



## Zusammenfassung

Das österreichische CHANGE Team organisierte am 27.9.2021 als 2. Workshop der [GENDER IN DER ÖSTERREICHISCHEN TECHNIKFORSCHUNG – WORKSHOPSERIE](#) einen Workshop zu „Unconscious Biases und Stereotype“, der von Julian Anslinger und Anita Thaler moderiert wurde.

Im Folgenden fassen wir kurz die wesentlichen genannten Themen zusammen und verweisen auf weiterführende Literatur:

Experimentelle Studien zu Personalentscheidungen (z. B. [Eaton et al. 2019](#)) zeigen regelmäßig, dass Lebensläufe von männlichen Bewerbern gegenüber denen von weiblichen bevorzugt werden, auch wenn der Inhalt des Lebenslaufes ansonsten völlig ident ist. In vielen Fällen handelt es sich hierbei nicht um bewusst diskriminierende Entscheidungen, sondern um den Einfluss von Unconscious Biases (grob übersetzt: unbewusste kognitive Schätzfehler) bzw. unbewusst agierenden Geschlechterstereotypen. Doch wie kommt es überhaupt zu diesen Fehlern?

Psychologische Forschung vermutet, dass sich die menschliche Neigung zu Unconscious Biases und Stereotypen über tausende Jahre der Evolution herausgebildet hat. Menschen verfügen vereinfacht gesagt über zwei Denkart, lediglich 5% sind bewusste, langsame und wohlüberlegte Denkprozesse, die dem sogenannten System-1-Denken entstammen. 95% des menschlichen Denkens hingegen sind unbewusst, automatisch, assoziativ, emotional und entsprechend schnell (Genauer nachzulesen im Buch „Schnelles Denken, langsames Denken“ von [Daniel Kahneman](#)). Dieses System-1-Denken beinhaltet, um eine technologische Metapher zu benutzen ‚vorprogrammierte Algorithmen‘ oder psychologisch ausgedrückt: Heuristiken. Diese Heuristiken sind anfällig für Schätzfehler, wenn diese Fehler oder Verzerrungen zu unerwünschten Ergebnissen führen, wird von Biases gesprochen. In der Psychologie sind mittlerweile viele Biases bekannt und experimentell gut erforscht, besonders wichtig sind für Geschlechtergerechtigkeit und Diversity folgende:

- Affinity-Bias: Wir bevorzugen Personen, die eine Ähnlichkeit zu uns selbst aufweisen. In der Soziologie und in der Geschlechterforschung wird dabei von „homosozialer Reproduktion“ oder auch dem „[Mini-Me-Effekt](#)“ gesprochen.
- Confirmation Bias: Wir sind aufmerksamer gegenüber Informationen, die bestätigen, was wir bereits glauben.
- Fundamentaler Attributionssfehler: Beim Einschätzen von Personen überschätzen wir individuelle Charakteristika und unterschätzen situationelle Faktoren.
- Stereotype

Bei Stereotypen handelt es sich vermutlich um die Biases mit der größten Relevanz für Geschlechtergerechtigkeit und Diversity. Unter Stereotypen versteht man kulturell geteilte Annahmen über die Eigenschaften von Angehörigen bestimmter Gruppen. Stereotype können explizit sein, wenn sie bewusst getroffene Annahmen über Gruppen beinhalten, die leicht abgefragt werden können. Implizite Stereotype hingegen sind nur schwer aus dem Unbewussten hervorzuholen und damit zu benennen, trotzdem beeinflussen diese unsere Entscheidungen und Handlungen in besonderem Ausmaß. Zur Sichtbarmachung solcher impliziter Stereotype und Biases gibt es den Impliziten Assoziationstest, der vor allem auf Gruppenebene verlässliche und valide Ergebnisse liefert und dafür eingesetzt werden kann, Menschen zum Nachdenken über eigene implizite Stereotype anzuregen (z. B.: <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>)

Wichtig ist, dass auch implizite Stereotype verändert und deren negative Effekte in Organisationen bearbeitet werden können, zum Beispiel durch:

- bewusstes Verwenden von geschlechtergerechter Sprache (z. B. [Sczesny et al., 2016](#)),
- Einsatz geschlechtsblinder Lebensläufe bei Bewerbungsverfahren,
- Vorgabe, dass Personalentscheidungen schriftlich argumentiert werden.

Unconscious Bias Training werden als Baustein regelmäßiger Gender- und Diversity-Trainings von Gleichstellungsplänen empfohlen (siehe dazu die [Vorgabe der EU beim Forschungsförderprogramm Horizon Europe](#) solche „Gender Equality Plans“ (GEPs) zu verlangen).

Die [weiteren Module der von der EU angeregten GEPs](#) entsprechen auch den Empfehlungen, wie implizite Stereotype und Unconscious Biases in Organisationen begegnet werden können:

- Daten erheben (nach Geschlecht und wenn möglich weiteren sozialen Kategorien wie z.B. Pflegeverantwortung, erste Sprache etc.)
- Anti-Bias-Trainings mit Übungen und Reflexionen, die zu Änderungen in den Strukturen führen
- Organisationskultur in Richtung Gleichstellung ändern
- Sich als Organisation öffentlich zu Gleichstellung bekennen
- Monitoring und Evaluation von Fortschritten (basierend auf Daten) und damit verbundene Rechenschaftspflicht