

## Aus dem Verein für Socialpolitik

Alexander Kriwoluzky, Aderonke Osikominu, Doris Weichselbaumer und Georg Weizsäcker\*

# Neue Grundsätze im Ethikkodex des Vereins für Socialpolitik

<https://doi.org/10.1515/wpp-2022-0002>

**Zusammenfassung:** Die Mitglieder des Vereins für Socialpolitik haben auf ihrer Mitgliederversammlung am 8. Dezember 2021 mit deutlicher Mehrheit beschlossen, den seit 2012 bestehenden Ethikkodex um Inhalte der „guten beruflichen Praxis“ zu erweitern. Neben ethischen Standards für die wissenschaftliche Arbeit haben sich die Vereinsmitglieder mit diesem Beschluss auch dem Streben nach Inklusion, Nicht-Diskriminierung und Nicht-Feindseligkeit im beruflichen Umfeld verpflichtet. Alexander Kriwoluzky, Aderonke Osikominu, Doris Weichselbaumer und Georg Weizsäcker, Mitglieder einer vom Erweiterten Vorstand des Vereins mit einem ersten Entwurf betrauten Arbeitsgruppe, stellen in diesem Artikel die Motivation, den Forschungshintergrund und die Umsetzung der Erweiterung des Ethikkodexes in die Praxis dar.

**JEL-Klassifikation:** A1, I23, J1, J7, J81

**Schlüsselwörter:** Verein für Socialpolitik, Ethikkodex, Grundsätze guter beruflicher Praxis, Frauen und Minderheiten in der akademischen Volkswirtschaftslehre

## 1 Einleitung

Die Vorstandsgremien des Vereins für Socialpolitik haben seit etwa Mitte 2020 die Möglichkeit erwogen, den seit 2012

bestehenden Ethikkodex um Inhalte der „guten beruflichen Praxis“ zu erweitern. Der Erweiterte Vorstand hat Anfang 2021 eine Arbeitsgruppe, der wir mit anderen Mitgliedern angehörten, mit einem ersten Entwurf betraut. Diesen hat der Erweiterte Vorstand in seiner Sitzung am 26. September 2021 erörtert und ihn nach einigen Modifikationen als Vorlage für die Mitgliederversammlung beschlossen. Die Mitglieder haben diese Vorlage dann auf ihrer Mitgliederversammlung am 8. Dezember 2021, mit weiteren Modifikationen, als ab sofort gültigen Ethikkodex angenommen (Verein für Socialpolitik 2021). Neben ethischen Standards für die wissenschaftliche Arbeit haben sich die Vereinsmitglieder mit diesem Beschluss auch dem Streben nach Inklusion, Nicht-Diskriminierung und Nicht-Feindseligkeit im beruflichen Umfeld verpflichtet.

## 2 Warum es einer Erweiterung bedurfte

Im beruflichen Alltag befinden wir uns im regelmäßigen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, Studierenden, Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Diese Interaktionen sind notwendigerweise von Machtverhältnissen und Abhängigkeiten gekennzeichnet. Ein bewusstes Bekenntnis zu ethischen Grundsätzen kann dazu beitragen, eine produktive Teilhabe für alle zu ermöglichen.

Aus der sozialpsychologischen Forschung sind eine Reihe von Mechanismen bekannt und empirisch belegt, die erklären können, dass Menschen auch unbewusst Frauen und Angehörige von Minderheiten diskriminieren (Bertrand et al. 2005), dass ein empfundenes soziales Stigma Personen in ihrer Leistungsfähigkeit hemmt (Steele 1997) und dass soziale Normen und reglementierte Gruppenprozesse einen Einfluss darauf haben, inwieweit sich Minderheiten in die Gruppe einbringen (Matias 2019 sowie Mendelberg und Karpowitz 2016). Ethisch korrektes Verhalten und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds ergeben sich daher oft nicht spontan, sondern bedürfen vorab einer ausdrücklichen Auseinandersetzung mit ethischen Grundsätzen.

---

**Alexander Kriwoluzky**, Freie Universität Berlin und Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Mohrenstraße 58, 10117 Berlin, E-Mail: [akriwoluzky@diw.de](mailto:akriwoluzky@diw.de)

**Aderonke Osikominu**, Universität Hohenheim, Institut für Volkswirtschaftslehre (520B), 70593 Stuttgart, E-Mail: [a.osikominu@uni-hohenheim.de](mailto:a.osikominu@uni-hohenheim.de)

**Doris Weichselbaumer**, Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Frauen- und Geschlechterforschung sowie Institut für Volkswirtschaftslehre, Altenberger Str. 69, 4040 Linz, E-Mail: [doris.weichselbaumer@jku.at](mailto:doris.weichselbaumer@jku.at)

**\*Kontaktperson: Georg Weizsäcker**, Humboldt-Universität zu Berlin, Microeconomics Research Group, Spandauer Str. 1, 10099 Berlin, E-Mail: [weizsaecker@hu-berlin.de](mailto:weizsaecker@hu-berlin.de)

In den meisten Interaktionen der Mitglieder des Vereins für Socialpolitik werden die neuen Grundsätze einer guten beruflichen und wissenschaftlichen Praxis zweifellos bereits jetzt eingehalten. Dass es sich bei diesen Grundsätzen aber auch in der Volkswirtschaftslehre um keine Selbstverständlichkeiten handelt, belegen zahlreiche neuere Publikationen über Benachteiligungen von Frauen und Minderheiten in unserem Fach, die wir im nachfolgenden Abschnitt 2 beschreiben.

Dementsprechend begründete der Vereinsvorstand seinen Vorschlag über den erweiterten Ethikkodex gegenüber den Mitgliedern mit Verweis auf diese Fachliteratur. Der Ethikkodex soll ganz generell einen offenen und freien Austausch von fachlichen Argumenten auf Basis ihrer Qualität fördern. Er soll Vertrauen zur wissenschaftlichen und sonstigen beruflichen Integrität schaffen, er soll eine Schutzfunktion für Minderheiten und für Personen erfüllen, die sich schwach fühlen, und er soll eine positive Signalwirkung nach außen entwickeln und zum Austausch einladen.

Die Aufnahme von Grundsätzen guter beruflicher Praxis in den Ethikkodex unterstützt zudem die prozedurale Transparenz. Der Verein für Socialpolitik wurde in der Vergangenheit mehrfach gebeten, sich zu vermeintlich unethischem Verhalten von Mitgliedern zu äußern. Davon sah der Vorstand stets ab. Der Verein kodifiziert nun durch den erweiterten Kodex ein allgemeines Einvernehmen über die Grundregeln der beruflichen Praxis sowie über seine eigenen Verfahrensregeln im Falle ihrer Übertretung. Wir beschreiben die Verfahrensregeln in Abschnitt 3 dieses Artikels.

### 3 Frauen und Minderheiten in der Volkswirtschaftslehre

In den zurückliegenden Jahren haben mehrere Studien zum Arbeitsklima in der Ökonomie für Aufmerksamkeit gesorgt. Insbesondere über die Situation von Frauen sowie von ethnischen, sexuellen und anderen Minderheiten wurde – auch medial (vgl. zum Beispiel Cook und Opoku-Agyeman 2019, Casselman und Tankersley 2019a sowie *The Economist* 2019) – intensiv diskutiert. Auch Vorfälle von Sexismus innerhalb der Disziplin kamen an die Öffentlichkeit (beispielsweise Casselman und Tankersley 2019b); eine vielbeachtete Arbeit von Wu (2018, 2020) illustrierte beispielsweise markanten Sexismus auf dem Online-Forum „Economics Job Market Rumors“.

Der Frauenanteil in der Ökonomie-Professorenschaft ist notorisch niedrig. In Deutschland liegt er, wie in den

Vereinigten Staaten, noch immer bei nur etwa 15 Prozent in der Gruppe der Ordinarien oder „Full professors“ (Lundberg und Stearns 2019, Chevalier 2021 sowie Friebe et al. 2021). In anderen Fächern hingegen haben sich Fortschritte in der Geschlechterbalance erzielen lassen. Weitere Evidenz belegt zudem, dass das Fach Ökonomie im Vergleich der Disziplinen auch in anderen Aspekten der Inklusion von Frauen negativ heraussticht. Ceci et al. (2014) zeigen für die Vereinigten Staaten, dass in keinem anderen untersuchten sozialwissenschaftlichen Fach und keiner Disziplin aus der Gruppe der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) der geschlechtsspezifische Unterschied in der Arbeitszufriedenheit so groß ist wie in der Ökonomie. Auch der geschlechtsspezifische Lohnunterschied unter Full professors ist in der Ökonomie am größten.

Weitere Studien aus den Vereinigten Staaten zeigen, dass die Tenure-Chancen für Frauen im Vergleich zu Männern in der Ökonomie besonders gering sind (Ginther und Kahn 2004, 2014). Dieser Befund kontrolliert für Produktivitätsmerkmale wie Anzahl an Publikationen und wird insbesondere durch weniger forschungsintensive Einrichtungen getrieben (Ginther und Kahn 2021). Für Frauen zählen laut Sarsons (2017) insbesondere Artikel in Ko-Autorenschaft mit Männern verhältnismäßig wenig für Entfristungentscheidungen – möglicherweise deshalb, weil Männern ein größerer Forschungsbeitrag zu gemeinsam verfassten Publikationen zugeschrieben wird. Im Kontrast hierzu kommt jedoch eine Studie von Hengel (2019) zu dem Ergebnis, dass von Frauen verfasste Artikel besser geschrieben sind als diejenigen von Männern. Dieser Geschlechterunterschied in der Textqualität wächst sogar noch während des Begutachtungsprozesses, der dementsprechend für Frauen durchschnittlich 3–6 Monate länger dauert als für Männer. Eine aktuelle Studie von Dupas et al. (2021) belegt darüber hinaus, dass weibliche Vortragende in Ökonomie-Seminaren öfter unterbrochen werden und eher feindselige oder bevormundende Fragen gestellt bekommen als Männer.<sup>1</sup>

Die American Economic Association (AEA) setzte sich bereits vor einigen Jahren das Ziel, mehr über das Arbeitsklima in der Volkswirtschaftslehre zu erfahren. Sie untersuchte mithilfe einer Umfrage unter Ökonominen und Ökonomen, ob und inwiefern spezifische demographische Gruppen von Ausgrenzung, Herabwürdigung und Diskriminierung betroffen sind. Die umfangreichen Ergebnisse

<sup>1</sup> Weitere Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen im Fach Ökonomie sind in einem aktuellen Sammelband, herausgegeben von Shelly Lundberg (2020), zusammengestellt.

(Allgood et al. 2019) zeigen, dass sich Frauen und Minderheiten in der Disziplin markant benachteiligt fühlen und das Arbeitsklima deutlich schlechter beurteilen. Zum Beispiel geben nur 20 Prozent der Frauen im Vergleich zu 40 Prozent der Männer an, mit dem Arbeitsklima in der Ökonomie zufrieden zu sein. 25 Prozent der Frauen sagen, dass sie sich im Fach prinzipiell geschätzt fühlen, im Gegensatz zu 46 Prozent der Männer. Auch ethnische und sexuelle Minderheiten sowie Menschen mit Behinderungen geben deutlich seltener an, sich geschätzt zu fühlen. Frauen berichten darüber hinaus von Sexismus. Diese Ergebnisse mögen nicht direkt auf die deutschsprachigen Länder übertragbar sein; dennoch sind sie ernst zu nehmen. Die vereinsinterne Kommunikation im Rahmen der Arbeitsgruppe zum Ethikkodex enthielt auch Hinweise darauf, dass zumindest Teile dieser Ergebnisse qualitativ ebenso für den D-A-CH-Raum (Deutschland, Österreich und die Schweiz) zutreffen.

Viele führende Fachvereinigungen reagierten in den vergangenen Jahren auf Befunde wie diese und setzten neue Standards. So führte die AEA bereits 2018 einen „Code of Professional Conduct“ ein, der Gleichbehandlung und faire Behandlung unabhängig von Geschlecht, Ethnizität, sexueller Orientierung und anderen Merkmalen verlangt. Weiterhin beschloss die AEA eine „Policy on Harrassment and Discrimination“ (2019). Zahlreiche Vereinigungen folgten dem Beispiel der AEA und gaben sich Ethikkodizes mit dem Ziel, die Gleichbehandlung in der Disziplin zu verbessern. Dazu zählen die Southern Economic Association (2018), die Canadian Economics Association (2019), die Western Economic Association International (2020), die Royal Economic Society (2020) sowie die European Economic Association (EEA) (2020). Der Ethikkodex des Vereins für Socialpolitik wurde in Anlehnung an den Code of Professional Conduct der EEA erstellt.

## 4 Grundsätze guter beruflicher Praxis im Verein für Socialpolitik

Die neu aufgenommenen Inhalte zur guten beruflichen Praxis finden sich im neuen Teil IIb des Ethikkodexes. Sie umfassen Inklusivität (Punkt 10) und Nicht-Feindseligkeit (Punkt 13) des Arbeitsumfelds, Nichtdiskriminierung (Punkt 11) sowie das Unterlassen von Belästigung (Punkt 12), von auf Abwertung zielenden Äußerungen (Punkt 14) und des Missbrauchs von Aufsichts- oder Beurteilungsbefugnissen (Punkt 15). Darüber hinaus wurde im bereits vorher bestehenden Teil IIa ein neuer Grundsatz zur Ver-

meidung von Schaden an Versuchspersonen aufgenommen (Punkt 2) und ein Satz zur Verpflichtung auf die Freiheit der Forschung eingefügt (Punkt 8). In den Formulierungen des Textes wurde darauf geachtet, dass eine lediglich subjektiv wahrgenommenen Verletzung – zum Beispiel eine als abwertend empfundene Äußerung, die aber nach Ansicht unbeteiligter Dritter keine abwertende Absicht hatte – nicht ausreicht, um einen Verstoß gegen den Ethikkodex darzustellen.

Die Präambel wurde ebenfalls redigiert, um die neue Struktur adäquat einzuführen. Hier wurde außerdem der wichtige Grundsatz aufgenommen, dass die Förderung des Austauschs wissenschaftlicher Ideen auf der Grundlage ihrer Qualität eine wesentliche Erwartung an die Mitglieder ist.

Im Ethikkodex wird zudem das Verfahren festgelegt, das ihn in die Praxis umsetzt. Jedes Mitglied kann durch eine Nachricht an die Vertrauensperson einen möglichen Verstoß gegen den Ethikkodex zur Anzeige bringen. Die Vertrauensperson entscheidet über das weitere Vorgehen. Sie entscheidet insbesondere auch darüber, ob sie die Ethikkommission des Vereins einbezieht. Die Ethikkommission wiederum kann nachfolgend dem Engeren Vorstand Vorschläge zum weiteren Vorgehen machen. Mit der beschuldigten Person können während all dieser Verfahrensschritte Gespräche gesucht werden. Weitere, insbesondere „harte“ Sanktionen sollen durch den neuen Teil IIb nicht entstehen. Alle Vorgänge sind zudem von großer Vertraulichkeit gekennzeichnet.

Dies klärt auch den Charakter der im neuen Teil IIb festgelegten Grundsätze. Es handelt sich um eine Selbstverpflichtung der Mitglieder. Sie ist keine kleine Maßnahme, sondern vielmehr ein deutliches Bekenntnis zu den Grundsätzen guter beruflicher Praxis in der akademischen Volkswirtschaftslehre im deutschsprachigen Raum. Sie dient dem menschlich guten und professionellen Umgang miteinander in unserem Fach.

## Literaturverzeichnis

- Allgood, S. et al. (2019), *AEA professional climate survey: Final report*, American Economic Association Committee on Equity, Diversity and Professional Conduct, online verfügbar unter <https://www.aeaweb.org/resources/member-docs/final-climate-survey-results-sept-2019>.
- Bertrand, M., D. Chugh und S. Mullainathan (2005), Implicit discrimination, *American Economic Review* 95(2), S. 94–98.
- Casselmann, B. und J. Tankersley (2019a), Women face high levels of sex abuse in economics, *The New York Times* vom 19. März.
- Casselmann, B. und J. Tankersley (2019b), A rising star in economics is suspended by Harvard, *The New York Times* vom 11. Juni.

- Ceci, S. J., D. K. Ginther, S. Kahn und W. M. Williams (2014), Women in academic science: A changing landscape, *Psychological Science in the Public Interest* 15(3), S. 75–141.
- Chevalier, J. (2021), *The 2020 Report of the Committee on the Status of Women in the Economics Profession*, American Economic Association, online verfügbar unter <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/pandp.111.742>.
- Cook, L. D. und A. G. Opoku-Agyeman (2019), Economics needs more black women, *The New York Times* vom 1. Oktober.
- De Cremer, D. und C. Moore (2019), Toward a better understanding of behavioral ethics in the workplace, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 7(1), S. 369–93.
- Dupas, P., A. S. Modestino, M. Niederle und J. Wolfers (2021), Gender and the dynamics of economics seminars, *NBER Working Paper* 28494.
- Friebel, G., N. Fuchs-Schündeln und A. Weinberger (2021), Statusbericht zum Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre an deutschen Universitäten, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 22(2), S. 142–55.
- Ginther, D. K. und S. Kahn (2004), Women in economics: Moving up or falling off the academic career ladder?, *Journal of Economic Perspectives* 18(3), S. 193–214.
- Ginther, D. K. und S. Kahn (2014), Academic women's careers in the social sciences, in: A. Lanteri und J. Vroman (Hrsg.), *The Economics of Economists*, Cambridge, Cambridge University Press, S. 285–315.
- Ginther, D. K. und S. Kahn (2021), Women in academic economics: Have we made progress?, *AEA Papers and Proceedings* 111, S. 138–42.
- Hengel, E. (2019), Publishing while female: Gender differences in peer review scrutiny, *Working Paper*, online verfügbar unter [https://www.erinhengel.com/research/publishing\\_female.pdf](https://www.erinhengel.com/research/publishing_female.pdf).
- Lundberg, S. (Hrsg.) (2020), *Women in Economics*, London, CEPR Press.
- Lundberg, S. und J. Stearns (2019), Women in economics: Stalled progress, *Journal of Economic Perspectives* 33(1), S. 3–22.
- Mathews, S. (2020), Janet Yellen says U. S. minorities are being driven away from economics, *Bloomberg News* vom 3. Januar.
- Matias, N. J. (2019), Preventing harassment and increasing group participation through social norms in 2.190 online science discussions, *Proceedings of the National Academy of Sciences* 116(20), S. 9785–89.
- Mendelberg, T. und C. F. Karpowitz (2016), Women's authority in political decision-making groups, *The Leadership Quarterly* 27(3), S. 487–503.
- Sarsons, H. (2017), Recognition for group work: Gender differences in academia, *American Economic Review* 107(5), S. 141–45.
- Steele, C. M. (1997), A threat in the air. How stereotypes shape intellectual identity and performance, *American Psychologist* 52(6), S. 613–29.
- The Economist (2019), Economics is uncovering its gender problem, *The Economist* vom 21. Mai.
- Verein für Socialpolitik (2021), *Ethikkodex des Vereins für Socialpolitik*, Fassung Dezember 2021, online verfügbar unter [https://www.socialpolitik.de/sites/default/files/2022-01/Ethikkodex\\_2021\\_12\\_08\\_DE\\_final\\_0.pdf](https://www.socialpolitik.de/sites/default/files/2022-01/Ethikkodex_2021_12_08_DE_final_0.pdf) sowie *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 2022, 23(1).
- Wu, A. H. (2018), Gendered language on the economics job market rumors forum, *AEA Papers and Proceedings* 108, S. 175–79.
- Wu, A. H. (2020), Gender bias in rumors among professionals: An identity-based interpretation, *Review of Economics and Statistics* 102(5), S. 867–80.