

LISA K. HORVATH
SABINE BLACKMORE
ELI EVA TAXACHER
HELENA ESSL

Gender Biases in der Wissenschaft

WARUM WEITERBILDUNGEN WEITERHIN NOTWENDIG SIND

Gender Biases in Academia

WHY PROFESSIONAL DEVELOPMENT REMAINS ESSENTIAL

DOI 10.25162/PEH-2026-0017

Frauen sind in der Wissenschaft nach wie vor nicht nur unterrepräsentiert, sondern auch strukturell benachteiligt. Diese Benachteiligungen trotz gleicher Leistung und Qualifikation werden durch Hiring Biases, Gender Citation Gaps und viele andere Gender Biases beschrieben. Um diesen Gender Biases langfristig entgegenzuwirken, werden Maßnahmen wie Gender-Trainings oder Lehrgänge zur Sensibilisierung und Verankerung von Gender-Kompetenzen (und Diversitätskompetenzen) an Hochschulen angeboten, aber ist das noch zeitgemäß?

1. **Einleitung** 356
2. **Frauen in der Wissenschaft und die Leaky Pipeline** 356
3. **Gender-Stereotype** 358
4. **Verzerrungsmuster (Bias Patterns)** 359
5. **Wie wirken Gender- und Bias-Management-Trainings?** 365
6. **Ein Blick in die Praxis von Gender-Trainings und Lehrgängen** 367
7. **Ausblick** 371

Literatur 372

Anhang 377

Keywords: Gender Biases, Unconscious Biases, Weiterbildungen, Gender-Kompetenz, Diskriminierung, Intersektionalität

1. Einleitung

Geschlecht und Wissenschaft

Ob Gender-Trainings denn wirklich noch notwendig sind oder ob es heute tatsächlich wichtig ist, Geschlecht in der Wissenschaft zu thematisieren, wird in der Wissenschaftscommunity immer wieder diskutiert. Ablehnende Stimmen argumentieren unter anderem damit, dass doch nur die Leistung zähle, um in der Wissenschaft etwas zu erreichen. Es gebe doch außerdem schon genug Frauenförderung. Es sei ohnehin ungerecht, weil Männern diese Stipendien und Karriereprogramme nicht zustünden. Außerdem würden viele Frauen geschlechtergerechte Sprache und Quoten ebenfalls ablehnen. Letzteres ist auch verständlich: So ist es nachvollziehbar, dass Frauen ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikationen und Kompetenzen und nicht aufgrund ihres Geschlechts eingestellt werden wollen. Wenn sich jedoch zeigt, dass bestimmte soziale Gruppen (hier Frauen) in der Wissenschaft strukturell diskriminiert werden und beispielsweise bei Personalentscheidungen nicht allein Leistungskriterien ausschlaggebend sind, so werden Quoten und ähnliche Maßnahmen mit dem Ziel eingesetzt, diese systemischen Benachteiligungen abzubauen.

Gender-Trainings

Weitere Maßnahmen sind sogenannte Gender-Trainings, die Menschen in diesen Systemen für Einflüsse in Bezug auf Gender (z. B. Benachteiligungen, Bevorzugungen, Diskriminierungen, Machtmissbrauch etc.) sensibilisieren und Missstände (z. B. *Gender Biases*), aber auch neue Perspektiven und Möglichkeiten aufzeigen sollen, um Hochschulen zu gendersensibleren und chancengerechteren Orten zu machen.

Geschlechtervielfalt

Weil es im Kontext von „Frauen in der Wissenschaft“ vielfach um Gender-Stereotype geht und die binäre Geschlechterteilung in wissenschaftlichen Publikationen wie Statistiken angewandt wird, wird in diesem Artikel von „Frauen“ und „Männern“ gesprochen. Wir möchten trotzdem darauf hinweisen und betonen, dass eine Geschlechtervielfalt nicht nur existiert, sondern Publikationen und Statistiken wie auch die Alltagspraxis an Hochschulen der Geschlechtervielfalt auf allen Ebenen auch nachkommen sollten.

2. Frauen in der Wissenschaft und die Leaky Pipeline

Frauenanteil

Es ist wenig überraschend, dass der Bericht „She figures“ der Europäischen Kommission (European Commission 2021) erneut aufzeigt, dass

Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert sind: Durchschnittlich sind in den EU-Ländern (EU-27) 32,8 Prozent der Wissenschaftler:innen Frauen. Während die Schweiz mit 34,9 Prozent Frauen noch über dem EU-Durchschnitt liegt, liegen Österreich mit 30,1 Prozent und Deutschland mit 27,9 Prozent klar darunter (European Commission 2021).

Ebenso sind Frauen mit ansteigender Qualifikations- und Führungsebene noch seltener zu finden. Die sogenannte *Leaky Pipeline* beschreibt dieses Phänomen: Frauen gehen wie durch Lecks in einer Leitung an Übergangsstellen im Qualifikationsprozess (Studienabschluss – Promotion – PostDoc – Habilitation – Professur) verloren. Exemplarisch für Österreich dargestellt, sind es auf der Ebene der Assistent:innen (wissenschaftlich und künstlerisch) 46,7 Prozent Frauen, unter drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen 40,2 Prozent; Laufbahnstellen werden hingegen von 26,3 Prozent Frauen bekleidet und Professorinnen gibt es nur 27 Prozent (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung Österreich 2021).

Teilzeit und prekäre Arbeitsbedingungen

Bei EU-weiter Betrachtung von Positionen mit Teilzeit und prekären Arbeitsbedingungen (befristete Verträge) zeigen sich weitere *Gender Gaps:* In Österreich arbeiten 22,9 Prozent und in Deutschland 22,8 Prozent aller Frauen auf wissenschaftlichen Positionen in Teilzeit. Wissenschaftlich tätige Männer sind nur mit 5,1 Prozent in Österreich und in Deutschland mit 12,1 Prozent in Teilzeit zu finden. Der EU-28-Durchschnitt für Teilzeitarbeit in der Wissenschaft liegt für Frauen bei 12,2 Prozent und für Männer bei 6,7 Prozent.

Befristungen

Befristete Verträge haben in Österreich 8,6 Prozent aller Frauen, aber nur 2,5 Prozent aller wissenschaftlich tätigen Männer. In Deutschland liegen die Zahlen näher beieinander: Die Verträge von 9,8 Prozent aller Frauen und von 8,9 Prozent aller Männer im Hochschulkontext sind befristet. Im Vergleich dazu liegt der EU-28-Durchschnitt für Frauen mit befristeten Verträgen bei 7,6 Prozent und bei 5,9 Prozent für Männer (European Commission 2021).

Strukturelle Benachteiligungen

Viele weitere Gender Biases und Gender Gaps – strukturelle Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern, von denen meist Frauen nachteilig betroffen sind – zeigen sich nicht nur in sogenannten Verzerrungsmustern oder *Bias Patterns,* sondern darüber hinaus auch ganz konkret in unterschiedlichen wissenschaftlichen Bereichen wie dem Publizieren, der Drittmittelakquise oder in administrativen Tätigkeiten.

Dieser Artikel soll einen Überblick geben, warum es nach wie vor wichtig ist, für Gender-Themen an Universitäten und Hochschulen zu sensibilisieren und wie dies erfolgen kann. Dazu wird zunächst eine Einführung zu Gender-Stereotypen gegeben – die Wurzel vieler Gender Biases und Gaps. Im Anschluss werden grundlegende *Bias Patterns* wie auch einzelne Gender Biases in verschiedenen wissenschaftlichen Bereichen dargestellt. Immer wieder wird auch um eine intersektionale Perspektive ergänzt, wobei die Befundlage für Europa noch recht bescheiden ist im Gegensatz zu den USA beispielsweise.

Im letzten Teil werden unterschiedliche Formate von genderbezogenen Trainings, Workshops und Weiterbildungen in der Wissenschaft

dargestellt.[1] Damit ist der Beitrag für Personal- und Organisationsentwickler:innen sowie Führungskräfte gleichermaßen relevant, zudem bietet er auch wertvolle Impulse für Recruiting-Prozesse, um Auswahlentscheidungen, Ansprachen und Stellenprofile gendersensibler, fairer und inklusiver zu gestalten.

3. Gender-Stereotype

Stereotype Eigenschaften und Geschlechterrollen

Gender-Stereotype wurden lange in „feminine" und „maskuline" Stereotype unterteilt und so bezeichnet. Heute unterscheiden wir zwischen kommunalen (von engl. communality) und agentischen Eigenschaften (von engl. agency). Dies ist wichtig, um die Begriffe von binären Geschlechterkonzepten (im Sinne von „Es gibt das männliche und das weibliche Geschlecht, und diese unterscheiden sich grundlegend.") loszulösen.

Kommunale und agentische Eigenschaften

Kommunale Eigenschaften stehen für Beziehungs- und Gemeinschaftsorientierung oder – in Bezug auf den Arbeitskontext – für Teamorientierung, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit. Agentische Eigenschaften hingegen stehen für Aufgaben- und Leistungsorientierung; im Arbeitskontext gehören auch Karriereorientierung, Führungskompetenz oder etwa Durchsetzungsfähigkeit dazu (Horvath/Hentschel 2018). Nach wie vor werden diese Eigenschaften – auch wenn jede Person kommunale und agentische Eigenschaften für ihre Selbstbeschreibung benutzt – den Geschlechtern unterschiedlich zugeschrieben: Frauen werden noch immer mehr kommunale Eigenschaften als Männern und Männern mehr agentische Eigenschaften als Frauen zugeschrieben. Zudem wird von den Geschlechtern auch erwartet, diesen Eigenschaften zu entsprechen (Hentschel et al. 2019).

Pauschalisierungen und Bewertungen

Das Problem mit Gender-Stereotypen ist allerdings erstens, dass sie Pauschalisierungen darstellen und niemals auf „alle Frauen" und „alle Männer" zutreffen. Somit haben sie keine allgemeine Gültigkeit. Zweitens ist es problematisch, wie Gender-Stereotype gesellschaftlich (und individuell) bewertet werden. Sprich: Dieselbe Eigenschaft kann bei Frauen als positiv gesehen werden, für Männer aber als nicht erstrebenswert gelten. Beispielsweise gilt zugewandtes, liebevolles Verhalten (der Kommunalität zugehörig) gegenüber anderen Personen bei Frauen überwiegend positiv. Bei Männern jedoch wird es oft als (zu) „weich" ausgelegt und damit abgewertet. Dies führt zu mehr oder weniger

1 Der nachfolgende Abschnitt zu Gender Biases und ähnlichen Phänomenen in der Wissenschaft stammt ursprünglich und nur geringfügig verändert aus der Online-Weiterbildung „Gendersensible Personalauswahl und Berufungsverfahren" für die Universität für Weiterbildung Krems – konzipiert und verfasst von Lisa Horvath und Sabine Blackmore.

subtilen Diskriminierungen, wenn Frauen beispielsweise sehr karriereorientiert sind, was als Abweichung von normativen Vorstellungen – also wie Frauen „sein sollen" – angesehen wird. Gleichermaßen kann es auch Männer treffen, die in Karenz bzw. Elternzeit gehen (wollen) und deren Forschungscommitment daraufhin in Frage gestellt wird. Das dritte Problem ist, dass Gender-Stereotype unreflektiert auf Einzelpersonen übertragen werden. Dies führt beispielsweise in Entscheidungssituationen wie bei der Personalauswahl zu Biases bei der Wahrnehmung und Beurteilung von Einzelpersonen. Daraus können nachhaltige Fehlentscheidungen resultieren und Karrieren in der Wissenschaft, aber auch die Entwicklung von Instituten und Universitäten/Hochschulen maßgeblich beeinflusst werden.

4. Verzerrungsmuster (Bias Patterns)

Science-is-male-Bias

Forschung per se wird nach wie vor als etwas „Männliches" wahrgenommen – nicht nur von Laien/Fachunkundigen, sondern auch von Akademiker:innen und Wissenschaftler:innen selbst (Smyth/Nosek 2015). Personen, die wissenschaftlich arbeiten, werden generell mit mehr agentischen Eigenschaften beschrieben als mit kommunalen (Ramsey 2017). Dieser Effekt wird auch durch *women ≠ science* beschrieben (Carli et al. 2016). Es könnte aber auch von einem *Science-is-male-and-white-Bias* gesprochen werden: Frauen und anderen in der Wissenschaft minorisierten Gruppen (wie beispielsweise People of Colour; siehe Glossar 5) wird stereotyperweise seltener als weißen Männern zugeschrieben, dass sie über eine „angeborene Brillanz" verfügen (Leslie et al. 2015).

Beweis-es-noch-mal-Effekt (Prove-it-again-Bias)

Frauen werden trotz gleicher wissenschaftlicher Qualifikation oder gleichem wissenschaftlichen Lebenslauf als weniger kompetent und/oder qualifiziert eingeschätzt (z. B. Moss-Racusin et al. 2012; Begeny et al. 2020). Frauen müssen daher – im Gegensatz zu Männern – oft mehr und wiederholt Beweise für ihre Kompetenz erbringen, um als genauso kompetent wahrgenommen zu werden (Lyness/Heilman 2006). Das bedeutet beispielsweise, dass ihnen in Auswahlverfahren mehr Fragen gestellt werden, die ihre Kompetenzen und Leistungen hinterfragen oder anzweifeln (z. B. „Und was genau war Ihr Beitrag zu diesem Paper?"; „Wie würden Sie Ihre Argumentation aus heutiger Sicht noch stärken?"). Männern werden diese Fragen seltener gestellt. Etwa zwei Drittel der befragten Frauen der Association for Women in Science berichteten von

Fällen, die unter den Prove-it-again-Bias fallen. Wissenschaftlerinnen of Colour sind davon noch stärker betroffen (Williams 2014).

Der Drahtseilakt (Tightrope Bias)

Wenn Wissenschaftlerinnen als „zu" weiblich wahrgenommen werden, wird ihnen Kompetenz abgesprochen; wenn sie als hoch kompetent oder auch sehr ehrgeizig wahrgenommen werden (also wie im agentischen, männlich konnotierten Stereotyp), werden sie nicht nur als weniger sympathisch beurteilt und weniger respektiert, sondern erfahren auf unterschiedlichen arbeitsbezogenen Ebenen Benachteiligungen (Heilman 2012; Williams 2014). Besonders Wissenschaftlerinnen of Colour, die sich durchsetzungsfähig und ehrgeizig verhalten, fallen diesem Drahtseilakt zum Opfer; außerdem wird von diesen Wissenschaftlerinnen noch häufiger als von weißen Frauen erwartet, administrative und serviceorientierte Aufgaben zu übernehmen (Williams 2014).

Mutter- bzw. Elternschaftsbias (Maternal Wall oder Motherhood Bias)

Karriereunterbrechungen für die Geburt und Betreuung eines Kindes stehen im Widerspruch zu einer stereotyp wahrgenommenen und agentisch geprägten wissenschaftlichen Biografie. Auf die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen, die nach wie vor mehr Kinderbetreuung übernehmen, wirkt sich Elternschaft noch immer negativer aus als bei ihren männlichen Kollegen: Sie haben weniger Austausch in Netzwerken und weniger Möglichkeiten, Mobilitätsanforderungen nachzukommen (z. B. Konferenzen). Deutsche Wissenschaftlerinnen haben beispielsweise – im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen – nach der Geburt des ersten Kindes eine verringerte Publikationsleistung (Lutter/Schröder 2020). In den MINT-Disziplinen verlassen Frauen mit Kindern im Vergleich zu Männern mit Kindern fast doppelt so häufig die Wissenschaft, die Arbeitswelt per se oder wechseln zu Teilzeit-Jobs (Cech/Blair-Loy 2019).

Auswirkungen

Wie wirken sich Gender Biases nun in unterschiedlichen wissenschaftlichen Kontexten wie etwa den erfolgskritischen Kriterien Einstellungsentscheidungen, Publikationen, Drittmitteleinwerbung oder Kooperationen (Beaufays et al. 2012) aus?

Einstellungsentscheidungen

Hiring Biases

Viele Studien finden sogenannte *Hiring Biases* – meist zu Lasten von Wissenschaftlerinnen. In einer prominenten experimentellen Studie wurden Wissenschaftler:innen gebeten, die Eignung einer Bewerberin respektive eines Bewerbers für eine wissenschaftliche Stelle einzuschätzen. Trotz identischem Lebenslauf wurden die beiden unterschiedlich bewertet: Die Frau wurde für die ausgeschriebene universitäre Stelle seltener zur Einstellung empfohlen, weil sie als weniger kompetent eingeschätzt wurde als der gleich qualifizierte Mann. Diesem wiederum wurden mehr Personalentwicklungsmöglichkeiten angeboten und darüber hinaus ein höheres Anfangsgehalt (Moss-Racusin et al. 2012). Diese

Ergebnisse wurden bestätigt und ergaben sogar einen Gender-Pay-Gap von 8 Prozent (Begeny et al. 2020).

Eine ähnliche Untersuchung arbeitete mit der Verknüpfung von Geschlecht und Ethnie und zeigte, dass für eine MINT-Postdoc-Position nicht nur männliche Kandidaten prinzipiell bevorzugt wurden, sondern auch, dass Wissenschaftlerinnen of Colour bei gleicher Qualifikation als am wenigsten für eine Einstellung geeignet gesehen wurden (Eaton et al. 2020). Frauen werden zwar teilweise, wenn sie ihre Exzellenz schon bewiesen haben, männlichen (gleich qualifizierten) Bewerbern gegenüber bevorzugt eingestellt (Williams/Ceci 2015), wofür es bisher aber nur Einzelbefunde gibt. In einer deutschsprachigen Untersuchung zeigte sich ein ähnlicher Effekt: Eine weibliche Bewerberin wurde gegenüber einem gleich qualifizierten Kollegen für eine Assistenzprofessur overall bevorzugt, jedoch wurden der männliche Bewerber von den männlichen Universitätsangehörigen bevorzugt, sobald Exzellenz – im Gegensatz zu Gleichstellung – in der Stellenausschreibung erwähnt wurde (Henningsen et al. 2022). Die Ungleichbehandlung beginnt also oft schon in Stellenanzeigen, in denen überwiegend von Exzellenz (und nicht von Gleichstellung) die Rede ist. Dies wirkt im Sinne von Gender-Stereotypen. So beeinflussen auch agentische Eigenschaften und Anforderungen in Stellenausschreibungen ganz dem *Science-is-male-Bias* entsprechend, dass Frauen weniger Zugehörigkeit empfinden, geringere Bewerbungsintentionen haben und auch weniger erwarten, den Job zu bekommen (Hentschel et al. 2021).

Hiring Biases ergeben sich auch durch genderfaire bzw. nicht genderfaire Stellenbezeichnungen: Wenn in der Ausschreibung maskuline Stellenbezeichnungen verwendet werden (z. B. Projektleiter) im Gegensatz zu genderfairen Bezeichnungen (z. B. Projektleiterin/Projektleiter, Projektleiter:in) oder neutralen Bezeichnungen (Projektleitung), werden Männer für die Stelle bevorzugt eingestellt (Horvath/Sczesny 2016; für einen Überblick siehe Horvath/Hentschel 2018).

Für Berufungen ist hervorzuheben, dass die Kategorien Geschlecht und soziale Herkunft interagieren: Wissenschaftlerinnen aus Arbeiter:innenfamilien zählen zu den „doppelt benachteiligten Gruppen in der Wissenschaft" (Möller 2018, S. 267). Sie werden am seltensten auf eine Professur berufen. Einzig bei den deutschen Juniorprofessuren stehen die Chancen etwas höher für sie im Vergleich zu anderen Stellen (Möller 2018). Dementsprechend erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für Wissenschaftlerinnen, eine Professur zu besetzen, wenn die eigene Mutter ein Studium abgeschlossen hat (Möller 2018) oder selbst als Professorin tätig war (Zimmer et al. 2007).

Produktivität

Gender Productivity Gap

Der sogenannte *Gender Productivity Gap* beschreibt Geschlechterunterschiede in wissenschaftlicher Publikationsleistung und Einfluss, wobei dieser Effekt genauer betrachtet werden muss: Frauen produzieren weniger wissenschaftliche Paper als Männer. Dieser Produktivitätsunterschied liegt einerseits daran, dass Männer höhere und einflussreichere Positionen innehaben, dort produktiver sein können und ihre wissenschaftlichen Karrieren schneller vorantreiben können; andererseits

liegt dies auch an weiteren Faktoren, die – wie weiter unten erläutert – Männer in ihrer Karriere unterstützen (Van den Besselaar/Sandström 2017). Wichtig ist, dass der Geschlechtsunterschied in der Produktivität verschwindet, wenn männliche und weibliche Wissenschaftler:innen mit einem ähnlichen Arbeitsausmaß verglichen werden: Sie publizieren vergleichbar viele und bedeutungsvolle Publikationen (gemessen an Impact Factor und Anzahl an Zitierungen) (Huang et al. 2020). Letztere Untersuchung demonstriert auch überzeugend, dass der *Gender Productivity Gap* vielmehr durch die (mitunter ungewollte) gegenderte Lebensführung, Geschlechtsunterschiede in der Dauer der Publikationskarriere und Ausstiege von Frauen aus der Wissenschaft zustande kommt.

Publikationswesen

Gender Publication Gap

Im Publikationswesen in der Wissenschaft gibt es unterschiedliche *Gender Publication Gaps*. Beispielsweise sind Männer meistens an prestigeträchtigsten Autor:innenpositionen (erste oder letzte Stelle) zu finden, während die weiblichen Autorinnen an den „unwichtigeren", mittleren Stellen in der Autor:innen-Reihenfolge stehen (Analyse von acht Millionen Publikationen aus Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften) (West et al. 2013). Dieser Effekt ist besonders stark bei Journals mit hohem wissenschaftlichem Impact (Bendels et al. 2018; Holman et al. 2018). Frauen sind auch als Einzelautorinnen unterrepräsentiert (West et al. 2013). Neuere Analysen bestätigen diese Unterrepräsentanz von Frauen bei den Autor:innen in der gesamten EU (European Commission 2021).

Frauen werden ebenfalls seltener eingeladen, eine Publikation einzureichen als Männer (Nature 2012; 2017). Schätzungen gehen davon aus, dass männliche Wissenschaftler in etwa doppelt so häufig eingeladen werden, Publikationen einzureichen wie weibliche Wissenschaftlerinnen (Holman et al. 2018). In einer Studie mit einem fingierten Review-Prozess wurde ein Abstract zur Bewertung vorgelegt: Mit einem männlichen Autor wurde der Abstract – trotz identischen Inhalts – als wissenschaftlich hochwertiger bewertet als mit einer weiblichen Autorin. Dieser Matilda-Effekt war in „typisch maskulinen" Feldern (z. B. MINT-Disziplinen) im Vergleich zu Feldern wie Psychologie oder Erziehungswissenschaften stärker (Knobloch-Westerwick et al. 2013). Diese Studie zeigte auch einen *Cooperation Bias:* Das Kooperationsinteresse der Reviewer:innen war gegenüber einem männlichen Autor aus einem „typisch männlichen" Forschungsfeld am größten. Männer kooperieren in MINT-Fächern häufiger mit anderen Männern als mit Frauen. Durch die geringeren Kooperationsmöglichkeiten für Frauen – besonders in MINT-Fächern – ergeben sich zusätzliche Hürden hinsichtlich Karriereentwicklung, Netzwerkbildung und Sichtbarkeit (Collins/Steffen-Fluhr 2019).

Gender Citation Gap

Der *Gender Citation Gap* zeigt, dass Artikel von Frauen seltener zitiert werden als die von Männern (Knobloch-Westerwick/Glynn 2013). Dieser Effekt hält sich robust, auch wenn viele Einflussfaktoren wie beispielsweise Erscheinungsjahr, theoretischer Hintergrund, Themen, Methoden, Seniorität der Autor:innen oder Anzahl der Co-Autor:innen statistisch kontrolliert werden. Dieser Effekt wird auch durch verstärkte Selbstzitierung von Männern und homophiles Zitieren (Männer zitieren eher Männer) unterstützt (Maliniak et al. 2013). Dieser Citation Gap lässt sich

hauptsächlich für die internationalen Top-Journals nachweisen (Zigerell 2015). Artikel, bei denen Frauen Erst- oder Letztautorinnen sind, werden zudem seltener zitiert als Artikel, bei denen Männer an diesen prominenten Stellen als Autoren stehen (Lariviere et al. 2013; Bendels et al. 2018). Neuere Analysen der Europäischen Kommission zeigen ein abgemildertes Bild (European Commission 2021).

Weil Frauen aus genannten Gründen geringere Publikations-Outputs haben und Zitierungen ihrer Arbeiten weniger Anerkennung bekommen, haben sie wiederum geringere Beförderungschancen. So gelingt Frauen z. B. zu 20 Prozent seltener der Schritt von der Postdoc-Phase zur Ernennung zum Principal Investigator (PI), ein wichtiger akademischer Sprung in eine Führungsposition (Lerchenmueller/Sorenson, 2018).

Drittmitteleinwerbung

Funding Biases

Eine Metaanalyse zu *Funding Biases* zeigt, dass, obwohl das Ausmaß eines Gender Bias zwischen den einzelnen Disziplinen sehr variierte, sich doch disziplinübergreifend ein signifikanter Gender Bias hielt: Die Erfolgsquote bei der Drittmitteleinwerbung war bei Männern um 7 Prozent höher als bei Frauen (Bornmann et al. 2007). Zu einem ähnlichen Ergebnis kam der European Research Council (2016).

Ähnliche Gender Gaps, die Männer in der Wissenschaft bevorteilen, zeigen sich in der Evaluierung von niederländischen Drittmittelanträgen: Männliche Antragsteller bekamen bessere Begutachtungen in Bezug auf ihre „Qualität als Forscher", aber nicht in Bezug auf die „Qualität des Proposals". Hier spiegelt sich eine geschlechtsspezifische Verschiebung der Bewertungskriterien bei der Vergabe der Drittmittel und der Science-is-male-Bias wider. Zusätzliche qualitative Analysen der Instruktions- und Evaluierungsmaterialien zu diesem Drittmittel-Call ergaben, dass in den Unterlagen für die Komiteemitglieder und Reviewer:innen nicht durchgängig genderfaire Sprache verwendet wurde, sondern immer wieder maskuline Formulierungen als Generika verwendet wurden. Dies kann den *Male Bias* noch verstärkt haben (siehe Horvath/Hentschel 2018).

Nicht nur die Erfolgsrate unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern, sondern auch die Höhe der Förderung. Laut einer isländischen Studie bekommen Männer eineinhalb bis zweimal häufiger Förderungen bewilligt, und die durchschnittliche Höhe der Förderung ist für Männer 20 Prozent höher als für Frauen. Solche Funding Biases sind in männerdominierten Fachbereichen wie den MINT-Disziplinen noch stärker zu beobachten (Steinþórsdóttir et al. 2019).

Konferenzen und Vorträge

Sichtbarkeit auf Veranstaltungen

Auf Konferenzen und wissenschaftlichen Veranstaltungen gibt es seit Jahren die Kritik, dass zu wenige Frauen als Vortragende angenommen und eingeladen werden, weil üblicherweise mehr Männer als Frauen auf diesen Events sichtbar sind. Die Vermutung, dass Frauen solche Einladungen zu Vorträgen öfter ablehnen als Männer, konnte von einer Studie eindeutig widerlegt werden: Faktoren, die den Anteil an weiblichen Vortragenden positiv beeinflussen, sind die Präsenz von Frauen als

Vorsitzende der Events *(chair)* und die Anzahl von Frauen im Komitee (Nittrouer et al. 2018). Außerdem kann die Zahl an Rednerinnen signifikant erhöht werden, wenn die Mitglieder des Konferenzkomitees ein Bewusstsein für Genderdiversität haben und Gender als Faktor bei der Auswahl bewusst berücksichtigt wird (Débarre et al. 2018).

Lehre und administrative Tätigkeiten

Lehrevaluationen

Auch Lehrevaluationen sind von geschlechts- und rassismusbezogenen Verzerrungen geprägt. Weibliche Lehrkräfte werden von Studierenden (unabhängig von der Leistung) schlechter bewertet werden als männliche. Beispielsweise werden männliche Professoren gemäß Geschlechterstereotypen als kompetenter und führungsstärker eingeschätzt, obwohl die Lernleistung bei weiblichen wie männlichen Lehrkräften vergleichbar ist (Boring 2017). Eine niederländische Untersuchung belegte, dass es für Frauen sogar um 11 Prozent unwahrscheinlicher war, den Cut-Off für die Lehrevaluation zur Beförderung zum Associate Professor zu erreichen (Wagner et al. 2016). Intersektionale Befunde realer Lehrevaluationen zeigen, dass Frauen und andere minorisierte Gruppen schlechtere Bewertungen erhalten als weiße Männer (Kreitzer/Sweet-Cushman 2021).

In Experimenten, in denen Einflussfaktoren auf Lehrevaluationen wie beispielsweise Leistung, Inhalte oder Persönlichkeit der Lehrpersonen „kontrolliert" werden können, ergaben nochmal den *Science-is-white-and-male-Bias:* In Lehrvideos einer Online-Lehre wurde das Geschlecht der Lehrperson unkenntlich gemacht und Studierende evaluierten die Lehrperson schlechter, wenn sie eine weibliche Lehrperson vermuteten (MacNell et al. 2015). In einem ähnlichen Experiment, in der Geschlecht und Ethnie von Lehrenden eines Online-Kurses über die Namen verändert wurden, wurden als weiblich oder nicht weiß gelesene Dozierende schlechter bewertet als Dozenten, die als weiß und männlich gelesen wurden (Chavez/Mitchell 2020).

Administrative Tätigkeiten

Administrative Tätigkeiten werden im Universitätsalltag eher von Frauen und besonders Wissenschaftlerinnen of Colour ausgeführt. Ihnen wird diese Verwaltungsarbeit oft schlichtweg vermehrt zugeteilt, oder es wird stärker von ihnen erwartet als von (weißen) Männern, diese zu übernehmen (Babcock et al. 2017; Guarino/Borden 2017).

Gender-Pay-Gap

Gender Biases lassen sich auch in anderen Kontexten des wissenschaftlichen Alltags nachweisen wie zum Beispiel mit dem Gender-Pay-Gap, der beispielsweise in Österreich 2018 bei 17,9 Prozent lag und damit klar über dem europäischen Durchschnitt (Wroblewski et al. 2018). Im Zugang zu räumlichen Ressourcen wie Laboren oder auch in der Größe von Büros waren und sind Frauen benachteiligt, wie der Dokumentarfilm *Picture a Scientist* (Shattuck/Cheney 2020; Link zur Film-Website: www.pictureascientist.com) zeigt.

Genderstereotype Bewertung identischer Leistung

Der letzte Bias, der vorgestellt wird, ist ein ganz besonderer: Die Beurteilung der wissenschaftlichen Qualität eines realen Abstracts, der in einer Studie experimentell verwendet wurde, fiel signifikant schlechter aus, wenn der Abstract über einen tatsächlichen Gender Bias in der Wissenschaft berichtete – und zwar von Fachunkundigen wie von

Wissenschaftler:innen. Unter MINT-Wissenschaftler:innen und männlichen Evaluatoren war dieser Bias besonders verbreitet (Handely et al. 2015). Letztere Ergebnisse spiegeln den Widerstand, der in Trainings und Workshops oft gezeigt wird, wider. Die Existenz von Gender Biases selbst und die Wissenschaftlichkeit hinter diesen Befunden wird angezweifelt – besonders von den privilegierten Gruppen in diesem System: weißen, männlichen Wissenschaftlern.

Umgang mit den aufgezeigten Ungleichbehandlungen

All diese Befunde zeichnen ein Bild, wie stark die Strukturen des Wissenschaftssystems und der Universitäten von Diskriminierung und Ungleichbewertung geprägt sind. Daher ist – vor allem auch aus der Perspektive von Personal- und Hochschulentwicklung – ein reflektierter und sensibilisierter Umgang mit all diesen Ungleichbewertungen notwendig, einfach und allein, um das höchste Ziel in der Wissenschaft zu erreichen: tatsächlich exzellente Wissenschaftlerinnen zu finden, zu fördern und zu halten.

5. Wie wirken Gender- und Bias-Management-Trainings?

Bias-Management für die Auswahl der besten Köpfe

Hochschulmitglieder brauchen nicht nur Wissen zu Gender Biases, Ungleichbehandlungen und ihren langwierigen Folgen, sondern – oder vor allem – zu einem Bias-Management. Eine Vielzahl an Maßnahmen und Strategien wurde entwickelt, die Gender Biases – beispielsweise in Personalauswahlsituationen und Berufungskommissionen – mitberücksichtigen, um die tatsächlich besten Köpfe auszusuchen. Zusätzlich braucht es auch Raum und Zeit für Austausch und Überlegungen, wie Maßnahmen im jeweiligen Feld, in unterschiedlichen Kontexten und Disziplinen angewendet werden können.

Gender-Trainings

Untersuchungen, die sich mit der Wirkung von Gender-Trainings auseinandergesetzt haben, konnten positive Auswirkungen im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit verzeichnen. Es kommt zu einer signifikanten Reduktion impliziter Biases auf kognitiver Ebene und einem erhöhten Bewusstsein für Gender Biases auf affektiver Ebene (Dwyer/Smith 2020; Farrell et al. 2020; Isaac et al. 2020; Lehman et al. 2022; Moss-Racusin et al. 2018; Sheridan et al. 2021). Auch auf der kognitiven Ebene kann es zu einer signifikanten Verbesserung des Wissens und der Selbstwahrnehmung in Bezug auf Biases und Stereotype kommen (Harrison-Bernard et al. 2020). Bei Personalentscheidungen konnten Gender Biases effektiv reduziert werden, wenn die durchgeführten Trainings in zeitlicher Nähe zur Personalauswahl stattfanden (Lehman et al. 2022). Ganz generell ist zu erwähnen, dass biasbezogene Interventionen nachweislich für ein

verbessertes Arbeitsklima auf Abteilungsebene sorgen (Sheridan et al. 2021).

Kognitive, affektive und behaviorale Ebene

Diversitätstrainings wirken sich auch auf die Förderung positiver Einstellungen gegenüber Frauen in MINT-Fächern aus (Moss-Racusin et al. 2018; Dwyer/Smith 2020). Diese Trainings über Video-Interventionen und narrative Ansätze steigerten nicht nur das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Vorurteile, sondern förderten auch Empathie und Bereitschaft, sich für geschlechtergerechte Verhaltensweisen einzusetzen. Der Einfluss dieser Trainings zeigt sich auf der kognitiven Ebene wie auch auf der affektiven wie behavioralen Ebene.

Bystander-Trainings und -Interventionen

Sogenannte Bystander-Trainings und -Interventionen am Arbeitsplatz führen nachweislich dazu, dass Beobachter:innen von subtilen Diskriminierungssituationen eine erhöhte Selbstwirksamkeit empfinden und bei der Wahrnehmung von Ungerechtigkeiten ihre erlernten Interventionstechniken umsetzen (Haynes-Baratz et al. 2021; Metinyurt et al. 2021). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Fähigkeit, Mikroaggressionen zu erkennen und darauf zu reagieren, durch gezielte Trainings klar verbessert werden kann.

Diversitätstrainings für individuelle und organisatorische Veränderungen

Überblicksarbeiten zu Gender- und Diversitätstrainings zeigen, dass Diversitätstrainings einen mittleren positiven Effekt haben, wobei Trainings zur Verhaltensänderung am effektivsten sind (Creon/Schermuly 2019). Vielseitig betont wird die Notwendigkeit eines umfassenden Ansatzes für Diversitätstrainings, der sowohl individuelle als auch organisatorische Veränderungen unterstützt. Trainings sind somit am effektivsten, wenn sie langfristig implementiert werden und Teil einer breiteren Strategie sind, die auf systemische Verbesserungen innerhalb einer Organisation abzielt (Devine/Ash 2022; Metinyurt et al. 2021; Wang et al. 2023). Dies kann durch Interventionen im Rahmen eines Mehr-Ebenen-Modells erreicht werden, das sowohl auf individueller als auch auf organisatorischer Ebene ansetzt (Stephens et al. 2020). Empfohlen ist die Durchführung von empirisch fundierten Diversitätstrainings, um das individuelle Bewusstsein und das Engagement für Vielfalt zu stärken, sowie auch die Anwendung wissenschaftlich basierter Strategien zur Dekonstruktion von Voreingenommenheit in Rekrutierungs- und Förderungsprozessen auf organisatorischer Ebene. Für die Effektivität von Gender-Trainings ist dabei insbesondere die Formulierung eines klaren Zieles (z. B. zu informieren, zu sensibilisieren, zu verändern) wichtig, da sich die Trainingsinterventionen je nach Zielsetzung stark unterscheiden können.

Bewusstseins- und Verhaltensänderungen

Zusammenfassend belegt die derzeitige Forschung, dass Gender- und Bias-Trainings in der Wissenschaft nicht nur das Bewusstsein für implizite Vorurteile und Ungleichbehandlungen steigern, sondern auch konkrete Verhaltensänderungen und Verbesserungen im Arbeitsklima bewirken können. In Übereinstimmung mit der einleitenden Feststellung, dass Hochschulmitglieder sowohl Wissen über Biases als auch ein Bias-Management benötigen, zeigen die Studien, dass eine Kombination aus Aufklärung, Bewusstseinsbildung und praktischen Interventionen sowohl auf individueller als auch auf organisatorischer Ebene wesentlich ist, um die besten Köpfe unabhängig von Geschlecht oder anderen Bias-Faktoren auszuwählen und somit ein gerechteres und inklusiveres akademisches Umfeld zu schaffen.

6. Ein Blick in die Praxis von Gender-Trainings und Lehrgängen

Weiterbildungsformate und vier Good-Practice-Beispiele

Im nächsten Abschnitt stellen wir verschiedene Formate für genderbezogene Weiterbildungen aka Gender-Trainings vor, wie Lehrgänge zu Gender- und Diversitätskompetenzen oder auch ein Online-Weiterbildungsformat. Inhalte und Themen der vorgestellten genderbezogenen Weiterbildungen werden im Anhang genauer dargestellt. Diese detailreiche Darstellung von Inhalten und Abläufen von Good-Practice-Beispielen für Gender-Trainings soll der Anregung für Hochschulen dienen oder auch der Reflexion bestehender Formate an Hochschulen. Darüber hinaus soll sie dazu beitragen, die Verantwortung institutioneller Akteur:innen sichtbar zu machen: Die Förderung von Gender- und Diversitätskompetenz ist nicht allein Aufgabe einzelner Weiterbildungsformate, sondern erfordert entsprechende Rahmenbedingungen durch Personal- und Organisationsentwicklung sowie die Vertretung und Unterstützung durch Führungskräfte.

Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler:innen“ an der Technischen Universität Graz

Im Jahr 2018 wurde im Entwicklungsplan der Technischen Universität Graz (TU Graz) der Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz beschlossen. Um diese Entwicklung zu forcieren und diese Kompetenzen in den Kernprozessen Forschung und Lehre zu verankern, wurde 2018/19 in Zusammenarbeit mit der GenderWerkstätte Graz der Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler:innen der TU Graz“ entwickelt. Im Jahr 2019/20 wurde der Pilotlehrgang durchgeführt. Er findet seitdem alle zwei Jahre statt und seit 2025/26 auf Englisch.

Die GenderWerkstätte ist ein Netzwerk von Expert:innen, getragen von zwei Vereinen: dem Verein Frauenservice Graz und dem Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark. Seit 2004 bietet dieses Netzwerk jährlich einen Zertifikatslehrgang für Gender- und Diversitätskompetenzen an.

Der Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler:innen“ für die TU Graz wurde speziell für die Interessen und die Bedarfe der Wissenschaftler:innen entwickelt und an den Tätigkeiten in Forschung, Lehre und der Zusammenarbeit in Teams und Personalauswahl orientiert. Der Lehrgang läuft über zwei Semester und besteht aus sechs jeweils zweitägigen Präsenz-Modulen mit zwei Trainer:innen. Die Module werden durch Reflexionsgruppentreffen und Selbststudium ergänzt. Die Teilnehmenden verfassen als Abschluss eine Praxisarbeit für den reflektierten Transfer von ausgewählten Inhalten in die eigene Praxis. Die Praxisarbeiten werden in einer öffentlichen Veranstaltung unter Anwesenheit des Rektorats präsentiert und gewürdigt.

Inhaltlich vermittelt der Lehrgang einerseits theoretische Grundlagen und stellt andererseits einen direkten Praxisbezug zu den Themen „Gender“, „Diversität“, „Unconscious Biases“ und „Intersektionalität“ her. Diese Themen werden auf unterschiedliche Felder wie Forschung, Lehre,

Personalauswahl und Zusammenarbeit angewendet (eine detaillierte Darstellung der Module ist im Anhang mit Stand des 4. Durchgangs von 2025/26 gegeben).

Es werden zusätzlich bereits an der TU Graz entwickelte Grundlagen (Checklisten, Handbücher und Online-Kurse) vorgestellt und Expert:innen aus unterschiedlichen Bereichen der TU Graz als Gäste eingeladen (z. B. Vertreter:innen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der Servicestelle Barrierefrei Studieren, des Forschungs- und Technologie-Hauses). Darüber hinaus wurde bei der Wahl der Inhalte, der Unterlagen und der Didaktik auf die Wissenschaftskultur und auf passende Rahmenbedingungen im Sinne der Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit (beispielsweise Kinderbetreuung an den Modul-Samstagen) geachtet.

Von den Dekan:innen der Fakultäten beziehungsweise von den Geschäftsführer:innen der TU-Graz-nahen Unternehmensbeteiligungen werden Wissenschaftler:innen für die Teilnahme vorgeschlagen. Sie verfügen mehrheitlich über ein Doktorat, Lehr- und/oder Forschungserfahrung und längerfristige Karriereperspektiven. Der Lehrgang kann bei Wissenschaftler:innen auf Laufbahnstellen für die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung angerechnet werden. Mit der Absolvierung des Lehrgangs erwerben sie das Zertifikat „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler:innen in Technik und Naturwissenschaften“, das über die Weiterbildungsakademie Österreich mit zehn ECTS akkreditiert und bei Forschungsanträgen als Nachweis der Gender- und Diversitätskompetenz eingereicht werden kann.

Bei der Entwicklung eines solchen Lehrgangs ist es nicht nur erforderlich, die Zielgruppe gut zu kennen, sondern sie so aktiv wie möglich miteinzubeziehen und auch im permanenten Austausch mit ihr zu stehen – durch persönliche Gespräche oder Evaluierungen. Die Absolvent:innen der Lehrgänge bilden inzwischen ein Netzwerk, das sich regelmäßig trifft. Organisatorisch unterstützt von der Lehrgangsleitung – bestehend aus dem Büro für Gleichstellung, Jugend und Vereinbarkeit der TU Graz und der GenderWerkstätte – treffen sie sich regelmäßig und tauschen sich dabei inhaltlich, strukturell und strategisch aus. Absolvent:innen nehmen mittlerweile neue Positionen mit strategischer Verantwortung ein und können dort ihre Expertise einbringen.

„Gender Awareness Programme“ für das Forschungsprojekt Transregio TRR 181 „Energy Transfers in Atmosphere and Ocean“

Das vierteilige, englischsprachige „Gender Awareness Programme“ wurde nach Absprache mit und in Auftrag der *Gender & Diversity Task Group* des TRR 181 von Lisa Horvath und Sabine Blackmore konzipiert und geplant. Dabei wurden die Inhalte nach folgenden Gesichtspunkten zusammengestellt: Auswahl an Grundkenntnissen von Gender- und Gleichstellungswissen für den Hochschulkontext, Kompetenzerwerb und -erweiterung, Transfer von Gender- und Gleichstellungswissen in die Hochschulpraxis und Sensibilisierung für Führungsaufgaben, beispielsweise im Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Belästigung. Die einzelnen Workshops finden im Rahmen der jährlichen Treffen

(Annual Retreats) für alle Mitglieder des TRR 181 statt, sind für einen Tag konzipiert und sind fix im Programm des Retreats inkludiert.

Die vier Workshops beschäftigen sich inhaltlich mit impliziten Biases in der Wissenschaft und unterschiedlichen Beispielen für Verzerrungen im Denken und Entscheiden, wie sie im Hochschulalltag vorkommen können. Besonderer Fokus liegt auf dem Bias-Management und der Vorstellung von Maßnahmen, die Biases reduzieren können. Im zweiten Workshop geht es um sexualisierte Belästigung in der Wissenschaft. Nach Klärung von Begrifflichkeiten werden vor allem die Fragen behandelt, wie sexualisierte Belästigung erkannt werden kann, wie zu reagieren ist und was zu tun ist, um dieser in Arbeitsgruppen und besonders seitens der Führungskräfte vorzubeugen. Ein weiterer großer Themenbereich ist die Personalauswahl und die Anwendung von Maßnahmen, die strukturelle Ungleichbehandlungen der Geschlechter berücksichtigen und ihnen entgegenwirken sollen. Im letzten Modul wird auf Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler:innen und die einzelnen Säulen dieser Kompetenzen (soziale Kompetenz, Fachkompetenz, methodologische Kompetenz und Reflexionskompetenz) eingegangen.

Zu den vier Workshops sind alle Wissenschaftler:innen aller Statusgruppen des TRR 181 (Doktorand:innen, PostDocs, Gruppenleiter:innen und Professor:innen) eingeladen. Dadurch beläuft sich die Gruppengröße auf jeweils bis zu 80 Personen. Für die Teilnahme an allen vier Modulen gibt es ein Zertifikat, das für Bewerbungen zur Bekundung von Gender-Kompetenzen vorgelegt werden kann.

Zusätzlich zum Gender Awareness Programme bietet das TRR 181 seinen Wissenschaftlerinnen ein Karriereprogramm ausschließlich für Frauen – ebenso konzipiert und geplant von Lisa Horvath und Sabine Blackmore – mit acht Modulen zu beispielsweise wissenschaftlicher Profilentwicklung, Resilienz in der Wissenschaft, Führung im Hochschulkontext, Netzwerken und Impostor-Syndrom an. Im Rahmen dieses Karriereprogramms haben die Wissenschaftlerinnen auch die Möglichkeit, Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen.

Online-Weiterbildung „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl an der FAU“ für die Universität Erlangen-Nürnberg

Ein aktuell sich stark entwickelndes und auch niederschwelliges Format für Gendertrainings sind Online-Weiterbildungen beziehungsweise Online-Kurse. So hat beispielsweise die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) seit Frühjahr 2021 einen Online-Kurs für „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl“ implementiert. Dieser etwa einstündige Online-Kurs wurde mit dem Ziel, mehr Wissenschaftlerinnen für die FAU zu gewinnen und auch zu halten, bei Lisa Horvath und Sabine Blackmore beauftragt. Um sich als attraktive und gendersensible Universität zu positionieren und eine dementsprechende Außenwirkung zu haben, wurde der Online-Kurs auch öffentlich zugänglich gemacht.

Mit diesem Format sollte eine Sensibilisierung für die Kategorie Geschlecht und Gender in der Wissenschaft und für kognitive Biases

erreicht sowie Maßnahmen für eine gendersensible Personalauswahl und gendersensible Berufungskommissionen vermittelt werden.

Über fünf Kapitel hinweg wird die Wichtigkeit der Kategorie Gender sowie die Bedeutung von Gender-Stereotypen bei Berufungsverfahren und der Personalauswahl im Universitätskontext aufgearbeitet. Gender Biases werden anhand aktueller Forschungsbefunde erläutert. Dieser Online-Kurs fokussiert auf die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft und stellt Strategien und Maßnahmen, die eine fairere Beurteilung von Frauen in der Wissenschaft ermöglichen, aber auch zu einer prinzipiell chancengerechteren Personalauswahl führen, vor. Aufgaben und Übungen, Reflexionshinweise und praktische Tipps regen dazu an, die vorgestellten Inhalte zu festigen, zu prüfen und in die eigene Alltagspraxis zu übersetzen (eine detaillierte Darstellung der Inhalte findet sich im Anhang).

Online-Kurs „Gendersensible Personalauswahlverfahren und Berufungskommissionen“ an der Universität für Weiterbildung Krems

Die Universität für Weiterbildung Krems (UWK) stellte im Jahr 2023 ebenfalls eine Online-Weiterbildung mit dem Titel „Gendersensible Personalauswahlverfahren und Berufungskommissionen“ universitätsintern zur Verfügung, konzipiert und verfasst von Lisa Horvath und Sabine Blackmore. Für die UWK hat diese Online-Weiterbildung vor allem das Ziel, gendersensible Berufungsverfahren zu sichern und dadurch mehr Professorinnen zu gewinnen. Der Kurs ist auf all jene Personen zugeschnitten, die in Berufungskommissionen tätig sind oder mit Berufungsverfahren befasst sind. Gleichzeitig ist der Kurs so konzipiert, dass ebenso Personen, die in anderen Personalauswahlverfahren involviert sind, respektive Personalauswahlentscheidungen treffen, adressiert sind.

Die Kursteilnehmer:innen erhalten Einblicke in die Grundlagen verschiedener Gender-Diskurse und lernen, die damit verbundenen Begriffe und Konzepte zu unterscheiden. Sie erfahren, wie sie die einzelnen Schritte eines Berufungsverfahrens gendersensibel planen können. Es werden Status- und Machtunterschiede zwischen Kommissionsmitgliedern und Gruppeneffekte besprochen, und die Teilnehmer:innen lernen, den Auswirkungen von Gender Biases in Personalauswahlverfahren aktiv entgegenzuwirken. Im letzten Teil geht es schließlich um die Anwendung in der Praxis, nämlich darum, wie eine gendersensible Personalauswahl ganz konkret in Berufungsverfahren oder anderen Personalauswahlverfahren angewandt werden kann (eine detaillierte Beschreibung der Inhalte findet sich im Anhang).

7. Ausblick

Die Frage, ob wir im Hochschulkontext wirklich noch Gender-Trainings brauchen, hat sich über die Lektüre dieses Textes schon längst beantwortet und lautet eindeutig: Ja. Es gibt nach wie vor Ungleichbehandlungen und Gender Biases in der Wissenschaft. Die Wirkung von Workshops, Trainings, Online-Kursen oder anderen Weiterbildungen und Initiativen ist zweifelsfrei bestätigt – und das nicht nur für die kognitive Ebene (Menschen wissen danach mehr), sondern auch für die affektive und die behaviorale Ebene, was bedeutet, dass auch grundlegende Einstellungen zum Positiven verändert werden und Maßnahmen von Teilnehmer:innen umgesetzt werden.

Zielgruppengeeignete Formate

Die Frage beziehungsweise die Herausforderung ist, wie auch zukünftig Personen und vor allem Führungskräfte und privilegierte Gruppen in der Wissenschaft für gender- und biasbezogene Weiterbildungen angesprochen und gewonnen werden können. Besonders seit der Corona-Zeit wird deutlich, dass die Bereitschaft zur Verbindlichkeit, zum Beispiel zur durchgängigen Teilnahme an einem Workshop – auch von interessierten Personen – stark gesunken ist. Auch die Bereitschaft, prinzipiell Zeit in Workshops zu investieren, unterliegt diesem Veränderungsprozess. Da die Gleichstellung der Geschlechter an Hochschulen und Universitäten noch lange nicht erreicht ist, ist es daher für die Personalentwicklung an einer Hochschule unerlässlich, etablierte Trainingsformate anzupassen oder neue zu entwickeln.

Aktuelle Entwicklungen bestehen darin, von mehr- oder ganztägigen Formaten abzugehen und halbtägige Präsenz- und auch Online-Formate anzubieten. Die Erfahrung zeigt, dass dadurch die Bereitschaft – vor allem bei Führungskräften –, Ressourcen zu investieren, steigt.

Austausch, Reflexion und Ressourcen

Interessanterweise beschreiben Teilnehmende in Evaluationen solcher Gender-Trainings neben inhaltlichen Inputs den Austausch mit anderen Teilnehmer:innen als besonders lohnend. Die Möglichkeit, Verhalten zu reflektieren und sich unter Kolleg:innen darüber auszutauschen, wie Evaluations- und Begutachtungsprozesse gendersensibler und damit auch prinzipiell chancengerechter gestaltet werden können, sowie typische Hürden und Umsetzungsprobleme zu besprechen, empfanden viele als bahnbrechend. Insofern ist es nicht nur sinnvoll, sondern notwendig, Gender-Trainings und Lehrgänge abzuhalten sowie Inhalte zu unterschiedlichen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und von Gender Biases in Veranstaltungen zu integrieren. Damit die Teilnahme an zeitintensiveren Trainings oder Lehrgängen keine zusätzliche Belastung darstellt, kann es sinnvoll sein, den Teilnehmenden Ressourcen oder Kompensationen zur Verfügung zu stellen oder sie von Verpflichtungen zu befreien.

Strukturelle Veränderungen

Für die nachhaltige Verankerung gendersensibler Strukturen braucht es also ein Zusammenspiel unterschiedlicher Akteur:innen: Personal- und Organisationsentwickler:innen können durch die Konzeption, Implementierung und Evaluation wirksamer Weiterbildungs- und Sensibilisierungsformate zentrale Impulse für strukturelle Veränderung setzen. Führungskräfte tragen Verantwortung dafür, faire Rahmenbedingungen aktiv zu schaffen und auch einzuhalten, Entscheidungsprozesse kritisch

zu reflektieren und Bias-Management in Auswahl-, Förderungs- und Entwicklungssituationen verbindlich zu verankern. Wissenschaftler:innen wiederum sind gefordert, die eigene Praxis in Forschung, Lehre, Zusammenarbeit und Nachwuchsförderung nicht nur kontinuierlich zu reflektieren, sondern das Faktum, dass wissenschaftliche Exzellenz mit Chancengerechtigkeit Hand in Hand geht, zu verbreiten.

Literatur

[1] **American Psychological Association (2020):** Publication manual of the American psychological association (7th ed.). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/0000165-000.

[2] **Babcock, L.; Recalde, M. P.; Vesterlund, L.; Weingart, L. (2017):** Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. In: American Economic Review, 107(3), S. 714–747.

[3] **Beaufays, S.; Engels, A.; Kahlert, H. (2012):** Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Frauen in der Wissenschaft. Frankfurt am Main.

[4] **Begeny, C. T.; Ryan, M. K.; Moss-Racusin, C. A.; Ravetz, G. (2020):** In some professions, women have become weil represented, yet gender bias persists-Perpetuated by those who think it is not happening. In: Science Advances, 6(26), eaba7814.

[5] **Bendels, M. H.; Müller, R.; Brueggmann, D.; Groneberg, D. A. (2018):** Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals. In: PloS one, 13(1), e0189136.

[6] **Boring, A. (2017):** Gender Biases in Student Evaluations of Teaching. In: Journal of Public Economics, 145, S. 27–41.

[7] **Bornmann, L.; Mutz, R.; Daniel, H. D. (2007):** Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. In: Journal of Informetrics, 1(3), S. 226–238.

[8] **BMBWF Österreich (2021):** Anteil der Frauen im Universitätsbereich in Österreich nach universitärer Qualifizierungsebene und Karrierestufe im Wintersemester 2019/2020 [Graph]. In: Statista. Zugriff am 29. April 2024 von: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/857378/ umfrage/frauenanteil-im-universitaetsbereich-in-oesterreich/

[9] **Carli, L. L.; Alawa, L.; Lee, Y.; Zhao, B.; Kirn, E. (2016):** Stereotypes about gender and science: Women* scientists. In: Psychology of Women Quarterly, 40(2), S. 244–260.

[10] **Cech, E. A.; Blair-Loy, M. (2019):** The changing career trajectories of new parents in STEM. In: Proceedings of the National Academy of Sciences, 116(10), S. 4.182–4.187.

[11] **Czerney, S.; Eckert, L. (2024):** Alma Mater – Wo sind deine Mütter*? Warum die Wissenschaft einen Maternal Turn braucht. In: GuD [Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der JGU Mainz] (Hrsg.): Alma Mater – Wo bleiben deine Frauen? – Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand. Mainz.

[12] **Collins, R.; Steffen-Fluhr, N. (2019):** Hidden patterns: Using social network analysis to track career trajectories of women STEM faculty. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal 38(2), S. 265–282.

[13] **Creon, L. E.; Schermuly, C. C. (2019):** Wirksamkeit von Diversitätstrainings. Eine Übersicht über den Forschungsstand und Formulierung einer Entscheidungshilfe für die Personalentwicklung. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 26(3), S. 361–378.

[14] **Devine, P. G.; Ash, T. L. (2022):** Diversity training goals, limitations, and promise: A review of the multidisciplinary literature. In: Annual review of psychology, 73, S. 403–429.

[15] **Dwyer, H.; Smith, J. (2020):** A Mandatory Diversity Workshop for Faculty: Does lt Work? IN: To Improve the Academy, 39(2), S. 183–212.

[16] **Eaton, A. A.; Saunders, J. F.; Jacobson, R. K.; West, K. (2020):** How Gender and Race Stereotypes Impact the Advancement of Scholars in STEM: Professors' Biased Evaluations of Physics and Biology Post-Doctoral Candidates. In: Sex Roles, 82(3-4), S. 127–141.

[17] **European Commission (2021):** She figures 2021. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

[18] **European Research Council (2016):** Gender Statistics. https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/Gender_statistics_Dec_2016.pdf

[19] **Farrell, L.; Nearchou, F.; McHugh, L. (2020):** Examining the effectiveness of brief interventions to strengthen a positive implicit relation between women and STEM across two timepoints. In: Social Psychology of Education, 23, S. 1.203–1.231.

[20] **Guarino, C. M.; Borden, V.M. (2017):** Faculty service loads and gender: Are warnen taking care of the academic family? In: Research in higher education, 58(6), S. 672–694.

[21] **Handley, I. M.; Brown, E. R.; Moss-Racusin, C. A.; Smith, J. L. (2015):** Quality of evidence revealing subtle gender biases in science is in the eye of the beholder. In: Proceedings of the National Academy of Sciences, 112(43), S. 13.201–13.206.

[22] **Harrison-Bernard, L. M.; Augustus-Wallace, A. C.; Souza-Smith, F. M.; Tsien, F.; Casey, G. P.; Gunaldo, T. P. (2020):** Knowledge gains in a professional development workshop on diversity, equity, inclusion, and implicit bias in academia. In: Advances in Physiology Education, 44(3), S. 286–294.

[23] **Haynes-Baratz, M. C.; Metinyurt, T; Li, Y. L.; Gonzales, J.; Bond, M. A. (2021):** Bystander training for faculty: A promising approach to tackling microaggressions in the academy. In: New Ideas in Psychology, 63, 100882.

[24] **Heilman, M. E. (2012):** Gender stereotypes and workplace bias. In: Research in Organizational Behavior, 32, S. 113–135.

[25] **Hentschel, T.; Heilman, M. E.; Peus, C. V. (2019):** The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. In: Frontiers in psychology, 11.

[26] **Holman, L.; Stuart-Fox, D.; Hauser, C. E. (2018):** The gender gap in science: How long until women are equally represented? In: PLoS Biol, 16(4): e2004956. https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956

[27] **Horvath, L. (2018):** Gendersensibilisierungstrainings in der Wissenschaft: Ein Blick in die Praxis. In: Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln, 5, S. 19–38.

[28] **Horvath, L. K.; Hentschel, T. (2018):** „Gesucht: Führungserfahrener Projektleiter!" – das geht auch anders! Sprachliche Genderfairness als Erfolgsfaktor in Personalauswahlprozessen. In: Hochschulmanagement, 3, S. 66–73.

[29] **Horvath, L. K.; Sczesny, S. (2016):** Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 25(2), S. 316–328.

[30] **Huang, J.; Gates, A. J.; Sinatra, R.; Barabasi, A. L. (2020):** Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. In: Proceedings of the National Academy of Sciences, 117(9), S. 4.609–4.616.

[31] **Isaac, C.; Balloun, J. L.; Wofford, T. (2020):** Bias Literacy for Gender Equity: A Brief Intervention. In: Open Journal of Social Sciences, 8(6), S. 59–71.

[32] **Knobloch-Westerwick, S.; Glynn, C. J. (2013):** The Matilda effect-role congruity effects on scholarly communication: A citation analysis of communication research and journal of communication articles. In: Communication Research, 40(1), S. 3–26.

[33] **Knobloch-Westerwick, S.; Glynn, C. J.; Huge, M. (2013):** The Matilda effect in science communication: an experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. In: Science Communication, 35(5), S. 603–625.

[34] **Lariviere, V.; Ni, C.; Gingras, Y.; Cronin, B.; Sugimoto, C. R. (2013):** Bibliometrics: Global gender disparities in science. In: Nature News, 504(7479), 211.

[35] **Lehman, B. M.; Colbert, K.; Goltz, S. M.; Mayer, A.; Rouleau, M. (2022):** Effects of repeated implicit bias training in a North American university. In: Journal of Higher Education Policy and Management, 45, S. 306–322.

[36] **Lerchenmueller, M. J.; Sorenson, O. (2018):** The gender gap in early career transitions in the life sciences. In: Research Policy, 47(6), S. 1.007–1.017.

[37] **Leslie, S.-J.; Cimpian, A.; Meyer, M.; Freeland, E. (2015):** Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. In: Science, 347, S. 262–265.

[38] **Lutter, M.; Schröder, M. (2020):** Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology. In: European Sociological Review, 36(3), S. 442–459.

[39] **Lyness, K. S.; Heilman, M. E. (2006):** When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. In: Journal of Applied Psychology, 91(4), 777.

[40] **Maliniak, D.; Powers, R.; Walter, B. F. (2013):** The gender citation gap in international relations. In: International Organization, 67(4), S. 889–922.

[41] **Metinyurt, T.; Haynes-Baratz, M. C.; Bond, M. A. (2021):** A systematic review of interventions to address workplace bias: What we know, what we don't, and lessons learned. In: New Ideas in Psychology, 63, 100879.

[42] **Möller, C. (2018):** Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In: Laufenberg, M.; Erlemann, M.; Norkus; M.; Petschick, G. (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Wiesbaden, S. 257–278.

[43] **Moss-Racusin, C. A.; Dovidio, J. F.; Brescoll, V. L.; Graham, M. J.; Handelsman, J. (2012):** Science faculty's subtle gender biases favor male students. In: Proceedings of the National Academy of Sciences, 109(41), S. 16.474–16479.

[44] **Moss-Racusin, C. A.; Pietri, E. S.; Hennes, E. P.; Dovidio, J. F.; Brescoll, V. L.; Roussos, G.; Handelsman, J. (2018):** Reducing STEM Gender Bias With VIDS (Video Interventions for Diversity in STEM). In: Journal of Experimental Psychology: Applied, 24, S. 236–260.

[45] **Nature (2012):** Nature's sexism. In: Nature, 491(7425), S. 495–495.

[46] **Nature (2017):** Gender imbalance in science journals is still pervasive. In: Nature, 541, S. 435-36.

[47] **Nittrouer, C. L.; Hebl, M. R.; Ashburn-Nardo, L.; Trump-Steele, R. C.; Lane, D. M.; Valian, V. (2018):** Gender disparities in colloquium speakers at top universities. In: Proceedings of the National Academy of Sciences, 115(1), S. 104–108.

[48] **Ramsey, L. R. (2017):** Agentic traits are associated with success in science more than communal traits. In: Personality and Individual Differences, 106, S. 6–9.

[49] **Shattuck, S.; Cheney, I. (2020):** Picture a Scientist. https://www.pictureascientist.com

[50] **Sheridan, J. T.; Fine, E.; Pribbenow, C. M.; Handelsman, J.; Carnes, M. (2010):** Searching for excellence & diversity: Increasing the hiring of women faculty at one academic medical center. In: Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges, 85(6), 999.

[51] **Sheridan, J.; Fine, E.; Romero, M.; Neimeko, C. J.; Carnes, M. L.; Bell, C.; Lee, Y. (2021):** Improving Department Climate Through Bias Literacy: One College's Experience. In: Journal of women and minorities in science and engineering, 27(2), S. 87–106.

[52] **Smyth, F. L.; Nosek, B. A. (2015).:** On the gender-science stereotypes held by scientists: Explicit accord with gender-ratios, implicit accord with scientific identity. In: Frontiers in Psychology, 6, S. 1–19.

[53] **Steinþórsdóttir, F. S.; Einarsdóttir, P.; Pétursdóttir, G. M.; Himmelweit, S. (2019):** Gendered inequalities in competitive grant funding: An overlooked dimension of gendered power relations in academia. In: Higher Education Research & Development, 39(2), S. 362–375.

[54] **Stephens, N. M.; Rivera, L. A.; Townsend, S. S. (2020):** What works to increase diversity? A multilevel approach. In: Research in Organizational Behavior, 39, S. 1–51.

[55] **Van den Besselaar, P.; Sandström, U. (2017):** Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact. In: PloS one, 12(8), e0183301.

[56] **Wagner, N.; Rieger, M.; Voorvelt, K. (2016):** Gender, ethnicity and teaching evaluations: Evidence from mixed teaching teams. In: Economics of Education Review, 54, S. 79–94.

[57] **Wang, M. L.; Games, A.; Rosa, M.; Copeland, P.; Santana, V. J. (2023):** A systematic review of diversity, equity, and inclusion and antiracism training studies: Findings and future directions. In: Translational Behavioral Medicine, 14(3), S. 156–171.

[58] **West, J. D.; Jacquet, J.; King, M. M.; Correll, S. J.; Bergstrom, C. T. (2013):** The role of gender in scholarly authorship. In: PloS one, 8(7), e66212.

[59] **Williams, J. C. (2014):** Double jeopardy? An empirical study with implications for the debates over implicit bias and intersectionality. In: Harvard Journal of Law & Gender, 37, 185.

[60] **Williams, W. M.; Ceci, S. J. (2015):** National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track. In: Proceedings of the National Academy of Sciences, 112, S. 5.360–5.365.

[61] **Wroblewski, A.; Striedinger, A.; Bildsteiner, R.; Englmaier, V. (2018):** Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Studie im Auftrag des BMBWF. Wien.

[62] **Zigerell, L. J. (2015):** Is the gender citation gap in international relations driven by elite papers? In: Research & Politics, 2(2), S. 1–7.

[63] **Zimmer, A.; Krimmer, H.; Stallmann, F. (2007):** Frauen an Hochschulen: Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen.

Hinweis

Eine frühere Fassung dieses Beitrags ist unter Verwendung von Textteilen der Online-Weiterbildung der Universität für Weiterbildung Krems erschienen in: Horvath, L. K.; Taxacher, E.; Essl, H.; Blackmore, S. (2024): Brauchen wir wirklich noch Gender-Trainings? Ein Blick auf Gender Biases in der Wissenschaft und wie zeitgemäße, genderbezogene Weiterbildungsformate aussehen können. In: Fahrnbach, D.; Lazic, E.; Orth, D.; Vaessen, F. (Hrsg.): Alma Mater – Wo bleiben deine Frauen? Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand. Johannes Gutenberg-Universität Mainz, S. 185–218. https://doi.org/10.25358/openscience-11163.

Anhang

Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler:innen“ der TU Graz und GenderWerkstätte (Stand 2025/26)
Modul 1: „Diversity Matters. An Introduction“ Unconscious Biases und Vorurteilsmanagement Inter- und Transdisziplinarität
Modul 2: „What the hell is gender?“ Geschlechterverhältnisse im historischen und kulturellen Kontext Geschlechterbewusster Sprach- & Bildgebrauch Geschlechtliche Konstruktion von Technik und Naturwissenschaften Widerstandsmuster, Antifeminismus und Anti-Genderismus
Modul 3: Gender und Diversity in der Lehre Rassismuskritische Bildungsarbeit und Privilegienbewusstsein Analyse, Reflexion und Weiterentwicklung der aktuellen (digitalen) Lehrpraxis aus gender- und diversitätsbewusster Perspektive
Modul 4: Gender, Intersektionalität & Diversität in der Forschung Berücksichtigung von Geschlecht, Intersektionalität und Diversität in der Forschungspraxis Methoden zur Gestaltung von „Gender- und Diversität als Forschungsinhalt“ – vom Antrag bis zur Publikation Argumentationsstrategien für konstruktive geschlechterpolitische Diskussionen
Modul 5: Gender und Diversität in Personalauswahl und Teamleitung Bias-Sensibilisierung: Stereotype, Vorurteile, Gruppenbildung Gender- und diversitätssensible Personalauswahl: professioneller Ablauf und Handlungsempfehlungen Leitung und Kooperation in heterogenen Teams
Modul 6: Abschluss und Präsentation der Praxisarbeiten Präsentation und kritische Würdigung der Praxisarbeiten Selbstevaluation und Rolle als gender- und diversitätsbewusste:r Wissenschaftler:in im eigenen Berufsfeld
Weiterführende Informationen: GenderWerkstätte: www.genderwerkstaette.at, Beschreibung des Lehrgangs und Dokumentation der Praxisarbeiten: www.tugraz.at/go/diversitaet, Video zum Lehrgang: https://www.youtube.com/watch?v=JbIG-yn0n7Y&t=4s

Gender Awareness Programme des TRR181 von Lisa Horvath & Sabine Blackmore (Workshop-Titel und Inhalte werden im Original in englischer Sprache inkludiert)

Workshop 1: Implicit Biases in the Academia Cognitive Processes

Implicit Biases and Examples within Academia

Bias-Management: What can we do to reduce biases?

Workshop 2: Sexual Harassment in Academia

Definitions and forms of sexual harassment, discrimination, sexism, etc.

Recognizing and dealing with critical factors and preventing situations regarding sexual harassment

Workshop 3: Genderfair Personnel Selection Different Approaches to Gender

Gender stereotypes and their role in academia Gender Biases in academic recruitment

Process and key points of a genderfair recruitment

Workshop 4: Gender & Diversity Competences for Academics

Different approaches to Diversity (e.g., antidiscrimination, managing diversity, intersectionality)

Basic building blocks of gender and diversity competences (e.g., methodological, social and self-reflection competences)

Indicating and measuring gender and diversity competences (Aufgrund der Covid-Pandemie und einem verzögerten Start des TRR 181 von Lisa Horvath und Sabine Blackmore wurden nur drei von vier geplanten Workshops durchgeführt. Zusätzlich wurden aus Zeit-Gründen die ganztägigen Module auf einen halben Tag reduziert.)

Weiterführende Informationen: Weblink zum TRR181: www.trr-energytransfers.de

FAU Erlangen-Nürnberg

Kapitel 1: Alles Gender, oder was?

Der Begriff Gender; Gender-Stereotype; Gendersensibilität; Leaky Pipeline

Kapitel 2: Personalauswahl

Personalauswahlverfahren als Hochschulinstrument; rechtliche Grundlagen; das meritokratische Prinzip oder „die Bestenauslese“; Ablauf eines Berufungsprozesses und seine kritische Stellen

Kapitel 3: Personenwahrnehmung

Grundlagen der Personenwahrnehmung; kognitive Biases; Biases in der Personalauswahl

Kapitel 4: Gender in der Wissenschaft

Geschlechterverteilung in der Wissenschaft; Gender-Stereotype; Gender Biases in der Personalauswahl; Gender-Stereotype in Stellenausschreibungen und Empfehlungsschreiben

Kapitel 5: Good Practice

Maßnahmen für eine gendersensible Personalauswahl; Maßnahmen, um kognitive Biases zu reduzieren; Maßnahmen, um Gender Biases zu berücksichtigen; Q&A – typische Fragen aus der Praxis

Weiterführende Informationen: Weblink zur Online-Weiterbildung der FAU: https://www.gender-und-diversity.fau.de/2021/04/01/neu-online-tutorial-gendersensible-berufungsverfahren-und-personalauswahl-an-der-fau/

Autorinnen

Dr. **Lisa K. Horvath** ist promovierte Psychologin und blickt auf eine eigene 10-jährige und internationale Tätigkeit als Wissenschaftlerin auf die Themen Gender, Unconsious Biases und Führung zurück und ist Absolventin des GenderWerkstätten Lehrgangs „Gender- & Diversitykompetenzen“ (2010). Seit 2017 ist sie Universitäts- und Organisationsberaterin wie auch Coach für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte an Universitäten/Hochschulen. Lisa Horvath arbeitet zu den Spezialthemen Führung, gender- und diversitätssensible Personalauswahl, Unconscious Biases, Frauenkarrieren in der Wissenschaft. | Foto: Miriam Ranebrugger

Dr. **Sabine Blackmore** ist promovierte Literaturwissenschaftlerin und langjährige Gleichstellungsakteurin in der Berliner Hochschullandschaft. Seit 2017 ist sie Coach und Trainerin für Wissenschaft und Gleichstellung sowie Gestalttherapeutin in Ausbildung. Sie arbeitet zu den Themen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Frauen in Führung und Wissenschaft, gendergerechte Personalauswahl sowie weiteren Karriere- und Gleichstellungsthemen.
| Foto: Konstantin Börner

Eli Eva Taxacher absolvierte das Masterstudium der Soziologie an der Universität Graz und Örebro Universitetet Schweden sowie das berufsbegleitende Masterstudium Internationale Genderforschung und feministische Politik am Rosa-Mayreder-College Wien. Eli Eva Taxacher arbeitet im Bereich Supervision, Coaching, Organisationsberatung und Prozessbegleitung mit dem Schwerpunkt Bildung und Wissenschaft sowie in der Erwachsenenbildung zu den Themen Gender & Diversität, Feminismen, Queere Geschichte und Gegenwart sowie intersektionale Gedenk- und Erinnerungskultur. | Foto: Maryam Mohammadi

Helena Essl schließt derzeit die beiden Studiengänge Interdisziplinäre Geschlechterstudien (MA) und Psychologie (MSc) an der Universität Graz ab. In ihren Abschlussarbeiten beschäftigt sie sich mit der Wissensproduktion zu Geschlecht in der psychologischen Forschung; in ihrer Bachelorarbeit in Psychologie untersuchte sie Geschlechterstereotype. Mehrere Jahre war sie beim Frauenservice Graz im Projekt „Gemeinsam gegen Cyber-Gewalt“ tätig. Aktuell ist sie Vorsitzende der Studienvertretung Gender Studies an der Universität Graz. | Foto: Sascha Essl