



Universität
Münster

Wie kann ich mit Konflikten umgehen und den Werten guter wissenschaftlicher Praxis treu bleiben?

Wegweiser für Promovierende
der Universität Münster

Wie kann ich mit Konflikten umgehen und den Werten guter wissenschaftlicher Praxis treu bleiben?

Wegweiser für Promovierende
der Universität Münster

Initiiert durch das Münster Centre
for Emerging Researchers (CERes)
der Universität Münster.



Wenn Du den Eindruck hast, dass etwas nicht stimmt

Hast Du das Gefühl, dass etwas in Deiner Forschungsumgebung schief läuft, und Du weißt nicht, was Du machen kannst?

Vielleicht steckst Du aktuell in einem Konflikt, der den Erfolg Deines Forschungsprojektes gefährdet. Oder Du erlebst etwas, das den Werten guter wissenschaftlicher Praxis (GWP) widerspricht und Deine Forschungstätigkeiten erschwert. Diese Broschüre, die in Zusammenarbeit zwischen sieben Beratungsstellen der Universität Münster entstanden ist, zeigt Dir, wie Du für ein solches Problem mithilfe einer Beratungsstelle eine Lösung entwickeln kannst. Es gibt viele Beratungsstellen an der Universität Münster, die Dich bei der Lösungsfindung professionell unterstützen können. Du kannst frei wählen, welche Beratungsstelle Du aufsuchst.

Diese Broschüre ist für **alle Promovierenden der Universität Münster** gedacht, die mit Konflikten oder Dilemmata bei der Umsetzung guter wissenschaftlicher Praxis konfrontiert werden und eine passende Beratungsstelle finden möchten. Insbesondere möchten wir internationale Promovierende ansprechen, da es in anderen Ländern möglicherweise andere Vorgehensweisen zum Lösen von Konflikten gibt oder andere wissenschaftliche Praxis Standard ist.

Auf den folgenden Seiten erfährst Du zunächst, warum sich das Lesen dieser Broschüre für Dich lohnt! Anschließend folgen die Kurzvorstellungen unserer Beratungsstellen und

sechs Fallbeispiele, die das Vorgehen im Konfliktfall und die Einhaltung guter wissenschaftlicher Praxis in unterschiedlichen Kontexten veranschaulichen. Anhand dieser Fallbeispiele zeigen wir Dir, wie ein Infogespräch ablaufen kann und wie sich die Beratungsstellen für Dich konkret einsetzen bzw. Dich unterstützen können.

Wenn Du wissen möchtest, worin ein Konflikt bestehen kann, oder wie die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis lauten, findest Du nützliche Links auch auf der Website des Münster Centre for Emerging Researchers (CERes) unter „Gute wissenschaftliche Praxis“: uni.ms/ayf1s.

**Wir hoffen,
dass Du die
Broschüre hilfreich
findest und dass
Du Dich bei Fragen
an uns wendest!**

Deine Beratungsstellen an der Universität Münster

- › Büro für Gleichstellung
- › Compliance Office
- › IVV Naturwissenschaften
- › Münster Centre for Emerging Researchers (CERes)
- › Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten
- › Service Center for Data Management
- › Vertrauensperson

.....
GWP
.....
Gute wissenschaftliche Praxis (GWP)

.....
Konflikte
.....

.....
Kurzvorstellung der Beratungsstellen

.....
Fallbeispiele
.....

3 Gründe, warum Du diese Broschüre lesen solltest...

1
...

Nach dem Lesen hast Du einen **besseren Überblick** über die möglichen **Anlaufstellen** an der Uni Münster, an die Du Dich bei Fragen rund um die Themen **Konfliktmanagement** und **Gute wissenschaftliche Praxis** wenden kannst.

Weißt Du, welche Beratungsstellen es an der Universität Münster überhaupt gibt und mit welchen Anliegen sie kontaktiert werden können? Wir möchten Dir zunächst versichern, dass Dir geholfen wird, unabhängig davon, an welche Stelle Du Dich wendest! Nach unserer Erfahrung gibt es selten Situationen, die nur einem Bereich klar zugeordnet werden können. Wenn wir Deine Frage nicht direkt beantworten können, informieren wir Dich gerne über die Stellen, die Dir weiterhelfen können.

2
...

Du wirst viele **Vorteile** erkennen, die ein **informelles Beratungsgespräch** für Dich haben kann.

Vielleicht fühlst Du Dich machtlos und denkst, dass ein Beratungsgespräch aufgrund verschiedener systemischer und institutioneller Faktoren (z. B. mehrfache Abhängigkeitsverhältnisse) nicht lohnt. Mit unseren Fallbeispielen möchten wir Dir zeigen, dass wir den Ratsuchenden trotz dieser Herausforderungen helfen können, individuelle und zufriedenstellende Lösungen zu finden. Es lohnt sich, mit uns zu reden: Du bist nicht alleine und kannst mit unserer Hilfe informierter, konfliktstärker und zufriedener werden!

Unsere Beratung ist informell und unverbindlich. Natürlich gibt es auch formelle, manchmal mühsame Prozesse wie z. B. Beschwerden, die nach Wunsch der ratsuchenden Person angestoßen werden können. Diese sind aber kein Muss, denn wir sehen uns vor allem in beratender Funktion! »Ich möchte mich nur informieren,« sagst Du. Wir sind gerne für Dich da und bieten Dir unsere Beratungen in deutscher und in englischer Sprache an.

3
...

Dir wird klar, dass ein Gespräch mit uns **vertraulich** ist und dass Du **ohne Bedenken** zu uns kommen kannst – niemand erfährt, dass Du bei uns warst und worum es in dem Gespräch ging.

In dieser Broschüre findest Du fiktive Fallbeispiele, die auf Basis realer Anfragen und Beratungen entwickelt wurden und Dir zeigen sollen, wie unsere Hilfestellung konkret aussehen kann. Die Lösungsfindung kann anonymisiert (d. h. vertraulich) oder nicht anonymisiert erfolgen, je nach Wunsch der ratsuchenden Person. Du solltest nicht befürchten, dass vertrauliche Informationen den Beratungsraum verlassen und sich für Dich dadurch negative Konsequenzen ergeben könnten. Wir haben uns zu Vertraulichkeit, Unabhängigkeit, Neutralität und Unparteilichkeit verpflichtet und nehmen diese Verpflichtung sehr ernst!

A decorative graphic consisting of a series of white dots forming a curved path across the top of the page. A few dots are highlighted in yellow.

Wer **wir** sind und was wir für **Dich tun** können

Inhalt

- 10 Büro für Gleichstellung
- 12 Vertrauensperson
- 14 Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten
- 18 Service Center for Data Management
- 20 IVW Naturwissenschaften
- 22 Compliance Office
- 23 Münster Centre for Emerging Researchers (CERes)

› Büro für Gleichstellung



Das Büro für Gleichstellung der Universität Münster ist für die Gleichstellung von Frauen mit Männern zuständig. Die Aufgaben ergeben sich aus dem im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie dem Hochschulgesetz (HG) von Nordrhein-Westfalen (NRW) formulierten gesetzlichen Auftrag. Mit verschiedenen Projekten und Programmen für alle Statusgruppen wirkt das Büro für Gleichstellung bei der Frauenförderung mit und unterstützt Frauen und Männer bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem beraten und unterstützen das Büro, die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen aus dem Bereich Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und aus dem Bereich Studentinnen alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Münster bei der Querschnittsaufgabe Gleichstellung sowie bei Diskriminierungserfahrungen von Frauen.

- Themen
-
 - Ungleichbehandlung
 - Diskriminierung
 - Vereinbarkeit
 - Belästigung
 -

Fallbeispiel

.....
Catherine wendet sich an die Gleichstellungsbeauftragte:

»Ich möchte ein unangenehmes Erlebnis besprechen. Ich weiß nicht, wie ich mich verhalten soll.«

Im Gespräch bittet die Gleichstellungsbeauftragte Catherine, die Situation zu schildern und deutlich zu machen, welche Form der Hilfe sie in Anspruch nehmen möchte. Ob sie einfach **nur reden** möchte, **um konkrete Hilfe bittet**, oder ob sie möchte, dass sich das Büro für Gleichstellung für sie **einsetzt**. Catherine erzählt, dass sie in ein kooperatives Promotionsprojekt eingebunden ist. Sie hat das Gefühl, dass

ihr Promotionsbetreuer männliche Promovierende bevorzugt, wenn es um die Finanzierung von Konferenzen und Publikationen geht. Außerdem hat ihr Promotionsbetreuer sie an der Schulter berührt und sie hat den Eindruck, dass er dies nur bei ihr machen würde, weswegen sie sich sehr unwohl fühlt. Sie wünscht sich daher einerseits Unterstützung bei ihren Bemühungen um mehr **finanzielle Unabhängigkeit** sowie einen **Rat**, wie sie mit der geschilderten unangenehmen Situation umgehen soll.

Die Gleichstellungsbeauftragte **informiert** über die Gendermitgeltöpfe in den Fachbereichen sowie über eigene Mittel, die für Tagungsreisen und Vorträge bereitstehen. Zudem **rät** sie Catherine, Kontakt mit der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG-Beschwerdestelle) aufzunehmen, falls sie eine Beschwerde einreichen möchte. Andernfalls könnte das Büro für Gleichstellung auf Wunsch von Catherine mit dem Promotionsbetreuer sprechen, eventuell unter Hinzuziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und/oder einer Person aus dem Dekanat. Zudem wird Catherine die Möglichkeit freigestellt, sich auch direkt an die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Studiendekan*in oder Dekan*in zu wenden.

-
- Schilderung der persönlichen Situation
- Informieren über Fördermittel und -möglichkeiten
- Hinweis auf verschiedene Handlungsmöglichkeiten
-

Beachte

.....
Das Büro für Gleichstellung steht Nachwuchswissenschaftlerinnen mit und ohne Beschäftigungsverhältnis an der Universität Münster zur Verfügung; die AGG-Beschwerdestelle hingegen ist die Anlaufstelle für Beschwerden von Personen, die an der Universität Münster beschäftigt sind.
.....

Kontakt

.....
Büro für Gleichstellung
Georgskommende 26
48143 Münster
Tel: +49 251 83-297 08
www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

› Vertrauensperson

Die Vertrauensperson berät unabhängig und vertraulich in Konflikten bezüglich guter wissenschaftlicher Praxis sowie in Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens.

Allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität Münster steht die Beratung durch die Vertrauensperson offen, auch solchen, die sich dem Verdacht eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens ausgesetzt sehen. Im Falle eines substantiellen Verdachts auf wissenschaftliches Fehlverhalten schaltet die Vertrauensperson die Untersuchungskommission zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens ein.

Themen

Konfliktfälle guter wissenschaftlicher Praxis

Verdachtsfälle wissenschaftlichen Fehlverhaltens

Unsicherheiten in Abhängigkeitsverhältnissen

Fallbeispiel

Lena arbeitet an einem Dissertationsprojekt, für das sie die Unterstützung durch ein Stipendium erhält. Der Betreuer ihrer Arbeit organisiert ein internationales Symposium zu Lenas Projekt. Bei der Vorbereitung dieses Symposiums überträgt er eine Reihe organisatorischer Aufgaben an Lena, die diese gern freiwillig übernimmt. Schließlich kann sie auf diese Weise zum einen persönliche Kontakte zu Fachwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern knüpfen, die für ihr eigenes Thema von großem Interesse sind. Dadurch kann Lena weitere Anregungen für ihr Projekt erhalten. Zum anderen kann sie praktische Erfahrungen in der Vorbereitung und Durchführung von Tagungen sammeln, was ihr für eine spätere akademische Tätigkeit hilfreich erscheint. Lena engagiert sich deshalb sehr in den ihr übertragenen Aufgaben und erledigt sie so großartig, dass ihr Betreuer sie mit der Vorbereitung von zwei weiteren Symposien betraut, die allerdings mit Lenas Promotionsthema nichts zu tun haben. Lena ist skeptisch, weil ihr die aufwendigen Vorbereitungen viel Zeit nehmen würden, die sie eigentlich für ihre Promotion vorgesehen hatte.

Sie ist aber auch unsicher, ob sie diese Aufgaben einfach ablehnen kann.

Schließlich steht sie in einem gewissen Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Betreuer und fühlt sich zu Dankbarkeit verpflichtet, hat sie doch selbst von dem Symposium zu ihrem eigenen Forschungsprojekt sehr profitiert.

Lena wendet sich an die Vertrauensperson in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis. In einem Gespräch geht es zunächst darum, den genauen Sachverhalt zu klären und sich über die eigenen Empfindungen, Bedenken und Überlegungen zu vergewissern. Lena bespricht mit der Vertrauensperson auf dieser Grundlage die Möglichkeiten für ein weiteres Vorgehen: Sie kann ermutigt werden, das Gespräch mit dem Betreuer ihrer Arbeit zu suchen, welches auch durch die Vertrauensperson moderiert bzw. begleitet werden kann. Schließlich kann die Vertrauensperson prüfen, ob seitens des Betreuers ein wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegen könnte. Erhärten sich gewisse Verdachtsmomente, sucht die Vertrauensperson in dieser Angelegenheit den Kontakt zu dem Betreuer. Gegebenenfalls leitet die Vertrauensperson den Verdacht an die Untersuchungskommission zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens weiter.

- Klärung von Sachverhalten
- Besprechung unterschiedlicher Möglichkeiten des weiteren Vorgehens
- Begleitung von Gesprächen
- Prüfung von Verdachtsmomenten wissenschaftlichen Fehlverhaltens
- Einschaltung der Untersuchungskommission zu Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens

Kontakt

Vertrauensperson

Prof. Dr. Reinhard Hoeps
Am Braaken 24
48161 Münster
Tel: +49 2533 58 93 09

www.uni-muenster.de/Senat/kodex.html

› Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

- Themen
-
- Einstellungen
- Vertragsänderungen
- Kündigungen
- Eingruppierungen
- Umsetzungen
- Beschäftigungsumfang
- Urlaubsfragen
-

Der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten (PRwiss-UniMS) vertritt auf der Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalens (LPVG NRW) die Interessen der ca. 6700 wissenschaftlich Beschäftigten an der Universität Münster. Dazu zählen wissenschaftlich Beschäftigte gemäß Tarif (TVL), Beamtinnen und Beamte, wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK), studentische Hilfskräfte mit Bachelor-Abschluss (SHB), Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) sowie Lehrbeauftragte mit einer Lehrverpflichtung von vier oder mehr Semesterwochenstunden (SWS). Der Personalrat ist beteiligt an Personalangelegenheiten wie z.B. Einstellungen, Vertragsänderungen, Kündigungen, Eingruppierungen, Umsetzungen innerhalb der Universität, Änderungen des Beschäftigungsumfangs (Erhöhung oder Verminderung), grundsätzliche Probleme bei Urlaubsfragen und an vielen weiteren Maßnahmen der Leitung der Universität. Er berät unabhängig und vertraulich bei Beschwerden, Problemen und Fragen, die sich aus dem Vertragsverhältnis der Beschäftigten ergeben. Auch bei Konflikten, die sich im Rahmen von Qualifizierungsstellen aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses ergeben, kannst Du Dich an den Personalrat wenden. Der Personalrat vermittelt Dich ggf. weiter an die zuständigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner innerhalb der Universität Münster.

Fallbeispiel

.....

Ein Promovend bittet den Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten um einen Beratungstermin. »Ich promoviere im Institut für Musterwissenschaften auf einer Teilzeitstelle (65 % TV-L E 13), die aus Drittmitteln finanziert wird. Allerdings hat mein Promotionsthema nichts mit diesem Drittmittelprojekt zu tun. Ich muss deshalb die verbleibenden 35 % meiner Zeit verwenden, um mein Promotionsthema zu bearbeiten. Ich bin aber leider meistens komplett mit sonstigen Aufgaben

für den Lehrstuhl, wie z. B. Lehre und sonstige Zuarbeiten, die mir mein Promotionsbetreuer überträgt, **ausgelastet**.

Er verlangt daher von mir, ganztätig am Lehrstuhl anwesend zu sein und gibt mir vor, wann ich Urlaub nehmen darf,...

damit meine Aufgaben am Lehrstuhl möglichst wenig durch den Urlaub beeinträchtigt werden.« Aktuell, so gibt der Promovend an, hat sein Betreuer erneut den Antrag auf Urlaub, den er wirklich dringend benötigt, abgelehnt.

Nachdem der Promovend im Beratungsgespräch mit dem Personalrat ausführlich dargestellt hat, worum es ihm geht, möchte er wissen, wie er mit der Aufforderung, immer ganztätig anwesend sein zu müssen, und dem **Urlaubsverbot** seitens seines Promotionsbetreuers umgehen kann. **»Welche Rechte habe ich als Beschäftigter, und wie kann ich meine Rechte gegenüber meinem Promotionsbetreuer verteidigen?«**, fragt er. Der Promovend erfährt, dass der Promotionsbetreuer die Anwesenheitspflicht von 40 Stunden pro Woche nicht verlangen darf, sondern nur den Zeitanteil, der durch das Vertragsverhältnis im Drittmittelprojekt definiert ist. Darüber hinaus sollte der Betreuer natürlich auch ein eigenes Interesse daran haben, dem Promovenden genügend Zeit für die Arbeit an seiner Dissertation einzuräumen, um diese in angemessener Zeit fertigzustellen, wenn er schon diese Arbeit

nicht auch zusätzlich finanziell unterstützen kann. Zu klären ist dabei auch, ob eine Betreuungsvereinbarung unterschrieben wurde, in der Rechte und Pflichten eines Promotionsbetreuers schriftlich fixiert sind und auf die der Promovend dann Bezug nehmen könnte. Was die Frage des Urlaubs angeht, so hat der Promovend als Beschäftigter nach TV-L das Recht, für einen Zeitraum seiner eigenen Wahl Urlaub zu beantragen. Der Promotionsbetreuer kann diesen Antrag nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe dagegensprechen. Er muss dieses objektiv und nachvollziehbar begründen; subjektive Störungen und Befindlichkeiten durch die Abwesenheit des Promovenden zählen nicht dazu. Darüber hinaus ist der Personalrat bei der Ablehnung von Urlaubsanträgen mitbestimmungspflichtig gemäß § 72 Absatz 4 Satz 4.

Der Personalrat zeigt dem Promovenden zwei mögliche Lösungswege auf: **Ohne unmittelbare Beteiligung** des Personalrates, indem der Promovend selbst ein **klärendes Gespräch** mit seinem Promotionsbetreuer sucht und ihn auf seine Arbeitsbelastung durch die sonstigen Aufgaben und die dadurch fehlende Zeit für die Arbeit an seiner Dissertation hinweist. Vielleicht ist seine Situation dem Promotionsbetreuer gar nicht bewusst? Falls notwendig, kann sich der Promovend auch auf die oben genannten verbindlichen Rechtsgrundlagen beziehen. Sollte die Bereitschaft zu einem Kompromiss bestehen, sollte dies im Rahmen des Gesprächs kommuniziert werden. Eine zweite Möglichkeit besteht darin, dieses klärende Gespräch unter **Hinzuziehung und in Begleitung** eines Mitglieds des Personalrates zu führen. Dieses kann dem Gesprächsinhalt **mehr Autorität** verleihen, es kann aber auch zu deutlichen Verstimmungen bei dem Betreuer führen, da dadurch dessen Fehler bzw. Fehlverhalten offenkundig nach außen hin deutlich werden.

.....
- Darstellung der persönlichen Situation

- Informieren über Rechte der Beschäftigten

- Aufzeigen möglicher Lösungswege

- Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Direktansprache der Betreuungsperson
.....

Die Entscheidung zum weiteren Vorgehen trifft allein der beratene Promovend.

.....
Beachte

Der PRwissUniMS ist nur für Promovierende mit einem Beschäftigungsverhältnis an der Universität Münster zuständig. Für Promovierende ohne Beschäftigungsverhältnis empfiehlt der Personalrat, sich an das Münster Centre for Emerging Researchers (CERes) oder an die Promovierendenvertretung des AstA (Allgemeiner Studierendenausschuss) der Universität Münster zu wenden.

.....
Kontakt

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Georgs kommende 14

48143 Münster

Tel: +49 251 83-248 29

www.uni-muenster.de/wwu/vertretungen/personalrat-wissenschaftlich-beschaefigte//



› Service Center for Data Management

Das Service Center for Data Management (SCDM) ist die erste Anlaufstelle für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Münster in allen Fragen rund um das Thema Forschungsdatenmanagement. Das SCDM unterstützt durch individuelle Beratung, durch Workshops und Schulungen, aber auch durch technische Services, z. B. zur professionellen Organisation, Archivierung oder Publikation von Forschungsdaten.

Themen

-
- Forschungsdatenmanagement (FDM) im wissenschaftlichen Alltag
- Open Access
- Technische Services, z.B. zum Verwalten/ Archivieren/ Publizieren von Forschungsdaten
- FDM in Förderanträgen
-

Fallbeispiel

Anna hat ihr Studium im Fach Chemie mit einer sehr guten Masterarbeit erfolgreich abgeschlossen. Nun ist sie an einer Veröffentlichung der Daten und Ergebnisse ihrer Arbeit interessiert und möchte wissen, ob dafür die Zustimmung des Arbeitsgruppenleiters erforderlich ist. Außerdem fragt sie sich, ob die Ideen und Ergebnisse ihrer Arbeit, sowie zugrundeliegende Programmcodes und Algorithmen von Mitgliedern der Arbeitsgruppe ohne ihre Zustimmung weiterverwendet werden dürfen (z. B. im Rahmen von weiterführenden Forschungsarbeiten oder Fachvorträgen).

Da das Verhältnis zu ihrem Arbeitsgruppenleiter angespannt ist,

hat Anna ihr Anliegen bisher noch nicht mit ihm besprochen.

Sie wendet sich stattdessen an das SCDM. Dort vereinbart man mit ihr zunächst einen Gesprächstermin, um zu erfahren, welche konkreten Bedenken bei Anna bestehen und welche Konfliktszenarien sie befürchtet. Im Gespräch wird sie darauf hingewiesen, dass ihre Fragen u. a. das deutsche Urheberrecht betreffen und juristische Fachkenntnisse für deren Beantwortung erforderlich sind. Da das SCDM keine Rechtsberatung anbietet, wird Anna empfohlen, sich z. B. an die Beratungsstelle der Landesinitiative openaccess.nrw zu wenden. Hier kann sie sich informieren, wie die Situation in ihrem Fall rechtlich bewertet wird. Außerdem wird ihr geraten, frühzeitig das Gespräch mit ihrem Arbeitsgruppenleiter zu suchen, um auch seinen Standpunkt kennenzulernen.

-
- Äußern von persönlichen Bedenken und Befürchtungen
- Informieren über mögliche weitere Ansprechpersonen
- Empfehlung zum Gespräch mit der Gruppenleitung
-

Kontakt

.....
Universitäts- und Landesbibliothek Münster
Service Center for Data Management
Krummer Timpen 3
48143 Münster
Tel: +49 251 83-24000
www.uni-muenster.de/forschungsdaten



› IVV Naturwissenschaften

Neben den universitätsweiten Anlaufstellen beraten auch die Informationsverarbeitungs-Versorgungseinheiten (IVVen) z. B. fachbezogen rund um das Thema Forschungsdaten. Die IVV Naturwissenschaften ist, als Teil des dezentralen Systems der Informationsverarbeitung an der Universität Münster, die IV-Versorgerin für die Fachbereiche Biologie, Chemie und Pharmazie sowie Physik und einige assoziierte Bereiche. Sie versorgt insgesamt ca. **12 000 Benutzerinnen und Benutzer** und etwa **6000 vernetzte Endgeräte**. eScience-Themen wie Forschungsdatenmanagement, Softwareentwicklung und Künstliche Intelligenz spielen eine wichtige Rolle für die IVV Naturwissenschaften.

- Themen
-
- Informationsverarbeitung
 - Forschungsdatenmanagement
 - Softwareentwicklung
 - Künstliche Intelligenz
-

Fallbeispiel

.....

Bertrand hat ein Forschungsprojekt mit der erfolgreichen Publikation eines Papers abgeschlossen. Schon im Verlaufe der Publikation hätte Bertrand gerne auch **die Rohdaten und den Quelltext**, den er zur Auswertung geschrieben hat (in Form eines Jupyter Notebook), als weiterführende Materialien **zur Verfügung gestellt**. **Bertrands Promotionsbetreuer hat diesbezüglich jedoch seine Bedenken geäußert** und angemerkt, dass die Arbeitsgruppe ihren hart erarbeiteten Forschungsvorsprung verlieren könnte, und konnte Bertrand damit überzeugen. In Folge der Publikation hat Bertrand als Erstautor jedoch eine Anfrage von einer konkurrierenden Forschungsgruppe erhalten, in der er darum gebeten wird, die Rohdaten zur Verfügung zu stellen. Bertrand hat diese Anfrage an seinen Betreuer weitergeleitet, der sie allerdings erst auf die lange Bank geschoben hat und dann widerwillig in minimaler Form (Zusendung der Rohdaten ohne weitere Informationen) beantwortet hat. Bertrand hat mittlerweile seine Promotion abgeschlossen und wird die Arbeitsgruppe bald verlassen. In der Zwischenzeit hat er aber eine weitere Anfrage der anderen Arbeitsgruppe bekommen, mit der Bitte auch das zugehörige Jupyter Notebook für die Auswertung zur Verfügung zu stellen. Bertrands Verständnis von

Wissenschaft ist, dass er (wie auch sein Betreuer) verpflichtet ist, alle notwendigen Daten, Quelltexte etc. bereitzustellen.

Er möchte aber auch das sehr gute Verhältnis, das er zu seinem Betreuer hat, in Zukunft beibehalten.

Im **vertraulichen Gespräch** mit seiner IVV hat Bertrand über mögliche Lösungen gesprochen. Er **beschloss** im Anschluss an das Gespräch, seinen Betreuer noch einmal **direkt darauf anzusprechen**, dass Bertrand es als seine Pflicht ansehe, auch den Quelltext weiterzugeben und dass er seinen Betreuer daher bitten möchte, dies auch zu erlauben. Bertrand machte dabei ganz klar, dass er den Quelltext jedoch ohne Zustimmung seines Betreuers nicht weitergeben würde, da ihm so viel am guten Verhältnis mit seinem Betreuer lag. Bertrands Betreuer reagierte etwas verwirrt, auch er befand sich offensichtlich im Zwiespalt bezüglich der Weitergabe aller Materialien. Da Bertrand **seine Ansicht so klar formuliert** hatte, sah sich sein Betreuer veranlasst, die eigene Position für sich zu klären und kam zu dem Schluss, dass Bertrand den Quelltext nach einer »Inkubationszeit« von drei Monaten freigeben sollte. So konnte in der Zwischenzeit noch ein damit verbundenes Projekt abgeschlossen werden. Wenige Tage später sprach der Betreuer Bertrand noch einmal an und **gab ihm seine Zustimmung**, dass er den Quelltext an die andere, namentlich bekannte Forschungsgruppe auch direkt weitergeben kann.

-
- **Besprechung möglicher Lösungen**
 - **Gespräch als Basis für eigene Entscheidung zur (weiteren) Direktansprache der Betreuung**
-

Kontakt

.....

IVV Naturwissenschaften
 Wilhelm-Klemm-Straße 10
 48149 Münster
 Tel: +49 251 83-39141
www.uni-muenster.de/NWZ/IVV/index.html



› Compliance Office

Das Universität Münster Compliance Office (CO) ist bei **allgemeinen Regelungsfragen und -konflikten, auch im Rahmen der guten wissenschaftlichen Praxis, Anlaufstelle für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Münster.** Im CO werden präventive Maßnahmen für mehr Compliance sowie zur Stärkung der Compliance Kultur der Universität Münster entwickelt und damit in Zusammenhang stehende Interessenkonflikte behandelt. So sollen Informationsdefizite abgebaut, die Eigenverantwortung der Mitglieder und Angehörigen der Universität Münster gestärkt, deren Handlungssicherheit erhöht und die Fehlerquote reduziert werden. Die Selbstverpflichtung der Mitarbeitenden der Universität Münster zur Compliance wird ernst genommen und...

- Themen
-
 - Compliance Kultur
 - Orientierung im Regelungsnetz
 - Unterstützung bei Interessenkonflikten
 - Interne Meldestelle für Fehlverhalten
 - AGG Beschwerdestelle für Beschäftigte
 -

...alle bekannt gewordenen Regelverstöße werden konsequent in transparenten Verfahren geprüft.

Das Compliance Office nimmt zudem Hinweise zu Fehlverhalten und Beschwerden von Beschäftigten der Universität Münster (nach § 13 AGG) entgegen und behandelt diese **streng vertraulich.**

› Münster Centre for Emerging Researchers (CERes)

Das Münster Centre for Emerging Researchers (CERes) steht **Promovierenden und Postdocs an der Universität Münster bei allen Fragen rund um das Thema wissenschaftliche Qualifikation und Karriereentwicklung sowie in Konfliktfällen mit Rat und Tat zur Seite – unabhängig, neutral und strikt vertraulich.**

Im Bereich der guten wissenschaftlichen Praxis sensibilisiert das Münster CERes für das Thema an sich und bietet hierfür geeignete Veranstaltungen an. Dank der Beteiligung interner Partneereinrichtungen, die ihre Expertise in die Konzeption, Planung und Durchführung von diesen Veranstaltungen einbringen, können verschiedene Aspekte abgedeckt werden.

Fallbeispiel

.....
Stefan promoviert im Rahmen eines Drittmittelprojektes und beobachtet seit einiger Zeit, dass Drittmittel in der Arbeitsgruppe auch zu nicht projektbezogenen Zwecken verwendet werden.

Er hat nicht den Mut, seine Promotionsbetreuerin direkt anzusprechen,

kann aber auch nicht mit seinem Gewissen vereinbaren, zu dem Thema zu schweigen. Stefan wendet sich an das Münster Centre for Emerging Researchers (CERes): **»Ich möchte mich zum Thema zweckwidrige Verwendung von Drittmitteln beraten lassen«.** Da das Münster CERes zu allgemeinen, fachübergreifenden Fragen berät, ist es mit anderen Einrichtungen **gut vernetzt** und **informiert** Stefan über die Möglichkeit einer Kontaktaufnahme mit dem Compliance Office.



- Themen
-
 - Überfachliche wissenschaftliche Qualifizierung
 - Sensibilisierung für gute wissenschaftliche Praxis
 - Soziale Aspekte wissenschaftlicher Qualifikation (z. B. Betreuungsverhältnis)
 - Unterstützung individueller Karriereentwicklung
 -
 -
 - Eingehen auf die persönliche Situation
 - Informieren über mögliche weitere Ansprechpersonen
 -

-
- Aufzeigen möglicher Lösungswege
- Prüfung auf Regelverstoß und Schutz der hinweisgebenden Person
- Prüfergebnis und Empfehlung zum Umgang an das Rektorat
-

Das Compliance Office unterbreitet Stefan im Rahmen des Gesprächs zwei Vorschläge zur Klärung seines Anliegens: Er kann **selbst** in der Arbeitsgruppe **nachfragen**, ob die Mittelverschiebung erlaubt ist oder nicht. Vielleicht kann sich dabei auch herausstellen, dass die Regeln nicht allen in der Arbeitsgruppe bekannt sind. Sollte hingegen ein vorsätzliches Vorgehen erkennbar sein oder vermutet werden, sollte grundsätzlich eine **Überprüfung** eines eventuellen Regelverstoßes eingeleitet und Stefan als die hinweisgebende Person geschützt werden. Nach reiflicher Überlegung entscheidet sich Stefan für die zweite Option und bittet das Compliance Office, die Sache zu überprüfen.

Kontakt

Compliance Office

Schlossplatz 2
48149 Münster
Tel: +49 251 83-212 02
www.uni-muenster.de/Verwaltung/orga/compliance-office.html

Kontakt

Münster Centre for Emerging Researchers (CERes)

Schlossplatz 6
48149 Münster
Tel: +49 251 83-23112
www.uni-muenster.de/CERes/

› Impressum

Herausgeberin

Münster Centre for Emerging Researchers (CERes)

Redaktion

Dr. Iva Ognjanovic

Deutsches Lektorat

Korrektorius UG & Co. KG

Übersetzung in englischer Sprache & Lektorat:

Ken Ashton

Konzeptionelles Design und Layout

Stabsstelle Web und Design

Leonie Isfort, Vanessa Dartmann & Lina Bröker

Stand

November 2024