

Lisa Horvath & Sabine Blackmore

Nicht mit ihnen und nicht ohne sie: Implizite Biases in der Wissenschaft

Lassen Sie uns mit einer Visualisierung in diesen Artikel starten: Stellen Sie sich vor, Sie sind auf dem Weg auf eine renommierte internationale Konferenz für Physikalische Chemie. Sie sind bereits am Flughafen und warten in einem Restaurant auf das Boarding. Sie sind vertieft in Ihre Fachlektüre und haben die Zeit darüber vergessen. Plötzlich schrecken Sie hoch und realisieren, dass die Boardingzeit gleich vorbei sein muss und stürmen nach der Bezahlung los. Sie schaffen es gerade noch rechtzeitig zum Gate und erreichen Ihren Flug. Während Sie erschöpft und noch etwas gestresst das Flugzeug betreten, werfen Sie im Vorbeigehen einen Blick in das noch offene Cockpit zu den beiden Piloten. Sie kommen nach Ihrem Flug dann im Hotel an, verbringen einen angenehmen Abend und freuen sich auf die Keynote am nächsten Tag gleich zu Beginn der Konferenz. Seit vielen, vielen Jahren ist die Person, die die Keynote hält, eine der Angesehensten in Ihrem Forschungsfeld und Sie haben tatsächlich noch nie einen Vortrag dieser Person gehört. Nach der Keynote bei der ersten Kaffeepause treffen Sie geschätzte Kollegen und einer stellt Ihnen voller Begeisterung die „outstanding und highly brilliant“ Wissenschaftlerin vor, die gerade bei ihm mit einem Marie Curie Individual Fellowship begonnen hat.

Was ist gerade passiert? Während Sie diese Zeilen gelesen haben, hat Ihr Gehirn ganz automatisch Bilder produziert. Lassen Sie diese Bilder nun nochmal bewusst Revue passieren. Welches Geschlecht, welche Hautfarben oder auch welches Alter hatten die erwähnten Personen? Vermutlich hat Ihr Gehirn zwei weiße Männer im Cockpit sitzen gesehen als von den „beiden Piloten“ die Rede war. Es war ja auch nicht von zwei Pilot*innen die Rede. War die Person, die die Keynote gehalten hat, vielleicht ein weißer Mann mittleren Alters? Trug die „outstanding“ Wissenschaftlerin ein Kopftuch?

Die Bilder, die Ihr Gehirn spontan produziert hat, entsprechen im Regelfall der Mehrheit Ihrer bisherigen Erfahrungen sowie Ihrem hermeneutischen Hintergrund. Durch diese Bilder wird unter Umständen Ihr Vorwissen reproduziert und bestätigt,

weil es als „bekannt“ und „richtig“ eingeschätzt wird. Ihr unter Umständen „gebiastes“ Vorwissen wird durch diese inneren Bilder wiederum weiter gefestigt.

„If you have a brain, you have a bias!“ So simpel und fast schon plakativ dieser Satz erscheint, so viel Richtiges sagt er zugleich aus. Durch die Art und Weise wie unser Gehirn alles, was um und in uns passiert, wahrnimmt und verarbeitet, sind Biases ein wichtiges und unbewusstes Instrument, um Situationen oder Personen – trotz widersprüchlichen oder fehlenden Informationen – schnell und (oftmals vermeintlich) „richtig“ beurteilen zu können. Biases sind also eine notwendige Strategie, um Alltagssituationen in Windeseile einschätzen und bewältigen zu können. Wir sind also alle gebiast! Dies stellt uns gleichermaßen vor ein Problem, wenn wir diese Biases nicht bewusst reflektieren, sondern als „Realität“ wahrnehmen und somit unbewusst immer und immer wieder Bekanntes reproduzieren, obwohl es nicht der Realität entspricht. Diese Reproduktionsstrukturen sind ein wichtiger Baustein, wenn es darum geht, die Hochschulen diverser und chancengerechter zu gestalten.

Was erwartet Sie nun in diesem Artikel? Nach diesem Anfangsbeispiel wird der Artikel kurz einführen, was Biases sind und wie diese zustande kommen. Sie bekommen einen Überblick über ausgewählte, häufig vorkommende Implizite Biases, die besonders für Personalauswahlsituationen in der Wissenschaft (wie beispielsweise für Berufungskommissionen) wichtig sind. Anhand von anschaulichen Beispielen, wie sie im Hochschulalltag vorkommen, werden Ihnen auch Möglichkeiten und Methoden vorgestellt, wie Sie Biases in Personalauswahlsituationen reduzieren oder vielleicht sogar verhindern können. Mit diesen Methoden sollte es nicht nur möglich sein, mehr Frauen für MINT-Bereiche, wie die Physikalische Chemie, zu gewinnen, sondern sie auch zu halten.

Biases in der Wissenschaft

In einem Science Editorial war 2017 von Jeremy Berg, damaliger Editor-in-Chief, Folgendes zu lesen: „Implicit Biases are intrinsic human characteristics that should be acknowledged and managed, rather than denied or ignored“ [1]. Seit einiger Zeit nun gelten Biases als ein wichtiges Begründungsmuster zum Beispiel in der Frage, warum trotz aller Bemühungen in der Gleichstellungsarbeit weiterhin verhältnismäßig wenig Frauen auf Professuren berufen werden.

Auch die DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) weist dem Umgang mit Biases in der Rekrutierung von Frauen in der

Dr. Lisa K. Horvath
Universitäts- & Organisationsberatung
Villefortgasse 11, A - 8010 Graz
hello@dr.lisahorvath.at
www.dr.lisahorvath.at

Dr. Sabine Blackmore
Blackmore Coaching für Wissenschaft und Gleichstellung
Spenerstr. 1, 10557 Berlin
sabine@blackmore-coaching.de
https://blackmore-coaching.de/

DOI-Nr.: 10.26125/7qwfn21

Wissenschaft eine wichtige Rolle zu. In einer Zusammenfassung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS) im Jahr 2020 konstatiert die DFG:

„In den vergangenen zwei Jahrzehnten wurden viele Veränderungsprozesse angestoßen und Bemühungen um die Gleichstellung von Männern und Frauen von vielen Beteiligten als selbstverständlich wichtiges Thema angenommen. Dennoch bestehen weiterhin Beharrungstendenzen, traditionelle Denkweisen sowie unbewusste Vorurteile, Stereotype und Rollenbilder („implicit biases“) auch im Wissenschaftssystem. So können beispielsweise unterschiedliche Bewertungen gleicher Leistung für Männer und Frauen oder begrenzte Netzwerke die (aktive) Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen behindern.“ [2]

Die Empfehlung der DFG, Informationen zu Impliziten Biases in Berufungsleitfäden zu integrieren, unterstreicht die Relevanz des Themas für die Gleichstellungsbemühungen an Hochschulen.

Unterschiedliche Weiterbildungsformate, wie beispielsweise Tutorials, können eine wichtige Quelle sein, um das Wissen um Implizite Biases unter Personen, die Personalauswahlentscheidungen treffen oder in Berufungskommissionen mitwirken, in leicht zugänglicher Weise unabhängig von Zeit und Ort, zu distribuieren. Nicht zuletzt durch den Digitalisierungsschub in der Corona-Zeit haben sich Online-Tutorials als wichtige Weiterbildungsformate zunehmend etabliert und erreichen eine Vielzahl an Menschen. In Tutorials, in denen sogenannte „Selbstlernaufgaben“ verwendet werden, kann das angebotene Wissen umgehend getestet, gegebenenfalls wiederholt und somit stärker gefestigt werden - im Gegensatz zu Präsenz-Formaten, wie zum Beispiel Vorträgen. In diesem Artikel stellen wir Ihnen einen adaptierten Ausschnitt des Tutorials „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl“ zur Verfügung. Das Tutorial wurde von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, vertreten durch Prof. Annette Keilhauer und Dr. Imke Leicht, beauftragt und Anfang April 2021 veröffentlicht. Die Autorinnen sind Dr. Lisa K. Horvath und Dr. Sabine Blackmore. Sie können das Tutorial über einen Gast-Zugang besuchen und absolvieren: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/geschlechter-sensibilisierung/gender-bias-online-tutorial/> Viel Spaß!

Was sind Implizite Biases und wie entstehen sie?

Die Wahrnehmung von Personen und ihren (wissenschaftlichen) Leistungen – eine Kerntätigkeit in der Wissenschaft beispielsweise in der Beurteilung von Studierenden sowie in Personalauswahl- und Berufungsprozessen – ist eine komplexe Angelegenheit. So ist es zum Beispiel in der Personalauswahl besonders wichtig, sich in kurzer Zeit ein Bild von einer Person zu machen und diese Person in Hinblick auf die Anforderungen für die ausgeschriebene Stelle und im Vergleich mit anderen Personen möglichst objektiv einzuschätzen. Um zu dieser Einschätzung zu gelangen, werden verschiedene Informationen, zum Beispiel aus Bewerbungsunterlagen oder einem persönlichen Gespräch, herangezogen, die jedoch keine allumfassende

Datenlage darstellen können. Die bestehenden Informationslücken werden, wie oben bereits kurz skizziert, durch unser Gehirn teilweise mithilfe von Biases „gefüllt“ und helfen uns, eine Situation oder Person schnell zu beurteilen.

Implizite (oder auch Kognitive) Biases – im Englischen „Unconscious“ oder „Implicit Biases“ genannt – sind unbewusste Verzerrungen in unserem Denken und Wahrnehmen, die unsere darauffolgenden Entscheidungen oder Beurteilungen beeinflussen können [3]. Im Gegensatz zu expliziten kognitiven Prozessen, die kontrolliert und bewusst ablaufen, wie beim „absichtlichen Denken“ oder „Nachdenken“, laufen implizite Prozesse automatisiert und unbewusst ab. Diese verlaufen ebenso schnell, wie auch unwillkürlich und effizient. Diese impliziten Prozesse geschehen ohne absichtliches Zutun, ohne bewusste Intention und basieren auf bereits gemachten Erfahrungen, auf persönlichem und kulturellem Wissen. Diese „Automatisierung“ von kognitiven Prozessen ist eine wichtige Grundvoraussetzung, um die Flut an alltäglichen Reizen und Informationen in Millisekunden zu bewältigen [4].

Im Zusammenspiel von bewussten und unbewussten Prozessen kann es zu folgenden Phänomenen kommen:

- 1) Unbewusste (implizite) und bewusste Prozesse können zeitlich parallel ablaufen, ineinandergreifen, inhaltlich können sie aber auch voneinander abweichen oder sich sogar widersprechen. Das bedeutet, dass beispielsweise Personen zwar bewusst/explicit positive Einstellungen gegenüber Gleichstellung haben und prinzipiell befürworten, dass mehr Frauen in akademischen Führungspositionen sein sollten; unbewusst können diese Personen jedoch weniger positiv eingestellt sein gegenüber Frauen in höheren akademischen Positionen [5]. Das kann daraus resultieren, dass diese Person bislang mehr Männer als Frauen in Führungspositionen erlebt und wahrgenommen hat und daher implizit und unbewusst Männer in Führungspositionen als „geeigneter“ empfindet.
- 2) Weil das Gehirn schnell, effektiv und sparsam arbeiten will, unter Zeitmangel oder anderen Stresssituationen schnell und einfach zu Ergebnissen kommen möchte, können dann Implizite Biases entstehen.

Implizite Biases – ein kurzer Überblick

Welche Biases sollten Sie nun kennen, wenn Sie an Personalauswahlprozessen beteiligt sind? Hier eine Auswahl der häufigsten Biases.

Ähnlichkeitseffekt (engl. *Similarity- oder Affinity Bias*): Je ähnlicher Personen uns sind, umso sympathischer sind sie uns und umso positiver bewerten wir sie [6]. In Personalauswahlprozessen kann der Ähnlichkeitseffekt dazu führen, dass Mitglieder eines Auswahlgremiums Kandidat*innen besser beurteilen, mit denen sie glauben etwas gemeinsam zu haben oder die ihnen ähnlich sind [7]; Mängel in den Qualifikationen dieser Kandidat*innen werden dann eher als Potenzial ausgelegt [8].

Vertrautheitseffekt (engl. *Familiarity Bias*): Je mehr Kontakt wir zu Personen hatten, die wir beurteilen – und sei es nur, dass wir sie schon auf einem Foto gesehen haben – umso bes-

ser fallen die Beurteilungen aus [9]. Der Vertrautheitseffekt kann auftreten, wenn Mitglieder einer Auswahlkommission eine Person, die sich beworben hat, schon kennen – wenn sie sie evtl. auf einer Konferenz kennen gelernt haben. Mit einer hohen Wahrscheinlichkeit fällt die Bewertung dieser Person (allein aufgrund des schon stattgefundenen Kontakts und der entstandenen Vertrautheit) dann besser aus als für Personen, mit denen noch kein Kontakt bestand.

Bestätigungsfehler (engl. *Confirmation Bias*): Der Bestätigungsfehler liegt dann vor, wenn Personen Informationen, die ihre Voreinstellungen und ihr Vorwissen bestätigen, bevorzugt suchen, wahrnehmen und sich an diese eher erinnern. Diesen Informationen wird mehr Bedeutung zugemessen als anderen Informationen [10], die die eigene Wahrnehmung in Frage stellen könnten. In der Personalauswahl kann sich dieser Bias wie folgt zeigen: Wenn Personen beispielsweise einen guten ersten Eindruck von Kandidat*innen oder (bewusst oder unbewusst) Favorit*innen haben und dann bestimmte Informationen über diese Kandidat*innen „herauspicken“, die bestätigen, wie gut diese Person für die ausgeschriebene Position geeignet wäre. Andere Informationen, die den guten Eindruck widerlegen würden, werden abgewertet oder ignoriert.

Autoritätsbias (engl. *Authority Bias*): Personen tendieren dazu, der Meinung von statushohen Personen mehr „Richtigkeit“ zuzuschreiben und sich davon beeinflussen zu lassen [11]. Dabei ist es unerheblich, ob der Inhalt als richtig oder falsch wahrgenommen wird. Einzig und allein der Status und die (zugeschriebene) Expertise der betreffenden Person dienen als Referenzpunkt in der Urteilsfindung. Dieser Bias ist beispielsweise in Berufungskommissionen besonders zu berücksichtigen, da hier Personen aus verschiedenen Statusgruppen zusammenarbeiten. Wenn Professor*innen sich für bestimmte Kandidat*innen aussprechen, kann es sein, dass Personen auf niedrigeren Hierarchiestufen (PostDocs, Studentische Mitglieder) deren Meinung automatisch übernehmen. An dieser Stelle spielen auch mögliche Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den Kommissionsmitgliedern eine wichtige Rolle.

Halo-Effekt (engl. *Halo* = Heiligenschein). Der Halo-Effekt liegt in der Beurteilung einer Person dann vor, wenn der Gesamteindruck einer Person von einem einzelnen positiv bewerteten Merkmal dominiert wird [12]. So verzerrt sich beispielsweise die Gesamtbeurteilung von Kandidat*innen, wenn ein*e Kandidat*in eine überdurchschnittlich hohe Drittmittelinwerbung aufweist – unabhängig von den anderen Qualifikationen und Kompetenzen, die sie zudem mitbringt oder vermissen lässt.

Selektive Aufmerksamkeit: Wenn wir mit unserem Fokus auf bestimmte Themen/Kontexte konzentriert sind, werden andere für das Thema/den Kontext nicht-relevante Informationen ausgeblendet und nicht wahrgenommen [13]. Durch diese Filterung von Informationen kann die Welt oder können auch Personen nicht vollständig oder objektiv wahrgenommen werden.

Erster Eindruck (engl. *First Impression Error*): Erste wahrgenommene Informationen über eine Person überlagern später hinzukommende Informationen. Das bedeutet, dass die Beurteilung einer Person auf dem ersten Eindruck basiert [14]. In

Personalauswahlprozessen kann dies insofern problematisch sein, als dass diese ersten Eindrücke von Bewerbenden bei den Interviewer*innen zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung werden können: Je positiver der erste Eindruck von Kandidat*innen ist, umso positiver ist auch das Verhalten der Interviewer*innen gegenüber den Kandidat*innen [15] - im Umkehrschluss gilt dies auch für negative erste Eindrücke.

„Male Bias“: Wenn für Personenbezeichnungen das generische Maskulinum verwendet wird (z.B. Wissenschaftler, Forscher, Professoren, Studenten, Bewerber, etc.) anstatt genderfaire und/oder neutrale Bezeichnungen (z.B. Wissenschaftler*innen, Forscherinnen und Forscher, Professor_innen, Studierende, Bewerber*innen) werden mehrheitlich Männer mit der Personenbezeichnung assoziiert. Das kann in Stellenausschreibungen dazu führen, dass sich Frauen weniger auf ausgeschriebene Stellen oder Programme bewerben [16]. Im Gegensatz dazu fördert geschlechtergerechte Sprache ausbalanciertere mentale Assoziationen und auch ein faireres Verhalten [17], wie beispielsweise in Einstellungsentscheidungen in der Personalauswahl [18].

Diese Biases *können* auftreten, aber natürlich *müssen* sie nicht in jeder Situation so auftreten – dies ist immer auch situations- & personenabhängig. Wenn beispielsweise schon Kontakt zu einer Person, die zum Bewerbungsgespräch/Interview kommt, stattgefunden hat, dann kann der Vertrautheitseffekt im Sinne einer besseren Bewertung wirken; es könnte aber auch der Bias des Ersten Eindrucks die Bewertung verschlechtern, wenn der erste Eindruck zur Person eher negativ war. Biases können sich auch gegenseitig bedingen und miteinander wirken.

... und sollten Sie jetzt eventuell meinen, dass Sie vermutlich ohnehin nicht so viele Biases haben, wie andere Personen (oder die Durchschnitts-Person) – Achtung –, dann droht die Gefahr, dass Sie dem Bias „blind spot“ [19] unterliegen. Dazu ist auch noch zu erwähnen: Das Gefühl der eigenen Objektivität in Personalauswahlprozessen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass geschlechtsdiskriminierende Entscheidungen getroffen werden [20].

Sie sind dran – spot the biases!

Wir möchten Ihnen die Möglichkeit geben, Ihr jetziges Wissen zu testen. Sie können weiter unten ein paar Beispiele lesen, wie sie in Personalauswahlprozessen in der Wissenschaft typischerweise vorkommen können. Benutzen Sie gerne die leere Zeile dazu, den vermuteten Bias zu notieren. Am Ende des Artikels können Sie die Lösungen dann sehen!

- 1) Ein Mittelbau-Vertreter ist der Ansicht, dass Kandidat A aufgrund seiner sehr guten Publikationsleistung und Drittmittelinwerbung geeigneter ist als Kandidat B. Die Vorsitzende des Auswahlkomitees ist anderer Meinung und hebt die prestigeträchtigen Fördergeber*innen und Kooperationspartner*innen von Kandidat B hervor. Nach der Diskussion stimmt die Mittelbau-Vertreterin ebenso für Kandidat B.

2) In einem Auswahlprozess für eine Juniorprofessur bringt ein Kandidat eine außergewöhnlich hohe Publikationsleistung mit (viele Erstautor*innen- und Alleinautor*innenschaften). Obwohl er fast keine Lehrerfahrung hat und die wenigen Lehrevaluationen, die er mitbringt, eher mittelmäßig bis schlecht ausfallen, wird er in der Gesamtevaluation als sehr gut bewertet und immer wieder als Favorit genannt.

3) Eine Kandidatin tritt bei ihrem ersten Kontakt mit dem Berufungsausschuss beim Forschungsvortrag eher zurückhaltend und bescheiden auf. Dieses Verhalten wird von einigen Ausschussmitgliedern als unsicher und nicht durchsetzungskräftig interpretiert. Diesen Eindruck kann sie auch nicht mehr korrigieren, obwohl sie sich im anschließenden Interview als authentisch, selbstsicher und entschlossen präsentiert.

4) Ein Professor und Mitglied einer Auswahlkommission freut sich, als er bemerkt, dass eine Bewerberin bei demselben Professor ihre Doktorarbeit geschrieben hat, wie er selbst. Dieser Professor befragt die Bewerberin in den Interviews zugewandter, aufmerksamer und interessierter als die anderen Bewerber*innen.

5) In der Sitzung, in der festgelegt wird, welche Personen zum Vorstellungsgespräch für eine PostDoc-Stelle eingeladen werden, meldet sich ein Mitglied des Auswahlausschusses und sagt: „Ich möchte den Kandidaten P.S. unbedingt einladen. Ich habe letztes Jahr auf einer Konferenz seinen Vortrag gehört und danach mit ihm diskutiert. Er ist ein exzellenter Forscher!“

Bias-Management

Eine Möglichkeit, Biases zu reduzieren bzw. sie zu vermeiden, ist ein „Bias-Bewusstsein“ zu entwickeln. Das bedeutet, Biases zu reflektieren, sie zu akzeptieren und einen achtsamen und bewussten Umgang mit und sich auch mit anderen über (potentiell auftretende) Biases auszutauschen. Hier spricht man vom sogenannten Bias Management.

Zum Bias Management gehören auch verschiedene Instrumente und Maßnahmen, die Sie nutzen können in Personalauswahlsituationen und Berufungsverfahren. Strukturierung ist dabei ein wichtiges Schlagwort. Prinzipiell gilt, je strukturierter ein Personalauswahlprozess ist, umso weniger haben Biases eine Chance und umso mehr steigen die Chancen, dass die Person mit der besten Eignung für die Stelle ausgewählt wird. Starten Sie daher immer mit einem Anforderungsprofil, in dem nicht nur definiert ist, welche Qualifikationen eine Person mitbringen muss, sondern auch, inwiefern genau eine Qualifikation als beispielsweise „exzellent“, „durchschnittlich“ oder „ungenügend“ gilt. Dies führt zu der wichtigen Auseinanderset-

zung darüber, welche Kriterien am wichtigsten sind und wie die einzelnen Leistungen beurteilt werden können. Strukturierte Interviews bzw. Bewerbungsgespräche sind hilfreich, um nicht nur allen Personen das gleiche Zeitfenster für ein Interview zu geben, sondern auch, um von allen Bewerbenden vergleichbare Informationen zu bekommen und eventuelle Informationslücken (Achtung: Biasgefahr!) frühzeitig zu erkennen.

Auch die Beurteilung von einzelnen Kandidat*innen kann strukturiert erfolgen. Dabei sind quantitative Beurteilungen mit qualitativen Begründungen, die mit einzelnen Beurteilungsbögen in jedem Prozessschritt für jede*n Bewerber*in von allen Beurteilenden ausgefüllt werden, ein hilfreiches Werkzeug. Mit der Einholung von quantitativen Beurteilungen einzelner Anforderungen und der anschließenden Möglichkeit, Graphiken, wie einzelne Bewerbende von der gesamten Auswahlkommission gesehen werden, zu erstellen, verlieren Biases wie der Halo-Effekt an Stärke. Weiter sind quantitative Beurteilungen nützlich, um den Autoritätsbias innerhalb der Auswahlkommission zu reduzieren: Meinungsführer*innen können nicht mehr ganz so dominieren, wenn die Datenlage gegen geheime Favorit*innen spricht. Mit qualitativen Begründungen zu den quantitativen Bewertungen einzelner Anforderungen werden die Beurteilenden angehalten ihre Entscheidungen nicht nur zu begründen und gegebenenfalls auch davor nochmal zu hinterfragen; Beurteilende treffen dann auch akkuratere Entscheidungen [21].

Neben strukturierenden Elementen sind anonymisierte Teilschritte in Personalauswahlverfahren an Hochschulen eine ebenso sehr empfehlenswerte Methode, um Biases zu reduzieren. Namen, Fotos (wenn in Bewerbungsunterlagen eingefügt), Geburtsdaten, Affiliationen, und so weiter, können von Dritten (beispielsweise vom Berufungsmanagement, das es an vielen Unis schon gibt) im Vorfeld geschwärzt werden. Durch diese Anonymisierung können Biases wie der erste Eindruck, der Vertrautheitseffekt und die Auswirkungen von zahlreichen Stereotypen und Vorurteilen reduziert werden.

Für mehr Details für eine professionelle Personalauswahl empfehlen wir das Buch „Personalauswahl in der Wissenschaft“ von Peus, Braun, Hentschel & Frey (2015).

Hier ein paar weitere Empfehlungen, wie Sie einzelne Biases managen können:

Mit Reflektion und Transparenz können Sie beispielsweise dem Ähnlichkeitsbias entgegenwirken. Wenn Sie Personen/Bewerber*innen beurteilen und freudig feststellen, dass Sie eine Gemeinsamkeit haben (oder vermuten), versuchen Sie viele weitere Informationen über die Person zu bekommen und sich immer wieder bewusst zu werden, ob Ihnen die Person aufgrund dieses Merkmals sympathischer ist als andere, Sie mehr Lust haben, sich genau mit dieser Person zu unterhalten, etc.

Auch bei der selektiven Informationssuche und dem Confirmation Bias empfiehlt es sich, nicht nur reflektiert und transparent, sondern auch ergebnisoffen zu bleiben. Versuchen Sie zu erkennen, wenn Sie Ihre Vormeinung oder Ihr Vorwissen gerne bestä-

tigt hätten. Das ist einerseits etwas zutiefst Menschliches, dass wir gerne wissen, dass wir die richtige Vorannahme hatten. Andererseits kann uns das „implizite Scheuklappen“ aufsetzen, so dass wir dann nur bestimmte Informationen wahrnehmen oder sie uns unbewusst selektiv herauspicken. Denn dann kann keine gut informierte und biasarme Entscheidung getroffen werden.

Um den Autoritätsbias zu reduzieren, können Sie Folgendes tun: Wenn Sie Führungsverantwortung haben oder als statushohe Person in einem Meeting oder in einer Kommission sind, halten Sie Ihre eigenen Wahrnehmungen und Meinungen vorerst bewusst zurück und fragen Sie zuerst gezielt, was die anderen Anwesenden denken. So bekommen Sie ein repräsentative(re)s Bild von den Wahrnehmungen der anderen, Sie können sich so viel mehr Perspektiven einholen. Auch anonyme Abstimmungen eignen sich hervorragend in Berufungskommissionen (und anderen Teamentscheidungen), um eine ehrlichere Wahrnehmungs- oder Meinungsvielfalt zu erhalten. Durch den Schutz des anonymen Abstimmungsverfahrens können alle Personen – ungeachtet möglicher Abhängigkeits- und Hierachieverhältnisse und möglicherweise gefürchteter Konsequenzen – ihre Entscheidungen abgeben.

Den ersten Eindruck kann man insofern versuchen zu reduzieren, indem man auch hier ganz achtsam mit sich und auch mit dem Eindruck umgeht. Machen Sie sich und auch anderen bewusst, dass der erste Eindruck nicht repräsentativ sein muss für die*den Bewerber*in. Sammeln Sie mehr Informationen zur der*dem jeweiligen Bewerber*in und fragen Sie die anderen Kommissionsmitglieder gezielt nach ihren Wahrnehmungen [22].

... was Sie noch tun können

Wenn Sie in konkreten Beurteilungssituationen von einzelnen Bewerber*innen sind, können Sie sich folgende Fragen stellen: Würde ich die Person anders wahrnehmen oder beurteilen, wenn...

- ... die Person ein anderes Geschlecht hätte?
- ... die Person ein anderes (biologisches oder akademisches) Alter hätte? ... sie jünger/älter/gleich alt wie ich wäre?
- ... die Person eine andere soziale oder ethnische Herkunft hätte?
- ... die Person ein anderes/mein Forschungsthema hätte?
- ...die Person von einer anderen Universität käme?
- ... ich die Person zu einem anderen Zeitpunkt, in einem anderen Kontext kennen gelernt hätte?

Seien Sie ehrlich mit sich und versuchen Sie die unterschiedlichen Möglichkeiten zu durchdenken! So erkennen Sie eventuell den Einfluss von Biases auf Ihre Wahrnehmung und Beurteilungen. Sich der eigenen Biases bewusst zu werden und zu versuchen, diese zu reduzieren, ist kein einmaliger Schritt. Vielmehr ist es ein Prozess, den es immer wieder reflektieren, voranzutreiben und immer, immer wieder ins Bewusstsein zu holen gilt. Sprechen Sie mit anderen über Biases, machen Sie es zu einem Thema an Ihren Hochschulen und in Kommissionen, etablieren Sie einen Austausch darüber.

So können Sie in Situationen der Personalauswahl – und natürlich auch in ähnlichen Beurteilungs- und Evaluationskontexten

– dazu beitragen, die am meisten geeigneten Personen auszuwählen – unabhängig von tradierten Vorstellungen und Biases!

Lösungen der Aufgabe „Biases erkennen“:

1. Autoritätsbias, 2. Halo-Effekt, 3. Erster Eindruck,
4. Ähnlichkeitsbias, 5. Vertrautheitseffekt

Referenzen (in APA-Style)

- [1] Berg, J. (2017). Measuring and managing bias, *Science* **357** (6354), 849.
- [2] Link: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf
- [3] Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Macmillan.
- [4] Werth, L. & Mayer, J. (2008). Sozialpsychologie. Berlin: Spektrum.
- [5] Rudman, L. A., & Kilianski, S. E. (2000). Implicit and explicit attitudes toward female authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **26**(11), 1315–1328.
- [6] Werth, L. & Mayer, J. (2008). Sozialpsychologie. Berlin: Spektrum.
- [7] Sears, G. J., & Rowe, P. M. (2003). A personality-based similarity-to-me effect in the employment interview: Conscientiousness, affect-versus competence-mediated interpretations, and the role of job relevance. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, **35**(1), 13.
- [8] Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, **19**(4), 507–524.
- [9] Werth, L. & Mayer, J. (2008). Sozialpsychologie. Berlin: Spektrum.
- [10] Werth, L. & Mayer, J. (2008). Sozialpsychologie. Berlin: Spektrum.
- [11] Milgram, S. (1963). Behavioral study of obedience. *The Journal of abnormal and social psychology*, **67**(4), 371.
- [12] Werth, L. & Mayer, J. (2008). Sozialpsychologie. Berlin: Spektrum.
- [13] Simons, D. J., & Chabris, C. F. (1999). Gorillas in our midst: Sustained inattention blindness for dynamic events. *Perception*, **28**(9), 1059–1074.
- [14] Werth, L. & Mayer, J. (2008). Sozialpsychologie. Berlin: Spektrum.
- [15] Dougherty, T. W., Turban, D. B., & Callender, J. C. (1994). Confirming first impressions in the employment interview: A field study of interviewer behavior. *Journal of Applied Psychology*, **79**(5), 659–665.
- [16] Hentschel, T., Horvath, L. K., Peus, C., & Sczesny, S. (2018). Kick-starting female careers. *Journal of Personnel Psychology*, **17**(4), 193–203.
- [17] Sczesny, S., Formanowicz, M., & Moser, F. (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination?. *Frontiers in Psychology*, **7**, 25.
- [18] Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing the lack of fit for women with leadership? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology* **25**(2), 316–328.
- [19] Pronin, E., Lin, D. Y., & Ross, L. (2002). The bias blind spot: Perceptions of bias in self versus others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **28**, 369–381.

- [20] Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L. (2007). "I think it, therefore it's true": Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **104**(2), 207–223.
- [21] Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational Behavior*, **32**, 113–135.
- [22] Brownstein, M. (2019). Implicit Bias. In E. N. Zalta (Hrsg.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Link: <https://plato.stanford.edu/archives/fall2019/entries/implicit-bias/>.

Dr. Lisa K. Horvath

war schon als Kind sehr verwundert, dass Menschen nicht gleichbehandelt werden, waren es Mädchen und Buben, Frauen und Männer, oder auch katholische vs. protestantische Kinder in der Schule. So studierte sie Psychologie, spezialisierte sich auf Sozialpsychologie und Gender, im Speziellen Geschlecht, Kommunikation und Selbstkonzept. Eine zweijährige Forschungsassistentin in einem Projekt an der Universität Graz zu oben genannten Themen stärkte ihren Forschungsgeist und die Lust, sich Fragen des Lebens mit Studien zu beantworten. Die Verwunderung über Ungleichbehandlungen ergänzte sich durch das Staunen über kontextabhängiges Verhalten von Menschen und die Forschung ging weiter: Sie promovierte als Marie Curie Fellow in einem EU-ITN zu „Language, Cognition and Gender“ an der Universität Bern. Während der Promotion zu geschlechtergerechter Sprache im Arbeitskontext (Arbeitstitel: „Was bringen die Innen?“) ging Lisa Horvath als Visiting Scholar an die New York University. Dort wurden verehrte Lehrbuchnamen zu richtigen Menschen, mit denen mensch nicht nur im Lift einen netten small talk führen, sondern auch Forschung und Fragen des Lebens diskutierten konnte. Nach der Promotion 2014 waren zwei PostDocs (RWTH Aachen und Technische Universität München) die nächsten Meilensteine. Sie erweiterte dort ihre bisherige Forschung zu Frauen in Führungspositionen und Wissenschaft um Männerthemen – denn wie wir wissen: #Gleichstellungistfüralleda! Es entstanden Studien & Publikationen zu der Wahrnehmung und Behandlung von Vätern in Organisationen und ihren Erfahrungen mit Elternzeit.

Eine große Leidenschaft lag für Lisa Horvath schon immer in der Wissensweitergabe: So mussten schon ihre jüngeren Schwestern als Schülerinnen zu Verfügung stehen, wenn Lisa Lehrerin spielen wollte und bis heute engagiert sie sich in der Hochschullehre (aktuelle Lehrveranstaltung: „Praxisblick: CSR, Gender- & Diversitymanagement“, Universität Graz). Im Jahr 2008



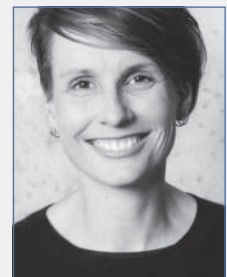
© Wilfried Mörtl

begann sie mit ihren ersten Workshops zu Gleichstellungsthemen. Da die Wissenschaft eine*n ja nicht immer für „das Leben da draussen“ ausbildet, absolvierte sie 2010 eine Fortbildung zur „Gender Beraterin“ bei der GenderWerkstätte, bei der sie seit 2012 Mitglied und Trainerin ist. Diese sehr befriedigenden Tätigkeiten als Expertin, Speakerin und Trainerin wurden 2017 zur Haupttätigkeit. Weitere Ausbildungen in Coaching, Training & Moderation erweiterten das Repertoire und die Perspektiven auf Wissensvermittlung, Gleichstellung, Change Prozesse und Empowerment. Heute ist Lisa Horvath als Universitäts- & Organisationsberaterin, und auch Coach für universitäre Mitarbeiter*innen und Führungskräfte tätig. Ihre thematischen Schwerpunkte liegen aktuell in Gender- & Diversitätssensibilisierungen in der Wissenschaft, Impliziten Biases, Gendersensibler Personalauswahl, Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen und in der Arbeit mit Widerständen in der Gleichstellungsarbeit. Die Erfahrung, dass hinter großen Lehrbuchnamen auch nur Menschen stehen, die Emotionen und Schwierigkeiten mit Veränderungsprozessen haben können, ist in dieser Tätigkeit sehr hilfreich. Zusätzlich engagiert sich Lisa Horvath als Vorständin beim Verein FELIN (female leaders initiative), der es sich zur Aufgabe gemacht hat, Frauen in wirtschaftliche und politische Führungspositionen zu bringen.

Dr. Sabine Blackmore

hat verschiedene Leidenschaften im Leben. Eine Leidenschaft beruht auf Sprache und Literatur, was sie zu einer Ausbildung zur Buchhändlerin, zu einem literaturwissenschaftlichen Studium in den Fächern Neuere deutsche Literatur sowie der Anglistik/Amerikanistik an der Humboldt-Universität zu Berlin und letztlich zu einer Promotion in der Anglistik (HU Berlin) geführt hat.

Durch eine andere Leidenschaft gelangte sie zum Ende ihrer Promotion in die Gleichstellungsarbeit. Als stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der HU Berlin und später als Geschäftsstellenleitung an der Beuth Hochschule für Technik Berlin hat sie ihre Leidenschaft, sich für eine chancengerechtere Hochschule, für Feminismus und gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft einzusetzen, politisch und praktisch ausgeübt. Ihre Schwerpunkte als Gleichstellungsakteurin



© Wenke Seemann

sind: Beratung, gendersensible Personalauswahl & Berufungskommissionen, Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Leadership von Frauen und Empowerment von Frauen.

Eine letzte Leidenschaft beschäftigt sich mit Menschen, ihren Verhaltensmustern, ihren Lebensträumen, ihren Motivationen und Ängsten – schlichtweg der *conditio humana* (mit der sich Sabine Blackmore bereits in ihrer wissenschaftlichen Arbeit zur Melancholie in Gedichten von englischen Lyrikerinnen im frühen 18. Jahrhundert auseinandergesetzt hat). Diese Leidenschaft führte sie zum Coaching und zur Beratung von Hochschulen und ihren Mitgliedern, Gleichstellungsakteur*innen und Aktivist*innen. Seit 2019 ist Sabine Blackmore ausschließlich als Coach, Beraterin und Speakerin in den Bereichen Wissenschaft und Gleichstellung tätig. Ihre aktuellen Schwerpunkte sind: Karriereberatung, gendersensible Personalauswahl und Berufungen, Umgang und Prävention von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie verschiedene Gleichstellungsthemen, z.B. Arbeiten mit Widerständen, Grundlagen der Gleichstellungsarbeit.

Sabine Blackmore lebt und arbeitet in Berlin und ist in der Ausbildung zur Psychotherapeutin.

Seit 2019 arbeiten **Dr. Lisa K. Horvath** und **Dr. Sabine Blackmore** gemeinsam – mit viel Freude und Leidenschaft – zu verschiedenen Themen. Sie veranstalten Workshops und Trainings, konzipieren Programme für „Gender- & Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen“, wie auch „Karriereprogramme für Frauen in der Wissenschaft“ (beispielsweise für DFG-Sonderforschungsbereiche). Gemeinsam bündeln sie ihre Kompetenzen und Erfahrungen als Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsakteurinnen in unterschiedlichen Formaten, wie zum Beispiel in dem neuen Online-Weiterbildungsformat „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl“ der FAU Erlangen-Nürnberg (Link siehe weiter oben).

News

GRK 2721 „Wasserstoffisotope: $^{1,2,3}\text{H}$ “



Logo des GRK 2721

Ab dem 01.10.2021 fördert die Deutsche Forschungsgemeinschaft das Graduiertenkolleg 2721 „Wasserstoffisotope: $^{1,2,3}\text{H}$ “ an der Universität Leipzig (UL) mit 5,4 Millionen Euro über 4,5 Jahre. An $^{1,2,3}\text{H}$ nehmen insgesamt dreizehn Arbeitskreise teil. Es vereint damit die Expertise der UL, des Helmholtz-Zentrums Dresden-Rossendorf/Forschungsstelle Leipzig und des Leibniz-Instituts für Oberflächenmodifizierung auf den Gebieten der Laserspektroskopie, den Materialwissenschaften, der Lab-on-a-Chip-Technologie, der organischen Synthese und der Radiochemie.

$^{1,2,3}\text{H}$ baut auf der mehr als 125-jährigen Tradition der Wasserstoff-Forschung in Leipzig auf, zu der neben den Nobelpreisträgern Wilhelm Ostwald und Werner Heisenberg auch Friedrich Hund und Karl Friedrich Bonhoeffer substantiell beitrugen. „Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die einzigartigen Eigenschaften des Wasserstoffs in seinen verschiedenen Formen und auf bisher größtenteils unerforschte Weise zu nutzen“, sagt der Sprecher des Graduiertenkollegs, Knut Asmis, Professor am Wilhelm-Ostwald-Institut für Physikalische und Theoretische Chemie der UL, „um so z. B. den Brennstoffbedarf von Kernfusionsreaktoren zu decken, die Nachfrage nach isotoopenmarkierten Pharmaka zu befriedigen und mikroskalige Tritiumdetektoren zu entwickeln.“

Nähere Informationen sind hier zu finden: <https://www.uni-leipzig.de/123H/>

Folgen Sie uns auf Twitter: twitter.com/123H_RTG

Kontakt: **Toshiki Wulf** (123H@uni-leipzig.de)