



Georg Färber und Eva Sandmann im Interview

Vertrauen steht an erster Stelle

Gute wissenschaftliche Praxis – was ist das eigentlich? Und was macht die Ombudsperson der TUM? Seit Oktober 2013 hat Prof. Georg Färber, emeritierter Ordinarius für Realzeit-Computersysteme und TUM Emeritus of Excellence, dieses Amt zum zweiten Mal inne. Seine Stellvertreterin und Ombudsperson nach TVL-Recht ist die Frauenbeauftragte der TUM, Dr. Eva Sandmann. Ein Interview zu Fragen, die alle betreffen können, die an der TUM wissenschaftlich arbeiten:

Was ist eine Ombudsperson?

Eva Sandmann: »Ombud« bedeutet »Auftrag, Vollmacht«. Der »Ombudsman«, wie man die Person lange nannte, kommt ursprünglich aus Schweden. Dort ist das eine von Regierung oder Parlament ernannte, unabhängige Vertrauensperson, die Beschwerden über die Verwaltung nachgeht.

Georg Färber: Vertrauen ist das Schlüsselwort. Weil Vertrauen für die Arbeit als Ombudsperson eine zentrale Rolle spielt, sprechen wir gern auch von der Vertrauensperson.

Was macht diese Person der TUM?

Färber: Zunächst ist sie Ansprechpartner für Beschwerden über wissenschaftliches Fehlverhalten von Kollegen und Vorgesetzten. Etwa, wenn der Eindruck herrscht,

dass Daten manipuliert, unterdrückt oder erfunden werden; wenn jemand Autorenschaft beansprucht, ohne selbst mitgearbeitet zu haben; wenn jemand die Mitautorschaft verweigert oder Beiträge von Mitarbeitern in Publikationen unterdrückt.

Sandmann: Um wissenschaftliches Fehlverhalten zu erkennen, muss auch klar sein, was korrektes Verhalten ist. Die DFG hat daher die Empfehlungen zur »Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis« herausgegeben und gerade erst aktualisiert. Sie wollen wir möglichst breit bekannt machen – damit die Ombudsperson am besten gar nicht eingeschaltet werden muss.

Wie sieht denn gute wissenschaftliche Praxis aus?

Färber: Natürlich gibt es große Unterschiede zwischen den Fächern, jeder Lehrstuhl hat eigene Traditionen.

Unabhängig davon gibt es jedoch ein klares Grundgerüst, wie es die DFG festgeschrieben und die TUM übernommen hat. Enthalten sind Richtlinien etwa zur Zusammenarbeit und Leitungsverantwortung in Arbeitsgruppen oder zur Betreuung von wissenschaftlichem Nachwuchs; aber auch Kriterien für Leistung und Bewertung und Angaben darüber, wie Primärdaten zu sichern und aufzubewahren sind.

Sandmann: Lehrstuhlinhaber stehen einem Ausbildungsbetrieb vor, sie wollen Nachwuchs fördern. Zur Wissenschaft kommt also auch Personalentwicklung hinzu – und sobald ich eine Leitungsfunktion habe, muss ich Kenntnis von guter Praxis haben.

Wie geht man vor, wenn man die Ombudsperson einschalten will?

Färber: Normalerweise werde ich von jemandem angesprochen, meist telefonisch. Dabei hat absolute Vertraulichkeit höchste Priorität; allerdings: Anonymen Hinweisen gehe ich nicht nach. Wer mich anspricht, muss sich mir zu erkennen geben – zunächst wirklich nur mir. Ich bin verpflichtet, die Identität für mich zu behalten, zumindest, solange es der Informant wünscht. Als Nächstes spreche ich den Beschuldigten an. In der Regel ist die Überraschung gar nicht so groß, meistens gibt es da schon länger einen Konflikt. Dann muss man offene Gespräche führen.

Sandmann: Wir sprechen über das Rollenverständnis der Beteiligten, über ihre Stellung im Wissenschaftsbetrieb. Oft herrscht Unsicherheit über die eigene Rolle, und ob man richtig handelt. Umso wichtiger sind die Empfehlungen zur guten Praxis.

Färber: Führen die Gespräche nicht zu einer einvernehmlichen Lösung, dann ist die letzte Möglichkeit der Untersuchungsausschuss. Das war allerdings noch nie notwendig, seit es die Ombudsperson an der TUM gibt, immerhin 14 Jahre. Dieser Ausschuss wird ad hoc zusammengesetzt. Zu ihm gehören die Ombudsperson plus Stellvertreter, ein von der betroffenen Fakultät benannter Professor, zwei vom Senat delegierte Professoren, ein Vertreter des akademischen Mittelbaus. Der Ausschuss prüft die Fakten, hört alle Beteiligten und gibt schließlich eine Empfehlung an die Hochschulleitung, die dann über Konsequenzen entscheidet. Auch hier gilt: Alle Beteiligten sichern bis zum Schluss höchste Vertraulichkeit zu.

Was wird an Sie herangetragen?

Sandmann: Was wir machen, ist eine Form von Beschwerdemanagement. Manche Fälle gehören in den Bereich der Personalabteilung oder des Personalrats, die leiten wir dann weiter. Oder wir empfehlen zwei Parteien ein gemeinsames Coaching.

Färber: Einige Dinge klären sich schnell – da, wo objektiv kein Fehlverhalten vorliegt. Wenn doch, dann lassen sich viele Dinge in einem oder mehreren Gesprächen klären. Oft hapert es schlicht an der Kommunikation. Ich stelle immer wieder fest, dass die Leute nicht oder zu wenig miteinander reden.

Sie sind also vor allem Vermittler?

Färber: Ein ganz großer Teil der Arbeit ist das Vermitteln, die Leute an einen Tisch bringen. Wir versuchen sehr lange, die Einrichtung eines Untersuchungsausschusses zu vermeiden. Bisher ist das immer geglückt.

Sandmann: Ein Ausschuss ist wirklich die letzte Möglichkeit. Optimal ist er nicht – wenn ein Prozess läuft, verlieren dabei alle Beteiligten. Das sagen wir ganz klar.

Wer kann sich an Sie wenden?

Färber: Jeder, der Fehlverhalten beobachtet oder vermutet. Aber auch für Informationen und Auskünfte sind wir da. Eine häufige Frage ist zum Beispiel: »Wir möchten Plagiatssoftware einsetzen, müssen unsere Autoren und Autorinnen da zustimmen?«. Nicht an die Ombudsperson sollte sich wenden, wer nur falsche Anschuldigungen machen will, um jemandem zu schaden – auch eine falsche Anschuldigung ist eine Fehlleistung.

Wie oft wird die Ombudsperson der TUM angesprochen?

Färber: In den vergangenen zwei Jahren etwa 25 Mal. Pro Monat kommen ein bis zwei Fälle hinzu. Durch einige prominente Fälle in den vergangenen Jahren, wo es um Plagiatsvorwürfe ging, hat das Thema eine neue Bedeutung gewonnen. Auch stelle ich fest, dass sich sehr viel mehr Personen an uns wenden. Das ist auch gut – sofern es ernsthafte Anliegen sind. Wichtig zu sagen ist aber: 99,9 Prozent des Betriebs laufen hervorragend.

Interview: Verena Meinecke