



Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften 2022–2026

1. Statistische Bestandsaufnahme

1.1 Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten

1.2 Geschlechterverteilung im Studium

2. Feststellung der Gleichstellungsquoten und Ziele

3. Maßnahmen

4. Controlling

1. Statistische Bestandsaufnahme

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften stellt die aktuellen Geschlechterverhältnisse im Studium sowie in den weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsphasen und Karrierestufen dar. Er analysiert Unterrepräsentanzen und legt Ziele für die nächsten fünf Jahre bis 2026 fest.

1.1 Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten

1.1.1 Wissenschaftliche Beschäftigte in der Qualifikationsphase

Zum Stichtag 01.12.2020 waren im Fachbereich 63 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen beschäftigt (vgl.

Tabelle 1: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2020)

Vergütung*	A13 H.D.	A14	E14	E13 H.D.	E12	Wiss. Mitarbeiter*innen gesamt	davon Postdocs	davon Doktorand*innen
Gesamt	9	1	4	44	5	63	29	34
Frauen	1	1	1	13	2	18	6	11
Frauen (%)	11,1 %	0,0 %	25,0 %	29,5 %	40,0 %	28,6 %	20,7 %	32,4 %

Tabelle 1). Davon befinden sich 34 in der Promotionsphase und 29 in der Postdoc-Phase. Der Frauenanteil beträgt insgesamt 28,6 %. Unter den Doktorandinnen, die als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingestellt sind, liegt der Anteil bei 32,4 %. Unter den Postdoktorandinnen liegt er bei 20,7 %.

Die Kategorie „Wissenschaftliche Mitarbeiter“ als Statusgruppe ist allerdings problematisch. Zum einen wird die Gruppe der Doktorand*innen am Fachbereich aus Gründen der Finanzierung in verschiedene Kategorien aufgeteilt. Von den 60 Doktorand*innen ab dem dritten Studienjahr werden rund 50 % über Mitarbeiterstellen und 50 % über Stipendien gefördert. Dies hat keine Auswirkungen auf ihren Status im Fachbereich, ihre Forschungsmöglichkeiten oder ihre späteren Karriereperspektiven. Hintergrund ist vielmehr der Trend zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse insbesondere in den DFG-finanzierten Forschungsverbänden. Der Anteil der stellenfinanzierten Doktorand*innen, die damit in die Kategorie der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen fallen, hat sich mit den Erfolgen in der Einwerbung von Forschungsverbänden (derzeit Exzellenzcluster HCM und ECONtribute, SFB TR 224 und GRK 2281) stark erhöht.

Zu den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gehören außerdem die Postdoktorand*innen. Postdoc-Stellen sind im Fachbereich hinsichtlich Qualifikation, Vergütung und Status einer W1-Professur weitgehend gleichgestellt. Sie werden ausschließlich in Vollzeit ausgeführt, einige Stelleninhaber*innen sind verbeamtet. Ein Grund für die Gleichwertigkeit von W1- und Postdoc-Stellen ist, dass die Habilitation in den Wirtschaftswissenschaften in Bonn wie international unüblich ist. Der Karriereweg geht von der Promotion auf eine Assistenz- bzw. eine Juniorprofessur. Postdoc-Stellen dienen i. d. R. dazu, nach der Promotion ein oder zwei Top-Publikationen zu erlangen, um damit die Chance auf eine Assistenzprofessur an einer Top-Universität zu erhöhen. Den Stelleninhaberinnen gelingt oft der Sprung aus der Stelle auf eine Professur an anderen Universitäten.

Tabelle 3: Professuren (Stand: 01.12.2020)

Vergütung*	W1	W2	C3	W3	C4	Professuren gesamt
Gesamt	9	9	2	19	2	41
Frauen	4	3	0	1	0	8
Frauen (%)	44,4 %	33,3 %	0,0 %	5,3 %	0,0 %	19,5 %

* enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E*) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

1.1.2 Wissenschaftsmanagement

Eine weitere Gruppe unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind die Beschäftigten im Management des Fachbereichs (vgl. Tabelle 2). Es handelt sich um Stellen in den Entgeltgruppen E13 bis E14. Die meisten davon sind entfristet. Hier ist der Frauenanteil unter den insgesamt zehn Beschäftigten mit 90 % hoch. Dies zeigt, dass das Wissenschaftsmanagement vor dem Hintergrund eines sich immer stärker professionalisierenden Tätigkeitsfelds auch in leitenden Funktionen zunehmend attraktive Karrieremöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs bietet. Der Fachbereich treibt diese Entwicklung voran, um den vielfältigen Anforderungen eines modernen Fachbereichs- und Wissenschaftsmanagement gerecht zu werden.

Tabelle 2: Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement (Stand: 01.12.2020)

Vergütung*	E14	E13 UE	E13 H.D.
Gesamt	2	1	7
Frauen	2	1	6
Frauen (%)	100 %	100 %	85,7 %

1.1.3 Professuren

Zum Stichtag hatte der Fachbereich 41 Professuren, darunter acht Frauen (19,5 %). Der Frauenanteil hat sich in den verschiedenen Besoldungsgruppen in den letzten drei Jahren unterschiedlich entwickelt. In der Gruppe der W3-Professuren ist er mit 5 % nach wie vor sehr gering. In der Gruppe der W2-Professuren erreicht der Fachbereich einen Anteil von einem Drittel und bei den W1-Professuren mit 44,4 % eine nahezu paritätische Besetzung (vgl. Tabelle 3).

Die Mehrheit der W1- und der neu eingerichteten W2-Professuren ist mit Tenure Track ausgestattet, sodass es eine klare Perspektive auf eine Dauerstelle auf W2-Niveau gibt. Von dort ist der Aufstieg am Ort auf W3 möglich und vom Fachbereich auch bereits vollzogen worden.

Die Besetzung der W3-Professuren mit Frauen stellt auch in den kommenden drei Jahren eine zentrale Herausforderung für den Fachbereich dar. Es gab seit 2014 sechs W3-Verfahren mit einem sehr geringen Anteil an Bewerberinnen (vgl. Tabelle 4). Nur in zwei Verfahren stand eine hochqualifizierte Wissenschaftlerin auf dem Listenplatz 1. Eine davon konnte trotz allergrößter Bemühungen nicht gewonnen werden.

Tabelle 4: Frauenanteil der Berufungen im Zeitraum 2014–2020

Vergütung*	W3	W2	W1
Ausschreibungen	6	5	13
Bewerbungen gesamt	168	375	1740
davon Frauen	33	106	444
Frauen (%)	20 %	28 %	26 %
Frauen auf Platz 1	2	4	5
Rufannahmen Frauen	1	2	5

Perspektivisch werden bis 2023 sieben neue Professuren besetzt und eine Professur nachbesetzt. Neubesetzt werden eine befristete W1-Professur in Mikroökonomik, eine W2-Professur in Angewandter Mikroökonomik, eine W2-Professur in Finance (mit Tenure Track), eine W2-Professur in Mikrotheorie mit dem Hausdorff Center for Mathematics (HCM), eine W3-Professur in Mikroökonomik, eine W2-Professur in Makroökonomik mit Tenure Track sowie eine W2-Professur in Entwicklungsökonomik mit dem Deutschen Institut für Entwicklungspolitik (DIE). Diese Professuren sind bereits ausgeschrieben. 2023 wird außerdem die W3-Professur Statistik frei. Ziel ist es, mindestens 50 % dieser Professuren mit Frauen zu besetzen.

Tabelle 5: Beschäftigte in Technik und Verwaltung (Stand: 01.12.2020)

Vergütung*	E11	E10	E09A	E09B	E09KL	E08	E06	E03	Gesamt
Gesamt	2	2	7	1	1	9	4	2	28
Frauen	2	0	6	1	1	9	4	2	25
Frauen (%)	100 %	0 %	85,7 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	89,3 %

* enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E*) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

In der Zeit bis 2026 stehen zudem drei Tenure-Track-Verfahren im W1-Bereich an, bei denen perspektivisch Frauen auf W2-Professuren nachrücken könnten. Der Fachbereich erwartet auch, dass die jetzt in W2-Professuren mit Tenure Track befindlichen Frauen sich so erfolgreich entwickeln werden, dass ihre Entfristung im Zuge des Tenure-Track-Verfahrens und später ihre Höherstufung auf W3 möglich sein wird.

1.1.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Im Fachbereich arbeiten derzeit 28 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, rund 90 % der Stellen sind mit Frauen besetzt (vgl. Tabelle 5).

Zwei Trends bestimmen die Entwicklung des administrativen Personals im Fachbereich in den letzten Jahren: erstens die Höherqualifizierung der Stellen und zweitens eine Ausdifferenzierung der Tätigkeiten im Rahmen neuer Managementaufgaben wie Öffentlichkeitsarbeit, IT-Service, Finanzcontrolling, Assistententätigkeiten in den Forschungsverbänden etc. So sind z. B. die Aufgaben in den Sekretariaten auch durch organisatorische Veränderungen des Fachbereichs, insbesondere im Zuge der Umgestaltung von einer Lehrstuhl- zu einer Departmentstruktur, anspruchsvoller geworden.

Sekretariate unterstützen heute mehrere Professuren, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie Hilfskräfte und externe Gäste in den Instituten. Sie haben einen hohen Anteil selbstständiger Aufgaben, u. a. in der Drittmittelverwaltung. Die große Mehrheit der Sekretariatsstellen ist heute in der E8 und einige in der E9b eingruppiert.

Die Verwaltungsbeschäftigten sind Schlüsselstellen für eine effektive Organisation der Institute und die Stelleninhaberinnen erfahren hohe Wertschätzung. Dies spiegelt sich u. a. in zahlreichen Höherstufungen und Höhergruppierungen, mit denen der Fachbereich dieser Entwicklung Rechnung trägt. Alle Sekretariate sind mit Frauen besetzt. Die meisten arbeiten auf eigenen Wunsch in Teilzeit.

Neben den Sekretariaten gibt es Managementstellen in der IT, der Öffentlichkeitsarbeit und im Finanzcontrolling sowie anspruchsvolle Assistententätigkeiten in den Forschungsverbänden. Die Eingruppierung befindet sich in der E9a und aufwärts.

1.2 Geschlechterverteilung im Studium

1.2.1 Bachelor- und Masterstudium

Tabelle 6 zeigt den Frauenanteil der Studierenden im Bachelor- und im Masterstudiengang im WS 2019/2020 und im SS 2020. Der Anteil der Studentinnen im Bachelorstudiengang liegt bei rund 30 % und der im Masterstudiengang bei rund 40 %.

Tabelle 6: Studierende im Bachelor- und Masterstudium WS 2019/2020 und SS 2020

Qualifikationsstufe	Studierende gesamt	Studentinnen	Studentinnen (%)
Bachelor WS 2019/2020	1125	350	31 %
Bachelor SS 2020	1124	370	33 %
Master WS 2019/2020	370	151	41 %
Master SS 2020	325	131	40 %

Die Verlaufsdaten (vgl. Tabelle 7) zeigen, dass der jeweilige Frauenanteil seit der Einführung des Bachelor- und des Masterstudiengangs im Jahr 2006 relativ stabil ist.

Tabelle 7: Frauenanteil Studierende Bachelor- und Masterstudium 2006–2020

Studiengang	2010	2014	2018	2019	2020
Studentinnen Bachelor	33 %	28 %	30 %	31 %	33 %
Studentinnen Master	39 %	38 %	39 %	41 %	40 %

Nimmt man beide Studiengänge zusammen, so ergibt sich für 2020 ein Frauenanteil von 35 %. Der Vergleich mit anderen VWL-Studiengängen (Bachelor und Master) in Deutschland zeigt, dass der Frauenanteil unter den Studierenden des Fachs VWL in den letzten Jahren deutschlandweit konstant auf ähnlichem Niveau liegt wie an unserem Fachbereich (vgl. Tabelle 8).

1.2.2 Bachelorstudiengänge

Der Bachelorstudiengang ist ein klassischer volkswirtschaftlicher Studiengang mit quantitativer Ausrichtung. Ein Grund dafür, dass dieser Studiengang nur rund ein Drittel Studentinnen anzieht, mag ein immer noch geschlechtsspezifisches Studienwahlverhalten in Deutschland sein¹, aber auch ein klassisches Curriculum, das die Vielfalt der Studieninhalte und der Tätigkeitsfelder von Ökonominen zu wenig sichtbar macht. Ein weiterer Grund liegt möglicherweise darin, dass es immer noch zu wenige Vorbilder und Identifikationsfiguren für Frauen in der Ökonomie gibt.

Zur Diversifizierung des Studienangebots und um mehr Frauen für die Wirtschaftswissenschaften zu gewinnen, hat der Fachbereich zum WS 2019/2020 in Kooperation mit der Philosophischen Fakultät Bachelorstudiengänge eingeführt, in denen Wirtschaftswissenschaften als zweites Fach (Zwei-Fach-Modell) oder als Begleitfach gewählt werden können. In den neuen Studiengängen liegt der Anteil der Bewerberinnen und Studentinnen mit über 50 % (Zwei-Fach-Modell) bzw. über 45 % (Begleitfachmodell) deutlich höher als im Hauptfachstudiengang (vgl. Tabelle 9). Bei den Einschreibungen lag der Anteil der Frauen im zweiten Jahr der neuen Studiengänge bei 47 % und 62 %. Die Möglichkeit, ein geisteswissenschaftliches Fach mit dem Studium der VWL zu verbinden, ist für Frauen offensichtlich besonders attraktiv.

Bei den Einschreibungen geht der Frauenanteil vor allem im Hauptstudiengang zurück. Im WS 2019/2020 wurden 53,63 % der Zulassungsbescheide an Frauen ausgestellt, aber nur 28,29 % haben sich eingeschrieben, d. h. rund 47 % der zugelassenen Frauen haben den Studienplatz nicht angenommen und sich für ein anderes Studienfach oder eine andere Universität entschieden (vgl. ebenfalls Tabelle 9).

Tabelle 8: Studierende im Fach VWL in Deutschland nach Geschlecht in den WS 2016/2017–2020/2021

Semester	Studierende gesamt	davon Frauen absolut	davon Frauen (%)	davon Männer absolut	davon Männer (%)
WS 2016/2017	24.813	8644	35 %	16169	65 %
WS 2017/2018	24.287	8489	35 %	15798	65 %
WS 2018/2019	23.353	8228	35 %	15125	65 %
WS 2019/2020	22.470	8011	36 %	14459	64 %
WS 2020/2021	22.212	7892	36 %	14320	64 %

Quelle: Statistisches Bundesamt (Bachelor und Masterprogramme)

¹ Vgl. Destatis, 2020/2021: Studierende an Hochschulen; Fachserie 11 Reihe 4.1.

Tabelle 9: Frauenanteil bei Bewerbung, Zulassung und Einschreibung Bachelorstudiengänge

Studiengang	Semester	Bewerbungen		Zulassungen		Einschreibungen	
		gesamt	davon weibl. (%)	gesamt	davon weibl. (%)	gesamt	davon weibl. (%)
VWL (B.Sc.)	WS 2019/2020	854	36,65 %	854	36,65 %	250	28 %
	SS 2020	376	40,69 %	343	40,00 %	142	39 %
	WS 2020/2021	906	36,64 %	906	36,64 %	265	32 %
WiWi Zwei-Fach (BA)	WS 2019/2020	371	52,29 %	160	59,38 %	30	47 %
	WS 2020/2021	532	54,51 %	192	56,77 %	42	48 %
WiWi Begleit-fach (BA)	WS 2019/2020	197	46,70 %	130	44,62 %	26	42 %
	WS 2020/2021	292	46,23 %	146	49,32 %	34	62 %

Betrachtet man zusätzlich den Anteil und die Quote der Studienabbrecherinnen im Bachelorstudiengang Volkswirtschaftslehre, wird deutlich, dass die Abbruchquote bei Frauen und Männern praktisch gleich ist (vgl. Tabelle 10). Es gibt von daher keinen Hinweis darauf, dass das VWL-Studium systematisch zuungunsten von Frauen gestaltet sei. Studentinnen und Studenten brechen das Bachelorstudium häufig ab, um in einen BWL-Studiengang an einer anderen Universität zu wechseln, zu dem sie zuvor nicht zugelassen wurden.

Tabelle 10: Anteil und Quote der Studienabbrüche im WS 2019/2020 im Bachelor VWL

Kohorten-größe	Geschlecht	Anzahl	Zahl der Abbrüche	Anteil der Abbrüche	Abbruch-Quote
257	weiblich	73	28	27 %	38 %
	männlich	184	74	73 %	40 %

1.2.3 Masterstudiengang

Im Masterstudiengang ist der Frauenanteil mit 40 % deutlich höher als im Bachelorstudiengang. Der Masterstudiengang stellt, was die Bewerbungen, Zulassungen und Einschreibungen angeht, keine lineare Fortsetzung des Bachelorstudiengangs dar. Zwar führen einige Bachelorabsolvent*innen ihr Studium in Bonn fort, aber der Großteil der Bewerbungen (rund 80 %) und Einschreibungen (rund 60 %) kommt aus dem Ausland. Für das WS 2019/2020 wurden insgesamt 329 Bewerber*innen zugelassen, 202 internationale (davon 101 Frauen = 50 %) und 127 mit einem Studienabschluss aus Deutschland (davon 39 Frauen = 30 %).

Im WS 2019/2020 nahmen insgesamt 107 Studierende das Studium auf, davon 41 % Frauen. Dieser Anteil entspricht dem Anteil der Frauen bei den Bewerbungen und den Zulassungen. Der höhere Frauenanteil von 40 % wird hier aufgrund der stärkeren internationalen Ausrichtung erreicht. Während die Bachelorstudierenden größtenteils aus Bonn und Umgebung kommen, kommen die Masterstudierenden aus der ganzen Welt. Von den 120 Studierenden, die pro Jahr in den englischsprachigen Master of Science in Economics aufgenommen werden, sind derzeit circa zwei Drittel internationale Student*innen. Bei diesen liegt der Frauenanteil mit 50 % deutlich über dem der deutschen Studierenden (ca. 30 %). Von den 41 Studierenden aus Deutschland, die

Tabelle 11: Bewerbungen, Zulassungen und Einschreibungen im Master M.Sc. Economics, WS 2019/2020

BA Abschluss der Bewerber*innen	Bewerbungen		Zulassungen		Einschreibungen	
	gesamt	davon weibl. (%)	gesamt	davon weibl. (%)	gesamt	davon weibl. (%)
BA alle	633	42	329	43	107	41
BA D	144	31	127	30	48	23
BA international	489	46	202	50	58	53

Tabelle 12: Prozentualer Anteil der Abbrecherinnen im Masterstudium 2016–2020

M.Sc.	Einschreibesemester	Anzahl der eingeschriebenen Frauen	Zahl der Abbrecherinnen	Anteil Abbrecherinnen innerhalb der Frauen pro Kohorte (%)
M.Sc. Economics	WS 2016/2017	39	5	13 %
M.Sc. Economics	WS 2017/2018	56	6	11 %
M.Sc. Economics	WS 2018/2019	47	7	15 %
M.Sc. Economics	WS 2019/2020	46	6	13 %

sich im WS 2019/2020 für den Masterstudiengang Economics eingeschrieben haben, waren dagegen nur knapp 20 % Frauen. Die konsequente, internationale Bewerbung des Masterstudiengangs und sein hoher internationaler Ruf tragen also zur Verbesserung der Frauenquote bei.

Im Unterschied zum Bachelorstudiengang sind die Abbruchzahlen im Master insgesamt relativ niedrig, in den letzten Jahren haben fünf bis sieben Masterstudentinnen pro Jahr ihr Studium abgebrochen, d. h. 11–15 % der Studentinnen, die das Studium aufgenommen haben (vgl. Tabelle 12).

1.2.4 Promotionsprogramm

Der Master in Economics lässt sich auch mit der Spezialisierung „Economic Research“ absolvieren. In dieser Version stellt er die zweijährige Kursphase des insgesamt fünfjährigen Promotionsprogramms dar. Seit Ende der 1990er-Jahre durchlaufen alle Doktorand*innen des Fachbereichs das strukturierte Promotionsprogramm der Bonn Graduate School of Economics (BGSE). Individuelle Promotionsverfahren außerhalb der BGSE gibt es am Fachbereich nicht mehr. Aktuell nehmen rund 100 Doktorand*innen an dem Programm teil. Jährlich werden ca. 25 Bewerber*innen in einem kompetitiven Verfahren aufgenommen, davon sind 25 % Frauen (vgl. Tabelle 13). Nach Abschluss des Masters mit der Spezialisierung „Economic Research“ (Kursphase) wählen die Teilnehmer*innen ihre fachliche Ausrichtung und ihre Betreuer*innen.

Die späteren Doktorand*innen werden in einem gesonderten Verfahren ausgewählt und zugelassen und durch die BGSE mit Stipendien gefördert. Erfüllen sie die Vorgaben der Spezialisierung Economic Research, werden sie anschließend in die dreijährige Promotionsphase weitergeführt.

Die BGSE sucht aktiv und international z. B. durch Infoveranstaltungen für Bachelor- und Masterstudentinnen, nach geeigneten Studentinnen und ermutigt sie zur Aufnahme des Promotionsstudiums. Darüber hinaus verpflichtet sich das Auswahlgremium zu einer Quote: Der Anteil der zugelassenen Studentinnen soll mindestens dem Anteil der eingehenden qualifizierten Bewerbungen von Studentinnen entsprechen. Diese Quote wurde in den Jahren 2018–2021 auch erfüllt: Der Anteil der Bewerbungen von Frauen lag

zwischen 25% und 34%, der Anteil der zugelassenen Frauen zwischen 31% und 39%. Da nicht alle zugelassenen Bewerberinnen das Studium aufgenommen haben, lag der Frauenanteil im Promotionsprogramm bei 25-29%.²

Dennoch liegt der Anteil der Studentinnen an der BGSE bei nur 25 %. Während mehr als 50 % der zugelassenen männlichen Bewerber den angebotenen Studienplatz annahmen, lag die Annahmequote bei den Frauen nur bei etwa 25 %. Das liegt nicht zuletzt daran, dass der internationale Wettbewerb um weibliche Talente sehr intensiv ist. Lediglich im Jahr 2021 war die Annahmequote von weiblichen und männlichen zugelassenen Bewerbern gleich hoch. Der Fachbereich wird sich in den nächsten Jahren noch stärker bemühen, attraktive Angebote für Frauen zu machen, um die Annahmequote zu erhöhen. Gerade bei deutschen Studentinnen beobachten wir einen deutlichen Rückgang in der Frauenquote im Übergang vom Master- zum Promotionsstudium. Um diesen Rückgang zu mindern, wollen wir in Zukunft die Studierenden im Masterprogramm durch Veranstaltungen mit erfolgreichen Wissenschaftlerinnen und zu den Berufsaussichten nach der Promotion ermutigen, ein Promotionsstudium anzuschließen.

Ein Ausstieg aus dem Promotionsprogramm erfolgt nur in seltenen Fällen und wenn, dann in der zweijährigen Kursphase. Dabei handelt es sich aber nicht um einen Studienabbruch im eigentlichen Sinne, da die Frauen dennoch den regulären Masterstudiengang abschließen. Frauen, die die Kursphase erfolgreich absolviert haben, schließen in der Regel ihre Promotion ab. In seltenen Ausnahmefällen kommt es vor, dass Doktorandinnen (wie auch Doktoranden) im Rahmen des Bonner Promotionsprogramms einen Aufenthalt an einer der internationalen Partneruniversitäten wie University of California Berkeley oder Harvard University absolvieren und dort ihre Promotion abschließen. In diesen Fällen handelt es sich also nicht um einen echten Studienabbruch.

Absolventinnen der BGSE sind sehr erfolgreich auf dem internationalen wissenschaftlichen Job-Markt. In den Jahren 2016–2021 sind von den 17 Absolventinnen zehn auf eine Professur an renommierten Universitäten im Ausland berufen worden (z. B. Harvard University, Copenhagen Business School, European University Institute Florenz), drei weitere wurden als Postdocs eingestellt.

² Vgl. BGSE (2021): Gender equality at the Bonn Graduate School of Economics.

Tabelle 13: Bewerbungen und Doktorandinnen und Doktoranden BGSE (2016–2021)

Bewerbungen/Doktorand*innen BGSE	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bewerbungen BGSE	150	235	250	259	238	264
davon Frauen (absolut)	46	80	77	75	60	72
Frauenanteil in %	31 %	34 %	31 %	29 %	25 %	27 %
Internationale (absolut)	89	183	194	206	171	210
Doktorand*innen BGSE	100	100	100	109	120	97
davon Frauen	27	29	29	27	30	24
Frauenanteil in %	27 %	29 %	29 %	25 %	25 %	25 %
Internationale (absolut)	23	26	27	29	27	23

Tabelle 14: Promotionen BGSE (2016–2021)

Beginn WS bis Ende SS	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Promotionen gesamt	15	9	14	9	21
davon Frauen (absolut)	3	3	4	2	5

2. Feststellung der Gleichstellungsquoten und Ziele

Insgesamt liegt der Frauenanteil in den volkswirtschaftlichen Studiengängen bei rund einem Drittel. Der Anteil der Doktorandinnen und Postdoktorandinnen liegt bei rund 25 %. Unter den Professuren liegt der Frauenanteil insgesamt bei 19,5 % mit einer unterschiedlichen Verteilung in den verschiedenen Besoldungsgruppen. Unter den W1- und W2-Professuren liegt er mit 44 % bzw. 33 % deutlich höher.

In den nächsten fünf Jahren soll der Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen erhöht werden. Ziel ist es, den Anteil der Professorinnen bis 2026 von 19,5 % auf 21 % zu erhöhen. Für die Neuberufungen folgt daraus das Ziel, die Hälfte der Professuren mit Frauen zu besetzen. Da der nächste Generationenwechsel im Fachbereich erst in den 2030er-Jahren stattfinden wird, kann die Erhöhung des Frauenanteils fast ausschließlich über zusätzliche Professuren erreicht werden, für die der Fachbereich Dritt- und Haushaltsmittel einsetzt.

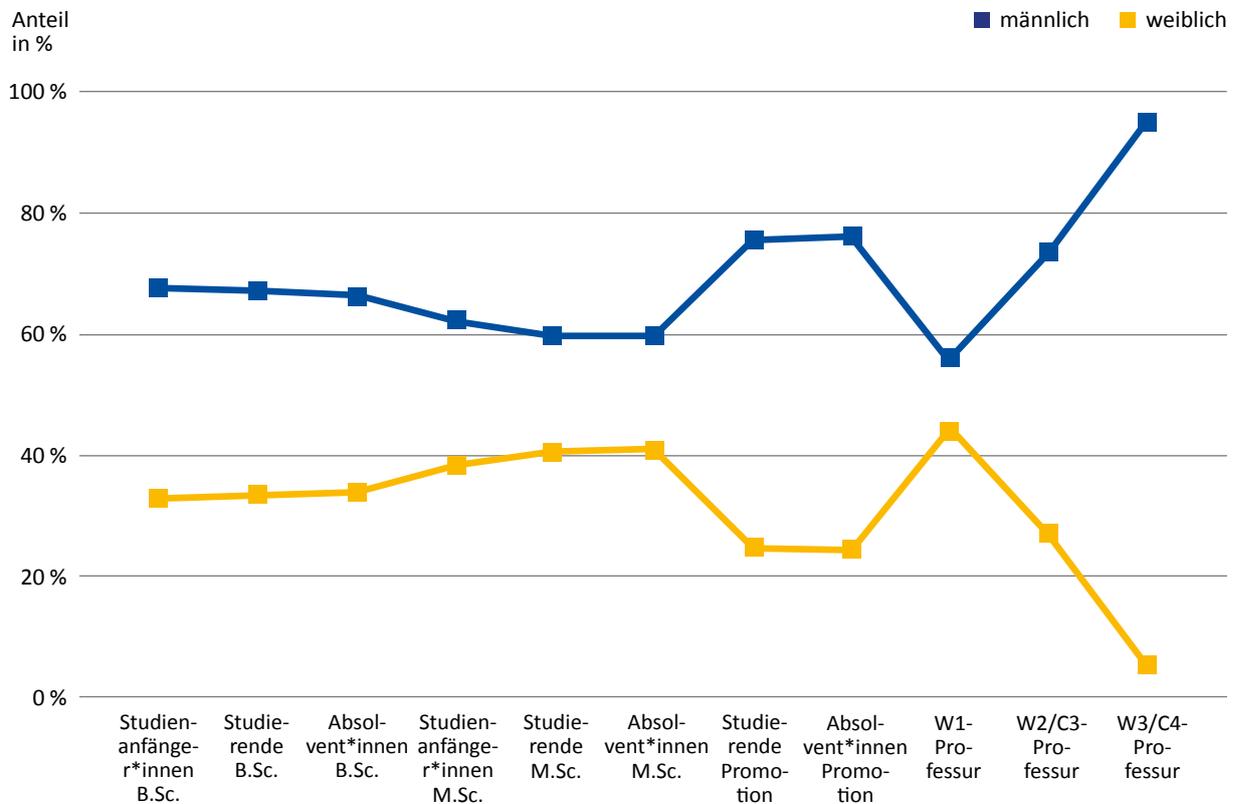
In den Studiengängen wollen wir bis 2026 die Frauenquote von 40 % im Masterprogramm auf 45 % und im Bachelor

VWL von 33 % auf 38 % erhöhen. Im Promotionsprogramm soll die Frauenquote auf mindestens 30 % steigen. Insofern eine wesentliche Ursache für den derzeitigen geringen Frauenanteil bereits in der Phase der Studienwahl liegt, ist das ein ambitioniertes Ziel.

Bei den Verwaltungsbeschäftigten soll stärker darauf geachtet werden, dass in Berufsbildern, wo Männer unterrepräsentiert sind, ebenfalls Anstrengungen unternommen werden, zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu kommen und verfestigte Rollenbilder aufbrechen.



Abbildung 1: Qualifikationsstufen Fachbereich Wirtschaftswissenschaften



3. Maßnahmen

3.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen

Der Fachbereich hat im Gleichstellungsbericht aus dem Jahr 2018 die Strategie formuliert, qualifizierte Wissenschaftlerinnen, die am Anfang ihrer Karriere stehen, zu gewinnen und aufzubauen, um den Anteil der Professorinnen in kurzer Zeit zu erhöhen. Diese Strategie war erfolgreich. Der Frauenanteil der W1-Professuren liegt heute bei 44 % und der der W2-Professuren bei 33 %. Grund für diese positive Entwicklung sind die Anstrengungen des Fachbereichs, des Exzellenzclusters ECONtribute und der Hochschulleitung, Frauen zu berufen: Seit 2019 gab es sechs Berufungsverfahren am Fachbereich, die alle entweder mit Tenure Track ausgestattet oder unbefristet sind. Drei dieser Professuren wurden mit Frauen besetzt.

Potenzielle Bewerberinnen werden vor der Ausschreibung identifiziert und zur Bewerbung eingeladen, die Möglichkeit der Aufstellung von Einer- oder Zweierlisten wird konsequent genutzt und der Fachbereich hat in zum Teil kostenintensive Dual-Career-Angebote investiert. Wo möglich werden Wissenschaftlerinnen in der Familienphase durch zusätzliche Freisemester oder Deputatsreduktionen unterstützt. Diese Strategie soll auch in den nächsten Jahren

konsequent weiterverfolgt und ausgebaut werden, denn nach wie vor gilt, dass es auf dem Niveau von W1- und W2-Professuren eine viel größere Zahl hochqualifizierter und gewinnbarer Kandidatinnen gibt.

Um langfristig auch den Anteil der W3-Professorinnen zu erhöhen, fördert der Fachbereich die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen, die auf Qualifikationsstellen sind, durch bestmögliche Forschungs- und Lehrbedingungen und unterstützt sie so auf dem Weg zu einer W3-Professur. Einschränkend muss aber auch gesagt werden, dass der Erfolg dieser Maßnahmen auch von Faktoren abhängt, auf die wir nur bedingt Einfluss haben. Es gibt einen starken Wettbewerb um Ökonominen auf dem Arbeitsmarkt und ein breites Spektrum wissenschaftlicher Arbeitsplätze für promovierte Ökonominen, die fachlich und materiell mindestens so attraktiv sind wie eine Professur: Forschungsabteilungen bei Zentralbanken, Ministerien, internationalen Organisationen oder Wirtschaftsforschungsinstitute bieten hochinteressante Arbeitsmöglichkeiten bei zum Teil deutlich besserer Bezahlung.

3.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Doktorandinnen

Für die Berichtsperiode bis 2026 streben wir einen Anteil an Doktorandinnen von 30 % an. Um das zu erreichen, sollen die Gründe und Stellschrauben für die Gewinnung von

Frauen genauer untersucht werden und bisherige Maßnahmen evaluiert werden. Die BGSE hat in den letzten Jahren bereits viele Maßnahmen ergriffen, die dazu dienen, die wissenschaftliche Karriere von Frauen, die bereits an der BGSE studieren, zu fördern. Zum Beispiel bietet die BGSE für ihre Doktorandinnen Soft-Skill Workshops (Rhetorik etc.) an. Die informelle „Womens' Group“ fördert den Austausch zwischen Doktorandinnen der BGSE und Gastwissenschaftlerinnen. Die BGSE bietet individuelle Beratung und Lösungen für Doktorandinnen und Doktoranden mit Kindern hinsichtlich Urlaubssemestern, Kinderzuschlägen u. v. m.

Wichtige Treiber und Förderer dieser Maßnahmen sind auch die Forschungsverbünde (GRK, SFB und Exzellenzcluster). Hier werden ebenfalls karrierebezogene Trainingsprogramme speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Dazu zählen Kommunikations- und Stimmtraining, individuelles Karrierecoaching, die Veranstaltung von „Womens' lunches“ mit Gastwissenschaftlerinnen, die als Karrierevorbild fungieren können, und z. B. die Übernahme der Reisekosten für die ASSA Meetings für den Junior Job Market. Darüber hinaus gibt es finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung für Doktorand*innen und es werden Reisekosten für Kinder, die als Begleitpersonen zu Konferenzen reisen, übernommen.

Diese Maßnahmen sollen beibehalten und optimiert werden, weil sie dazu beitragen, Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. Sie setzen aber nicht am Grundproblem an, das sich insgesamt ein relativ geringer Anteil an Frauen für das Studium an der BGSE bewirbt und den Studienplatz dann auch annimmt. Der Fokus in den kommenden Jahren liegt daher auch auf einer tiefergehenden Analyse der Gründe für den geringen Frauenanteil. Wie bei den Studiengängen werden wir den Fokus stärker auf Inhalte, Kommunikation und Vorbilder legen. Gleichzeitig wollen wir Studentinnen im Masterprogramm ermutigen, ein Promotionsstudium zu beginnen.

3.3 Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen im Bachelor- und Masterstudiengang

Wie in der Analyse dargestellt, rekrutieren sich die Studierenden im Bachelorstudiengang und im Masterstudiengang aus unterschiedlichen Gruppen. Dies hat unmittelbar Auswirkungen auf die Geschlechterverteilung. Während der Anteil der Studentinnen im Bachelor, die hauptsächlich aus der näheren lokalen Umgebung kommen, bei rund einem Drittel liegt, ist der Frauenanteil im internationalen Masterstudiengang mit 40 % deutlich höher. Unser Ziel ist es, die guten Voraussetzungen für die Gewinnung von Frauen im Master zu nutzen und den Frauenanteil hier auf 45 % zu steigern. Dazu werden wir den Masterstudiengang sowohl international als auch an deutschen Universitäten noch mehr bewerben.

Im Bachelorstudiengang streben wir eine Erhöhung der Quote auf 38 % an. Das ist ein ambitioniertes Ziel, insofern

die Gründe für den geringen Frauenanteil bereits in der Phase der Studienwahl liegen, die immer noch von geschlechtstypischen Mustern geprägt ist.³ Ein wesentlicher Ansatzpunkt der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bachelorstudiengang wird in den nächsten fünf Jahren darin bestehen, die Studiengänge der Wirtschaftswissenschaften für Frauen attraktiver zu gestalten. Dazu soll ein zukunftsweisendes Konzept für die Ausrichtung von Studium und Lehre erarbeitet werden, das sich in einem klaren und fachspezifischen Leitbild widerspiegelt und durch einen konkreten Maßnahmenkatalog gestützt wird. Zum Beispiel sollten einerseits die Entwicklungen in der modernen empirischen Verhaltensökonomik, der Arbeitsökonomik und der Angewandten Mikroökonomik stärker hervorgehoben werden, andererseits sollte der Bezug zu gesellschaftlichen Themenfeldern wie der Klima-, der Entwicklungs- oder der Bildungspolitik besser sichtbar gemacht werden. Teil dieses Maßnahmenkatalogs ist auch der Ausbau und die Etablierung dauerhaft nutzbarer Monitoring- und Prozessstrukturen für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Studiengänge.

4. Controlling

Maßnahmen und Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen können nur erfolgreich sein, wenn sie durch Monitoring begleitet werden. Leider ist dies derzeit nur sehr unvollständig möglich, da die dazu erforderlichen Daten nicht oder nicht ausreichend vorhanden sind. So stellen wir immer wieder fest, dass die über SuperX und His-Pos erlangten Daten nur begrenzt brauchbar sind, weil die verwendeten Filterkriterien und gesetzlichen Vorgaben sich im Zeitablauf ändern. Um ein gutes und konsistentes Monitoring zu erreichen und darüber hinaus den häufigen Berichtspflichten des Fachbereichs in befriedigender Weise nachkommen zu können, haben wir begonnen, ein eigenes Monitoringsystem aufzubauen.

Der Gleichstellungsplan und die Berichte dazu werden auf der Webseite des Fachbereichs veröffentlicht.

Die Professorinnen und Professoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diskutieren die Maßnahmen und Pläne des Fachbereichs regelmäßig.

³ Vgl. Destatis, 2020/2021: Studierende an Hochschulen; Fachserie 11 Reihe 4.1.



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de



RECHTS- UND
STAATSWISSENSCHAFTLICHE
FAKULTÄT

FACHBEREICH
WIRTSCHAFTS-
WISSENSCHAFTEN

Adenauerallee 24-42
53113 Bonn
www.econ.uni-bonn.de