

Zweitveröffentlichung



Röhner, Jessica ; Schütz, Astrid

Ungleiche Chancen bei der Personalauswahl

Datum der Zweitveröffentlichung: 09.11.2023

Verlagsversion (Version of Record), Zeitschriftenartikel

Persistenter Identifikator: urn:nbn:de:bvb:473-irb-553771

Erstveröffentlichung

Röhner, Jessica ; Schütz, Astrid: Ungleiche Chancen bei der Personalauswahl. In: HR-Performance : Netzwerk für die digitale HR 2021(4), S. 14-15. Frechen-Königsdorf : Datakontext, 2021.

Rechtehinweis

Dieses Werk ist durch das Urheberrecht und/oder die Angabe einer Lizenz geschützt. Es steht Ihnen frei, dieses Werk auf jede Art und Weise zu nutzen, die durch die für Sie geltende Gesetzgebung zum Urheberrecht und/oder durch die Lizenz erlaubt ist. Für andere Verwendungszwecke müssen Sie die Erlaubnis des/der Rechteinhaber(s) einholen.

Für dieses Dokument gilt das deutsche Urheberrecht.



Ungleiche Chancen bei der Personalauswahl

Welche Rolle „Implicit Biases“ im Alltag spielen und wie man sie überwinden kann, erklären zwei Bamberger Psychologinnen.

Implicit Biases gehören zum Alltag. Das sind nicht notwendigerweise bewusste kognitive Verzerrungen. Sie beziehen sich auf Merkmale menschlicher Vielfalt wie Geschlecht, Gewicht, Alter oder ethnische Herkunft und beeinflussen menschliches Verhalten. Auch bei Personalentscheidungen spielen sie eine Rolle – häufig zum Nachteil bestimmter Personengruppen. Wie kann man den Einfluss von Implicit Biases auf Personalurteile verringern?

Diese Frage beantworten die Psychologinnen Dr. Jessica Röhner und Prof. Dr. Astrid Schütz von der Universität Bamberg auf Basis zahlreicher eigener Studien und des allgemeinen Forschungsstandes. Unterstützt wurden die Arbeiten durch

ein Ziel: Habilit-Stipendium der Universität Bamberg, das Habilitandinnen fördert.

Kategoriendenken beeinflusst die Wahrnehmung

„Ein Implicit Bias liegt vor, wenn Kategoriendenken unsere Wahrnehmung beeinflusst“, erklärt Autorin Jessica Röhner. „Das bedeutet, dass bestimmte Einschätzungen von oder Reaktionen gegenüber einer Gruppe wahrscheinlicher sind, als gegenüber einer anderen Gruppe.“ Konfrontiert man zum Beispiel jemanden mit dem Foto einer Person mit schwarzer Hautfarbe, würden negative Assoziationen in stärkerem Maße aktiviert werden als positive.

Diese negativen Effekte wurden bei Betrachtenden und Betrachteten unterschiedlicher Hautfarben nachgewiesen. Beim Foto einer Person mit weißer Hautfarbe würden umgekehrt verstärkt positive Assoziationen geweckt. Zu diesem Ergebnis sind verschiedene psychologische Studien gekommen. „Diese Assoziationen können dann entsprechende diskriminierende Verhaltenstendenzen hervorrufen“, ergänzt Röhner.

Laut Röhner und Schütz wirken sich Implicit Biases auch auf die Personalauswahl aus. Bisherige Studien haben unter anderem ergeben, dass Frauen, die auf ihrem Bewerbungsfoto ein Kopftuch tragen, deutlich schlechtere Chancen haben, zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als Frauen ohne Kopftuch. Oder auch, dass Elternschaft negative Effekte im Bewerbungsprozess hat – allerdings nur bei Frauen.

„Implicit Biases gegenüber Frauen, adipösen, behinderten oder älteren Personen sind nachweislich mit Benachteiligung bei Einstellungen verbunden“, sagt Astrid Schütz, Inhaberin des Lehrstuhls für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik an der Universität Bamberg.

Drei Vorschläge der Psychologinnen, um Implicit Biases bei der Personalauswahl zu überwinden:

1. „Unsere Meta-Analysen zeigen, dass Implicit Biases reduziert werden können, allerdings nur sehr kurzfristig“, erläutert Jessica Röhner. Nach wenigen Tagen sind die Implicit Biases wieder auf altem Niveau. Wie Veränderungen stabilisiert werden können, wird derzeit noch erforscht. Perspektivisch könnte eine Maßnahme sein, dass man in Weiterbildungen mit fiktiven, nicht-stereotypen Szenarien konfrontiert wird, zum Beispiel mit dem Szenario: Jemand wird von einer Person mit weißer Hautfarbe niedergeschlagen und von einer Person mit schwarzer Hautfarbe gerettet.
2. Solange man Implicit Biases nicht nachhaltig korrigieren kann, hilft es, sich bewusst zu machen, dass alle Menschen ihnen unterliegen und dass sie das Verhalten beeinflussen



DR. JESSICA RÖHNER,
Stipendiatin am Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik, jessica.roehner@uni-bamberg.de

können. Um das zu erkennen, ist ein Selbsttest möglich, zum Beispiel über das Projekt „Implicit“. Der im Projekt genutzte implizite Assoziationstest (IAT) gilt als das geeignetste Messinstrument, um implizite Verzerrungen zu erfassen. Teilnehmerinnen und Teilnehmer ordnen im Onlinetest beispielsweise spontan einzelne Begriffe verschiedenen Kategorien wie „weiblich“ und „männlich“ zu.

3. Durch Zeitdruck und begrenzte Kapazitäten werden Entscheidungen begünstigt, die schnell, aber potenziell diskriminierend sind. Daher ist es wichtig, Rahmenbedingungen zu schaffen, die reflektierte Entscheidungen begünstigen. Dazu gehören ein angemessener zeitlicher Rahmen und eine regelgeleitete Personalauswahl, etwa durch Leitfäden. Eine weitere Maßnahme kann sein, Entscheidungsgremien divers zu besetzen.

Zehn Jahre Kompetenzzentrum für Angewandte Personalpsychologie

Neben ihrer Forschungstätigkeit arbeiten Jessica Röhner und Astrid Schütz im Kompetenzzentrum für Angewandte Personalpsychologie (KAP) der Universität Bamberg. Das KAP berät auf allen Stufen des Personalmanagementprozesses insbesondere zu den Themen Personalauswahl sowie Personal- und Organisationsentwicklung. Es stellt eine Schnittstelle zwischen Praxis und Wissenschaft dar und feiert in diesem Jahr zehnjähriges Jubiläum. Weitere Informationen zum KAP: www.uni-bamberg.de/kap

Publikationen:

Jessica Röhner, Astrid Schütz, 2021. Implicit Biases mindern Chancengleichheit bei Personalauswahl. *Wirtschaftspsychologie aktuell*. www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de/magazin/implicit-biases-mindern-chancengleichheit-bei-personalauswahl/179

Teilnahme an Studien des Lehrstuhls ist möglich unter: www.uni-bamberg.de/perspsych/forschung/interesse-an-studien

Selbsttest im Projekt „Implicit“: <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/takeatest.html>

Die Forschungsergebnisse gehören zum Forschungsschwerpunkt „Empirische Sozialforschung zu Bildung und Arbeit“ der Universität Bamberg: www.uni-bamberg.de/forschung/profil/bildung-und-arbeit



PROF. DR. ASTRID SCHÜTZ,
Inhaberin des Lehrstuhls für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik, astrid.schuetz@uni-bamberg.de