

Die Situation von Frauen* im Fach Ökonomie

efas Jahrestagung, 6.12.2024

Doris Weichselbaumer

Sexismus in der Ökonomie - Medienberichte

- <https://www.nytimes.com/2019/09/30/opinion/economics-black-women.html#:~:text=%E2%80%9CIt%20was%20a%20mistake%20for%20me%20to%20choose,prevented%20from%20doing%20so%20at%20a%20young%20age>
- <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/diskriminierung-in-der-vwl-feindselige-seminarkultur-fuer-frauen-17267239.html>
- <https://www.economist.com/leaders/2019/03/21/economics-is-uncovering-its-gender-problem>
- <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/mehr-okonominnen-gesucht-6867601.html>
- <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-01-04/yellen-says-u-s-minorities-are-being-driven-away-from-economics>
- <https://www.nytimes.com/2017/08/18/upshot/evidence-of-a-toxic-environment-for-women-in-economics.html>

Sexismus in der Ökonomie I

- Viele Berichte über Sexismus in der Volkswirtschaftslehre, sowohl international als auch in deutschsprachigen Medien
- **Wu (2018, 2020)** untersuchte mehr als eine Million anonymer **Online-Beiträge** aus dem Forum "**Economics Job Market Rumors**" (**EJMR**). (Internetforum für den anonymen Austausch, insbesondere für den Arbeitsmarkt für Promovierte in der Volkswirtschaftslehre.)
- Diskussionen sind signifikant weniger akademisch oder professionell orientiert, wenn Frauen erwähnt werden
 - **Wörter mit der stärksten Vorhersagekraft für Frauen:** sexualisierte, gewalttätige, auf äußeres Erscheinungsbild bezogene Wörter
 - **Wörter für Männer:** philosopher, motivated, slides, textbook, adviser, gay, humble, amusing, speeches, brilliant
- → **American Economic Association:** Erklärung, die Misogynie verurteilt: "**Ökonom*innen tragen sowohl eine individuelle Verantwortung für ihr eigenes Verhalten als auch eine kollektive Verantwortung, professionelles Verhalten zu fördern.**"

Sexismus in der Ökonomie II

- Ederer, Goldsmith-Pinkham, Jensen (2023) untersuchten **Economics Job Market Rumors (EJMR)**:
 - Forscher*innen identifizierten 47.630 IP-Adressen und ordneten diesen 66,1% der rund 7 Millionen Beiträge zu, die in den letzten 12 Jahren erstellt wurden
 - Analysierten den sprachlichen Charakter der Beiträge und Themen auf EJMR mit verschiedenen „machine learning“-Techniken
- **Ergebnisse:** Die Mehrheit der Beiträge stammt aus den USA und Städten, die renommierte Universitäten beherbergen. (Viele Beiträge auch aus Kanada, Großbritannien, Hongkong, Australien, Deutschland, Italien und Frankreich.)
- **Beiträge von Universitäts-IP-Adressen: 12,9 % frauenfeindlich, toxisch oder hasserfüllt.** Beiträge von Nicht-Universitäts-IP-Adressen: 15,2 % frauenfeindlich, toxisch oder hasserfüllt.

Wachsende Aufmerksamkeit für die Situation von Frauen in der Ökonomie

- Berichte über Mobbing, Diskriminierung, Belästigung → wachsende Kritik
- American Economic Association:
 - Verhaltenskodex 2018
 - Umfrage zum Arbeitsklima 2018-19, 2024
- Neue Forschungsagenda: siehe z. B. Lundberg (2020): „Women in Economics“
- Verein für Socialpolitik:
 - Konferenz 2020: Gender Economics
 - Verhaltenskodex 2021 (Kriwoluzky et al. 2022)
 - Umfrage zum Arbeitsklima (in Zusammenarbeit mit der EEA) 2024

Geringe Repräsentation von Frauen* im Fach Ökonomie

- Grafik “Pipeline for Departments with Doctoral Programs, Percent of Doctoral Students and Faculty who are Women”, CSWEP Annual Survey for US 2022, eine Veröffentlichung der AEA:
 - <https://www.aeaweb.org/content/file?id=18008>, S.21
- Grafik „Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre an deutschen Universitäten“, Grafik „Frauenanteil unter den Studierenden in Deutschland“
 - <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/pwp-2021-0005/html>, Abbildung 3

Mangel an Frauen im Fach Ökonomie

Frauen in der Produktion von ökonomischem Wissen unterrepräsentiert

- Geringe Anzahl von Frauen an volkswirtschaftlichen Instituten, hauptsächlich in niedrigeren Rängen vertreten
- Unterschiede in den verschiedenen Fachgebieten: Frauen häufiger in Arbeits- und Bevölkerungsökonomik, geringste Vertretung in Makroökonomik
- Erste weibliche Träger*in eines “Nobelpreises” erst 2009: Elinor Ostrom; 2019: Esther Duflo; 2022: Claudia Goldin

Potentielle Folgen der Unterrepräsentation von Frauen im Fach Ökonomie

Die Unterrepräsentation gewisser demografischer Gruppen kann zu Verzerrungen führen, welche Themen bearbeitet werden.

„the **lack of diversity** in the scientific community produces a **commonality of interests and of limitations of visions; androcentric and ethnocentric theories are not rooted out**, and better explanations are not advanced, because those who might challenge the prevailing arguments lack numbers and influence“ (Seiz, 1992)

Potenzielle Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in der Volkswirtschaftslehre

Vergleiche mit anderen Disziplinen

1. Gender Gaps bei den Gehältern

Annual Salaries for Tenured and Tenured Track Academics by Sex, Rank and Field

Field	Gender	Assistant professor	Associate professor	Full Professor
All Institutions				
Economics	Male	95.897*	102.749	150.006***
	Female	83.310	106.728	110.872
Engineering	Male	93.122	100.798	137.004*
	Female	93.436	93.302	122.283
Geoscience	Male	65.438	75.587	113.293*
	Female	66.020	76.584	99.993
Life Science	Male	85.118**	91.005	135.624
	Female	73.376	86.657	130.803
Mathematics/Computer science	Male	73.923	80.498	112.758
	Female	70.907	79.824	115.401
Physical Sciences	Male	68.751	77.511	127.826*
	Female	64.535	75.343	106.115
Psychology	Male	65.701	79.736	124.186
	Female	63.037	74.789	112.806
Social Science	Male	62.354	77.748	117.999
	Female	60.811	78.567	111.368

Vergleiche mit anderen Disziplinen

2. Gender Gaps bei der Arbeitszufriedenheit

- Survey of Doctorate Recipients der National Science Foundation (2010)
- Größter geschlechtsspezifischer Unterschied in der Zufriedenheit im Fach Ökonomie (Tenure-Track und Tenured Faculty)
 - Prozentsatz der Frauen, die „somewhat“ oder „very satisfied“ waren, am niedrigsten von allen untersuchten akademischen Feldern
 - Prozentsatz der Männer, die „somewhat“ oder „very satisfied“ waren, so hoch wie in keinem anderen untersuchten akademischen Feld
- Geschlechtsspezifischer Unterschied hat sich seit 1997 erhöht

Vergleiche mit anderen Disziplinen

3. Gender Gaps bei Tenure-Entscheidungen

Gender Promotion Gap per Discipline

10 Years After Ph.D., 1973-2001 Survey of Doctorate Recipients

<i>Discipline</i>	<i>Promotion Gap</i>	<i>Male coefficients</i>	
		<i>Percentage explained by endowments</i>	<i>Percentage unexplained</i>
Economics	21,0%	5,3%	15,7%
Political Science	-4,4%	-1,4%	-3,1%
Statistics	0,3%	4,4%	-4,1%
Physical Science	2,8%	1,0%	1,9%
Life Science	-2,2%	0,5%	-2,7%
Engineering	-3,9%	3,8%	-7,6%
Social Science	8,1%	2,3%	5,8%

Gender Promotion Gap

- Spätere **Wellen** des Survey of Doctoral Recipients (**1981-2008**) (Ginther und Kahn 2014): **Geschlechterunterschiede** bei der Wahrscheinlichkeit einer Festanstellung verschwanden in anderen sozialwissenschaftlichen Disziplinen, **blieben jedoch im Fach Ökonomie bestehen**
 - auch nach Kontrolle von potentiellen Einflussfaktoren
 - auch bei **alleinstehenden, kinderlosen Frauen**
- **Der Gender Promotion Gap in den USA ist an weniger forschungsorientierten Universitäten größer** (Ginther und Kahn 2021). Dort haben Frauen (nach Kontrolle von ev. Einflussfaktoren) eine **15% geringere Tenure-Wahrscheinlichkeit**.

Studien zu möglichen Hürden für Frauen im Fach Ökonomie

- Unterschiedliche Bewertung von **gemeinsam verfassten Artikeln** (Sarsons 2017)
- Unterschiedliche **Hürden im Veröffentlichungsprozess** (Hengel 2022)
- Voreingenommenheit bei der **Evaluierung durch Studierende** (Mengel et al. 2019)
- Verteilung von **Serviceaufgaben** (Babcock et al. 2017)
- **Seminarkultur** (Dupas et al. 2021)

Effekt von gemeinschaftlich verfassten Papieren

- Sarsons (2017) untersuchte die Tenure-Ergebnisse von Ökonom*innen an den 30 renommiertesten US-Universitäten
- **52% der Frauen, aber 75% der Männer** erhielten Tenure, obwohl es nur einen geringen Unterschied in der Produktivität gab
- Während **allein verfasste Artikel** zu ähnlichen Tenure-Raten führen, erhöhten gemeinschaftlich verfasste Papiere die Tenure-Wahrscheinlichkeit von Männern stärker
- In der Ökonomie werden Co-Autoren alphabetisch aufgeführt, was es **erschwert, den Beitrag von Einzelnen zu erkennen** → offenbar wird die **Leistung** in einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe **Männern zugeschrieben**

Werden an Frauen höhere Anforderungen hinsichtlich der Textqualität ihrer Studien gestellt?

- Hengel (2019, 2022) analysierte 9122 Abstracts von Artikeln (AER, Econometrica, JPE, QJE) vor und nach dem Peer-Review Prozess (NBER-Arbeitspapier vs. Veröffentlichung) hinsichtlich ihrer Textqualität

Werden an Frauen höhere Anforderungen hinsichtlich der Textqualität ihrer Studien gestellt?

- **Frauen müssen scheinbar einen besseren Schreibstil anwenden als Männer**, um ihre Artikel veröffentlicht zu bekommen
- Infolgedessen dauert es für Frauen **3-6 Monate länger**, den Review-Prozess für eine Veröffentlichung in einem führenden Ökonomie-Journal zu durchlaufen (zulasten von neuer Forschung!).

Voreingenommenheit bei der Evaluierung durch Studierende

- Mengel, Sauermann und Zölitz (2019) untersuchten Studierenden-evaluationen an der Maastricht University (zufällige Zuweisung zu m./w. Professor*innen, überwiegend **zentralisierte Prüfungen** erlauben objektive Messung der Leistung der Lehrenden)
- Weder die **aktuellen** noch die **zukünftigen Noten** der Studierenden werden durch das Geschlecht der Lehrenden beeinflusst
- **Weibliche Lehrende erhalten systematisch schlechtere Lehrbewertungen**, getrieben durch schlechte Bewertung männlicher Studierender (Männer bewerten Frauen um 21% schlechter, Frauen um 8%). Der Effekt ist stärker bei **mathematischen Kursen** und bei **jungen Frauen**
- Selbst **identische Lernmaterialien** werden negativer bewertet, wenn die Lehrende weiblich ist!
- Mögliche Konsequenz: mehr Zeit für Lehrvorbereitung

Verteilung von Verwaltungsaufgaben

- Männer verbringen etwa 2.45 h/Wo mehr mit Forschung als Frauen (Babcock et al. 2017)
- Babcock et al. (2017): Frauen werden häufiger um Serviceaufgaben mit geringer Beförderungsrelevanz (z.B. Gremienarbeit) gebeten und stimmen diesen auch häufiger zu.

Seminarkultur in der Ökonomie

Dupas et al. 2021:

- Erhebung von Daten zu Interaktionen bei Vorträgen bzw. Forschungsseminaren (462 Vorträge, 338 Präsentierende, 32 Institutionen)
- Gibt es einen Unterschied darin, wie Männer und Frauen behandelt werden, wenn sie ihre Forschung präsentieren?
- Im Durchschnitt erhalten Frauen 3,5 Fragen mehr als Männer (ca. 12%)
- Frauen erhalten eher feindliche Fragen, Fragen werden auch häufiger als „somewhat unfair“ oder „herablassend“ eingestuft.

(Dupas, Modestino, Niederle, Wolfers and Seminar Dynamics Collective, 2021)

Ergebnisse der Umfragen

I am satisfied with the overall climate within the field of economics

I am satisfied with the overall climate at my institution/place of employment

I feel valued within the field of economics

I feel valued at my institution/place of employment

I always feel included socially within the field of economics

I always feel included socially at my institution/place of employment

I always feel included intellectually within the field of economics

I always feel included intellectually at my institution/place of employment

I feel I have been discriminated against within the field of economics

I feel I have been discriminated against at my institution/place of employment

EEA 2024		AEA 2019	
Male	Female	Male	Female
0.31	0.15	0.40	0.20
0.63	0.45	0.61	0.46
0.36	0.21	0.46	0.25
0.62	0.47	0.67	0.54
0.40	0.22	0.43	0.21
0.67	0.49	0.67	0.52
0.46	0.29	0.48	0.27
0.63	0.46	0.69	0.53
0.19	0.25	0.13	0.30
0.08	0.16	0.09	0.20

Reported in each cell is the share of respondents that agree or strongly agree with each statement.

Vergleich EEA 2024 – AEA 2018

Have you ever experienced any of the following:

Felt excluded at a meeting or event in the field

Felt disrespected by your economist colleagues

Felt that your work was not taken as seriously as that of your economist colleague

Felt that the subject or methodology of your research was not taken as seriously as that of your economist colleagues

Another economist or economics student displayed inappropriate behavior towards you, including offensive sexual remarks, remarks about your appearance OR body , inappropriate gestures

Another economist or economics student made unwanted attempts to establish a dating, romantic, or sexual relationship with you despite your efforts to discourage it

Another economist or economics student stalked you

EEA 2024		AEA 2019	
Male	Female	Male	Female
0.50	0.69	0.40	0.65
0.44	0.69	0.38	0.62
0.57	0.75	0.43	0.69
0.50	0.64	0.40	0.59
0.10	0.42	0.13	0.43
0.03	0.20	0.03	0.23
0.05	0.07	0.02	0.10

Reported in each cell is the share of respondents that agree or strongly agree with each statement.

Vergleich EEA 2024 – AEA 2019

Have you personally experienced discrimination or unfair treatment with regard to:

Hiring decisions

Promotion decisions

Compensation

Teaching assignments

Service obligations

Committee or decision-making body membership

Course evaluations

Publishing decisions

Access to potential coauthors

Hostility during presentation/talks

EEA 2024		AEA 2019	
Male	Female	Male	Female
0.25	0.23		
0.13	0.24	0.11	0.27
0.12	0.27	0.12	0.37
0.08	0.21	0.09	0.28
0.07	0.29	0.09	0.43
0.10	0.24		
0.05	0.28	0.08	0.47
0.18	0.22	0.18	0.31
0.05	0.18	0.06	0.21
0.16	0.32		

Reported in each cell is the share of respondents that agree or strongly agree with each statement.

Was können wir tun?

AEA Best Practices für Ökonom*innen <https://diversifyingecon.org>

- Betreiben inklusiver Forschung
- Einsetzen als Kolleg*innen
- Lehren mit Nuance und Bescheidenheit
<https://diversifyingecon.org/nuance-and-humility/>
 - Integrieren alternativer Perspektiven in allen Kursen
 - Bspw. Anbieten von Kursen über Ethnizität und Geschlecht
- Rekrutieren eines diversen Lehrkörpers
- Weitere Ressourcen:
 - <https://d-econ.org/>
 - <https://diversifyingecon.org/>

Conclusio

- Im Fach Ökonomie bestehen weiterhin gravierende geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitsbedingungen
- Allerdings: Zunehmende Sensibilisierung für bestehende Probleme sowie wissenschaftliche Beschäftigung mit diesen
- Zahlreiche ökonomische Vereinigungen und Initiativen setzen sich aktiv für mehr Chancengerechtigkeit ein