

UNCONSCIOUS BIAS AN DER UNIVERSITÄT

Unbewusst
diskriminieren
kann uns
allen passieren.



ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGS-
FRAGEN (AKG)



Impressum

Herausgeberin, Medieninhaberin: Technische Universität Wien
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien
Karlsplatz 13
1040 Wien
Austria
Wien, März 2019

Leitung: Margit Pohl
Unter der Mitarbeit von: Ursula Adam, Verena Mrazky und Katharina Prinzenstein
Grafik: Barbara Weingartshofer, NAU*Design
Layout: Verena Mrazky



Im Sinne der Diversität werden verschiedene Formen geschlechtergerechter Sprache verwendet.

Unconscious Bias an der Universität

Unbewusst diskriminieren

kann uns allen passieren.

Vorwort

Frauen mit ihrer Begabung, ihrem Wissen und ihrer Kreativität bergen hohes Potential sowohl für die Wissenschaft als auch für die Wirtschaft, denn Innovationen für die Zukunft sind maßgeblich von der kulturellen Vielfalt der Beschäftigten einer Institution abhängig. Wer nachhaltige Lösungen für die ökologischen, ökonomischen und sozialen



© TU Wien | Foto: Götz Schrage

Problemstellungen der Gesellschaft sucht, muss die Rahmenbedingungen so setzen, dass dieses Potential gesehen und gehoben wird. Der Wegfall von Vorurteilen wie etwa die vermeintliche Inkompatibilität von Frauen und Technik oder dass Frauen kein Interesse für technische Studien mitbringen bzw. dafür nicht so geeignet dafür wären, brächte uns einen großen Schritt weiter. Es geht um Bilder, die sich in vielen Köpfen festgesetzt haben und deren Reflexion so unbewusst geschieht, sodass es uns kaum auffällt. Denn wer von uns würde behaupten wollen, dass er oder sie Frauen für ungeeignet hielte, in der Technik Karriere zu machen? Machen wir uns also bewusst, dass wir diesem *unconscious bias* besonders bei der Anstellung von Frauen in die Falle gehen. Reflektieren wir auch, dass scheinbar neutrale Begriffe in Ausschreibungstexten ein Geschlecht haben und dadurch Frauen von erfolgreichen Bewerbungsprozessen ausgeschlossen werden können. Lassen Sie uns gemeinsam an einem Umfeld arbeiten, das es Frauen und Männern gleichgestellt ermöglicht, ihr Potential zu entfalten!

Mag.iur Anna Steiger
Vizerektorin für Personal und Gender
TU Wien

Unconscious Bias

– „Das kann mir doch nicht passieren...“

Margit Pohl

Eine der Aufgaben der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an österreichischen Universitäten (AKG) besteht darin, Bewusstsein darüber zu schaffen, wie Diskriminierungsprozesse im wissenschaftlichen Bereich ablaufen. Viele Leute nehmen oft spontan an, dass solche Prozesse bewusst und die Folge einer geplanten Entscheidung sind. Aus der praktischen Erfahrung in den Arbeitskreisen wissen wir aber, dass Universitätsangehörige oft stereotype Vorstellungen völlig unbewusst zur Grundlage von Entscheidungen heranziehen. Ein typisches Beispiel ist etwa, dass Bewerberinnen für Professuren wegen ihrer leiseren Stimme oder zurückhaltenderen Art unterstellt wird, dass sie über keine Führungsqualitäten verfügen. Oft ist EntscheidungsträgerInnen an Universitäten gar nicht bewusst, dass sie mit solchen Ansichten stereotype Vorstellungen vertreten und dadurch möglicherweise diskriminierende Entscheidungen treffen.

Auf den ersten Blick wirkt es erstaunlich, dass Menschen in ihren Entscheidungen von stereotypen Vorstellungen beeinflusst werden, die ihnen nicht bewusst sind. Wir sind häufig der Meinung, dass wir alle unsere Entscheidungen bewusst und geplant treffen. In der Realität ist das allerdings in den wenigsten Fällen tatsächlich der Fall. Sozialwissenschaftliche Forschung der letzten Jahre deutet darauf hin, dass in Wirklichkeit ein großer Anteil der Entscheidungen, die wir tagtäglich treffen, unbewusst stattfindet (Isenmann 2013). Das bedeutet aber nicht, dass jede unbewusste Entscheidung deshalb fehlerhaft oder stereotyp ist. Wir verwenden im Alltag sehr oft effiziente, teilweise unbewusste, Daumenregeln oder Heuristiken, die auch komplexe Vorgänge betreffen. In vielen Alltagssituationen werden wir nicht bewusst verschiedene Argumente abwägen und dann Entscheidungen treffen, sondern eher "intuitiv" zu einer Lösung kommen. Das bedeutet nicht, dass solche Heuristiken nicht zu rationalen Entscheidungen führen.

Der Sozialwissenschaftler Gerd Gigerenzer (2015) beschäftigt sich in seiner Forschung sehr viel mit Heuristiken und beschreibt verschiedene derartige Vorgehensweisen, die in vielen (allerdings nicht in allen) Situationen erfolgreich sind. Er weist zum Beispiel darauf hin, dass eine Überfülle an Information oft eher kontraproduktiv ist, und dass sehr gute Entscheidungen auf der Grundlage von wenigen relevanten Informationen getroffen werden können. Wir nehmen in solchen Situationen auch in Kauf, dass wir möglicherweise nicht die optimale Entscheidung getroffen haben. Gigerenzer diskutiert diese Problematik am Beispiel der Partnerwahl. Er weist darauf hin, dass wir nie hundertprozentig sicher sein können, dass wir die optimale Ehe-Partnerin oder den optimalen Ehepartner gefunden haben, da wir nie alle möglichen KandidatInnen überprüfen können. Das wäre zeitlich nicht möglich, weil wir selbst im vorgerückten Alter noch immer nicht alle in Frage kommenden KandidatInnen überprüft hätten. In so einer Situation wenden Menschen häufig ein Verfahren an, das im Englischen *Satisficing* genannt wird. Dabei setzt man ein bestimmtes Niveau für eine befriedigende Entscheidung, im Bewusstsein, dass man nie wissen kann, ob man die optimale Entscheidung getroffen hat. Man wägt also die Schnelligkeit der Entscheidung und deren Qualität ab, und versucht eine ausgewogene Kombination zu finden. Bei der Wahl von EhepartnerInnen wird man auch keine Listen mit Vorteilen oder Nachteilen der möglichen KandidatInnen aufstellen, sondern eher "intuitiv" und unbewusst entscheiden.

Menschen treffen also häufig Entscheidungen, bei denen sie nicht über vollständige Information verfügen und bestimmte Risiken eingehen müssen. Dafür verwenden sie Heuristiken, die zum Teil unbewusst ablaufen und daher intransparent sind. Der Vorteil solcher Entscheidungen ist, dass sie rasch und effizient sind. Der Nachteil ist aber, dass sie sehr anfällig für den Einfluss von stereotypen Vorstellungen sind. In die Konstruktion von Geschlechtsrollen fließen besonders häufig stereotype Vorstellungen ein.

Die Psychologie hat sich sehr ausführlich mit der Entwicklung von Geschlechtsrollen beschäftigt (Degenhardt und Trautner 1979). Es gibt verschiedene Theorien, die die Entwicklung von Geschlechtsrollen zu erklären versuchen, unter anderem die Psychoanalyse. Ein Schwerpunkt der Forschung in der Psychologie betrifft die Übernahme von Geschlechtsrollen im Kontext der Familie und welchen Einfluss Eltern oder andere nahe Bezugspersonen ausüben. Diese Bezugspersonen haben bestimmte Erwartungen an heranwachsende Mädchen und

Buben, die dazu führen sollen, dass bestimmte Geschlechtsrollen übernommen werden. Das ist ein länger andauernder Prozess, in dem unbewusste stereotype Vorstellungen eine große Rolle spielen. In diesem Prozess wird auch sozialer Druck auf die Heranwachsenden ausgeübt. Dieser Vorgang ist integriert in die Herausbildung eines stabilen Selbstbildes der Heranwachsenden (Steensm et al 2013). Daher kann das Infragestellen von Geschlechtsrollenstereotypen auch ein sehr schmerzhafter Prozess sein, der die eigene Identität in Frage stellt. Aus der Erfahrung der Arbeitskreise wissen wir, dass Diskussionen über Diskriminierung oft sehr emotional geführt werden, weil in diesem Zusammenhang die eigene Identität der DiskussionspartnerIn diskutiert wird.

Die Tatsache, dass stereotype Vorstellungen über unterstellte Unterschiede zwischen den Geschlechtern oft unbewusst und mit sehr starken Emotionen besetzt sind, sollte uns trotzdem nicht davon abhalten, diese Fragen zu reflektieren, obwohl beide Faktoren es besonders schwierig machen, die entsprechenden Verhaltensweisen zu ändern. EntscheidungsträgerInnen im Personalbereich glauben oft, dass sie bewusst und vorurteilsfrei entscheiden, obwohl das nicht so ist. Es kann sehr irritierend sein, sich dieser Tatsache zu stellen. Darüber hinaus ist gerade Gender ein sehr sensibles Thema, weil die eigene Identität und die damit verbundenen Emotionen angesprochen werden. Diese Problematik sollte in Personalverfahren an Universitäten mitgedacht werden, um Diskriminierungen entgegenzuwirken. Der Leitfaden der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz (Empfehlungen 2017) ist z.B. ein Werkzeug, das dabei helfen kann, Bewusstsein über derartige Diskriminierungen zu schaffen.

Zur Person

Margit Pohl studierte Informatik und Psychologie in Wien. Sie ist außerordentliche Universitätsprofessorin an der TU Wien und Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Ihre Hauptforschungsgebiete sind Human-Computer Interaction (mit einem Schwerpunkt auf der Analyse von kognitiven Prozessen), Informationsvisualisierung und E-Learning.

Weitere Informationen:

<http://iqw.tuwien.ac.at/hci/people/mpohl>



© TU Wien | Foto: AKG TU Wien

Literatur

Degenhardt, Annette, Trautner, Hanns Martin (Hrsg.). 1979. Geschlechtstypisches Verhalten. Mann und Frau aus psychologischer Sicht. München: Beck.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.). 2018. Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Wien. http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb_Verbreiterung-von.._07_11_2018_Lang.pdf, aufgerufen am 18.02.2019.

Gigerenzer, Gerd. 2015. Risk savvy. How to make good decisions. New York: Penguin Books.

Isenmann, Lois. 2013. Understanding Unconscious Intelligence and Intuition: “Blink” and Beyond. In: Perspectives in Biology and Medicine 56 (1), 2013, 148-166.

Steensma, Thomas D., Kreukels, Baudewijntje P.C., de Vries, Annelou L.C., Cohen-Kettenis, Peggy T. 2013. In: Gender identity in adolescence. Hormones and Behavior 64 (2013), 288-297.

Wenn das Unbewusste uns ein Schnippchen schlägt – Unconscious Bias in Rekrutierungsentscheidungen

Martina Friedl

Unconscious Bias – Begriffsdefinition

Der Begriff „Bias“ kommt aus dem Englischen und bezeichnet kognitive Wahrnehmungsverzerrungen: Vorurteile, Stereotypen und andere Denkfehler. Diese Wahrnehmungsverzerrungen passieren meist unbewusst (englisch: unconscious) und in Sekundenbruchteilen. Mittlerweile ist eine ganze Reihe von ihnen gut beschrieben.

Viele Arten der Wahrnehmungsverzerrung erklärt die Evolution. Ursprünglich bestand ihr Hauptzweck darin, den Menschen bei raschen Entscheidungen und bei der Verarbeitung der zahllosen Sinneseindrücke zu helfen. Unser Gehirn ist darauf ausgelegt, in Gefahrensituationen schnell die beste Wahl zwischen Flucht, Kampf oder Erstarrung (sich totstellen) zu ermöglichen. Zur Einschätzung der Situation steckt man andere Menschen in mentale Schubladen und nutzt Erfahrungen, Vorurteile und Stereotypen. So hat man in der Urzeit Begegnungen mit fremden Menschen oder wilden Tieren (besser) gemeistert, also: überlebt. Entsprechend stark und entsprechend lange Zeit ist dieses System in uns verankert.

So hilfreich diese Arbeitsweise unseres Gehirns in Gefahrensituationen noch heute ist, so sehr kann sie uns auch behindern: immer dann, wenn sie uns über andere Menschen zu schnell urteilen lässt, unsere Offenheit und Neugierde einschränkt. Damit verhindert sie beispielsweise, dass wir in Rekrutierungsprozessen die besten Entscheidungen treffen und Diversität im eigenen Team fördern.

Wir alle sind davon betroffen – Wir alle können gegensteuern

Ob wir es wollen oder nicht, genau so funktionieren alle unsere Gehirne – auch wenn wir uns für reflektiert, aufgeklärt und aufgeschlossen halten. Trotzdem können wir gegensteuern. Die Lösung liegt in einem bewussteren Umgang mit

dieser Funktionsweise: indem wir die Mechanismen kennenlernen und unsere Entscheidungen besser reflektieren. Nachfolgend findet sich ein Überblick über fünf häufige Wahrnehmungsverzerrungen, die Rekrutierungsentscheidungen beeinträchtigen.

Überblick über relevante Wahrnehmungsverzerrungen (Unconscious Bias) in Rekrutierungsentscheidungen

1. Gender-Bias – Wie uns innere Bilder in die Quere kommen

In unseren Vorstellungswelten existieren oft unreflektierte Bilder zum idealen Teammitglied, zur idealen Führungskraft oder zu den idealen Studierenden. In „Männerdomänen“ – wie der Technik –, aber auch bei Führungspositionen allgemein handelt es sich vorwiegend um Bilder von Männern. Frauen wird in männlich dominierten Berufsfeldern weniger zugetraut („Kann sie das überhaupt?“): Bei Recruitinggesprächen müssen sie länger erklären, warum sie für die Stelle geeignet sind. Dasselbe gilt übrigens für Männer, die sich in frauen-dominierten Berufsfeldern, z.B. der Kleinkindpädagogik, bewerben. Bei Führungspositionen kommt oft noch das Bild einer flexiblen und komplett verfügbaren Person dazu. Dies schließt alle Menschen mit familiären Verpflichtungen aus.

Ein zweiter Effekt behindert Frauen auf ihrem Weg nach oben: Ist sie bereits erfolgreich und tritt sie dementsprechend selbstbewusst auf, wird sie als unsympathisch und weniger passend eingestuft. Dies belegt eine Fallstudie in den USA, in der für Studierende ein Bewerbungsprozess mit einer bereits sehr erfolgreichen Person beschrieben wurde. Einmal hieß die Person Heidi, einmal Howard. Heidi beschrieben die Studierenden durchgehend als weniger sympathisch und weniger passend für die ausgeschriebene Stelle.

2. Beauty Premium oder „What is beautiful is good Bias“

Menschen, die gängigen Schönheitsidealen entsprechen, stuft man eher als vertrauenswürdig, sympathisch und kompetent ein. Man traut ihnen mehr zu. Das liegt an symmetrischen Gesichtszügen bzw. einem symmetrischen Körper, Schlankheit (Übergewicht wird speziell bei Frauen gern mit Faulheit verbunden) und überdurchschnittlicher Körpergröße. Letztere betrifft speziell Männer: Bei

ihnen scheint eine Körpergröße um die 180 Zentimeter die Karriere zu fördern. Insgesamt werden diese Schönheitsideale früh geprägt – man braucht sich nur das Äußere der Guten und der Bösen in Zeichentrickfilmen und Comics zu vergegenwärtigen. Allerdings: Sehr attraktive Frauen werden in Bewerbungsprozessen intensiver „gescreent“ und müssen oft erst beweisen, dass sie ihre beruflichen Erfolge nicht ihrem Aussehen zu verdanken haben.

3. Mini-me-Effekt oder „Gleich und gleich gesellt sich gern“

Einen Vorteil räumen wir Menschen ein, die uns ähneln – bezüglich Geschlecht, Herkunft, Ausbildung oder gesellschaftlicher Schicht. Uns mit dem Fremden auseinanderzusetzen, kostet uns Überwindung und Energie, daher vermeiden wir es. Der Einfachheit halber rekrutiert man Menschen, die einem selbst ähnlich sind. Damit konterkariert man alle seine Diversity-Ziele.

4. Namens-Bias oder „Kevin ist mehr eine Diagnose als ein Name“

Kevin Pospischil, Murat Ontürk, Theresia Waldmüller – Namen lösen Assoziationen bei uns aus. Binnen Sekunden entstehen in uns Bilder zur jeweiligen Person, ihrem Lebenshintergrund und ihren Ambitionen und Kompetenzen, obwohl wir nichts über sie wissen. „Falsche“ oder exotische Namen benachteiligen ihre TrägerInnen häufig bei Beurteilungen (Prüfungen), Einladungen zu Bewerbungsgesprächen, der Bereitschaft von Lehrenden, eine Masterarbeit zu betreuen, oder bei der Verteilung von Aufgaben im Team („Kann man Person X zu einem Termin mit der Partnerfirma mitnehmen?“).

5. Halo-Effekt – Wenn eine Eigenschaft alles andere überstrahlt

Das Wort „Halo“ kommt aus dem Englischen und steht für „Heiligenschein“. In unserem Kontext bedeutet es, dass markante Merkmale einer Person – z.B. außergewöhnliche Leistungen, Körpergröße, Behinderung, Übergewicht – sich übermäßig stark auf den Gesamteindruck auswirken. Beim Recruiting an Universitäten betrifft das auch Einzelleistungen: EinE BewerberIn kommt von einer hoch angesehenen Universität, hat an einem besonders renommierten Institut promoviert oder ist AutorIn einer herausragenden Publikation. Dies kann dazu führen, dass wir uns blenden lassen und im Recruitingprozess weniger genau hinschauen – sowohl auf andere Merkmale der betreffenden Person als auch andere BewerberInnen.

Was tun? Strategien zum Umgang mit unbewussten Wahrnehmungsverzerrungen

Die Phänomene von Unconscious Bias begleiten uns lebenslang. Trotzdem brauchen wir nicht aufzugeben. Man kann mit Entscheidungen über andere Menschen bewusster umgehen – sei es in Recruitingprozessen oder bei der Förderung von Teammitgliedern im Allgemeinen.

Zuallererst sollte man sich dieser Prozesse bewusstwerden, die einzelnen Phänomene (s.o.) kennenlernen bzw. persönlichen Tendenzen nachspüren. So kann man die eigenen Bauch-Entscheidungen hinterfragen und auf Unconscious Biases hin prüfen. Zusätzlich kann man auf organisatorischer Ebene an den vorhandenen Prozessen arbeiten. Wie lassen sich die beschriebenen Effekte in Bewerbungs- und Beförderungsprozessen minimieren? Antworten auf diese Frage reichen von der Anonymisierung von Bewerbungsunterlagen über eine intensive Begleitung der EntscheiderInnen inkl. genügend Raum für Reflexion bis hin zu Kontingenten für einzuladende BewerberInnen aus unterrepräsentierten Gruppen.

Dabei gibt es nicht die eine, beste Maßnahme zur Lösung aller Probleme. Vielmehr zeigt die Erfahrung in Organisationen, dass es um einen geeigneten Mix aus Einzelmaßnahmen und das kontinuierliche Arbeiten an einer Organisationskultur geht, die mehr Diversität zulässt.

Zur Person

Martina A. Friedl ist promovierte Chemikerin, Unternehmensberaterin, zertifizierte Erwachsenenbildnerin und Coach. Zusätzlich absolvierte sie eine Weiterbildung in systemischer Organisationsberatung und ist Systemische Psychotherapeutin. Nach Stationen in der Forschung und bei einer weltweit tätigen Strategieberatung ist sie nun seit 2010 selbstständig als Unternehmensberaterin, Trainerin und Coach im In- und Ausland tätig.

Aktuelle Tätigkeiten umfassen die Begleitung von Veränderungsprozessen in Organisationen sowie die Konzeption und Umsetzung von Trainings- und Entwicklungsprogrammen im In- und Ausland. Zusätzlich arbeitet sie als Coach und Systemische Psychotherapeutin in freier Praxis. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit betrifft das Thema Gender & Diversity sowie die Begleitung von Talenten und Führungskräften auf ihrem Karriereweg.

Weitere Informationen: www.martinafriedl.com.



© Martina A. Friedl | Foto: Laurent Ziegel

Literaturempfehlungen

Bertrand, M. and S. Mullainathan. 2004. Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination, *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.

Bohnet, Iris. 2016. *What works gender equality by design*. London: The Belknap Press of Harvard University Press.

Bursell, Moa. 2007. What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. *The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies Working Paper 2007:7*.

Hamermesh, Daniel S. 2011. *Beauty pays: Why attractive people are more successful*. Princeton/Oxford: Princeton University Press.

Hofer, Helmut et. al. 2013. *Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).

Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Mobius, Markus M. und Tanya S. Rosenblat. 2006. Why beauty matters. In: *American Economic Review* 96, no. 1: 222-235.

Rosenzweig, Phil. 2007. Misunderstanding the Nature of Company Performance: The Halo Effect and other Business Delusions. In: *California Management Review*, 49(4), 6–20.

An welche Zitrone denken wir, wenn wir eine sehen?

Philipp Leeb

Wir gehen jeden Tag an Menschen vorbei, manche taxieren wir genauer. Wenn wir Menschen näher kennenlernen, ertappen wir uns immer wieder, mit welchen Verallgemeinerungen wir durchs Leben ziehen. Jeder Mensch verallgemeinert oft und zumeist unbewusst und unwillkürlich. Das hilft uns, unsere Umgebung zu ordnen. Zu oft vergessen wir aber auch, wie sehr unser Denken auch von außen beeinflusst ist. Werbung, Medien, unsere gesellschaftliche Blase, das sind alles uns sozialisierende Faktoren, die sich durchwegs auch ändern können, da Geschichte und Erfahrungen sich ändern.

Im Rahmen der Veranstaltung „Unbewusst diskriminieren... kann uns allen passieren. Unconscious Bias an der Universität“ am 15. November 2018 im TUtheSky versuchte ich in einer Übung aus der Anti-Bias-Arbeit mittels Zitronen eine Sensibilisierung für Heterogenität innerhalb von (vermeintlich homogenen) Gruppen und die Stereotypisierungen und damit verbundenen Vorurteile zu erzeugen. In der Übung verstanden die etwa 100 Teilnehmenden natürlich sehr schnell, dass hier ein Prozess von Verallgemeinerungen/Kategorisierungen über das Kennenlernen hin zur Erkenntnis der Einzigartigkeit aufgezeigt wurde.

In der darauffolgenden Diskussion wurde aber auch sichtbar, dass wir auch in unserem Alltag häufig auf vermeintliches Allgemeinwissen über bestimmte Gruppen von Menschen zurückgreifen, dieses aber wenig hilfreich ist, wenn es um die tatsächlichen Eigenschaften, Einstellungen oder Verhaltensweisen von Einzelnen in bestimmten Situationen geht. Wir gingen der Frage nach, ob Kategorien und Verallgemeinerungen sinnvoll für unsere Wahrnehmung sind, wann sie uns helfen und welche Gefahren hinter Generalisierungen stehen, die zu Diskriminierungen führen können. Hier konnte an die Vorträge der Kolleginnen gut angeknüpft werden, da die Kategorie „Frau“ sehr häufig zu Benachteiligungen führt, hingegen die Kategorie „Mann“ mehr Privilegien mit sich bringt. „Mannsein“ bringt aber auch Kosten mit sich. Der US-amerikanische Soziologe Michael Messner hat hierzu ein „triangle model“ entwickelt, das eine ausgewogene Betrachtung von Privilegien, Kosten und Diversitäten von Männlichkeiten erlaubt und gleichzeitig die Geschlechterrelation nie außer Acht lässt (Messner 1997).

Zusätzlich wollte ich eine kritische Haltung gegenüber Kulturalisierungen von Gruppen anregen, wobei der Begriff „Kultur“ sich hier speziell auf „Männlichkeitskulturen“ bezog.

Als Beispiel zeigte ich ein Foto, auf dem drei junge Menschen zu sehen waren. Ich fragte das Auditorium, was es sehen würde. Die Antworten waren erwartbar, denn das Bild bot ihnen klare Bezugspunkte in Hinblick auf Alter, Hautfarbe, Kleidung, Umgebung. Nicht sichtbar waren Herkunft und Geschlecht, zudem sexuelle Orientierung – was jedoch aufgrund des jungen Alters der Personen nicht als relevant eingeschätzt wurde. Trotzdem wurde das Geschlecht von einigen Teilnehmenden als eindeutig weiblich wahrgenommen. Als Blickreferenzen wurden benannt: die Kleidung, lange Haare, Gesichtszüge, die Haltung (Performance bzw. Körperinszenierungen) von zwei Personen auf dem Foto. Tatsächlich waren die abgebildeten Personen biologisch männlich.

Bei beiden Übungen zeigte sich deutlich, „dass geschlechts- und sexualitätsbezogene Identifikationsprozesse mit Verwerfungen und Ausschlüssen verbunden sind, Männlichkeit und Weiblichkeit also durch eine Aufforderung gekennzeichnet sind, bestimmte Eigenschaften, bestimmte Wünsche und Begehren von sich zu weisen, um eine „richtige Geschlechtsidentität“ dar- und herzustellen. Gesellschaftlicher Orientierungspunkt für eine „richtige“ geschlechtliche Identität ist das (...) Ziel einer Kohärenz von Geschlechtsidentität, Geschlechtskörper und Begehren. Eine gesellschaftlichen Normen entsprechend „richtige“ geschlechtliche Identität setzt sich also auf eine ganz bestimmte Art und Weise zusammen, die vom Individuum selbst wie von anderen Personen als sinnstiftend („normal“) und nicht als irritierend wahrgenommen wird. Die anderen müssen die Darstellung der Geschlechtlichkeit als sinnvoll (an)erkennen („lesen“) können“ (Debus und Stuve 2012).

In der Handreichung „Zwischen Kooperation und Konkurrenz: Mann-Sein an der TU Wien“, die im Rahmen des Projekts „genderfair“ 2015 entstanden ist, schreibt der kritische Männerforscher Paul Scheibelhofer dazu: „Männer sind per se keine homogene Gruppe – sie »ticken« nicht gleich. Doch merken viele, (...) dass sie sich anpassen müssen, um dazuzugehören und von den Strukturen zu profitieren. Eigenschaften und Sichtweisen, die in der Gruppe hochgehalten werden, werden übernommen und reproduziert. Was nicht ins Bild passt und zum Ausschluss führen konnte, wird verdeckt und verschwiegen“.

Der französische Soziologe Pierre Bourdieu nannte das auch die „ernsten Spiele des Wettbewerbs“ (Bourdieu 2005). Dieser schließt Frauen per se aus, aber auch Männer leiden unter dieser patriarchalen Ordnung, wenn sie sich den Hierarchisierungen von hegemonialer Männlichkeit entziehen (wollen). Dadurch entsteht bei vielen Männern der Eindruck, dass sie etwas verlieren (Ansehen, Einfluss). Dass durch Wettbewerb unter Männern genauso Konkurrenz entsteht, wird dabei ausgeblendet. Unsichtbar (marginalisiert oder untergeordnet) sind dabei Männer, die keinen heteronormativen Lebensentwürfen folgen und sich nicht als „Chef“ oder „Leiter“ eignen.

Kompetenz hat jedoch kein Geschlecht. So kommen viele Menschen schnell zum Schluss, dass Familienarbeit etwas Weibliches ist, da Frauen „emotionaler“ sind. Solche Stereotype sind sehr tief verankert und können durch Auseinandersetzung mit historischen Entwicklungen aufgeweicht werden, da Geschlecht nicht monolithisch und immer als gleich gültige Norm gesehen werden kann. Weltweit gibt es große Unterschiede von Geschlechterentwürfen. Die Berufsgruppen Friseur*in und Lehrer*in sind gute Beispiel für Veränderungen in Österreich, da sich beide von einer „klassischen“ Männerdomäne zu einem weiblich besetzten Beruf transformierten. Schule wird eher mit Erziehung assoziiert, obwohl es eine reine Bildungsinstitution ist. Mit zunehmenden Ausbildungsgrad wird dies auch eher anerkannt und dort finden sich tatsächlich mehr Männer als „kompetente“ Professoren.

Solche Ab- und Aufwertungsprozesse erleben einen ständigen Wandel, stark gesteuert durch wirtschaftliche und damit verbundene gesellschaftspolitische Entwicklungen. Durch vermeintlich „ursprüngliche“ Bilder treffen wir dann auch unsere Zuschreibungen, weil wir sie als „naturegeben“ sehen.

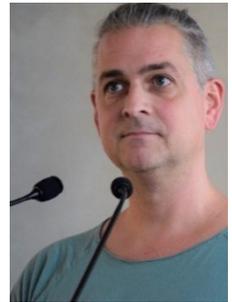
Historische Darstellungen zeigen im Übrigen, dass die handelsüblichen Zitronen auch nicht mehr so „natürlich“ aussehen wie vor 400 Jahren, da sie kulturbedingten Eingriffen (u.a. gegen Schädlinge, Optimierung von Reifungsprozessen bei längeren Vertriebswegen) ausgesetzt wurden, eindrucksvoll zu erkennen beim Bild „Melagoli, cedri e limoni,“ des italienischen Barockmalers und botanischen Illustrators Bartolomeo Bimbi (1648-1730) (Doosry et al. 2011).

Zur Person

Philipp Leeb ist Obmann von poika - Verein für gendersensible Buchbearbeitung (poika.at). Er kann zahlreiche nationale und internationale Kooperationen vorweisen.

Als zertifizierter Gender-Experte ist er u.a. für das BMBWF, PH Wien und Salzburg, AMS und TU Wien tätig. Zudem arbeitete er als Sonderschul- (Schwerpunkt Integrative und Reformpädagogik) und Sprachheillehrer (1996-2010). Des Weiteren geht er Tätigkeiten als Kulturarbeiter, Journalist und Clown nach.

Weitere Informationen: <https://www.poika.at/>



© TU Wien | Foto: AKG TU Wien

Literatur

Bourdieu, Pierre. 2005. Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Debus, Katharina und Olaf Stuve. 2012. Geschlechtertheoretische Anregungen für eine geschlechterreflektierte Pädagogik mit Jungen. In: Dissens e.V. (Hrsg.). Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Berlin: Hinkelstein Druck.

Doosry, Yasmin, Christiane Lauterbach und Johannes Pommeranz. 2011. Die Frucht der Verheißung. Zitrusfrüchte in Kunst und Kultur. Nürnberg: Verlag des Germanischen Nationalmuseums.

Messner, Michael. 1997. Politics of Masculinities. Men in Movements. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage.

(K)ein Ausschluss zwischen den Zeilen.

Die Wirkung von impliziten Bias in der Lehre

Elisabeth Anna Günther

Einleitung

Universitäten haben zwei wesentliche Aufgaben: neues Wissen zu schaffen und wissenschaftlich fundiertes Wissen mit anderen zu teilen bzw. zu vermitteln. Beides wird im Wesentlichen durch die in der Universität tätigen Menschen ermöglicht. Menschliches Handeln ist jedoch nicht nur von explizitem Wissen beeinflusst, sondern unter anderem auch von implizitem Bias (einer eingeschriebenen, inhärenten Befangenheit bzw. Verzerrung der Wahrnehmung).

Impliziter Bias wirkt auf beiden Seiten der Lehr-Lern-Beziehung: von Studierenden gegenüber Lehrenden als auch von Lehrenden gegenüber Studierenden. Die gute Nachricht ist jedoch: es gibt Möglichkeiten etwas dagegen zu tun.

Bias in Lehr-Evaluationen durch Studierende

Geschlechtsspezifischer Bias beeinflusst Studierende in ihrer Beurteilung von Lehrenden. In einem Experiment in Rahmen eines eLearning Kurses wurden dieselben Tutor_innen schlechter beurteilt, wenn sie mit einem weiblichen statt einem männlichen Vornamen auftraten (MacNell 2015). In Lehrveranstaltungsevaluierungen werden, unabhängig vom Lernerfolg, männliche Vortragende in der Regel besser beurteilt als ihre Kolleginnen (Boring 2014; Boring et al. 2016). Zudem werden weibliche Lehrende stärker nach ihrer Persönlichkeit und dem Auftreten beurteilt als Kollegen (Mitchell und Martin 2018).

Diese Ergebnisse bedeuten eine Herausforderung für die Lehrvaluierung als auch für die Personalpolitik. Es ist unbestritten, dass die Evaluation ein wesentliches Werkzeug für eine qualitativ-hochwertige Lehre ist. Rückmeldungen von Studierenden sind essentiell für die Weiterentwicklung der Lehre. Problematisch wird es jedoch, wenn geschlechtsspezifische Vorurteile in die Evaluierung mit einfließen oder gar sexistische Kommentare im Rahmen der Evaluation abgegeben werden. Dies kann die Motivation von Lehrenden senken und somit

im schlimmsten Fall kontraproduktiv für das Ziel einer qualitativ-hochwertigen Lehre sein. Zudem kann eine gebiaste Lehrbeurteilung wissenschaftliche Karrierewege beeinflussen, was letztendlich schlechtere Chancen für Frauen bedeutet.

Bias von Lehrenden gegenüber Studierenden

Bias in der Lehre wirkt nicht nur von Studierenden gegenüber Lehrenden sondern auch in die andere Richtung. Damit ist nicht gemeint, dass Lehrende Studentinnen bewusst anders beurteilen als Studenten, sondern vielmehr dass die Vorstellungen darüber, wie gute Studierende sind implizit gebiast sind. Ein Beispiel dafür ist die Wahrnehmung von HTL Absolvent_innen in technisch- und naturwissenschaftlichen Fächern. Während manche Informatiklehrende HTL-Absolvent_innen als ihre „Hauptkundschaft“ sehen, merken Physik- und Mathematik-Lehrende kritisch an, dass sich „HTLer“ am Anfang oft einmal zurücklehnen oder ein falsches Verständnis vom Fach hätten. Der unterschiedliche Blick auf „HTLer“ kann durchaus fachspezifisch begründet sein und muss nicht per se ein Problem darstellen. Aber, in der Art und Weise wie darüber gesprochen wird, zeigt sich, dass implizit davon ausgegangen wird, dass HTL-Absolvent_innen männlich seien. Dies bedeutet ein doppeltes Risiko für Frauen, die an der HTL ihre Matura machten: einerseits werden sie nicht als fachlich vorgebildet wahrgenommen und gleichzeitig wird ihre Vorbildung problematisiert und manchmal sogar abgewertet. Dies kann unbewusst dazu führen, dass sich Studentinnen weniger willkommen fühlen und sich eher für einen Abbruch entscheiden als ihre männlichen Kollegen, auch wenn beide die gleichen Kompetenzen mitbringen.

Ein anderes Beispiel, ist die Vorstellung darüber, wie «ideale» Technik-Studierende sein sollten (Günther 2016): Sie seien voll und ganz dem Studium und Fach verschrieben, fleißig, entkörperert und männlich. Solche Vorstellungen bedeuten einen Startnachteil für alle, die ihnen nicht entsprechen, da diese erst beweisen müssen, dass sie doch im richtigen Studium und am richtigen Ort sind. Die Ähnlichkeit zwischen dem „idealen Studenten“ und dem „idealen Wissenschaftler“ (Benschop und Brouns 2003; van den Brink und Benschop 2012) gestalten ein Lernklima, das nicht alle Interessen und Talente gleich gut an-

spricht, sowie die Bedeutung von bestimmten Kompetenzen – wissenschaftliche Arbeits- und Denkweisen – über andere stellt. Hier gilt es zu bedenken, dass nicht alle Studierenden eine Karriere in der Wissenschaft anstreben.

Kulturwandel in der Lehre

Was also tun um diesen Bias zu begegnen? Idealerweise sind alle Universitätsangehörigen – Studierende, Lehrende, administratives und wissenschaftliches Personal sowie die Universitätsleitung – eingebunden, um gemeinsam Lösungsvorschläge zu entwickeln und umzusetzen. Wesentlich wäre es, Lehrende darin zu unterstützen, ihr eigenes Handeln reflexiv weiter und mehr Habitus-Sensibilität zu entwickeln (Günther und Köszegi 2015). Aktivierende, problemorientierte Lehre, welche Aufgabenstellungen in ihrer interdisziplinären Gesamtheit betrachtet, wäre ebenfalls ein guter Ansatzpunkt. Wichtig wäre zudem, dass nicht nur Fehler behandelt, sondern auch positives Feedback gegeben wird. Aufbauend auf den – unbestritten wichtigen, fachspezifischen – Grundkompetenzen kann so ein Klima geschaffen werden, in dem für möglichst viele ein gutes Lernen und Arbeiten möglich ist. Dies ist jedoch keine einmalige Aufgabe, sondern bedarf einer kontinuierlichen Aufmerksamkeit und Auseinandersetzung (Peters 2018).



Abbildung 1: Fünf Bedingungen für Innovation durch ein Technikstudium (Peters 2018, Übersetzung EAG)

Zur Person

Elisabeth Anna Günther promovierte mit ausgezeichnetem Erfolg am Institut für Managementwissenschaften der TU Wien. In ihrer mehrfach ausgezeichneten Dissertation „The ideal student“ behandelt die intersektionalen Dynamiken in der Lehr-Lern-Beziehung an einer österreichischen Universität aus organisationaler Perspektive. Als Research Associate an der Cranfield School of Management untersuchte Elisabeth Günther im Rahmen des Horizon 2020 Projektes GEDII den Einfluss von Geschlecht und Diversität auf die Forschungsleistung von Teams. Sie hat dabei den Gender Diversity Index mitentwickelt.

Derzeit ist sie Senior Scientist und Leiterin des Universitätszentrums für Frauen- und Geschlechterstudien an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt auf dem Nexus Technik-Gender-Organisation aus intersektionaler Perspektive.

Weitere Informationen: <https://www.aau.at/gender/team/quentner-elisabeth/>



© Elisabeth Günther | Foto: Maria Mucke

Literatur

Benschop, Yvonne und Margo Brouns. 2003. Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects. In: Gender, Work and Organization 10, 194–212. doi:10.1111/1468-0432.t01-1-00011.

Boring, Anne. 2014. Gender Biases in Student Evaluations of Teachers. Work in Progress.

Boring, Anne, Kellie Ottoboni und Philip B. Stark. 2016. Student Evaluations of Teaching (Mostly) Do Not Measure Teaching Effectiveness. In: ScienceOpen Research, 1–36. doi:10.14293/S2199-1006.1.SOR-EDU.AETBZC.v1.

van den Brink, Marieke und Yvonne Benschop. 2012. Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. In: Organization 19: 507–524. doi:10.1177/1350508411414293.

Günther, Elisabeth Anna. 2016. The ideal student. Intersectional interference in the social practice of teaching STEM at university. Dissertation TU Wien.

Günther, Elisabeth Anna und Sabine Theresia Koeszegi. 2015. „Das ist aber nicht der akademische Gedanke“ – Ansprüche an Lehrende und von Lehrenden einer Technischen Universität. In: Kathrin Rheinländer (Hrsg.). Ungleichheitssensible Hochschullehre, 141–163. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. doi:10.1007/978-3-658-09477-5_8.s

MacNell, Lillian, Adam Driscoll und Andrea N. Hunt. 2015. What’s in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching. In: Innovative Higher Education 40: 291–303. doi:10.1007/s10755-014-9313-4.

Madriaga, Manuel, Katie Hanson, Helen Kay und Ann Walker. 2011. Marking-out normalcy and disability in higher education. In: *British Journal of Sociology of Education* 32: 901–920. doi:10.1080/01425692.2011.596380.

Mitchell, Kristina M.W. und Jonathan Martin. 2018. Gender Bias in Student Evaluations. In: *PS - Political Science and Politics* 51: 648–652. doi:10.1017/S104909651800001X.

Peters, Jan. 2018. Designing inclusion into engineering education. <https://www.ra-eng.org.uk/publications/reports/designing-inclusion-into-engineering-education>, aufgerufen am 18.02.2019.

Unconscious Bias und Personalentscheidungen an der TU Wien

Brigitte Ratzer

Wenn wir berufliche Entscheidungen treffen, so wollen wir in aller Regel auf Basis rationaler und nachvollziehbarer Begründungen zu einem Ergebnis kommen. Wir wollen etwa nicht eine_n schlechte_n Kandidaten_in aus einer Anzahl von Bewerbungen auswählen, sondern natürlich die beste Person für den Job finden. Wir wollen eine Gehaltserhöhung oder Leistungsprämie nach objektiven Kriterien vergeben. Und selbstverständlich wollen wir unseren wissenschaftlichen Nachwuchs nicht aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe oder der Muttersprache fördern, sondern wollen allen die gleiche Chance geben – und jene besonders fördern, die vielversprechende Leistungen zeigen. Soweit unser Selbstbild und unsere Selbsterzählungen, in denen wir davon ausgehen, dass wir objektive Urteile treffen und dabei weder diskriminieren noch unsachliche Argumente oder gar Gefühle zur Basis unserer Entscheidungen machen. Unzählige Forschungsergebnisse zeigen, dass wir das aber in aller Regel nicht tun. Vielmehr zeigen sich in unseren alltäglichen Handlungen und Urteilen eine ganze Reihe von Stereotypen und Vorurteilen, die unsere Wahrnehmung trüben und unsere Entscheidungen beeinflussen.

Wer das Prinzip des Bias – der ja im Alltag auch höchst nützlich ist! – verstanden hat, steht nun vor der Frage, wie ein konstruktiver Umgang damit aussehen kann. Spielen wir die Situation der Personalentscheidung durch, so gibt es mehrere kleine Tricks, die helfen können, sich selbst in die verdeckten Karten zu schauen. Zunächst braucht es ein sehr kostbares Gut – Zeit. Vor der Auswahl geeigneter Personen für eine Stelle wird dabei überlegt, was diese Person neben fachlicher Eignung noch können muss. Ist es eine Führungsposition? Welche Art von Persönlichkeit wird hier benötigt? So entsteht ein klares Profil, das nicht erst anhand der Bewerber_innen entwickelt wird. Dann erst sollten Bewerbungen gesichtet und Hearings durchgeführt werden. Oberstes Prinzip hier: gleiche Bedingungen für alle Bewerber_innen. Wenn in der Folge eine Entscheidung getroffen wird, so ist es wichtig, die Begründungen für oder gegen Kandidat_innen noch einmal abzuwägen. Wurden informelle Informationen verwendet? Diese sind im Allgemeinen zu Ungunsten von Frauen. Haben sich

Vorannahmen über weibliche oder männliche Kandidat_innen eingeschlichen? Von wem haben wir das Bild, dass er oder sie ins Team passt, wer passt nicht – und warum? Bei Entscheidungen von Kommissionen ist es schließlich auch wichtig, darauf zu achten, welche Argumente von anderen eingebracht wurden, ob hier jemand anderer (unbewussten) Vorurteilen auf den Leim gegangen ist. Hier kommt sicherlich der Funktion des_der Vorsitzenden eine wichtige Rolle zu.

Alle diese Reflexionen und Diskussionen benötigen Zeit. Das oft gehörte Argument, dass eben genau diese Zeit fehlt, um Auswahlverfahren nach den oben genannten Prinzipien durchzuführen, sollte dabei an der TU Wien nicht gelten. Personalentscheidungen sind mithin die wichtigsten Entscheidungen, die wir treffen. Sie entscheiden darüber, wer eine wissenschaftliche Laufbahn machen kann, und wer nicht. Wer ein Fachgebiet vertreten und Studierende darin unterrichten soll, und wer nicht. Und schließlich auch wer die Leitung von Fakultäten oder der gesamten TU Wien übernehmen soll, und wer nicht. Ich denke, dass diese Entscheidungen ein Innehalten und sorgfältiges Prüfen verdient haben. Soviel Zeit muss sein.

Zur Person

Brigitte Ratzer absolvierte das Studium der Technischen Chemie und promovierte im Fach Wissenschaftssoziologie. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der feministischen Technikforschung, Bioethik und biomedizinischen Technikfolgenabschätzung sowie Wissenschaftsforschung/ Social Studies of Knowledge (SSS)/ Science and Technology Studies (STS).

Seit 2005 ist sie die Leiterin der Abteilung Genderkompetenz der TU Wien. Derzeitiger Schwerpunkt ist der Aufbau von Erfahrungen sowie eines Netzwerkes für die verstärkte Einbeziehung von Genderwissen in Forschung und Lehre an der TU Wien.

Weitere Informationen: <https://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/home/>



© TU Wien | Foto: Götz Schrage

Literaturempfehlung

Wagner, Susanne. 2002. Spannung und Widerstand. Wahrnehmung und Beeinflussung gesellschaftlicher Gegebenheiten im Spiegel elektrophysiologischer Experimente zur Sprachverarbeitung im Gehirn. In: Verein FluMiNuT (Hg.). WISSEN SCHAFF(F)T WIDERSTAND. S. 89-94. Wien: Milena-Verlag.

Weitere Informationen

An der TU WIEN:

- Über Sozial- und Genderkompetenz: https://www.tuwien.ac.at/akgleich/soziale_kompetenz/
- Über den Event des AKG der TU Wien „Unbewusst diskriminieren... kann uns allen passieren. Unconscious Bias an der Universität“: https://www.tuwien.ac.at/akgleich/soziale_kompetenz/genderkompetenz/
- Weitere Empfehlungen: <https://www.tuwien.ac.at/akgleich/links/>
- Abteilung Genderkompetenz der TU Wien: <https://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/>
- Personalentwicklung: <https://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/>

Exemplarisches Fachbuch:

- Anti-Bias-Netz (Hrsg.). 2015. Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz. Freiburg: Lambertus Verlag.

Selbsttest-Fragebogen zu Implicit Bias(es):

- Deutsch: <https://implicit.harvard.edu/implicit/austria/takeatest.html>
- Englisch: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Exemplarische Videos:

- Recruitment Bias in Research Institutes: <https://youtu.be/g978T58gELo>
- Unconscious Bias vermeiden. Potenzialanalyse und Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern¹: <https://www.youtube.com/watch?v=ikOfqkEIU3Q>

¹ Generisches Maskulinum im Original



ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGS-
FRAGEN (AKG)



Impressum:

Herausgeberin, Medieninhaberin: TU Wien, 2019

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Favoritenstraße 16
1040 Wien

Tel: +43 1 588 01 494 - 10/11

E-Mail: akgleich-buero@tuwien.ac.at

Illustration: nau-design.at

Herstellung: Grafisches Zentrum, 1040 Wien

AKG der TU Wien: www.tuwien.ac.at/akgleich

Fachinfos: www.tuwien.ac.at/akgleich/soziale_kompetenz/genderkompetenz