

„Unconscious Bias/unbewusste Verzerrung/implizite Vorurteile“ in Berufungen/Personalauswahl:

An welchen Stellen sollte ich aufmerksam sein? Was kann ich dagegen tun?

Falls Sie sich zum Einstieg (noch einmal) grundsätzlich mit dem Thema „unconscious bias“ vertraut machen möchten, haben wir am Ende dieses Leitfadens ein paar ein paar [Videos](#) verlinkt. Denn, den ersten Schritt dahin, das Problem grundsätzlich zu erkennen, bewältigen wir bereits, wenn wir uns mit unserem eigenen *unconscious bias* auseinandersetzen. Hierbei müssen wir akzeptieren, dass wir alle stereotypische Assoziationen zu bestimmten Merkmalen haben. Von da an ist es wichtig, dass wir uns selbst reflektieren und hinterfragen, wie wir zu unseren Bewertungen der Kandidat:innen gelangen. Ein Interviewleitfaden ist häufig ein erster Schritt, um unbewussten Denkmustern teilweise vorzubeugen. Wichtig ist auch, dass wir uns darüber bewusst sind, dass stereotype Assoziationen nicht nur zu Nachteilen für bestimmte Kandidat:innengruppen führen, sondern auch zu ungerechtfertigten Vorteilen. Auf beide Aspekte sollte man innerhalb der Ausschussarbeit achten und hinweisen, um eine **bewusste** Entscheidung zu ermöglichen.

1. Einige Angaben im **Lebenslauf** wirken neutral, können aber zu darüberhinausgehenden Annahmen „verleiten“ und unbewusste Vorurteile und Stereotypen aufrufen (Abbildung 1).
2. Die **Bewertung der Leistung anhand des wissenschaftlichen Alters** stellt nach wie vor eine der größten Herausforderung in Berufungsausschüssen dar. Hier lässt man sich schnell von dem tatsächlichen Alter ablenken. Dabei müssen aber auch andere schwer einzuordnende Faktoren, wie z.B. Elternzeit und zukünftig auch die Corona-Pandemie, berücksichtigt werden.



Abbildung 1: Beispielhafte Angaben aus dem Lebenslauf mit entsprechend möglichen unbewussten Schlussfolgerungen.

Geben Sie auch den Jüngeren eine Chance! Achten Sie auch grundsätzlich auf Faktoren, welche die Leistungsbewertung beeinflussen: Wissenschaftler:innen die sehr nah an dem eigenen Forschungsgebiet arbeiten, bewerten wir u.U. anders, da unsere Kenntnis des Feldes besser ist.



Abbildung 2: Eindrücke aus dem Bewerbungsgespräch, die einen Einfluss auf die objektive Bewertung haben können.

3. Während des **Bewerbungsgesprächs** werden viele Eindrücke gewonnen, die eine objektive Bewertung von Kandidat:innen u.U. beeinträchtigen. (Abbildung 2)
4. Beobachten Sie die Diskussionen und Gespräche mit und innerhalb des Ausschusses. Auch hier können sich Muster „einschleichen“, die zu Vor- oder Nachteilen führen. So können Fragen je nach Kandidat*in unterschiedlich gestellt werden. Auch kann sich die Art, wie über die

Bewerber*innen gesprochen wird, unterscheiden und als implizite Wertung wirken (z.B. Verwendung konnotierter Adjektive, Nennung bestimmter Kandidat:innen beim Vor-/Nachnamen während der Beratung im Ausschuss, Diskussion bestimmter Eigenschaftsgruppen nur bei ausgewählten Kandidat:innen).

5. **Reflektieren Sie bewusst** Ihre persönliche Bewertung und Ihr Ranking der Kandidat*innen: Wir neigen dazu, Personen unbewusst in Gruppen einzuteilen (Abbildung 3) und die damit assoziierten (Vor-) Urteile in unsere Bewertung einfließen zu lassen.



Abbildung 3: Mögliche Kategorien deren Zuordnung zu ungerechtfertigten subjektiven Bewertungen führen kann.

Das Wichtigste ist und bleibt dabei: Wenn Ihnen etwas auffällt, sprechen Sie es an! Seien Sie dabei rücksichtsvoll und bedacht, niemanden „anzugreifen“. Versuchen Sie natürlich genauso, es nicht als persönlichen Angriff zu werten, sollten einzelne Aussagen von Ihnen hinterfragt bzw. auf möglichen „unconscious bias“ hin kritisch beurteilt werden.

Wir sind alle „nur“ Menschen! ☺



Videos zum Einstieg in das Thema „unconscious bias“

Understanding unconscious bias (The Royal Society, 3 min):

<https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE>

The prejudice you don't know you have (TEDxUniversityofBristol, 19 min):

<https://www.youtube.com/watch?v=ruKrggPMiis>

Unconscious Bias. Was ist das eigentlich? (Initiative Chefsache), 4 min:

<https://www.youtube.com/watch?v=FWnRiCy-3Js>

Weiterführende Links zum Thema Unconscious Bias

Auf Deutsch und Englisch

Selbsttest: „PROJECT IMPLICIT“ (Harvard)

<https://implicit.harvard.edu/implicit/>

Auf Deutsch

Online-Tutorial zu Gender-Bias im Berufungsverfahren (Uni Heidelberg):

https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial_genderbias.html

Broschüre „Unconscious Bias in der Wissenschaft begegnen“ (Uni Marburg):

https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/broschuere_antibias_2020.pdf

Handout „Unconscious Bias: Unbewusste Fallstricke in der Personalarbeit verhindern“ (IQ Fachstelle

Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung / VIA Bayern e.V.):

https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/KMU-

[Toolbox/FS_IKA_Toolbox_C10_Unconscious_Bias.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/KMU-Toolbox/FS_IKA_Toolbox_C10_Unconscious_Bias.pdf)

Folge des Podcasts „Wissenswelle“ (Uni Hamburg)

<https://www.uni-hamburg.de/newsroom/podcast/wissenswelle-degner.html>

Auf Englisch

Zusammenstellung des “Office of Diversity and Outreach” (University of California, San Francisco)

<https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias>