



Materialsammlung zu diversen Ethikkodizes, Verhaltenskodizes und Richtlinien für wiss. Arbeiten

Zusammenfassende Ergebnisse einer Kurzstudie zu ausgewählten Universitäten in Deutschland, Österreich und Schweiz

Berichtsentwurf, 1. Februar 2012

Sigrid Egartner
Maria Miguel Ribeiro

Inhaltsangabe

1. Einleitung	4
1.1. Was ist ein Ethikkodex und für wen ist er interessant?	4
2. Methodisches Vorgehen.....	6
3. Inhaltliche Vorschläge für einen Ethikkodex	8
3.1. Ethischer Umgang miteinander	8
Beziehungen zwischen den Angehörigen der Universität sowie zu externen Partner/inne/n.....	8
Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/inne/n	9
Nepotismus, Begünstigung und Missbrauch der eigenen Position.....	10
Interessenkonflikte	11
3.2. Ethische Grundsätze in der Wissenschaft (Lehre und Forschung)	12
Verantwortlichkeit	12
Wahrhaftigkeit	13
Freiheit / Unabhängigkeit.....	13
Integrität	14
Innovationen und Technische Kompetenz / Weiterbildung	14
Erhaltung der Lebensgrundlagen	15
Aufgaben der Wissenschaft und Kommunikation der Ergebnisse.....	15
3.3. Ethisches Verhalten gegenüber der Universität.....	15
Verwendung des Namens und des Rufs der Universität.....	15
Verwendung der Ressourcen der Universität	16
Finanzgebarung	17
3.4. Verantwortungs- und Wertkonflikte.....	17
4. Gute wissenschaftliche Praxis	18
5. Empfehlungen seitens der Autorinnen.....	19
6. Literatur	21
7. Anhang.....	23

Anhang 1: Zur Bearbeitung ausgewählte Dokumente.....	23
Anhang 2: Regelung der Verfahren bei Fehlverhalten in den verschiedenen Institutionen	25

1. Einleitung

1.1. Was ist ein Ethikkodex und für wen ist er interessant?

Ein Ethikkodex stellt einen Orientierungsrahmen für die ethischen Entscheidungen der Mitglieder der Universität dar. Er definiert und erläutert die Standards für verantwortungsvolles und moralisches Handeln, wie sie von sämtlichen an der Universität beschäftigten Personen (wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n aller Hierarchieebenen) erwartet werden.

Der Ethikkodex **gilt für die Beziehungen und das Verhalten der Mitarbeiter/inne/n untereinander, den Umgang mit den Studierenden und mit externen Partner/inne/n.**

Das **Ziel des Ethikkodex** ist es, die Mitarbeiter/inne/n in ihren täglichen Entscheidungen und Aktivitäten zu unterstützen. Verschiedene Entwicklungen in Wissenschaft und Forschung machen eine Orientierung an ethischen Grundsätzen immer wichtiger (JOANNEUM RESEARCH (2010), S. 4):

- „Das immer tiefere Eingreifen der Forschung in die Grundlagen natürlicher und gesellschaftlicher Systeme und des menschlichen Lebens selbst, mit der Schwierigkeit, die Folgen dieser Eingriffe zu überblicken;
- die rasche und in ihrer Gesamtheit unüberschaubare Entwicklung in Wissenschaft, Forschung und Technik;
- die Tatsache, dass sich in einer „Multi-Optionsgesellschaft“ mit dem Wegfall von früher handlungsleitenden Traditionen verstärkt Optionen, also neue Möglichkeiten auftun, mit denen man nun ethisch verantwortlich umgehen muss: Bei immer mehr Forschungsprojekten sind moralisch relevante Entscheidungen zwischen Optionen zu treffen, die jede für sich mit erheblichen Risiken und Unsicherheiten im Hinblick auf ihre Konsequenzen behaftet ist. Dabei geht es meistens nicht um ein klares Ja oder Nein, sondern um ein Eher oder Eher-Nicht. Erst der Vergleich entscheidet in vielen Fällen über die Wahl der Option;
- die Konzentration und Spezialisierung von Forschung auf immer kleiner werdende Ausschnitte der Welt, wie sie uns erscheint, was unter anderem die

Schwierigkeit mit sich bringt, die Auswirkungen der Forschung auf das Ganze der Welt und der Gesellschaft abzuschätzen, besonders dann, wenn die Umweltbedingungen unterschiedlich sind;

- die zunehmenden ökonomischen Erfolgs- und Verwertungszwänge, denen Wissenschaft und Forschung unterworfen werden;
- die Notwendigkeit der wissenschaftlichen Beschäftigung mit globalen, umfassenden Fragestellungen, welche die Gefahr in sich birgt, die konkreten, kleinräumigen Lebensbedingungen der Menschen zu vernachlässigen;
- die verstärkte Internationalisierung, die mit dem Überschneiden verschiedener Rechtssysteme, Kulturräume, Wertesysteme und Moralvorstellungen und daher mit teilweisen rechtlichen Leerstellen, Regelungslücken und Unschärfen verbunden ist.“

Die Struktur unseres Vorschlags für einen Ethikkodex umfasst folgende Teilbereiche (siehe Kapitel 3):

- Ethischer Umgang miteinander
- Ethische Grundsätze in der Wissenschaft
- Ethisches Verhalten gegenüber der Universität
- Umgang mit Wertekonflikten

Definitionen und Differenzierungen:

Ethikkodex	Übereinkommen über die wichtigen Werte und Prinzipien einer Institution (eigene Definition)
Verhaltenskodex	Handlungsrahmen , der die Zusammenarbeit einer Gruppe von Menschen zum Nutzen aller Beteiligten regelt . (Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (2011), S. 1)
Richtlinien für gute wissenschaftliche Praxis	Rahmenbedingungen für die gute wissenschaftliche Praxis, die Fehlverhalten verhindern sollen bzw. im Falle des Vorliegens von Fehlverhalten regelnd und schlichtend eingreifen . (Universität für Bodenkultur (2008), Präambel)

2. Methodisches Vorgehen

Im Zuge der **Kontaktaufnahme mit den Rektoren von Universitäten in der Bundesrepublik Deutschland, Österreich und Schweiz** wurde an diese die Anfrage gerichtet, ob es an der jeweiligen Universität einen Ethikkodex, Verhaltenskodex oder Richtlinien für wissenschaftliches Arbeiten gibt (Tabelle 1).

Die Auswahl der Universitäten:

1. **Bundesrepublik Deutschland:** 20 Erasmus-Partner-Universitäten und Erasmus-Partner-Fachhochschulen der Universität für Bodenkultur, gelistet auf der Homepage der Universität für Bodenkultur, <http://www.boku.ac.at/3445.html>, gel. 10.01.2012

2. **Österreich:** 16 öffentliche Universitäten (ausgenommen jene für Kunst und Musik), gelistet auf der Homepage des Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, <http://www.bmwf.gv.at>, gel. 19.12.2011 sowie JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH (Hinweis des Vorsitzenden der Ethikkommission der Med. Univ. Graz)

3. **Schweiz:** 11 universitäre Hochschulen (ausgenommen die italienischsprachige Università della Svizzera italiana), gelistet auf der Homepage der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten, www.crus.ch, gel. 21.12.2011

Bis zum Stichtag 31. Jänner 2012 erhielten wir folgende Rückmeldungen:

Land	Angefragte Universitäten	Rückmeldungen / Antworten	Erhaltene Kodizes, Codes und/oder Richtlinien
Deutschland	20	15	9
Österreich	17 ¹	14 ¹	12
Schweiz	11	8	4
EU	–	–	1 ²
Insgesamt	47	36	26

Tabelle 1: Rückmeldungen bzw. Antworten der Universitäten (eigene Darstellung)

¹ inkl. JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

² Den Hinweis auf die EC Charta erhielten wir von einigen der befragten Universitäten, die diese unterzeichnet haben.

In Summe erhielten wir 26 Dokumente, die sich wie folgt aufgliedern (Tabelle 2):

Land	Ethikkodizes	Codes of Conduct	Richtlinien für wiss. Arbeiten	EC Charta	Summe
Deutschland	0	2 ¹	7	–	9
Österreich	1 ²	3 ³	8	–	12
Schweiz	1 ⁴	0	3	–	4
EU	–	–	–	1	1
Insgesamt	2	5	18	1	26

Tabelle 2: Gliederung der erhaltenen Kodizes, Codes und Richtlinien (eigene Darstellung)

¹ CoC für Stiftungsprofessuren (FH Neubrandenburg), CoC für Fundraising (TU München)

² Ethik-Leitlinien (JOANNEUM RESEARCH)

³ CoC für Mitarbeiter/innen (WU Wien), CoC für Stiftungsprofessuren (Uni Innsbruck), Vorschlag Ethikkodex (BOKU) – *lt. unserer Definition handelt es sich eher um einen Verhaltenskodex*

⁴ Charta d'éthique et de déontologie (Université de Genève)

Aus diesen 26 Dokumenten wurden für die weitere Bearbeitung 14 ausgewählt (siehe Anhang 1): Die beiden Ethikkodizes, vier Codes of Conduct (ausgenommen CoC für Fundraising der TU München), sieben Richtlinien für wissenschaftliches Arbeiten (jene, die neue und/oder sehr detaillierte Informationen enthielten) sowie die EC-Charta.

Alle 14 Dokumente wurden gesichtet und die inhaltlichen Themenschwerpunkte ausgewählt. Zu jedem Themenschwerpunkt wurde ein Quervergleich der Informationen aller Dokumente vorgenommen und diese wurden gesammelt. Aus diesen Informationen wurde der in Kapitel 3 vorgestellte Vorschlag für einen Ethikkodex erarbeitet. An dieser Stelle sei angemerkt, dass es sich dabei ausschließlich um eine strukturierte Sammlung von bereits vorhandenen Materialien handelt.

3. Inhaltliche Vorschläge für einen Ethikkodex

3.1. *Ethischer Umgang miteinander*

Beziehungen zwischen den Angehörigen der Universität sowie zu externen Partner/inne/n

1. Die Mitarbeiter/innen gehen sowohl miteinander als auch mit Studierenden und Partner/inne/n aus dem außeruniversitären **Umfeld rücksichtsvoll um und respektieren die persönliche Integrität** anderer. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 3.1)
2. Dies schließt wie auch immer geartete unsachliche Bevorzugungen bzw. Diskriminierungen sowie deren Unterstützung und Duldung aus. **Unzulässig ist insbesondere jegliche Diskriminierung** aufgrund der **Religionszugehörigkeit**, des **Geschlechts**, der **sexuellen Orientierung**, **persönlicher Überzeugungen**, des **Aussehens**, der **Hautfarbe**, der Sprache, der ethnischen und sozialen Herkunft, der Staatsbürgerschaft, der persönlichen und gesundheitlichen Situation, einer Schwangerschaft, familiären Entscheidungen, des Alters sowie der Stellung innerhalb der Universität für Bodenkultur. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 3.1 und Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 2)
3. Die Universität für Bodenkultur verurteilt die Ungleichbehandlung der Mitglieder der Universität durch Vorgesetzte oder Kollegen in Form von **psychologischer Aggression oder Zwang**, die zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, der Gesundheit, der Professionalität, der Lebensqualität oder Würde führen. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 2)
4. Die Universität für Bodenkultur **weist** jede Form des sozialen Vorurteils, jede Belästigung **und jede systematische stigmatisierende, degradierende und erniedrigende Verhaltensweise zurück**, sowie die Überzeugung der moralischen Vormachtstellung oder Überlegenheit einer Gruppe über die andere. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 2)
5. Die Universität für Bodenkultur toleriert in **keinem Fall sexuellen Belästigung** oder Missbrauch, da sie die Menschenwürde verletzen. Sie sichert den Opfern eine rasche vorurteilsfreie Hilfe zu. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 2)
6. Vom gleichen Geist des **Respekts und der Gerechtigkeit werden auch die Be-**

rufungsverfahrens, die Evaluierungsverfahren und die Verfahren zur Einstellung neuer Mitarbeiter/innen geleitet. Die den Verfahren zugrunde liegenden Entscheidungskriterien sind die Qualifikation und die Kompetenz der Bewerber/innen. (Universität Genève (2010), Art. 4.d.) Die Beibehaltung oder Ergreifung von spezifischen Maßnahmen zur Vermeidung oder zum Ausgleich von Nachteilen kann jedoch dazu dienen, die Gleichbehandlung in allen Bereichen des Universitätslebens umzusetzen. (*Verweis auf Gesetzesgrundlage!*) (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 2)

7. Die Organisation und die Abwicklung der Prüfungen sichert den **Student/inn/en eine faire Behandlung**, basierend auf den Kriterien der Objektivität und Unabhängigkeit. (Universität Genève (2010), Art. 4.e.)

8. Der Respekt für den Einzelnen schließt auch die **gerechte Entlohnung** der Leistungen, der persönlichen Qualifikationen entsprechend, ein. Dies geschieht in Übereinstimmung mit den (gesetzlichen) Grundlagen. (Universität Genève (2010), Art. 4.f.)

Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/inne/n

Vorschlag 1

Mitarbeiter/innen in Führungsposition haben Anspruch auf **größtmögliche Loyalität** und bestmögliche Aufgabenerfüllung durch die ihnen zugeordneten Mitarbeiter/innen. Ihren Weisungen, Vorgaben und Richtlinien ist im Rahmen der Gesetze nachzukommen. Desgleichen haben die zugeordneten Mitarbeiter/innen Anspruch auf größtmögliche Loyalität sowie auf bestmögliche Unterstützung seitens ihrer Führungskräfte. Dazu gehören auch Hilfestellung in Problemsituationen und die von den Führungskräften zu schaffenden Rahmenbedingungen für ein angemessenes Arbeitsumfeld (**Fürsorgepflicht der Vorgesetzten**). Bei Konflikten bemühen sich Führungskräfte und Mitarbeiter/innen um sachliche Lösungen im Rahmen eines konstruktiven Gesprächsklimas. Bei schwerwiegenden Konflikten besteht die Möglichkeit der Mediation. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 3.2)

Vorschlag 2

1. Die **Leitung eines wissenschaftlichen Bereiches** verlangt Sachkenntnis, Präsenz sowie Überblick und kann nur in Kenntnis aller dafür relevanten Umstände **verantwortungsvoll** wahrgenommen werden. Wenn dies wegen der Größe der Gruppe oder aus sonstigen Gründen nicht mehr hinreichend gegeben ist, sind die Leitungs-

aufgaben entsprechend delegieren. (Technische Universität Graz (2006), §2(1))

2. Die **Leitung** eines wissenschaftlichen Bereiches (Institut,) **trägt die volle Verantwortung für eine angemessene Organisation**, die sicherstellt, dass die Aufgaben der Leitung, Aufsicht, Konfliktregelung und Qualitätssicherung eindeutig zugewiesen sind und auch tatsächlich wahrgenommen werden. (Technische Universität Graz (2006), §2(2))

3. Die **Kooperation** in wissenschaftlichen Bereichen muss so beschaffen sein, dass die in spezialisierter Arbeitsteilung erzielten Ergebnisse unabhängig von hierarchiebedingten Rücksichten wechselseitig mitgeteilt, kritisiert und in einen gemeinsamen Kenntnisstand integriert werden können. Dies ist auch für die Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in der Gruppe zur Selbstständigkeit von besonderer Bedeutung. Die wechselseitige Überprüfung von Arbeitsergebnissen ist sicherzustellen, auch indem eigene Ergebnisse zugänglich gemacht werden. (Technische Universität Graz (2006), §2(3))

Vorschlag 3

Die Führungskräfte fördern/unterstützen eine **Arbeitsatmosphäre**, die für die Mitarbeiter/innen **stimulierend und von Vertrauen geprägt** ist und diese in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt. Die Erwartungen werden seitens der Vorgesetzten klar kommuniziert und diese bemühen sich etwaige auftretende **Konflikte schnell einer Lösung zuzuführen**. Sie schaffen dafür eine Atmosphäre, in der unterschiedliche Sichtweisen und Kritik in einer respektvollen Atmosphäre ausgedrückt werden und das Recht auf freie Meinungsäußerung gewahrt bleibt. (Universität Genève (2010), Art. 4.g.)

Nepotismus, Begünstigung und Missbrauch der eigenen Position

1. Die Universität für Bodenkultur duldet keine Form von **Nepotismus und Begünstigung**, da sie unvereinbar mit der menschlichen Würde, der fairen Anerkennung der Leistung, der Ehrlichkeit, Integrität, Professionalität und akademischen Freiheit, Gerechtigkeit, Unparteilichkeit und Transparenz ist. Sie verlangt von den Professoren, Forschern, und jedem anderen Mitglied der Universität von einer derartigen Verhaltensweise abzusehen. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 6.1)

2. **Nepotismus** liegt vor, wenn ein Professor, ein Forscher, oder ein Mitglied des

technischen und Verwaltungspersonals, direkt oder indirekt – auch bei der Verwendung von Drittmitteln – ihr **Ansehen oder ihre Überzeugungsfähigkeit dazu nutzen, um Begünstigungen zu gewähren**, Aufträge und Berufungen zu begünstigen, Wettbewerbsergebnisse oder Auswahlverfahren zu beeinflussen, insbesondere jene, die den Beginn oder den weiteren Verlauf der Universitätskarriere (dies betrifft auch Stipendien, Verträge, Verträge für Forschungsassistenten) und Aufnahme von Kindern, Familienangehörigen oder Zusammenlebenden, auch der Verschwägerten, betreffen. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 6.2)

3. Als **Nepotismus** gelten auch die Begünstigungen eines Professors gegenüber seiner Studenten. Dieses Verhalten ist mit den Werten der Ehrlichkeit und Unparteilichkeit sowie den Interessen anderer verdienstvoller Kandidaten zu Beginn oder im weiteren Verlauf der Karriere unvereinbar. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 6.3)

4. **Missbrauch der eigenen Position**: Die Mitglieder der Universität für Bodenkultur dürfen weder direkt noch indirekt ihre akademische Position oder ihr Amt dazu nutzen, um von Mitgliedern der Universität Leistungen zu ihren Gunsten zu erhalten, außer es handelt sich um eine rechtliche Verpflichtung für die zweitgenannten. Der Missbrauch besteht auch dann, wenn die Verhaltensweise keine gesetzeswidrige Handlung darstellt, aber mit dem Geist der Bestimmungen und Verordnungen der Universität offensichtlich unvereinbar sind. (Universität für Bodenkultur Wien (2011) , Art. 7)

Interessenkonflikte

Nebenbeschäftigung

1. Eine ausgeübte **Nebenbeschäftigung** darf nicht in Konflikt mit den Interessen der WU stehen. Die Mitarbeiter/innen sind – insbesondere aufgrund der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und vertraglichen Vereinbarungen – verpflichtet, die Ausübung einer Nebenbeschäftigung dem für Personal zuständigen Mitglied des Rektorats im Dienstweg mitzuteilen oder in den dafür vorgesehenen Fällen vorab genehmigen zu lassen. Die Aufnahme einer derartigen Tätigkeit kann unter Angabe von Gründen untersagt werden, wenn dies erforderlich ist, um eine Beeinträchtigung berechtigter Interessen der WU zu verhindern. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 5.1)

2. Die Mitarbeiter/innen oder deren Unternehmen bieten, sofern nicht im Auftrag der

WU, keine entgeltlichen Dienstleistungen für Studierende der WU an bzw. üben keine entsprechende Tätigkeit aus. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 5.1)

Vorteils- bzw. Geschenkkannahme

Vorschlag 1

1. Mitarbeiter/innen nehmen von Dritten, insbesondere von Studierenden, **keine finanziellen Zuwendungen oder Geschenke von Wert** an bzw. lassen sich diesbezüglich keine Versprechungen machen. Die gesetzlichen Regelungen zur Geschenkkannahme für eine Handlung oder Unterlassung im Zusammenhang mit der Amtsführung und zur Vorteilsannahme im Hinblick auf die Amtsführung sind von allen Mitarbeiter/inne/n der WU zu beachten. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 5.2)
2. Die **Annahme von angemessenen Honoraren** für Lehr- oder Forschungstätigkeit (sofern nicht an Studierenden der WU erbracht) ebenso wie die Annahme von Spenden oder anderen Zuwendungen an eine akademische Einheit **ist hiervon unberührt**. Auch Auftragsforschung oder durch Drittmittel finanzierte Grundlagenforschung ist hiervon unberührt. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 5.2)

Vorschlag 2

Die Mitglieder der Universität für Bodenkultur dürfen **keine Geschenke oder Vergünstigungen**, auch nicht symbolischer Natur, verlangen oder annehmen, die direkt oder indirekt ihre universitären Tätigkeiten beeinflussen. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 8)

3.2. Ethische Grundsätze in der Wissenschaft (Lehre und Forschung)

Verantwortlichkeit

Es ist festzuhalten, dass die entscheidende Instanz für das eigene Handeln immer beim Einzelnen selber liegt – **ethische Verantwortung ist nicht delegierbar**. Die Dimensionen der Verantwortung umfassen die **Sorge für die Mitmenschen und die Gesellschaft**, den **Schutz der Umwelt** und die **Sicherstellung des wirtschaftlichen Erfolgs der Institution**. Im Einklang mit dem **Konzept der Nachhaltigkeit** sind diese drei Verantwortungen gemeinsam und gesamtoptimal wahrzunehmen. (Schweizer Akademie der Technischen Wissenschaften (2003), S. 8)

Wahrhaftigkeit

Ein wesentlicher Bestandteil von persönlicher Ethik ist die **Wahrhaftigkeit gegenüber den Mitmenschen und sich selber**. Sie muss unerschütterliche Grundlage des eigenen Tuns sein und spiegelt sich, neben anderen Elementen ethischer Haltung, auch in der Verweigerung unverantwortbarer Arbeit wider. (Schweizer Akademie der Technischen Wissenschaften (2003), S. 12)

Freiheit / Unabhängigkeit

Vorschlag 1:

Die **Freiheit der Wissenschaft** ist eines ihrer **wichtigsten Prinzipien**. Dennoch sind **dieser Freiheit Grenzen gesetzt**, beispielsweise wenn (Schweizer Akademie der Technischen Wissenschaften (2003), S. 8ff.)

- es um **Forschungsziele** geht, die unter Umständen **fragwürdig** sind,
- es um die **möglichen schädlichen Auswirkungen** der Forschungstätigkeit **auf Mensch und Umwelt** geht,
- eine gegebenenfalls **unverhältnismäßigen Beanspruchung von Mitteln** der Fall sein könnte,
- die zur Gewinnung der Erkenntnis aktiv oder passiv beteiligten Menschen körperlich, geistig oder seelisch beeinträchtigt werden könnten,
- zur Diskussion steht, ob die immer beschränkten personellen oder materiellen Mittel nicht für andere Vorhaben sinnvoller eingesetzt werden können.

Vorschlag 2:

1. Die Universität für Bodenkultur fördert die **Freiheit und individuelle Autonomie als Voraussetzung für das Studium, die Lehre, die Professionalität, umfangreiche Forschung** und intellektuelle Erforschung des menschlichen Geistes und der Suche nach Wissen. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 3.1)

2. Die Mitglieder der Universität für Bodenkultur müssen sich **bei der Ausübung der akademischen Freiheit ehrlich und verantwortungsvoll verhalten**, auch um der wissenschaftlichen Gemeinschaft und der Gesellschaft die Methoden, die Ergebnisse, die Integrität und die ethischen Auswirkungen der Forschung zu veranschaulichen. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 3.2)

3. Die Mitglieder der Universität für Bodenkultur sind gehalten die akademischen Entscheidungen und jene der Verwaltung, welche der Leistungsfähigkeit, Gleichheit,

Unparteilichkeit und Transparenz der institutionellen Tätigkeit der Universität dienen, zu respektieren und umzusetzen. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 3.3)

Exkurs: Stiftungsprofessuren

Im Hinblick auf den **Grundsatz der Freiheit der Wissenschaft sind bei der Einrichtung von Stiftungsprofessuren** wichtige Aspekte zu berücksichtigen: Unabhängigkeit und Freiheit von Forschung und Lehre, Verzicht auf Beeinflussung seitens des Fördergeber, Transparenz im gesamten Forschungsprozess, Schriftlichkeit der Vereinbarungen. (Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (2011))

Integrität

1. **Wissenschaftliche Integrität ist für Forschende** und ihre Institutionen unerlässlich. Die intellektuelle Redlichkeit ist Voraussetzung für einen nachhaltigen Diskurs zwischen Wissenschaft und Gesellschaft. Wissenschaftlich integres Verhalten erfordert Wahrhaftigkeit und Offenheit. (Akademie der Wissenschaften Schweiz (2008), S. 9 Pkt. 1)

2. Die Definition von **wissenschaftlichem Fehlverhalten** und die betreffenden Verfahrensvorschriften sind in den „Richtlinien der guten wissenschaftlichen Praxis an der Universität für Bodenkultur“ geregelt. (Universität für Bodenkultur (2009))

Anm. der Autorinnen: **Integrität ist auch in der Lehre** unerlässlich und gilt in gleicher Weise wie für die Wissenschaftler/innen auch für die **Studierenden**.

Innovationen und Technische Kompetenz / Weiterbildung

1. Unabdingbar mit wissenschaftlicher Arbeit verbunden ist die **Schaffung von Innovationen**,

- für die fortgesetzte Optimierung des Verhältnisses von Nutzen zu Risiko/Schaden der ausgeübten Aktivitäten
- als Triebkraft zur Anhebung der Lebensqualität bzw. zur Behebung von Not,
- zur Bildung und Erhaltung einer gesunden wirtschaftlichen Basis eines geografischen Raumes. (Schweizer Akademie der Technischen Wissenschaften (2003), S. 10 Pkt. 6)

2. Damit steht in engem Zusammenhang, dass die **Wissenschaftler/innen** es als persönliche Aufgabe und Verantwortung ansehen, sich **stets weiterzubilden und**

mit dem Stand der Technik mitzuhalten. (Schweizer Akademie der Technischen Wissenschaften (2003), S. 10 Pkt. 7)

Erhaltung der Lebensgrundlagen

1. Die Herstellung von Produkten, der Bau und Betrieb von Anlagen oder das Bereitstellen und Vermitteln von Dienstleistungen hat immer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Dabei sind **gesellschaftlicher, ökologischer und wirtschaftlicher Nutzen** sowie Risiko/Schaden, unter Einbezug von langfristigen und weiträumigen Auswirkungen, **zu bewerten und gegeneinander abzuwägen**. Eine „Daueraufgabe“ der Wissenschaft liegt darin, einerseits „positive“ Auswirkungen zu mehrern andererseits den Verbrauch an Rohstoffen und Energien sowie schädlichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, d.h. „negative“ Wirkungen zu mildern. (Schweizer Akademie der Technischen Wissenschaften (2003), S. 10 Pkt. 5)

2. Langfristig müssen sowohl **der Verbrauch beschränkter Ressourcen als auch die Umweltbelastung auf ein tragbares Maß reduziert** werden muss. (Schweizer Akademie der Technischen Wissenschaften (2003), S. 9 Pkt. 4)

Aufgaben der Wissenschaft und Kommunikation der Ergebnisse

Wissenschaftliche Tätigkeit ist kein Selbstzweck, sondern muss darauf ausgerichtet sein, **der Gesellschaft zu dienen**. Daraus ergibt sich, dass die Kommunikation der Wissenschaft mit der Öffentlichkeit in einer Form erfolgen soll,

- in der das Fachwissen in einer offenen Information unter Berücksichtigung gesetzlicher Schutzrechte kommuniziert wird,
- in der interessiert auf die Anliegen der Öffentlichkeit eingegangen wird,
- dass sich die Wissenschaftler/innen bei größeren Projekten für einen notwendigen Dialog zur breit abgestützten Entscheidungsfindung einbringen. (Schweizer Akademie der Technischen Wissenschaften (2003), S. 11 Pkt. 9)

3.3. Ethisches Verhalten gegenüber der Universität

Verwendung des Namens und des Rufs der Universität

1. Die Mitglieder der Universität für Bodenkultur müssen den **guten Namen der Universität respektieren** und dürfen ihren **Ruf nicht schädigen**. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 9.1)

2. Die Mitglieder der Universität für Bodenkultur benötigen eine **ausdrückliche Er-**

mächtigung für (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 9.2):

- a) die uneigentliche **Verwendung des Logos** und des Namens der Universität;
- b) die Verwendung des Namens der Universität im Zusammenhang mit professionellen Tätigkeiten, Anstellungen, Aufträgen oder anderen externen Tätigkeiten, auch wenn diese ohne Gegenleistung erfolgen;
- c) den Namen der Universität mit persönlichen Aussagen in Verbindung zu bringen.

Verwendung der Ressourcen der Universität

Vorschlag 1:

1. Die Mitglieder der Universität für Bodenkultur verwenden die Ressourcen der Universität **verantwortungsbewusst, sorgfältig und optimal**, sodass deren Spesen gerechtfertigt und auf Anfrage der Universität, durch die entsprechenden Dokumente oder Rechnungslegung belegbar sind. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 10.1)
2. Eine Nutzung der Forschungseinrichtung, der Räumlichkeiten, der Personenressourcen, der Materialien, der Hardware und/oder Software oder der finanziellen Mittel der Universität persönlich oder durch die Abtretung an Dritte (Personen oder Körperschaften) für persönliche und/oder für andere als die institutionellen Zwecke der Universität bedarf der ausdrücklichen Genehmigung durch der Universität für Bodenkultur. (Universität für Bodenkultur Wien (2011), Art. 10.2)

Vorschlag 2:

1. Die **Ressourcen der WU sind der Nutzung** für universitäre Zwecke vorbehalten. Solche Ressourcen sind unter anderem IT- und Telekommunikationsdienste, Soft- und Hardware, Datenbanken, Raum, sowie Arbeitszeit und Arbeitseinsatz von Mitarbeiter/inne/n und Studierenden der WU. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 7)
2. Die **private Nutzung** von IT- und Telekommunikationsdiensten, Soft- und Hardware inkl. Mail und Webprogrammen ist **in geringem Umfang möglich**. Das Gleiche gilt für die Speicherung privater Daten und Dateien in als privat gekennzeichneten Ordnern. Private Nutzung ist unerlaubt, wenn sie missbräuchlich erfolgt, der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes entgegensteht und sie die Sicherheit und Leistungsfähigkeit dieser Infrastruktur gefährdet. E-Mails und Dateien

verbleiben im Verfügungsbereich der WU und dürfen für forensische Erhebungen eingesehen werden. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 7)

3. Die Ressourcen der WU dürfen für drittmittelfinanzierte Auftrags- oder Grundlagenforschung gegen Kostenersatz genutzt werden. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 7)

4. Die Ressourcen der WU dürfen in keinem Fall für die Speicherung oder Verbreitung porno-graphischer, rassistischer, gewalttätiger oder anderer anstößiger Inhalte genutzt werden. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 7)

5. Die Mitarbeiter/innen gehen mit dem Eigentum und den Mitteln der WU sorgsam um. Für von der WU ausgeliehene Gegenstände (z. B. Notebooks oder Bücher, auch für die Arbeit zuhause) übernehmen sie die volle Verantwortung. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 7)

Finanzgebarung

1. Die Mitarbeiter/innen haben ihre Aufgaben nach den **Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit und Transparenz** sowie im Sinne des öffentlichen Interesses zu erfüllen. Kostenbewusstsein und verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen sind daher unerlässlich. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 6)

2. **Buchführung und Bilanzierung, Kassenwesen, Berichtswesen, Belegwesen** und Steuerwesen sind stets **vollständig und korrekt** auszuführen sowie klar und nachvollziehbar zu dokumentieren. (Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.), Art. 6)

3.4. Verantwortungs- und Wertkonflikte

1. Bei **Verantwortungskonflikten**, die sich aufgrund unterschiedlicher Verantwortungstypen (Rollenverantwortung, Loyalitätsverantwortung, moralischer Verantwortung) bzw. unterschiedlicher Pflichten ergeben können, besitzt **moralische Verantwortung der einzelnen Forscherin bzw. des einzelnen Forschers die oberste Priorität**. Handlungen, die aus dieser ethischen Verantwortung heraus gesetzt werden, dürfen nicht zu Nachteilen für Forscherinnen und Forscher, die diese ethische Verantwortung wahrnehmen, führen. (JOANNEUM RESEARCH (2010), S. 11)

2. Im Anwenden der folgenden Vorrangregeln in **Wertkonflikten** muss der Tatsache gerecht gehandelt werden, dass es beispielsweise nicht um ein Wahrnehmen der Menschenrechte gegen Nutzenerwägungen geht, sondern dass Nutzenerwägungen

in einer Art verfolgt werden, die es erlauben, dass Menschenrechte der jetzigen und auch zukünftiger Generationen nicht verletzt werden. Dabei kann es durchaus vorkommen, dass sich eine **Vorrangregel** im konkreten Fall als ethisch nicht haltbar erweist. Das Aufzeigen der folgenden Prioritäten muss jedenfalls zu einer Vorgehensweise führen, die zuerst nach Vereinbarkeiten der verschiedenen Werte fragt und diese Vereinbarkeiten in Richtung der als vorrangig gesetzten Werte ausgestaltet. Erst wenn diese Werte nicht vereinbar gemacht werden können, soll der höhere Wert den Vorzug auf Kosten des niedrigeren erhalten. (JOANNEUM RESEARCH (2010), S. 11)

In **Wertkonflikten** gelten für Forscherinnen und Forscher von JOANNEUM RESEARCH folgende **Vorrangregeln** (JOANNEUM RESEARCH (2010), S. 11):

1. Vorrang der **Menschengerechtigkeit vor** den sogenannten „**Eigenrechten der Natur**“,
2. Vorrang von **Menschenrechten vor Nutzenerwägungen**,
3. Vorrang von **öffentlichem Wohl vor privaten Interessen**,
4. Vorrang von **hinreichender Sicherheit vor Funktionalität und Wirtschaftlichkeit**.

3. **Dialog zur Werterealisation**: Dabei sind sich die Forscherinnen und Forscher, aber auch die Forschungsgesellschaft bewusst, dass **Kriterien und Indikatoren für die unterschiedlichen Wertebereiche nicht dogmatisch vorauszusetzen**, sondern nur im **Dialog mit der innerbetrieblichen und der außerbetrieblichen Öffentlichkeit** zu ermitteln, abzuwägen und abzugleichen sind. (JOANNEUM RESEARCH (2010), S. 12)

4. Gute wissenschaftliche Praxis

Die Regelungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis sowie das Verfahren bei Fehlverhalten werden im Rahmen „**der Richtlinien der guten wissenschaftlichen Praxis an der Universität für Bodenkultur**“ geregelt. (Universität für Bodenkultur (2009))

Qualität vor Quantität: Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollen ihre Leistungs- und Bewertungskriterien für Prüfungen, für die Verleihung akademischer Grade, Beförderungen, Einstellungen, Berufungen und Mittelzuweisungen so festlegen, dass Originalität und Qualität als Bewertungsmaßstab stets Vorrang vor Quantität haben. (Deutsche Forschungsgesellschaft (1997), S. 10)

5. Empfehlungen seitens der Autorinnen

1. Im Zuge unserer Recherchen haben wir erfahren, dass bereits an einigen Universitäten ein Diskussionsprozess über ethische Leitlinien, einen Ethikkodex oä. im Gange ist (z.B. Universität Wien, Universität Luzern, Université de Neuchatel). Es ist also möglicherweise ein sehr guter Zeitpunkt einen Dialog über einen Ethikkodex auch an der BOKU zu starten.

2. Durch die Studie der vorhandenen Materialien ist der Unterschied zwischen einem Ethikkodex und Richtlinien zur guten wissenschaftlichen Praxis sehr deutlich geworden (siehe auch unsere Arbeitsdefinition in Kapitel 1). Einerseits unterscheiden sie sich inhaltlich: Während Richtlinien für wissenschaftliche Praxis sehr klare Definitionen von Fehlverhalten auflisten, dient ein Ethikkodex eher als Orientierungshilfe. Dieser Unterschied zeigt sich auch im Verfahren: Richtlinien enthalten meist einen sehr klaren Verfahrensablauf und eine Auflistung der verschiedenen Sanktionsmöglichkeiten (wir haben es als „hard way“ bezeichnet). Ein Ethikkodex bietet unserer Einschätzung nach die Möglichkeit, ein völlig anderes Verfahren zu wählen: Nämlich eine Dialogprozess, der vor allem die Prävention von unethischem Verhalten im Auge hat („soft way“).

Als Beispiel könnte die lernende Ethikinitiative des JOANNEUM RESEARCH dienen:

„Die lernende Ethikinitiative dient als Plattform, mit der die von einem Projekt Betroffenen als Beteiligte in den Dialogprozess zur Entwicklung eines ethischen Vorgehens einbezogen werden. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der JOANNEUM RESEARCH hat das Recht, bei gegebenem Anlassfall einen derartigen Dialogprozess einzuleiten. Dabei geht es um das Einleiten eines offenen Prozesses, der zur Orientierung der Einzelnen und der Forschungsgemeinschaft als solcher dient und nicht um das Herbeiführen eines Ethik-Tribunals oder um Anklage einzelner Forscherinnen und Forscher.“

(JOANNEUM RESEARCH (2010), S. 14

Ein solcher Ethikkodex kann eine Hilfestellung für die Mitarbeiter/innen sein. Er kann dazu beitragen, mögliche Problembereiche aufzuzeigen und die Schaffung von „Diskussionsräumen“ zu (aktuellen) ethischen Fragestellungen an der Universität bzw. den einzelnen Departments fördern.

3. Sollte es zur Formulierung eines Ethikkodex für BOKU kommen, erschiene es uns sinnvoll, darin auf die vorhandenen Richtlinien für wissenschaftliches Arbeiten der BOKU zu verweisen (Universität für Bodenkultur (2009)) und sie damit zu einem Bestandteil des Ethikkodex zu machen.

6. Literatur

Akademie der Wissenschaften Schweiz (2008): Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensregeln,

www.samw.ch/dms/de/Ethik/WI/Layout_Integritaet_d_online.pdf, gel. 23.01.2012

Deutsche Forschungsgesellschaft (1997): Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis:

www.dfg.de/aktuelles_presse/.../empfehlung_wiss_praxis_0198.pdf, gel. 23.01.2012

JOANNEUM RESEARCH (2010): Ethik-Leitlinien für die Forschung in der JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH,

<http://www.joanneum.at/jr/unternehmen/ethik-in-forschung-und-technik.html>, gel. 23.01.2012

Österreichische Rektorenkonferenz (k. A.): Richtlinien der österreichischen Rektorenkonferenz zur Sicherung einer guten wissenschaftlichen Praxis

Schweizer Akademie der Technischen Wissenschaften (2003): Ethik im technischen Handeln, www.satw.ch/publikationen/schriften/ethik_d, gel. 23.01.2012

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (2011): Code of Conduct für Stiftungsprofessuren (2011), http://www.stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/stiftungsprofessuren/code_of_conduct/index.html, gel. 23.01.2012

Technische Universität Graz (2006): Richtlinie des Rektorats der TU Graz zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Vermeidung von Fehlverhalten in der Wissenschaft (Commission on Scientific Integrity and Ethics), http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/TU_Graz/Services/Commission_for_Scientific_Integrity, gel. 23.01.2012

Universität für Bodenkultur Wien (2009) : Richtlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis an der Universität für Bodenkultur, www.boku.ac.at/fos-

[ombudsstelle.html](#), gel. 23.01.2012

Universität für Bodenkultur Wien (2011) – Vorschlag Ethikkodex Department für Bautechnik und Naturgefahren

Université Genève (2010): Charte d'éthique et de déontologie

<http://www.unige.ch/ethique/charte.html>, gel. 24.01.2012

Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.): Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wirtschaftsuniversität Wien (WU),

<http://www.wu.ac.at/structure/about/organization/code>, gel. 23.01.2012

7. Anhang

Anhang 1: Zur Bearbeitung ausgewählte Dokumente

Dokument auf EU-Ebene

1. Europäische Kommission (2005): Europäische Charta für Forscher

Dokumente auf nationaler Ebene (D, Ö, CH)

1. Deutsche Forschungsgesellschaft (1997): Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis
2. Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (2011): Code of Conduct für Stiftungsprofessuren
3. Österreichische Rektorenkonferenz (k. A.): Richtlinie der österreichischen Rektorenkonferenz zur Sicherung einer guten wissenschaftlichen Praxis
4. Akademie der Wissenschaften Schweiz (2008): Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensregeln
5. Schweizer Akademie der Technischen Wissenschaften (2003): Ethik im technischen Handeln

Dokumente auf Universitätsebene (D, Ö, CH)

1. Leuphana Universität Lüneburg (2009): Richtlinie der Leuphana Universität Lüneburg zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Verfahren zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten
2. Universität für Bodenkultur Wien (2011): Vorschlag Ethikkodex
3. Universität für Bodenkultur Wien (2009): Richtlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis an der Universität für Bodenkultur
4. Paris Lodron Universität Salzburg (2006): Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis
5. Technische Universität Graz (2006): Richtlinie des Rektorats der TU Graz zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Vermeidung von Fehlverhalten in der Wissenschaft (Commission on Scientific Integrity and Ethics)
6. Wirtschaftsuniversität Wien (k. A.): Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter der Wirtschaftsuniversität Wien

7. Université de Genève (2010): Charte d'éthique et de déontologie

Zusätzliche Dokumente:

1. JOANNEUM RESEARCH (2010): Ethik-Leitlinien für die Forschung in der JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

Anhang 2: Regelung der Verfahren bei Fehlverhalten in den verschiedenen Institutionen

	Leuphana Univ. Lüneburg: <i>Richtlinien zur Sicherung der guten wiss. Praxis</i>	TU Graz <i>Richtlinien zur Sicherung der guten wiss. Praxis</i>	Univ. Salzburg <i>Richtlinien zur Sicherung der guten wiss. Praxis</i>	BOKU: <i>Richtlinien zur Sicherung der guten wiss. Praxis</i>	WU Wien <i>Verhaltenskodex</i>	BOKU: Dep. Bautechnik u. Naturgefahren - Vorschlag <i>Verhaltenskodex</i>	Univ. de Genève <i>Charte d'ethique</i>	JOANNEUM Research mbH <i>Ethik-Leitlinien</i>
Gibt es eine Kommission?	Ja, permanent (für 3 Jahre eingerichtet)	Ja	Ja	ja	Nein	Nein	Ja	Nein
Gibt es Vertrauenspersonen?	Ja, 2 Ombudspersonen	Nein	Ja	Ja, Ombudsperson	Nein	Nein	Nein	Nein
Enthält der Kodex / die Richtlinie eine Liste wissenschaftlicher Fehlverhalten?	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein
Enthält der Kodex / die Richtlinie eine Beschreibung des Prozesses*?	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja, aber eine "weiche" Version. Jeder kann teilnehmen und/oder Themen in der Ethik-

*der Prozess, der im Fall von wissenschaftlichem Fehlverhalten eingeleitet wird								Initiative zur Diskussion stellen. Ziel ist es, nicht Sanktionen zu setzen sondern den besten Weg zu finden, um mit den täglichen oder wissenschaftsbezogenen Unsicherheiten umzugehen. Diskussionsgruppen werden formiert wenn ein Mitarbeiter der Organisation das Bedürfnis danach formuliert. .
Gibt es einen Zeitplan für den Prozess?	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein	Nicht anwendbar	Nein
Wer ist im Fall des Verdachts eines Fehlverhaltens zu kontaktieren?	Ombudspersonen	Kommission	Vertrauensperson	Ombudsperson	Nicht klar	Keine Angabe	Kommission	Die Ethik-Initiative ist eine ständige Plattform.

Wer beginnt den Prozess?	Ombudspersonen	Kommission	Vertrauensperson [Vertrauenspersonen bilden gemeinsam die Kommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis]	Ombudsperson, nachdem er eine Anzeige erhält	Nicht klar	Nicht klar	Kommission	Jene Person, die deren Arbeitsablauf ein ethisches Problem auftaucht.
Wer sammelt die Daten und bereitet diese für den Entscheidungsprozess auf?	Ombudspersonen	Kommission	Vertrauensperson	Ombudsperson	Nicht klar	Nicht klar	Nicht klar	Keine Datenerhebung
Gibt es Regeln für das Prüfungsverfahren?	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja, aber es ist ein "weicher" Prozess, der auf Gruppendiskussionen basiert
Wer trifft die Entscheidung über Schuld bzw. Unschuld?	Kommission	Kommission	Kommission	Kommission	Nicht anwendbar	Keine Angabe	Kommission	Es existiert kein solches Verfahren, da das Ziel der Ethik-Leitlinien in der Prävention liegt. Bevor ein Projekt startet werden mögliche Wertkonflikte, Forschungsziele und methodologische

								Einschränkungen ausdiskutiert.
Wie bindend ist die Entscheidung über (Un-)Schuldigkeit?	Bindend, keine Möglichkeit der Berufung	Bindend, Berufung nur mit neuen Beweisen möglich	Bindend, der Rektor trifft die Letztentscheidung und startet die Sanktionen	Bindend, der Rektor trifft die Letztentscheidung und startet die Sanktionen	Nicht anwendbar	Keine Angabe	Keine Angabe	Nicht bindend (ist eine Empfehlung)
Gibt es eine detaillierte Liste mit Sanktionen?	Ja	Ja	Nein	Nein ["Entscheidungen über Ahndung und Konsequenzen werden je nach den Umständen des Einzelfalls getroffen"]	Nein	Nein	Ja	Nein
Wer entscheidet über die Konsequenzen?	Der/die Rektor/in, basierend auf der Empfehlung der Kommission	Kommission, Verfahren nicht klar	Kommission, aber der/die Rektor/in trifft die Letztentscheidung	Der/die Rektor/in	Nicht anwendbar	Keine Angabe	Keine Angabe	Die Gruppe
Wie viele Mitglieder hat die Kommission?	5 (3 Professoren, 1 wiss. Mitarbeiter, 1 Student)	12 (ein Mitglied für jede Fakultät sowie aus dem Vorschlag des Arbeitskreises für Frauenförderung eine Wissenschaft-	Keine Angabe	Varies, it is ad-hoc commission	Nicht anwendbar	Nicht anwendbar.	Keine Angabe	Nicht anwendbar

		<p>terin. Weitere Mitglieder der Kommission sind der/die Vizerektor/in für Forschung und Technologie, der/die Vorsitzende des Senates, der/die wissenschaftliche Betriebsrat/rätin sowie der/die Vorsitzende der Kommission.</p>						
<p>Gibt es eine ständige oder eine Fallspezifische Kommission?</p>	Ständig	Ständig	Ständig	Fallspezifische Kommission	Nicht anwendbar	Nicht anwendbar	Ständig	Nicht anwendbar
<p>Woher stammen die Mitglieder der Kommission?</p>	Universitätsintern	Universitätsintern	Keine Angabe	Keine Angabe	Nicht anwendbar	Nicht anwendbar	Universitätsintern und externe Mitglieder	Nicht anwendbar