

**Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die Arbeit von Ombudspersonen an
Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Deutschland.
Ergebnisse einer explorativen Umfrage**

Katharina Beier¹, Helga Nolte²

mit Unterstützung des *Ombudsman für die Wissenschaft*

Zusammenfassung

Der Beitrag basiert auf einer explorativen Umfrage, die Ende 2019 unter den zu dieser Zeit an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Deutschland tätigen Ombudspersonen zu den Rahmenbedingungen des Ombudsamts durchgeführt wurde. Die Ergebnisse beleuchten zum einen vorhandene Maßnahmen zur Entlastung und Unterstützung von Ombudspersonen und loten zum anderen den Bedarf nach Fortbildung bzw. weitergehenden Ansätzen zur Professionalisierung des Ombudswesens aus. Erste Ergebnisse dieser Umfrage wurden von den Verfasserinnen im Rahmen eines Workshops auf dem Symposium des *Ombudsman für die Wissenschaft* im Februar 2020 sowie auf der Tagung des *European Network of Research Integrity Offices (ENRIO)* im September 2021 vorgestellt.

Abstract

The article is based on an exploratory survey conducted at the end of 2019 among ombudspersons working at German universities and non-university research institutions on the framework conditions of their work. On the one hand, the results shed light on existing measures to relieve and support ombudspersons and, on the other hand, reflect on the need for further training and other approaches to professionalising the ombuds system. The first results of this survey were presented by the authors in a workshop at the symposium of the *German Research Ombudsman* in February 2020 and at the meeting of the *European Network of Research Integrity Offices (ENRIO)* in September 2021.

How to cite:

Beier, Katharina/Nolte, Helga (2021): Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die Arbeit von Ombudspersonen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Deutschland. Ergebnisse einer explorativen Umfrage. DOI: 10.5281/zenodo.5764560

¹ Ombudsstelle für gute wissenschaftliche Praxis, Georg-August-Universität Göttingen

² Geschäftsstelle für Ombudsangelegenheiten, Universität Hamburg

Inhalt

Hintergrund	1
Bedeutung von Ombudspersonen	1
Rahmenbedingungen und Herausforderungen für das Ombudsamt	2
Ziel des Beitrags.....	3
Datenerhebung & Auswertung	4
Ergebnisse	5
Entlastung: <i>„Es kostet Freizeit, denn die anderen Aufgaben werden ja nicht weniger“</i>	5
Unterstützung: <i>„Eine institutionalisierte personelle oder administrative Unterstützung gibt es nicht“</i>	7
Personelle Unterstützung.....	7
Administrative Unterstützung.....	8
Vereinbarkeit von Ombudsamt mit Forschungs- und Lehrtätigkeit: <i>„Solange nichts anfällt, gut – gäbe es Vorfälle oder möchte man proaktiver Vorgehen, schlecht“</i>	10
Fortbildung & Vernetzung: <i>„weil dieses Amt doch sowohl quantitativ, als auch qualitativ anspruchsvoller ist, als ich gedacht hätte“</i>	13
Fortbildung	14
Vernetzung	14
Weitere Wünsche.....	15
Diskussion.....	17
Reflexion: Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen – eher Ausnahme als Regel	18
Reflexion: Entlastung und Unterstützung von Ombudspersonen – Möglichkeiten und Grenzen....	20
Entlastung von anderen akademischen Pflichten	20
Bedeutung informeller Unterstützung.....	20
Unterstützung durch zusätzliches Personal	21
Unterstützung durch Ombudsstellen.....	21
Reflexion: Fortbildung und Vernetzung	23
Reflexion: Weitere Verbesserungsvorschläge.....	24
(Bessere) Anerkennung von Ombudsarbeit	24
Fazit	25
Danksagung	27
Zu den Autorinnen.....	27
Literatur.....	28

Hintergrund

Wissenschaft lebt von Vertrauen. Der Gewinn neuer Erkenntnisse setzt voraus, dass Wissenschaftler*innen sich auf die Vorarbeiten anderer Wissenschaftler*innen verlassen können. Konkret müssen sie davon ausgehen können, dass diese ihre Ergebnisse *lege artis* und unter Einhaltung der Standards guter wissenschaftlicher Praxis (GWP) erzielt haben. 1998 hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) erstmals ein verbindliches Regelwerk zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis – Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“ formuliert. Diese Leitlinien wurden seitdem zweimal überarbeitet und ergänzt (DFG 2013, 2019). Ihre rechtsverbindliche Umsetzung ist für wissenschaftliche Einrichtungen eine Voraussetzung, um Fördergelder von der DFG zu erhalten. Die Einhaltung der Standards der GWP ist sowohl für die Forschungseinrichtungen als auch für alle Wissenschaftler*innen verpflichtend, was auch durch entsprechende Hinweise in den Wissenschaftsgesetzen der Länder unterstrichen wird.³ Der aktuelle Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (DFG 2019) zielt auf die Verankerung einer Kultur wissenschaftlicher Integrität ab und betont die individuelle Verantwortung aller Wissenschaftler*innen für deren Verwirklichung.⁴ Im Sinne eines wissenschaftlichen Berufsethos sind sie gehalten, „die grundlegenden Werte und Normen wissenschaftlichen Arbeitens in ihrem Handeln zu verwirklichen und für sie einzustehen“ (vgl. ebd., Leitlinie 2). Diese Erwartung an die Haltung eines*r jeden Wissenschaftler*in ist indessen nicht die einzige Säule zur Sicherung wissenschaftlicher Integrität. So hat die DFG mit ihren ersten, 1998 veröffentlichten Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis zugleich den Grundstein für ein System der wissenschaftlichen Selbstkontrolle gelegt, das u.a. die Einsetzung von Ombudspersonen als Vertrauenspersonen bei Fragen und Konflikten rund um die GWP sowie bei Verdachtsfällen auf wissenschaftliches Fehlverhalten vorsieht. Es ist davon auszugehen, dass alle Universitäten und Forschungseinrichtungen diese Vorgabe inzwischen umgesetzt haben.⁵ Gleichwohl bestehen bezüglich der konkreten Umsetzung in den einzelnen Institutionen durchaus Unterschiede.

Bedeutung von Ombudspersonen

Ombudspersonen spielen für die Sicherung wissenschaftlicher Integrität eine zentrale Rolle (vgl. Czesnick, im Erscheinen; Hüttemann 2021). Das Angebot, Fragen zu den Standards guter wissenschaftlicher Praxis (GWP) vertraulich und möglichst frühzeitig besprechen zu können, kann im besten Fall

³ Vgl. etwa das Hamburgische Hochschulgesetz, § 3(1); Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg, § 3(5).

⁴ Für eine Übersicht zu den Neuerungen des DFG-Kodex vgl. von Kalm (2021), für eine kritische Kommentierung vgl. Riescher/Haas (2020).

⁵ Diese Vorgabe war bereits Teil der DFG-Denkschrift und gehört dort zu den als besonders verbindlich herausgestellten Empfehlungen Nr. 1 bis 8, d.h. bei Nichteinhaltung droht der Verlust der Berechtigung zur Antragstellung bei der DFG.

bereits die Entstehung von Konflikten – zumindest aber deren Eskalation – verhindern. Kommt es dennoch zu Differenzen, können Ombudspersonen dazu beitragen, die Sachlage zu klären und – unter Bezug auf die Standards der GWP – zwischen den Konfliktparteien vermitteln und sie bei der Erarbeitung einer Lösung unterstützen. Vielfach fällt Ombudspersonen auch die Aufgabe zu, ihnen vorgetragene Verdachtsfälle auf mögliche Anhaltspunkte für ein wissenschaftliches Fehlverhalten zu prüfen und zu entscheiden, ob eine förmliche Untersuchung durch ein von den Ombudspersonen in der Regel getrenntes Gremium (häufig als „Fehlverhaltenskommission“ oder „Untersuchungskommission“ bezeichnet) angezeigt ist. Nicht selten sind Ombudspersonen auch in der Vermittlung der GWP aktiv, indem sie z.B. Kurse für Studierende und Promovierende anbieten. Schließlich können Ombudspersonen durch ihre Mitwirkung an der Ausformulierung und Konkretisierung von Standards der GWP auch normgebend wirken. Aktuell sind z.B. viele Ombudspersonen in die rechtsverbindliche Umsetzung der Vorgaben des neuen DFG-Kodex an ihren Einrichtungen involviert.

Rahmenbedingungen und Herausforderungen für das Ombudsamt

Die Übernahme des Amts der Ombudsperson bringt vielfältige Herausforderungen mit sich. So gilt es zu einen, diese in der Regel ehrenamtlich ausgeübte Aufgabe mit den zahlreichen anderen Verpflichtungen in Forschung und Lehre sowie der akademischen Selbstverwaltung zu vereinbaren. Zum anderen erfordert das Ombudsamt, neben wissenschaftlicher Leitungserfahrung, ein hohes Maß an kommunikativen Kompetenzen. Weitere Grundbedingungen für die Ausübung des Amtes sind Unabhängigkeit und Neutralität. Die Voraussetzungen dafür müssen durch die betreffende Institution geschaffen werden, um den Ombudspersonen eine unvoreingenommene Prüfung und Bewertung von Sachverhalten zu ermöglichen. In der Praxis (z.B. gerade im Rahmen kleinerer Institutionen oder aufgrund vielfältiger wissenschaftlicher Kooperationsbeziehungen) kann dies mitunter jedoch schwierig sein. Ombudspersonen müssen nicht nur darauf gefasst sein, im Konfliktfall an Kolleg*innen mit kritischen Fragen heranzutreten, sondern auch darauf, dass sie in dieser Rolle u.U. auf Widerstände innerhalb der eigenen Einrichtung treffen (vgl. Bramstedt 2020). Zwar werden in den meisten Institutionen etablierte Wissenschaftler*innen auf einer unbefristeten Position für das Ombudsamt ausgewählt, um die nötige Unabhängigkeit sicherzustellen. Der von Ombudspersonen immer wieder zu hörende Satz „Man macht sich damit nicht nur Freunde“ fasst jedoch die damit einhergehenden Herausforderungen pointiert zusammen.

Das Ombudswesen und insbesondere die Rolle der Ombudsperson haben über die Jahre stetig an Bedeutung gewonnen. Das spiegelt sich nicht zuletzt in den Empfehlungen der DFG wider. In den 1998 veröffentlichten Empfehlungen „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (der sog. Denkschrift) wird erstmals die Benennung neutraler und unabhängiger Vertrauenspersonen gefordert. Die Revision der

Denkschrift 2013 geht mit der expliziten Aufforderung an Hochschulen einher, „sich der Ombudsperson verstärkt anzunehmen und diese für den Wissenschaftsbetrieb sowie die Ratsuchenden der eigenen Einrichtung sichtbarer zu machen“ (DFG 2013: 10). Laut Leitlinie 6 des neuen Kodex (DFG 2019) sollen wissenschaftliche Einrichtungen nicht mehr nur „Möglichkeiten der Entlastung“ für Ombudspersonen „erwägen“ (DFG 2013: 19, eigene Hervorhebung), sondern sie sind unmittelbar aufgefordert, „zur Steigerung der Funktionsfähigkeit des Ombudswesens [...] Maßnahmen zur anderweitigen Entlastung der Ombudspersonen [vorzusehen]“ (DFG 2019: 13, eigene Hervorhebung). Der Kodex schreibt zudem fest, dass „Ombudspersonen [...] von den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen die erforderliche inhaltliche Unterstützung und Akzeptanz bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben [erhalten]“ (ebd.).

Ziel des Beitrags

Befördert durch das alle zwei Jahre stattfindende Symposium für Ombudspersonen des *Ombudsman für die Wissenschaft*, aber auch andere Vernetzungsaktivitäten von Ombudspersonen, z.B. im Rahmen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, auf regionaler Ebene (z.B. Netzwerk der Ombudspersonen an Niedersächsischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen) oder auch der Ombudsstellen in Deutschland⁶, hat sich der Austausch unter Ombudspersonen in den letzten Jahren sichtbar intensiviert. Nach wie vor gibt es jedoch kaum empirische Erkenntnisse über die Arbeitsrealität von Ombudspersonen und deren Erfahrungen mit diesem anspruchsvollen Amt. Da der Kodex der DFG die für Ombudspersonen vorzusehende „anderweitige Entlastung“ und „inhaltliche Unterstützung“ nicht näher definiert, erscheint es insbesondere wertvoll, Ansätze zur Umsetzung dieser Vorgaben sowie befördernde bzw. hindernde Umstände für die Arbeit von Ombudspersonen zu identifizieren.

Vor diesem Hintergrund und in Vorbereitung auf einen auf dem Symposium des *Ombudsman für die Wissenschaft* im Februar 2020 ausgerichteten Workshop zum Thema „Einrichtung und Professionalisierung von Ombudsstellen“ haben wir, unterstützt durch die Geschäftsstelle und das Gremium *Ombudsman für die Wissenschaft*, eine explorative Umfrage zu den Rahmenbedingungen der Ombudсарbeit fokussiert auf bestehende Unterstützungs- und Entlastungsangebote für Ombudspersonen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen durchgeführt. Konkret interessierten uns die folgenden vier Fragen:

1. Werden Ombudspersonen aufgrund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit als Ombudsperson anderweitig an ihren Einrichtungen entlastet (z.B. durch eine Reduktion der Lehrverpflichtung)?

⁶ Dabei handelt es sich um einen informellen Zusammenschluss von derzeit acht Universitäten bzw. Universitätsklinika mit eigenen Ombudsstellen (siehe dazu auch S. 21ff. in diesem Beitrag).

2. Welche konkreten Unterstützungsmaßnahmen gibt es für Ombudspersonen (administrativ und personell) an den wissenschaftlichen Einrichtungen bereits?
3. Wie gut ist das Ombudsamt aus Sicht der Ombudspersonen mit anderen Aufgaben in Forschung und Lehre vereinbar?
4. Welche Unterstützungs-/Fortbildungsangebote wünschen sich Ombudspersonen?

Zusätzlich zu den vier Fragen wurde die Möglichkeit zu weiteren Anmerkungen eingeräumt.

Datenerhebung & Auswertung

Diese vier Fragen wurden erstmals im Oktober 2019 und mit zweiwöchigem Abstand im November 2019 per E-Mail an die an Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen tätigen Ombudspersonen versandt.⁷ Dabei wurden diese auf die Freiwilligkeit ihrer Teilnahme, die vertrauliche Behandlung ihrer Angaben sowie deren anonymisierte Auswertung und Veröffentlichung hingewiesen. Die Antworten wurden differenziert nach Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen, jedoch ohne Angaben zur konkreten Institution, in einer Tabelle erfasst und die E-Mails im Anschluss gelöscht.

Insgesamt wurden 648 Ombudspersonen angeschrieben, von denen 186 auf die Umfrage reagierten. Inhaltlich auswertbar waren 163 Antworten (N = 163)⁸, was einer Rücklaufquote von 25 % entspricht.⁹ Mit Blick auf diese moderate Beteiligung ist erstens festzuhalten, dass dies in etwa dem Rücklauf der vom *Ombudsman für die Wissenschaft* 2014 unter Ombudspersonen durchgeführten Befragung entspricht¹⁰, was vermuten lässt, dass sich die Beteiligungsrate allenfalls durch eine erhebliche Intensivierung der Rekrutierungsmaßnahmen steigern ließe.¹¹ Zweitens ist zu berücksichtigen, dass an vielen Einrichtungen mehrere Ombudspersonen tätig sind. Da einige Ombudspersonen in ihrer Antwort explizit erklärten, die Fragen gemeinsam mit ihren Amtskolleg*innen beantwortet zu haben, ist davon

⁷ Eine Liste der zu dem Zeitpunkt tätigen Ombudspersonen mit deren E-Mail-Adressen wurde von der Geschäftsstelle des *Ombudsman für die Wissenschaft* zur Verfügung gestellt.

⁸ Nicht in die Auswertung einbezogen wurden z.B. Antworten von Ombudspersonen, die lediglich darauf hinwiesen, dass sie nicht mehr im Amt sind. Einige Ombudspersonen teilten zudem mit, dass sie sich nicht an der Umfrage beteiligen könnten, da sie mangels Anfragen/Verfahren bzw. einer erst kurzfristig erfolgten Übernahme des Ombudsamts kaum Erfahrung mit dieser Tätigkeit hätten.

⁹ Die Beteiligung der Ombudspersonen an Universitäten lag bei 14 % (n = 91), die der Ombudspersonen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei 11 % (n = 72). Aufgrund der relativ geringen Beteiligungsquote wurde auf eine systematische Auswertung möglicher Unterschiede bezüglich der für die Ombudsarbeit bestehenden Rahmenbedingungen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verzichtet.

¹⁰ Jahresbericht des *Ombudsman für die Wissenschaft* 2014, abrufbar unter: <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/2030/jahresberichte-des-ombudsman/>

¹¹ Der dafür erforderliche Mehraufwand hätte allerdings die für diese explorative Untersuchung vorhandenen Ressourcen überstiegen

auszugehen, dass weitere Ombudspersonen sich bei der Beantwortung untereinander abgestimmt und pro Einrichtung nur eine Antwort gesendet haben.¹²

Die Beantwortung der Fragen erfolgte in Form von Freitextangaben. Auch wenn zusätzliche Angaben (insbesondere, wenn die Frage mit „Nein“ beantwortet wurde) nicht explizit gefordert waren, haben viele der Befragten die Möglichkeit für ergänzende Kommentare und Anmerkungen genutzt. Deren inhaltliche Analyse ist von besonderem Wert, weil sie es jenseits der quantitativen Erfassung von Ja-/Nein-Antworten erlaubt, persönliche Ansichten und Erfahrungen mit der Ombudsarbeit, damit verbundene Schwierigkeiten und Belastungen, aber auch Wünsche und innovative Ansätze mit Blick auf die Rahmenbedingungen, unter denen Ombudspersonen ihr Amt ausüben, zu identifizieren. Die Antworten wurden dazu entlang der vier Hauptfragen erfasst und inhaltsanalytisch nach hervortretenden zentralen Themen und Argumenten ausgewertet. Im Sinne einer explorativen Studie ging es dabei darum, ein möglichst breites Spektrum an Sichtweisen und Erfahrungen zu erfassen.

Ergebnisse

Entlastung: *„Es kostet Freizeit, denn die anderen Aufgaben werden ja nicht weniger“*

88% (n = 144) der an der Umfrage teilnehmenden Ombudspersonen geben an, in keiner Weise entlastet zu werden. Von einigen wird dies mit dem Hinweis kommentiert, dass eine Entlastung auch nicht nötig, etwa weil das mit dem Ombudsamt verbundene Arbeitsaufkommen und somit die Zeitbelastung gering seien (*„bisher ist die Belastung aber auch nicht besonders hoch, da es noch keine Anfragen an uns gab“*). Andere erläutern, keine Lehrverpflichtungen zu haben oder dass Zeitprobleme bei ihnen gar nicht erst aufträten, z.B., weil sie das Amt als Emeritus/Emerita *„gewissermaßen als ‚Hobby‘“* ausüben. Mehrere der befragten Ombudspersonen zeigen sich mit ihrer Situation auch deshalb zufrieden, weil sie sich von der Leitungsebene, jenseits konkreter Entlastungsmaßnahmen, gut unterstützt fühlen, z.B. indem *„von Vorgesetzten auf (ggf. vorrangige) Verpflichtungen aus dem Ombuds-Amt Rücksicht genommen“* oder *„was noch immer nicht selbstverständlich ist – [...] die Arbeit bzw. die verwendete Zeit zustimmend zur Kenntnis genommen [wird].“*

Das Angebot einer Entlastung für Ombudspersonen wird von einigen der Befragten zudem grundsätzlich hinterfragt. So wird etwa der ehrenamtliche Status des Amtes hervorgehoben, das daher *„nicht ‚abgegolten‘ werden sollte“* bzw. das Ombudsamt *„als Teil der akademischen Selbstverwaltung“* interpretiert, zu der man seinen Beitrag zu leisten habe, und die *„auch nur bedingt kompensiert werden*

¹² Wenn mehrere Ombudspersonen erkennbar gemeinsam auf die Fragen geantwortet haben (z.B. durch gemeinsame Unterzeichnung der E-Mail oder cc-Setzen der Ko-Ombudspersonen), wurde dies gleichwohl nur als eine Antwort erfasst.

sollte“. Auch wird das Ombudsamt von einigen Befragten *„als ein[.] besondere[r] Vertrauensbeweis“* seitens der Einrichtungsleitung angesehen und daher gerne, ohne Erwartung einer Gegenleistung, ausgeübt. Vor diesem Hintergrund thematisiert eine Ombudsperson das Angebot einer Entlastung als fragwürdigen Anreiz und begründet diese Einschätzung mit dem Hinweis, dass eine Person, die nur deshalb das Ombudsamt übernehme, weil sie dann weniger Lehr- oder Gremienaufgaben übernehmen müsse, wenig vertrauenswürdig erscheine.

Deutlich wird jedoch auch, dass etliche Ombudspersonen (n = 17) eine Entlastung durchaus begrüßen würden und auf entsprechende Impulse im Zuge der Umsetzung des DFG-Kodex an ihren Einrichtungen hoffen. Weitere Ombudspersonen weisen zumindest implizit auf einen Bedarf zur Entlastung hin, indem sie z.B. ihre zahlreichen Aufgaben in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung aufzählen und damit deutlich machen, wie wenig Zeit ihnen für die Ombudstätigkeit faktisch bleibt.

In diesem Zusammenhang werden wiederholt auch mögliche Hindernisse thematisiert, die einer Entlastung entgegenstehen können. So merkt eine Ombudsperson an, dass eine Entlastung an ihrer Einrichtung *„noch nicht mal diskutiert“* wird. Auch wird mehrfach auf die Schwierigkeit hingewiesen, gegenüber der Leitung eine Entlastung geltend zu machen, ohne Nachfragen zu vertraulichen Fällen/Verfahren zu provozieren: *„Da Ombudsfälle ja vertraulich behandelt werden gibt es keine Möglichkeit, einen Arbeitsaufwand der Institutsleitung gegenüber zu kommunizieren.“* Zudem schwankt die Arbeitsbelastung von Ombudspersonen stark, was den Zeitaufwand kaum kalkulierbar mache. Dies wäre jedoch die Voraussetzung, um gegenüber der Leitungsebene überzeugend für eine Entlastung argumentieren zu können. Nicht zuletzt sind Anträge auf Entlastung nicht unbedingt erfolgreich. So berichtet eine Ombudsperson, auf ihren bei der Leitung gestellt Antrag auf Entlastung nie eine Antwort erhalten zu haben.

Nur 11 % (n = 19) der Ombudspersonen geben an, dass sie im Rahmen der Übernahme des Ombudsamts entlastet werden. Dabei bestehen sehr unterschiedliche Vorstellungen darüber, was eine Entlastung ausmacht. Während einige bereits die Tatsache, dass sie das Ombudsamt während der Dienstzeit ausüben können oder, dass ihre für die Ombudsarbeit aufgewendete Zeit bzw. ihr Engagement als Ombudsperson insgesamt von der Einrichtungsleitung zustimmend zur Kenntnis genommen werden, als Entlastung wahrnehmen, verbinden andere damit konkrete zeit- und arbeitsreduzierende Maßnahmen. Dazu gehört z.B. die Möglichkeit, das eigene Lehrdeputat reduzieren zu können. Nach Auskunft derjenigen Ombudspersonen, die davon bereits Gebrauch machen, bewegt sich die Reduktion in einem Umfang von zwei Semesterwochenstunden. Jedoch sind auch Abstufungen des Entlastungsumfangs möglich. So berichtet eine Ombudsperson z.B., dass sich die *„Lehrverpflichtung um 1 SWS für [ein] normales Mitglied und 2 SWS für Vorsitzende des Ombudsgremiums“* reduziert. Neben der Option, das Lehrdeputat zu reduzieren, wird ferner die Möglichkeit, die Mitgliedschaft in weiteren

Gremien einschränken bzw. weitere Mitgliedschaftsanfragen ablehnen zu können, angeführt. Auch geben einige an, durch eine Geschäftsstelle/Ombudsstelle entlastet zu werden (siehe dazu den folgenden Abschnitt).

Unterstützung: „Eine institutionalisierte personelle oder administrative Unterstützung gibt es nicht“

Personelle Unterstützung

Zwischen den Maßnahmen einer generellen Entlastung und personellen Unterstützung wurde bei der Beantwortung der Fragen nicht immer eindeutig differenziert, möglicherweise, da beide Begriffe offen für unterschiedliche Interpretationen sind. Für die Auswertung der Frage nach vorhandener personeller Unterstützung wurden im Folgenden nur solche Angaben berücksichtigt, die auf die Existenz von zusätzlichem, die Ombudsarbeit unterstützenden Personal schließen lassen.

80% (n = 130) der Ombudspersonen geben an, keine personelle Unterstützung zu haben. Dabei stellen einige die Notwendigkeit personeller Unterstützung per se in Frage und führen dafür im Wesentlichen zwei Argumente an: Zum einen wird argumentiert, dass die Ombudsperson(en) im Rahmen ihrer Einrichtung gut allein zurechtkäme(n), z.B., weil die Einrichtung klein und das Fallaufkommen niedrig sei. Eine gewisse Relativierung dieser Einschätzung besteht insofern, als etliche der Befragten dabei einräumen, dass der Bedarf für personelle Unterstützung *„natürlich von der Anzahl der Fälle abhängig [ist]“*. Zum anderen wird auf die grundsätzliche Vertraulichkeit des Ombudsamts hingewiesen, die mit einer Delegation von Aufgaben an weitere Personen nicht vereinbar sei: *„Irgendwelche Mitarbeit anderer Stellen oder Personen, die mich entlasten könnten, halte ich kaum für denkbar. Dazu sind die Angelegenheiten zu heikel.“*

Das Fehlen einer Entlastung durch die Mitwirkung anderer Personen wird auf der anderen Seite aber auch kritisch kommentiert. So notiert eine Ombudsperson lapidar *„Fehlanzeige“*; eine andere beklagt, dass es keine Stellvertretung für die Ombudsperson gibt, obgleich eine solche von der Satzung eigentlich vorgesehen sei. Zugleich zeigen sich manche Ombudspersonen jedoch optimistisch, dass sich im Zuge der Umsetzung des Kodex Möglichkeiten zu ihrer Unterstützung ergeben werden bzw. kündigen an, einen entsprechenden Vorschlag bei der Einrichtungsleitung einbringen zu wollen.

Auch die Vorstellungen darüber, was genau eine personelle Unterstützung im Kontext der Ombudsarbeit ausmacht, divergieren unter den Befragten. So denken mehrere Ombudspersonen in diesem Zusammenhang an erster Stelle an die Verfügbarkeit von Ko-Ombudspersonen bzw. Stellvertretungen: *„Mehrere Ombudspersonen pro Einrichtung sind für Austausch und Reflexion unbedingt notwendig.“*

Über eine Unterstützung durch zusätzliches, über die Ombudspersonen hinausgehendes Personal verfügen lediglich 20 % (n = 33) der Befragten. Dabei ist zwischen dauerhafter und fallbezogener personeller Unterstützung zu unterscheiden. 12 % (n = 20) der Ombudspersonen geben an, dauerhaft personell unterstützt zu werden. Dabei handelt es sich z.B. um hauptamtliche Geschäftsstellenmitarbeiter*innen in sog. Ombudsstellen, Referent*innen oder Volljurist*innen als ständige Beraterinnen und administrative Betreuer*innen oder auch (anteilige) Sekretariatsmitarbeiter*innen. Die Ombudspersonen, die durch eine Ombudsstelle unterstützt werden, betonen ausdrücklich deren Wert für ihre Arbeit: *„Die Einrichtung dieser Stelle war und ist unbedingt notwendig und wichtig für die Entlastung der Ombudsleute und die Unterstützung ihrer Arbeit.“* Eine Ombudsperson gibt an, dass sie das Amt überhaupt nur deshalb übernommen habe: *„Ohne diese so gut besetzte Geschäftsstelle hätte ich die Ombudsarbeit ablehnen müssen.“* Personelle Unterstützung für die Ombudsarbeit findet jedoch auch auf indirektem Wege statt. So erhält eine Ombudsperson als Kompensation für den Zeitaufwand durch das Ombudsamt z.B. zusätzliches Personal (bzw. Personalmittel) zur Unterstützung ihrer Arbeit in Forschung und Lehre.

8 % (n = 13) der befragten Ombudspersonen können fallbezogen auf personelle Unterstützung, z.B. durch Mitarbeitende aus der universitären Zentralverwaltung, dem Justitiariat, dem Rektorat bzw. Präsidium, der Forschungsabteilung oder auch dem Promotionsbüro zurückgreifen. Die Unterstützung wird in der Regel auf konkrete Anfrage der Ombudspersonen zur Verfügung gestellt. Allerdings berichtet zumindest eine Ombudsperson, dass diese Unterstützung nicht durch die Leitung der Einrichtung, sondern aus Geldern ihrer eigenen Forschungs-AG finanziert werde. Die Mitarbeitenden der genannten Stellen unterstützen die Ombudspersonen indem sie z.B. die Website pflegen, welche die Ombudspersonen in der Einrichtung sichtbar macht, sowie Workshops/Schulungen zur GWP anbieten bzw. diese zumindest organisatorisch betreuen. Sich fallbezogen unkompliziert Rat holen zu können, wird von den Befragten explizit geschätzt. So berichtet eine Ombudsperson *„[...] in einer kleinen Universität sind die Wege kurz. Ich konnte mich [...] z.B. direkt mit dem Justitiar beraten. Hier ist die Unterstützung auf der persönlichen Ebene schnell und gut.“* Neben der Möglichkeit zur juristischen Beratung wird auch die fallbezogene Unterstützung seitens der Leitungsebene positiv hervorgehoben: *„[Ich] kann jederzeit auf die rückhaltlose und zeitnahe Unterstützung des zuständigen Prorektorats und der Dekaninnen und Dekane zählen.“*

Administrative Unterstützung

Da auch die Frage, was als administrative Unterstützung zählt, für verschiedene Interpretationen offen ist und es im Rahmen dieser explorativen Untersuchung darum geht, ein breites Spektrum an Unterstützungsformen zu erfassen, wurden zu diesem Aspekt ausschließlich jene Antworten ausgewertet, die die Befragten selbst als administrativ-organisatorische Unterstützung eingeordnet haben. Die

Mehrheit der Ombudspersonen (68%; n = 112) gibt an, aktuell keine administrative Unterstützung zu erhalten. Auch dieser Umstand wird in den ergänzenden Freitextantworten unterschiedlich kommentiert. So erklären einige Ombudspersonen, dass ihnen gar nicht bekannt sei, ob z.B. ihre Reisekosten für den Besuch von Weiterbildungs- oder Netzwerkveranstaltungen übernommen werden könnten oder eine anderweitige Unterstützung an ihren Einrichtungen möglich sei. Auf der anderen Seite wird darauf verwiesen, dass aktuell zwar keine administrative Unterstützung vorhanden, diese auf Anfrage aber verfügbar sei: *„Im Bedarfsfall könnte ich aber auf die administrativen Strukturen der Hochschulleitung zurückgreifen.“*

Wie bei den Fragen der Entlastung und personellen Unterstützung gibt es Ombudspersonen, die die Notwendigkeit einer administrativen Unterstützung verneinen. Zur Begründung verweisen sie u.a. darauf, dass sie selbst in der Lage seien, sich zu informieren oder diskrete Besprechungsräume zu organisieren, aber auch, dass sie Stellungnahmen ohne Hilfe verfassen könnten und eine Unterstützung bei der Korrespondenz aufgrund der Vertraulichkeit des Gegenstands nicht wünschenswert sei. Dem stehen Kommentare von Ombudspersonen gegenüber, die sich gerade für die häufig recht umfangreiche Korrespondenz eine Unterstützung wünschen.

Während lediglich ein Fünftel der befragten Ombudspersonen personell unterstützt wird, liegt der Anteil der Befragten, die angeben, administrativ in ihrem Amt unterstützt zu werden, mit 33 % (n = 51) bei knapp einem Drittel. Dabei zeigt sich eine große Bandbreite an administrativen Unterstützungsformen. Besonders häufig wird die Befürwortung der Teilnahme an Tagungen/Fortbildungen sowie die unkomplizierte Übernahme von Reisekosten zu diesen Veranstaltungen genannt.¹³ Als administrative Unterstützung werden ferner die Bereitstellung einer entsprechenden IT-Ausstattung, IT-Support (z.B. bei der Implementierung eines Online-Tools zur Vermittlung von GWP) sowie die Kostenübernahme für die Anschaffung einschlägiger Literatur angeführt. Ombudspersonen, die das Amt als Emeritus bzw. Emerita ausüben, sehen in dem Umstand, nach wie vor ein Dienstzimmer zur Verfügung zu haben, ein *„nicht zu unterschätzendes Benefit“*. Als administrative Unterstützung der Ombudstätigkeit werden ferner Maßnahmen angeführt, die zur Sichtbarkeit und Bekanntheit der Ombudspersonen in der jeweiligen Institution beitragen, z.B. durch Listung im Intranet/Homepage, Erwähnung in Doktorandenvereinbarungen und anderen einrichtungsinternen Dokumenten sowie die Gelegenheit zur einrichtungsinternen Berichterstattung und Vorträgen. Dabei schätzen es Ombudspersonen auch, wenn ihnen innerhalb ihrer Institution relevante Informationen zu GWP-Themen bzw. zur Ombudsarbeit weitergeleitet werden. Diejenigen Ombudspersonen, die auf die Unterstützung von Sekretariaten oder eigens für die Ombudsarbeit eingerichteten Geschäftsstellen zurückgreifen können, berichten zudem,

¹³ In einem Fall wurde einer Ombudsperson sogar eine Mediationsausbildung ermöglicht. Dies ist insofern bemerkenswert als es sich dabei um eine zeit- und kostenintensive Fortbildung handelt.

dass diese ihnen bei der Terminorganisation, Korrespondenz, Protokollerstellung sowie der Dokumentation und Archivierung von Unterlagen behilflich seien. Ähnlich wie bei der Frage nach entlastenden Maßnahmen betonen mehrere Ombudspersonen auch in diesem Zusammenhang den Wert einer nicht-formalisierten, ideellen Unterstützung seitens der Einrichtungsleitung: *„Wir bekommen durchaus Unterstützung im Sinne von Wertschätzung (seitens des Rektorats oder des Dekanats), aber keine konkrete personelle oder formale administrative Unterstützung.“*

Vereinbarkeit von Ombudsamt mit Forschungs- und Lehrtätigkeit: *„Solange nichts anfällt, gut – gäbe es Vorfälle oder möchte man proaktiver Vorgehen, schlecht“*

Die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Ombudsamt und anderen akademischen Aufgaben lassen sich drei Kategorien zuordnen: A) problemlos bis gut vereinbar; B) mäßig bis eingeschränkt vereinbar; C) schlecht bis unvereinbar.

A) *„Ist vereinbar, da nicht wirklich viel Fälle anfallen“*

57 % (n = 93) und damit die Mehrheit der Ombudspersonen sieht die Ombudsarbeit als *problemlos bis gut vereinbar* mit den weiteren Tätigkeiten in Forschung und Lehre an. Zur Begründung wird häufig auf die überschaubare Größe der Einrichtung oder auch die relativ geringe Zahl der zu bearbeitenden Fälle verwiesen, was sich in der Angabe *„Gut, solange keine Anfragen kommen“* exemplarisch widerspiegelt. Mehrere Ombudspersonen sprechen explizit den geringen Zeitumfang an, den sie für das Ombudsamt aufwenden müssen. So berichtet eine Ombudsperson, in zehn Amtsjahren mit nur zwei Fällen befasst worden zu sein; eine andere Ombudsperson gibt an, pro Jahr auf *„maximal zwei Stunden Beratungstätigkeit, und vielleicht zwei Stunden Verwaltung“* zu kommen. Weitere Ombudspersonen erklären die geringe Arbeitsbelastung damit, dass sie nur stellvertretende Ombudsperson seien bzw. sich die Arbeitsbelastung auf den Schultern mehrerer Ombudspersonen verteile. Das Gefühl, das Ombudsamt gut mit anderen akademischen Aufgaben in Einklang bringen zu können, haben ferner diejenigen Ombudspersonen, die erst seit Kurzem im Amt sind und noch keine bzw. wenig Erfahrung mit der Bearbeitung von Fällen sammeln konnten. Neben der Erfahrung im Amt spielt jedoch auch die individuelle Herangehensweise und Motivation für die Bewertung der Vereinbarkeit eine Rolle. So merkt eine Ombudsperson an: *„Für wichtige Dinge findet sich immer Zeit“*. Andere machen deutlich, dass sie der Ombudsarbeit ebenso diszipliniert nachgehen wie ihrer übrigen akademischen Tätigkeit, wobei der eigenen Arbeitsorganisation eine hohe Bedeutung zukommt: *„Es gehört zu meinem Selbstverständnis als Hochschullehrer, sämtliche zusätzlich zu den regulären Aufgaben in Forschung und Lehre übernommenen Aufgaben zeitlich so zu koordinieren, dass sie fristgerecht, zeitnah und in hoher Qualität erledigt werden.“* Andere betonen die Relevanz der Ombudsarbeit als eine *„interessante und befriedigende*

Tätigkeit“ und zeigen sich bereit, dafür auch extra Zeit aufzuwenden: „Mit mehr Arbeit geht alles.“ Eingeräumt wird allerdings auch, dass das Amt „eine – unerwartet hohe – zeitliche Zusatzbelastung“ darstellt bzw. „weit über [...] normale[.] Arbeitszeiten“ hinausgeht und „man die Sitzungen am Abend macht“.

B) „wenn ein Fall zu bearbeiten ist, dann ist das eigentlich nicht gut mit anderen Aufgaben zu vereinbaren“

Gut ein Drittel der Befragten (35 %, n = 57) sieht die Ombudstätigkeit indessen nur als *mäßig bis eingeschränkt vereinbar* mit anderen Aufgaben in Forschung und Lehre an. Ein zentraler Begründungskomplex hebt dabei auf den Zeitaufwand für das Ombudsamt ab. So wird u.a. die „*unerwartet hohe zeitliche Belastung*“ durch die Bearbeitung von Fällen hervorgehoben. „*Bei Anfragen und vor allem bei Konflikten entsteht eine hohe Arbeitsbelastung*“. Diese stellt aus Sicht mehrerer Ombudspersonen eine „*echte Mehrbelastung*“ dar, die zudem zeitlich schwer kalkulierbar sei: „*Variiert sehr stark. Es gibt Wochen mit 3-4 h Ombudstätigkeit aber auch welche mit 8-10 h.*“ Dies könne dazu führen, dass das Ombudsamt „*on top auf ein Arbeitsvolumen von ca. 120 %*“ käme. Eine andere Ombudsperson veranschlagt den zeitlichen Mehraufwand durch das Ombudsamt mit 20 h pro Monat, wobei sie von einem noch höheren Wert ausgeht, wenn sie nicht durch eine Ombudsstelle unterstützt würde. In diesem Zusammenhang reflektieren mehrere Ombudspersonen die Arbeitsbelastung durch akute Konfliktefälle: „*Bei akuten Problemlagen sind Lehre und Forschung nur unter extremem persönlichen Aufwand ohne größere Einschränkungen aufrecht zu erhalten. Das Verhältnis von Standardmodus und akute Problemlagen ist nach den Erfahrungen der letzten Jahre ca. 80:20.*“ Der Zeitaufwand für die Fallarbeit entsteht dabei vor allem durch die dafür notwendige Kommunikation. Stellvertretend für andere Äußerungen merkt eine Ombudsperson an, „*dass das größte Problem die hohe Kommunikationsintensität*“ sei.

Ferner wird von einigen Ombudspersonen auf ihre ebenfalls zeitaufwendige Mitwirkung in weiteren Gremien hingewiesen. Dementsprechend berichten mehrere der Befragten auch von negativen Konsequenzen, die diese Mehrbelastung für sie habe. Wenn Fälle auftreten (erst recht, wenn es mehrere parallel sind), komme es zu Terminkollisionen; auch gerieten sie mit anderen Aufgaben ins Hintertreffen: „*[W]enn ein Fall zu bearbeiten ist, dann ist das eigentlich nicht gut mit anderen Aufgaben zu vereinbaren. Dann ist eigentlich nur eins möglich, sich um den Fall kümmern und die Forschungsaufgaben liegen zu lassen.*“ Im schlimmsten Fall bedeutet dies auch, Abstriche in der Sorgfalt hinnehmen zu müssen. Diese Gefahr besteht aus Sicht einer Ombudsperson insbesondere für Wissenschaftler*innen, die sich noch in der Qualifizierungsphase befinden: „*Wenn ein wirklich aufwändiger Fall vorliegt [...] dann ist das für eine sich noch zu qualifizierende Person nicht machbar ohne Sorgfaltsverlust.*“ Des Weiteren wird von einigen beklagt, dass es (zu) viele Fälle seien und besonders aufwendige Verfahren nicht nur die eigene Forschungsarbeit leiden ließen, sondern auch zulasten der Freizeit gingen. So merkt eine

Ombudsperson an, dass es zwangsläufig Zeit koste, „wenn man den Job ordentlich macht“. Dabei wird in mehreren Kommentaren deutlich, dass Ombudspersonen sich diese Zeit, trotz der bestehenden Vereinbarkeitsprobleme nehmen: „Schwierig, aber ich nehme mir natürlich die Zeit, wenn ich konsultiert werde.“ Eine andere Ombudsperson problematisiert in diesem Zusammenhang ein Ungleichgewicht, das sie bei der Auswahl von Ombudspersonen beobachtet. So würden für dieses Amt bevorzugt Personen ausgewählt, die ohnehin schon sehr aktiv seien: „[B]ei der Wahl von geeigneten Ombudspersonen trifft es meist engagierte und leistungsbereite Wissenschaftler(innen). Da die wissenschaftliche Tätigkeit im Umfang nur ungern reduziert wird, ergibt sich daraus automatisch ein Konflikt bzw. eine Mehrbelastung.“

C) „Schlecht bis unvereinbar. Da Zeit ein exklusives Gut ist, geht die zeitliche Beanspruchung durch die Tätigkeit als Ombudsperson zu Lasten der eigenen Forschung.“

Lediglich eine Minderheit von 8 % (n = 13) sieht das Amt als *schlecht bis unvereinbar* mit anderen Aufgaben in Forschung und Lehre an. Dabei wird das Ombudsamt als eine „echte Zusatzaufgabe“ charakterisiert, die mit anderen Aufgaben grundsätzlich kollidiere. Auch wird mehrfach darauf verwiesen, dass das Ombudsamt „regelmäßig nur durch zusätzlichen Freizeitverzicht“ zu bewältigen sei und „alles in Urlaub und Freizeit geleistet werden muss“ bzw. an Ombudspersonen herangetragene Fälle Spät- und Nachtschichten bedeuten würden, was sich nicht nur nachteilig auf die eigene Forschung und sonstige Arbeit auswirke, sondern auch das Privatleben und die eigene Gesundheit beeinträchtige: „Doch leider bedeutet das, dass an diesen Tagen [mit Konfliktfällen] Spät- und Nachtschichten für mich anfallen, um die verwendete Zeit zu kompensieren. Neben der persönlichen Gesundheit sind Familie/Kinder die Leidtragenden.“ Die schlechte Vereinbarkeit und sich daraus ergebende Nachteile für die eigene Forschung werden aber auch auf die fehlende Entlastung und Unterstützung von Ombudspersonen zurückgeführt. Exemplarisch dafür ist der Hinweis einer Ombudsperson, die anmerkt, dass „wir nicht freigestellt sind und zudem keine ‚personelle Redundanz‘ [...] in unserem Forschungsbereich vorhanden ist.“

Systemische Mängel, die das Ombudsamt zu einer den eigenen Stress grundsätzlich erhöhenden Tätigkeit machen, werden sowohl von Ombudspersonen, die die Ombudsarbeit als mäßig bis eingeschränkt vereinbar ansehen, als auch denjenigen, die das Ombudsamt mit weiteren Aufgaben in Forschung und Lehren als schlecht bis unvereinbar einstufen, angesprochen. Dabei thematisieren mehrere Ombudspersonen insbesondere auch den mit dieser Aufgabe für sie verbundenen (mental)en Stress: „[Das Ombudsamt] erhöht meinen eigenen Stress und meine eigene Belastung, insbesondere angesichts des bemerkenswerten Mangels an verfügbarer Unterstützung.“ Eine andere Ombudsperson kommentiert die „z.T. relativ hohe psychische Belastung“ durch das Amt mit dem Hinweis „und ich bin nicht wirklich zimperlich.“ Auch fühlen sich Ombudspersonen innerhalb ihrer Einrichtung nicht immer

ausreichend geschützt: „Im Gegensatz zu anderen Gremien (Personalrat, Senat [...]) fühle ich, dass unsere Arbeit noch schlechter geschützt wird.“ In einzelnen Fällen wirkt sich das unmittelbar auf die persönliche Situation von Ombudspersonen aus. So berichtet eine Ombudsperson: „diese Position hat meinem physischen und psychischen Wohlbefinden geschadet.“ Eine Belastung kann sich für Ombudspersonen auch daraus ergeben, dass sie als Wissenschaftler*in und Kolleg*in zwangsläufig in einer Doppelrolle sind. So reflektiert eine Ombudsperson, dass es gerade im Rahmen kleinerer Einrichtungen „vorkommen [kann], dass man mit den betroffenen Personen später wieder in gemeinsamen Projekten zusammenarbeitet. Je nach Ausgang des Falles kann dies u.U. die spätere Zusammenarbeit belasten.“

Neben der fehlenden oder unzureichenden Anerkennung und Unterstützung der Ombudsperson(en) innerhalb ihrer jeweiligen Einrichtung, wird ferner auf die „mangelnde Professionalisierung“ des Ombudwesens, eine fehlende Aufteilung der Arbeit auf mehrere Ombudspersonen sowie eine „unterentwickelte Konfliktbearbeitungskultur“ in der eigenen Institution hingewiesen. Aber auch die vielfältigen, mit dem Ombudsamt einhergehenden Anforderungen, gerade auch, wenn es um präventives Engagement geht, werden als Ursache für Vereinbarkeitsprobleme angeführt: „Je mehr präventive Aufgaben (Schulungen, Vorträge, ...) wahrgenommen werden umso weniger ist dies mit den anderen Aufgaben vereinbar. Hier ist Entlastung dringend geboten.“

Fortbildung & Vernetzung: „weil dieses Amt doch sowohl quantitativ, als auch qualitativ anspruchsvoller ist, als ich gedacht hätte“

Insgesamt haben 77 % (n = 125) der an der Umfrage teilnehmenden Ombudspersonen Wünsche mit Blick auf Fortbildung und Vernetzung bzw. weitere Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ombudsarbeit geäußert. Derartige Wünsche und Vorschläge werden dabei vermehrt von denjenigen Ombudspersonen formuliert, die das Fehlen entlastender oder unterstützender Maßnahmen bzw. die Vereinbarkeit von Ombudsamt mit weiteren Verpflichtungen im akademischen Bereich kritisch kommentieren. Auf der anderen Seite zeigt sich ein knappes Viertel der Ombudspersonen (23 %; n = 38) mit den bestehenden Angeboten zur Fortbildung und Vernetzung zufrieden („Ich fühle mich mit den bisherigen Angeboten gut versorgt.“) oder gibt an, keinen (weiteren) Bedarf zu haben.¹⁴ Zur Begründung wird u.a. auf die eigene Erfahrung verwiesen: „Bei 'Neulingen' mag es an dieser Stelle Fortbildungsbedarf geben“ oder es wird die Schulung durch die eigene Praxis als wichtigster Weg zum Kompetenzerwerb für das Ombudsamt herausgestellt: „[I]m Übrigen ist nichts so wichtig wie die Erfahrung mit der Aufgabe. Und die muss im Laufe der Zeit selbst erworben werden.“

¹⁴ Zu dieser Gruppe wurden auch Antworten gezählt, die keine Angaben zu Fortbildungs- oder Vernetzungswünschen enthielten.

Fortbildung

Diejenigen, die ein Interesse an (mehr) Fortbildung bekunden, äußern besonders häufig den Wunsch nach Angeboten zu Mediation, Konfliktgesprächsführung/Konfliktmanagement und/oder Coaching (n = 25). Zur Begründung wird etwa auf die „Besonderheiten von Beratung im Ombudsamt“ hingewiesen bzw. die besondere Herausforderung für die Gesprächsführung in Konfliktsituationen hervorgehoben. Ferner wird das Angebot von themen- bzw. auch disziplinspezifischen Fortbildungen, z.B. zu rechtlichen Fragen, Plagiatserkennung, Autorschafts- und Befangenheitsregeln, Umgang mit Forschungsdaten oder auch Zuständigkeiten/Zuständigkeitsgrenzen etc. als wünschenswert erachtet (n = 28).

Mehrere der Befragten haben die Frage zudem genutzt, um Feedback zu bereits bestehenden Fortbildungsmaßnahmen zu geben. So wird etwa der vom Zentrum für Wissenschaftsmanagement in Kooperation mit der DFG angebotene Workshop „Mediation und Konfliktmanagement für Ombudspersonen“ positiv erwähnt, jedoch in diesem Zusammenhang mehrfach angemerkt, dass dieser allein nicht ausreichend sei: *„Die Fortbildungsangebote sind derzeit sehr überschaubar [...]. Wir würden uns ein breiteres Angebot solcher Fortbildungen insbesondere im Bereich Mediation wünschen.“* Zusätzlich gewünscht werden daher z.B. kürzere Schulungen in alternativen Formaten (dezentral/regional, Online-Trainings, Gastvorträge). Auf der anderen Seite stellen einige Ombudspersonen zwar den grundsätzlichen Gewinn, den Fortbildungen für ihre Tätigkeit haben bzw. haben könnten, heraus, merken zugleich jedoch an, dass ihnen die Zeit zur Teilnahme fehle oder aber, dass wenn sie teilnehmen, sich dies negativ auf ihre weitere Arbeit auswirke: *„Meine eigentliche Arbeit bleibt dann liegen und wartet auf mich.“* Eine Entlastung in anderen Bereichen könnte daher die Teilnahme an Trainings erleichtern: *„Schön wäre eine Entlastung von anderen administrativen Aufgaben, die eine persönliche Weiterbildung erlaubt.“*

Vernetzung

Den Wunsch nach mehr Austausch und Vernetzung mit anderen Ombudspersonen wird ebenfalls von mehreren Teilnehmenden geäußert (n = 19). Dabei werden zum Teil auch Anregungen gegeben, wie sich dies konkret umsetzen ließe. Vorgeschlagen werden u.a. die Einrichtung einer (DFG)-Plattform zwecks eines themen- und/oder fallbezogenen Austauschs der Ombudspersonen untereinander, die Etablierung eines „Alumni“-Netzwerks ehemaliger Ombudspersonen, mit denen sich die amtierenden Ombudspersonen vertraulich austauschen können, sowie eine regional fokussierte Vernetzung. Dabei wird deutlich, dass die Vernetzung von Ombudspersonen bereits auf der Ebene der eigenen Einrichtung beginnt. So problematisieren mehrere Ombudspersonen, dass es bei ihnen keinen Stellvertretungen gibt bzw. wünschen sich eine *„[r]egelmäßige Einsetzung von Stellvertretungen: Eine zweite Ombudsperson am Institut oder Nachbarinstitut wäre sehr hilfreich, um Fälle vertraulich zu besprechen.“*

Einige Ombudspersonen nehmen in diesem Zusammenhang auch eine Bewertung bereits bestehender Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten vor. Positiv hervorgehoben werden insbesondere die regelmäßig stattfindenden Symposien des *Ombudsman für die Wissenschaft*, jedoch wird mehrfach der Wunsch geäußert, sich auch darüber hinaus mit anderen Ombudspersonen austauschen zu können. Als hilfreich wird zudem der Kontakt mit der Geschäftsstelle des *Ombudsman für die Wissenschaft* wahrgenommen. Diese steht nicht nur Wissenschaftler*innen zu Fragen rund um die GWP zur Verfügung, sondern auch den Ombudspersonen, um deren Tätigkeit bei Bedarf beratend zu unterstützen.

Weitere Wünsche

Etliche Ombudspersonen haben die Umfrage dazu genutzt, weitergehende Vorschläge zur Professionalisierung der Ombudstätigkeit zu unterbreiten. Diese lassen sich grob in drei Kategorien unterteilen: A) Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen für das Ombudsamt; B) Verbesserung der Informations- und Entscheidungsgrundlage für die Ombudsarbeit; C) Verbesserung der Sichtbarkeit und Akzeptanz der Ombudstätigkeit.

A) Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen: „Eine Entlastung (z.B. Reduktion der Lehrverpflichtung) wäre hilfreich“

Der Großteil der diesem Themenkomplex zuzuordnenden Wünsche bezieht sich auf Maßnahmen, die es Ombudspersonen erlauben würden, dem Ombudsamt mehr Zeit zu widmen und sich vertieft mit Themen der GWP auseinandersetzen zu können, z.B. durch eine Reduktion des Lehrdeputats¹⁵ oder eine Freistellung von anderen Aufgaben (n = 17): *„Hilfreich wäre sicherlich eine Reduktion meines Lehrdeputats. In diesem Falle ginge die zeitliche Inanspruchnahme durch das Amt des Ombudsmans nicht einseitig auf Kosten der Forschung.“* Mehrere Ombudspersonen machen dabei deutlich, dass es ihnen lediglich um eine überschaubare Lehrdeputatsreduktion, z.B. in Form von zwei Semesterwochenstunden, geht. Aus Sicht einer Ombudsperson wären in diesem Zusammenhang allerdings *„klare Leitlinien für [eine] Entlastung (Deputat) und administrative Mindestunterstützung der Ombudspersonen“* sinnvoll. Ferner finden sich Wünsche nach einer konkreten personellen bzw. administrativen Unterstützung, z.B. durch Sekretariate oder Geschäftsstellen (n = 11), die materiell und personell ausreichend ausgestattet sein sollten, z.B. mit wissenschaftlichen Referent*innen und einem festen Etat für Literatur und Reisekosten. In geringer Zahl (n = 2) finden sich schließlich auch Vorschläge, die die grundsätzliche Organisation des Ombudswesens betreffen. Diese beziehen sich z.B. auf die Einsetzung eines Om-

¹⁵ Dieser Wunsch wurde nahezu ausschließlich von Ombudspersonen an Universitäten geäußert, da die an außeruniversitären Forschungseinrichtungen eingesetzten Ombudspersonen häufig keine bzw. eine deutlich geringere Lehrverpflichtung haben.

budsgremiums (statt nur einer Ombudsperson) oder die regelhafte Vorschaltung des Gremiums *Ombudsman für die Wissenschaft* in Konfliktfällen, so dass die Zuständigkeit der lokalen Ombudspersonen auf „regionale Klärungserfordernisse“ beschränkt bliebe.

B) Verbesserung der Informationsbasis & Entscheidungsgrundlagen: „Im Augenblick wäre ich mit einer ‚echten‘ Aufgabe sofort inhaltlich überfordert“

Dass Ombudspersonen z.T. nur unzureichend auf die Übernahme ihres Amtes vorbereitet sind wird von mehreren Befragten kritisch kommentiert. Exemplarisch dafür ist der Kommentar einer Ombudsperson, die die an sie gerichtete Anfrage wie folgt beschreibt: *„wir brauchen eine Ombudsperson, mach Du mal, da ist eh nicht viel zu tun.“* Unsicherheiten bestehen insbesondere mit Blick auf die Kompetenzen und Rechte des Ombudsamts, die Auslegung einschlägiger Regelwerke sowie den konkreten Umgang mit Fällen. Dies spiegelt sich auch in den Wünschen wider. Mehrere Ombudspersonen hätten z.B. gerne eine Art Manual oder Leitfaden mit typischen Anfragen und Fällen (FAQ) sowie Best-Practice-Beispielen zur Hand (n = 13) bzw. wünschen sich *„ein elektronisches ‚Paket‘ mit Informationsmaterial zu erhalten, in dem die wichtigsten Dokumente, Richtlinien, Gesetze, Ratschläge und praktische Tipps bereits zusammengestellt sind. [...] Im Augenblick wäre ich mit einer ‚echten‘ Aufgabe sofort inhaltlich überfordert.“* Auch für die Dokumentation von Fällen werden Handreichungen als sinnvoll erachtet: *„wünschenswert, wenn es einen Leitfaden zur ‚Fall‘-Dokumentation geben würde – nicht zuletzt, damit sich Ombudspersonen auch selbst schützen können.“* Damit verbinden sich zugleich Wünsche nach einer Standardisierung typischer Fälle, die zu mehr Effizienz der Ombudsarbeit führen könnte: *„mehr Hinweise, wie die Tätigkeit möglichst standardisiert werden kann.“* Zur Verbesserung der Informations- und Entscheidungsbasis würde es aus Sicht einiger Ombudspersonen auch beitragen, wenn eine Software zur Unterstützung von Plagiatsprüfungen zur Verfügung stünde (n = 3).

Ferner wünschen sich Ombudspersonen, über ihre Aufgaben und Zuständigkeiten innerhalb der Institution rechtzeitig informiert und in das Amt auch inhaltlich eingeführt zu werden (n = 11). So gibt eine Ombudsperson an: *„Ich habe bei Amtsantritt nur ein Mail mit zwei Links zu Richtlinien bekommen. Fortbildung wäre auch am Anfang gut.“* Weitere Wünsche umfassen die Bereitstellung von regelmäßigen Informationen und Materialien, z.B. über neue Entwicklungen, die Standards anderer Fachkulturen sowie zur GWP und damit verbundener Regeln (n = 10). Schließlich wünschen sich Ombudspersonen mehr Beratung für ihre Tätigkeit (n = 10), z.B. durch *„erfahrene, kompetente überfachliche Ansprechpartner, auch außerhalb der eigenen Universität“*. Vorgeschlagen werden hier u.a. eine einrichtungsinterne Expertenkommission für fachspezifische Stellungnahmen, eine Anlaufstelle bei der DFG oder eine Beratungsstelle, die Supervision für Ombudspersonen anbietet. Konkrete Themen, bei denen Ombudspersonen einen Beratungsbedarf bzw. den Wunsch nach unterstützender fachlicher Expertise äußern, betreffen insbesondere die Anwendung des lokalen GWP-Regelwerks, die Grenzen von Vertraulichkeit, z.B. bei Abgabe eines Falls an eine Untersuchungs- bzw. Fehlverhaltenskommission, sowie den

Umgang mit Fällen in der „Grauzone“ zwischen wissenschaftlichem Fehlverhalten und anderen Konflikten.

C) *Verbesserung von Sichtbarkeit und Anerkennung: „zufrieden, wenn [die] Tätigkeit von [der] Uni-Leitung anerkannt würde“*

Verschiedentlich wird von den Befragten Kritik an einer fehlenden oder zumindest mangelhaften Akzeptanz ihrer Tätigkeit als Ombudsperson geäußert. Exemplarisch dafür steht der Hinweis einer Ombudsperson, die anmerkt, dass *„die Situation für mich und meinen derzeitigen Amtskollegen [...] diejenige [ist], dass wir uns keineswegs mit voller Kraft, geschweige denn mit Anerkennung und Entlastung der Hochschulleitung unserer Aufgabe widmen können. Zudem ist das Ombudswesen keine Chefsache.“* Andere Ombudspersonen wäre nach eigener Aussage bereits *„zufrieden, wenn [die] Tätigkeit von [der] Uni-Leitung anerkannt würde“* bzw. sie *„vom Rektorat nicht als potentieller Störenfried gesehen [...] werden, sondern als Potential für exzellentere Forschung“*. Um die Sichtbarkeit und Anerkennung des Ombudsamts zu erhöhen, sollte sich die Leitungsebene aus Sicht mehrerer Ombudspersonen klar und eindeutig zur Einhaltung der GWP bekennen, offen für die Diskussion von GWP-Themen sein und sich in konkreten Fällen auch entsprechend positionieren. Dabei sollte die Ombudstätigkeit als *„Bestandteil der Institutsentwicklung“* begriffen und in das Leitbild der Institution integriert werden (n = 7). Zur Erhöhung ihrer Akzeptanz und Anerkennung könnte es aus Sicht einiger Ombudspersonen auch beitragen, wenn das Ombudsamt einrichtungsintern, z.B. auch bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM), berücksichtigt bzw. anderweitige Maßnahmen zur Anerkennung der Ombudstätigkeit etabliert würden: *„Formen der Anerkennung (welcher Art auch immer) wären natürlich auch schön“* (n = 5).

Diskussion

Auch wenn die Ergebnisse dieser Untersuchung unter dem Vorbehalt einer relativ geringen Beteiligungsquote stehen, sind sie mit Blick auf die aktuell für die Ombudsarbeit bestehenden Rahmenbedingungen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen durchaus aufschlussreich.¹⁶ Da zur Perspektive von Ombudspersonen bislang kaum Untersuchungen vorliegen und die Verständigung über die Ombudsarbeit allenfalls über informelle Austauschkanäle erfolgt, ist es von besonderem Wert, die Sicht von Ombudspersonen auf die Rahmenbedingungen ihres Amtes, sowie von

¹⁶ Da der Fokus unserer Untersuchung auf die Rahmenbedingungen für das Ombudsamt beschränkt war, lassen sich keine Aussagen darüber gewinnen, wie Ombudspersonen ihr Amt konkret ausüben, d.h. wie sie z.B. mit an sie herangetragenen Konfliktfällen umgehen. Auch wenn dieses Wissen zur Professionalisierung der Ombudsarbeit beitragen könnte, wären einer solchen Untersuchung durch die Vertraulichkeit des Gegenstands zwangsläufig Grenzen gesetzt.

ihnen in diesem Zusammenhang wahrgenommene Probleme – im Sinne eines ersten, durch weitere Untersuchungen zu schärfenden Stimmungsbildes – in den Blick zu nehmen.¹⁷

Reflexion: Entlastung- und Unterstützungsmaßnahmen – eher Ausnahme als Regel

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass entlastende bzw. unterstützende Maßnahmen für Ombudspersonen bislang kaum systematisch verankert sind. Aus der Analyse der die Antworten ergänzenden Kommentare ergibt sich allerdings ein heterogenes Bild, was die Bewertung dieses Umstands anbetrifft. So wird das Fehlen entlastender oder unterstützender Maßnahmen zum einen nicht unbedingt als Manko wahrgenommen bzw. die Notwendigkeit derartiger Maßnahmen von einigen sogar grundsätzlich verneint. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass das Aufkommen an Anfragen und Fällen eine wichtige Rolle dafür spielt, wie hoch Ombudspersonen ihre Arbeitsbelastung einschätzen. Die Gründe, die Einfluss darauf haben, ob Personen sich bei entsprechenden Fragen oder Problemen an eine Ombudsperson wenden (oder nicht), sind vielfältig. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Sichtbarkeit der Ombudsperson(en) innerhalb der Einrichtung. Die Erfahrung zeigt, dass wissenschaftlich Tätige oftmals gar nicht wissen, dass es an ihrer Einrichtung überhaupt Ombudspersonen gibt oder aber zumindest deren Namen nicht kennen. Zentrale Websites, auf denen diese Informationen verfügbar sind, sind zudem nicht immer leicht zu finden und auf den Websites ihrer eigenen Lehrstühle/Einrichtungen geben Ombudspersonen diese Zusatzfunktion nur selten explizit an. Da mehrere Ombudspersonen in der Umfrage angemerkt haben, dass ihnen die Zeit für präventive Aktivitäten (z.B. Vorträge, Schulungen), die ihre Sichtbarkeit und Bekanntheit steigern könnten, fehle, ist nicht auszuschließen, dass es mehr Konflikte um die GWP gibt, als bei den Ombudspersonen ankommen. Um das vorhandene Beratungsangebot bekannt(er) zu machen und das für die Ombudsarbeit nötige Vertrauen aufzubauen, erscheint eine gezielte Entlastung und Unterstützung der Ombudspersonen angebracht. Zusätzliches Personal könnte beispielsweise Informations-/Lehrveranstaltungen zur GWP im Allgemeinen und der Ombudsarbeit im Speziellen durchführen. Eine Entlastung der Ombudspersonen ließe sich ferner durch eine Reduktion des Lehrdeputats oder die Freistellung von anderen Gremientätigkeiten erreichen.

In den Kommentaren zur Frage nach einer Entlastung oder Unterstützung für Ombudspersonen spiegelt sich allerdings auch eine gewisse Genügsamkeit wider. Wissenschaftler*innen, die das Ombudsamt übernommen haben, sind offenkundig motiviert dieses auch bei weniger guten Rahmenbedingungen mit einem hohen Maß an persönlichem Engagement auszufüllen. Dieser Einsatz scheint für

¹⁷ So wurde die Umfrage von mehreren Befragten explizit begrüßt und Interesse an deren Ergebnissen bekundet.

Ombudspersonen vor allem dann akzeptabel zu sein, wenn sie das Gefühl haben, für ihre Arbeit ausreichend Rückhalt von der Leitung zu bekommen.

Der Befund, dass entlastende und unterstützende Maßnahmen derzeit eher die Ausnahme als die Regel sind, muss schließlich auch vor dem Hintergrund des bislang geltenden Rahmenwerks für die Ombudsarbeit reflektiert werden. So ist davon auszugehen, dass die in der DFG-Denkschrift noch optional gehaltene Empfehlung, entlastende Maßnahmen zu „erwägen“, nicht als nachhaltiger Impuls zur Umsetzung wahrgenommen wurde. Auch der seit August 2019 geltende Kodex enthält keine Vorgaben zur konkreten Ausgestaltung unterstützender bzw. entlastender Maßnahmen. Diese Zurückhaltung lässt sich u.a. mit der heterogenen Organisation des Ombudswesens an wissenschaftlichen Einrichtungen erklären. In der Praxis bedeutet dies allerdings, dass es nur mehr in der Verantwortung der Universitäten und Forschungseinrichtungen liegt, eigene, an die lokalen Gegebenheiten angepasste Lösungen zur Ausgestaltung der Ombudsarbeit zu entwickeln. Langfristig ist davon auszugehen, dass die nachdrücklichere Formulierung des Kodex in stärkerem Maße zur Etablierung unterstützender bzw. entlastender Maßnahmen führen wird. Die in der Umfrage identifizierten, an einzelnen Einrichtungen bereits bestehenden Ansätze können somit als Anregung für die Gestaltung und ggf. Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ombudsarbeit dienen.

Auch der Umstand, dass in der Umfrage immerhin 43 % der Ombudspersonen angegeben haben, das mit dem Ombudsamt verbundene Arbeitsaufkommen sei nur mäßig bis eingeschränkt bzw. schwer bis gar nicht mit den weiteren Verpflichtungen in Forschung und Lehre vereinbar, unterstreicht die Notwendigkeit, vermehrt Maßnahmen zur Entlastung und Unterstützung von Ombudspersonen vorzusehen. Insbesondere Ombudspersonen, die einen hohen Anspruch an die Ausübung des Amtes bekunden, indem sie z.B. nicht „nur“ die „übliche“ Beratung und Fallaufklärung leisten, sondern auch zusätzlich aktiv sein wollen (z.B. bei der Implementierung des DFG-Kodex an ihrer Einrichtung, aber auch bei der Entwicklung konzeptioneller und/oder präventiver Maßnahmen), stoßen an Vereinbarkeitsgrenzen.

Entsprechend gibt es Anlass zu hoffen, dass hier – nicht zuletzt gestützt durch den Kodex der DFG – ein Veränderungsprozess in Gang kommt. Zwar war der Kodex zum Zeitpunkt der Umfrage erst seit zwei Monaten in Kraft und es bleibt natürlich abzuwarten, ob Ombudspersonen in Zukunft tatsächlich regelmäßig(er) entlastet und unterstützt werden, jedoch sind die Formulierungen im Kodex als deutliche Hinweise in diese Richtung zu verstehen. Es liegt in der Natur des Amtes, dass die konkrete Tätigkeit von Ombudspersonen aufgrund der für sie geltenden Vertraulichkeit – auch für die Leitungsebene – weitgehend unsichtbar verläuft. Folglich ist für Außenstehende über die realen, mit dem Ombudsamt verbundenen zeitlichen und persönlichen Belastungen nur wenig bekannt. Es wird daher nicht zuletzt

von den Ombudspersonen selbst abhängen, inwieweit sie einen Bedarf nach Entlastung und Unterstützung geltend machen. Dass bei einigen dazu die Bereitschaft besteht hat die Umfrage deutlich gemacht.

Reflexion: Entlastung und Unterstützung von Ombudspersonen – Möglichkeiten und Grenzen

Entlastung von anderen akademischen Pflichten

In diesem Zusammenhang soll erstens ein Blick auf die in der Umfrage durchaus kontrovers diskutierte Option einer Entlastung von Ombudspersonen von Lehraufgaben oder anderen Gremientätigkeiten geworfen werden. Tatsächlich ließe sich dagegen einwenden, dass jede Art von Gremientätigkeit mit zusätzlichem Aufwand verbunden ist und die Einführung einer Lehrentlastung für Ombudspersonen einen „Dambruch“ mit Blick auf andere Ämter der akademischen Selbstverwaltung in Gang setzen könnte. Diese Sorge scheint jedoch nur dann begründet, wenn man unterstellt, dass das Ombudsamt eine Gremientätigkeit wie jede andere darstellt. Und in der Tat wird das Ombudsamt von einigen der Befragten als selbstverständlicher Teil der akademischen (Zusatz)pflichten und somit vergleichbar mit anderen Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung angesehen. Es finden sich jedoch auch Einschätzungen, die dieser Sicht widersprechen und dies insbesondere damit begründen, dass die Tätigkeit als Ombudsperson stärker und vom Zeitaufwand her unkalkulierbarer in die eigene Forschungs- und Lehrtätigkeit „hineinregiert“. Hinzu kommt neben der zeitlichen eine z.T. nicht unerhebliche persönliche Belastung (vgl. Bramstedt 2020). Dies spricht dafür, die Reduktion von Verpflichtungen für Ombudspersonen nicht per se auszuschließen. Wie die Umfrage zeigt, werden an einigen Einrichtungen diesbezüglich bereits flexible Modelle praktiziert, die eine Reduktion weiterer Tätigkeiten in einem geringen Umfang erlauben. Wenn eine Entlastung von Lehr- oder anderen akademischen Verpflichtungen nicht in Frage kommt, ist es sinnvoll, die Möglichkeit für eine personelle Unterstützung der Ombudsperson zu prüfen. So kann gerade in großen Institutionen oder Institutionen mit vielen Fällen eine ständige personelle Unterstützung, z. B. durch Ombudsstellen (siehe unten) besonders hilfreich sein. Um hier eine für die jeweilige Situation der Ombudspersonen passende Lösung zu finden, sollte die Einrichtungsleitung ein offenes Ohr für deren Anliegen haben und bereit sein, auf deren sich durch die Ausübung des Ombudsamts u.U. verändernde Arbeitssituation zu reagieren.

Bedeutung informeller Unterstützung

Die Ergebnisse der Umfrage deuten dabei darauf hin, dass Maßnahmen zur Unterstützung von Ombudspersonen nicht zwangsläufig mit mehr Ressourcen verbunden sein müssen. Dies ist insofern von

Bedeutung als wissenschaftliche Einrichtungen häufig nur begrenzte finanzielle Spielräume haben. Tatsächlich kommt informellen Unterstützungsformen (z.B. Möglichkeit zum Austausch auf dem kurzen Dienstweg mit anderen Beratungseinrichtungen, Justitiariaten etc., Einbindung in Kommunikation, Unterstützung der Sichtbarkeit der Ombudspersonen innerhalb der Einrichtung) aus Sicht von Ombudspersonen ebenso eine hohe Bedeutung zu, wie der Anerkennung und Wertschätzung ihrer Tätigkeit durch die Einrichtungsleitung. Dass letztere besonders häufig hervorgehoben und deren Vorhandensein z.T. bereits als ausreichende Form der Entlastung bzw. Unterstützung gewertet wird, wohingegen fehlende Wertschätzung als echte Belastung eingestuft wird, unterstreicht die auch im Kodex betonte Bedeutung, die der Rückhalt seitens der Leitungsebene für die Ombudsarbeit hat (vgl. Leitlinie 6, Kodex 2019).

Unterstützung durch zusätzliches Personal

Über die zuvor diskutierte informelle/ideelle Entlastung und Unterstützung hinaus setzen einige Einrichtungen jedoch auch zusätzliches Personal (z.B. Sekretariate) zur kontinuierlichen Unterstützung der Arbeit der Ombudspersonen ein. Selbst wenn die betreffenden Mitarbeiter*innen die Ombudsarbeit nur mit einem geringen Anteil ihrer Gesamtarbeitszeit unterstützen, wird dies von den betreffenden Ombudspersonen als hilfreich empfunden. Dabei ist den Ombudspersonen eine personelle Unterstützung offenkundig umso wichtiger, je breiter ihr Aufgabenspektrum ist. Schon allein die Dokumentation und der Schriftverkehr der zu bearbeitenden Anfragen und Hinweise bedeuten einen vermehrten Arbeitsanfall. Wenn Ombudspersonen darüber hinaus auch damit betraut sind, Kurse zur GWP anzubieten oder weitergehende Öffentlichkeitsarbeit in diesem Bereich (z.B. Vorträge), zu leisten, führt dies zu einer erheblichen Mehrbelastung, die ohne Ausgleich in anderen Bereichen kaum realisierbar ist. Anzumerken ist hier, dass die Verantwortung für die Vermittlung der GWP grundsätzlich den wissenschaftlichen Einrichtungen obliegt. Auch wenn Ombudspersonen aufgrund ihrer Erfahrung besonders kompetent in diesem Bereich sind und ihr Wissen vor dem Hintergrund erlebter Fälle authentisch vermitteln können, sind sie keineswegs die einzigen Personen, die dafür in Frage kommen. Vielmehr ist dies eine Aufgabe, die jede*r erfahrene Wissenschaftler*in leisten können muss.

Unterstützung durch Ombudsstellen

Zu diskutieren ist in diesem Zusammenhang auch die Einrichtung von eigens der Unterstützung der Ombudsarbeit dienenden Geschäftsstellen (sog. „Ombudsstellen“).¹⁸ Ombudspersonen, die bereits durch eine solche Stelle unterstützt werden, haben ausnahmslos angegeben, die vorhandene Unterstützung nicht mehr missen zu wollen bzw. betont, dass sie das Amt ohne die Geschäftsstelle im Hin-

¹⁸ Nach Kenntnisstand der Verfasserinnen verfügen derzeit ca.10 Universitäten bzw. Universitätsklinika über derartige Geschäftsstellen. Zu einer Übersicht über deren Aufgaben siehe <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/6201/ombudsstellen-in-deutschland/>

tergrund nicht übernehmen würden. Von Ombudspersonen, die keine Erfahrung mit einer Ombudsstelle haben, werden jedoch auch Bedenken gegen eine solche Unterstützung vorgebracht. So besteht etwas die Sorge, dass die Einrichtung von Ombudsstellen zu einer, der effizienten Bearbeitung von Fällen abträglichen, Bürokratisierung des Ombudswesens führen könnte. Diese Sorge ist zumindest dann unbegründet, wenn das Aufgabenspektrum der Ombudsstelle präzise definiert ist (idealerweise im Rahmen einer Satzung oder Verfahrensordnung) und die genuine Fallarbeit (also insbesondere die Durchführung von Ombudsverfahren, das Ausfertigen von Entscheidungen etc.) den Ombudspersonen vorbehalten bleibt. Tatsächlich können Geschäftsstellen aufgrund ihres Fokus sogar dazu beitragen, Verfahren besonders zügig und effizient durchzuführen. Auch widerspricht die Einrichtung von Ombudsstellen nicht der für die Wahrnehmung des Ombudsamts gebotenen Vertraulichkeit. So sind die Mitarbeitenden von Ombudsstellen (in der Regel sind es ein bis zwei in Teilzeit tätige Personen) als Angestellte der jeweiligen Institution ebenso zur Vertraulichkeit verpflichtet wie die Ombudspersonen.

Ombudsstellen können die Ombudspersonen insoweit entlasten, als sie z.B. Ratsuchende zu GWP-Fragen und Konflikten beraten, Verdachtsfälle auf Regelstöße annehmen und Ombudsverfahren administrativ begleiten (z.B. Protokollführung, Falldokumentation, Aktenführung). Die Erfahrung mit bereits existierenden Ombudsstellen deutet zudem darauf hin, dass diese die Hemmschwelle für eine Kontaktaufnahme bei GWP-Konflikten senken können. Dies ist insofern relevant als nicht wenige Ombudspersonen angegeben haben, dass sie nur (sehr) selten kontaktiert werden. Neben dem bereits angesprochenen Problem der mangelnden Bekanntheit der Ombudspersonen innerhalb der eigenen Einrichtung, mag für diesen Umstand auch verantwortlich sein, dass zwischen Ratsuchenden und den zu meist aus dem Kreis der etablierten Wissenschaftler*innen ernannten Ombudspersonen vielfach ein Hierarchiegefälle besteht. Dieses kann insbesondere für Nachwuchswissenschaftler*innen eine Hürde darstellen. Die Schaffung niedrigschwelliger Beratungsangebote ist erstrebenswert, weil ein frühzeitiges Ansprechen von Unklarheiten und Problemen im Bereich der GWP es ermöglicht, schwerwiegendere Konflikte und deren zum Teil gravierende und für alle Beteiligten unerfreulichen Auswirkungen zu vermeiden.

Vielfach koordinieren Ombudsstellen aber auch weitere Aktivitäten im Bereich der GWP, z.B. die Umsetzung des DFG-Kodex in der jeweiligen Einrichtung. Zudem sind sie in der Regel eng mit anderen Beratungseinrichtungen, sowohl innerhalb als auch außerhalb der eigenen Einrichtung, vernetzt – etwas, wofür den Ombudspersonen häufig die Zeit fehlt. Diese Vernetzung ist für die Beratung u.a. deshalb von Bedeutung, weil nicht alle Anliegen unbedingt eine Ombudsangelegenheit sind und es nötig sein kann, Ratsuchende an eine andere, für ihr Anliegen kompetente Stelle zu verweisen. Dies gelingt insbesondere dann, wenn die Mitarbeitenden in Ombudsstellen den jeweiligen Verantwortungsbe reich der anderen Beratungsstellen in ihrer Einrichtung aufgrund eines regelmäßigen fachlichen Austauschs gut kennen. Selbstverständlich ist bei jeder Art von Vernetzung die Vertraulichkeit zu wahren.

Ein weiterer nicht zu vernachlässigender Gesichtspunkt ist der Aufbau eines „institutionellen Gedächtnisses“. Gerade weil der Kodex der DFG nunmehr vorsieht, dass Ombudspersonen maximal zwei Amtszeiten übernehmen können, trägt eine kontinuierliche Dokumentation aller Ombudsangelegenheiten in der Ombudsstelle nicht nur dazu bei, dass Erfahrungen im Umgang mit GWP-Konflikten über die Amtszeiten von einzelnen Ombudspersonen hinaus an einer Stelle erfasst werden. Auch können Ombudsstellen die Einarbeitung von neu ernannten Ombudspersonen bei einem Amtswechsel aktiv unterstützen und somit einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung der Ombudsarbeit leisten. Dies ist gerade deshalb wichtig, weil Ombudspersonen häufig ohne Vorbereitung und angemessene Einarbeitung das Amt übernehmen. Diese Beobachtung deckt sich mit dem Ergebnis einer an den drei Berliner Universitäten¹⁹ sowie der Charité durchgeführten Befragung von Ombudspersonen. So erhalten nur die wenigsten eine Schulung für dieses Amt; eine Unterstützung durch zusätzliches Personal stellt die Ausnahme dar und die Möglichkeit zur Konsultation und Supervision ist für Ombudspersonen ebenso wenig gegeben wie eine Freistellung von anderen Aufgaben. Der Bericht fasst die Sicht der Ombudspersonen auf ihre Arbeit entsprechend „as extremely important, however sometimes poorly recognized or not well-supported“ zusammen (Olivieri 2021: 8).

Reflexion: Fortbildung und Vernetzung

Gelegenheiten zur Vernetzung und Fortbildungsangebote für Ombudspersonen sind daher enorm wichtig, wie auch die Ergebnisse unserer Umfrage deutlich machen. Dabei kommt dem Symposium des *Ombudsman für die Wissenschaft* eine herausgehobene Bedeutung zu. Da dieses in einem Zweijahres-Rhythmus stattfindet, kann es jedoch sein, dass eine neu ins Amt gekommene Ombudsperson lange warten muss, ehe sie die Gelegenheit zur Teilnahme an dieser Veranstaltung und dem wichtigen Austausch mit anderen Ombudspersonen bekommt. Entsprechend wünschen sich nicht wenige Ombudspersonen regelmäßige(re) Gelegenheiten zur Vernetzung sowie angemessene Möglichkeiten zur Fortbildung. Kritisch anzumerken ist hier, dass eine niedrigschwellige Vernetzung von Ombudspersonen bereits durch die Ernennung von mehr als einer Ombudsperson an der jeweiligen Einrichtung ermöglicht werden kann, dies allerdings bislang nicht an allen Institutionen der Fall ist. Nun umfasst die von der DFG geforderte rechtsverbindliche Umsetzung des Kodex durch die Einrichtungen explizit auch die Einsetzung von stellvertretenden Ombudspersonen. Somit steht zu erwarten, dass sich diese Lücke innerhalb des nächsten Jahres schließen wird.

¹⁹ Freie Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Technische Universität Berlin.

Auffällig ist ferner, dass längst nicht allen Ombudspersonen die bereits bestehenden Fortbildungsangebote (z.B. das Workshop-Angebot des ZWM zusammen mit der DFG) bekannt sind. Zusammenschlüsse von Ombudspersonen in regionalen Netzwerken (wie z.B. in Niedersachsen) oder Geschäftsstellen für Ombudsangelegenheiten können dazu beitragen, dass Ombudspersonen – und insbesondere diejenigen, die neu in das Amt kommen – regelmäßig mit für sie relevanten Informationen versorgt werden. Mehrfach haben die befragten Ombudspersonen den Wunsch nach fachlicher Expertise und Beratung durch externe Gremien geäußert. Dass die Geschäftsstelle und das Gremium des *Ombudsman für die Wissenschaft* grundsätzlich auch Ombudspersonen zu fallbezogenen Fragen vertraulich beraten, sollte daher noch stärker kommuniziert werden. Zudem ist davon auszugehen, dass das zum Zeitpunkt der Umfrage noch nicht freigeschaltete Online-Portal „Wissenschaftliche Integrität“ der DFG sich zu einer wichtigen Informationsquelle für die Ombudsarbeit entwickeln wird; umso mehr, wenn die Zahl der dort veröffentlichten Fallbeispiele und fachspezifischen Kommentare mit der Zeit weiter zunimmt. Das von einigen Ombudspersonen angesprochene Problem, dass an sie herangetragene Konflikte nicht selten über den Bereich der GWP hinausgehen und sie mit diesen komplexen Fällen weitgehend auf sich allein gestellt sind, wird sich dadurch vermutlich nicht lösen lassen. Jedoch können Fortbildungen, die Ombudspersonen nicht nur „sattelfest“ in der Auslegung des GWP-Regelwerks machen, sondern sie eigens auch für den Umgang mit Konflikten schulen, hier zu einer deutlichen Verbesserung führen.

Etliche Ombudspersonen haben allerdings angegeben, an Fortbildungen aus Zeitgründen nicht teilnehmen zu können. Dies spricht dafür, Fortbildungsangebote in Bezug auf Umfang und Dauer auf diese Situation zuzuschneiden, z.B. indem eine Reihe von kürzeren Einzelveranstaltungen statt eines mehrtägigen Workshops angeboten wird. Auch könnte eine Entlastung (z.B. in Form der Reduzierung weiterer Gremienarbeit oder des Lehrdeputats) dazu beitragen, Ombudspersonen die nötigen Spielräume für eine Fortbildung zu verschaffen. Dies ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil infolge der von der DFG eingeführten Amtszeitbegrenzung für Ombudspersonen das Argument der langjährigen Erfahrung an Bedeutung verlieren und die Nachfrage nach Fortbildungsangeboten für neu ins Amt kommende Ombudspersonen entsprechend zunehmen wird.

Reflexion: Weitere Verbesserungsvorschläge

(Bessere) Anerkennung von Ombudsarbeit

Ein zentrales Thema, das sich durch die Kommentare zu allen vier Fragen der Umfrage zieht, betrifft die von Ombudspersonen als zum Teil unzureichend empfundene Anerkennung ihrer Arbeit innerhalb der eigenen Institutionen. Eine fehlende Rückendeckung sowie mangelnde Anerkennung, insbeson-

dere vonseiten der Einrichtungsleitung, wird von mehreren Ombudspersonen moniert. Es ist naheliegend, dass eine eindeutige Positionierung der Leitungspersonen sowie eine kontinuierliche Kommunikation des Beratungsangebots innerhalb der Einrichtung hier zu einer Verbesserung führen können. Des Weiteren gilt es, die Unabhängigkeit der Ombudspersonen bestmöglich zu gewährleisten. Es trägt zur Akzeptanz der Ombudsarbeit im Allgemeinen und der Ombudspersonen im Besonderen bei, wenn für Ratsuchende sichergestellt ist, dass ihr Anliegen unabhängig von Interessen der Einrichtung, objektiv und sachorientiert geprüft wird. Gerade für Wissenschaftler*innen, die keine gesicherte Stelle haben bzw. sich noch in der Qualifizierungsphase befinden, kann die Übernahme des Ombudsamts mit Blick auf den Gesichtspunkt der Unabhängigkeit Schwierigkeiten mit sich bringen und sie in ihrer Amtsausübung womöglich hemmen.

Schließlich stellt sich die Frage, wie sich über Maßnahmen der Leitungsebene hinaus der von Ombudspersonen geäußerte Wunsch nach (mehr) Anerkennung und Unterstützung umsetzen lässt. Ein wertvoller Ansatzpunkt dafür findet sich in der Leitlinie 5 des DFG-Kodex. Dort ist festgehalten, dass in die Beurteilung von Forschungsleistungen auch weitere Leistungsdimensionen, wie etwa das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung einbezogen werden sollen. Das Engagement als Ombudsperson ist eine Tätigkeit, die als Dienst an der Wissenschaft diese Berücksichtigung zweifelsohne in besonderer Weise verdient. Ob dieser erweiterte Bewertungshorizont wissenschaftlicher Leistungen in Zukunft jedoch so weit reichen wird, dass das Ombudamt, wie vereinzelt gewünscht, auch bei der leistungsorientierten Mittelvergabe Beachtung findet, bleibt abzuwarten.

Fazit

Der DFG-Kodex, der mit Leitlinie 6 deutliche Vorgaben zur Stärkung des Ombudsystems enthält, war zum Zeitpunkt der Umfrage erst wenige Monate in Kraft. Es bleibt abzuwarten, in welcher Weise eine „inhaltliche Unterstützung und Akzeptanz bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben“ (DFG 2019: 13) für Ombudspersonen an wissenschaftlichen Einrichtungen in Zukunft konkret umgesetzt wird, und welche darüberhinausgehenden Maßnahmen zu ihrer Entlastung implementiert werden. Für die Schaffung von Rahmenbedingungen, die die Arbeit der Ombudspersonen im Sinne einer Professionalisierung des Ombudwesens insgesamt befördern können, hat unsere Umfrage mögliche Ansätze aus Sicht aktiver Ombudspersonen herausgestellt. So wurden zahlreiche Wünsche und Anregungen formuliert – z.B. ausreichend Zeit für die Bearbeitung von Fällen, entsprechende Vorbereitung, Einarbeitung und Begleitung im Amt, Schulung im Umgang mit Konflikten sowie Möglichkeiten zum vertraulichen Austausch –, die im Umkehrschluss zugleich auf wahrgenommene Defizite in der Ausgestaltung des Ombudwesens hindeuten.

Aufgrund der Vorgabe des neuen Kodex der DFG, die Amtszeit von Ombudspersonen auf maximal zwei zu beschränken, wird das Ombudsamt zukünftig stärker unter den Hochschulmitgliedern rotieren müssen und somit mehr Wissenschaftler*innen mit diesem Amt in Berührung kommen. Es steht zu erwarten, dass das Ombudsamt dadurch insgesamt mehr Aufmerksamkeit erhalten wird. Je bekannter es unter Wissenschaftler*innen ist, dass sie sich bei Fragen oder Konflikten um die GWP vertraulich an Ombudspersonen wenden können, desto wichtiger wird es für wissenschaftliche Institutionen, sich aktiv Gedanken über die Rahmenbedingungen für dieses Amt zu machen. Diese sollten insbesondere so ausgestaltet werden, dass Wissenschaftler*innen nicht nur bereit sind, dieses wichtige Amt zu übernehmen, sondern es auch in angemessener Form ausüben können.

Unter dem Vorbehalt des explorativen Charakters der Umfrage drängen sich die folgenden Maßnahmen als erste, aber zentrale Schritte für eine weitere Professionalisierung der Ombudsarbeit auf:

Erstens: eine systematische Einführung in das Ombudsamt. Mögliche Kandidat*innen für das Amt sollten, bevor sie sich dafür entscheiden, über die Aufgaben und Inhalte der Tätigkeit im Bilde sein, um entscheiden zu können, ob dieses Amt für sie überhaupt in Frage kommt. Zudem ist es essenziell, neu benannten Ombudspersonen alle für die Tätigkeit erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen, z.B. in Form einer auf die jeweilige Einrichtung zugeschnittene Handreichung. Regelmäßig angebotene, für die Tätigkeit von Ombudspersonen einschlägige Fortbildungsveranstaltungen, eine kontinuierlichere Vernetzung, aber auch die Einrichtung von Ombudsstellen können weitere wichtige Beiträge dazu leisten.

Zweitens: die Etablierung neuer bzw. Intensivierung bestehender Austausch- und Informationsformate. Ombudspersonen benötigen für ihre Beratungen vielfältige Orientierungshilfen. Diese müssen unmittelbar verfügbar und auf dem neuesten Stand sein. Das Online-Portal „Wissenschaftliche Integrität, das die DFG als sogenannte „dritte Ebene“ des Kodex implementiert hat, verspricht hier zu einem wichtigen Instrument zu werden, zu dessen Inhalten Ombudspersonen mit ihrer Erfahrung auch selbst beitragen können.²⁰

Drittens: ein klares Bekenntnis zur Ombudsarbeit durch die Einrichtungsleitung. Wie die Ergebnisse der Umfrage zeigen, hängt nicht nur die Effektivität des Ombudssystems, sondern auch die Zufriedenheit der Ombudspersonen mit dem Ombudsamt maßgeblich von einer klaren Positionierung und unterstützenden Haltung der Institutionsleitung ab. Auf dieser Ebene die richtigen, für alle wissenschaftlich Tätigen sichtbaren Signale zu setzen, ist möglicherweise sogar die wichtigste Voraussetzung für eine professionelle Ombudsarbeit an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

²⁰ Über das Redaktionsteam des Portals können z.B. Fallbeispiele, Kommentare, fachspezifische Hinweise eingereicht werden.

Danksagung

Wir danken dem Gremium und den Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle *Ombudsman für die Wissenschaft* für die ideelle und administrative Unterstützung der Erhebung sowie Madlen Engelke für ihre Unterstützung bei der Aufbereitung der Daten. Hjördis Czesnick danken wir für wertvolle Hinweise zu diesem Beitrag. Unser besonderer Dank gilt den Ombudspersonen, die an dieser Umfrage teilgenommen und Einblicke in ihre Arbeitsbedingungen gewährt haben.

Zu den Autorinnen

Dr. phil. Katharina Beier leitet seit 2018 die Ombudsstelle für gute wissenschaftliche Praxis der Georg-August-Universität Göttingen. Im Rahmen ihrer Tätigkeit informiert und berät sie zu Fragen der GWP und bietet, insbesondere für Nachwuchswissenschaftler*innen, regelmäßig auch Fortbildungsveranstaltungen an. Katharina Beier hat Germanistik, Politikwissenschaften und Schwedisch an der Universität Greifswald studiert. Nach Abschluss ihrer Promotion im Bereich Politische Theorie und Ideengeschichte ist sie seit 2008 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Ethik und Geschichte der Medizin an der Universitätsmedizin Göttingen in verschiedenen Forschungsprojekten (EU, VW-Stiftung, BMBF) tätig gewesen und setzt diese Tätigkeit seit 2019 im Rahmen einer Teilzeitstelle fort.

Helga Nolte ist Mediatorin und Coach und leitet seit 2013 die Ombudsstelle der Universität Hamburg. Neben der vielfältigen Unterstützung der Ombudspersonen berät und begleitet sie Ratsuchende in konkreten Konfliktsituationen. Von 2005 bis 2012 leitete Helga Nolte die Geschäftsstelle des *Ombudsman für die Wissenschaft* und war u.a. an der Entwicklung des „Curriculums für Lehrveranstaltungen zur Guten wissenschaftlichen Praxis“ (G. Sponholz, 2009 und 2019) beteiligt. Auf Basis dieses Curriculums führt sie seit 2011 regelmäßig Workshops und Seminare zur GWP durch, die sich primär an Doktorand*innen richten. Im Rahmen des Netzwerkes der Ombudsstellen in Deutschland bietet sie darüber hinaus Einführungs- und Informationsveranstaltungen für neue Ombudspersonen an. Helga Nolte arbeitet seit 2010 im *European Network of Research Integrity Offices* (ENRIO) mit und ist seit März 2020 Mitglied des Transitional Board.

Literatur

Bramstedt K.A. (2020): Integrity watchdogs, lap dogs, and dead dogs. *Accountability in Research*. DOI: 10.1080/08989621.2020.1821370.

Czesnick H. (im Erscheinen): Die Professionalisierung des Ombudswesens zur Stärkung einer Kultur wissenschaftlicher Integrität. In: K. Miller, M. Valeva, J. Prieß-Buchheit (Hrsg.): *Verlässliche Wissenschaft – Bedingungen, Analysen, Reflexionen*. Darmstadt: wbg.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2019): Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex. DOI: 10.5281/zenodo.3923601

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2013): Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Denkschrift. https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf

Hüttemann K. (2021): Starter-Paket für Ombudspersonen. Ein Leitfaden für die Praxis. *Forschung & Lehre* 2, 124-125.

Olivieri, S. (2021): Final Report of the Ombuds-Modelle@BUA Project. Internal Report. Berlin: Berlin University Alliance.

Riescher G./Haas T. (2020): Verbindlich und kompakt. Der neue DFG-Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“. *Ordnung der Wissenschaft* 1, 33-42.

von Kalm, H. (2021): Welche Neuerungen bringt der Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ im Vergleich zur vorhergehenden Denkschrift? *Beiträge zur Hochschulforschung* Jg. 43, 1-2, 110-117.