

## Gender-Bias in Berufungsverfahren: Geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte bei der Beurteilung eines wissenschaftlichen Werdegangs



Willkommen zum dritten Modul des Online-Tutorials „Gender-Bias in Berufungsverfahren“. Themenschwerpunkte sind „Wissenschaftliche und überfachliche Kompetenzen“.

## Inhalt

- ① Einführung
- ② Vorurteile bei der Bewertung wissenschaftlicher und überfachlicher Kompetenzen
- ③ Wirkung von geschlechtsspezifischen Stereotypen
- ④ Wirkungen in einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens
- ⑤ Empfehlungen

## Was Sie erwartet



Als entscheidendes Auswahlkriterium in einem Berufungsverfahren legt das Landeshochschulgesetz eindeutig die wissenschaftliche Kompetenz von Bewerberinnen und Bewerbern fest.

Notwendige überfachliche Kompetenzen wie Führungsqualität, Kommunikations- und Teamfähigkeit werden ebenfalls im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG BW) aufgeführt – allerdings vermittelt über die Nennung der Dienstaufgaben. Darum werden sie gar nicht oder zu wenig im Auswahlprozess betrachtet. Sie fließen oft nicht systematisch in die Diskussion um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber ein. Dies macht sie besonders anfällig für genderbezogene Verzerrungseffekte. Solche genderbezogenen Verzerrungseffekte, die mit Vorannahmen einhergehen, stellen sich intuitiv ein. Aus der Forschung lässt sich jedoch eine Reihe von Empfehlungen ableiten, mit denen Sie als Mitglied einer Berufungskommission einem möglichen Gender-Bias entgegenwirken können.

In diesem Modul wird ein möglicher Gender-Bias beleuchtet, der im Zusammenhang mit wissenschaftlichen und überfachlichen Kompetenzen auftreten kann. Abschließend werden wieder einige Empfehlungen ausgesprochen, mit denen sich dieser Gender-Bias vermeiden lässt.

## LHG BW § 47 dient als Richtschnur für das Bewerten von Kompetenzen



Wie werden wissenschaftliche und überfachliche Kompetenzen innerhalb des Berufungsverfahrens bewertet? Vorgaben liefert das Landeshochschulgesetz, insbesondere die Paragraphen § 47 und § 46. Im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg ist in § 47 festgelegt, welche Voraussetzungen eine Person mitbringen muss, die sich auf eine Professur bewirbt. Die Kriterien richten sich nach drei Kategorien:

1. Wissenschaftliche Qualifizierung und Befähigung
2. Pädagogische Eignung
3. Anforderungen der Stelle.

## LHG BW § 46: Überfachliche Kompetenzen leiten sich aus Dienstaufgaben ab



Zum Anforderungsprofil für eine ausgeschriebene Professur gehören nach § 46 des Landeshochschulgesetzes neben dem Nachweis wissenschaftlicher Befähigung eine Reihe von überfachlichen Kompetenzen. Diese leiten sich aus den Dienstaufgaben ab.

Im Gesetzestext heißt es dazu: „Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen (...) Aufgaben in Wissenschaft (...), Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbstständig wahr. Zu ihren (...) Aufgaben gehören auch:

- sich an Aufgaben der Qualitätsentwicklung von Studium und Lehre und der Studienberatung zu beteiligen, insbesondere auch durch Teilnahme an Fortbildungen (...)
- an der Verwaltung der Hochschule mitzuwirken,
- in den Hochschuleinrichtungen ihres Fachgebiets Leitungsaufgaben zu übernehmen (...).“

Das Landeshochschulgesetz gibt demnach klare Kriterien vor, nach denen sich die Berufungskommission bei der Bewertung der Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zu richten hat. Im folgenden Abschnitt wird das Spektrum der überfachlichen Kompetenzen etwas näher beleuchtet.

## Überfachliche Kompetenzen dienen der Erfüllung der Dienstaufgaben



Überfachliche Kompetenzen tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, die Anforderungen an eine Professur auszufüllen.

Zur sozialen Kompetenz zählen Beratungserfahrung und Konfliktfähigkeit. Die didaktische Kompetenz umfasst die Entwicklung von Lehrkonzepten und Weiterbildung. Kommunikative Kompetenz hingegen bezieht sich auf Gesprächsführung und Erfahrungen im Präsentieren von Forschungsergebnissen bzw. die Teilnahme an wissenschaftlichen nationalen und internationalen Tagungen. Zu Führungskompetenz und Personalverantwortung gehören Managementqualifikation, Erfahrung im Wissenschaftsmanagement sowie Erfahrung im Umgang mit Teams. Und als fünfter Punkt ist die strategische Kompetenz zu nennen. Sie umfasst:

- den Aufbau von Forschungsgebieten,
- das Initiieren von Projekten,
- das Mitwirken in Gremien sowie
- das Mitwirken in der akademischen Selbstverwaltung.

Im nächsten Anschnitt wird dargelegt, wie ein Gender-Bias die Wahrnehmung und das Beurteilen von wissenschaftlichen und überfachlichen Kompetenzen verzerren kann. Dazu werfen wir einen Blick auf die Ergebnisse von sozialpsychologischen Untersuchungen zu Stereotypen.

Folie 7

## Parameter zur Bewertung didaktischer Kompetenzen

 verständnisvoll emotional orientiert <sup>1</sup>	 individualistisch auf Selbstförderung ausgerichtet <sup>3</sup>
geduldig gesprächsbereit <sup>2</sup>	konkurrenzorientiert <sup>4</sup>

- 1 Eckes, Th. 2008: Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, R. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Springer, Wiesbaden. S. 171–182. Unter: [http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-531-91972-0\\_20#page-1](http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-531-91972-0_20#page-1) (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 Newport, F. 2001: Americans see women as emotional and affectionate, men as more aggressive. Gallup Poll News Service. Unter: <http://www.gallup.com/poll/1978/Americans-See-Women-Emotional-Affectionate-Men-More-Aggressive.aspx> (abgerufen am 24.01.2017).
- 3 Diekman, A. B. et al. 2000: Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future. In: Personality and Social Psychology Bulletin, November 2000, Vol. 26 (10). S. 1171–1188. Unter: <http://psp.sagepub.com/content/26/10/1171.abstract> (abgerufen am 24.01.2017).
- 4 Carli L. L. et al. 2016: Stereotypes About Gender and Science. Women ≠ Scientists. In: Psychology of Women Quarterly, June 2016. Vol. 40 (2). S. 244–260. Unter: <http://pwq.sagepub.com/content/40/2/244.full> (abgerufen am 24.01.2017).



M3: Vorurteile bei der Bewertung von  
Kompetenzen

Gender-Bias im Berufungsverfahren: Kompetenzen

7

Bei didaktischen Kompetenzen werden die folgenden Parameter genannt: Frauen seien verständnisvoll und emotional. Darüber hinaus seien sie geduldig und gesprächsbereit. Männer hingegen würden zu Individualismus und zur Selbstförderung neigen. Außerdem würden sie konkurrenzorientierter agieren.

- 1 Eckes, Th. 2008: Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, R. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Springer, Wiesbaden. S. 171–182. Unter: [http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-531-91972-0\\_20#page-1](http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-531-91972-0_20#page-1) (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 Newport, F. 2001: Americans see women as emotional and affectionate, men as more aggressive. Gallup Poll News Service. Unter: <http://www.gallup.com/poll/1978/Americans-See-Women-Emotional-Affectionate-Men-More-Aggressive.aspx> (abgerufen am 24.01.2017).
- 3 Diekman, A. B. et al. 2000: Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future. In: Personality and Social Psychology Bulletin, November 2000, Vol. 26 (10). S. 1171–1188. Unter: <http://psp.sagepub.com/content/26/10/1171.abstract> (abgerufen am 24.01.2017).
- 4 Carli L. L. et al. 2016: Stereotypes About Gender and Science. Women ≠ Scientists. In: Psychology of Women Quarterly, June 2016. Vol. 40 (2). S. 244–260. Unter: <http://pwq.sagepub.com/content/40/2/244.full> (abgerufen am 24.01.2017).

## Parameter zur Bewertung kommunikativer Kompetenz

 gute Zuhörerinnen konsensorientiert <sup>5</sup>	 eindringlich dominant <sup>7</sup>
indirekt mit abschwächenden Ausdrücken und Fragen <sup>6</sup>	statusbezogen autoritätsorientiert <sup>8</sup>

5 Fried, A. M. et al. 2000: Wenn zwei das Gleiche tun...: Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. vdf Hochschulverlag AG, ETH, Zürich. 1. Aufl. 2000, S. 32.

6 Carli, L. L. 2001: Assertiveness. In: J. Worell (ed.), Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on Gender. San Diego, CA: Academic Press, S. 157–168.

7 Carlson, J. H. & Crawford, M. 2012. Communication stereotypes and perceptions of managers. In: SAGE Open. Vol. 2(4). S. 1–10. Unter: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244012464978> (abgerufen am 05.05.2017).

8 Wood, J. T. & Fixmer-Oraiz, N. 2015. Gendered Lives: Communication, Gender, and Culture. 12. Auflage. Boston, MA: Cengage Learning.



In Bezug auf die kommunikative Kompetenz wird Frauen nachgesagt, dass sie gut zuhören könnten, ihr Gegenüber selten unterbrechen würden und in Gesprächen eher konsensorientiert seien. Dies zeige sich auch darin, wie sie sprechen, nämlich eher indirekt. Sie nutzten abschwächende Ausdrücke wie „vielleicht“ und „ich würde sagen“ oder würden Fragen an ihre Aussagen anhängen, etwa „nicht wahr?“. Die männliche Kommunikation wird eher als eindringlich und dominant beschrieben. Dies würde sich darin widerspiegeln, dass Männer ihrem Status und ihrer Autorität entsprechend kommunizieren.

5 Fried, A. M. et al. 2000: Wenn zwei das Gleiche tun...: Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. vdf Hochschulverlag AG, ETH, Zürich. 1. Aufl. 2000, S. 32.

6 Carli, L. L. 2001: Assertiveness. In: J. Worell (ed.), Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on Gender. San Diego, CA: Academic Press, S. 157–168.

7 Carlson, J. H. & Crawford, M. 2012. Communication stereotypes and perceptions of managers. In: SAGE Open. Vol. 2(4). S. 1–10. Unter: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244012464978> (abgerufen am 05.05.2017).

8 Wood, J. T. & Fixmer-Oraiz, N. 2015. Gendered Lives: Communication, Gender, and Culture. 12. Auflage. Boston, MA: Cengage Learning.

## Parameter zur Bewertung von Führungskompetenz

unsicher impulsiv, regelfixiert <sup>9</sup>		naturbegabte Anführer <sup>11</sup>	
emotional intrigant <sup>10</sup>		unabhängig kompetent <sup>12</sup>	

9 Heilman, M. E. 1995: Sex stereotypes and their effects in the workplace: What we know and what we don't know. In: Journal of Social Behavior and Personality, Vol. 10 (4). S. 3–26. Unter: [https://www.researchgate.net/publication/232527345\\_Sex\\_stereotypes\\_and\\_their\\_effects\\_in\\_the\\_workplace\\_What\\_we\\_know\\_and\\_what\\_we\\_don't\\_know](https://www.researchgate.net/publication/232527345_Sex_stereotypes_and_their_effects_in_the_workplace_What_we_know_and_what_we_don't_know) (abgerufen am 24.01.2017).

10 Goudreau, J. 2011. The ten worst stereotypes about powerful women. In: Forbes, 24 Oktober. Unter: <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2011/10/24/worst-stereotypes-powerful-women-christine-lagarde-hillary-clinton/#2ee61aad61ca> (abgerufen am 04.05.2017).

11 Schein, V. A. 2011: A global look at psychological barriers to women's progress in management. In: Journal of Social Issues, Vol. 57 (4). S. 675–688. Unter: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0022-4537.00235/abstract> (abgerufen am 05.05.2017).

12 Eagly, A. H. & Karau, S. J. 2002: Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders. In: Psychological Review, Vol. 109 (3). S. 573–598. Unter: [http://www.rci.rutgers.edu/~search1/pdf/Eagley\\_Role\\_Congruity\\_Theory.pdf](http://www.rci.rutgers.edu/~search1/pdf/Eagley_Role_Congruity_Theory.pdf) (abgerufen am 24.01.2017).



Auch bei der Führungskompetenz finden sich Bewertungen, die zwischen den Geschlechtern unterscheiden. Dazu zählen: Frauen würden sich in Führungspositionen unsicher, impulsiv und regelfixiert verhalten. Dabei seien sie emotional und intrigant. Allerdings sagt man Frauen auch nach, ihr Führungsstil sei auf Transparenz und Teilhabe ausgerichtet. Männern wird hingegen nachgesagt, naturbegabte Anführer zu sein und unabhängig und kompetent zu agieren.

- 9 Heilman, M. E. 1995: Sex stereotypes and their effects in the workplace: What we know and what we don't know. In: Journal of Social Behavior and Personality, Vol. 10 (4). S. 3–26. Unter: [https://www.researchgate.net/publication/232527345\\_Sex\\_stereotypes\\_and\\_their\\_effects\\_in\\_the\\_workplace\\_What\\_we\\_know\\_and\\_what\\_we\\_don't\\_know](https://www.researchgate.net/publication/232527345_Sex_stereotypes_and_their_effects_in_the_workplace_What_we_know_and_what_we_don't_know) (abgerufen am 24.01.2017).
- 10 Goudreau, J. 2011. The ten worst stereotypes about powerful women. In: Forbes, 24 Oktober. Unter: <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2011/10/24/worst-stereotypes-powerful-women-christine-lagarde-hillary-clinton/#2ee61aad61ca> (abgerufen am 04.05.2017).
- 11 Schein, V. A. 2011: A global look at psychological barriers to women's progress in management. In: Journal of Social Issues, Vol. 57 (4). S. 675–688. Unter: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0022-4537.00235/abstract> (abgerufen am 05.05.2017).
- 12 Eagly, A. H. & Karau, S. J. 2002: Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders. In: Psychological Review, Vol. 109 (3). S. 573–598. Unter: [http://www.rci.rutgers.edu/~search1/pdf/Eagley\\_Role\\_Congruity\\_Theory.pdf](http://www.rci.rutgers.edu/~search1/pdf/Eagley_Role_Congruity_Theory.pdf) (abgerufen am 24.01.2017).

## Parameter zur Bewertung strategischer Kompetenz

 weniger hierarchisch kooperativ, teamorientiert <sup>13</sup>	 wettbewerbsorientiert risikobereit <sup>15</sup>
unsicher im Verhandeln <sup>14</sup>	verantwortungsgewillt geschäftstüchtig <sup>16</sup>

13 Eagley, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. 2001: The Leadership Styles of Women and Men. In: Journal of Social Issues. Vol. 57 (4). S. 781–797. Unter: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0022-4537.00241/abstract> (abgerufen am 24.01.2017).

14 Kray, L. J. & Thompson, L., 2004: Gender stereotypes and negotiation performance: an examination of theory and research. In: Staw, B. M. & Kramer, R. M. (Hrsg): Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews, 26, S. 103–182. Unter: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S019130850426004X> (abgerufen am 26.4.2017).

15 Eagly, A. H., Wood, W. 1999: The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. In: American Psychologist, Vol 54 (6). S. 408–423. Unter: [https://www.researchgate.net/publication/232520455\\_The\\_Origins\\_of\\_Sex\\_Differences\\_in\\_Human\\_Behavior\\_Evolved\\_Dispositions\\_Versus\\_Social\\_Roles](https://www.researchgate.net/publication/232520455_The_Origins_of_Sex_Differences_in_Human_Behavior_Evolved_Dispositions_Versus_Social_Roles) (abgerufen am 24.01.2017).

16 Schein, V. E. 2001: A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. In: Journal of Social Issues, Vol. 57 (4). S. 675–688. Unter: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0022-4537.00235/epdf> (abgerufen am 24.01.2017).



Strategische Kompetenz gehört ebenfalls zu den wertvollen Eigenschaften in einer wissenschaftlichen Karriere. Allerdings sehen sich Frauen und Männer auch hier genderbezogenen Bewertungen gegenüber gestellt:

Frauen würden sich weniger an bestehenden Hierarchien orientieren, sie würden kooperativ arbeiten und seien teamfähig. Allerdings wird ihnen auch nachgesagt, dass sie schlecht verhandeln könnten. Männer hingegen würden nach Wettbewerb streben. Sie seien risikobereit und streben nach Verantwortung. Gleichzeitig wird ihnen ein geschicktes Verhandeln in geschäftlichen Angelegenheiten attestiert.

13 Eagley, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. 2001: The Leadership Styles of Women and Men. In: Journal of Social Issues. Vol. 57 (4). S. 781–797. Unter: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0022-4537.00241/abstract> (abgerufen am 24.01.2017).

14 Kray, L. J. & Thompson, L., 2004: Gender stereotypes and negotiation performance: an examination of theory and research. In: Staw, B. M. & Kramer, R. M. (Hrsg): Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews, 26, S. 103–182. Unter: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S019130850426004X> (abgerufen am 26.4.2017).

15 Eagly, A. H., Wood, W. 1999: The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. In: American Psychologist, Vol 54 (6). S. 408–423. Unter: [https://www.researchgate.net/publication/232520455\\_The\\_Origins\\_of\\_Sex\\_Differences\\_in\\_Human\\_Behavior\\_Evolved\\_Dispositions\\_Versus\\_Social\\_Roles](https://www.researchgate.net/publication/232520455_The_Origins_of_Sex_Differences_in_Human_Behavior_Evolved_Dispositions_Versus_Social_Roles) (abgerufen am 24.01.2017).

16 Schein, V. E. 2001: A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. In: Journal of Social Issues, Vol. 57 (4). S. 675–688. Unter: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0022-4537.00235/epdf> (abgerufen am 24.01.2017).

## Statistiken und empirische Untersuchungen entkräften Vorurteile



Gängige Begründungen sind nicht zu halten:

- geringeres Durchsetzungs- und Durchhaltevermögen
- niedrigere Karrieremotivation
- Benachteiligung durch Mutterschaft



<http://www.hunter.cuny.edu/genderequity/> (abgerufen am 24.01.2017)

Die Sozialpsychologin Virginia Valian zeigt, dass die gängigen Begründungen für die geringe Anzahl von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft wie geringeres Durchsetzungs- und Durchhaltevermögen, niedrigere Karrieremotivation bei Frauen als bei Männern und eine Benachteiligung durch Mutterschaft nicht (betont) zu halten sind. Sie entkräftet diese Begründungen sowohl anhand von Statistiken als auch durch empirische Untersuchungen.

## Wirkung geschlechtsspezifischer Stereotype



Evers, A., & Sieverding, M. 2015. Academic career intention beyond the PhD: Can the theory of planned behavior explain gender differences? *Journal of Applied Social Psychology*, 45, S. 158–172.

Die vielfältigen geschlechtsspezifischen Stereotype wirken aber nicht nur bei denen, die eine wissenschaftliche Laufbahn beurteilen. Sie wirken auch bei denjenigen, die eine solche Laufbahn verfolgen. Denn sie beeinflussen die selbstwirksamen Einschätzungen von Frauen und Männern darüber, wie weit sie den Anforderungen einer wissenschaftlichen Laufbahn gewachsen sind. Das führt zu weitreichenden Entscheidungen in der beruflichen Planung.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wägen dazu verschiedene Alternativen ab. Besonders Frauen kommen beim Abgleich der als standardisiert erlebten wissenschaftlichen Laufbahn mit der eigenen Lebenswirklichkeit häufiger als Männer zu dem Schluss, sich für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft zu entscheiden. Sie erleben auch, dass sie als Mütter stärker mit vorhandenen Stereotypen konfrontiert sind.

## Wirkungen in einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens



Welche Phasen des Berufungsverfahrens sind nun besonders anfällig für einen Gender-Bias?

**Phase 1:** Sichtung und Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber – Beim Festlegen der Auswahlkriterien ist darauf zu achten, dass nicht ausschließlich wissenschaftliche Qualifizierungen bewertet werden. Das kann dazu führen, dass die Anforderungen der Stelle und damit überfachliche Kompetenzen übersehen werden. Dies begünstigt einen Gender-Bias, weil Frauen bei der Betrachtung des „kompletten Bildes“ nachgewiesenermaßen besser abschneiden.

**Phase 2:** Auswahl für Vorstellungsgespräche – Auch bei der engeren Auswahl kann ein Gender-Bias wirken. Und zwar dann, wenn überfachliche Kompetenzen der Kandidatinnen und Kandidaten nur punktuell und nicht systematisch in den Beurteilungsprozess eingebunden werden.

**Phase 5:** Diskussion der Gutachten, Berufungsvorschläge – Nimmt die Berufungskommission die externe Begutachtung entgegen, ist auf einen Gender-Bias zu achten, der sich möglicherweise in den Gutachten findet.

Abschließend möchten wir Ihnen effektive Lösungsansätze und Good-Practice-Beispiele im Themenbereich wissenschaftliche und überfachliche Kompetenzen vorstellen.

## Empfehlungen

1

Kompetenz-  
spiegel  
festlegen und  
dokumentieren

2

Effekte der  
Kriterien bei  
Geschlecht,  
Alter und  
Herkunft prüfen



[http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/diversity\\_wissenschaft](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft) (abgerufen am 24.01.2017)

M3: Empfehlungen

Gender-Bias im Berufungsverfahren: Kompetenzen

14

gleich  
STELLUNG  
UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Für eine vorurteilsfreie Bewertung überfachlicher Kompetenzen finden sich einige Handlungsempfehlungen. Vier Beispiele:

### **Empfehlung 1: Kompetenzspiegel festlegen und dokumentieren**

Ein effektives Instrument, einem Gender-Bias vorzubeugen, liegt darin, vor der Sichtung der Bewerbungen Auswahlkriterien festzulegen und in einem Kriterienkatalog oder einem Kompetenzspiegel zu dokumentieren.

### **Empfehlung 2: Effekte der Kriterien bei Geschlecht, Alter und Herkunft prüfen**

Für eine gerechte Beurteilung ist es nötig, dass die Mitglieder der Berufungskommission sich Stereotype über Frauen und Männer in der Wissenschaft vergegenwärtigen. Wenn ihnen bewusst ist, welche Eigenschaften als typisch weiblich oder typisch männlich gelten und wie diese mit dem Bild der Wissenschaftlerin oder des Wissenschaftlers zusammenhängen, verringert sich das Risiko von Entscheidungen, die auf Basis von Vorurteilen getroffen wurden. Ein höheres Bewusstsein hilft zu erkennen, wie Vorurteile Talente übersehen lassen.

## Empfehlungen

3

mit Weiter-  
bildungen für  
Thema Gender  
sensibilisieren

4

weibliche  
Vorbilder in der  
Wissenschaft  
in Erinnerung  
rufen

### **Empfehlung 3: Berufungskommission durch Weiterbildung für Thema Gender sensibilisieren**

Eine Befreiung von geschlechtsbezogenen Vorurteilen im Denken und Handeln ist ohne Selbstverpflichtung und Übung nicht erreichbar. Umso wichtiger ist es, dass die Mitglieder von Berufungskommissionen an Trainings teilnehmen. Dies trägt dazu bei, ihre Sensibilität bezüglich der eigenen selektiven und geschlechtsspezifischen Wahrnehmung zu schulen.

### **Empfehlung 4: Weibliche Vorbilder in der Wissenschaft in Erinnerung rufen**

„Wenn andere es geschafft haben, schaffe ich es auch“: Für Nachwuchswissenschaftlerinnen kann es hilfreich sein, sich an weiblichen Vorbildern in der Wissenschaft zu orientieren. Das inspiriert den eigenen Weg und stärkt so das Selbstverständnis der Nachwuchswissenschaftlerinnen.



**Impressum**

Gleichstellungsbüro Universität Heidelberg  
gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de  
[www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte)

**Redaktion**

Lina Girdziute  
Charlotte von Knobelsdorff  
Agnes Speck  
Andrea Steinmann  
Carmen Waiblinger

**Umsetzung**

Ute Heeger

Juni 2017

Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck, Vervielfältigung und Veröffentlichung nicht gestattet.

Wir freuen uns, dass Sie sich mit dem Thema Gender-Bias in Berufungsverfahren beschäftigt haben und hoffen, wir konnten Ihre Kenntnisse über Gender-Bias erweitern und Ihnen Instrumente an die Hand geben, mit denen Sie geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten entgegensteuern und ihre Wirkung im Berufungsverfahren verhindern können. Wenn Ihnen von den genannten Themen etwas wichtig erscheint, zögern Sie nicht, es während der Kommissionsarbeit anzusprechen.