

Lisa K. Horvath, Eva Taxacher, Helena Essl und Sabine Blackmore

# „BRAUCHEN WIR WIRKLICH NOCH GENDER-TRAININGS?“

Ein Blick auf Gender Biases  
in der Wissenschaft und wie  
zeitgemäße, genderbezogene  
Weiterbildungsformate  
aussehen können

## **ABSTRACT**

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- (und Diversitäts-)Kompetenzen an Hochschulen angeboten. Dieser Artikel bietet einen Einblick in eine Vielzahl von Gender Biases in unterschiedlichen wissenschaftlichen Bereichen. Darüber hinaus werden zeitgemäße Formate für genderbezogene Weiterbildungen, wie sie aktuell an Universitäten angeboten werden, vorgestellt: Lehrgang, Workshopreihe und Online-Weiterbildung. Rückmeldungen von Initiator\*innen solcher Weiterbildungsformate wie auch Feedback von Teilnehmer\*innen und ein Ausblick runden den Artikel ab.

## 1 Einleitung

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 und Frauenstipendien. 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. 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 bias*), aber auch neue Perspektiven und Möglichkeiten aufzeigen sollen, um Hochschulen zu gendersensibleren und chancengerechteren Orten zu machen.

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

Es ist wenig überraschend, dass der Bericht „She figures“ der Europäischen Kommission (European Commission, 2021)<sup>1</sup> erneut aufzeigt, dass Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert sind: Durchschnittlich sind

---

<sup>1</sup> In diesem Artikel wird die Zitierweise der American Psychological Association (2020) angewendet.

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). Eine noch geringere Beteiligungsquote von Frauen in der Wissenschaft als Deutschland haben beispielsweise Kroatien, die Niederlande und Tschechien. Bei getrennter Betrachtung der weiblichen Beteiligungsquote nach einzelnen wissenschaftlichen Feldern und Disziplinen zeigen sich sogar noch geringere Anteile weiblicher Wissenschaftlerinnen.

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). 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. Befristete Verträge haben in Österreich 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).

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

In diesem Artikel möchten wir einen Überblick dazu geben, warum es nach wie vor wichtig ist, für Gender-Themen an Universitäten und Hochschulen nach wie vor zu sensibilisieren und wie dies erfolgen kann. Dazu wird zunächst eine Einführung zu Gender-Stereotype gegeben – die Wurzel vieler Gender Biases und Gaps. Im Anschluss werden grundlegende *bias patterns* wie auch einzelne Gender Biases in verschiedenen wissenschaftlichen Bereichen dargestellt und werden immer wieder auch um eine intersektionale Perspektive ergänzt, wobei die Befundlage für Europa noch recht bescheiden ist. Im letzten Teil werden unterschiedliche Formate von genderbezogenen Trainings, Workshops und Weiterbildungen in der Wissenschaft dargestellt.<sup>2</sup>

### 3 Gender Stereotype

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 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).

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-Stereotypen gesellschaftlich (und indivi-

---

2 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.

duell) bewertet werden. Sprich, dieselbe Eigenschaft kann bei Frauen positiv gesehen werden, für Männer aber als nicht erstrebenswert gelten. Beispielsweise gilt zugewandtes, liebevolles Verhalten (der Kommunalität zugehörig) gegenüber anderen bei Frauen überwiegend als „fürsorglich“ und positiv. Bei Männern jedoch wird es oft als (zu) „weich“ ausgelegt und damit abgewertet. Dies führt zu mehr oder weniger subtilen Diskriminierungen, wenn Frauen beispielsweise sehr karriereorientiert sind, was als Abweichung von normativen Vorstellungen – also wie Frauen „sein sollen“ – angesehen wird. Gleichmaßen kann es auch Männer treffen, die in Karenz bzw. Elternzeit gehen (wollen), wenn sie Eltern werden 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 in der Personalauswahl, zu Biases in der Wahrnehmung und Beurteilung von Einzelpersonen. Daraus können nachhaltige Fehlentscheidungen resultieren und Karrieren in der Wissenschaft maßgeblich beeinflusst werden.

#### **4 Verzerrungsmuster (engl. *bias patterns*)**

##### **Science-is-male-bias**

Forschung per se – insbesondere in MINT-Fächern – wird nach wie vor als etwas „Männliches“ wahrgenommen – nicht nur von Laien/Fachkundigen, sondern auch von Akademiker\*innen und Wissenschaftler\*innen selbst (Smyth & Nosek, 2015; vgl. Weber in diesem Band). Personen, die wissenschaftlich arbeiten, werden generell mit mehr agentischen Eigenschaften beschrieben als mit kommunalen (Ramsey, 2017). Dieser Effekt wird auch durch die Formel „women  $\neq$  science“ beschrieben (Carli, Alawa, Lee, Zhao & Kim, 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<sup>3</sup>) wird stereotyperweise seltener als weißen Männern zugeschrieben, dass sie über eine „angeborene Brillanz“ verfügen. Diese Annahmen spiegeln sich auch in der tatsächlichen Verteilung von Personen in verschiedenen Disziplinen wider: Je stärker die Überzeugung, dass für eine Disziplin eine angeborene Brillanz notwendig ist, umso weniger Frauen

---

<sup>3</sup> Siehe Glossar S. (Anm. d. Red.)

und Wissenschaftler\*innen of Colour sind in diesen Disziplinen tätig (Leslie, Cimpin, Meyer & Freeland, 2015).

### **Beweis-es-noch-mal-Effekt (engl. *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 weniger 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 (engl. *tightrope bias*)**

Frauen wandeln wie auf einem Drahtseil oder einem schmalen Grat zwischen Weiblichkeit und Kompetenz, die sich hinsichtlich der Gender-Stereotypen widersprechen. 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 Wissenschaftlerinnen of Colour noch häufiger als von weißen Frauen erwartet, administrative und serviceorientierte Aufgaben, wie Protokolle schreiben oder Kaffee kochen, zu übernehmen (Williams, 2014).

### **Mutter- bzw. Elternschaftsbias (engl. *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 Kar-

rieren 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). Diese Wissenschaftlerinnen berichten auch von einer negativen Bewertung von Schwangerschaft und Mutterschaft durch Kolleg\*innen (Gallardo, 2021). In der deutschen Soziologie haben Wissenschaftlerinnen beispielsweise – im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen – nach der Geburt des ersten Kindes eine verringerte Publikationsleistung (Lutter & Schröder, 2020). In den männlich dominierten 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). Müttern wird zudem – unabhängig von ihrer Leistung – nur aufgrund der Information, dass sie Mütter sind, Kompetenz abgesprochen (Heilman & Okimoto, 2007; siehe Czerney & Eckert in diesem Band).

## 5 Gender Biases und Gaps in wissenschaftlichen Kontexten

Wie wirken sich Gender Biases nun in unterschiedlichen wissenschaftlichen Kontexten, wie etwa den erfolgskritischen Kriterien Einstellungsentscheidungen, Publikationen, Drittmittelinwerbung oder Kooperationen (Beaufaÿs, Engels & Kahlert, 2012), aus?

### 5.1 Einstellungsentscheidungen

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 gegeben (Moss-Racusin et al., 2012). Diese Ergebnisse replizierten sich in weiteren Experimenten, die sogar einen Gender Pay Gap von 8 Prozent fanden (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 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 Kompetenz bewiesen haben, und gezeigt haben, dass sie *wirklich* exzellent sind, 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 *overall* für eine Assistenz-Professur bevorzugt. Es wurde jedoch auch sichtbar, dass besonders männliche Universitätsangehörige, sobald Exzellenz – im Gegensatz zu Gleichstellung – in der Stellenausschreibung erwähnt wurde, eindeutig männliche Bewerber bevorzugten (Henningssen et al., 2022). Die Ungleichbehandlung beginnt also oft schon in Stellenanzeigen, in denen überwiegend von Exzellenz (und nicht von Gleichstellung) die Rede ist. Ebenso beeinflussend wirken Gender-Stereotype, wie agentische Eigenschaften, die in Stellenausschreibungen im Rahmen der Anforderungen an die Bewerber\*innen genannt werden – ganz dem Science-is-male-Bias entsprechend. Hiring Biases ergeben sich auch, wenn in Stellenanzeigen maskuline Stellenbezeichnungen als Generika verwendet werden (z.B. Projektleiter) im Gegensatz zu gender-fairen Bezeichnungen (z.B. Projektleiterin/Projektleiter, Projektleiter\*in) oder neutralen Bezeichnungen (Projektleitung) (Horvath & Sczesny, 2016; für einen Überblick siehe Horvath & Hentschel, 2018).

Für Berufungen ist hervorzuheben, dass die Kategorien Geschlecht und soziale Herkunft interagieren. So zählen Wissenschaftlerinnen aus unteren Sozialschichten zu den „doppelt benachteiligten Gruppen in der Wissenschaft“ (Möller, 2018: 267). Sie werden am seltensten auf eine Professur berufen. Als Arbeiter\*innenkinder haben Wissenschaftlerinnen eine um vielfach schlechtere Chance als ihre männlichen Kollegen, eine Professur zu erhalten. Einzig bei den Juniorprofessuren stehen die Chancen höher, wie eine deutsche Studie herausfand (Möller, 2018). Die Wahrscheinlichkeit für Wissenschaftlerinnen, eine Professur zu besetzen, erhöht sich, wenn die eigene Mutter ein Studium abgeschlossen hat (Möller, 2018) oder selbst als Professorin tätig war (Zimmer et al., 2007).

## 5.2 Produktivität

Der sogenannte *gender productivity gap* zeigt, dass es Geschlechterunterschiede in wissenschaftlicher Publikationsleistung und Einfluss gibt: Frauen produzieren weniger wissenschaftliche Papers als Männer. Ein genauerer Blick ist hier allerdings notwendig. Dieser Produktivitätsunterschied liegt einerseits daran, dass Männer höhere und einflussreichere

Positionen innehaben, dort produktiver sein können und ihre wissenschaftlichen Karrieren schneller vorantreiben können, und andererseits an weiteren Faktoren, die – wie später noch erläutert – Männer in ihrer Karriere unterstützen (Van den Besselaar & Sandström, 2017). In diesem Sinne verschwindet der Geschlechtsunterschied in der Produktivität, wenn männliche und weibliche Wissenschaftler\*innen mit einem ähnlichen Arbeitsausmaß verglichen werden: Sie publizieren vergleichbar viele und bedeutungsvolle Publikationen (der Impact Factor und die Anzahl an Zitierungen sind ähnlich) (Huang et al., 2020). Letztere Untersuchung demonstriert auch überzeugend, dass der Gender Productivity Gap vielmehr durch Geschlechtsunterschiede in der Länge der Publikationskarriere und Ausstiege aus der Wissenschaft zustande kommt. Wenn Frauen für ihre Forschung also dieselben Bedingungen (Zeit, Ressourcen) vorfinden, gibt es keine Produktivitätsunterschiede. Zu gleichen Voraussetzungen für männliche und weibliche Wissenschaftler\*innen ist es aber noch ein weiter Weg, wie die nächsten Biases und Gaps zeigen.

### 5.3 Publikationswesen

Im Publikationswesen der Wissenschaft zeigen sich *unterschiedliche gender publication biases*. Eine Studie, die über acht Millionen Publikationen aus Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften analysiert hat, kommt zu dem Ergebnis, dass Männer meistens die prestigeträchtigsten Autor\*innenpositionen (erste oder letzte Stelle) einnehmen, während Frauen viel häufiger an den „unwichtigeren“, mittleren Stellen in der Autor\*innen-Reihenfolge zu finden sind (West et al., 2013). Dieser Effekt ist besonders stark bei Journals mit hohem wissenschaftlichem Impact (Bendels et al., 2018; Holman et al., 2018). Ebenso sind Frauen als Einzelautorinnen unterrepräsentiert (West, Jacquet et al., 2013). Neuere Analysen bestätigen diese Unterrepräsentanz von Frauen als 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 Reviewing-Prozess wurde zweimal derselbe Abstract zur Bewertung vorgelegt – einmal mit einem männlichen Autorennamen, einmal mit einem weiblichen (Personen, die an dem Versuch teilnahmen, bekamen das Abstract entweder mit weiblichem oder männlichem Namen). Dem Abstract mit männlichem Autor wurde eine höhere wissenschaftliche Qualität zuge-

sprochen als dem identischen Abstract mit weiblicher Autorin. Dieser Effekt (auch „Matilda-Effekt“ genannt) war deutlich stärker, wenn das Forschungsfeld als ‚typisch männlich‘ galt (z.B. MINT-Disziplinen im Vergleich zu ‚typisch weiblichen‘ Feldern wie Psychologie oder Erziehungswissenschaften; 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. Es ist allseits bekannt, dass Forschungsk Kooperationen für die wissenschaftliche Produktivität und auch Karriereentwicklung sehr wichtig sind. Jedoch kooperieren Männer in MINT-Fächern häufiger mit anderen Männern als mit Frauen. Dadurch haben Frauen in MINT-Fächern weniger Chancen auf ein breites Kooperationsnetzwerk (Collins & Steffen-Fluhr, 2019). Frauen sind weltweit, in Europa, wie auch konkret in Österreich, weniger als Männer in Kooperationspublikationen involviert. Dies gilt besonders für internationale Kooperationen (European Commission, 2021). Durch die geringeren Kooperationsmöglichkeiten stehen Frauen – besonders in MINT-Fächern – vor zusätzlichen Hürden hinsichtlich Karriereentwicklung, Netzwerkbildung und Sichtbarkeit ihrer Forschung, was ihre berufliche Progression und ihre Anerkennung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft massiv beeinträchtigen kann.

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 Koautor\*innen statistisch kontrolliert werden. Dieser Effekt wird auch durch verstärkte Selbstzitation 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 (Larivière et al., 2013; Bendels et al., 2018). Neuere Analysen der Europäischen Kommission zeigen ein abgemildertes Bild, laut dem im EU-Durchschnitt die Publikationen von Frauen zumindest ähnlich viel zitiert werden wie die von Männern (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 den Life Sciences (Lerchenmueller & Sorenson, 2018).

## 5.4 Drittmittelinwerbung

Eine Metaanalyse von Studien zu Gender Biases in der Drittmittelvergabe (*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 Drittmittelinwerbung war bei Männern um 7 Prozent höher als bei Frauen (Bornmann et al., 2007). Zu einem ähnlichen Ergebnis kam der European Research Council (ERC). Von 2007 bis 2016 wurden 26 Prozent aller Anträge von Frauen eingereicht, doch nur 23 Prozent Frauen bekamen auch einen Grant. Dieser Bias war unter den prestigeträchtigen ERC Starting Grants am stärksten: Dort bewarben sich 31 Prozent Frauen und nur 27 Prozent der Frauen waren erfolgreich (European Research Council, 2016). Positiv zu vermerken ist, dass letzteres Verhältnis sich nach aktuelleren, vom ERC selbst durchgeführten Analysen umgedreht hat: der Anteil an Wissenschaftlerinnen, die einen Grant erhalten, höher ist als der Anteil der Bewerberinnen (European Research Council, 2022). Jedoch zeigen EU-weite Analysen, dass Frauen noch immer weniger Erfolg beim Einwerben von Drittmitteln haben: Deutschland weist in diesen Analysen aktuell zwar nur einen kleinen Gender Gap auf, Österreich hingegen hat den zweitstärksten Gap innerhalb der gesamten EU (European Commission, 2021).

Ähnliche Gender Gaps, die Männer in der Wissenschaft bevorteilen, zeigen sich in der Evaluierung von Drittmittelanträgen: Eine Studie zu einem Drittmittel-Call in den Niederlanden ergab, dass männliche Antragsteller bessere Begutachtungen in Bezug auf ihre „Qualität als Forscher“, aber nicht in Bezug auf die „Qualität des Proposals“ erhielten. Das ist bemerkenswert, weil sich daran eine geschlechtsspezifische Verschiebung der Bewertungskriterien bei der Vergabe der Drittmittel und ein Science-is-male-Bias ablesen lässt. Zusätzliche qualitative Analysen der Instruktions- und Evaluierungsmaterialien zu diesem Drittmittel-Call zeigten, dass in den Unterlagen für Komiteemitglieder und Reviewer\*innen nicht durchgängig genderfaire Sprache verwendet wurde. Insbesondere wurde häufig das maskuline Pronomen „he/his“ verwendet, um generell auf Bewerbende zu referieren. Zusätzlich wurden überwiegend typisch maskuline/agentische Wörter benutzt. Die kann sich negativ auf die Bewertung weiblicher Bewerberinnen auswirken kann wie nicht nur die Au-

tor\*innen argumentieren (Van der Lee & Ellemers, 2015), sondern auch durch Forschungsbefunde bewiesen ist (z.B. Horvath & Sczesny, 2016).

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 (Steinbórsdóttir et al., 2019).

## 5.5 Konferenzen und Vorträge

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 (Konferenzen, Kolloquien, Vortragsreihen) 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). Eine weitere Studie konnte diesen Effekt bestätigen und zeigte, dass die Zahl an Rednerinnen signifikant erhöht wurde, wenn die Mitglieder des Konferenzkomitees ein Bewusstsein für Genderdiversität hatten und Gender als Faktor bei der Auswahl berücksichtigt wurde. Zusätzlich stellte sich heraus, dass das Vorhandensein von Gleichstellungs-Guidelines für derartige Konferenzen und Veranstaltungen ebenso die Zahl an Rednerinnen nachweislich erhöhte (Débarre et al., 2018).

## 5.6 Lehre und Servicetätigkeiten

Auch in Lehrevaluationen sowie in akademischen Administrations- und Servicetätigkeiten gibt es Gender Biases. Unterschiedliche Studien haben ergeben, dass weibliche Lehrkräfte von Studierenden (unabhängig von der Leistung) schlechter bewertet werden als Männliche. Eine Analyse mit Lehrevaluationen aus Frankreich zeigt, dass männliche Professoren gemäß Geschlechterstereotypen als kompetenter und führungsstärker eingeschätzt werden, obwohl die Lernleistung bei weiblichen und 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). In einer experimentellen Studie, die Studierenden ein Lehrvideo im Rahmen einer Online-Lehre zeigte, wurde das Geschlecht der Lehrpersonen unkenntlich gemacht. Wenn die Studierenden dachten, dass sie eine weibliche Lehrkraft beurteilen, gaben sie schlechtere Bewertungen (MacNell et al, 2015). Auch in diesem Feld gibt es intersektionale Befunde realer Lehrevaluierungen, die zeigen, dass Frauen und andere minorisierte Gruppen schlechtere Bewertungen erhalten als weiße Männer (Kreitzer & Sweet-Cushman, 2021). Ferner stellte sich in einem Experiment heraus, in dem Geschlecht und Ethnie von Lehrenden eines Online-Kurses verändert wurden (allein über den Namen der Lehrenden), dass bei gleicher Lehrleistung und gleichem Angebot als aufgrund des Namens als weiblich oder nicht weiß gelesene Dozierende schlechter bewertet wurden als Dozenten, die als weiß und männlich gelesen wurden (Chávez & Mitchell, 2020).

Es zeigen sich auch Gender Biases darin, wie mit Professor\*innen seitens Studierender kommuniziert wird. Weibliche Professorinnen erhalten von Studierenden mehr Anfragen mit Sonderwünschen, die unsichtbare ‚emotionale Arbeit‘ erfordern (wie z.B. Studierenden beim Umgang mit Stress oder Unsicherheiten zu helfen). Professorinnen berichten daher von höheren Arbeitsanforderungen als Professoren. Studierende verhalten sich außerdem gegenüber ihren Professorinnen ‚freundschaftlicher‘ und mitunter auch respektloser als gegenüber Professoren. Weibliche Professorinnen müssen somit gegenüber ihren Studierenden stärker Grenzen setzen als ihre männlichen Kollegen (El-Alayli et al., 2018).

Neben wissenschaftlicher Forschung und Lehre fällt natürlich auch eine Vielzahl an administrativen Tätigkeiten im Universitäts-Alltag an. Frauen und im Besonderen Wissenschaftlerinnen of Colour führen die meisten dieser Tätigkeiten aus. Ihnen wird diese Verwaltungsarbeit oft schlichtweg vermehrt zugeteilt und es wird stärker von ihnen erwartet als von (weißen) Männern (Babcock et al., 2017; Guarino & Borden, 2017).

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)<sup>4</sup> zeigt.

---

4 Link zur Film-Website: [www.pictureascientist.com](http://www.pictureascientist.com)

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 Fachkundigen wie von Wissenschaftler\*innen. Unter MINT-Wissenschaftler\*innen und männlichen Evaluatoren war dieser Bias besonders verbreitet (Handely et al., 2015). Letztere Ergebnisse spiegeln auch 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.

All diese Befunde zeigen, wie stark die Strukturen des Wissenschaftssystems und der Universitäten von Diskriminierung und Ungleichbehandlung geprägt sind und daher dringend eines reflektierten und sensibilisierten Umgangs bedürfen. Allein schon, um das höchste Ziel in der Wissenschaft zu erreichen: tatsächlich exzellente Wissenschaftler\*innen zu finden, zu halten und zu fördern.

## **6 Wie wirken Gender- und Bias-Management-Trainings?**

Hochschulmitglieder brauchen nicht nur Wissen zu Gender Biases, Ungleichbehandlungen und ihren langwierigen Folgen, sondern auch 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 aussuchen zu können. Zusätzlich braucht es auch Raum und Zeit für Austausch und Überlegungen, wie Maßnahmen im jeweiligen Feld, in unterschiedlichen Kontexten und Disziplinen angewendet werden können.

Untersuchungen, die sich mit der Wirkung von Gender-Trainings auseinandergesetzt haben, konnten positive Auswirkungen im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit verzeichnen. So wurde durch unterschiedliche Studien gezeigt, dass Gender- und Diversitätstrainings zu einer signifikanten Reduktion impliziter Biases auf kognitiver Ebene und einem erhöhten Bewusstsein für Gender Biases auf affektiver Ebene führen (Dwyer & Smith, 2020; Farrell et al., 2020; Isaac et al., 2020; Lehman et al., 2022; Moss-Racusin et al., 2018; Sheridan et al., 2021). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Harrison-Bernard et al. (2020), die eine signifikante Verbesserung des Wissens (kognitive Ebene) und der Selbstwahrnehmung in Bezug auf Biases und Stereotype feststellten. Bei Personalent-

scheidungen konnten Gender Biases effektiv reduziert werden, wenn die durchgeführten Trainings in zeitlicher Nähe zur Personalauswahl stattfanden (Lehman et al., 2022). Biasbezogene Interventionen sorgten zudem nachweislich für ein verbessertes Arbeitsklima auf Abteilungsebene (Sheridan et al., 2021).

Weitere Studien unterstreichen die Bedeutung von Diversitätstrainings für die Förderung positiver Einstellungen gegenüber Frauen in MINT-Fächern (Moss-Racusin et al., 2018; Dwyer & Smith, 2020). Diese Trainings, die Video-Interventionen und narrative Ansätze nutzten, 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 sowohl auf kognitiver und affektiver als auch auf behavioraler Ebene.

Auch sogenannte Bystander-Trainings und Interventionen zur Minderung subtiler Diskriminierung können zu erhöhter Selbstwirksamkeit führen und dazu beitragen, dass die sogenannten Bystander (Beobachter\*innen von Diskriminierungssituationen) bei 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.

Überblicksarbeiten zu Gender- und Diversitätstrainings zeigen, dass Diversitätstrainings einen mittleren positiven Effekt haben, wobei Trainings zur Verhaltensänderung am effektivsten sind (Creon & Schermuly, 2019). Betont wird vor allem 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). Stephens et al. (2020) schlagen dafür ein Mehr-Ebenen-Modell vor, das sowohl auf individueller als auch auf organisatorischer Ebene intervenieren soll. Dieses sieht die Durchführung von empirisch fundierten Diversitätstrainings vor, 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. Informieren, Sensibilisieren, Ver-

ändern) wichtig, da sich die Trainingsinterventionen je nach Zielsetzung stark unterscheiden können. Zudem sollte möglichen negativen Effekten, wie der unbeabsichtigten Konstituierung von Vorurteilen oder der Illusion absoluter Gerechtigkeit, entgegengewirkt werden (Creon & Schermuly, 2019).

Zusammenfassend zeigt 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.

## **7 Ein Blick in die Praxis von Gender-Trainings und Lehrgängen**

Im nächsten Abschnitt stellen wir verschiedene Formate für genderbezogene Weiterbildungen aka Gender-Trainings vor, wie Lehrgänge zu Gender- und Diversitäts-Kompetenzen 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. Für einen Einblick in konkrete Inhalte und Methoden interaktiver Wissensvermittlung zu Gender-Themen in der Wissenschaft wird auf den Artikel von Horvath (2018) verwiesen..

### **7.1 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“ entwi-

ckelt. Im Jahr 2019/20 wurde der Pilotlehrgang durchgeführt. Der zweite Durchgang des Lehrgangs fand 2021/22 statt, der dritte läuft 2023/24.

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 an. Ursprünglich auf Genderkompetenzen ausgerichtet, wurde der Lehrgang im Laufe der Jahre um Diversitätskompetenzen erweitert und steht Interessierten aller Geschlechter und Berufsfelder offen. Beim Design des Lehrgangs für die TU Graz wurde speziell auf die Interessen und den Bedarf der Wissenschaftler\*innen fokussiert, auf die Charakteristika und die Herausforderungen des Feldes: die Tätigkeiten als Wissenschaftler\*innen, Forschende, Lehrende und das strukturelle Arbeitsumfeld einer Universität.

Der Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler\*innen“ 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 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 (zum Beispiel der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Servicestelle Barrierefrei Studieren, das Forschungs- & Technologie-Haus). 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 Unternehmens-beteiligungen werden Wissenschaftler\*innen für die Teilnahme vorgeschlagen. Sie verfügen mehrheitlich über ein Doktorat, Lehr- und/oder Forschungserfah-

rung 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 10 ECTS akkreditiert und bei Forschungsanträgen als Nachweis der Gender- und Diversitätskompetenz eingereicht werden kann.

Das Fazit aus den ersten beiden Durchgängen des Lehrgangs ist äußerst positiv:

Die große Diversität der Teilnehmenden – durch die verschiedenen Fachdisziplinen und persönlichen Erfahrungen – zeigte sich in den Praxisarbeiten der Absolvent\*innen, in denen sie die Inhalte des Lehrgangs konkret auf ihre Forschungen bezogen beziehungsweise weitere Projektideen generierten, und in ihrem großen Engagement für gesellschaftliche Veränderung.

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 – organisatorisch von der Lehrgangsleitung unterstützt – sich regelmäßig trifft und sich dabei inhaltlich, strukturell und strategisch austauscht. Absolvent\*innen haben mittlerweile neue Positionen mit strategischer Verantwortung eingenommen und können dort ihre Expertise einbringen.

## 7.2 „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 vorbeugen. 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 4 Modulen gibt es ein Zertifikat, das die Titel der Module und das Ausmaß der ECTS beinhaltet und in Bewerbungen zur Bekundung von Genderkompetenzen vorgelegt werden kann. Die Gender & Diversity Task Group des TRR 181 (Prof. Dr. Carsten Eden, Sprecher des TRR 181 und Teilprojektleiter, Prof. Dr. Jens Rademacher, Teilprojektleiter, M.A. Lea Diederichsen, Projektkoordinatorin, Dr. Maren Walter, Teilprojektleiterin und M.Sc. Ole Pinner, Doktorand) äußert sich zur Planung und Durchführung dieses Gender-Awareness-Programmes wie folgt: „Neben den wissenschaftlichen Zielen des TRR 181 ist es uns ein Anliegen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen zu erhöhen und Gender- und Diversity-Themen voranzubringen. Die DFG, die unser Forschungsprojekt finanziert, fördert Maßnahmen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit gesonderten Mitteln, die nur zu diesem Zweck genutzt werden dürfen. Um die Wissenschaftler:innen unseres Forschungsprojekts kontinuierlich für diese Themen zu sensibilisieren, haben wir uns für die aktuelle Förderungsphase (2021-2024) erstmals dafür entschieden, ein strukturiertes Gender Awareness-Programm anzubieten und dafür mit Dr. Lisa Horvath und Dr. Sabine Blackmore zusammenzuarbeiten. Die

Gender Awareness Workshops finden im Rahmen des TRR 181 Annual Retreats statt, einem Projekttreffen, an dem alle Wissenschaftler:innen des TRR teilnehmen – PhDs, Postdocs und Projektleiter:innen. Wie zu erwarten, treffen die Workshops nicht bei allen Wissenschaftler:innen des Projekts immer sofort auf Begeisterung. So erreichen uns im Vorlauf zu den jährlichen Workshops gelegentlich Rückmeldungen wie ‚Der geplante Workshop ist aber ganz schön lang. Können wir die Zeit nicht lieber für Wissenschaft nutzen?‘ oder ‚Wir hatten doch vor ein paar Jahren schon mal einen Workshop zum Thema ‚Gender‘ – brauchen wir wirklich noch einen Workshop dazu?‘. Doch nach den Workshops sind die Rückmeldungen dann immer überraschend positiv. Bei so einer großen Gruppe von Wissenschaftler:innen mit sehr unterschiedlichen Erfahrungen und Wissensständen ist es natürlich eine Herausforderung, Themen so aufzubereiten, dass sie für alle Teilnehmenden relevant sind. Trotzdem bewerten die meisten von ihnen die Workshops hinterher sehr positiv und geben an, etwas Neues gelernt zu haben. Besonders schätzen sie die interaktiven Elemente der Workshops. Beides spiegelt sich auch im Feedback der Workshopteilnehmenden wider.“

Fazit und Feedback der Teilnehmenden:

- “It is nice that the gender workshops have a different focus every time. This keeps my interest up.”
- “I liked the fact that this was a workshop at which all could actively contribute as opposed to just a presentation.”
- “The joint discussions gave me the opportunity to discuss with some colleagues I never spoke to before, and that was very interesting for me.”
- “I believe this topic is somewhat sensitive, and even though I do not agree with everything that was said, the topics helped me to broaden my knowledge and exercise my critical thinking.”
- “I really liked the part where we interacted with our neighbour during the training. It is not only good for the training itself, but also allowed me to discover some similarities with other members.”

Zusätzlich zum Gender Awareness Programme bietet das TRR 181 seinen Wissenschaftlerinnen ein Karriereprogramm für ausschließlich Frauen – ebenso konzipiert und geplant von Lisa Horvath und Sabine Blackmore – mit 8 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.

### 7.3 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 Frauen 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 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. Der Online-Kurs läuft auf dem FAU-eigenen Online-Portal „StudOn“. Der Kurs steht nicht nur FAU-internen Personen zu Verfügung, sondern kann über eine Registrierung von jeglichen interessierten Personen absolviert werden. Seit Herbst 2022 ist das Tutorial auch auf Englisch öffentlich zugänglich.

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). Dr. Imke Leicht, Leiterin des Büros für Gender und Diversity an der FAU, eine der Auftraggeberinnen dieser Online-Weiterbildung, zieht folgendes Fazit: „Das Online-Tutorial ist ein kompaktes Tool, das unsere unterschiedlichen Zielgruppen erreichen soll. Mit den Übungen werden Aha-Effekte erzeugt und es wird immer wieder deutlich, dass wir alle ei-

nem Gender Bias unterliegen. Wir freuen uns, dass wir das Tutorial nun auch in englischer Sprache zur Verfügung stellen und somit unsere internationalen FAU-Mitglieder besser erreichen können.“

Feedbacks einzelner Teilnehmer\*innen:

- „Das [Tutorial] ist inhaltlich wirklich sehr gut gemacht und vom Umfang her ideal.“
- „Ich finde das [Tutorial] ganz toll und würde es gerne in eine Veranstaltung einbinden.“
- „Ich fand die Informationen sehr interessant und lehrreich. Vor allem die Grafik mit all den verschiedenen Biases und die wissenschaftlich belegten Aussagen zu unbewusster Diskriminierung in der Wissenschaft waren sehr eindrucksvoll. [...] Außerdem würde ich mir wünschen, dass in das Tutorial mehr Übungen zur Selbstreflektion eingebaut werden. Die Übungen, die bisher im Tutorial enthalten sind, finde ich schon gut. Manche sind aber eine reine Abfrage des gerade Gelesenen. Wünschenswert wären mehr Übungen, bei denen man selbst aktiv werden soll und z.B. Eigenschaften zu Lebensläufen oder Fotos zuordnen muss. So würden den Geschulten die eigenen Biases vielleicht noch mehr auffallen. Vielleicht wird die Schulung irgendwann noch ergänzt und man kann sich über solche Anreize zur Selbstreflektion noch Gedanken machen.“
- „Generell halte ich das Tutorial für einen wichtigen Schritt nicht nur in Richtung fairerer Berufungsverfahren, sondern auch fairerer Notengebung für Studierende in mündlichen Prüfungen oder Hausarbeiten und anderen Bewertungssituationen, die in unserer Hochschule unvermeidlich auftreten.“

#### **7.4 Online-Kurs „Gendersensible Personalauswahlverfahren und Berufungskommissionen“ an der Universität für Weiterbildung Krets**

Die Universität für Weiterbildung Krets (UWK) stellte im Jahr 2023 ebenfalls eine Online-Weiterbildung mit dem Titel „Gendersensible Personalauswahlverfahren und Berufungskommissionen“ universitätsintern zu Verfügung. Konzipiert und verfasst wurde diese Online-Weiterbildung von Lisa Horvath und Sabine Blackmore. Die beiden Co-Leiterinnen der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität der UWK, Mag.a Michaela Gindl und Dr.in Doris Czepa, erläutern die Wichtigkeit dieser Online-Weiterbildung wie folgt:

„Die Universität für Weiterbildung Krems ist bestrebt, die notwendigen Rahmenbedingungen für einen Arbeits- und Studienort zu schaffen, an dem Diskriminierungen, Klischees, Stereotype und Benachteiligungen jeglicher Art keinen Platz erhalten. Um dies im Bereich der Personalauswahl, vor allem auch im ganz besonders wichtigen Bereich der Berufungsverfahren für Professuren sicherzustellen, wurde von der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität der Online-Kurs ‚Gendersensible Personalauswahl & Berufungsverfahren‘ initiiert. Es wurde gemeinsam mit externen Partnerinnen (zwei Autorinnen dieses Beitrags: Lisa Horvath und Sabine Blackmore) ein Kurs entwickelt, der auf all jene Personen zugeschnitten ist, die in Berufungskommissionen tätig sind oder mit Berufungsverfahren befasst sind. Weiters sind alle Personen adressiert, die in Personalauswahlverfahren involviert sind bzw. Personalauswahlentscheidungen treffen.

Die Kursteilnehmer\*innen erhalten dabei 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 daraus resultierende 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. Damit wird ein weiterer wesentlicher Baustein gelegt, um den Auf- und Ausbau von spezifischen Gender- und Diversitätskompetenzen an der Universität für Weiterbildung Krems in Forschung, Lehre und Organisation voranzutreiben und zu stärken.“<sup>5</sup>

## 8 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. Genügend Ungleichbehandlungen und Gender Biases wurden dargestellt und die Wirkung von Trainings und Weiterbildungen wurde für die kognitive, die affektive wie auch die behaviorale Ebene bestätigt.

---

<sup>5</sup> Eine detaillierte Beschreibung der Inhalte findet sich im Anhang.

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 unerlässlich, etablierte Trainingsformate anzupassen oder neue zu entwickeln. Aktuelle Entwicklungen bestehen darin, (wie auch beim TRR 181) 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. Eine weitere Möglichkeit könnte sein, E-Mail-Workshops anzubieten. Dabei können über fünf bis sechs Wochen verschiedene Wissensinhalte, Reflexionen und Transferleistungen/Übungen wöchentlich per E-Mail an die Teilnehmer\*innen versendet werden. Durch die Übungsanteile zwischen den E-Mails treten die Teilnehmer\*innen in kleinere Reflexionsprozesse ein und setzen sich mit dem in den E-Mails aufbereiteten Wissen aktiv auseinander. Der E-Mail-Workshop kann durch einen zweistündigen Live-Call für Erfahrungsaustausch und Wissenssicherung am Schluss abgerundet werden.

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 zu Verfügung zu stellen oder sie von Verpflichtungen zu befreien. So bleiben Universitäten und Forschungseinrichtungen zumindest auf dem Weg zur Chancengerechtigkeit.

## LITERATURVERZEICHNIS

- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American psychological association (7th ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>.
- Babcock, L., Recalde, M.P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714-47.
- Beaufäys, S., Engels, A. & Kahlert, H. (2012). Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Frauen in der Wissenschaft. Campus Verlag.
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A. & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6(26), eaba7814.
- Bendels, M.H., Müller, R., Brueggmann, D. & Groneberg, D.A. (2018). Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals. *PloS one*, 13(1), e0189136.
- Boring, A. (2017). Gender Biases in Student Evaluations of Teaching. *Journal of Public Economics*, 145, 27-41.
- Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H. D. (2007). Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. *Journal of Informetrics*, 1(3), 226-238.
- 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/>.
- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B. & Kim, E. (2016). Stereotypes about gender and science: Women ≠ scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244-260.
- Cech, E.A. & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(10), 4182-4187.
- Czerney, S. & L. Eckert. (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.
- Chávez, K. & Mitchell, K.M. (2020). Exploring bias in student evaluations: Gender, race, and ethnicity. *PS: Political Science & Politics*, 53(2), 270-274.

- 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), 265-282.
- Creon, L. E. & Schermuly, C. C. (2019). Wirksamkeit von Diversitätstrainings. Eine Übersicht über den Forschungs-stand und Formulierung einer Entscheidungshilfe für die Personalentwicklung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 1-18.
- Débarre, F., Rode, N.O. & Ugelvig, L.V. (2018). Gender equity at scientific events. *Evolution Letters*, 2(3), 148-158.
- Devine, P. G. & Ash, T. L. (2022). Diversity training goals, limitations, and promise: A review of the multidisciplinary literature. *Annual review of psychology*, 73, 403-429.
- Dwyer, H. & Smith, J. (2020). A Mandatory Diversity Workshop for Faculty: Does It Work?. *To Improve the Academy*, 39(2), 183-212.
- 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. *Sex Roles*, 82(3-4), 127-141.
- El-Alayli, A., Hansen-Brown, A.A. & Ceynar, M. (2018). Dancing backwards in high heels: Female professors experience more work demands and special favor requests, particularly from academically entitled students. *Sex Roles*, 79(3), 136-150.
- European Commission (2021). *She figures 2021. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Research Council (2016). *Gender Statistics*. [https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/Gender\\_statistics\\_Dec\\_2016.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/Gender_statistics_Dec_2016.pdf)
- European Research Council (2022). *Annual Report on the ERC activities and achievements in 2021*. Publication Office of the European Union. Link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d4a62f15-b947-11ec-b6f4-01aa75ed71a1/language-en>.
- 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. *Social Psychology of Education*, 23, 1203 - 1231.
- Gallardo, M. (2021). Does maternity affect women's careers? Perceptions of working mothers in academia. *Educación XX1*, 24(1), 405-428, <http://orcid.org/10.5944/educXX1.26714>.

- Guarino, C.M. & Borden, V.M. (2017). Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family?. *Research in higher education*, 58(6), 672-694.
- 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. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(43), 13201-13206.
- Harrison-Bernard, L. M., Augustus-Wallace, A. C., Souza-Smith, F. M., Tsien, F., Casey, G. P. & Ginaldo, T. P. (2020). Knowledge gains in a professional development workshop on diversity, equity, inclusion, and implicit bias in academia. *Advances in Physiology Education*, 44(3), 286-294.
- 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. *New Ideas in Psychology*, 63, 100882.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135.
- Heilman, M.E. & Okimoto, T.G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: the implied communality deficit. *Journal of applied psychology*, 92(1), 81.
- Henningsen, L., Horvath, L.K. & Jonas, K. (2022). Affirmative Action Policies in Academic Job Advertisements: Do They Facilitate or Hinder Gender Discrimination in Hiring Processes for Professorships? *Sex Roles*, 86(1), 34-48.
- 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. *Frontiers in psychology*, 11.
- Holman, L., Stuart-Fox, D. & Hauser, C.E. (2018) The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biol* 16(4): e2004956. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956>.
- Horvath, L. (2018). Gender-Trainings in der Wissenschaft: Ein Blick in die Praxis. *Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln*, 5, 19–38.
- Horvath, L. K., & Hentschel, T. (2018). „Gesucht: Führungserfahrener Projektleiter!“ – das geht auch anders! Sprachliche Genderfairness als Erfolgsfaktor in Personalauswahlprozessen. *Hochschulmanagement*, 3, 66 - 73.
- Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements.

- European Journal of Work and Organizational Psychology, 25(2), 316-328.
- Huang, J., Gates, A.J., Sinatra, R. & Barabási, A.L. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 4609-4616.
- Isaac, C., Balloun, J.L. & Wofford, T. (2020). Bias Literacy for Gender Equity: A Brief Intervention. *Open Journal of Social Sciences*, 8(6), 59-71.
- 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. *Communication Research*, 40(1), 3–26.
- Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J. & Huges, M. (2013). The Matilda effect in science communication: an experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science Communication*, 35(5), 603-625.
- Kreitzer, R.J. & Sweet-Cushman, J. (2021). Evaluating student evaluations of teaching: a review of measurement and equity bias in SETs and recommendations for ethical reform. *Journal of Academic Ethics*, 1-12.
- Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B. & Sugimoto, C. R. (2013). Bibliometrics: Global gender disparities in science. *Nature News*, 504(7479), 211.
- Lehman, B.M., Colbert, K., Goltz, S.M., Mayer, A. & Rouleau, M. (2022). Effects of repeated implicit bias training in a North American university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45, 306 - 322.
- Lerchenmueller, M.J. & Sorenson, O. (2018). The gender gap in early career transitions in the life sciences. *Research Policy*, 47(6), 1007-1017.
- Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M. & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347, 262-265.
- Lutter, M. & Schröder, M. (2020). Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology. *European Sociological Review*, 36(3), 442-459.
- Lyness, K.S. & Heilman, M.E. (2006). When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777.
- MacNell, L., Driscoll, A. & Hunt, A.N. (2015). What's in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 291-303.

- Maliniak, D., Powers, R. & Walter, B.F. (2013). The gender citation gap in international relations. *International Organization*, 67(4), 889-922.
- 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. *New Ideas in Psychology*, 63, 100879.
- Möller, C. (2018). Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In M. Laufenberg, M. Erlemann, M. Norkus & G. Petschick (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung* (pp. 257-278). Wiesbaden: Springer.
- 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. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479.
- 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). *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 24, 236–260.
- Nature (2012). Nature's sexism. *Nature*, 491(7425), 495 – 495.
- Nature (2017). Gender imbalance in science journals is still pervasive. *Nature*, 541, 435–36.
- 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. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(1), 104-108.
- Ramsey, L. R. (2017). Agentic traits are associated with success in science more than communal traits. *Personality and Individual Differences*, 106, 6-9.
- Shattuck, S. & Cheney, I. (2020). Picture a Scientist. Link: <https://www.pictureascientist.com>
- 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. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 85(6), 999.
- 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. *Journal of women and minorities in science and engineering*, 27(2), 87-106.

- 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. *Frontiers in Psychology*, 6, 1–19.
- Steinbórsdóttir, F.S., Einarsdóttir, Þ., Pétursdóttir, G.M. & Himmelweit, S. (2019). Gendered inequalities in competitive grant funding: An overlooked dimension of gendered power relations in academia. *Higher Education Research & Development*, 39(2), 362-375.
- Stephens, N. M., Rivera, L. A. & Townsend, S. S. (2020). What works to increase diversity? A multi-level approach. *Research in Organizational Behavior*, 39, 1-51.
- Van den Besselaar, P. & Sandström, U. (2017). Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact. *PloS one*, 12(8).
- Van der Lee, R. & Ellemers, N. (2015). Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(40), 12349-12353.
- Wagner, N., Rieger, M. & Voorvelt, K. (2016). Gender, ethnicity and teaching evaluations: Evidence from mixed teaching teams. *Economics of Education Review*, 54, 79-94.
- Wang, M. L., Gomes, 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. *Translational Behavioral Medicine*, ibad061, 1869-6716.
- West, J. D., Jacquet, J., King, M. M., Correll, S. J. & Bergstrom, C. T. (2013). The role of gender in scholarly authorship. *PloS one*, 8(7).
- Williams, J. C. (2014). Double jeopardy? An empirical study with implications for the debates over implicit bias and intersectionality. *Harvard Journal of Law & Gender*, 37, 185.
- Williams, W. M. & Ceci, S. J. (2015). National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112, 5360-5365.
- Wroblewski, A., Striedinger, A., Bildsteiner, R. & Englmaier, V. (2018). Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Studie im Auftrag des BMBWF, Wien.
- Zigerell, L. J. (2015). Is the gender citation gap in international relations driven by elite papers? *Research & Politics*, 2(2), 1-7.
- Zimmer, A., Krimmer, H. & Stallmann, F. (2007). Frauen an Hochschulen: Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen: Barbara Budrich.

## Zu den Autor:innen

Dr. Lisa K. Horvath ist promovierte Psychologin und Absolventin des Gender Werkstätten Lehrgangs „Gender- & Diversity Kompetenzen“. Nach 10 Jahren Forschung und Lehre, arbeitet sie seit 2017 als Universitäts- und Organisationsberaterin, wie auch Coach im Bereich Gleichstellung, Führung und Karriere. Lisa Horvath arbeitet zu den Spezialthemen gender- und diversitätssensible Personalauswahl, Unconscious Biases, Frauen in Führung und Wissenschaft, Karriere in der Wissenschaft und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

Eva Eli Taxacher absolvierte das Masterstudium der Soziologie an der Universität Graz und Örebro Universität Schweden, sowie das berufs begleitende Masterstudium Internationale Genderforschung und feministische Politik am Rosa-Mayreder-College Wien. Eva Eli 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.

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.

Helena Essl studiert aktuell Interdisziplinäre Geschlechterstudien (MA) und Psychologie (MSc) an der Universität Graz. Zuvor erlangte sie dort einen Bachelorabschluss in Psychologie mit einer Arbeit zum Thema Geschlechterstereotype. Sie ist als Projektmitarbeiterin beim Frauenservice Graz tätig, wo sie für die Konzeption von Fragebögen, Datenerhebung und -auswertung im Bereich Cyber-Gewalt zuständig ist. Bei Dr. Lisa Horvath ist sie als Assistentin für organisatorische und inhaltliche Belange wie wissenschaftliche Literaturrecherche und Aufbereitung von Themen und Inhalten tätig.

## **ANHANG**

### **Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler\*innen“ der Technischen Universität Graz und GenderWerkstätte:**

Modul 1: „Diversity Matters“, Roland Engel und Eva Taxacher

- Einführung zu Diversität
- Unconscious Biases und Vorurteilsmanagement
- Inter- und Transdisziplinarität

Modul 2: „What the hell is gender? Eine Einführung zu Gender in der Technik“, Michael Kurzmann und Lisa Mittiscek

- 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, Gabriele Burgsteiner und Michael Kern

- Selektionsmechanismen des Bildungssystems
- Grundlagen einer partizipativen Didaktik und Lerntheorie
- Analyse, Reflexion und Weiterentwicklung der aktuellen (digitalen) Lehrpraxis aus gender- und diversitätsbewusster Perspektive

Modul 4: Gender, Intersektionalität & Diversität in der Forschung, Karin Grasenick und Elli Scambor

- 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, Roland Engel und Lisa Horvath

- 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, Armanda Pilinger und Eva Taxacher

- 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](http://www.genderwerkstaette.at)
- Beschreibung des Lehrgangs und Dokumentation der Praxisarbeiten: [www.tugraz.at/go/diversitaet](http://www.tugraz.at/go/diversitaet)
- Video zum Lehrgang: <https://www.youtube.com/watch?v=JbIG-yn-0n7Y>

### **Gender Awareness Programme des TRR181**

#### Workshop 1: Implicit Biases in the Academia<sup>6</sup>

- 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 (e.g., in application situations)<sup>7</sup>

#### Weiterführende Informationen

- Weblink zum TRR181: [www.trr-energytransfers.de](http://www.trr-energytransfers.de)

---

<sup>6</sup> Workshop-Titel und Inhalte werden im Original in Englischer Sprache inkludiert.

<sup>7</sup> Aufgrund der Covid-Pandemie und einem verzögerten Start des TRR 181 werden nur drei von vier geplanten Workshops durchgeführt. Zusätzlich wurden aus Zeit-Gründen die ganztägigen Module auf einen halben Tag reduziert.

## **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/>