

Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

**für das Johann Heinrich von Thünen-Institut,
Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei**

Anlage 1 zur Geschäftsordnung des Thünen-Instituts

Stand: 08.06.2022



Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
1 Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis	2
2 Verfahren und Instrumente zur Umsetzung	5
3 Fehlverhalten	6
4 Verfahren bei Verdacht auf Fehlverhalten	7
5 Konsequenzen wissenschaftlichen Fehlverhaltens	9
6 Inkrafttreten	9
Zitierte Dokumente	9

Präambel

Das Johann Heinrich von Thünen-Institut, Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei, im Folgenden: Thünen-Institut - , hat als Ressortforschungseinrichtung des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) wissenschaftliche Entscheidungshilfen für die Ernährungs-, Land-, Forst- und Fischereiwirtschaftspolitik sowie die Verbraucherschutzpolitik und die Politik für ländliche Räume zu erarbeiten und damit zugleich die wissenschaftlichen Erkenntnisse auf diesen Gebieten zum Nutzen des Gemeinwohls zu erweitern. Im Rahmen dieser Aufgaben ist das Johann Heinrich von Thünen-Institut wissenschaftlich selbstständig.

Das Thünen-Institut ist eine nicht rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und eine selbstständige Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des BMEL. Die/der Präsident*in vertritt die Bundesrepublik Deutschland im Aufgabenbereich des Bundesforschungsinstituts gerichtlich und außergerichtlich, soweit nichts anderes bestimmt ist (Thünen-Satzung, §4 Abs. 2).

Seit dem Beginn moderner Wissenschaft haben sich Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis entwickelt. Sie umfassen Verhaltensweisen, die für die wissenschaftliche Praxis, ihren langfristigen Erfolg und ihre Glaubwürdigkeit grundlegend sind und von der großen Mehrheit der Wissenschaftler*innen befolgt werden.

Dieser Praxis liegen die Maximen uneingeschränkter Gewissenhaftigkeit und Ehrlichkeit gegenüber sich selbst und anderen zugrunde. Dies gilt für die Ermittlung und Darstellung wissenschaftlicher Sachverhalte, die unbedingte Redlichkeit in der Zuweisung von Ideen und Ergebnissen zu deren Urhebern und die möglichst vollständige Dokumentation und Darstellung zum Zweck eines offenen wissenschaftlichen Diskurses, der Nachprüfungen und jede Art sachlich begründeter Kritik an Ideen, Verfahren und Ergebnissen ebenso einschließt wie das Recht der Urheber*innen auf gutgläubige Fehler und auf Irrtum. Hierzu gehört auch die Bereitschaft, mit Gelassenheit sachliche Kritik hinzunehmen und nachgewiesene oder selbst erkannte eigene Fehler und Irrtümer vorbehaltlos einzugestehen und solches als sachlichen – und nicht die Person diskreditierenden – Bestandteil des wissenschaftlichen Diskurses aufzufassen.

Die nachfolgend beschriebenen Richtlinien basieren auf dem DFG-Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (2019). Diese Richtlinien sind verpflichtend für alle Mitarbeiter*innen, des Thünen-Instituts. Das Thünen-Institut trägt die Verantwortung für die Regelkonformität des Handelns seiner Mitarbeiter*innen.

1 Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis

Die Mitarbeiter*innen des Thünen-Instituts verpflichten sich zu den hier relevanten Grundsätzen

(1) der wissenschaftlichen Arbeit:

- Lege artis zu arbeiten, d.h. entsprechend den rechtlichen Regelungen, den ethischen Normen, den anerkannten Regeln der betreffenden Fachdisziplin und unter Berücksichtigung des aktuellen Stands der Forschung,
- bereits bei der Planung von Forschungsvorhabens den aktuellen Forschungsstand umfassend zu berücksichtigen und ihn anzuerkennen sowie die Bedeutung von Gender- und Diversitätsaspekten zu reflektieren,
- gesetzliche und vertragliche Rechte und Pflichten zu berücksichtigen,
- Forschungsfolgen gründlich auch unter Beurteilung der ethischen Aspekte abzuschätzen und soweit erforderlich Ethikvoten und Genehmigungen einzuholen,

- die Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen zu pflegen,
- die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses sicherzustellen,
- zu sachlich begründeter wissenschaftlicher Kritik und Meinungsvielfalt, unabhängig von der hierarchischen Stellung der Beteiligten, zu ermuntern,
- die Ergebnisse in wissenschaftlichen Vorträgen, Veröffentlichungen und Fachbeiträgen o. ä. zu publizieren,
- geeignete Methoden zur Vermeidung von (unbewussten) Verzerrungen bei der Interpretation von Befunden, zum Beispiel Verblindung von Versuchsreihen, soweit möglich, anzuwenden,

Die Rollen und die Verantwortlichkeiten der an einem Forschungsvorhaben beteiligten Mitarbeiter*innen sind zu jedem Zeitpunkt eines Forschungsvorhabens klar. Die Fachinstitutsleitungen legen für jedes Projekt eine verantwortliche Projektleitung fest. Sie können diese Aufgabe an Arbeitsbereichsleitungen delegieren. Die Projektleiter*innen koordinieren die Arbeit der am Forschungsvorhaben beteiligten Mitarbeiter*innen. Eine Anpassung der Rollen und Verantwortlichkeiten erfolgt, soweit dies erforderlich wird (z.B. bei Aufgaben- oder Statusänderung).

Bei der Entwicklung und Anwendung neuer Methoden legen die beteiligten Wissenschaftler*innen besonderen Wert auf die Qualitätssicherung und Etablierung von Standards.

Wissenschaftler*innen, die eingereichte Manuskripte, Förderanträge oder die Ausgewiesenheit von Personen beurteilen, sind diesbezüglich zu strikter Vertraulichkeit verpflichtet. Sie legen alle Tatsachen offen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen können. Diese Verpflichtungen gelten auch für Mitglieder in wissenschaftlichen Beratungs- und Entscheidungsgremien. Die Vertraulichkeit der fremden Inhalte, zu welchen Gutachtende oder Gremienmitglieder Zugang erlangen, schließt insbesondere die Weitergabe an Dritte und die eigene Nutzung aus.

Wissenschaftler*innen, die die Funktion von Herausgeber*innen übernehmen, prüfen sorgfältig, für welche Publikationsorgane sie diese Aufgabe übernehmen.

(2) der Dokumentation:

- alle Experimente, methodisches Vorgehen, entwickelte Softwarecodes und Messungen sorgfältig zu dokumentieren,
- wenn die Dokumentation von Forschungsergebnissen den entsprechenden (fachlichen) Vorgaben nicht gerecht werden kann, müssen die Einschränkungen und Gründe dafür nachvollziehbar dargelegt werden,
- den FAIR-Prinzipien („Findable, Accessible, Interoperable, Re-usable“) folgend, die der Publikation zugrunde liegenden Forschungsdaten und zentralen Materialien und Informationen, die angewandten Methoden sowie die eingesetzte Software (selbst programmierte unter Angabe des Quellcodes) und Arbeitsabläufe, soweit dies möglich, zumutbar und bezüglich der Interpretier-, Reproduzier- und Nutzbarkeit durch Dritte angezeigt ist, öffentlich zugänglich zu machen in anerkannten Archiven und Repositorien, wobei eigens entwickelte Forschungssoftware mit einer angemessenen Lizenz versehen werden soll,
- Primärdaten als Grundlagen für Veröffentlichungen, Stellungnahmen u. a. auf haltbaren und gesicherten Trägern für zehn Jahre zugreifbar aufzubewahren,
- die Nutzungsrechte an den aus Forschungsvorhaben hervorgehenden Forschungsdaten und -ergebnissen sorgfältig zu dokumentieren.

Entsprechende, für alle Thünen-Mitarbeiter*innen geltende Regeln hat das Thünen-Institut in seinen Leitlinien zum Umgang mit Forschungsdaten (Thünen-Data Policy) und entsprechenden Handlungsrichtlinien zum Forschungsdatenmanagement festgeschrieben. Diese Leitlinien und Handlungsrichtlinien bilden eine Grundlage für die Qualitätssicherung sowie die Nachvollziehbarkeit, Reproduzierbarkeit und Transparenz von Forschungsprozessen und deren Ergebnissen und haben gleichzeitig das Potenzial, die vielfältige Nachnutzung

von Daten und diesbezügliche Verwertungsstrategien zu unterstützen. Aus dem Thünen-Institut ausscheidende Wissenschaftler*innen dürfen von ihnen selbst erhobene Daten in der Regel zumindest bis zum Abschluss ihres Projekts weiter nutzen. Die Nutzungsrechte werden im Einzelfall mit den ausscheidenden Wissenschaftler*innen vertraglich vereinbart.

Es ist selbstverständlich, dass Dokumentationen und Forschungsergebnisse nicht manipuliert werden dürfen.

Grundsätzlich dokumentieren Wissenschaftler*innen auch Einzelergebnisse, die die Forschungshypothese nicht stützen. Alle Ergebnisse sind in den wissenschaftlichen Diskurs einzubringen. Grundsätzlich darf die Entscheidung für die Publikation von Forschungsergebnissen nicht von Dritten abhängen. Im Einzelfall kann es Gründe geben, Ergebnisse nicht öffentlich zugänglich zu machen.

Wissenschaftler*innen verständigen sich, wer Autor*in sein soll. Die Verständigung über die Reihenfolge erfolgt in der Regel spätestens, wenn das Manuskript formuliert wird und anhand nachvollziehbarer Kriterien unter Berücksichtigung der Konventionen des Fachgebiets. Autor*innen wählen das Publikationsorgan sorgfältig aus. Neben Publikationen in Büchern und Fachzeitschriften kommen insbesondere auch Fachrepositorien, Daten- und Softwarerepositorien in Betracht. Jedes neue oder unbekannte Publikationsorgan wird auf seine Seriosität hin geprüft. Die wissenschaftliche Qualität eines Beitrags hängt nicht von dem Publikationsorgan ab, in dem er öffentlich zugänglich gemacht wird. Alle Autor*innen müssen der Veröffentlichung der finalen Manuskriptfassung zustimmen.

Ohne hinreichenden Grund darf die Publikation von Ergebnissen nicht von den Leitungen oder von Dritten verweigert werden. Die Verweigerung muss mit einer nachprüfbar Kritik an Daten, Methoden oder Ergebnissen begründet werden.

Dem Gedanken „Qualität vor Quantität“ Rechnung tragend, vermeiden Wissenschaftler*innen unangemessen kleinteilige Publikationen. Bei wissenschaftlichen Originalpublikationen beschränken sie die Wiederholung der Inhalte ihrer Publikationen als (Co-)Autor*innen auf den für das Verständnis des Zusammenhangs erforderlichen Umfang.

Wenn Wissenschaftler*innen Erkenntnisse öffentlich zugänglich gemacht haben und ihnen dazu im Nachgang Unstimmigkeiten oder Fehler auffallen, berichtigen sie diese. Bilden die Unstimmigkeiten oder Fehler Anlass für die Zurücknahme einer Publikation, wirken die Wissenschaftler*innen bei dem entsprechenden Verlag oder dem Infrastrukturanbieter etc. schnellstmöglich darauf hin, dass die Korrektur beziehungsweise die Zurücknahme erfolgt und entsprechend kenntlich gemacht wird. Gleiches gilt, sofern die Wissenschaftler*innen von Dritten auf solche Unstimmigkeiten oder Fehler hingewiesen werden.

(3) der Kennzeichnung der Urheberschaft:

- die Priorität von Anderen an Ideen und Ergebnissen in Vergangenheit und Gegenwart anzuerkennen und korrekt zu zitieren.
- bei Veröffentlichungen den Urheber deutlich zu machen:

Als Autor*innen werden nur diejenigen Wissenschaftler*innen oder Mitarbeiter*innen genannt, die einen genuinen, nachvollziehbaren Beitrag zu dem in der Veröffentlichung niedergelegten Erkenntnisgewinn (Text oder bildliche Darstellungen) geleistet haben (Konzeption, Erhebung oder Bereitstellung von Daten und Proben; Auswertung, Analyse, Interpretation, Schlussfolgerung, oder Verfassung des Manuskripts). Ganze oder teilweise Zitate (inhaltlich, wörtlich, bildlich) werden eindeutig als solche gekennzeichnet.

- Autor*innen wissenschaftlicher Veröffentlichungen tragen die Verantwortung für deren Inhalt stets gemeinsam. „Ehrenautorenschaft“ ist nicht zulässig. Autor*in darf nur sein, wer einen substanziellen Beitrag zur Veröffentlichung geleistet hat. Folgende Beiträge rechtfertigen zum Beispiel für sich allein keine Mitautorenschaft: Verantwortung für Einwerbung der Förderungsmittel,

- Bereitstellung wichtiger Untersuchungsmaterialien,
- Unterweisung von Mitautor*innen in bestimmten Methoden,
- technische Unterstützung, z. B. bloße Beistellung von Geräten, Versuchstieren,
- in der Regel die bloße Überlassung von Datensätzen oder von bereits vorhandener Forschungssoftware,
- Durchführung von Experimenten oder Messungen nach üblicher Praxis oder unter Anleitung,
- Lesen des Manuskripts ohne substanzielle Mitgestaltung des Inhalts,
- Leitung einer Organisationseinheit, in der die Publikation entstanden ist.

Es wird stattdessen empfohlen, solche Beiträge ggf. in den Danksagungen aufzuführen

2 Verfahren und Instrumente zur Umsetzung

Die Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis werden allen im Thünen-Institut tätigen Mitarbeiter*innen bei der Einstellung und bei Änderung unmittelbar nach Inkrafttreten bekannt gemacht; sie sind für diese verpflichtend.

Die/der Präsident*in und die Leiter*innen von Instituten bzw. Arbeitsgruppen schaffen die Rahmenbedingungen für wissenschaftliches Arbeiten - entsprechend der in Kapitel 1 festgelegten Grundsätze. Sie sind zuständig für die Einhaltung und Vermittlung guter wissenschaftlicher Praxis sowie für eine angemessene Karriereunterstützung aller Wissenschaftler*innen und des wissenschaftsakkessorischen, d.h. des unterstützenden Personals. Wissenschaftler*innen aller Karriereebenen aktualisieren ihren Wissensstand zur guten wissenschaftlichen Praxis regelmäßig und unterstützen sich diesbezüglich gegenseitig im kontinuierlichen Lern- und Weiterbildungsprozess. In jedem Fachinstitut sowie in den Stabsstellen Klima und Boden und im Zentrum für Informationsmanagement findet dazu mindestens einmal jährlich ein Austausch statt. Die Leitungen garantieren die Voraussetzungen dafür, dass die Wissenschaftler*innen rechtliche und ethische Standards einhalten können.

Das Thünen-Institut hat klare und schriftlich festgelegte Verfahren und Grundsätze für die Personalauswahl, für Beurteilungen und Beförderungen/Höhergruppierungen sowie für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit. Die Bewertung der Leistung folgt dabei in erster Linie qualitativen Maßstäben; quantitative Indikatoren fließen nur differenziert und reflektiert in die Gesamtbewertung ein. In die Bewertung fließen verschiedene Leistungsdimensionen ein. Dazu gehören u.a. Publikationen, Vortragstätigkeit, die Erarbeitung wissenschaftlicher Stellungnahmen und Gutachten zur Politikberatung, Mitarbeit in nationalen und internationalen Gremien, Drittmittelinwerbung, Mitarbeiterführung und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Engagement in der Öffentlichkeitsarbeit. Einbezogen werden auch die Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft, das Sozialverhalten sowie Selbständigkeit, Eigeninitiative und Kreativität und wissenschaftliche Haltung der Wissenschaftler*innen wie Erkenntnisoffenheit und Risikobereitschaft. Persönliche, familien- oder gesundheitsbedingte Ausfallzeiten oder dadurch verlängerte Ausbildungs- oder Qualifikationszeiten, alternative Karrierewege oder vergleichbare Umstände werden angemessen berücksichtigt.

Im Rahmen der Personalauswahl und der Beförderungen/Höhergruppierungen werden die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfältigkeit („diversity“) berücksichtigt. Die entsprechenden Prozesse sind transparent und vermeiden weitestmöglich nicht wissentliche Einflüsse („unconscious bias“).

In den Mitarbeitergesprächen beraten die Führungskräfte ihre Mitarbeiter*innen aufrichtig über weitere Karrierewege sowie Weiterbildungsmöglichkeiten.

Wissenschaftler*innen genießen in der Karrierestufe angemessenes Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung. Ihnen kommt ein adäquater Status mit entsprechenden Mitwirkungsrechten zu (in den

Fachinstitutsräten und als zugewählte Kollegiumsmitglieder). Sie werden durch zunehmende Selbstständigkeit in die Lage versetzt, ihre Karriere zu gestalten.

Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen werden durch geeignete organisatorische Maßnahmen verhindert (z. B. systematisches Führungsfeedback-Verfahren, bei dem sich sämtliche Führungskräfte im zweijährlichen Rhythmus dem strukturierten Feedback ihrer Mitarbeiter*innen stellen; Einbindung des Personalrats oder der Ombudsperson; Sozialberatungsangebot).

Die Leitung des Thünen-Instituts stellt sicher, dass die erforderliche Infrastruktur vorhanden ist, um die Archivierung – in der Regel für einen Zeitraum von zehn Jahren ab Herstellung des öffentlichen Zugangs – der öffentlich zugänglich gemachten Forschungsdaten und Forschungssoftware in Archiven und Repositorien zu ermöglichen. In begründeten Fällen kann der Zeitraum verkürzt werden. Voraussetzung ist, dass der verkürzte Zeitraum angemessen und die Gründe nachvollziehbar beschrieben werden.

3 Fehlverhalten

Wissenschaftliches Fehlverhalten ist immer dann zu unterstellen, wenn Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt oder umgangen werden. Das Spektrum möglichen wissenschaftlichen Fehlverhaltens kann dabei von kriminellen, strafrechtlich relevanten Akten bis hin zu marginalen Verstößen 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/Vortäuschen von Ergebnissen,
- Verfälschen von Ergebnissen, etwa durch Verschweigen und Ausblenden „unerwünschter“ Ergebnisse
- wissentliches Ignorieren gegenteiliger relevanter Ergebnisse Anderer,
- absichtlich verzerrte Interpretation von Ergebnissen,
- absichtlich verzerrte Wiedergabe fremder Forschungsergebnisse.

Irreführung durch wissenschaftliche Falschangaben, beispielsweise bei

- Bewerbungen,
- Förderanträgen und Berichten über die Verwendung von Fördermitteln,
- Publikationen, etwa Mehrfachpublikationen ohne entsprechende Zitate.
- Inanspruchnahme der (Mit-)Autorschaft einer bzw. eines anderen ohne deren bzw. dessen Einverständnis.

Verletzung geistigen Eigentums, beispielsweise durch

- unbefugte Verwertung unter Anmaßung der Autorschaft (Plagiat),
- Anmaßung oder unbegründete Annahme wissenschaftlicher Autoren- oder Mitautorschaft,
- Verweigerung eines durch angemessene Beiträge erworbenen Anspruchs anderer auf Mitautorschaft,
- Ausbeuten, Veröffentlichen oder anderen Zugänglichmachen von fremden, nicht veröffentlichten konkreten Ideen, Methoden, Forschungsergebnissen oder -ansätzen ohne Zustimmung des Berechtigten (Ideendiebstahl),
- die unbefugte Weitergabe von bislang nicht veröffentlichten Daten, Werken, Erkenntnissen, Theorien, Hypothesen, Lehren oder Forschungsansätzen an Dritte sowie deren unbefugte Veröffentlichung,
- wissentliches Verschweigen wesentlicher relevanter Vorarbeiten anderer.

Sabotage durch böswillige Beschädigung, Zerstörung oder Manipulation

- von Arbeitsmitteln ohne Zustimmung des Berechtigten,
- von Geräten und Versuchsanordnungen,
- von Unterlagen, Daten und Datenverarbeitungsprogrammen.

Mitverantwortung für wissenschaftliches Fehlverhalten kann sich beispielsweise ergeben durch

- aktive Beteiligung am Fehlverhalten anderer,
- Mitwissen und Tolerieren des Fehlverhaltens anderer,
- Mitautorschaft an fälschungsbehafteten Veröffentlichungen.

4 Verfahren bei Verdacht auf Fehlverhalten

Es gehört zur Wissenschaftsethik, wissenschaftliches Fehlverhalten Dritter nicht schweigend zu tolerieren. Das Vorgehen bei Verdacht auf Fehlverhalten sieht vor, die mögliche Verfehlung bei ihren Urhebern anzusprechen und um Klärung, gegebenenfalls Korrektur, nachzusuchen. Untersuchungsverfahren sind zügig durchzuführen, jeder einzelne Verfahrensschritt ist in einem angemessenen Zeitraum abzuschließen.

Befangenheit einer ermittelnden Person kann sowohl von dieser selbst als auch von der von Vorwürfen betroffenen Person geltend gemacht werden. Gegebenenfalls wird die befangene ermittelnde Person durch eine unbefangene Person ersetzt. Die Entscheidung hierüber fällt die/der Präsident*in. Im Falle der Befangenheit der Präsidentin bzw. des Präsidenten wird das Verfahren von einer/einem unbefangenen Vertreter*in weitergeführt.

Die Anzeige der/des Hinweisgebenden muss in gutem Glauben erfolgen. Eine anonym erhobene Anzeige kann nur dann in einem Verfahren überprüft werden, wenn die/der Hinweisgebende der Stelle, die den Verdacht prüft, belastbare und hinreichend konkrete Tatsachen vorträgt. Ist die/der Hinweisgebende namentlich bekannt, behandelt die untersuchende Stelle den Namen vertraulich und gibt ihn nicht ohne entsprechendes Einverständnis an Dritte heraus. Etwas anderes gilt nur, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht oder die/der von den Vorwürfen Betroffene sich andernfalls nicht sachgerecht verteidigen kann, weil es hierfür ausnahmsweise auf die Identität der/des Hinweisgebenden ankommt. Bevor der Name der/des Hinweisgebenden offengelegt wird, wird sie/er darüber umgehend in Kenntnis gesetzt; die/der Hinweisgebende kann entscheiden, ob sie/er die Anzeige – bei abzusehender Offenlegung des Namens – zurückzieht.

Ombudsperson/Ansprechpartner*in

- (1) Die Wissenschaftler*innen des Thünen-Instituts wählen in geheimer Abstimmung eine*n erfahrene*n Wissenschaftler*in zur Beratung bei Konflikten in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis. Diese Ombudsperson hat die Aufgabe, den Beteiligten als Ansprechpartner*in vertraulich und beratend zur Verfügung zu stehen; sie ist in dieser Funktion unabhängig. Die Amtsdauer der Ombudsperson beträgt vier Jahre. Eine Wiederwahl ist maximal für eine weitere Amtszeit zulässig. Für den Fall der Befangenheit oder Verhinderung der Ombudsperson, wird die Ombudsperson vertreten durch die zweitgewählte Person. Die gewählte Ombudsperson und die Vertretung werden per Rundschreiben bekanntgegeben. Zudem sind die Kontaktdaten jederzeit im Intranet und auf der Thünen-Webseite verfügbar.

Aktiv wahlberechtigt sind alle Wissenschaftler*innen, die befristet oder unbefristet am Thünen-Institut beschäftigt sind. Passiv wahlberechtigt (wählbar) sind alle unbefristet beschäftigten Wissenschaftler*innen. Die Ombudsperson darf während der Ausübung dieses Amtes nicht Institutsleiter*in sein.

- (2) In allen Fällen möglichen Fehlverhaltens gegen die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis steht die Ombudsperson als Ansprechpartner*in zur Verfügung. Ein*e Beschwerdeführer*in kann sich direkt an diese Person wenden. Auch die des Fehlverhaltens Verdächtigen selbst können sich direkt an diese Person mit

der Bitte um Klärung und Beistand wenden. Es gibt die Wahl, sich an die eigene Thünen Ombudsperson oder an das überregional tätige Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ (<https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/>) zu wenden.

Vorermittlung

- (3) Erhält die Ombudsperson Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten, so prüft sie den Sachverhalt nach pflichtgemäßem Ermessen. Zum frühestmöglichen Zeitpunkt ist dabei der oder dem von dem Verdacht Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens erfolgt ausdrücklich unter Beachtung der Vertraulichkeit und des Grundgedankens der Unschuldsvermutung. Bewusst unrichtig oder mutwillig erhobene Vorwürfe können selbst ein wissenschaftliches Fehlverhalten begründen. Allein durch die Anzeige sollen weder der/dem Hinweisgebenden noch der/dem von den Vorwürfen Betroffenen Nachteile für das eigene wissenschaftliche oder berufliche Fortkommen erwachsen. Kommt die Ombudsperson zu dem Ergebnis, dass hinreichende Verdachtsmomente für ein wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegen, informiert sie die/den Präsident*in. Eine darüberhinausgehende Berichtspflicht der Ombudsperson besteht nicht.
- (4) Das Akteneinsichtsrecht der Beteiligten richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen. Bis zur Klärung eines Vorwurfs ist strikte Vertraulichkeit zu wahren. Die Ombudsperson setzt sich für den Schutz sowohl der Hinweisgebenden als auch der/des von den Vorwürfen Betroffenen ein. Die/der Hinweisgebende ist auch im Fall eines nicht erwiesenen wissenschaftlichen Fehlverhaltens zu schützen, sofern die Anzeige der Vorwürfe nicht nachweislich wider besseres Wissen erfolgt ist. Die/der Hinweisgebende hat in jeder Verfahrensphase die Gelegenheit zur Stellungnahme.
- (5) Sofern sich der Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten in der Voruntersuchung bestätigt, entscheidet die Ombudsperson über Aufnahme einer förmlichen Untersuchung (Hauptverfahren). Die/der Präsident*in setzt dann eine Untersuchungskommission ein, der drei von ihr bzw. ihm ernannte Wissenschaftler*innen aus dem Thünen-Institut als stimmberechtigte Vollmitglieder und die Ombudsperson mit beratender Stimme angehören. Die Kommission kann im Einzelfall bis zu drei weitere Personen als Sachkundige mit beratender Stimme hinzuziehen. Soweit ein Mitglied der Kommission verhindert ist oder einer Besorgnis der Befangenheit unterliegt, übernimmt eine Stellvertretung die Geschäfte.

Hauptverfahren

- (6) Die förmliche Untersuchung wird ebenfalls vertraulich durchgeführt. Die Kommission tagt nichtöffentlich. Sie ist berechtigt, unter Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Betroffenen die zur Aufklärung des Sachverhalts erforderlichen Informationen und Stellungnahmen einzuholen, und prüft in freier Beweisführung ob ein wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegt. Der/dem Betroffenen ist unter Angabe der belastenden Tatsachen und ggf. Beweismittel unverzüglich in geeigneter Weise Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die/der Betroffene ist auf seinen Wunsch mündlich anzuhören; dazu kann sie/er eine Person ihres/seines Vertrauens als Beistand hinzuziehen. Dies gilt auch für sonstige anzuhörende Personen.
- (7) Die Untersuchungskommission berichtet der/dem Präsident*in über die Ergebnisse ihrer Arbeit und legt eine Empfehlung zum weiteren Verfahren vor.
- (8) Die/der Präsident*in entscheidet auf der Grundlage des Berichts der Untersuchungskommission darüber, ob das Verfahren einzustellen oder ob ein wissenschaftliches Fehlverhalten hinreichend erwiesen ist. Im letzteren Fall entscheidet die/der Präsident*in auch über die zu treffenden Maßnahmen.

- (9) Die bzw. der vom Verdacht Betroffene und die/der Informant*in sind über die Entscheidung der/des Präsident*in zu informieren. Dabei sind auch die wesentlichen Gründe, die zu der Entscheidung geführt haben, mitzuteilen.
- (10) Ist Verdacht eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens zu Unrecht erhoben worden, sorgt die/der Präsident*in für eine Rehabilitation der beschuldigten Personen.

5 Konsequenzen wissenschaftlichen Fehlverhaltens

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

- strafrechtliche Konsequenzen,
- akademische Konsequenzen in Form des Entzugs akademischer Grade,
- Widerruf von wissenschaftlichen Publikationen,
- arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen,
- zivilrechtliche Konsequenzen, wie die Erteilung eines Hausverbotes, Herausgabe- oder Schadensersatzansprüche,
- Information der Öffentlichkeit, der Kooperationspartner und der betroffenen Wissenschaftsorganisationen.

6 Inkrafttreten

Diese Fassung der „Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis im Thünen-Institut“ ersetzt die „Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis im Thünen-Institut“ in der Fassung vom 05.08.2013 und tritt mit der institutsinternen Bekanntgabe in Kraft.

Braunschweig, den 08.06.2022



Prof. Dr. Folkhard Isermeyer

Präsident

Zitierte Dokumente

Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (DFG-Kodex). September 2019.

Leitlinien zum Umgang mit Forschungsdaten im Thünen-Institut (Thünen-Data Policy) vom 13.12.2019

Handlungsrichtlinien zum Forschungsdatenmanagement im Thünen-Institut vom 13.12.2019

Richtlinien für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes im Johann Heinrich von Thünen-Institut, Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei vom 04.11.2010

Führungsfeedback im Thünen-Institut (Prozessbeschreibung 05.12.2016)