



Unconscious bias

Während ihrer Arbeit unterhalten sich zwei junge Frauen im Restaurant einer Seniorenwohnanlage. Beide sind hier täglich. Welchen Beruf haben sie?

Na, was ist deine erste Wahl, wenn du raten solltest?

Und genau hier schlagen die unbewussten Vorurteile oder Unconscious bias zu, die natürlich keiner haben will und doch jeder hat. Ist ein bisschen wie mit der BILD, die keiner liest, und doch kennt jeder die Schlagzeile.

Wie es zu solchen Vorurteilen und daraus resultierenden Vor- oder Nachteilen kommt, hat Manfred Wondrak¹ gut erklärt. Ich fasse mal zusammen:

Stereotype

Ein Stereotyp ist die Basis jedes Vorurteils. Er entsteht aufgrund von angenommenen oder verallgemeinerten Informationen über eine bestimmte soziale Gruppe: Frauen, Männer, Alte, Ausländer*innen, Homosexuelle, Behinderte etc.

Nach dem „Stereotype Content Model“ (SCM) der Sozialpsychologinnen Amy Cuddy und Susan Fiske schreibt es den jeweiligen Mitgliedern auf zwei Achsen Merkmale zu:

- Wärme und Sympathie
- Kompetenz oder Handlungsfähigkeit

So können z. B. Frauen zwar als warm, aber weniger kompetent wahrgenommen werden. Ist ein Stereotyp erst einmal aktiviert, beeinflusst es mit hoher Wahrscheinlichkeit unsere Wahrnehmung, Erinnerung, Urteile und damit unser Verhalten.

¹ <https://www.anti-bias.eu/unconsciousbias/definition/>



Vorurteile

Paart sich unser kleines Stereotyp nun noch mit unseren Emotionen, wird es heikel, und ein Vorurteil entsteht. Es wird zusätzlich durch eine immer einseitigere Fokussierung auf persönliche negative und positive Bewertungen gegenüber Mitgliedern der entsprechenden sozialen Gruppe gefestigt, und unbewusst führt das zu diskriminierendem Verhalten.

Organisatorische Diskriminierung

Und als ob das nun nicht schon schlimm genug wäre, können solche Diskriminierungen natürlich nicht nur bei Individuen vorkommen. Echten Schaden richten sie dort an, wo sie auf organisatorischer Ebene im Unternehmen auftreten.

Hier geht es vor allem um Eigenlogiken, Verfahren und Praktiken in Unternehmen und deren Wirkungen auf das Verhalten von Mitarbeiter*innen gegenüber bestimmten Gruppen, z. B. beim Recruiting, bei Personalbeurteilungen oder bei Beförderungen.

Denn Männer stellen das ein, was sie kennen, und das sind? Männer – es sei denn, es geht um einen Frauenjob, oder?

Na, habe ich gerade deinen Widerspruch provoziert? Gut so!

Ob er bei dir im Unternehmen gerechtfertigt ist oder nicht, kannst am Ende nur du beurteilen.

Die traurige Wahrheit ist einfach, dass wir *alle* Opfer unserer eigenen unbewussten Vorurteile oder Unconscious bias werden können und uns damit immer selbst ein Bein stellen. Es lohnt sich also durchaus mal genauer hinzuschauen – bewusst sozusagen.

Was tun gegen Unconscious bias?



Der erste Schritt ist zuzugeben, dass auch bei dir die Möglichkeit besteht, dass du persönlich oder beruflich Vorurteile hast. Das könnte sich in deiner Firma äußern in Form von:

- impliziten Normen
- Karriere-Barrieren
- institutionalisierten Rollenbildern der Geschlechter und
- in Machtstrukturen.

Wenn es jetzt etwas kribbelt bei dir, dann akzeptiere das – wie gesagt, wir haben das alle. Als Zweites kannst du anfangen, deine Wahrnehmung bewusst und aktiv zu hinterfragen und deine Erfahrungen neu zu bewerten.

Ja, das ist ein Willensakt, denn unser Gehirn ist ein großer Fan von Mustern und Routinen, und z. B. Stress wirkt sich negativ auf diesen Wunsch nach Neuvernetzung aus. Finde raus, was und wann deine Vorurteile getriggert werden, und dann setz dort an, um Methoden zu finden, sie zu reduzieren – am Ende wirst du ehrlich bessere Entscheidungen treffen.

Unconscious bias – des Rätsels Lösung

Und, was hast du gedacht, was die beiden Frauen aus dem ersten Absatz von Beruf sind? Altenpflegerinnen? Kellnerinnen? Küchenpersonal? Reingefallen. Ich war zu dem Zeitpunkt Leiterin des Marketing und Mitglied der Geschäftsführung, ebenso wie meine Vertriebskollegin, die verantwortlich für die Verkaufsabteilungen von rund einem Dutzend Einrichtungen in ganz Deutschland war. Vielleicht hätte ich die Hosenanzüge erwähnen soll, dann wärst du vielleicht auf weniger typische Frauenberufe gekommen.

Übrigens: Laut Definition wird als typischer Frauen- oder Männerberuf bezeichnet, wo der Anteil des jeweils anderen Geschlechts weniger als 20 Prozent beträgt.



– Kind, Kegel und Karriere

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen liegt derzeit in Deutschland bei rund 29 Prozent und damit nur knapp über der 20-Prozent-Marke.²

Du bist also vorurteilsfrei? Lust auf einen Test? Probier doch mal den Test auf [harvard.edu](https://www.harvard.edu) aus.

Deine Amélie

² <https://initiative-chefsache.de/frauen-in-maennerberufen-unconscious-bias-schlummern-ueberall/>