

## FührMINT

### Trainingsleitfaden Gendersensibilisierung in den MINT-Wissenschaften

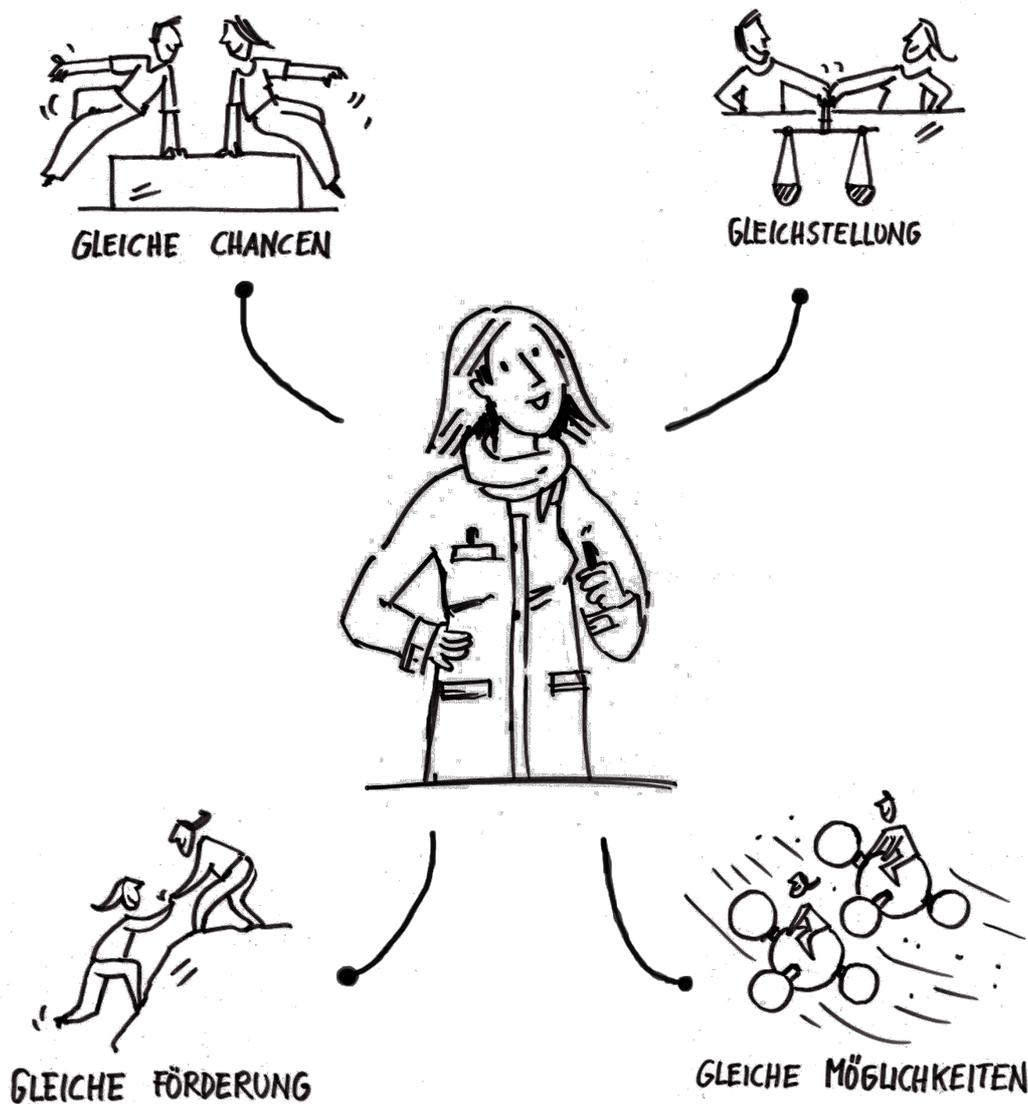


Illustration © Isabelle Dinter: [www.grafische-visualisierung.de](http://www.grafische-visualisierung.de)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN  
IN MINT-BERUFEN

FührMINT

## FührMINT

### **Trainingsleitfaden Gendersensibilisierung in den MINT-Wissenschaften**

Im Rahmen des BMBF-geförderten Projekts „Führend Wissen Schaffen – Erfolgsfaktoren für Gewinnung und Aufstieg von Frauen in MINT-Führungspositionen in der Wissenschaft (FührMINT)“ – Förderkennzeichen 01FP1602 – wurde untersucht wie Frauen für Führungspositionen in den MINT-Wissenschaften gewonnen und qualifiziert werden können und welche Genderunterschiede auf Karrierewegen in den MINT-Wissenschaften bestehen. Um die Forschungserkenntnisse unmittelbar nutzbar zu machen, wurden Trainingsleitfäden entwickelt. Die Trainingskonzepte wurden während der Projektlaufzeit pilotiert und stehen der Öffentlichkeit zur Verfügung.

Dieser Leitfaden enthält Vorschläge zum Ablauf, der Zielgruppe, den Inhalten sowie den Lehr-/Lernmaterialien für **Trainings zur Gendersensibilisierung in den MINT-Wissenschaften**.

Das Training umfasst zwei Module. Jedes Modul ist für einen Trainingstag vorgesehen, die Tage können aneinandergereiht oder einzeln, über einen längeren Zeitraum verteilt, abgehalten werden:

1. Berufungsverfahren fair gestalten
2. Konstruktiv mit Widerständen in der Gleichstellungsarbeit umgehen

#### **Berufungsverfahren fair gestalten**

Ziel des ersten Trainingsmoduls ist es, einen kompakten Einblick in die aktuelle wissenschaftliche Evidenz zu Gender-Biases in den MINT-Wissenschaften mit speziellem Fokus auf Berufungsverfahren zu geben. Teilnehmer\*innen lernen, wie sie Wahrnehmungs- & Beurteilungsverzerrungen reduzieren oder vorbeugen können. Sie erproben praktische Umsetzungen von etablierten Personalauswahl-Methoden für Berufungskommissionen. Zudem diskutieren und erarbeiten sie – individuell und in Gruppen – Handlungsspielräume und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten zur Erhöhung der Gendersensibilität in Berufungsverfahren.

#### **Konstruktiv mit Widerständen in der Gleichstellungsarbeit umgehen**

Im zweiten Modul wird, neben einem Einblick in die aktuelle wissenschaftliche Evidenz, das Wissen der Teilnehmer\*innen im Kontext unterschiedlicher Zugänge zu Gender- und Gleichstellungsarbeit gestärkt. Teilnehmer\*innen entwickeln Möglichkeiten, wie sie souverän und konstruktiv (mitunter humorvoll) mit Widerständen in der Gleichstellungsarbeit umgehen können. Es werden – individuell und in Gruppen – Handlungsspielräume und Good Practice-Ansätze für die Gleichstellungsarbeit diskutiert und erarbeitet.

## *Allgemeine Informationen*

### *Die Trainings richten sich an:*

- Professor\*innen, Wissenschaftsmanager\*innen, Gleichstellungsbeauftragte und andere Entscheidungsträger\*innen in den MINT-Wissenschaften
- Nachwuchswissenschaftler\*innen in den MINT-Wissenschaften

### *Alle Trainings enthalten:*



Präsentationen



Übungen



Diskussionen

### *Jeder Trainingstag endet mit einer Abschluss- und Feedbackrunde*

*Beispielmethode: Alle Teilnehmenden könnten gebeten werden*

- 3 Erkenntnisse wiederzugeben, die sie am entsprechenden Trainingstag hatten
- 2 Fragen zu nennen, die sie weiterhin beschäftigen werden
- 1 Idee zu formulieren, die sie konkret ausprobieren werden.

## I. Berufungsverfahren fair gestalten

<i>Uhrzeit</i>	<i>Inhalte &amp; Lernziele</i>	<i>Trainingsmethode</i>	<i>Ablauf, Tipps &amp; Tricks</i>
09:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wahrnehmungs- und Beurteilungsverzerrungen (kognitive Biases) kennen und verstehen</li> <li>(Versteckte) Ungleichbehandlungen kennen, verstehen &amp; erkennen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Input und Erfahrungslernen zu Gender, Stereotypen, kognitiven Biases</li> <li>Reflexion zu Anforderungen für „Erfolg in der Wissenschaft“</li> <li>Beispiele zu Gender-Bias in der Wissenschaft</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Forschungsbefunde zu kognitiven Biases und ihren Auswirkungen in der Wissenschaft erklären</li> <li>Tipps zum Erkennen und Managen eigener Vorurteile &amp; Biases</li> </ul>
11:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Passende Anforderungsprofile erstellen</li> <li>Bewerber*innen gezielt ansprechen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Übung zur Erstellung eines Anforderungsprofils</li> <li>Analyse einer Stellenausschreibung</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipps zur Identifizierung von Anforderungen an Stelleninhaber*innen; und zur fairen Gestaltung von Stellenausschreibungen</li> </ul>
12:30	<i>Mittagspause</i>		
13:30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewertungsmatrix für Sichtung von Bewerbungen &amp; für Vorstellungsvorträge erstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexion zur Vorbeugung von Gender-Biases; Erstellung einer Bewertungsmatrix</li> <li>Input zu Gruppendynamik, Reflexion zu erlebten Gruppenprozessen</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Bezug auf das Anforderungsprofil verdeutlichen; Erfolgskriterien zur Reduktion von Biases für Vorträge &amp; Interviews vorstellen</li> </ul>
15:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Methoden für Entscheidungsfindung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entscheidungsmatrix besprechen</li> <li>Erstellen eines Interviewleitfadens</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipps zur Reduktion von Gruppendynamischen Prozessen</li> <li>Beispiele für Interviewtechniken</li> </ul>
16:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung &amp; Anwendung neuen Wissens &amp; erlernter Methoden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Checkliste für faire Berufungsverfahren</li> </ul>	
16:30	<i>Zusammenfassung &amp; Reflexion zur Gestaltung von fairen Berufungsverfahren, Feedback</i>		
17:00	<i>Abschluss</i>		

### Literaturtipps

- Horvath, L. K. (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.
- Peus, C., Braun, S., Hentschel, T., & Frey, D. (Eds.). (2015). *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Berlin, Heidelberg, Germany: Springer.

## II. Konstruktiv mit Widerständen in der Gleichstellungsarbeit umgehen

<i>Uhrzeit</i>	<i>Inhalte &amp; Lernziele</i>	<i>Trainingsmethode</i>	<i>Ablauf, Tipps &amp; Tricks</i>
09:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wahrnehmungs- und Beurteilungsverzerrungen (kognitive Biases) &amp; (versteckte) Ungleichbehandlungen kennen und verstehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Input und Erfahrungslernen zu  Gender, Stereotype, kognitive Biases</li> <li>Vortrag zu Gender-Biases in der Wissenschaft</li> <li>Reflexion zu Anforderungen für „Erfolg in der Wissenschaft“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forschungsbefunde zu kognitiven Biases, Tipps zum Erkennen und Managen eigener Vorurteile &amp; Biases</li> </ul>
11:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unterschiedliche Gender-Theorien &amp; Zugänge zu Gleichstellungsarbeit kennen und verstehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskursive Positionierungsübung mit Wissensvermittlung &amp; Diskussion </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Räumliche Positionierung zu Gender-Theorien inkl. Diskussion von jeweiligen Chancen &amp; Kritik</li> </ul>
12:30	<i>Mittagspause</i>		
13:30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunikationsstrategien bei Widerständen entwickeln: Wie überzeuge ich unterschiedliche Persönlichkeitstypen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interaktiver Input und Analyse zu Persönlichkeiten (BIG 5)</li> <li>Reflektieren bisheriger Kommunikationsweisen mit widerständigen Personen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipps für diverse Kommunikationsmöglichkeiten und konkrete Beispiele für die Gleichstellungsarbeit</li> </ul>
15:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abwehrmuster kennen, Widerstände identifizieren &amp; konstruktive Reaktionen ermöglichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interaktive Erarbeitung von Abwehrmustern</li> <li>Input &amp; Übung zu konstruktiven &amp; positiven Reaktionen auf Widerstände </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipps zum Umgang mit Widerständen; Beispielsammlung zu Widerständen und konstruktiven Reaktionen</li> </ul>
16:30	<i>Zusammenfassung &amp; Reflexion zu Gleichstellungsarbeit, Feedback</i>		
17:00	<i>Abschluss</i>		

### **Literaturtipps**

- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
- Peus, C., Braun, S., Hentschel, T., & Frey, D. (Eds.). (2015). *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Berlin, Heidelberg, Germany: Springer.
- Schüssler, I. (2002). Gründe für das Abwehrverhalten gegenüber geschlechtsdifferenzierenden Bildungsinhalten und Konsequenzen für die Bildungs- und Gleichstellungspraxis. In L. Hermes, A. Hirschen, & I. Meißner (Eds.), *Gender und Interkulturalität: ausgewählte Beiträge der 3. Fachtagung Frauen-/Gender-Forschung in Rheinland-Pfalz* (pp. 223–233). Tübingen, Germany: Stauffenburg.

### ***Allgemeine Literaturtipps***

- 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.
- Ceci, S. J., & Williams, W. M. (2011). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(8), 3157–3162.
- Diekman, A. B., Weisgram, E. S., & Belanger, A. L. (2015). New routes to recruiting and retaining women in STEM: Policy implications of a communal goal congruity perspective: communal processes in STEM. *Social Issues and Policy Review*, 9(1), 52–88.
- Horvath, L. K. (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.
- Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262–265.
- Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentive and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591–1599.
- 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.
- Peus, C., Braun, S., Hentschel, T., & Frey, D. (Eds.). (2015). *Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Berlin, Heidelberg, Germany: Springer.

### ***Literaturtipps zur Umsetzung von Übungen zu Feedback und Reflexion***

- Knipfer, K. (2018). Teamreflexion: Schlüssel für erfolgreiche Teamarbeit. *Personal in Hochschule und Wissenschaft Entwickeln*, 3, 115–121.
- Knipfer, K., Scholl, A., & Kump, B. (2014). Lernen durch Reflexion: Lösungsansätze für die Zukunft. *Wirtschaftspsychologie Aktuell. Zeitschrift für Personal und Management*, 3, 19–23.
- Sparr, J. L., Knipfer, K., & Willems, F. (2017). How leaders can get the most out of formal training: The significance of feedback-seeking and reflection as informal learning behaviors: feedback-seeking and reflection. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 29–54.

### ***Kontakt***

Prof. Dr. Claudia Peus, Dr. Sylvia Hubner, Dr. Stephanie Rehbock, Regina Dutz  
 Projekt FührMINT, Lehrstuhl für Forschungs- und Wirtschaftsmanagement  
 Technische Universität München  
 Arcisstr. 21, 80333 München  
 Webadresse: [www.rm.wi.tum.de/fuehrmint](http://www.rm.wi.tum.de/fuehrmint)

Dr. Lisa K. Horvath  
 Mitantragstellerin und Kooperationspartnerin des FührMINT Projekts  
 Vilefortgasse 11, A - 8010 Graz  
 Webadresse: [www.drlisahorvath.at](http://www.drlisahorvath.at)

Zitierweise: Horvath, L. K., Peus, C., Hubner, S., Rehbock, S., & Dutz, R. (2019). FührMINT Trainingsleitfaden Gendersensibilisierung in den MINT-Wissenschaften. Technische Universität München.