



Deutsches Institut  
für Menschenrechte

# Leitlinie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

Oktober 2024

# Inhalt

<b>1. Präambel</b>	<b>3</b>
1.1 Das Institut	3
1.2 Finanzierung	3
1.3 Grundlage der wissenschaftlichen Arbeit	3
1.4 Verpflichtung	3
<b>2. Allgemeine Prinzipien</b>	<b>4</b>
2.1 Erläuterung guter wissenschaftlicher Praxis	4
2.2 Bekanntmachung der Leitlinie	4
2.3 Ombudsperson	4
<b>3. Organisation</b>	<b>4</b>
3.1 Leitungsaufgaben	4
3.2 Auswahlkriterien	5
3.3 Konfliktbeilegung und Datenschutz	5
<b>4. Forschung am DIMR</b>	<b>5</b>
4.1 Menschenrechtsbasierte Forschung	5
4.2 Autor*innenschaft	6
4.3 KI und Autor*innenschaft	7
4.4 Publikation	8
4.5 Kommunikation von Forschungsergebnissen in Politikberatung und Menschenrechtsbildung	8
<b>5. Fehlverhalten</b>	<b>8</b>
<b>6. Umgang mit Fehlverhalten</b>	<b>9</b>
6.1 Ombudspersonen	9
6.2 Meldung eines Verdachtsfalls	9
6.3 Prüfung eines Hinweises auf Fehlverhalten durch die Ombudsperson	9
6.4 Untersuchungskommission und ihre Aufgaben	10
6.5 Mögliche Maßnahmen bei Feststellung eines Fehlverhaltens	11

# 1. Präambel

## 1.1 Das Institut

Das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR) ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands (§ 1 DIMR-Gesetz). Es ist gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditiert (A-Status). Das Institut ist zudem beauftragt mit dem Monitoring der Umsetzung von UN-Behindertenrechtskonvention und UN-Kinderrechtskonvention sowie der Berichterstattung zu den Konventionen des Europarats zu Menschenhandel und zu Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Hierfür hat es entsprechende Monitoring- und Berichterstattungsstellen eingerichtet.

Das DIMR setzt sich dafür ein, dass Deutschland die Menschenrechte im In- und Ausland einhält und fördert. Zu den Aufgaben des Instituts gehören anwendungsorientierte Forschung zu menschenrechtlichen Themen, Politikberatung, Menschenrechtsbildung sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen.

Die wissenschaftliche Publikationstätigkeit sowie die öffentliche Institutsbibliothek tragen dazu bei, das Recht jedes Menschen, an den Errungenschaften des wissenschaftlichen Fortschritts und seiner Anwendung teilzuhaben (UN-Doc E/C12/GC/25), zu verwirklichen.

## 1.2 Finanzierung

Das Institut wird aus institutioneller Zuwendung des Bundes, Drittmittelprojekten des Bundes und der Länder sowie vermischten Einnahmen finanziert. In seinem Jahresbericht legt das DIMR öffentlich Rechenschaft über seine Finanzierung ab.

## 1.3 Grundlage der wissenschaftlichen Arbeit

Grundlage für die Arbeit des DIMR sind das DIMR-Gesetz und seine Satzung. Der Rahmen für die Arbeitsthemen ist durch die in der Satzung verankerte Zielsetzung des Instituts bestimmt: als die Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands die Öffentlichkeit über die Lage der Menschenrechte im In- und Ausland zu informieren und zur Prävention von Menschenrechtsverletzungen sowie zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte beizutragen. Die Arbeitsthemen werden in einer mehrjährigen Strategie festgelegt (z.B. *Strategie 2024-2028*<sup>1</sup>). Die Themen werden mit anerkannten Begriffen und Methoden der Rechts-, Sozial-, Geistes- und Bildungswissenschaften sowie angrenzender Disziplinen bearbeitet.

## 1.4 Verpflichtung

Das DIMR erklärt die vorliegende Leitlinie guter wissenschaftlicher Praxis für alle Mitarbeitenden als verbindlich. Diese Leitlinie folgt den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft.<sup>2</sup> Sie berücksichtigt zudem Grundlagen menschenrechtsbasierter Forschung, die die Gestaltung des Forschungsprozesses und die Reflektion ethischer Fragen anleiten. Die Leitlinie ist insbesondere auf die Besonderheiten anwendungsbezogener Forschung in Themenfeldern mit menschenrechtlichen

---

<sup>1</sup> Deutsches Institut für Menschenrechte (2023): Die Herausforderungen unserer Zeit menschenrechtlich gestalten. Strategie 2024-2028. Berlin. [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere\\_Publikationen/DIMR\\_Strategie\\_2024-2028.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/DIMR_Strategie_2024-2028.pdf) (abgerufen am 01.10.2024).

<sup>2</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022): Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex, korrigierte Version 1.1. Bonn. <https://www.dfg.de/resource/blob/173732/4166759430af8dc2256f0fa54e009f03/kodex-gwp-data.pdf> (abgerufen am 01.10.2024).

Fragestellungen ausgerichtet. Ziel dieser Leitlinie ist, das Bewusstsein für ethische Probleme in der wissenschaftlichen Arbeit zu wecken.

## 2. Allgemeine Prinzipien

### 2.1 Erläuterung guter wissenschaftlicher Praxis

Gute wissenschaftliche Praxis bedeutet *lege artis* (nach den Regeln der Kunst) zu arbeiten. Im Kontext der Arbeit des DIMR bedeutet dies, dass Forschende den aktuellen Forschungsstand kennen, fachspezifische Methoden anwenden und Verfahren der Qualitätssicherung berücksichtigen. Hierzu zählt insbesondere die Transparenz bezüglich der Gewinnung, Aufbereitung und Auswertung von Forschungsdaten. Die Richtlinie zum Umgang mit Forschungsdaten regelt die transparente Dokumentation (siehe unten).

Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden erkennen die Beiträge anderer Mitarbeitenden und Dritter an. Forschende hinterfragen ihre eigenen Forschungsdesigns, -prozesse und Ergebnisse kritisch.

### 2.2 Bekanntmachung der Leitlinie

Der Vorstand schafft einen angemessenen Rahmen für die Einhaltung der Leitlinie guter wissenschaftlicher Praxis. Neue Mitarbeitende, inklusive Referendar\*innen, Praktikant\*innen, Fellows und Werknehmende werden bei Vertragsunterzeichnung auf die Geltung dieser Leitlinie hingewiesen und zur Beachtung verpflichtet. Zum Schutz der Reputation des Instituts sind Mitarbeitende angehalten, auch in ihrer privaten wissenschaftlichen Tätigkeit diese Leitlinie einzuhalten. In regelmäßigen Abständen informiert die Forschungscoordination das wissenschaftliche und soweit erforderlich das technische Personal über Inhalt und Bedeutung der Leitlinie guter wissenschaftlichen Praxis.

### 2.3 Ombudsperson

Am Institut werden drei Ombudspersonen benannt, zwei interne und eine externe. Die Ombudspersonen fungieren als Ansprechpartner\*innen für alle Mitarbeitenden sowie für Kooperationspartner\*innen und Werknehmende bei Fragen zu guter wissenschaftlicher Praxis sowie bei vermutetem wissenschaftlichen Fehlverhalten. Alternativ können sich Forschende auch an das überregionale tätige Gremium „Ombudsmann für die Wissenschaft“ wenden.

## 3. Organisation

### 3.1 Leitungsaufgaben

Der Vorstand und die Abteilungsleitungen sorgen für Rahmenbedingungen, in denen Forschungsvorhaben angemessen schriftlich geplant sowie finanziell und personell ausgestattet werden. Sie sind bestrebt, für alle Mitarbeitenden ein Klima der psychologischen Sicherheit zu schaffen. Dazu gehört auch ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und Kritik sowie das aktive Bemühen, Konflikte zu lösen.

Die Abteilungsleitungen definieren klare Arbeitsziele und vereinbaren Arbeitsschritte zum Erreichen dieser Ziele, beaufsichtigen und steuern den Arbeitsprozess und passen gegebenenfalls die Planung an. Sie tragen dafür Sorge, dass die Maßnahmen zur Qualitätssicherung eingehalten werden. Sie gewährleisten, dass Mitarbeitende mit

Behinderungen ihre wissenschaftliche Arbeit ohne Benachteiligung gestalten können. Das DIMR ermöglicht im Rahmen seiner budgetären Möglichkeiten aufgabenbezogene Fort- und Weiterbildung nach individuellen Bedarfen.

### 3.2 Auswahlkriterien

Bei der Auswahl und Einstellung von Mitarbeitenden verwendet das Institut transparente, nachvollziehbare Kriterien. Auswahlkriterien für die jeweilige Stelle orientieren sich an dem für die Stelle erforderlichen relevanten Fachwissen, den fachlich-methodischen Kompetenzen und Erfahrungen. Das Institut verfügt über Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Förderung von Teams, die die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln, um unterschiedliche Perspektiven für die Menschenrechtsarbeit und -forschung zu ermöglichen. In diesem Sinne setzt das Institut beispielsweise ein halbanonymisiertes Bewerbungsverfahren ein.

### 3.3 Konfliktbeilegung und Datenschutz

Zur Konfliktbeilegung bei Fragen, die nicht im Rahmen dieser Leitlinie beantwortet werden, können sich Mitarbeitende an die Abteilungsleitungen und den Betriebsrat wenden sowie gegebenenfalls an die Schwerbehindertenvertretung, die interne AGG-Beschwerdestelle oder an das interne Kinderschutzteam beziehungsweise die externe Beschwerdestelle Kinderschutz. Darüber hinaus verfügt das DIMR über eine Meldestelle gemäß Hinweisgeberschutzgesetz. Das DIMR unterliegt den Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes. Zur Sicherung des Datenschutzes und zur Beratung bei Fragen des Datenschutzes hat das DIMR eine\*n externen Datenschutzbeauftragte\*n bestellt.

## 4. Forschung am DIMR

### 4.1 Menschenrechtsbasierte Forschung

Die Forschung am DIMR ist den Menschenrechten verpflichtet. Die Mitarbeitenden sind bestrebt, die entsprechenden Kriterien menschenrechtbasierter Forschung im Forschungszyklus zu berücksichtigen. Hierzu gehören:<sup>3</sup>

- die Beteiligung relevanter Akteur\*innen am Forschungsprozess,
- die Disaggregation von Daten nach menschenrechtlichen Diskriminierungsmerkmalen,
- die Selbstidentifikation der Befragten ermöglichen,
- Transparenz in Bezug auf das Forschungsvorhaben,
- Berücksichtigung des Kinderschutzes,
- Schutz der Privatsphäre sowie der Daten der Befragten,
- Rechenschaftspflicht.

Forschende des DIMR prüfen, wie Möglichkeiten der Partizipation im Forschungsprozess umgesetzt werden können. Bei der Entwicklung der Forschungsfragen und des Forschungsdesigns beziehen sie vielfältige Perspektiven mit ein, nach Möglichkeit insbesondere die Perspektiven marginalisierter Personengruppen. Sie fragen, inwiefern menschenrechtliche Diskriminierungskategorien für das jeweilige Vorhaben

---

<sup>3</sup> UN, Office of the High Commissioner for Human Rights (2018): A human rights-based approach to data. Leaving no one behind in the 2030. Agenda for sustainable development. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf> (abgerufen am 01.10.2024).

bedeutsam sind und beachtet werden sollen. Bei Datenerhebungen streben sie, soweit notwendig und sinnvoll, eine Disaggregation der Daten entsprechend diesen Kategorien an. Menschenrechtliche Forschung soll dazu beitragen, die Verantwortung des Staates zu identifizieren und zu beschreiben sowie seine Rechenschaftspflicht (*Accountability*) mit Blick auf die Verwirklichung der Menschenrechte zu beschreiben und zu fördern. Forschende reflektieren darüber hinaus, wie ihre Forschungsaktivitäten und -ergebnisse Rechteinhabende bei der Wahrnehmung ihrer Rechte stärken (*Empowerment*).

Menschenrechtsbasierte Forschung wiegt die Risiken für Rechteinhabende ab und berücksichtigt dementsprechend Schutzmaßnahmen (Vertraulichkeit) sowohl in der Durchführung spezifischer Projekte wie in den Veröffentlichungen der Ergebnisse. Alle an der Forschung beteiligten Personen werden angemessen und ausführlich informiert, bevor sie selbstbestimmt über ihre Teilnahme entscheiden. In diesem Rahmen prüfen Forschende Möglichkeiten und Formen von Aufwandsentschädigungen. Wenn möglich, suchen Forschende den Austausch mit Rechteinhabenden und Expert\*innen über die Ergebnisse der jeweiligen Forschung und deren Interpretation. Der Kinderschutz in Forschungsprojekten ist gesondert geregelt.<sup>4</sup>

Kontinuierlich arbeiten Forschende am Institut an der Weiterentwicklung der menschenrechtsbasierten Forschung und setzen sich kritisch mit Ansprüchen wie Partizipation, Inklusion und *Empowerment* auseinander.

## 4.2 Autor\*innenschaft<sup>5</sup>

Forschung und die Publikation ihrer Ergebnisse gehören zum Mandat des Instituts als der Nationalen Menschenrechtsinstitution Deutschlands.<sup>6</sup> Das Institut tritt daher als geistiger Schöpfer (Autor) des Textes auf, weil dieser das kollektive Gedankengut der Körperschaft wiedergibt. In der Regel geben Publikationen des Instituts keine Einzelperson als Autor\*in an. Die Anerkennung von Leistungen, die keine Autor\*innenschaft rechtfertigen, erfolgt in der Autor\*innennotiz (erste Umschlagseite) oder im Vorwort oder in einer Danksagung.

Um die Mitarbeitenden darin zu unterstützen, ihr wissenschaftliches Profil auch nach außen zu stärken, wird bei bestimmten Publikationen der\*die Autor\*in genannt.<sup>7</sup>

Als Autor\*innen werden alle Personen aufgeführt, die einen genuinen, nachvollziehbaren Beitrag zu dem Inhalt einer wissenschaftlichen Publikation geleistet haben. Der Beitrag muss zum wissenschaftlichen Inhalt der betreffenden Publikation geleistet werden. Ein nachvollziehbarer, genuiner Beitrag liegt insbesondere vor, wenn ein\*e Wissenschaftler\*in in wissenschaftserheblicher Weise mitgewirkt hat an:

- der Entwicklung und Konzeption der Studie oder

---

<sup>4</sup> Deutsches Institut für Menschenrechte (2023): Richtlinie zum Kinderschutz. Verantwortlichkeiten, Vorgaben und Standards im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, S. 12–15. [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere\\_Publikationen/Kinderschutz\\_Richtlinie\\_bf.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/Kinderschutz_Richtlinie_bf.pdf) (abgerufen am 01.10.2024)

<sup>5</sup> Deutsches Institut für Menschenrechte (2021): Standards für die Autorschaft. Internes Dokument.

<sup>6</sup> Gesetz über die Rechtsstellung und Aufgaben des Deutschen Instituts für Menschenrechte vom 16. Juli 2015 (BGBl. I S. 1194), §2 (2).

<sup>7</sup> Deutsches Institut für Menschenrechte (2019): Publikationsformate. Ein Überblick. Internes Dokument.

- der Erarbeitung, Erhebung, Beschaffung, Bereitstellung der Daten, der Software, der Quellen oder
- der Analyse / Auswertung und/oder Interpretation der Daten, Quellen und den aus diesen folgenden Schlussfolgerungen oder
- an der Formulierung des Manuskripts.

Ein genuiner, nachvollziehbarer Beitrag ist dabei als einer zu verstehen, der auf den Gewinn und die Dokumentation von Erkenntnis ausgerichtet ist, zum Beispiel durch Erfahrung, Wissen, Originalität und Kreativität.

Aus der Rolle als Abteilungs- oder Projektleitung allein ergibt sich keine Autor\*innenschaft. Sofern die Leitungsperson über die kontinuierliche Beratung, Förderung und Supervision der Forschungsarbeit hinaus in erheblicher Weise zum Gewinn und zur Dokumentation von Erkenntnis beiträgt, kann darin ein genuiner Beitrag begründet sein, der zur Autor\*innenschaft berechtigt. Personen, die Redaktionsarbeit leisten, sind dann als Autor\*innen aufzuführen, wenn sie wesentlich zur Strukturierung, Gewichtung und Darstellung der Forschungsergebnisse beitragen und dadurch die Außenwirkung der Publikation beeinflussen.

Wissenschaftler\*innen verständigen sich, gegebenenfalls unter Einbeziehung der Abteilungsleitungen, darüber, wer Autor\*in einer geplanten Publikation werden soll. Die Reihenfolge der Autor\*innen leitet sich aus der Gewichtung der Beiträge ab. Bei gleichem Anteil werden sie in alphabetischer Reihenfolge genannt. Die Verständigung über die Reihenfolge erfolgt spätestens, wenn das Manuskript formuliert wird. Alle Autor\*innen stimmen der finalen Fassung des zu veröffentlichenden Werks und der gemeinsamen Verantwortung für die Publikation zu. Kommt es zu keiner Einigung, entscheidet der Vorstand. In diesem Fall können Autor\*innen einzeln darauf verzichten, als Autor\*innen genannt zu werden.

Diese Standards für die Autor\*innenschaft gelten für alle Publikationen, die im Rahmen der Arbeit für das Institut erstellt werden, unabhängig davon, ob sie im Eigenverlag oder extern veröffentlicht werden. Sie gelten ebenso für Werknehmende und für Publikationen in Kooperation mit anderen Institutionen, es sei denn etwas anderes wurde ausdrücklich vereinbart.

### 4.3 KI und Autor\*innenschaft

Auch bei der Nutzung von (textgenerierender sowie weiteren Formen) Künstlicher Intelligenz tragen die Autor\*innen die Verantwortung für die Inhalte ihrer Veröffentlichungen. Sie legen die Nutzung von KI-Systemen im Forschungsprozess und beim Verfassen einer Publikation in adäquater Form offen.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Siehe Deutsche Forschungsgemeinschaft (2023): Stellungnahme des Präsidiums der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Einfluss generativer Modelle für die Text- und Bilderstellung auf die Wissenschaften und das Förderhandeln der DFG. <https://www.dfg.de/resource/blob/289674/ff57cf46c5ca109cb18533b21fba49bd/230921-stellungnahme-praesidium-ki-ai-data.pdf> (abgerufen am 01.10.2024). Derzeit wird über die Nutzung von KI im Rahmen der Forschungsarbeit am Institut diskutiert. Eine umfassendere Regelung soll künftig diese ersetzen.

## 4.4 Publikation

Wissenschaftliche Veröffentlichungen spiegeln die Forschungsergebnisse vollständig wider und legen besonderen Wert auf deren Nachvollziehbarkeit. Wichtige Erkenntnisse werden nicht ausgelassen, auch wenn sie die Arbeitshypothesen nicht stützen.

Das DIMR veröffentlicht die Ergebnisse seiner Forschungstätigkeit vorwiegend im Eigenverlag, aber auch in externen Fachzeitschriften, Sammelbänden und verschiedenen Online-Formaten. Publikationen aus dem Eigenverlag werden auf der Webseite zugänglich gemacht. Durch die Kooperation mit Open Access Fachrepositorien und der Deutschen Nationalbibliothek bekommen diese Publikationen einen *Persistent Identifier* und werden dauerhaft archiviert. Auch für Publikationen in der Fachliteratur strebt das Institut *Open Access* an.<sup>9</sup> Einige der DIMR-Publikationen erscheinen gleichzeitig oder ausschließlich in Leichter Sprache, in Einfacher Sprache oder auch in Fremdsprachen.

## 4.5 Kommunikation von Forschungsergebnissen in Politikberatung und Menschenrechtsbildung

Beratung von Politik und Praxis sowie menschenrechtsbezogene Bildungsarbeit sind wichtige Aufgaben des DIMR. Sofern Mitarbeitende des DIMR in Beratungs- und Bildungsprozessen fachliche Urteile abgeben, sollen sie diese einordnen, indem sie zum Beispiel auf ihr Arbeitsgebiet, ihre Fachkenntnisse und deren Voraussetzungen, ihre Methoden und Erfahrungen hinweisen. Sie sollen die Tragweite und Grenzen wissenschaftlicher und fachlicher Aussagen deutlich machen und sich darum bemühen, darüber hinaus gehende Folgerungen und Wertungen als solche erkennbar zu machen.

## 5. Fehlverhalten

Als wissenschaftliches Fehlverhalten gelten bei Vorliegen von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit:<sup>10</sup>

- a. Falsche Angaben:
  - Erfinden von Daten und/oder Forschungsergebnissen
  - Verfälschen von Daten und/oder Forschungsergebnissen
  - Unrichtige Angaben in Publikationslisten oder in einem Förderantrag
  - Mehrfachpublikation von Daten ohne Offenlegung
  - Inanspruchnahme der (Mit-)Autor\*innenschaft einer\*eines anderen ohne deren\*dessen Einverständnis
- b. Fremde wissenschaftliche Leistung zu eigen machen:
  - Plagiarismus
  - Ausbeutung von Forschungsansätzen und Ideen („Ideendiebstahl“)
  - Unbefugte Weitergabe von Daten, Theorien und Erkenntnissen an Dritte
  - Unbegründete Annahme einer Autor\*innen- oder Mitautor\*innenschaft
  - Unbefugte Veröffentlichung / Zugänglichmachung gegenüber Dritten

<sup>9</sup> Deutsches Institut für Menschenrechte (2024): Open Access Policy. Internes Dokument.

<sup>10</sup> In Orientierung an: Deutsche Forschungsgemeinschaft (2019): Verfahrensordnung zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten (VerfOwF). DFG-Vordruck 80.01. <https://www.dfg.de/resource/blob/168578/caf3d827f4a743b6d23d14b79c90bfc6/dfg-80-01-v0819-de-data.pdf> (abgerufen am 01.10.2024).



- c. Beeinträchtigung der Forschungstätigkeit anderer:
  - Sabotage von Forschungstätigkeit
  - Verfälschung oder unbefugte Beseitigung von Forschungsdaten, Forschungsdokumenten oder deren Dokumentation
- d. Darüber hinaus liegt wissenschaftliches Fehlverhalten vor, wenn Personen sich vorsätzlich am vorsätzlichen Fehlverhalten anderer beteiligen oder dazu anstiften oder wider besseres Wissen Tatsachen nicht offenlegen, aus denen sich ein wissenschaftliches Fehlverhalten anderer ergeben.

## 6. Umgang mit Fehlverhalten

### 6.1 Ombudspersonen

- a. Es werden drei Ombudspersonen benannt, eine externe und zwei interne, um eine Auswahl zu ermöglichen, an wen sich Mitarbeitende wenden, und damit gegebenenfalls Verdachtsfälle bearbeitet werden können, die sich gegen eine der Ombudspersonen richten.
- b. Die internen Ombudspersonen werden von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Abteilungsleitenden gewählt; die Wahl wird vom Vorstand organisiert. Die externe Ombudsperson und ihre Vertretung werden vom Vorstand benannt. Ombudspersonen haben Forschungserfahrung.
- c. Die Amtszeit dauert zwei Jahre. Eine dreimalige Wiederwahl ist möglich.
- d. Tätigkeiten der Ombudsperson:
  - Sie nimmt Hinweise auf Verdachtsfällen an,
  - sie berät bei Unsicherheiten in der Interpretation der DIMR-Leitlinie guter wissenschaftlicher Praxis,
  - sie prüft Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten,
  - sie behandelt Hinweise und Beratungsanfragen vertraulich,
  - sie setzt sich für den Schutz von hinweisgebender sowie von Vorwürfen betroffener Person ein.

### 6.2 Meldung eines Verdachtsfalls

- a. Die Anzeige durch hinweisgebende Personen erfolgt in gutem Glauben. Hinweisgebende Personen verfügen über belegbare Anhaltspunkte dafür, dass möglicherweise gegen Standards guter wissenschaftlicher Praxis verstoßen worden ist.
- b. Hinweisgebende Personen sollen sich mit einer Verdachtsmeldung an eine der Ombudspersonen wenden. Diese Verdachtsmeldung erfolgt in formloser Textform via E-Mail, per Post oder auch mündlich.
- c. Eine Verdachtsmeldung, bei der die hinweisgebende Person ihre Identität nicht offenlegt (anonyme Anzeige), wird überprüft, wenn die hinweisgebende Person belastbare und hinreichend konkrete Tatsachen vorbringt, die eine Überprüfung mit zumutbarem Aufwand ermöglichen.
- d. Verdachtsfälle werden dokumentiert.

### 6.3 Prüfung eines Hinweises auf Fehlverhalten durch die Ombudsperson

- a. Die zuständige Ombudsperson prüft zuerst vertraulich, ob hinreichende Anhaltspunkte für ein wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegen. Sollte dies der Fall sein, leitet die Ombudsperson eine Vorprüfung ein.

- b. Im Rahmen dieser Vorprüfung fordert die Ombudsperson die betroffene Person schriftlich zur Stellungnahme zu dem Vorwurf auf. Hierbei führt sie gegenüber der betroffenen Person die belastenden Tatsachen und Beweismittel auf. Die Stellungnahme erfolgt schriftlich.
- c. Zur Sachverhaltsaufklärung kann die Ombudsperson erforderliche Ermittlungen durchführen. Sie kann beispielsweise die jeweilige Abteilungsleitung (insofern sie nicht selbst Adressatin des Vorwurfs ist) zu Rate ziehen, Dokumente anfordern, beschaffen und sichten, weitere Beweismittel beschaffen und sichern, Stellungnahmen einholen oder – soweit erforderlich – externe Expertise zuziehen. Alle einbezogenen Personen behandeln die Anfragen der Ombudsperson vertraulich. Die Rolle der Abteilungsleitung als Qualitätssicherungsinstanz wird ebenso berücksichtigt.
- d. Alle Schritte werden dokumentiert.
- e. Nach Sichtung aller Dokumente und wenn als zielführend erachtet, kann die Ombudsperson ein Gespräch mit der betroffenen Person oder ein moderiertes Gespräch zwischen hinweisgebender und betroffener Person anbieten. Die Abteilungsleitung kann gegebenenfalls in ihrer Funktion als qualitätssichernde Instanz im Forschungsprozess einbezogen werden. Die hinweisgebende Person kann dieses Gespräch ablehnen.
- f. Das Verfahren wird eingestellt:
  - mangels hinreichenden Verdachts,
  - wegen Geringfügigkeit (minder schweres wissenschaftliches Fehlverhalten und betroffene Person trägt maßgeblich zur Aufklärung bei),
  - in bestimmten Fällen, zum Beispiel wenn ein Konflikt zwischen der hinweisgebenden und der betroffenen Person im Vordergrund steht, können die Beteiligten eine einvernehmliche Beendigung des Verfahrens nach Vorschlägen der Ombudsperson vereinbaren.

Die Entscheidung über die Schwere des Fehlverhaltens wird anhand drei Kriterien getroffen: Grad des Verschuldens (Vorsatz, Fahrlässigkeit), Begehungsweise (zum Beispiel der Umfang oder die Dauer des Fehlverhaltens oder Missbrauch eines Abhängigkeitsverhältnisses) sowie Schwere der Folgen für die vom Fehlverhalten betroffenen Personen beziehungsweise die betroffenen Institutionen.

- g. Hinweisgebende und betroffene Person werden über die Einstellung des Verfahrens informiert.
- h. Andernfalls (das heißt beim Vorliegen eines Verdachts auf einen schwerwiegenden Vorstoß gegen die Regeln guter wissenschaftlichen Praxis) wird eine Untersuchungskommission einberufen.

#### 6.4 Untersuchungskommission und ihre Aufgaben

- a. Beim Vorliegen eines Verdachts auf schwerwiegendes Fehlverhalten setzt der Vorstand *ad hoc* eine Untersuchungskommission ein.
- b. Mitglieder der Untersuchungskommission sind - sofern sich der Vorwurf des Fehlverhaltens nicht gegen sie richtet oder sie eine Befangenheit erklären - die\*der Forschungskordinator\*in oder ein\*e vom Vorstand als Vertretung benannte\*r forschungserfahrene\*r Mitarbeiter\*in des Instituts, ein\*e forschungserfahrene\*r Mitarbeite\*in des Instituts, ein Mitglied des Betriebsrats, ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung (wenn es sich um eine\*n Mitarbeitende\*n mit Schwerbehinderung/gleichgestellter Beeinträchtigung handelt)

- sowie die Ombudsperson, die die Vorprüfung durchgeführt hat, und eine weitere Ombudsperson. Dieses Ombudsteam setzt sich aus einer externen und einer internen Person zusammen.
- c. Die Untersuchungskommission bestimmt eine\*n Vorsitzende\*n.
  - d. Die Untersuchungskommission tagt nicht öffentlich und protokolliert ihre Sitzungen.
  - e. Alle am Verfahren Beteiligten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
  - f. Zur Prüfung des Hinweises auf Fehlverhalten holt die Untersuchungskommission sofern nötig weitere Informationen ein und bewertet sie. Wenn erforderlich, bezieht sie die jeweilige Abteilungsleitung ein. Die Ermittlungen sind unter Beachtung der Vertraulichkeit und des Schutzes aller Beteiligten zu führen.
  - g. Falls nötig, zieht die Untersuchungskommission Fachgutachter\*innen oder Expert\*innen heran.
  - h. Die Untersuchungskommission informiert die betroffene Person und setzt sie über belastende Tatsachen sowie Beweismittel in Kenntnis. Den Namen der hinweisgebenden Person wird nur offengelegt, wenn sich die betroffene Person andernfalls nicht sachgerecht verteidigen kann. Die hinweisgebende Person wird darüber informiert. Alle Schritte werden dokumentiert.
  - i. Der betroffenen Person wird Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme und zur mündlichen Anhörung gegeben; dazu kann sie eine\*n Institutsmitarbeitende\*n des eigenen Vertrauens hinzuziehen. Auf Wunsch der betroffenen Person kann auch ein Mitglied der internen AGG-Beschwerdestelle als Beistand hinzugezogen werden.
  - j. Die Untersuchungskommission prüft unter Würdigung der Beweise, ob wissenschaftliches Fehlverhalten zu ihrer Überzeugung erwiesen ist.
  - k. Bei Feststellung eines schwerwiegenden Fehlverhaltens legt die Untersuchungskommission dem Vorstand das Ergebnis vor und schlägt weitere Maßnahmen vor. Bei Feststellung eines nicht schwerwiegenden Fehlverhaltens legt die Untersuchungskommission dem Vorstand das Ergebnis vor, gegebenenfalls mit Empfehlungen von Maßnahmen.
  - l. Erhärtet sich der Verdacht nicht, wird das Verfahren eingestellt. Der Vorstand ergreift bei Bedarf Maßnahmen zur Rehabilitation der betroffenen Person.
  - m. Das Ergebnis wird der betroffenen Person und der hinweisgebenden Person und dem Vorstand schriftlich mitgeteilt.
  - n. Die Unterlagen der Untersuchung werden von der Personalstelle über den Zeitraum von sieben Jahren aufbewahrt.

## 6.5 Mögliche Maßnahmen bei Feststellung eines Fehlverhaltens

- a. Der\*die Betroffene wird aufgefordert, fehlerhafte Publikationen zurückzuziehen oder fehlerhafte Daten zu berichtigen
- b. Kooperationspartner\*innen und betroffene Dritte werden informiert
- c. Arbeitsrechtliche Konsequenzen
- d. Gegebenenfalls zivilrechtliche Konsequenzen
- e. Der Vorstand kann zur Verhinderung von Folgeschäden die Öffentlichkeit über den Vorfall und dessen Bearbeitung informieren
- f. Der Vorstand informiert in geeigneter Weise die Institutsöffentlichkeit institutsintern über das Verfahren und dessen Ausgang

Diese Leitlinie wurde am 23.10.2024 von Vorstand (Direktorin Prof. Dr. Beate Rudolf und Stellvertretender Direktor Michael Windfuhr), nach Konsultation mit dem Management und mit Zustimmung vom Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung, verabschiedet. Sie gilt ab 01.11.2024.

---

## Impressum

Deutsches Institut für Menschenrechte  
Zimmerstraße 26/27, 10969 Berlin  
Tel.: 030 25 93 59-0  
info@institut-fuer-menschenrechte.de  
www.institut-fuer-menschenrechte.de

KONTAKT: Dr. Miriam Schroer-Hippel

LIZENZ: Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0)  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Oktober 2024

## Das Institut

Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands (§ 1 DIMR-Gesetz). Es ist gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditiert (A-Status). Zu den Aufgaben des Instituts gehören Politikberatung, Menschenrechtsbildung, Information und Dokumentation, anwendungsorientierte Forschung zu menschenrechtlichen Themen sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen. Es wird vom Deutschen Bundestag finanziert. Das Institut ist zudem mit dem Monitoring der Umsetzung von UN-Behindertenrechtskonvention und UN-Kinderrechtskonvention sowie der Berichterstattung zu den Konventionen des Europarats zu Menschenhandel und zu Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt betraut worden. Hierfür hat es entsprechende Monitoring- und Berichterstattungsstellen eingerichtet.