

Code of Conduct am DIW Berlin

Verabschiedet im Januar 2025

Art. 1 Allgemeine Grundsätze

(1) Das DIW Berlin ist der Forschung und Wissenschaft und dem offenen und freien Austausch von Meinungen und Ideen verpflichtet. Es gewährleistet die unvoreingenommene und kooperative Kommunikation und die gegenseitige Achtung der hieran Mitwirkenden. Es bekennt sich zur Diversität, es berücksichtigt alle Teile der Gesellschaft, ist der Förderung unterrepräsentierter Gruppen verpflichtet und neuen Auffassungen und Sichtweisen gegenüber aufgeschlossen.

(2) Diese Regelung ergänzt und unterstreicht die ethischen Grundsätze und Regeln von Wissenschaft und Forschung, wie sie insbesondere in den Regeln der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und den besonderen Regeln des DIW Berlin festgehalten sind.¹

Art. 2 Diskriminierung

(1) Alle Mitwirkenden am DIW Berlin haben den gleichen Anspruch auf faire Behandlung frei von Benachteiligungen, unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, ethnischer oder genetischer Abstammung, sozialem Hintergrund oder Staatsangehörigkeit, Behinderung/Krankheit, körperlicher Statur, Alter, Religion, sowie unabhängig vom Bestehen einer Ehe oder einer Schwangerschaft.

(2) Für diskriminierendes oder herabsetzendes Verhalten ist am DIW Berlin kein Platz. Dies betrifft zurücksetzendes und herabwürdigendes Verhalten aller Art wie Beleidigungen, Belästigungen oder Schikane (Bullying/Mobbing), insbesondere innerhalb bestehender Machtgefälle, einschließlich der Duldung inakzeptabler Verhaltensweisen durch Institutsleitung und Vorgesetzte. Hierzu gehören insbesondere Kommentare, die Stereotypen bekräftigen oder Diskriminierung fördern oder als verletzend oder schikanös empfunden werden können, sowie Verhaltensweisen, die soziale Missachtung oder die bewusste Ausgrenzung eines anderen zum Ausdruck bringen. Bei Forschungsvorhaben, Meetings etc. sind alle Beteiligten mit einzubeziehen und müssen angemessen zu Wort kommen. Es wird ein respektvoller Umgang

¹ DFG-Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis/Kodex September 2019 (Stand: April 2022)

Ethikkodex des *Vereins für Socialpolitik* in der Fassung vom September 2024

Leibniz-Kodex gute wissenschaftliche Praxis vom 18. November 2021

Leitlinie gute wissenschaftliche Praxis in der Leibniz-Gemeinschaft in der Fassung vom 28. November 2019

Empfehlung zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis bei Koauthorschaften/Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft 13. Juni 2023

Leibniz-Leitlinie Karriereentwicklung vom 28. November 2019 mit Ergänzungen Ausgestaltung der Promotionsphase und Karrieremodelle in den Forschungsinfrastrukturen

Forschungsethische Prinzipien am DIW Berlin und Verfahren im Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten von 08/2022

miteinander gepflegt, um einen offenen und inklusiven professionellen Austausch zu ermöglichen.

Art. 3 Wissenschaftlich-ethisches Verhalten

Das DIW Berlin bekennt sich zur Einhaltung der Regeln wissenschaftlicher Integrität und den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Praxis als Grundlage der Suche nach gesicherten, wahrheitsgemäßen Erkenntnissen. Es wird deren Geltung und Anwendung sicherstellen. Es ist den Grundsätzen der Objektivität, der Unabhängigkeit, der Redlichkeit, sowie der Nachvollziehbarkeit wissenschaftlicher Prozesse und der gesellschaftlichen Verantwortung von Wissenschaft verpflichtet. Es herrscht ein striktes Verbot des Fälschens oder des Plagiiens von Forschungsergebnissen. Finanzielle oder sonstige Beziehungen, die als interessen geleitete Forschung verstanden werden können, sind offenzulegen.

Art. 4 Autorenschaft

Es ist sicherzustellen, dass die Urheberschaft von Mitwirkenden an Publikationen anerkannt wird und diese als Berechtigte entsprechend den Regeln anerkannter wissenschaftlicher Praxis genannt werden. Autor*in ist, wer selbst nachvollziehbar einen wesentlichen oder selbstständigen Beitrag zu dem Inhalt einer wissenschaftlichen Text-, Daten- oder Softwarepublikation geleistet hat. Reine Ehrenautorenschaften oder die bloße Mitwirkung in Form von Betreuung oder Begleitung einer Arbeit (reines Feedback, Beantwortung von Fragen, Korrekturlesen u.ä.) begründen für sich keine Miturheberschaft.

Art. 5 Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses

(1) Der Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelten besondere Aufmerksamkeit. Bei der Ausbildung und fachlichen Förderung/Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden die geltenden forschungsethischen Prinzipien vermittelt und auf deren Einhaltung besonderes Augenmerk gelegt. Hierzu gehört die angemessene Begleitung von Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen, einschließlich der hinreichenden Kompetenzvermittlung und einer kontinuierlichen individuellen Betreuung sowie der Karriereplanung. Hierzu gehören ebenso die angemessene und nachvollziehbare akademische Bewertung von Qualifizierungsarbeiten sowie transparente Entfristungskriterien.

(2) Während der Promotionsphase sind die Rahmenbedingungen in einer Betreuungsvereinbarung festzulegen. Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen dem/r Promovierenden und dem/r Betreuer*in am DIW Berlin statt.

(3) Stellt sich eine Betreuung als untragbar heraus oder kann sie aus sonstigen Gründen nicht fortgeführt werden, werden Institutsleitung und Graduate Center die Betroffenen bei der Begründung eines neuen Betreuungsverhältnisses unterstützen.

Art. 6 Sexuelle Belästigung

(1) Sexuelle Übergriffe wie unangemessene körperliche Berührungen oder unwillkommene sexuelle Aufmerksamkeit, Einschüchterungen, Nachstellungen/Nachspüren („Stalking“) oder

belästigende Bild- oder Tonaufnahmen, sind inakzeptabel. Dies gilt umso mehr, wenn dies mit Machtmissbrauch und dem Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen verbunden ist. Einem Missbrauch verantwortungsvoller Stellungen ist seitens der Institutsleitung durch geeignete organisatorische Maßnahmen vorzubeugen.

(2) Sexistisches Verhalten ist mit dem Menschenbild des DIW Berlin unvereinbar. Witzeleien oder Bemerkungen betreffend die äußere Erscheinung, das Verhalten oder das Privatleben anderer sind inakzeptabel. Sexuelle oder sexistische Darstellungen an institutsöffentlichen Orten vertragen sich nicht mit dem Selbstverständnis des DIW Berlin.

(3) Die Übernahme oder Ausübung eines Betreuungsverhältnisses (Doktorarbeiten, Karriereförderung o.ä.) bei einer gegenwärtig oder in der Vergangenheit bestehenden sexuellen Beziehung zwischen den Beteiligten gefährdet die gebotene Objektivität der betreuenden Person und widerspricht damit den Grundsätzen guter Wissenschaft. Dasselbe gilt bei Verwandtschaft, Ehe oder Verschwägerung.

Art. 7 Einstellungen/Förderungen

Einstellungen und/oder Fördermaßnahmen folgen klaren transparenten und strukturierten Prozessen, die eine größtmögliche Vergleichbarkeit der Sich-Bewerbenden ermöglichen. Originalität und Qualität der wissenschaftlichen Leistungen sind das vorrangige Bewertungskriterium für Beförderungen, Einstellungen, Berufungen und Mittelzuweisungen. Einstellungen und Förderungen erfolgen unabhängig von der persönlichen Lebenssituation, der Zugehörigkeit zu „akademischen Netzwerken“, persönlichen Sympathien oder Protegierung o.ä. und orientieren sich an den Kriterien von Gleichberechtigung, Diskriminierungsfreiheit und der Abbildung gesellschaftlicher Vielfalt („diversity“). Ebenso sind Einstellungs- und Evaluierungsgremien nach der fachlichen Eignung entsprechend dem Gedanken der Diversität zu besetzen.

Art. 8 Institutsleitung

(1) Die Leitung des DIW Berlin wird diskriminierendem oder sonst unzulässigem Verhalten entschieden entgegenzutreten. Sie wird die Angehörigen des DIW Berlin über die im DIW Berlin und in der Leibniz-Gemeinschaft geltenden Regeln informieren und über deren Einhaltung wachen. Die Institutsleitung wird das Bewusstsein für angemessenes Verhalten institutsweit in Form von Weiterbildungs- und awareness-Angeboten (wie z.B. Workshops) schärfen sowie den Beratungsbedarf und die daran zu orientierenden Angebote jährlich prüfen und darüber berichten. Sie wird die Betroffenen anhören, sie bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen und die zugrundeliegenden Sachverhalte rückhaltlos aufklären. Die Institutsleitung wird Betroffene dabei unterstützen, zuständige Ombudspersonen oder die Leibniz-Klärungsstelle zur Konfliktlösung anzurufen. Beschäftigte des DIW Berlin können das betriebliche psychosoziale Beratungsangebot (Employer Assistance Program, EAP) anonym in Anspruch nehmen.

Auf Fälle von Verstößen gegen die anerkannten Regeln des Miteinanders, wie sie in diesem Code niedergelegt sind, wird die Institutsleitung mit geeigneten und angemessenen Mitteln und in rechtlich abgesicherter Weise reagieren. Dies umfasst Maßnahmen wie z.B.:

- das klärende Gespräch
- die Ermahnung
- die Abmahnung
- den Ausschluss von bestimmten Verantwortlichkeiten/Tätigkeiten
- die Kündigung
- das Hausverbot
- die Strafanzeige

(2) Die Institutsleitung des DIW Berlin ist dem Anliegen der Diversity und der Diskriminierungsfreiheit verpflichtet. Sie ermutigt die Angehörigen des DIW Berlin dabei, Unterstützung und vertrauliche Beratung in Anspruch zu nehmen, zum Beispiel durch Inklusionsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragten, die internen und externen Ombudsstellen², sonstige Personen ihres Vertrauens sowie den Betriebsrat.³ Berechtigte Beschwerden dürfen dabei zu keinem Nachteil für die von Fehlverhalten Betroffenen führen. Bei schwierigen und komplexen Fragestellungen kann die Institutsleitung mit Zustimmung des/ der betroffenen DIW-Angehörigen einen Vertrauensausschuss einberufen, der sich aus den genannten Stellen sowie in der Sache neutralen Wissenschaftler*innen zusammensetzt und den Vorstand berät, Empfehlungen zur Konfliktlösung ausspricht, sowie deren weitere Entwicklung nachverfolgt und begleitet. Die für die Lösung beschäftigungsspezifischer Probleme zuständigen Personen können dem Vorstand mit Zustimmung des/der DIW-Angehörigen die Einberufung eines Vertrauensausschusses empfehlen.

² Vgl. neben den Forschungsethischen Prinzipien am DIW Berlin insb. die §§ 4ff. der Leitlinie gute wissenschaftliche Praxis in der Leibniz-Gemeinschaft vom 28. Nov 2019 sowie die Leitlinie 6 zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis/DFG- Kodex September 2019 (Stand: April 2022).

³ Über das DIW-eigene elektronische Hinweisgeberschutzsystem Whistlelink ist es ferner möglich, anonym Hinweise zu Verstößen gegen rechtliche Vorgaben zu geben.