

AUSGABE NR. 42 · Februar 2013

FOKUS	1	NEUERSCHEINUNGEN	12
FORSCHUNG UND LEHRE	3	PANORAMA	15
TAGUNGEN	9		

CHANCEN

Chancengleichheit scheint heute eine Selbstverständlichkeit. Natürlich soll nur die Qualifikation entscheiden, wenn es um Stellenbesetzungen und Berufungen geht. Dass dennoch niemand gegen unbewusste, systematische Fehlblicke gefeit ist, macht unser Fokusbeitrag deutlich. Aber auch, dass Korrekturen nötig und möglich sind.

Die Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät bietet zum Herbstsemester einen neuen Studiengang an. Der Masterstudiengang Gesundheitswissenschaften vereint die Perspektiven mehrerer Disziplinen auf den Gesundheitsbegriff und ist in der Schweiz einzigartig.

Die Zweitwohnungsinitiative hat nicht nur vor der Abstimmung die Gemüter erhitzt. Bei der Umsetzung der angenommenen Vorlage sind viele juristische Fragen noch offen. Eine Tagung zum Thema stiess deshalb auf grosses Interesse bei Juristen, Behördenmitgliedern und Vertretern aus der Immobilienbranche.

Der Übergang vom Studium in den Beruf ist oft mit Unsicherheit verbunden. Wie und wo sich bewerben? Erstmals haben die Universität und die Hochschule Luzern zusammen eine Karrieremesse für ihre Studierenden organisiert. Beim Kontaktgespräch 2013 am 12. April treffen Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber und Absolventinnen und Absolventen als mögliche Mitarbeitende aufeinander. Mit absehbarem Gewinn für beide Seiten, zahlreiche Unternehmen haben denn auch ihre Teilnahme schon zugesagt. Wir sind sicher, dass auch unsere Studierenden diese Chance nutzen werden.

MARTINA PLETSCHER
REDAKTION



Quelle: iStockphoto

Die Qualifikation soll entscheiden

Wer wird auf eine Professur berufen? Wer erhält die Stelle? Natürlich die beste Bewerberin, der geeignetste Kandidat. Dabei wird oft vergessen, dass unsere Bewertungen von unbewussten Vorurteilen und systematischen Fehlblicken beeinflusst werden.

■ JULIA GRÜNENFELDER | ALESSANDRO LAZZARI

Über Nutzen und Nachteile von Frauenquoten etwa in Politik, Medien und Verwaltungen wird derzeit einmal mehr intensiv diskutiert. Ein oft vorgebrachtes Argument gegen Frauenquoten ist, dass Quoten Frauen fördern, die nicht über die nötigen Qualifikationen verfügen, oder Quoten die eine Hälfte der Bevölkerung bevorzugen beziehungsweise die andere benachteiligen. Ähnliche Bedenken werden geäussert, wenn es um die Förderung von Frauen in der Wissenschaft geht, z.B. anhand frauenspezifischer Karriere-

förderungsmassnahmen und in Berufungsverfahren. Ist es nicht wissenschaftlich problematisch, wenn der Professorinnenanteil gezielt erhöht wird? Sollten nicht diejenigen Personen gefördert werden, welche – unabhängig vom Geschlecht – am besten für eine akademische Karriere qualifiziert sind? Sollten nicht die fähigsten Personen auf Professuren berufen werden?

Systematische Fehlblicke

Diese Fragen müssen gestellt werden. In den Debatten wird jedoch regelmässig vergessen, dass die Bewertung



*Julia Grünenfelder und
Alessandro Lazzari.*

von Qualifikation, Exzellenz, Potenzial, Fähigkeit, Arbeitsmotivation und beruflichem Engagement systematischen Fehlblicken unterworfen ist. Systematische Fehlblicke und unbewusste Stereotypisierungen schaffen unterschiedliche Positionen für Frauen und Männer und wirken dabei oft so subtil, dass sie schwer erkennbar sind.

Eine aktuelle Studie der Yale University zeigt, dass Professorinnen und Professoren Bewerbungsunterlagen einer fiktiven Person mit männlichem Vornamen als signifikant kompetenter und geeigneter für eine Stelle in der Wissenschaft bewerteten als die identischen (!) Unterlagen einer Person mit weiblichem Vornamen. Die Professorinnen und Professoren offerierten den Bewerbern auch einen signifikant höheren Einstiegslohn und mehr Laufbahnunterstützung als den Bewerberinnen. Das Forschungsteam hatte die Bewerbungsunterlagen, die es im Rahmen seiner Doppelblindstudie zur Bewertung an US-amerikanische Universitäten schickte, einmal mit «Jennifer» und einmal mit «John» sowie den korrekten Personalpronomen versehen. Die unterschiedliche Bewertung passierte sehr wahrscheinlich unbeabsichtigt und wurde eher durch Geschlechterstereotypen verursacht als durch bewusste Absicht, Frauen zu benachteiligen. Die Resultate legen nahe, dass Frauen (in der Wissenschaft) nicht nur im Hinblick auf ihre Kompetenzen und Fähigkeiten schlechter bewertet werden als gleich qualifizierte Kollegen, sondern auch weniger Förderung und finanzielle Belohnung ihrer Leistungen erhalten.

Männer und Väter werden bevorzugt

In eine ähnliche Richtung gehen die Resultate zweier Studien welche zeigen, dass gleich qualifizierte Kandidatinnen (mit Bachelorabschluss und siebenjähriger Berufserfahrung) im Hinblick auf eine Stelle als Marketingfachperson unterschiedlich bewertet werden, je nachdem, ob in den Bewerbungsunterlagen eine Mutterschaft ersichtlich ist oder nicht. In einem Laborexperiment haben die Forschenden gezeigt, dass Mütter in verschiedenen Bereichen benachteiligt werden, u.a. betreffend die wahrgenommenen Kompetenzen und den empfohlenen Einstiegslohn. Demgegenüber werden Väter, die mit Männern ohne ersichtliche Vaterschaft verglichen werden, nicht benachteiligt und profitierten sogar zum Teil davon, dass sie Eltern sind.

In der zweiten Studie wurden Bewerbungen auf echte Stellenausschreibungen verschickt, wobei sich wiederum zeigte, dass reale Arbeitgebende Mütter, aber nicht Väter diskriminieren. Auch diese Studie weist darauf hin, dass immer noch Stereotypisierungen

und systematische Ungleichbewertungen von Kompetenzen und Fähigkeiten passieren, oft ohne, dass wir sie bewusst wahrnehmen – weder als Arbeitgeberin noch als Arbeitnehmer.

Die eigenen Fehlblicke erkennen und bekämpfen

Systematische Fehlblicke und Verzerrungen wirken also bei uns allen – ob wir wollen oder nicht. Was können wir dagegen tun? Einen spannenden Einblick in ihren Umgang mit diesen «hidden biases» gibt Elsa Garmire, Professorin der Ingenieurwissenschaften am Dartmouth College, USA. Sie reflektiert nicht nur, was man als Person einer Minderheit in einem Berufsfeld machen kann, sondern auch, was man als Teil der Mehrheit machen kann. Während Elsa Garmire darauf hinweist, dass für Nachwuchswissenschaftlerinnen (und andere Minderheiten in der Wissenschaft) das bewusste Erkennen von Fehlblicken und Verzerrungen weiterhin ein wichtiger erster Schritt ist, argumentiert sie, dass es ebenso wichtig ist, dass Personen der Mehrheit ihre systematischen Fehlblicke und Stereotypen erkennen lernen. Als Beispiel legt sie offen, dass sich bei ihr selbst immer wieder Verzerrungen einschleichen, wenn sie Arbeitszeugnisse oder Empfehlungsschreiben verfasst. Sie beschreibe die Studentinnen unabsichtlich anders als die Studenten, solange sie ihre «biases» nicht gezielt bekämpft. Zum Beispiel tendiere sie dazu, Frauen als «nett» zu beschreiben und weniger zu sagen, wie kompetent sie sind. Zudem verwende sie bei Frauen häufiger den Vornamen als bei Männern. Um dem entgegenzuwirken, redigiert sie alle Briefe mit einem speziellen Augenmerk auf diese Aspekte.

Ja, Qualifikationen und Fähigkeiten sollen über den beruflichen Erfolg von Frauen, insbesondere auch von Wissenschaftlerinnen, entscheiden. Dafür brauchen wir aber ein grösseres Verständnis darüber, wie die Bewertung der Qualifikationen unterschiedlicher Personen von kulturellen Voreinnahmen und systematischen Verzerrungen geprägt sind und wie diese Mechanismen bei uns allen wirken. Und schliesslich braucht es konkretes Engagement, um diese Fehlblicke und Verzerrungen zu relativieren, z.B. in der Nachwuchsförderung und in Berufungskommissionen.

Referenzen und Informationen zu den Studien sind bei der Fachstelle für Chancengleichheit erhältlich.

*Alessandro Lazzari ist wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Julia Grünenfelder ist Programmkoordinatorin Mentoring Deutschschweiz
an der Fachstelle für Chancengleichheit.*