

# Gender Bias in Berufungsverfahren

Freitag, 20. Mai 2011  
Universität Frankfurt

Dr. Dagmar Höppel



GenderExpertise, Dr. Dagmar Höppel, Universität Stuttgart

## Gliederung

1. Der kleine Unterschied mit großen Folgen - Einführung
2. Projekt
3. Gender Bias – was ist es und wie wirkt es?
4. Strategien zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren
5. Anregungen für die Praxis
6. Offene Fragen



Dr. Dagmar Höppel, Universität Stuttgart 2

## Wie schaffen es die Männer bloß, da hochzukommen?

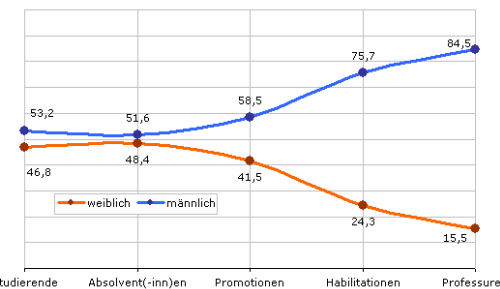


Dr. Dagmar Höppel, Universität Stuttgart 3

## 1. Einführung

Der kleine Unterschied mit großen Folgen!  
Die Leaky Pipeline – einige Fakten

Geschlechterverteilung an den Hochschulen in Baden-Württemberg  
im Jahr 2008 in Prozent



Studierendenzahlen: Wintersemester 2008/09,  
Professuren: Berichtsjahr 2008,  
Absolvent(-inn)en, Promotionen und Habilitationen: Prüfungsjahr 2008  
© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010



Dr. Dagmar Höppel, Universität Stuttgart 4

# 1. Einführung

## Barrieren auf struktureller und individueller Ebene

Strukturelle Barrieren

- 1. Nachwuchsrekrutierung
  - ^ **Homosoziale Kooption:**  
Das ‚Old Boys-Network‘ Männern fördern Männer  
(van den Brink 2009; Färber & Spannenberg 2008, Lind 2006)
- 2. Leistungszuschreibungen
  - ^ **Reproduktion der bestehender Hierarchie im Wissenschaftsbetrieb**  
Qualifikationsargumente dienen zur Verschleierung diskriminierender Praktiken  
(Passgenauigkeit; Zimmermann 2006;  
Beaufays; Wie werden Wissenschaftler gemacht, 2003)

# 1. Einführung

## Barrieren auf struktureller und individueller Ebene

Strukturelle Barrieren

- ^ 3. Formaler Status
- ^ 4. Bestätigungskultur & Integration

# 1. Einführung

## Barrieren auf struktureller und individueller Ebene

Internale Barrieren

- 1. Selbstdarstellung & Karriereplanung  
Sieverding; Selbst- und Fremdeinschätzung;
- 2. Berufliche Motivation  
Bascha Mika; zu bequem, zu feige, für Führungspositionen?
- 3. Partnerwahl & Rollenverteilung

# 2. Das Projekt

## Qualitätssicherung in Berufungsverfahren durch Genderkompetenz



Laufzeit: 2 Jahre; Ende: August 2010  
Projektbearbeitung: Claudia Pralle

### 3. Was ist Gender Bias?

- Als **Gender Bias** (geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekt)

bezeichnet man in der Forschung eine Verzerrung der Wirklichkeit in Darstellungen, Beurteilungen etc. durch Formulierungen und gedankliche Annahmen, durch die Beteiligten dazu bewegt werden:

- ^ an nur ein **Geschlecht** zu denken
- ^ bestehende geschlechtsspezifische Verhältnisse zu ignorieren
- ^ oder Geschlechtern fälschlich tradierte **Geschlechterrollen** zugeschrieben werden.

- Ein Gender Bias kann gezielt erzeugt werden, aber auch unbeabsichtigt entstehen.

In Anlehnung an die Definition des Genderkompetenzentrums Berlin

### 3. Was ist Gender Bias?

- Einige Beispiele:

- ^ Der Vorname macht den Unterschied:  
Kevin hat schlechtere Chancen wie Michael in der Schule
- ^ Was Bilder uns sagen können: Face-ism Effekt  
Ursula Szillis, Mannheim; gemeinsam mit Dagmar Stahlberg (Kompetenzzuschreibungen)

### Gender Bias:

- Beispiel für Face-ism

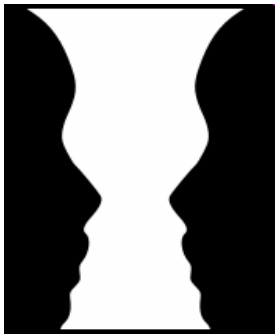


### 3. Was ist Gender Bias?

- Einige Beispiele:

- ^ Leistungsbewertungen
- ^ Bezahlung
- ^ Begutachtungen
- ^ Optische Eindrücke

### 3. Gender Bias: Kippbilder



Vase oder Gesichter



My Wife and My Mother-In-Law

Für eigene Studien:

[Left Brain – Right brain and the Spinning Girl](#)

<http://theness.com/neurologicablog/index.php/left-brain-right-brain-and-the-spinning-girl/>

### 3. Gender Bias – was ist es und wie wirkt es?

#### Drei zentrale Gründe

##### ■ 1. Androzentrismus

Androzentrismus bedeutet, dass in der Forschung und bei Bewertungen implizit Probleme, Bewertungen und Sichtweisen betrachtet werden, die vorrangig Männer betreffen, obwohl die Ergebnisse auf alle Menschen verallgemeinert werden.

### 3. Gender Bias – was ist es und wie wirkt es?

##### ■ 2. Geschlechtsinsensibilität

Geschlechtsinsensibilität liegt vor, wenn das biologische oder soziale Geschlecht als Variable ignoriert wird. Dieses Phänomen wird auch als Geschlechterblindheit beschrieben.

### 3. Gender Bias – was ist es und wie wirkt es?

##### 3. Doppelte Standards bei Leistungsbe- wertungen (offenkundig und versteckt)

- Doppelte Bewertungsmaßstäbe verzerren Forschungsergebnisse und Beurteilungen, wenn gleichartige oder identische Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Frauen und Männern jeweils unterschiedlich beurteilt oder untersucht werden.

### 3. Gender Bias: Leistungszuschreibung

- **Gleiches Verhalten wird bei Frauen und Männern unterschiedlich beurteilt**

Beispiel:

Frau: aggressiv – Mann: führungsstark

Frau: zurückhaltend

inkompetenz – Mann: gelassen

- Standards für die Bewertung von Frauen liegen häufig höher; Frauen müssen besonders gut sein, um nicht als Quotenfrauen zu gelten
- (van den Brink 2009; COSEPUP 2007)

### 3. Gender Bias: Leistungszuschreibung

Weitere Beispiele für (Vor-)Urteile:

- **Durchsetzungsfähigkeit** =  
Frauen gelten als konfliktscheu,  
Männer gelten als zielstrebig, hart und zäh;
- **Entscheidungsfähigkeit** =  
Frauen entscheiden aus dem Bauch und nach Abstimmungs-/Vergewisserungsprozessen,  
Männer entscheiden rational und mit Kalkül, auch „einsam“;
- **Soziale Kompetenz** =  
Frauen sind einfühlsamer, kommunikativer, kooperationsfähiger, verfügen eher über „bindungsanzeigende“ statt „kompetenzanzeigende“ Kommunikationsmuster;
- Usw.

### 3. Gender Bias: Leistungszuschreibung

- **In Peer-Review-Verfahren werden die Leitungen von Frauen unterbewertet.**

- Wenneras und Wold (1997)

Frauen benötigen mehr Publikationen als Männer für die gleiche Bewertung im Wettbewerb um ein Post-Graduierten-Stipendium in Schweden.

### 3. Gender Bias: Leistungszuschreibung

- **Bewertung von Lebensläufen**

- Steinpreis, Andres und Ritze

- ^ Bewertung von Lebensläufen auf die Stelle eines assistent professor
- ^ Identische Lebensläufe werden unterschiedlich beurteilt, abhängig davon ob sie unter einem männlichen oder weiblichen Vornamen eingereicht werden. Die Leitungen der Männer werden signifikant besser eingeschätzt, trotz identischer Bewerbungsunterlagen (Steinpreis et al. 1999)

### 3. Gender Bias: Kompetenzfeststellung

Wenn Männer und Frauen den Geschlechtsstereotypen nicht entsprechen, so werden sie automatisch schlechter bewertet.

Beispiele:

- ^ „Männliche Frauen“ werden z. B. stereotyp als „Lesben“ beschimpft, „weibliche Männer“ als „Schwule“.
- ^ Männer, vor allem im Elementarbereich, müssen sich häufig für ihre Berufswahl rechtfertigen oder werden misstrauisch beobachtet.
- ^ usw.

### 3. Gender Bias: Kompetenzfeststellung

#### Verzerrerfekte in der Wahrnehmung von Personen

- Der *Primacy-Effekt*  
Phänomen, dass die zuerst erhaltenen Informationen die Beurteilung verhältnismäßig stark beeinflusst und der erste Eindruck im Sinne eines Vorrangeffekts (primacy) für Bewertungen oft entscheidend ist.  
Das erste Urteil ist hilfreich, um schnell handlungsfähig zu sein, sollte aber hinterfragt werden, wenn es alle anderen Beobachtungen dominiert.
- Recency-Effekt  
die Bewertung wird unverhältnismäßig stark oder ausschließlich vom letzten Eindruck oder einem kürzlichen Ereignis beeinflusst und verzerrt.

### 3. Gender Bias: Kompetenzfeststellung

#### Weitere Verzerrerfekte in der Wahrnehmung von Personen

- Der *Halo-Effekt* („Halo“ = engl.: „Hof des Mondes“)

beschreibt den Effekt, dass ein einzelnes positives oder negatives Merkmal alle anderen Merkmale überstrahlt und der so von einer Wahrnehmungsverzerrung Betroffene die jeweilige Person nicht mehr "objektiv", sondern nur anhand eines einzelnen Merkmals beurteilt.

Der *Halo-Effekt* kann zu einer allgemeinen Aufwertung oder einer allgemeinen Abwertung aufgrund des einen, alles überstrahlenden Merkmals führen.

### Gender Bias: Kompetenzfeststellung

- Weitere Effekte:

- ^ Attributionsbias
- ^ Mütterbias
- ^ Recall Bias
- ^ Polarized Evaluationen:  
Wenn sie gut ist, ist sie sehr gut
- ^ ...
- ^ **Jede kleine Benachteiligung und Kränkung können zwar unbedeutend erscheinen, sich aber in der Summe verheerend auswirken.**  
Virginia Valian, 1998; Tutorial for Change,  
<http://www.hunter.cuny.edu/gendertutorial/>



## 4. Strategien zur Qualitätssicherung

### ■ Gemeinsame Regeln festlegen:

- ^ Information über Ergebnisse von Studien zur Verfügung stellen (Stereotypen, Rollenvorbilder, Doppelte Standards)
- ^ Wertschätzung gegenüber anderem üben
- ^ Toleranz
- ^ Verpflichtung zu Fairness und wissenschaftlicher Redlichkeit



## 4. Strategien zur Qualitätssicherung

### ■ Gemeinsame Regeln festlegen:

- ^ **Offenheit**  
(z.B. wissenschaftliche Konkurrenzen und Abhängigkeiten offen legen; ‚Verbindungen und Seilschaften‘, inkl. Mentoring-Beziehungen)
- ^ **Aufgeschlossenheit für Neues**  
(z. B. Fragen der Work-Life-Balance; neue Partnerschaftsmodelle)
- ^ **Transparenz**  
Entscheidungen transparent machen und nachvollziehbar begründen

## 5. Anregungen für die Praxis

### Elemente erfolgreicher Sensibilisierung

- Festlegung eines gemeinsamen Anforderungsprofils
- Prüfung der Qualifikationskriterien auf ‚Gender‘
- Biographische Daten gendergerecht aufarbeiten
- Entscheidungsfindung nachvollziehbar dokumentieren  
(Berufungsbeauftragte zur Qualitätssicherung einsetzen?)



## 5. Anregungen für die Praxis

### Elemente erfolgreicher Sensibilisierung

- Gutachtende sorgfältig auswählen
- Trainings:
  - Reflektionsgruppen
  - Fortbildungen
  - Führungskräftebildungen (BRT)
- Führungszirkel (LRK & Evalag, überregional: CHE)
- Netzwerken





## 5. Anregungen für die Praxis

### Elemente erfolgreicher Sensibilisierung

- Handreichungen, Leitlinien, Checklisten
- Beteiligung von mehr Frauen in Gremien
- Erfahrungsaustausch fördern
- Coaching und Mentoring



## 5. Anregungen für die Praxis

### Mentoring – Kommentare von Mentees:

- ✓ Dank meines Mentors habe ich neue Aspekte richtig in mein Forschungsprojekt einbinden können
- ✓ Nun weiss ich, was meine nächsten Schritte sind
- ✓ Ohne meinen Mentor hätte ich noch keine Familie!
- ✓ Das Feedback meines Mentors hat mir sehr viel Selbstvertrauen gegeben



### Mentor:

Nun kann ich all die Hindernisse und Barrieren sehen, mit denen sich Wissenschaftlerinnen auseinander setzen müssen.

## 5. Anregungen für die Praxis

### Elemente erfolgreicher Sensibilisierung

- **Allgemein**
  - ^ Weibliche Vorbilder sichtbar machen
  - ^ Geschlechtersensible Sprache und Öffentlichkeitsarbeit
  - ^ Sensibilisierungsangebote im Hochschulalltag (Sitzungen, Vorträgen, Fortbildungen, z.B. Sitzungszeiten während der Öffnung von Kinderbetreuungseinrichtungen)
  - ^ Gleichstellungspläne umsetzen und mit Sanktionen verbinden
  - ^ Wissen vermitteln, welche Folgen Gender Bias in der Forschung hat
- Programme wie ADVANCE und STRIPE auflegen



Men of  
quality  
respect  
women's  
equality



---

## 6. Offene Fragen

---

**Danke für Ihre Aufmerksamkeit!**

### **Kontakt**

Dr. Dagmar Höppel

Dr. Dagmar Höppel  
LaKoG  
Universität Stuttgart  
Kronenstraße 36  
70174 Stuttgart  
Germany

[www.mut-programm.de](http://www.mut-programm.de)

[www.aufwind-mit-mentoring.de](http://www.aufwind-mit-mentoring.de)

[www.eument.net.genderchampus.ch](http://www.eument.net.genderchampus.ch)