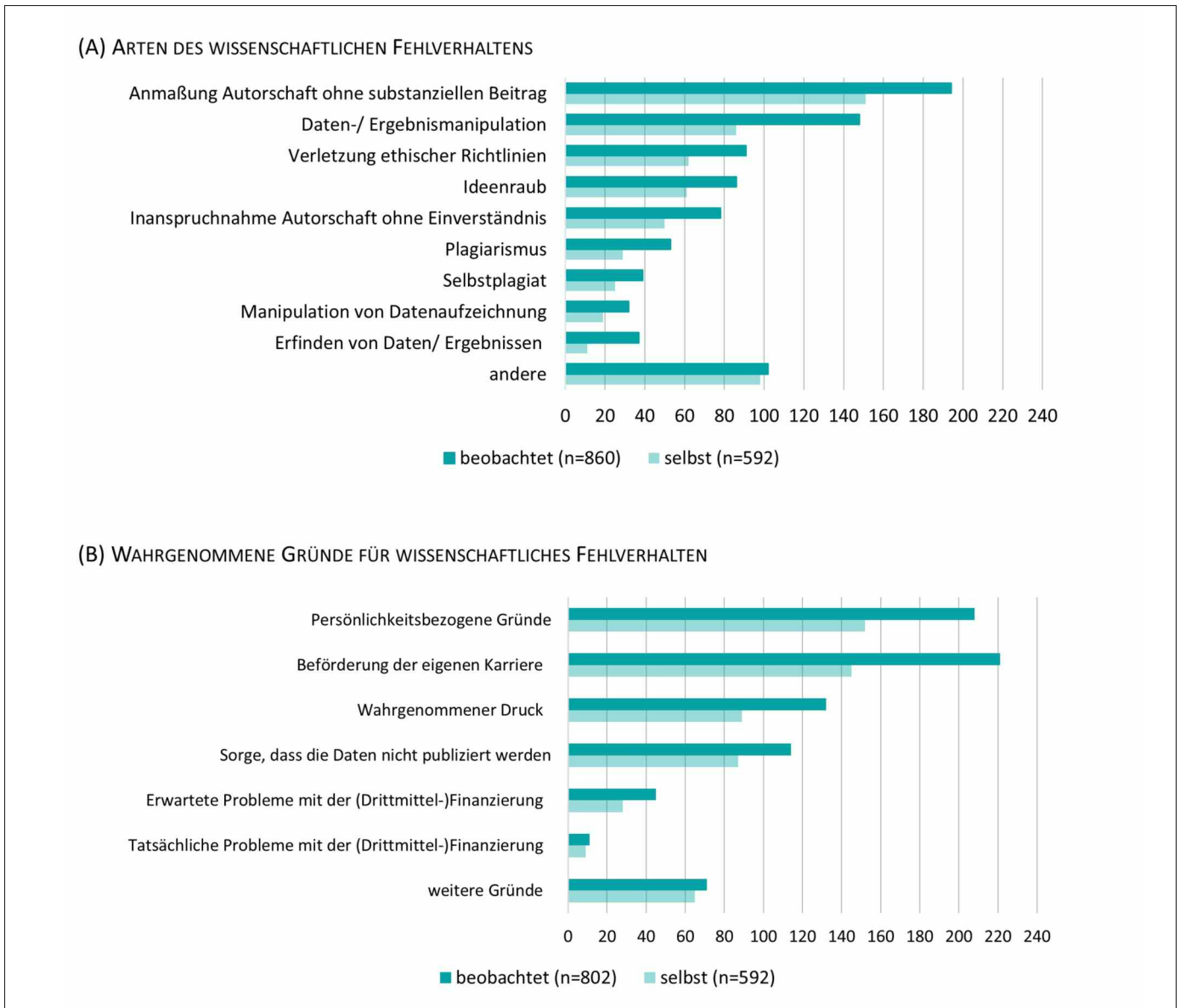
Beide Arten des Fehlverhaltens sind auch im Fach Psychologie keine personen- oder situationsbezogenen Einzelfälle: Fehlverhalten scheint häufig System zu haben, tritt kombiniert auf und die Vorgesetzten werden oft als verursachend wahrgenommen. Die Ergebnisse stützen die Annahme, dass Verstöße gegen wissenschaftliche Integrität von den hierarchischen Strukturen und Konkurrenzsituationen innerhalb des Wissenschaftssystems gefördert werden. Dies könnte implizieren, dass Personen mit einer einseitigen Ergebnisfokussierung (z.B. eigene Publikationen, persönlich eingeworbene Forschungsgelder) beim Wettbewerb um Führungspositionen im Vorteil sind. Nur etwa jeder zehnte Fall von Fehlverhalten wurde

der zuständigen Stelle berichtet und in lediglich 19 Prozent dieser Fälle wurde die Institution als völlig/größtenteils unterstützend wahrgenommen. Diese Zahlen geben Anlass zu großer Sorge.

**Vertrauensbildende Maßnahmen notwendig**

Sätze wie: „Das war doch schon immer so!“ oder „Ich musste da damals auch durch!“ sind eine nicht akzeptable Tradierung von Verstößen der wissenschaftlichen Integrität im Wissenschaftssystem. Die einzige Antwort darauf kann nur sein: „Es muss sich ändern!“

Betroffene brauchen in ihren Institutionen und Verbänden vertrauenswürdige Ansprechpersonen, die unabhängig und fair vorgebrachte Vorfälle bewerten und sicherstellen, dass festgestelltes Fehlverhalten unabhängig vom



**Abbildung:** Arten von und Gründe für wissenschaftliches Fehlverhalten.

Teilnehmende: N gesamt (N selbst Betroffene/ Involvierte)	Personen nur von Schikanen selbst betroffen	Personen nur in wiss. Fehlverhalten selbst involviert	Personen in Schikanen und wiss. Fehlverhalten selbst 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 <sup>1</sup> 79 (50)	21 (27%)	9 (11%)	20 (25%)

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

<sup>1</sup> z.B. Verwaltungsangestellte, technische Angestellte, nicht mehr angestellt (arbeitslos), 3 Personen machten keine Angaben zur Position.

Status der Person verfolgt wird. Hier sind vertrauensbildende Maßnahmen notwendig, da es eine große Hemmschwelle gibt, sich an entsprechende Stellen zu wenden.

Zur Prävention von karriereförderlichem Fehlverhalten muss eine Diskussion über Anreizsysteme in der Wissenschaft geführt werden. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sollten dabei institutionell unterstützt werden,

adäquates und integriertes Führungsverhalten zu lernen und vorzuleben sowie die Gefahren des Missbrauchs hierarchischer Strukturen zu reflektieren und zu vermeiden. In manchen Fällen muss auch durch eine stärkere Berücksichtigung von personenbezogenen Merkmalen verhindert werden, dass Menschen, die möglicherweise wissenschaftlich hervorragende Leistungen erbringen, dies aber auf Kosten der ihnen anver-

trauten Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen tun, nicht mehr für Führungspositionen ausgewählt werden. Auch dies ist eine Frage von Anreizsystemen, in diesem Fall in den Universitäten und Organisationen, die v.a. Wert auf den Output der rekrutierten Wissenschaftler legen.

Die Studie zeichnet zwar ein besorgniserregendes Bild der Situation an psychologischen Institutionen, aber es gibt Grund zum Optimismus: Wir erkennen auch Zeichen eines kulturellen Wandels in der Wissenschaft hin zu einer hohen Sensibilität und Reflexionsfähigkeit für die Probleme wissenschaftlicher Integrität. Offene und transparente Forschung, die ein Bekenntnis zu Fehlern und Scheitern ermöglicht und sogar honoriert, geht auch mit einer persönlichen Haltung einher, die sowohl wissenschaftliches Fehlverhalten als auch Schikanen prinzipiell ablehnt.

Zusammengefasst zeigt die Umfrage die Brisanz der mangelnden wissenschaftlichen Integrität (erneut) und auch das Veränderungspotenzial auf, um die verschiedenen Maßnahmen zu einer freieren, transparenteren und menschenfreundlicheren Wissenschaft in die Praxis umzusetzen. Das erfordert Energie, Mut und Durchhaltevermögen.

## Machtmissbrauch in der Wissenschaft – ein strukturelles Problem

Wissenschaftliches Fehlverhalten und Machtmissbrauch sind in unterschiedlichsten Disziplinen beobachtbar. Als Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) sind wir davon überzeugt, dass der weitaus größte Anteil der Forscherinnen und Forscher ihrer Arbeit redlich und unter Einhaltung hoher wissenschaftlicher und ethischer Standards nachgeht und dies auch unter angemessenen Arbeitsbedingungen an Universitäten und Forschungsinstitutionen tun kann. Trotzdem lassen sich Machtmissbrauch und Fehlverhalten nicht ignorieren - wir halten es daher für notwendig, der Frage nachzugehen, welche strukturellen Gegebenheiten im Wissenschaftssystem dies begünstigen und wie Abhilfe geschaffen werden kann. Die akademische Psychologie hat in den letzten Jahren die Strategie entwickelt, mit identifizierten Problemen im Wissenschaftssystem sehr offen umzugehen. Die „Reproduzierbarkeitskrise“ und die daraus resultierende Open-Science-Wende sind ein Beispiel dafür, dass aus diesem offenen Ansatz viel Potential für positive Veränderungen resultieren kann.

Der Vorstand der DGPs hat kürzlich – wie viele andere Einrichtungen auch – ein Ombudsgremium etabliert, an das sich Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus dem Feld der Psychologie wenden können, wenn sie mit wissenschaftlichem oder anderem Fehlverhalten am Arbeits- oder Studienplatz konfrontiert werden. In Abstimmung mit dem DGPs-Vorstand hat das Ombudsgremium eine Befragung unter allen DGPs-Mitgliedern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an psychologischen Instituten und Forschungseinrichtungen durchgeführt, deren Ergebnisse in dem vorliegenden Beitrag von Elson u.a. berichtet werden. Die Teilnahme an dieser Befragung war freiwillig, weswegen die Häufigkeit des berichteten Fehlverhaltens, gemessen am gesamten Rücklauf, vermutlich nicht repräsentativ für die Gesamtheit der akademischen Psychologie ist. Doch wenn diese Zahl als grobe Schätzung in Bezug zur gesamten Mitgliedschaft der DGPs gesetzt wird, legt dies nahe, dass 10 bis 15 Prozent der Personen im akademischen System von Machtmissbrauch oder Fehlverhalten direkt oder indirekt betroffen sind oder waren. In der Mehrzahl handelt es sich hierbei um Personen in frühen Karrierestadien. Eine mögliche Dunkelziffer (z.B. von Personen, welche die Wissenschaft aus ebendiesem Grund verlassen haben) könnte diese Schätzung durchaus noch erhöhen.

Wissenschaftliches Fehlverhalten ist nicht das Problem einer einzelnen Disziplin, sondern weist vielmehr auf allgemeine Probleme wissenschaftlicher Anreizsysteme hin. Wir laden daher alle Fachdisziplinen dazu ein, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen und gemeinsam darauf hinzuwirken, wissenschaftliches Fehlverhalten und Machtmissbrauch zu beseitigen oder zumindest deutlich zu erschweren. Ein ausführlicherer Bericht über die Befragungsergebnisse sowie ein Diskussionsbeitrag zu Anreizsystemen in der Wissenschaft finden sich auf der Website der DGPs unter [www.dgps.de](http://www.dgps.de). *Kontakt zum Ombudsgremium der DGPs unter [ombudsgremium@dgps.de](mailto:ombudsgremium@dgps.de).*

Markus Bühner, Christina Bermeitinger, Jens Bölte, Christian J. Fiebach, Karl-Heinz Renner, Anna-Lena Schubert, Stefan Schulz-Hardt (Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) e.V.)