Aus dem Verein für Socialpolitik

Guido Friebe*, Nicola Fuchs-Schündeln und Alisa Weinberger

Statusbericht zum Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre an deutschen Universitäten

<https://doi.org/10.1515/wvp-2021-0005>

Zusammenfassung: In diesem Artikel stellen wir die Ergebnisse einer ersten systematischen Erhebung des Frauenanteils in der Volkswirtschaftslehre an deutschen Universitäten auf allen Karriereebenen dar. Unsere Zahlen verdeutlichen, dass Frauen auf allen Stufen unterrepräsentiert sind. Dabei fällt der Frauenanteil von der Assistenzprofessur zur „vollen“ Professur stark ab: Nur 15 Prozent der volkswirtschaftlichen Lehrstühle werden von Frauen besetzt. In Österreich und der Schweiz ist der Frauenanteil unter den Professuren ähnlich niedrig, in den meisten anderen europäischen Ländern jedoch höher. Der Frauenanteil variiert erheblich zwischen den Forschungsfeldern und ist besonders gering in den Bereichen Makroökonomie und Finanzen. Wir weisen auf potentielle Ursachen, Konsequenzen und Maßnahmen hin, um dem Problem der geringen Repräsentation von Frauen in unserer Profession entgegenzuwirken.

JEL-Klassifikation: A11, A20, I23, J16

Schlüsselwörter: Repräsentation von Frauen, Volkswirtschaftslehre

1 Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre

Der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in Deutschland in den vergangenen Jahren regelmäßig Thema der öffentlichen Diskussion gewesen. Schließlich

wurde eine gesetzlich verankerte Frauenquote für Vorstände börsennotierter und paritätisch besetzter Unternehmen (mit mindestens drei Mitgliedern) eingeführt. Auch in der akademischen Welt ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen gering: Während der Frauenanteil unter den Studierenden in ganz Deutschland 49 Prozent beträgt, liegt er in der Professorenschaft bei nur 26 Prozent (o.V. 2020). Die Volkswirtschaftslehre (VWL) ist dabei ein Feld, das traditionell einen geringen Frauenanteil aufweist.

In den Vereinigten Staaten erhebt die „American Economic Association“ den Frauenanteil auf verschiedenen Karrierestufen seit Jahrzehnten systematisch. Obwohl der Frauenanteil über die vergangenen Jahrzehnte dort leicht gestiegen ist, liegt er 2019 an amerikanischen Universitäten mit Doktorandenprogramm bei nur 14 Prozent für die „vollen“ Professuren, bei 26 Prozent für die Associate Professors und bei 28 Prozent für die Assistant Professors (Lundberg 2019). Basierend auf Daten aus 26 Jahren lässt sich feststellen, dass sich der niedrige Frauenanteil auf den höheren Positionen nicht von selbst über die Jahre behebt. Vielmehr liegt eine „Leaky pipeline“ vor: Der Frauenanteil auf niedrigeren Karrierestufen überträgt sich nicht auf die jeweils höhere Karrierestufe einige Jahre später.

Auriol, Friebe und Wilhelm (2019) präsentieren Resultate einer Webscraping-Erhebung zum Frauenanteil in den Top 300 europäischen Institutionen der VWL sowie verwandter Felder. Sie dokumentieren, dass Frauen in der europäischen Volkswirtschaftslehre nicht nur auf der Professorenebene, sondern auch in Einstiegspositionen unterrepräsentiert sind. Im Durchschnitt beträgt der Frauenanteil in Europa auf der Professorenebene 24 Prozent und liegt damit immerhin über dem amerikanischen Durchschnitt.

Für Deutschland fehlen uns bisher gezielte Daten zum Frauenanteil auf den verschiedenen akademischen Karrierestufen in der VWL. Während die „American Economic Association“ das „Committee on the Status of Women in the Economics Profession“ (CSWEP) bereits 1972 eingeführt und 1993 einen ersten Statusbericht vorgelegt hat, wurde in Deutschland das Amt einer Diversitätsbeauftragten beim Verein für Socialpolitik erstmals 2017 besetzt. Die „Royal Economic Society“ erstellt seit 1996 im zweijähr-

*Kontaktperson: Guido Friebe, Goethe-Universität Frankfurt am Main, Professur für Human Resource Management, Theodor-W.-Adorno-Platz 4, 60323 Frankfurt am Main, E-Mail: gfriebe@wiwi.uni-frankfurt.de

Nicola Fuchs-Schündeln, Goethe-Universität Frankfurt am Main, Professur für Makroökonomie und Entwicklung, Theodor-W.-Adorno-Platz 3, 60323 Frankfurt am Main, E-Mail: fuchs@wiwi.uni-frankfurt.de

Alisa Weinberger, Goethe-Universität Frankfurt am Main, Professur für Human Resource Management, Theodor-W.-Adorno-Platz 4, 60323 Frankfurt am Main, E-Mail: weinberger@econ.uni-frankfurt.de

rigen Turnus einen Bericht zum Status von Frauen in der britischen Volkswirtschaftslehre, und die „Spanish Economic Association“ fertigte 2013 einen ersten Bericht an. Im internationalen Vergleich liegen wir damit in Deutschland bezüglich der Analyse des Status von Frauen in der VWL zurück. Hier setzt unsere Studie an, die wir für den Verein für Socialpolitik durchgeführt haben.¹ Darin dokumentieren wir den Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre an deutschen Universitäten auf allen Karrierestufen vom Studium bis hin zur Professur.

Die Zielsetzung unserer Erhebung ist ähnlich wie die von Auriol et al. (2019). Um die Situation in der deutschen VWL aber so genau wie möglich darstellen zu können, haben wir uns anstelle von automatisiertem Webscraping für die manuelle Erhebung der einzelnen Lehrstuhl-Webseiten entschieden. Für insgesamt 80 Universitäten mit volkswirtschaftlichen Lehrstühlen in Deutschland haben wir Informationen zu allen wissenschaftlich arbeitenden Personen ausgehend von den Universitätswebseiten manuell erhoben, inklusive des Geschlechts, der akademischen Position und der Forschungsausrichtung des Lehrstuhls. Daraufhin erhielten die Dekanate der 80 Universitäten die jeweilige Liste für ihre Universität zur Überprüfung und etwaige Änderungen wurden von uns übernommen.

Nicht enthalten in dieser Studie sind Universitäten in Österreich und der deutschsprachigen Schweiz, Fachhochschulen, wissenschaftlich arbeitendes Personal an Forschungsinstituten, in Zentralbanken oder in ähnlichen Institutionen. In Abschnitt 6 erörtern wir aktualisierte Daten zu Universitäten in Österreich und der Schweiz aus der Webscraping-Studie von Auriol et al. (2019). Unser Ziel ist es, mit diesem ersten Statusbericht eine Grundlage zu legen und einen Anstoß für künftige Berichte zu leisten, die über die Zeit hinweg Langfristanalysen erlauben.

Unsere Daten zeigen, dass Frauen in der Volkswirtschaftslehre an deutschen Universitäten auf allen Karriere-stufen unterrepräsentiert sind. Während fast 40 Prozent aller Masterstudierenden der Volkswirtschaftslehre weiblich sind, fällt dieser Anteil auf 36 Prozent bei den Promovierenden, mit ähnlichen Zahlen auf den Ebenen der Postdocs sowie Juniorprofessuren. Von den volkswirtschaftlichen Professuren sind allerdings nur 15 Prozent mit Frauen besetzt.

Will man den Frauenanteil in der VWL erhöhen, ergeben sich also zwei kritische Hebel: Zum ersten sollten wir mehr Frauen ermutigen, Volkswirtschaftslehre zu studieren. Interessanterweise liegt der Frauenanteil in der Studierendenschaft in verwandten Sozialwissenschaften wie

der Politikwissenschaft oder der Soziologie, aber auch in der Betriebswirtschaftslehre (BWL) bei ungefähr 50 Prozent, also höher als in der VWL. Zum zweiten fällt der Frauenanteil zwischen der Stufe der Postdocs/Juniorprofessuren und den vollen Professuren um mehr als die Hälfte ab. Gerade bei den vollen Professuren, die als Vorbilder für junge Frauen dienen können, ist der Frauenanteil also nach wie vor sehr gering. Der geringste Frauenanteil insgesamt findet sich allerdings in den oft prestigeträchtigen Gast- und Honorarprofessuren.

Darüber hinaus stellen wir in unserer Erhebung fest, dass der Frauenanteil unter der Professorenschaft über die Forschungsfelder hinweg stark variiert: In den Bereichen Personal, Entwicklungsökonomie und Arbeitsökonomie ist der Frauenanteil mit über 20 Prozent circa dreimal so hoch wie in der Makroökonomie, wo er bei 7 Prozent liegt.

Im letzten Kapitel dieses Artikels erörtern wir Implikationen unserer Ergebnisse im Lichte der Literatur, die die Unterrepräsentation von Frauen in der akademischen Welt und in Führungspositionen analysiert. Dabei erörtern wir mögliche Gründe der Unterrepräsentation, Maßnahmen zur Verbesserung der Situation und schließlich Implikationen für Forschung und Gesellschaft.

2 Methodik

2.1 Datenerhebung

In einem ersten Schritt haben wir eine Übersicht aller Universitäten in Deutschland erstellt, an denen Volkswirtschaftslehre gelehrt wird. Insgesamt bilden 80 Institutionen in Deutschland die Basis für unseren Datensatz: 62 Universitäten, 12 Technische Universitäten und 6 Business Schools. Eine genaue Auflistung aller einbezogenen Universitäten findet sich in Tabelle A1 im Anhang. An diesen Universitäten wurden manuell alle Professuren erhoben, deren Lehrstuhlinhaber oder -inhaberin in der Volkswirtschaftslehre forscht oder primär in volkswirtschaftlichen Zeitschriften publiziert. Verwandte Bereiche der Volkswirtschaftslehre, beispielsweise Finanzen oder Personal, wurden also weitgehend mit einbezogen, weiter entfernte Bereiche der Betriebswirtschaftslehre aber ausgeschlossen.

Im nächsten Schritt wurden nun unsere Daten zu allen wissenschaftlich arbeitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen manuell von den Webseiten der jeweiligen Professuren erhoben. Unsere Daten enthalten Informationen zu Namen, Geschlecht, Position und zugehörigem Lehrstuhl. Die Zuordnungen zu Geschlecht und Position werden im Folgenden erklärt.

¹ Die Studie wurde nicht vom Verein für Socialpolitik finanziert.

2.2 Geschlechtsklassifikation

Bei der manuellen Datenerhebung wurde das Geschlecht der Person entweder anhand des Vornamens, eines Fotos (sofern auf der Webseite verfügbar), einer Positionsbeschreibung, die Rückschlüsse auf das Geschlecht ermöglicht, oder weiterer Informationen auf der Webseite zugeordnet. In sehr wenigen Einzelfällen (14 Personen, das entspricht weniger als 0,3 Prozent der ermittelten Personen) wurde das Geschlecht durch direkte Nachfrage bei den Universitäten ermittelt.²

2.3 Positionsklassifikation

Das Klassifizieren der verschiedenen Titel in Hierarchieebenen baut auf dem Ansatz von Auriol et al. (2019) auf, die sechs verschiedene Kategorien verwenden. Für unsere Erhebung haben wir allerdings Modifikationen vorgenommen, um die Charakteristika des deutschen Universitätswesens bestmöglich abzubilden. Tabelle 1 zeigt die sieben Hierarchieebenen, denen wir alle Personen zugeordnet haben, sowie Beispiele für die am häufigsten genannten zugehörigen Titel auf den Universitätswebseiten (nicht nur für deutsche Titel, sondern auch für englische Bezeichnungen).

Tabelle 1: Hierarchieebenen und zugehörige Titel

Hierarchieebene	Zugehörige Titel
1) Professor/in	Professor/in, Lehrstuhlinhaber/in, Ordinarius
2) Associate Professor	Associate Professor, W2-Professur
3) Assistant Professor	Assistant Professor, Juniorprofessor/in
4) Postdoc	Postdoktorand/in, Postdoctoral Researcher, (Senior) Research Fellow (mit Dokortitel)
5) Promovierende/r	Doktorand/in, Promovierende/r, PhD-Student, Research Fellow (ohne Dokortitel)
6) Lecturer	Lecturer, Lehrbeauftragte/r, Privatdozent/in
7) Sonstige	Honorarprofessor/in, Gastprofessor/in

Die ersten fünf Ebenen spiegeln die traditionellen Karrierestufen einer akademischen Laufbahn wider. Allerdings sind nur 1,33 Prozent der erhobenen Personen „Associate Professors“ (Level 2). Das liegt zum einen daran, dass die

Zuordnung W2/C3 vs. W3/C4 selten auf Webseiten angegeben wird, und zum anderen daran, dass diese Stufe nicht notwendigerweise in der Karriere durchlaufen wird.

Die letzten beiden Stufen, „Lecturer“ und „Sonstige“, sind nicht notwendigerweise Stufen auf der akademischen Karriereleiter. „Lecturer“ sind zum Teil Personen, die keine wissenschaftliche Karriere (mehr) anstreben. „Sonstige“ umfasst dagegen größtenteils Positionen, die eine gewisse Auszeichnung darstellen.

2.4 Abgleichen der Daten mit den Universitäten

Nach der Datenerhebung kontaktierten wir die zuständigen Dekanate aller 80 Universitäten per E-Mail und übermittelten ihnen ein Excel-Sheet aller Personen der jeweiligen Universität inklusive der dazugehörigen Klassifikationen mit der Bitte, unsere Daten zu verifizieren. Außerdem gaben wir ihnen die Möglichkeit, uns darüber zu informieren, ob Personen fehlerhaft aufgenommen wurden, und uns gegebenenfalls fehlende Positionen zu zusenden. Wir baten auch um die genaue Zuordnung von Personen mit dem Titel „Assistant Professor“ in Postdocs oder Juniorprofessuren.³ Auf unsere Anfrage antworteten 69 der kontaktierten Institutionen (dies entspricht einer Rücklaufquote von 86 Prozent), 57 davon haben Änderungen vorgenommen. Dabei wurden nicht nur auf der Personenebene einzelne Personen hinzugefügt oder entfernt, sondern im Einzelfall auch ganze Professuren ergänzt oder entfernt. Alle von den Universitäten übermittelten Änderungen haben wir übernommen.

3 Frauenanteile in der deutschen Volkswirtschaftslehre

An den 80 Universitäten identifizierten wir 5.268 Personen, die wissenschaftlich im Bereich der Volkswirtschaftslehre tätig sind.⁴ Von diesen sind 1.539 weiblich; dies entspricht 29,2 Prozent. Abbildung 1 zeigt die Verteilung des wissenschaftlichen Personals auf die verschiedenen Karriere-

² Die Aufteilung erfolgte dabei nach dem binären Muster männlich/weiblich.

³ Weiterhin baten wir darum, Akademische Oberräte als Postdoc einzustufen, sollten sie eine befristete Stelle haben, aber als Associate Professor, sollten sie eine unbefristete Stelle haben.

⁴ Dabei sind in geringem Umfang Doppelzählungen möglich, wenn zum Beispiel eine Person gleichzeitig eine Professur an einer Universität und eine Gastprofessur an einer anderen Universität innehat.

Abbildung 1: Aufteilung des wissenschaftlichen Personals auf die verschiedenen Hierarchieebenen
Quelle: Eigene Darstellung

stufen. 51 Prozent der Personen in unserem Datensatz sind Promovierende, 12 Prozent Postdocs, 3 Prozent Assistant Professors, 1 Prozent Associate Professors und 16 Prozent Professorin oder Professor. Lecturer machen 4 Prozent des Personals aus, und „Sonstige“ 12 Prozent.

Von den 5.268 Personen arbeiten 83 Prozent an einer Universität (62 Institutionen), 13 Prozent an einer Technischen Universität (12 Institutionen) und 4 Prozent an einer privaten Business School (6 Institutionen). Während die Verteilungen über die Hierarchieebenen bei Universitäten und Technischen Universitäten nahezu gleich sind, haben private Business Schools einen wesentlich geringeren Anteil an Promovierenden (31 Prozent), dafür aber einen höheren Anteil an Professorinnen und Professoren (26 Prozent) und Lecturern (26 Prozent).

Die separate Betrachtung von Männern und Frauen in Abbildung 2 zeigt, dass fast zwei Drittel (64 Prozent) aller in der VWL tätigen Frauen Doktorandinnen sind, aber nur weniger als die Hälfte (45 Prozent) der Männer Doktoranden. Während jeder fünfte Mann in unserem Datensatz Professor oder Associate Professor ist, trifft dies nur auf weniger als jede zehnte Frau zu. Frauen sind folglich stärker auf niedrigeren Hierarchieebenen vertreten als Männer.

Dies sieht man deutlich bei den in Abbildung 3 dargestellten Frauenanteilen auf den einzelnen Positionen der wissenschaftlichen Karriereleiter: Auf der ersten Ebene, den Promovierenden, beträgt der Frauenanteil 37 Prozent. Dieser Anteil fällt auf den nächsten beiden Stufen der Postdocs (33 Prozent) und der Juniorprofessuren (37 Prozent) nicht oder nur wenig ab. Der Frauenanteil ist somit sogar ein wenig höher unter den unabhängigeren Juniorprofessuren als unter den Postdocs. Auf der Ebene der Pro-

Abbildung 2: Aufteilung des wissenschaftlichen Personals nach Geschlecht auf die verschiedenen Hierarchieebenen
Quelle: Eigene Darstellung

fessorinnen und Professoren aber fällt dieser Anteil extrem ab: Nur 15 Prozent aller Professuren werden von Frauen besetzt.⁵

Der Frauenanteil auf den beiden außerhalb der akademischen Karriereleiter liegenden Positionen ist ebenfalls niedrig. Lediglich 20 Prozent der Lecturer sind Frauen, und sogar nur 14 Prozent der „Sonstigen“. Damit ist der Frauenanteil bei der Position „Sonstige“ am niedrigsten überhaupt. Zu diesen „sonstigen“ Positionen gehören einerseits die mit einem gewissen Prestige verbundenen Positionen der Gastprofessuren. Andererseits umfassen sie die Positionen der Honorarprofessuren, die in der Regel mit Personen aus der beruflichen Praxis besetzt sind, die an Universitäten lehren, und die von diesen aufgrund der Verleihung des Professorentitels sehr geschätzt werden.

⁵ Wir lassen hier die Position der Associate Professors, die nur 1,3 Prozent aller wissenschaftlich tätigen Personen ausmacht, aus. In ihr liegt der Frauenanteil bei 20 Prozent.

Abbildung 3: Frauenanteil auf verschiedenen Positionen
Quelle: Eigene Darstellung

Frauen sind also insbesondere in diesen prestigeträchtigen Positionen, die beide ohne allgemeine Ausschreibungen vergeben werden, unterrepräsentiert.

4 Forschungsinteressen von Frauen in der deutschen Volkswirtschaftslehre

Der Herangehensweise von Boschini und Sjögren (2007) folgend, haben wir den von uns erhobenen Professorinnen und Professoren Forschungsinteressen anhand von „Journal of Economic Literature“ (JEL)-Kategorien zugeordnet. Diese Forschungsinteressen werden entweder auf den Webseiten der Professuren oder in den Lebensläufen der Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber explizit genannt. Findet sich keine dieser Nennungen, erfolgt die Zuordnung gemäß in den Publikationen der Person angegebenen JEL-Kategorien oder, falls auch diese fehlen, basierend auf dem Namen des Lehrstuhls. Dabei sind Zuordnungen zu mehr als einem Feld möglich: Im Durchschnitt werden jeder Professorin 2,2 JEL-Kategorien zugeordnet und jedem Professor 2,1 JEL-Kategorien.

Wie Abbildung 4 zeigt, variiert der Frauenanteil über die JEL-Kategorien hinweg erheblich. Er ist mit 29 Prozent am höchsten in der BWL-nahen Kategorie „Betriebswirtschaft, Marketing, Rechnungswesen, Personal“ und beträgt auch in den Bereichen Entwicklungsökonomie und Arbeitsökonomie über 20 Prozent. Die niedrigsten Frauenanteile finden sich dagegen in den zwei großen Feldern

Finanzen und Makroökonomie, mit nur 11 Prozent respektive 7 Prozent.

Hier ergibt sich ein ähnliches Bild in Deutschland wie in den Vereinigten Staaten. Lundberg und Stearns (2019) untersuchen Forschungsfelder basierend auf JEL-Zuordnungen in Dissertationen. Die von ihnen gefundene Verteilung von Männern und Frauen auf die verschiedenen Forschungsfelder ist der deutschen sehr ähnlich. Zudem finden Lundberg und Stearns (2019), dass der Anteil von Frauen, die sich in ihrer Dissertation mit Makroökonomie und Finanzen beschäftigen, über die Zeit nicht wächst. Chari und Goldsmith-Pinkham (2017) untersuchen die Frauenanteile in verschiedenen Forschungsfeldern basierend auf der Repräsentation beim „NBER Summer Institute“, welches die Forschungsfelder der Volkswirtschaftslehre breit abdeckt. Auch dort sind Frauen in den Feldern Makroökonomie und Finanzen am geringsten repräsentiert. In den Programmbereichen, die sich Finanzen und Makroökonomie zuordnen lassen, beträgt der Anteil an weiblichen Vortragenden 17,5 Prozent; dagegen sind 30,5 Prozent Frauen unter den Vortragenden in Programmbereichen, die in weitesten Sinne zu Arbeitsökonomie und „Public Economics“ gehören.

5 Frauenanteil unter Studierenden

Der Großteil derjenigen, die eine akademische Karriere in der Volkswirtschaftslehre anstreben, hat auch bereits Volkswirtschaftslehre studiert. Zur Beantwortung der Frage, wie hoch der Frauenanteil im volkswirtschaftlichen Studium ist, können wir auf Daten des Statistischen Bun-

Abbildung 4: Frauenanteil unter den Professuren verschiedener JEL-Kategorien

Quelle: Grammer 2020, S. 46

desamtes zugreifen. Abbildung 5 zeigt, dass der Frauenanteil 2018 in volkswirtschaftlichen Bachelorprogrammen 33 Prozent betrug, in Masterprogrammen 40 Prozent und in Doktorandenprogrammen 36 Prozent. Die letzte Zahl ist nahezu identisch (nur 0,7 Prozentpunkte Differenz) mit unseren Daten (siehe Abbildung 3), was wir als erfreuliche Validierung unserer Daten interpretieren. Der Frauenanteil erhöht sich also zwischen Bachelor- und Masterstudiengang und fällt dann zur Promotion hin wieder leicht ab, bleibt aber über dem Anteil im Bachelorstudiengang. Bereits im Studium der VWL liegt der Frauenanteil also deutlich unter 50 Prozent.

Wie steht die Volkswirtschaftslehre dabei im Vergleich mit anderen Studienrichtungen da? Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Frauenanteile in verschiedenen Studienrichtungen seit den fünfziger Jahren.⁶ 1950 entsprach der Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre ziemlich genau dem Durchschnitt über alle Studienrichtungen hinweg: 14 Prozent in der Volkswirtschaftslehre und 16 Prozent ins-

gesamt. Seitdem ist der Frauenanteil im Studium an deutschen Universitäten allerdings kontinuierlich gestiegen, auf nunmehr knapp unter 50 Prozent. Auch in der BWL liegt der Frauenanteil bei nahezu 50 Prozent, in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen, die sich weder der BWL noch der VWL zuordnen lassen, bei 44 Prozent, und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Abbildung 5: Frauenanteil im volkswirtschaftlichen Studium, 2018

Quelle: Statistisches Bundesamt

⁶ Änderungen in der Erhebungssystematik 1973 und 1998 sind mit vertikalen Linien markiert. In diesen Daten werden BA-, MA- und Promotionsstudierende aggregiert.

Abbildung 6: Frauenanteile in verschiedenen Studienrichtungen, 1950–2018

Quelle: Destatis/Statistisches Bundesamt 2021

insgesamt sogar bei 57 Prozent (nicht dargestellt). Innerhalb der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre also mehr als 20 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt. Die VWL bildet somit mit Ausnahme des Wirtschaftsingenieurwesens mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt das Schlusslicht unter diesen Studienrichtungen.

Wie steht die Volkswirtschaftslehre im Vergleich mit anderen mathematisch orientierten Fächern da? In der Mathematik selbst beträgt der Frauenanteil 47 Prozent und liegt damit deutlich über dem Anteil in der VWL von 35 Prozent. In der Physik, der Informatik und dem Ingenieurwesen liegt der Frauenanteil zwar noch niedriger als in der VWL. Allerdings verzeichnen alle drei Fachrichtungen über die zurückliegenden 10 Jahre einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils, während dieser in der VWL über die vergangenen 15 Jahre sogar leicht gesunken ist. Falls sich diese Trends so fortsetzen, dürfte der Frauenanteil in der Physik schon bald höher liegen als in der VWL.

6 Vergleich mit Österreich, Schweiz und anderen europäischen Ländern

Basierend auf der Webscraping-Methodik von Auriol et al. (2019) können wir den Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland mit demjenigen in Österreich, der deutschsprachigen Schweiz und anderen europäischen

Ländern vergleichen.⁷ Auriol et al. (2019) finden einen Frauenanteil von 19 Prozent bei den deutschen Professuren. Damit ist der Frauenanteil unter den Professuren basierend auf den Webscraping-Ergebnissen vier Prozentpunkte höher als in unseren Daten, was wahrscheinlich darin begründet liegt, dass der Webscraping-Algorithmus mehr Positionen aus der Betriebswirtschaftslehre einbezieht.

Der Vergleich der Frauenanteile auf der Professurenebene in Deutschland mit Österreich und der deutschsprachigen Schweiz basiert auf Webscraping-Daten zu Universitäten in der DACH-Region. Falls möglich, wurden für diesen Vergleich nur Professuren an volkswirtschaftlichen Instituten oder Departments einbezogen, bei manchen Universitäten dagegen alle Professoren auf Fakultätsebene – je nach Datenverfügbarkeit und Beschreibungen auf den jeweiligen Webseiten.

Im Vergleich zu 19 Prozent in Deutschland ist der Frauenanteil an Universitäten in den anderen beiden DACH-Ländern⁸ ähnlich: Auf der Ebene der Professorinnen und Professoren weist Österreich ähnlich zu Deutschland einen Frauenanteil von 18 Prozent auf. In der deutschsprachigen Schweiz ist der Anteil mit 15 Prozent noch geringer. Insgesamt ist die Situation innerhalb Europas von starker Heterogenität gekennzeichnet: Während in Frankreich fast ein

⁷ Die Daten wurden vom Webscraping-Algorithmus von Friebe und Wilhelm (2019) erhoben und stammen von der Website <https://women-economics.com> mit dem Stand von 2020.

⁸ Tabelle A2 im Anhang listet alle einbezogenen Universitäten in Österreich und der deutschsprachigen Schweiz auf.

Drittel aller volkswirtschaftlichen Professuren weiblich besetzt sind, sind es in den Niederlanden nur 16 Prozent. Der Frauenanteil in Großbritannien und Italien liegt bei 24 Prozent, was dem europäischen Mittel entspricht. Selbst mit einem Frauenanteil unter der Professorenschaft von 19 Prozent (anstatt 15 Prozent gemäß unserer manuellen Erhebung) liegt Deutschland damit immer noch am unteren Ende in Europa.

7 Implikationen

Eine Querschnittsanalyse kann weder die Gründe für den geringen Frauenanteil auf verschiedenen Hierarchieebenen genau herausarbeiten noch die Konsequenzen hinreichend beleuchten. Sie ist vor allem eine hoffentlich nützliche Bestandsaufnahme. In der Zusammenschau mit Forschungsergebnissen aus der jüngeren Literatur und Langzeitanalysen aus anderen Ländern lassen sich aber potenzielle Implikationen aus den Beobachtungen ableiten, die wir für die deutsche VWL haben machen können. Buckles (2019) erörtert Implikationen und Lösungsmöglichkeiten für die Vereinigten Staaten, Gamage et al. (2020) für das Vereinigte Königreich. Wir erläutern hier zunächst einige Faktoren, die die akademischen Karrieren von Frauen beeinflussen, und stellen dann verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils vor. In keinem der beiden Bereiche, weder in der Analyse der vorliegenden Probleme noch mit Blick auf die möglichen Maßnahmen zu ihrer Beseitigung, beanspruchen wir Vollständigkeit. Dieses Kapitel ist vielmehr als Anregung zu einer weiterführenden Diskussion zum Frauenanteil in der deutschen Volkswirtschaftslehre gedacht.

7.1 Hindernisse für weibliche Karrieren in der deutschen Volkswirtschaftslehre

Bei der Aufführung möglicher Hindernisse in diesem Kapitel möchten wir betonen, dass viele dieser Hindernisse einzeln nur kleine Effekte haben mögen. Jedoch verstärken sich diese kleinen Effekte im Zusammenspiel und akkumulieren sich über den Lebenslauf, sodass sie an den entscheidenden Stellen wie dem Sprung zur Professur große Wirkungen entfalten können.

7.1.1 Kritische Stellen in der Karriere

Unsere Zahlen zeigen, dass sich bereits am Anfang der VWL-Karrieren eine Kluft zwischen den Geschlechtern auf-

tut. Der Frauenanteil unter VWL-Studierenden liegt in Deutschland unter 40 Prozent. Die zweite kritische Karrierestelle, an der der Frauenanteil dann deutlich absinkt, ist der Übergang zur „vollen“ Professur, also zu einem Lehrstuhl. Hier fällt der Frauenanteil in Deutschland um mehr als die Hälfte ab. Analysen basierend auf Zeitreihendaten des Forschungsdatenmonitoring von Hilber et al. (2020) deuten darauf hin, dass dies kein reines Pipeline-Problem ist, das dadurch zu erklären ist, dass es historisch auf den unteren Stufen zu wenig Frauen gab, und das sich folglich über die Zeit selbst dadurch löst, dass Frauen „nachwachsen“: Der Unterschied zwischen dem Frauenanteil von publizierenden „Junior Researchers“ und „Senior Researchers“ liegt seit 2007 konstant bei circa 11 Prozentpunkten. Beim Vorliegen eines Pipeline-Problems sollte dieser Unterschied über die Zeit sinken.

7.1.2 Netzwerke

Es ist bekannt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Netzwerke aufweisen (McDonald 2011 und Friebe et al. 2021). Wie in anderen Berufen spielen auch in der Forschung Netzwerke eine große Rolle. Die Einladung zu Seminarvorträgen, Forschungsaufenthalten oder Konferenzen setzen einen gewissen Bekanntheitsgrad voraus. Auch bei der Beförderung auf akademische Positionen spielen Netzwerke eine Rolle (Zinovyeva und Bagues 2015). Eine Betrachtung der formalen Netzwerke in der deutschsprachigen Volkswirtschaftslehre offenbart dabei starke Geschlechtsunterschiede. Unter den neun „Area Directors“ des CESifo findet sich keine einzige Frau, und von 26 Programmkoordinatoren des IZA-Netzwerkes sind gerade vier weiblich. Dies ist umso erstaunlicher, als in beiden Netzwerken international rekrutiert wird und der Frauenanteil unter den Professuren in Europa generell höher ist. Der geringe Frauenanteil in den Führungsrollen spiegelt sich auch in den Mitgliedschaften wider, zu denen auch Nachwuchswissenschaftler/innen gehören: Nur 17 Prozent der Mitglieder des CESifo-Netzwerkes und 26 Prozent der Mitglieder des IZA-Netzwerkes sind weiblich. Im Verein für Socialpolitik zeigen sich ebenso erhebliche Unterschiede in der geschlechtlichen Ausgewogenheit der Ausschüsse: Nur zwei von 25 Ausschussvorsitzenden sind weiblich.

In den von uns erhobenen Daten zeigt sich die Bedeutung von Netzwerken und die Schwierigkeit von Frauen, in männliche Netzwerke vorzudringen, in der Tatsache, dass der Frauenanteil unter den Gast- und Honorarprofessuren am niedrigsten ist, noch niedriger als unter den regulären Professuren. Natürlich spielen Netzwerke auch bei der Berufung regulärer Professuren eine Rolle. Allerdings finden

hier breite Ausschreibungen und formale Berufungsverfahren statt. Gast- und Honorarprofessuren dagegen werden in aller Regel nicht ausgeschrieben. Berufungsprozesse entfallen bei Ersteren völlig und sind bei Letzteren wesentlich weniger reglementiert. Insofern ist sehr stark zu erwarten, dass Netzwerke für diese beiden Positionen eine noch größere Rolle spielen als für reguläre Professuren. Diese oft prestigeträchtigen Positionen gehen in einem noch geringeren Maße an Frauen als volle Professuren.

7.1.3 Verteilung auf Forschungsfelder

Frauen verfolgen innerhalb der VWL andere Forschungsschwerpunkte – zum Beispiel Arbeit und Personal, Familie oder Entwicklung – als Männer. Die Ursache ist einmal mehr unklar. Möglicherweise befinden sich Felder mit einem sehr niedrigen Frauenanteil wie zum Beispiel die Makroökonomie in einem „schlechten Gleichgewicht“. Ist der Frauenanteil – aus welchem Grund auch immer – erst einmal niedrig, so wird es aufgrund des Mangels an Vorbildern schwierig, junge Frauen für eine Karriere in diesem Gebiet zu begeistern.

Es könnte aber auch sein, dass Frauen genuin andere Forschungsinteressen als Männer haben. Dann bestünde ein Hindernis in der Steigerung des Frauenanteils unter den Professuren darin, dass in Deutschland in der Regel nach dem Weggang oder der Emeritierung eines Professors oder einer Professorin eine Professur mit ähnlicher Denomination ausgeschrieben wird. Somit erwiese sich die Struktur der Forschungsfelder bei den Professuren als sehr starr, und es würde den Forschungsgebieten, die bei Frauen größeres Interesse wecken, wenig Raum geboten. Dies könnte wiederum ein Grund dafür sein, dass sich wenige Studentinnen für die VWL entscheiden.

Als Konsequenz ergibt sich dann zudem das Problem, dass die Gesellschaft Forschungsfeldern, die Frauen primär interessieren, zu wenig Beachtung schenkt. Da Frauen die Hälfte der Gesellschaft ausmachen, spiegelt die volkswirtschaftliche Forschung dann nicht die gesellschaftlichen Notwendigkeiten und Politikoptionen wider, wie auch May et al. (2013) argumentieren. Provokativ ausgedrückt: Man kann aus der Popularität einer Forschungsfrage noch lange nicht ableiten, dass diese bedeutsam ist, wenn sich die Popularität eben auch daraus erklärt, dass Fragen, die Frauen besonders interessieren, von Lehrstuhlinhabern nicht gestellt werden. Vielleicht widmen sich Frauen weniger konjunkturellen Problemen, einem klassischen Forschungsfeld der Makroökonomie, weil sie mit der Analyse langfristiger struktureller Probleme beschäftigt sind? Und vielleicht sind Ungleichheiten in Löh-

nen und Beschäftigung ein ähnlich drängendes Problem wie Ungleichheiten zwischen strategischen großen Investoren und kleinen Aktionären?

Weil Männer und Frauen unterschiedliche Forschungsthemen bearbeiten und es starke Pfadabhängigkeit in der Besetzungspraxis von Professuren gibt, entstehen also Schieflagen in der Bearbeitung wichtiger Forschungsthemen. Die unterschiedlichen Themenschwerpunkte von Frauen können eine Erklärung für den geringen Frauenanteil in formellen Netzwerken sein. In den Ausschüssen des Vereins für Socialpolitik rangiert der Frauenanteil zwischen 5 Prozent und über 25 Prozent. Der Bildungsökonomische Ausschuss ist gemeinsam mit dem noch recht jungen Organisationsökonomischen Ausschuss hier an der Spitze. Die niedrigsten Frauenanteile finden sich in den Ausschüssen für Wirtschaftspolitik, Unternehmensrechnung, Wirtschaftssysteme und Institutionenökonomik und Geschichte der Wirtschaftswissenschaften.

7.1.4 Implizite Verzerrungen

Die psychologische und ökonomische Forschung legt nahe, dass implizite Verzerrungen ein Grund für den geringen Frauenanteil unter den Professuren sein könnten. Von Frauen verfasste Forschungsartikel sind länger im Peer-Review Prozess (Hengel 2017) und werden kritischer evaluiert als von Männern geschriebene (Krawczyk und Smyk 2016). Ebenfalls gibt es Evidenz dafür, dass Frauen während Präsentationen in Forschungsseminaren häufiger durch Fragen unterbrochen werden und dass Fragen, die an Frauen gerichtet sind, auch eher bevormundend oder ablehnend sind verglichen mit Fragen an Männer (Dupas et al. 2021). Auch werden bei der Tenure-Entscheidung Koautorenschaften bei Frauen stärker diskontiert als bei Männern (Sarsons 2017 und Sarsons et al. 2021). Frauen erhalten außerdem systematisch schlechtere Lehrevaluationen, vor allem jüngere Frauen in mathematiklastigen Fächern (Mengel et al. 2019).

7.1.5 Familie und Beruf

Die Elternschaft stellt in aller Regel für Frauen einen wesentlich größeren Karriereeinschnitt dar als für Männer, was sich durch eine geschlechtsneutrale Tenure-Politik noch verschärft (Antecol et al. 2018). Der berufliche Einschnitt durch Mutterschaft ist in Deutschland im internationalen Vergleich deutlich stärker ausgeprägt als zum Beispiel in angelsächsischen oder skandinavischen Ländern, und auch die Normen gegenüber arbeitenden Müttern sind

deutlich konservativer als in Vergleichsländern (Kleven et al. 2019). Daher stellt die Kombination von Familie und Beruf gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Deutschland immer noch eine große Herausforderung dar, was sich gewiss durch die Corona-Krise verschärft hat. Erste Studien, zum Beispiel von Fuchs-Schündeln (2020), Minello (2020), Amano-Patiño et al. (2020) sowie von Sevilla und Smith (2020) weisen darauf hin.

7.1.6 Belastung mit Komiteearbeit

In den meisten VWL-Fachbereichen zeigt sich der Wille der Veränderung durch das Schaffen von Gleichstellungskomitees und Mentoringprogrammen. Diese werden auf der Ebene von Institutionen wie CSWEP für die „American Economic Association“⁹, dem „Women in Economics Committee“ der „European Economic Association“ und Initiativen des Vereins für Socialpolitik unterstützt und verstärkt. Üblicherweise sind es Frauen, die diese Aktivitäten hauptsächlich vorantreiben. Auch in universitären Kommissionen, bei externen Begutachtungen in Berufungsverfahren und in vielen anderen Zusammenhängen wird vermehrt auf einen höheren Frauenanteil geachtet. Genaue Daten über die Besetzung dieser Komitees und Programme liegen uns nicht vor. Aufgrund der niedrigen Zahlen von Professorinnen insbesondere in kleineren Fakultäten (Janys 2020) entsteht aber schnell eine überproportionale Belastung der Professorinnen im Vergleich zu den männlichen Kollegen. Die Gefahr besteht, dass dadurch weniger Zeit für die Forschung bleibt, was sich langfristig im Forschungsausgang, Erfolg bei Drittmittelbeschaffung etc. niederschlägt (Zinovyeva 2021). Evidenz aus den Vereinigten Staaten zeigt, dass Frauen signifikant mehr Fakultätsarbeit („Internal service“) leisten, auch wenn statistisch auf Faktoren wie Rang oder Department (Guarino und Borden 2017) kontrolliert wird.

7.2 Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation

7.2.1 Schaffung von Vorbildern

Avilova und Goldin (2018) riefen in den Vereinigten Staaten die „Undergraduate Women in Economics Challenge“

aus, die zum Ziel hat, den Frauenanteil im VWL-Studium zu erhöhen. Die Maßnahmen werden systematisch evaluiert. Die Vorstellung künftiger Berufsfelder durch erfolgreiche VWL-Absolventinnen ist dabei eine sehr einfache und kostengünstige Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils, die eine große Wirkung erzielt. Hier ergibt sich in Deutschland allerdings die Schwierigkeit, dass die Studienfachwahl sehr dezentral stattfindet, während sie in den Vereinigten Staaten erst nach dem ersten Collegejahr und insoweit an den Hochschulen zentralisiert erfolgt. Somit müssten in Deutschland erfolgreiche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bachelorstudium Volkswirtschaftslehre bereits in den Gymnasien ansetzen. Die Begründung, dass Frauen weniger an Mathematik interessiert seien und sich deshalb gegen ein Studium der Volkswirtschaftslehre entschieden, wird nicht von den Daten gestützt, da im Mathematikstudium selbst der Frauenanteil bei fast 50 Prozent liegt.

Durch den geringen Frauenanteil unter den Professuren fehlen zudem jungen Frauen, die Volkswirtschaftslehre studieren oder in diesem Fach promovieren, Vorbilder für eine akademische Karriere. Somit besteht die Gefahr, dass sich der Status Quo zementiert. Offensichtliche Abhilfe kann durch die Berufung mehr weiblicher Professorinnen geschaffen werden. Darüber hinaus sollte auch an die bewusste Rekrutierung von weiblichen Vortragenden in Forschungsseminaren, öffentlichen Diskussionsrunden und weiteren Veranstaltungen gedacht werden. Für die Organisierenden von Seminaren ist es deutlich mehr Arbeit, sich aktiv für eine ausgewogenen Einladungspraxis einzusetzen. Eine substantielle Literatur hat gezeigt, dass männliche Netzwerke eine stärkere Tendenz haben, Männer zu bevorzugen (Mengel 2020 und Ibarra 1992). Hier helfen Listen von in verschiedenen Fachgebieten aktiven Frauen, wie sie zum Beispiel der Verein für Socialpolitik durch die kürzlich erstellte Forscherinnenliste in der VWL geschaffen hat. Insgesamt ist die Bedeutung von Vorbildern ein Argument für eine Einführung von Quoten.

7.2.2 Bündelung von Ausschreibungen

Implizite Verzerrungen können am wirkungsvollsten durch intelligente Designs angegangen werden (Bohnet 2016). Viele Berufungskommissionen berichten zum Beispiel, dass es ihnen nicht möglich war, geeignete Kandidatinnen für eine bestimmte Stelle zu finden. Dieses häufig vorgebrachte Argument könnte durch die gleichzeitige Ausschreibung mehrerer Professuren erschwert werden. Mag es für eine spezifische Professur noch der Fall sein, dass es wenig geeignete weibliche Kandidatinnen gibt, so

⁹ Blau et al. (2010) evaluieren die Resultate des CSWEP Mentoring Program (CeMENT) und finden beispielsweise positive Einflüsse auf Publikationsraten von Assistenzprofessorinnen.

ist es bei mehreren Professuren sehr unwahrscheinlich. Solche gleichzeitigen Ausschreibungen sind nicht in jedem Fall leicht umsetzbar, aber in gewissen Konstellationen doch möglich, zum Beispiel bei der Schaffung neuer Exzellenzcluster.

7.2.3 Breite Ausschreibungen

Eine weitere Maßnahme wäre, Professuren möglichst breit bezüglich des inhaltlichen Fokus auszuschreiben und auch bei der Formulierung der Erwartungen an die erfolgreichen Kandidatinnen und Kandidaten darauf zu achten, dass sich Frauen in den Kriterien wiederfinden können. Frauen neigen dazu, sich nicht auf Stellen zu bewerben, deren Kriterien sie nicht genau erfüllen. Da sich die Forschungsschwerpunkte von Frauen systematisch von denen der Männer unterscheiden, erhöht eine enge Ausschreibung im Forschungsfeld des vorherigen Lehrstuhlinhabers zudem die Wahrscheinlichkeit, dass es in der Tat wenige weibliche Kandidatinnen gibt.

7.2.4 Schulung von Berufungskommissionen

Die zurückliegenden Jahre haben exzellente Forschungsarbeiten zu impliziten Verzerrungen gerade in den Wirtschaftswissenschaften hervorgebracht, die wir oben zum Teil zitieren. Diese Forschung ist aber in der breiten volkswirtschaftlichen Öffentlichkeit noch wenig bekannt. Berufungskommissionen könnten darin geschult werden, implizite Verzerrungen in Beurteilungen zu vermeiden. Zudem lassen sich auch objektive Unterschiede zum Teil durch die Forschung erklären. So sollte man gegeben der oben zitierten Forschungsergebnisse von Mengel et al. (2019) erwarten, dass männliche Kandidaten eher Lehrpreise vorweisen als weibliche.

7.2.5 Erleichterung der Kombination von Karriere und Familie

Gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen stellt die Kombination von Karriere und Familie noch oft eine Hürde dar. Die Einführung von Tenure-Track-Stellen kann dabei besonders Frauen zugutekommen, da ein räumlicher Umzug und ein „Mitziehen“ der Familie für sie in aller Regel noch ein größeres Hindernis darstellt als für Männer. Bei Tenure-Evaluierungen und anderen Evaluierungen sollte Mutterschaft explizit berücksichtigt werden.

7.2.6 Regelmäßige Evaluierung von formalen Netzwerken

Formale Netzwerke wie die Ausschüsse des Vereins für Socialpolitik bestehen oft über Jahrzehnte hinweg. Die Bedeutung einzelner Forschungsfelder verschiebt sich aber deutlich über die Zeit. So waren zum Beispiel bei der virtuellen Jahrestagung 2020 des Vereins für Socialpolitik 22 Prozent der Sessions dem Bevölkerungsökonomischen Ausschuss zuzuordnen, während 5 Ausschüssen gar keine Session inhaltlich zugeordnet werden konnte. Angesichts der unterschiedlichen Forschungsschwerpunkte von Frauen und Männern könnte eine regelmäßige Evaluierung bestehender Netzwerkstrukturen bezüglich ihrer Aktualität automatisch einen höheren Frauenanteil in den Netzwerken mit sich bringen.

7.2.7 Kompensation für Kommissionsarbeit

Es sollte darüber nachgedacht werden, wie Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen für die von ihnen geforderte Mehrarbeit in Kommissionen entschädigt werden können, sei es zeitlich, sei es in anderer Form. Zudem sollte sich ihr Einsatz auf wirklich wichtige Kommissionen und Entscheidungen beschränken. In der Praxis kommt genau eine Frau pro Kommission zum Zuge. Das könnte sogar ein kontraproduktives Vorgehen sein (Bagues et al. 2017), denn männliche Kommissionsmitglieder evaluieren weibliche Kandidatinnen im Durchschnitt schlechter, wenn eine Frau in der Kommission sitzt.

8 Ausblick

Wir hoffen, mit diesem Einblick in den Status von Frauen in der deutschen Volkswirtschaftslehre Anstöße für weitere Diskussionen und Erhebungen in der Zukunft zu geben. Die Einblicke, die man alleine aus den Zahlen ziehen kann, werden umso größer, je länger eine Zeitreihe vorliegt und je umfassender die Daten sind. Aber schon basierend auf unseren Daten wird klar, dass Frauen in der deutschen Volkswirtschaftslehre unterrepräsentiert sind. Unsere ersten Analysen der zugrundeliegenden Hindernisse für eine Karriere von Frauen in der Volkswirtschaftslehre in Deutschland und die Diskussion einiger möglicher Maßnahmen möchten wir als Anstoß für weitere Diskussionen verstanden wissen.

Danksagung: Wir danken Carina Grammer, Carla Keller, Lara Klein und Isabel Münch für ihre hervorragende Forschungsunterstützung. Wir bedanken uns auch herzlich

bei den beteiligten Universitäten für ihre Unterstützung der Studie und das positive Feedback. Nicola Fuchs-Schündeln dankt der DFG für finanzielle Unterstützung durch den Leibniz-Preis.

Literaturverzeichnis

- Amano-Patiño, N., E. Faraglia, C. Giannitsarou und Z. Hasna (2020), Who is doing new research in the time of COVID-19? Not the female economists, in Galiani S. und U. Panizza (Hrsg.), *Publishing and Measuring Success in Economics*, London, CEPR Press, S. 137–42.
- Antecol, H., K. Bedard und J. Stearns (2018), Equal but inequitable: Who benefits from gender-neutral tenure clock stopping policies?, *American Economic Review* 108(9), S. 2420–41.
- Auriol, E., G. Friebel und S. Wilhelm (2019), Women in European economics, *Working Paper*, online verfügbar unter <https://women-economics.com>.
- Avilova T. und C. Goldin (2018), What can UWE do for economics?, *AEA Papers and Proceedings* 108, S. 186–90.
- Bagues, M., M. S. Labini und N. Zinovyeva (2017), Does the gender composition of scientific committees matter?, *American Economic Review* 107(4), S. 1207–38.
- Blau, F. D., J. M. Currie, R. T. A. Croson und D. K. Ginther (2010), Can mentoring help female assistant professors? Interim results from a randomized trial, *American Economic Review* 100(2), S. 348–52.
- Bohnet, I. (2016), *What works: Gender equality by design*, Cambridge, The Belknap Press of Harvard University Press.
- Boschini, A. und A. Sjögren (2007), Is team formation gender neutral? Evidence from coauthorship patterns, *Journal of Labor Economics* 25(2), S. 325–65.
- Buckles, K. (2019), Fixing the leaky pipeline: Strategies for making economics work for women at every stage, *Journal of Economic Perspectives* 33(1), S. 43–60.
- Chari, A. und P. Goldsmith-Pinkham (2017), Gender representation in economics across topics and time: Evidence from the NBER Summer Institute, *NBER Working Paper* 23953.
- Destatis/Statistisches Bundesamt (2021): Statistik der Studenten, 21311, online verfügbar unter <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=21311-0003>.
- Dupas, P., A. S. Modestino, M. Niederle und J. Wolfers (2021), Gender and the dynamics of economics seminars, *Working Paper Stanford University*.
- Friebel, G. und S. Wilhelm (2019), The women in European economics monitoring tool: Technical description, *Working Paper*, online verfügbar unter <https://women-economics.com>.
- Friebel, G., M. Lalanne, B. Richter, P. Schwardmann und P. Seabright (2021), Gender differences in preferences for social interactions, *Journal of Economic Behaviour and Organization* 186, S. 33–45.
- Fuchs-Schündeln, N. (2020), Gender structure of paper submissions at the Review of Economic Studies during COVID-19: First evidence, *Working Paper*, online verfügbar unter <http://www.restud.com/wp-content/uploads/2020/05/FemaleSubmissionsCovid19.pdf>.
- Game, D. K., A. Sevilla und S. Smith (2020), Women in economics: A UK perspective, *IZA Discussion Papers* 13477.
- Grammer, C. (2020), Die Rolle von Frauen in den Wirtschaftswissenschaften – Ein empirischer Vergleich von Deutschland und der Welt, Bachelorarbeit, Goethe Universität Frankfurt.
- Guarino, C. M. und V. M. H. Borden (2017), Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family?, *Research in Higher Education* 58, S. 672–94.
- Hengel, E. (2017), Publishing while female. Are women held to higher standards? Evidence from peer review, *Cambridge Working Papers in Economics (CWPE)* 1753.
- Hilber, S., J. E. Sturm und H. W. Ursprung (2021), Frauenanteil und geschlechtsspezifische Produktivitätsunterschiede in der volkswirtschaftlichen Forschung, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 22(2), im Erscheinen.
- Ibarra, H. (1992), Homophily and differential returns: Sex differences in network structures and access in an advertising firm, *Administrative Science Quarterly* 37(3), S. 422–47.
- Jany, L. (2020), Evidence for a two-women quota in university departments across disciplines, *IZA Discussion Papers* 13372.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimüller (2019), Child penalties across countries: Evidence and explanations, *AEA Papers and Proceedings* 109(5), S. 122–26.
- Krawczyk, M. und M. Smyk (2016), Author's gender affects rating of academic articles: Evidence from an incentivized, deception-free laboratory experiment, *European Economic Review* 90(C), S. 326–35.
- Lundberg, S. (2019), Report: Committee on the Status of Women in the Economics Profession (CSWEP), *AEA Papers and Proceedings* 109, S. 676–94.
- Lundberg, S. und J. Stearns (2019), Women in economics: Stalled progress, *Journal of Economic Perspectives* 33(1), S. 3–22.
- May, A. M., M. G. McGarvey und R. Whaples (2013), Are disagreements among male and female economists marginal at best? A survey of AEA members and their views on economics and economic policy, *Contemporary Economic Policy* 31(1), S. 111–32.
- McDonald, S. (2011), What's in the "old boys" network? Accessing social capital in gendered and racialized networks, *Social Networks* 33(4), S. 317–30.
- Mengel, F. (2020), Gender differences in networking, *The Economic Journal* 130(630), S. 1842–73.
- Mengel, F., J. Sauermann und U. Zölitz (2019), Gender bias in teaching evaluations, *Journal of the European Economic Association* 17(2), S. 535–66.
- Minello, A. (2020), The pandemic and the female academic, *Nature*, 17. April, online verfügbar unter <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01135-9>.
- o.V. (2020), Etwas mehr Professorinnen an den Hochschulen, *Forschung & Lehre* 11, S. 894.
- Sarsons, H. (2017), Recognition for group work: Gender differences in academia, *American Economic Review* 107(5), S. 141–45.
- Sarsons, H., K. Gërkhani, E. Reuben und A. Schram (2021), Gender differences in recognition for group work, *Journal of Political Economy* 129(1), S. 101–47.
- Sevilla, A. und S. Smith (2020), Baby steps: The gender division of childcare during the COVID-19 pandemic, *IZA Discussion Papers* 13302.
- Zinovyeva, N. (2021), Top researchers as academic evaluators, *Warwick University Working Paper*.
- Zinovyeva, N. und M. Bagues (2015), The role of connections in academic promotions, *American Economic Journal: Applied Economics* 7(2), S. 264–92.

Anhang

Tabelle A1: Liste aller 80 deutschen Universitäten

Universitäten	Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg	Universität Koblenz Landau
	Bergische Universität Wuppertal	Universität Konstanz
	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	Universität Leipzig
	Christian-Albrechts-Universität Kiel	Universität Mannheim
	Eberhard Karls Universität Tübingen	Universität Osnabrück
	Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald	Universität Paderborn
	Europa-Universität Flensburg	Universität Passau
	Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	Universität Potsdam
	Fernuniversität in Hagen	Universität Regensburg
	Freie Universität Berlin	Universität Rostock
	Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg	Universität Siegen
	Friedrich-Schiller-Universität Jena	Universität Stuttgart
	Georg-August-Universität Göttingen	Universität Trier
	Goethe-Universität Frankfurt am Main	Universität Ulm
	Heinrich-Heine Universität Düsseldorf	Universität Witten Herdecke
	Helmut Schmidt Universität	Universität zu Köln
	Humboldt Universität Berlin	Westfälische Wilhelms-Universität Münster
	Johannes Gutenberg-Universität Mainz	Zeppelin Universität
	Julius-Maximilians-Universität Würzburg	Technische Universitäten
	Justus-Liebig-Universität Gießen	Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg
	Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt	Karlsruhe Institut für Technologie
	Leibniz Universität Hannover	RWTH Aachen
	Leuphana Universität Lüneburg	Technische Universität Bergakademie Freiberg
	Ludwig-Maximilian-Universität München	Technische Universität Berlin
	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	Technische Universität Braunschweig
	Otto-Friedrich Universität Bamberg	Technische Universität Chemnitz
	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	Technische Universität Darmstadt
	Phillips-Universität Marburg	Technische Universität Dresden
	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	Technische Universität Ilmenau
	Ruhr Universität Bochum	Technische Universität Kaiserslautern
	Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	Technische Universität München
	Universität Augsburg	Business Schools
	Universität Bayreuth	EBS Business School
	Universität Bielefeld	European School of Management und Technology (ESMT)
	Universität Bremen	Frankfurt School of Finance and Management
	Universität der Bundeswehr München	Hertie School of Governance
	Universität des Saarlandes	Kühne Logistics University
	Universität Dortmund	Otto Beisheim School of Management (WHU)
	Universität Duisburg Essen	
	Universität Erfurt	

Tabelle A2: Liste aller Universitäten in Österreich und der Schweiz

Österreich	Alpen-Adria Universität Klagenfurt (Abteilung für Volkswirtschaftstheorie und -politik)
	Johannes-Kepler-Universität Linz (Institut für Volkswirtschaftslehre)
	Karl-Franzens-Universität Graz (Institut für Volkswirtschaftslehre)
	Leopold-Franzens-Universität Innsbruck
	MODUL University (Department of International Management und Department of Public Governance)
	Universität Salzburg (Bereich Volkswirtschaftslehre)
	Universität Wien (Institut für Volkswirtschaftslehre und Institut für Finanzwirtschaft)
	WU Wirtschaftsuniversität Wien (Department Volkswirtschaft)
Schweiz	Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETHZ), (Department of Management, Technology and Economics, D-MTEC)
	Universität Basel
	Universität Bern (Department Volkswirtschaftslehre)
	Universität Luzern
	Universität St. Gallen (School of Economics and Political Science und School of Finance)
	Universität Zürich