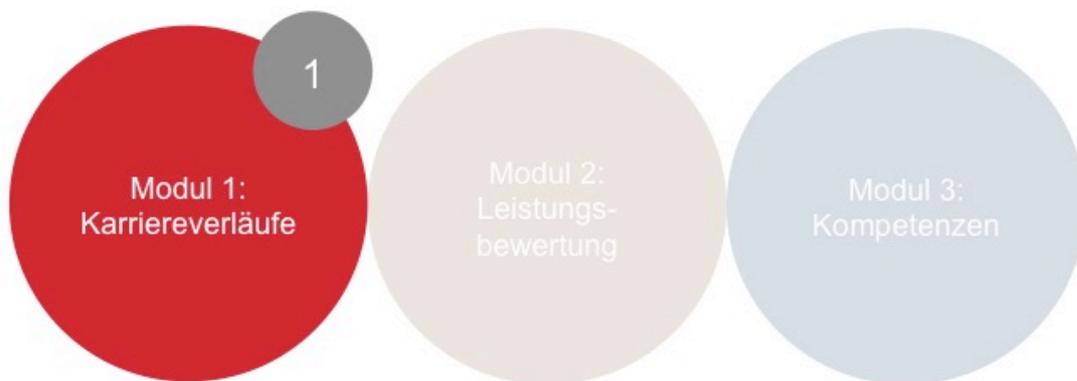


Gender-Bias in Berufungsverfahren: Geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte bei der Beurteilung eines wissenschaftlichen Werdegangs



Willkommen zum Online-Tutorial „Gender-Bias in Berufungsverfahren“. Thema der insgesamt drei Module sind geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte, die bei der Beurteilung eines wissenschaftlichen Werdegangs auftreten können. Der Schwerpunkt des ersten Moduls liegt auf der Betrachtung individueller Karriereverläufe.

Gender-Bias in Berufungsverfahren

- ① Einführung
- ② Individuelle Lebensumstände / Werdegang
- ③ Einfluss von Gender-Bias bei Beurteilungen
 - von Mobilität
 - von Publikationen
 - von Qualifikationszeiten und -wegen
 - von Forschungsthemen
- ④ Wirkungen in einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens
- ⑤ Empfehlungen

Was Sie erwartet



Modul 1 informiert über intuitive gedankliche Vorannahmen, die sich auf das Geschlecht einer Bewerberin und eines Bewerbers beziehen und die Personalauswahl im Berufungsverfahren beeinflussen. Zu diesen Vorannahmen zählen beispielsweise Stereotype über das Miteinander von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb oder darüber, wie eine Karriere in der Wissenschaft realisiert wird. Solche geschlechtsbezogenen 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.

Bewertung von Karriereverläufen anfällig für einen Gender-Bias

- **Gründe:**
 - idealtypische Verläufe
 - Orientierung an traditionellen Karrieren
- **Ziel:**
 - individuelle Bewertung wahrnehmen

Während eines Berufungsverfahrens ist die Bewertung des Karriereverlaufs anfällig für einen Gender-Bias. Der Grund: Bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern fließen häufig Vorstellungen über den idealtypischen Verlauf einer Karriere in der Wissenschaft mit in die Beurteilung ein. Wobei der idealtypische Verlauf traditionell von Männern erfüllt wird. Eine Bestenauswahl hat jedoch zur Grundlage, dass Bewerberinnen und Bewerber vorurteilsfrei bewertet werden. Nimmt man die individuellen Aspekte einer Bewerbung nicht wahr, kann dies zu einer Verzerrung in der Bewertung des konkreten Falls führen.

Vielfältige Gründe für individuelle Berufswege



Schwangerschaft
und Geburt



Kinderbetreuung



Betreuung von
Angehörigen



Behinderung



Krankheit



Wehr-/Zivildienst



Orientierung am
Werdegang des
Partners



Wechsel außer-
universitäre und
akademische
Berufstätigkeit

Die individuellen Aspekte können sich in Verzögerungen des wissenschaftlichen Berufsweges zeigen. Dazu zählen unter anderem:

- Schwangerschaft und die Geburt von Kindern
- Kinderbetreuung und Familienaufgaben
- Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen
- Behinderung oder chronische Erkrankung
- eine lange schwere Krankheit
- die Zeiten des Wehr- oder Zivildienstes
- die Orientierung an der beruflichen Laufbahn des Lebenspartners oder
- der Wechsel zwischen außeruniversitärer und akademischer Berufstätigkeit.

Individuelle Lebensumstände bei Leistungsbeurteilung berücksichtigen

- Vorgaben für eine angemessene Berücksichtigung:



Da die genannten individuellen Lebensumstände einen Einfluss auf den beruflichen Werdegang haben, sind diese bei der Beurteilung einer wissenschaftlichen Leistung zu berücksichtigen. Vorgaben bzw. gute Beispiele einer angemessenen Berücksichtigung finden sich

- im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg
- im Wissenschaftszeitvertragsgesetz sowie
- in den Regelungen von Forschungsfördereinrichtungen.

Wir kommen darauf in Modul 3 zurück.

Einflussfaktoren auf Karrieren in der Wissenschaft



1 Beaufays, S. 2012: Führungspositionen in der Wissenschaft – Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Beaufays S. et al. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 87–118.

Welche Faktoren beeinflussen den Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere?

Ausbildung und akademische Qualifikation, fachliche Sozialisation und berufliche Stationen, praktische Erfahrungen und wissenschaftliche Leistungen sind die zentralen Stichworte zur Beschreibung eines Werdegangs in der Wissenschaft. Ein lückenloser Verlauf mit gelungenen Übergängen von Station zu Station gilt als Erfolgsweg. Beeinflusst wird der Werdegang aber auch von weiteren Faktoren, etwa der Förderung durch Dozierende oder Vorgesetzte sowie der homosozialen Kooptation. Das bedeutet, dass die Wissenschaftskultur beschrieben wird als „Sozialitätsform, in denen Männer sich als geeignete Gefährten hervorbringen und gegenseitig als solche (an-) erkennen“. Außerdem wirken persönlichkeitsbezogene Faktoren wie die Fähigkeiten zur Anpassung und Initiative. Lebensläufe in der Wissenschaft unterscheiden sich zudem dadurch, dass individuelle Lebensumstände den Werdegang entscheidend beeinflussen. Hier sind es vor allem unvermeidliche Verzögerungen, die zu unterschiedlich gelagerten Berufsverläufen führen. Das können anders wahrgenommene Qualifikationszeiten sein mit vergleichsweise weniger Publikationen (meist umschrieben als „Publikationslücken“ oder „Leistungsdefizite“). Oder eine Person hat deutlich weniger Ortswechsel bzw. Auslandsaufenthalte, Kooperationen und Netzwerke aufzuweisen als die Mitbewerberinnen und Mitbewerber.

Typische Auslöser für einen Gender-Bias



Die Gründe für solche „unvermeidlichen Verzögerungen“ werden allerdings nicht geschlechtsneutral bewertet. Wie sie sich als Gender-Bias bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Werdegangs auswirken, wird anhand von vier Aspekten verdeutlicht, die als typische Beurteilungsfelder gelten: Mobilität – Publikationen – Qualifikationszeiten und Qualifikationswege – sowie Forschungsfelder.

Wissenschaftlerinnen entwickeln alternative Mobilitätsstrategien

- Alternative Strategien:
Pendeln, Nebenwohnsitz am Arbeitsort

ABER:

keine Spitzenposition ohne Umzugsmobilität



- 1 Becker, R. & Toppel, C. 2012: Akademische Nomadinnen? Zum Umgang mit Mobilitätsanforderungen in akademischen Karrieren von Frauen. In: Beaufaÿs, S. et al. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 204–230.
- 2 Ackers, L. 2005: Moving People and Knowledge. Scientific Mobility in the European Union. In: International Migration. Vol. 43 (5). S. 99–131.

M1: Einfluss Gender-Bias bei
Beurteilungen von Mobilität

Gender-Bias im Berufungsverfahren: Karriereverläufe

9

Der erste Aspekt beschäftigt sich mit der Bereitschaft und der vollzogenen Mobilität bei Frauen und Männern, die von sehr unterschiedlichen Bedingungen abhängig sind. Wissenschaftlerinnen antizipieren beispielsweise die hohen Mobilitätsanforderungen und entwickeln alternative Strategien, um Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Geeignete Strategien sind das (Fern-)Pendeln oder ein Nebenwohnsitz am Arbeitsort.

Louise Ackers zeigt 2005 in einer Studie, dass neue Formen der Mobilität wie business visits, short stays oder Kommunikationsintensivierung Kompensationen zum langfristigen Forschungsaufenthalt bilden. Sie werden zunehmend als Nachweis von Internationalität und Kooperationen akzeptiert. Spitzenpositionen in der Forschung sind aber auch heute noch ohne eine Umzugsmobilität kaum erreichbar.

- 1 Becker, R. & Toppel, C. 2012: Akademische Nomadinnen? Zum Umgang mit Mobilitätsanforderungen in akademischen Karrieren von Frauen. In: Beaufaÿs, S. et al. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 204–230.
- 2 Ackers, L. 2005: Moving People and Knowledge. Scientific Mobility in the European Union. In: International Migration. Vol. 43 (5). S. 99–131.

Wissenschaftlerinnen seltener zu Forschungsaufenthalten im Ausland



Gründe:

- Einbindung familiärer Bereich
- kleinere internationale Netzwerke
- weniger Mentoring



Leemann, R. J. & Boes, S. 2012: Institutionalisation von „Mobilität“ und „Internationalität“ in wissenschaftlichen Laufbahnen. Neue Barrieren für Frauen auf dem Weg an die Spitze? In: Beaufäys, S. et al. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 174–203.

Mobilität spielt darüber hinaus eine Rolle als Bestandteil von Karrierewegen. Eine Studie an Schweizer Universitäten zeigt beispielsweise, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen seltener als ihre männlichen Kollegen einen Forschungsaufenthalt im angloamerikanischen Raum absolvieren.

Die Gründe dafür sind ihre Einbindung in den privaten und familiären Bereich, kleinere internationale Netzwerke im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen sowie weniger Mentoring durch erfahrenere Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler.

Arbeitsplatzwechsel spiegeln Lebensumstände von Wissenschaftlerinnen



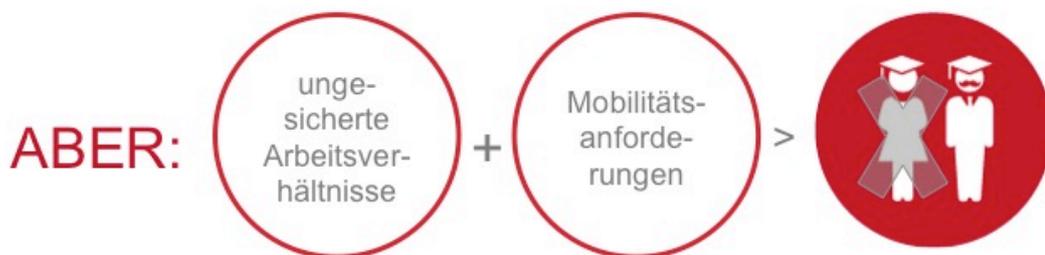
Ein weiterer Punkt bei der Mobilität ist der Arbeitsplatzwechsel bzw. die Verweildauer an einem Arbeitsplatz. So haben beispielsweise Frauen an US-Universitäten 45 % der Postdoc-Stellen in den biomedizinischen Wissenschaften inne. Doch nur 29 % der Tenure-Track-Positionen und nur 19 % der Tenured-Senior-Positionen sind mit Frauen besetzt.

Eine Studie nennt verschiedene Gründe für dieses Missverhältnis: Frauen bewerten einige Lebensumstände anders als ihre männlichen Kollegen. Dazu zählen:

- die vor Ort vorhandenen Kinderbetreuungsangebote
- die Möglichkeit, Zeit mit Kindern und Familienangehörigen zu verbringen
- die mit der Stelle verbundenen Mobilitätsanforderungen
- sowie Dual-Career-Gesichtspunkte.

Vorteile und Nachteile von Dual-Career-Konstellationen

- Wissenschaftlerinnen häufiger in Akademikerpartnerschaften
- **Vorteile:** wechselseitiges Verständnis, gemeinsame Kenntnis der „Spielregeln“ des Wissenschaftssystems



- 1 Rusconi, A. 2012: Zusammen an die Spitze? Der Einfluss der Arbeitsbedingungen im Paar auf die Verwirklichung von Doppelkarrieren. In: Beaufäys, S. et al. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 257–279.
- 2 Hess, J., Rusconi, A. & Solga, H. 2011: „Wir haben dieselben Ziele...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In: Cornelißen, W., Rusconi, A. & Becker, R. (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. VS Verlag, Wiesbaden. S. 65–104.



M1: Einfluss Gender-Bias bei
Beurteilungen von Mobilität

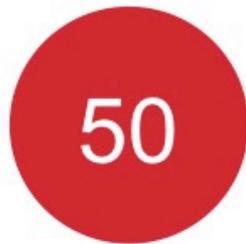
Gender-Bias im Berufungsverfahren: Karriereverläufe

12

Studien zu Dual-Career-Konstellationen zeigen, dass Frauen, die in der Wissenschaft Karriere machen, deutlich häufiger in Akademikerpartnerschaften leben. Dies bietet Vorteile wie beispielsweise ein wechselseitiges Verständnis oder die gemeinsame Kenntnis der „Spielregeln“ des Wissenschaftssystems. Andererseits kommt es wegen ungesicherter Arbeitsverhältnisse und Mobilitätsanforderungen vor, dass eine oder einer von beiden aus der Wissenschaft aussteigen muss. Dies ist in den meisten Fällen die Frau.

- 1 Rusconi, A. 2012: Zusammen an die Spitze? Der Einfluss der Arbeitsbedingungen im Paar auf die Verwirklichung von Doppelkarrieren. In: Beaufäys, S. et al. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 257–279.
- 2 Hess, J., Rusconi, A. & Solga, H. 2011: „Wir haben dieselben Ziele...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In: Cornelißen, W., Rusconi, A. & Becker, R. (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. VS Verlag, Wiesbaden. S. 65–104.

Unterschiedliche Prioritäten bei der Karriere



Anteil von Männern in %, die ihre eigene Karriere wichtiger einschätzen als die ihrer Partnerin



Anteil von Frauen in %, die ihre eigene Karriere wichtiger einschätzen als die ihres Partners



Schiebinger, L., Henderson, A. D. & Gilmartin, S. K. 2008: Dual-career academic couples: What universities need to know. Stanford, CA.: The Michelle R. Clayman Institute for Gender Research.

Gleichzeitig kommt eine Studie der Stanford Universität zu dem Ergebnis, dass 50 % der Männer in US-amerikanischen Akademiker-Paaren die eigene Karriere wichtiger finden als die ihrer Partnerinnen. Andersherum stellen nur 20 % der Akademikerinnen ihre Karriere vor die ihres Partners.

Folie 14

Vorurteile bei Annahmen zur Produktivität bei Publikationen

Publikationszeitraum 2010–2014
(Anzahl von Papers im Jahr)



Elsevier Analytical Services 2015: Mapping Gender in the German Research Area. Unter: <https://www.elsevier.com/research-intelligence/research-initiatives/gender-2015> (abgerufen am 24.01.2017).

M1: Einfluss Gender-Bias bei
Beurteilungen von Publikationen

Gender-Bias im Berufungsverfahren: Karriereverläufe

14



Auch bei einer weiteren Leistungsanforderung, dem Publizieren, wirken die genderbezogenen Vorurteile oft zum Nachteil von Frauen. Will man sich diese Vorurteile vergegenwärtigen, ist es wichtig, nicht nur die Komponente von Leistung – im Sinne von Arbeit in einer bestimmten Zeit – zu berücksichtigen, sondern auch die unterschiedlichen Vorgehensweisen von Frauen und Männern beim Publizieren zu betrachten.

So zeigt eine Studie des Elsevier-Verlags, dass zwischen 2010 und 2014 Wissenschaftlerinnen in Deutschland im Durchschnitt 2,07 Publikationen pro Jahr veröffentlichten, während es bei ihren männlichen Kollegen 2,34 Publikationen waren. Das Vorurteil, Frauen publizierten deutlich weniger, lässt sich somit nicht bestätigen. Ihre Publikationen werden allerdings weniger zitiert. Zudem zeigen sich Unterschiede zwischen den Fächern: Im Ingenieurwesen, den Computerwissenschaften, den Geowissenschaften und Physik/Astronomie sind Frauen sogar produktiver als ihre männlichen Kollegen.

Unterschiedlicher Umgang mit Autorenschaft



- Frauen als Einzel-Autorinnen deutlich unterrepräsentiert



West, D. J., Jacquet, J., King, M. M., Correll, S. J. & Bergstrom, C. T. 2013: The Role of Gender in Scholarly Authorship. PLoS ONE 8 (7). Unter: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0066212> (abgerufen am 24.01.2017).

In puncto Autorenschaft lassen sich allerdings deutliche Unterschiede bei Frauen und Männern beobachten.

Eine Analyse der Autorenschaftspolitik in über 8 Millionen wissenschaftlichen Artikeln in den Natur-, Sozial- und Geisteswissenschaften in der Journal STORAGE-Datenbank zeigt, dass in einigen Disziplinen die prestigeträchtige erste oder letzte Position vor allem von Männern besetzt wird. Frauen sind auch als Einzel-Autorinnen wissenschaftlicher Artikel deutlich unterrepräsentiert: Ihr Anteil beträgt dabei seit 1990 lediglich 26 %.

Unterschiedliche Ausgangspositionen für wissenschaftliche Karrieren



- Kaum Unterschiede bei Qualifikationszeiten und Qualifikationswegen

- 1 Burkhardt, A. et al. 2013: Geschlechterspezifische Qualifizierungsverläufe. In: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. S. 243–250 Unter: http://www.pedocs.de/volltexte/2014/8552/pdf/Konsortium_Bundesbericht_Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2013_Bundesbericht_Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2013.pdf (abgerufen am 09.05.2017)
- 2 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Unter: http://www.pedocs.de/volltexte/2014/8552/pdf/Konsortium_Bundesbericht_Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2013_Bundesbericht_Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2013.pdf (abgerufen am 09.05.2017)
- 3 Korff, S. & Roman, N. (Hrsg.) 2013: Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Springer VS, Hildesheim.
- 4 Mervis, J. 2009: U.S. Higher Education. Report finds no gender bias in faculty hiring, resources. In: Science. Vol. 324 (5). www.sciencemag.org



Ein dritter Aspekt, bei dem sich die Wirkung eines Gender-Bias zeigt, ist die Beurteilung von Qualifikationszeiten und Qualifikationswegen. In verschiedenen Studien wurden für Frauen und Männer unterschiedliche Ausgangspositionen bei der wissenschaftlichen Karriere beobachtet. Auch hier wird für Frauen oft angenommen, dass sie längere Qualifikationszeiten und kompliziertere Qualifikationswege vorweisen. Korff et al zeigen in ihrer Studie, dass Frauen zwar im Vergleich zu Männern länger brauchen, um zu promovieren. Dies relativiert sich aber, wenn sich Frauen in strukturierten Promotionsprogrammen qualifizieren. Und auch der Übergang von der Postdoc-Phase zur Professur gelingt den Frauen gleichermaßen gut wie den Männern. Dem Wissenschaftssystem gehen zwar viele Frauen verloren, insbesondere ab der Promotionsphase, wenn aber Frauen in das System integriert sind, zeigen sie gleiche Leistungen und gleiche Qualifikationszeiten wie ihre männlichen Kollegen.

- 1 Burkhardt, A. et al. 2013: Geschlechterspezifische Qualifizierungsverläufe. In: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. S. 243–250 Unter: http://www.pedocs.de/volltexte/2014/8552/pdf/Konsortium_Bundesbericht_Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2013_Bundesbericht_Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2013.pdf (abgerufen am 09.05.2017)
- 2 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Unter: http://www.pedocs.de/volltexte/2014/8552/pdf/Konsortium_Bundesbericht_Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2013_Bundesbericht_Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2013.pdf (abgerufen am 09.05.2017)
- 3 Korff, S. & Roman, N. (Hrsg.) 2013: Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Springer VS, Hildesheim.
- 4 Mervis, J. 2009: U.S. Higher Education. Report finds no gender bias in faculty hiring, resources. In: Science. Vol. 324 (5). www.sciencemag.org

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in der Qualifikationszeit



Orientierung an männlichen Biographien¹



Kombination von zunehmend prekarierten Arbeitsverhältnissen mit Familiengründung betrifft eher Frauen²



- 1 Lind, I. 2012: Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufäys, S. et al. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 280–311.
- 2 Metz-Göckel, S., Möller, Chr. & Heusgen, K. 2012: Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In: Beaufäys, S. et al. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 233–256.

M1: Einfluss Gender-Bias bei Beurteilungen von Qualifikationszeiten

Gender-Bias im Berufungsverfahren: Karriereverläufe

17

Qualifikationszeiten – und damit auch Qualifikationswege – sind besonders anfällig für „unvermeidbare Verzögerungen“, die bei Frauen und Männern unterschiedlich ausgeprägt sind. Zur Verdeutlichung die Ergebnisse einer Umfrage:

Befragt wurde das wissenschaftliche Personal an deutschen Universitäten zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft. Dabei zeigte sich erstens, dass die Anforderungen an eine wissenschaftliche Karriere – wenn es etwa um zeitliche Verfügbarkeit oder Mobilität geht – immer noch stark an einer traditionell männlichen Biographie ausgerichtet sind.

Und zweitens, dass die Anforderung, eine wissenschaftliche Karriere mit der Familiengründung zu kombinieren, in Deutschland für Frauen schwieriger als für Männer ist. Dies wird verstärkt durch die zunehmend prekarierten Arbeitsverhältnisse an Hochschulen.

- 1 Lind, I. 2012: Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufäys, S. et al. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 280–311.
- 2 Metz-Göckel, S., Möller, Chr. & Heusgen, K. 2012: Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In: Beaufäys, S. et al. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 233–256.

Engagement und Verfügbarkeit

- **Wissenschaftler deutlich sichtbarer**
 - in Fachgesellschaften
 - als Herausgeber
 - als Empfänger von Forschungspreisen¹
- **männlich geprägte Gruppenkultur** schließt weibliche Vorstandsmitglieder von aktiven Beiträgen und Sichtbarkeit aus
- **Frauen häufig nur Zuschauerinnen**²



- 1 Vaid, J. & Geraci, L. 2016: An examination of women's professional visibility in cognitive psychology. *Feminism and Psychology*. Vol. 26 (3).S. 292–319. Unter: <http://fap.sagepub.com/content/26/3/292.full.pdf+html> (abgerufen am 24.01.2017).
- 2 Beaufays, S. 2012: Führungspositionen in der Wissenschaft – Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Beaufays S. et al. (Hrsg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 87–117.

Beim Thema Verfügbarkeits-erwartung, Mitarbeit in der Selbstverwaltung sowie Engagement, beispielsweise in Fachgesellschaften, finden sich in der Forschung die folgenden Ergebnisse:

Eine Studie zur Sichtbarkeit von Frauen und Männern in der kognitiven Psychologie in den USA zeigt, dass Männer klar überrepräsentiert sind als führende Mitglieder in Fachgesellschaften, als Herausgeber von renommierten Zeitschriften und als Empfänger von Forschungspreisen.

Des Weiteren zeigt eine Untersuchung darüber, wie Leitungsgremien in Exzellenzeinrichtungen gebildet werden und über den Ablauf der Kommunikation in diesen Gremien, dass eine dominierende, männlich geprägte Gruppenkultur die weiblichen Vorstandsmitglieder von aktiven Beiträgen und Sichtbarkeit ausschließt. Vielmehr sehen sich die Frauen häufig in der Rolle der Zuschauerinnen.

1 Vaid, J. & Geraci, L. 2016: An examination of women's professional visibility in cognitive psychology. *Feminism and Psychology*. Vol. 26 (3).S. 292–319. Unter: <http://fap.sagepub.com/content/26/3/292.full.pdf+html> (abgerufen am 24.01.2017).

2 Beaufays, S. 2012: Führungspositionen in der Wissenschaft – Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Beaufays S. et al. (Hrsg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Campus Verlag, Frankfurt am Main. S. 87–117.

Geschlechtsstereotype bei Forschungsfeldern

- Beispiel Kommunikationswissenschaften:



Knobloch-Westerwick, S. & Glynn, C. J. 2011: The Matilda Effect – Role Congruity Effects on Scholarly Communication: A Citation Analysis of Communication Research and Journal of Communication Articles. Communication Research, February 2013. Vol. 40 (1). S. 3–26. Unter: <http://crx.sagepub.com/content/40/1/3.abstract> (abgerufen am 24.01.2017).

Auch bei den gewählten Forschungsfeldern zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So werden in Forschungsfeldern bestimmte Themen mit stereotypen weiblichen bzw. männlichen Eigenschaften verbunden. Zum Beispiel wird in den Kommunikationswissenschaften das Thema „Auswirkungen von Medien auf Kinder“ eher weiblichen Kollegen zugeordnet, während das Thema „Politische Kommunikation“ männlich konnotiert wird.

Unterschiede bei der Beurteilung zur Ausrichtung der Forschung



Höchste Bewertungen bei männlichem Verfasser mit als männlich konnotiertem Thema:

- hohe wissenschaftliche Qualität
- hohe Kooperationsbereitschaft

Unterschiedliche inhaltliche Gewichtung:

- Frauen bevorzugen interdisziplinär ausgerichtete Themen
- Abwertung als „weiche Forschung“ gegenüber theoretischen Arbeiten

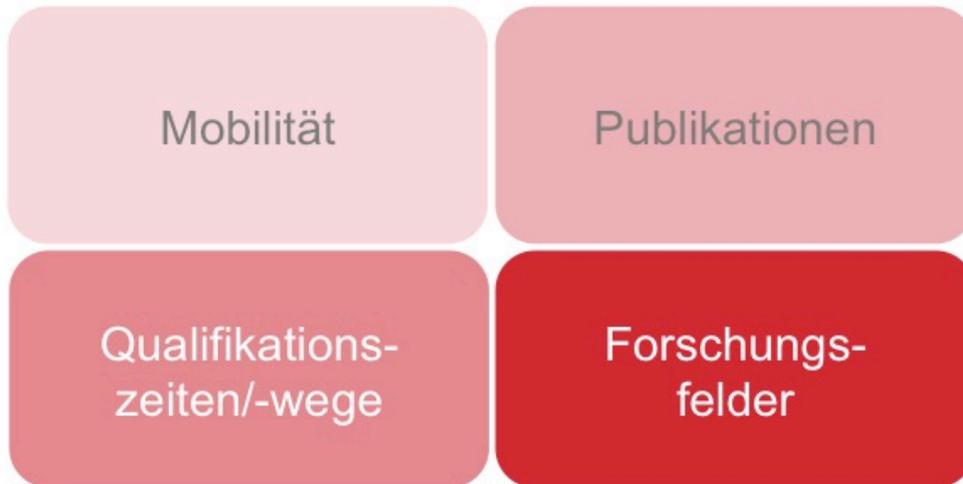


Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J. & Hufe, M. 2013: The Matilda Effect in Science Communication: An Experiment on gender Bias in Publication Quality Perceptions and Collaboration Interest. *Science Communication*, October 2013. Vol. 35 (5). S. 603–625. <http://scx.sagepub.com/content/35/5/603.abstract> (abgerufen am 24.01.2017).

Ein weiterer Aspekt bei den gewählten Forschungsfeldern ist die inhaltliche Ausrichtung. Hier konnte ein Experiment über die Beurteilung von wissenschaftlichen Artikeln zeigen, dass männliche Verfasser, die in einem männlich konnotierten Fach publizierten, die höchsten Bewertungen erhalten – sowohl was die wissenschaftliche Qualität der Artikel angeht als auch die Bereitschaft der Lesenden, wissenschaftlich zu kooperieren.

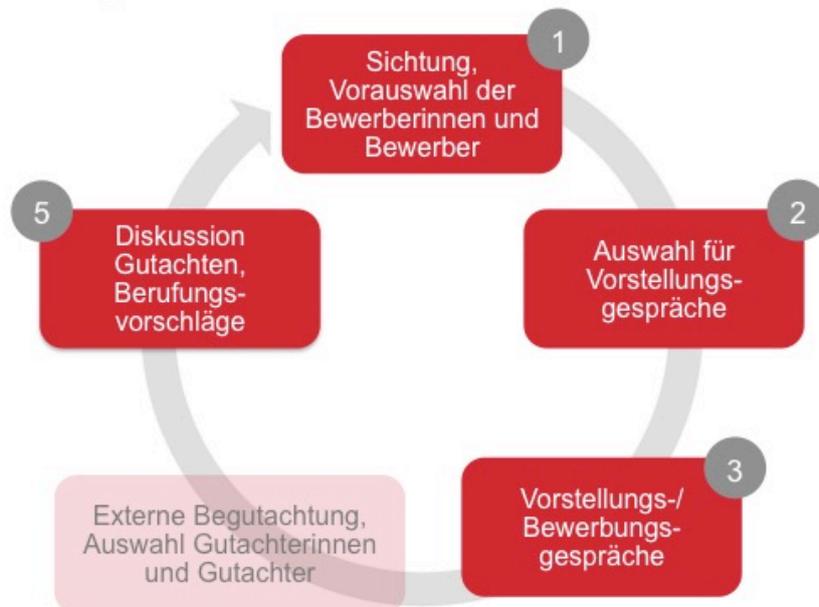
Die bei Frauen und Männern teilweise zu beobachtende anders gewichtete Ausrichtung der Forschung zeigt sich auch darin, dass Frauen bevorzugt interdisziplinär arbeiten und ihre Forschungsfragen entsprechend festlegen. Interdisziplinäre und praxisorientierte Themen werden bei der Beurteilung einer Bewerbung jedoch häufig als „weiche Forschung“ gegenüber theoretisch ausgerichteten Arbeiten abgewertet.

Individuelle Lebensumstände und geschlechtsbezogene Vorurteile beeinflussen beruflichen Werdegang



Anhand der dargestellten Studienergebnisse wurden Problemkonstellationen in vier Bereichen erläutert: Mobilität, Publikationen, Qualifikationszeiten und Qualifikationswege sowie Forschungsfelder. Dabei zeigt sich, dass die individuellen Lebensumstände als auch die geschlechtsbezogenen Vorurteile eine deutliche Wirkung auf den beruflichen Werdegang haben. Im Folgenden wird darauf eingegangen, wie ein Gender-Bias in den verschiedenen Phasen eines Berufungsverfahrens wirkt. Anschließend werden vier Good-Practice-Beispiele vorgestellt, mit denen Sie einem Gender-Bias entgegenwirken können.

Wirkungen in einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens



Ein Gender-Bias tritt bei der Beurteilung des Karriereverlaufs besonders an vier Punkten im Auswahlprozess auf.

In Phase 1: Sichtung und Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber – Bereits in der ersten Diskussion über einzelne Bewerberinnen und Bewerber können sich genderbezogene Vorurteile zeigen. Etwa dann, wenn die wissenschaftlichen Leistungen nach allgemeinen Kriterien bewertet werden, ohne die individuelle Vita einzubeziehen.

In Phase 2: Auswahl für Vorstellungsgespräche – Auch bei der engeren Auswahl wird die detaillierte Betrachtung der wissenschaftlichen Meriten an dem Ideal des homo academicus ausgerichtet, das in der Regel männlich konnotiert ist.

In Phase 3: Vorstellungs- und Bewerbungsgespräche – Finden sich in den Unterlagen entsprechende Hinweise auf persönliche Lebensumstände, können diese im Kommissionsgespräch thematisiert werden.

In Phase 5: Diskussion der Gutachten, Berufungsvorschläge – Diskutiert die Berufungskommission die externen Gutachten, müssen die dort möglicherweise auftretenden Vorurteile beachtet werden.

Empfehlungen

1 klarer Kriterienkatalog

2 Lebensumstände berücksichtigen

1 Lozo, L., Bipp, T., Steinmayr, R. & Blümke, M. 2015: Anforderungsanalyse für offene Positionen in der Wissenschaft. In: Peus, C. et al. (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Springer, Heidelberg. S. 51–64.

2 Allgemeine Informationen zum Umgang mit Diversity in der Antragsbearbeitung. Unter: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/diversity_allg/index.html (abgerufen am 24.01.2017).

M1: Empfehlungen

Gender-Bias im Berufungsverfahren: Karriereverläufe

23

gleich
STELLUNG
UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Für eine vorurteilsfreie Beurteilung einer Bewerbung gibt es einige Handlungsempfehlungen. Im Folgenden stellen wir vier Good-Practice-Beispiele vor:

Empfehlung 1: Erarbeiten und konsequentes Anwenden eines Kriterienkatalogs – Ausgehend vom Ausschreibungstext ist es sinnvoll, einen transparenten Kriterienkatalog zu erstellen und konsequent in jeder Phase des Berufungsverfahrens anzuwenden. Dies wird dazu führen, dass die Wirkung des Gender-Bias bereits in den Anfangsphasen des Berufungsverfahrens vermieden werden kann. Ziele des Kriterienkatalogs sind demnach eine Objektivierung bei der Beurteilung von Karriereverläufen sowie die Nachvollziehbarkeit eines transparenten Verfahrens.

Empfehlung 2: Lebensumstände in Bewerbungen berücksichtigen – Eine weitere Empfehlung, die der Fairness und Transparenz bei der Bewertung von Karriereverläufen dient, ist die Berücksichtigung von sichtbar gemachten persönlichen Lebensumständen in Bewerbungen. Dazu zählen Schwangerschaft und Geburt von Kindern, Kinderbetreuung und Familienaufgaben, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Behinderung oder chronische Erkrankung, lange schwere Krankheit oder Wehr- und Zivildienst. Zu betonen ist, dass die Angaben zum persönlichen Hintergrund freiwillig sind und dass hier ein sensibler Umgang notwendig ist.

- 1 Lozo, L., Bipp, T., Steinmayr, R. & Blümke, M. 2015: Anforderungsanalyse für offene Positionen in der Wissenschaft. In: Peus, C. et al. (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Springer, Heidelberg. S. 51–64.
- 2 Allgemeine Informationen zum Umgang mit Diversity in der Antragsbearbeitung. Unter: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/diversity_allg/index.html (abgerufen am 24.01.2017).

Empfehlungen

3 Kinderjahre „mitdenken“

4 wissenschaftliches Alter statt Lebensalter

3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG. Unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> (abgerufen am 24.01.2017).

4 DFG : Individueller Karriereverlauf statt Lebensalter. Unter: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/individuelle_karriere/index.html (abgerufen am 24.01.2017).

M1: Empfehlungen Gender-Bias im Berufungsverfahren: Karriereverläufe 24

Empfehlung 3: „Kinderjahre“ beim wissenschaftlichen Alter bedenken

Laut der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG ist ein weiteres Good-Practice-Beispiel das Berücksichtigen von Schwangerschaft, Geburt und Kinderbetreuung bei der Berechnung des wissenschaftlichen Alters. Dies sieht auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vor. Konkret können zwei Jahre pro Kind angerechnet werden.

Empfehlung 4: Wissenschaftliches Alter statt Lebensalter berücksichtigen

Um Berufungsverfahren gendergerecht durchzuführen, wird bei der Bewertung der Karriereverläufe empfohlen, das wissenschaftliche Alter und nicht das Lebensalter zu berücksichtigen. Das wissenschaftliche Alter orientiert sich individuell an der bisherigen Vita im Fach. DFG oder der Europäische Forschungsrat (ERC) beispielsweise definieren „wissenschaftlichen Nachwuchs“ nicht über das Lebensalter, sondern messen die Karrierestufe fachspezifisch an der bisherigen Vita und den Qualifikationsschritten.

- 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG. Unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> (abgerufen am 24.01.2017).
- 4 DFG : Individueller Karriereverlauf statt Lebensalter. Unter: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/individuelle_karriere/index.html (abgerufen am 24.01.2017).

Folie 25



Impressum

Gleichstellungsbüro Universität Heidelberg
gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
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.