

Für: Die Presse: Der ökonomische Blick, 19.10.2020

Limit: 5000 Zeichen, inkl. Leerzeichen. Jetzt: **4930 Zeichen**

Frauen auf dem steinigem Weg zur Professur unterstützen

Um die Gleichstellung der Geschlechter ist es in vielen Bereichen der Wirtschaft weiterhin schlecht bestellt. Insbesondere auf dem Weg an die Spitze von Unternehmen stoßen Frauen allzu oft an eine «gläserne Decke». Dies gilt analog auch für Universitäten. Auf der postdoc Stufe, also nach der Dissertation, setzt die «leaky pipeline» ein. Dies bedeutet, dass mehr begabte Frauen als Männer auf dem Weg zur vollen Professur zurückbleiben oder die wissenschaftliche Karriere ganz aufgeben.

Eine Gruppe von verhaltensökonomischen Erklärungen dafür bezieht sich auf unterschiedliche Eigenschaften von Männern und Frauen, etwa die Tendenz zur überoptimistischen Selbsteinschätzung von Männern, die geringere Bereitschaft von Frauen Risiken einzugehen und sich dem Wettbewerb zu stellen. So findet eine 2019 im *AEJ: Applied Economics* erschienene Studie von [Thomas Buser und Huaiping Yuan](#), dass Frauen, die in der ersten Runde der niederländischen Mathematik-Olympiade scheitern, sich eher scheuen, sich nochmals dem Wettbewerb zu stellen (die Autoren bestätigten dies in kontrollierten Laborexperimenten). Solche Forschungsergebnisse sprechen für die zielgerichtete Förderung und Ermutigung von Frauen nach dem Doktorat.

Eine weitere Gruppe von verhaltensökonomischen Erklärungen basiert auf Diskriminierung. Neben der bewussten Diskriminierung können auch Rollenerwartungen und Gender-stereotype, sogenannte «implizite Biases» das Verhalten beeinflussen. Eine demnächst im *Journal of Political Economy* erscheinende Studie von [Heather Sarsons mit Koautoren](#) zeigt am Beispiel der männlich dominierten Wirtschaftswissenschaften, dass Männer und Frauen an US-Universitäten bei gleicher Gesamtleistung mit gleicher Wahrscheinlichkeit zu Professor*innen befördert werden, wenn sie ohne Koautor*innen publiziert haben. In diesem Fall werden Frauen also nicht diskriminiert. Ein höherer Anteil von gemeinsam mit Koautor*innen verfasster Publikationen senkt diese Wahrscheinlichkeit bei Männern nicht, bei Frauen aber schon. Dieser Effekt ist besonders ausgeprägt, wenn Frauen gemeinsam mit Männern publiziert haben. Dies ist gemäß Studie der Fall, weil die gemeinsam erbrachte Leistung unbewusst eher den Männern als den Frauen zugeschrieben wird. Die bekannte Verhaltensökonomin [Iris Bohnet](#) beschreibt in ihrem Buch [What works](#) wie man durch geeignetes Design der «Wahlarchitektur» gegen solche impliziten Biases vorgehen kann.

Forschungsergebnisse tragen auch dazu bei, falsche Vorstellungen in der Frauenförderung zu revidieren. So gilt es seit Sheryl Sandbergs Bestseller „[Lean in](#)“ als ausgemacht, dass Frauen in der Karriere langsamer vorankommen, weil sie zu wenig aggressiv verhandeln. Eine im März 2020 im *Journal of Political Economy* erschienene Studie von [Christine Exley und Koautorinnen](#) zeigt in Laborstudien jedoch, dass Frauen genau so gut wie Männer wissen, wann und wie hart sie verhandeln müssen. Einen alternativen Ansatzpunkt der Frauenförderung liefert die Zuteilung von Aufgaben, die in Organisationen erledigt werden müssen, die aber die Karriere nicht befördern. An Universitäten betrifft dies insbesondere Aufgaben in der Verwaltung. Eine 2017 im *American Economic Review* veröffentlichte Studie von [Linda Babcock und Koautorinnen](#) zeigt, dass man von Frauen eher erwartet, solche ungeliebten Aufgaben zu übernehmen, und dass Frauen tendenziell auch eher ja sagen, wenn sie

angefragt werden. Diese Forschungsergebnisse legen nahe, dass man unattraktive Aufgaben in Organisationen automatisch zuteilen sollte, z.B. nach einem Rotationsprinzip.

An österreichischen Universitäten wird in Berufungskommissionen von Gesetzes wegen eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter angestrebt. Dies hat aber erhebliche Kosten für Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Diese Professorinnen müssen nämlich viel mehr Zeit mit Kommissionsarbeit zubringen als ihre männlichen Kollegen und haben daher weniger Zeit für ihre eigene Forschung. Lohnen sich diese den Frauen aufgebürdeten Kosten, indem so mehr bzw. besser qualifizierte Frauen berufen werden? Eine im *American Economic Review* erschienene, groß angelegte Studie von [Berufungskommissionen](#) in Italien und Spanien (Manuel Bagues et al., 2017) zeigt, dass dies nicht der Fall ist. Die Wahrscheinlichkeit, Frauen zu Professorinnen zu berufen, wurde durch einen höheren Frauenanteil in Berufungskommissionen nicht erhöht.

Die Wahl treffsicherer und wirkungsvoller Maßnahmen zur Frauenförderung setzt fundierte Kenntnisse über die Ursachen von Gender-Unterschieden in den Karriereverläufen voraus. Obschon diese vielschichtig sind, kann die (Verhaltens-) Ökonomik hierbei wertvolle Beiträge leisten. Die Universität Wien ist bestrebt, evidenzbasierte Maßnahmen in der Frauenförderung zu implementieren. Diese nützt langfristig nicht nur den Universitäten, sondern liegt im Interesse der gesamten Gesellschaft.

Der Autor

[Jean-Robert Tyran](#) ist an der Universität Wien tätig. Er ist dort Professor für Volkswirtschaftslehre, Direktor des Vienna Center for Experimental Economics und Vizerektor für Forschung und Internationales. In dieser Funktion ist er auch für die Frauenförderung an der Universität zuständig.