

Survival of the prettiest? Attraktivitätsbias im Auswahlverfahren Psychologie der Universität Witten/Herdecke

Sebastian Bläser, Kai Niedermowe und Michaela Zupanic

Der Attraktivitätsbias ist ein oft untersuchtes Konstrukt, dessen Auswirkung in zahlreichen Feldern und Situationen nachgewiesen wurde. Die Zulassung über einen Studienplatz für Psychologie an der Universität Witten/Herdecke erfolgt über ein persönliches Auswahlverfahren, bei der Wert gelegt wird auf u.a. die Persönlichkeit und die sozialen Kompetenzen der Bewerbenden. Ein Einfluss des Attraktivitätsbias darauf würde die Integrität dieses Verfahrens herabsetzen. Die vorliegende Arbeit hatte das Ziel, mithilfe von qualitativen Forschungsmethoden und ehemaligen Gutachtenden, die an diesem Auswahlverfahren mitgewirkt haben, der Fragestellung nachzugehen, inwieweit die Attraktivität der Bewerbenden und mögliche Geschlechtsunterschiede dabei eine Rolle spielen. Abschließend werden Handlungsimplicationen im Zusammenhang mit den anvisierten Zielen des Auswahlverfahrens und mit dem Leitbild der Universität diskutiert.

Der Attraktivitätsbias beschreibt den Effekt, den die wahrgenommene Attraktivität einer Person auf die Zuschreibung sozial erwünschter Eigenschaften auf diese hat (Dion, Berscheid, & Walster, 1972). Er wurde bereits in zahlreichen Feldern und Situationen erforscht und nachgewiesen, so zum Beispiel in einer Meta-Analyse von Hosoda, Stone-Romeo und Coats (2007) von Studien zu berufsbezogenen Effekten der physischen Attraktivität. Watkins und Johnston fanden 2002 in einer Studie zum Attraktivitätsbias in fingierten Bewerbungssituationen ebenfalls eine Korrelation zwischen der wahrgenommenen Attraktivität und der Wahrscheinlichkeit, eine Einladung zum persönlichen Bewerbungsgespräch zu erhalten. Der Bias trat in dieser Untersuchung deutlich bei den inhaltlich schlechteren und mittleren Bewerbungen hervor, bei den Guten spielte er eine untergeordnete Rolle. Die Güte der Bewerbung hing jedoch maßgeblich von den akademischen Leistungen ab. Nun legt die Universität Witten/Herdecke bei ihren Studierenden einen hohen Wert auf die Persönlichkeit, das soziale Engagement und Kompetenzen in der Praxis, weniger auf die schulischen Leistungen (Zupanic, Ehlers & Troche, 2018). Dies spiegelt sich auch wider in dem Bewerbungsverfahren für Psychologie (uni-wh.de, 2021). Nach erfolgter schriftlicher Bewerbung mit einem zusätzlichen Motivationsschreiben erhalten die geeignetsten

Bewerbenden eine Einladung zum persönlichen Auswahlverfahren an der Universität. Bei diesem sollen durch verschiedene Stationen die sozialen und praktischen Kompetenzen, die persönliche Motivation sowie die Passung zur Universität festgestellt werden. Auf den einzelnen Stationen werden die Bewerbenden von einem Gutachtenden-Tandem bewertet, bestehend aus einer dozierenden und einer studierenden Person. Die Möglichkeit eines Einflusses durch die Attraktivität der/des Bewerbenden stellt eine Beeinträchtigung der Fairness und der Integrität der mit dem Auswahlverfahren anvisierten Ziele dar und ist somit Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit.

Methodik

Um einen möglichen Einfluss des Attraktivitätsbias im Auswahlverfahren zu untersuchen wurde ein qualitativer mixed-method Ansatz mit Fokusgruppen und Einzelinterviews gewählt. Die Durchführung fand im Sommersemester 2021 statt. Die Stichprobe wurde aus Studierenden, die bereits als Gutachtende im Auswahlverfahren mitgewirkt hatten, rekrutiert. Insgesamt umfasste die Stichprobe $N = 21$ Personen, wobei $n = 9$ Personen auf die beiden Fokusgruppen entfielen und mit $n = 12$ Personen Einzelinterviews durchgeführt wurden. In den Fokusgruppen hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre persönlichen Erfahrungen und Ansichten zu teilen sowie mit denen der anderen ehemaligen Gutachtenden konfrontiert zu werden. Die Einzelinterviews hingegen boten den Rahmen einer geschützten Meinungsäußerung ohne weiterführende Diskussion und die Effekte der Gruppendynamik. Für die Untersuchung wurde folgender Fragenkatalog erstellt:

1. Bei Ihrer Teilnahme am Auswahlverfahren: Hatte die Attraktivität der zu bewertenden Person Ihrer Meinung nach einen Einfluss auf die Bewertung?
2. Denken Sie, dass es bei der Bewertung Geschlechtsunterschiede bei den zu bewertenden Personen gibt? (Unabhängig von der eigenen sexuellen Präferenz)
3. Spielt es Ihrer Meinung nach eine Rolle, ob die zu bewertende Person das sexuell präferierte Geschlecht der/des Bewertenden hat?
4. Glauben Sie es gab Unterschiede zwischen akademischen und nicht-akademischen Gutachtenden?
5. Gibt es Ihrer Meinung nach einen Zusammenhang zwischen Attraktivität und sozialen Kompetenzen?
6. Glauben Sie Attraktivität der Psychologin oder Psychotherapeutin / des Psychologen oder Psychotherapeuten spielt eine Rolle in der Ausübung des Berufs?
7. Wenn eine quantitative Erhebung des Attraktivitätsbias (im Auswahlverfahren) zu einer positiven Korrelation kommen würde: Was folgt daraus?

In diesem Artikel wird der Fokus auf die Fragen nach dem Einfluss des Attraktivitätsbias und des Geschlechts auf das Auswahlverfahren gelegt, sowie auf die Unterschiede in der Attribuierung dessen. Erwartet wurde, dass ein genereller Einfluss des Attraktivitätsbias mehrheitlich bejaht werden würde. Weiterführend wurde erwartet, dass der Bias in den Einzelinterviews häufiger auf andere Personen attribuiert werden würde, in den Fokusgruppen hingegen eher auf die eigene Person. Die Durchführung beider Verfahren fand über den Online-Kommunikationsdienst Zoom statt und wurde aufgezeichnet. Anschließend wurden die Aufnahmen der Interviews und Fokusgruppen vollständig transkribiert und getrennt nach Methodik nach der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) analysiert. Hierbei wurde jeweils anhand einer Fokusgruppe bzw. anhand dreier Interviews induktiv ein Kategoriensystem erstellt und dann auf die restlichen Transkripte angewendet und überprüft. Bei der Analyse ergaben sich bei den Fokusgruppen wie bei den Interviews drei Kategorien in Bezug auf die Verortung eines Bias: „Generell Ja/Nein“, „Ja/Nein bei mir“, und „Ja/Nein bei anderen“.

Ergebnisse

Das Vorhandensein eines Attraktivitätsbias bei der Bewertung der Bewerbenden auf den Bachelorstudiengang Psychologie der Universität Witten/Herdecke wird von den Gutachtenden in beiden methodischen Verfahren mehrheitlich bejaht. Etwa zwei Drittel der Aussagen sprachen sich in beiden Methoden dafür, etwa ein Drittel dagegen aus. Dabei gab es einige Unterschiede zwischen den beiden Methoden in Bezug auf die Attribuierung des Bias. Die Aussagen aus den Fokusgruppen waren in beiden Ausprägungen größtenteils auf die eigene Person bezogen und ansonsten auf genereller Ebene. Bei den Einzelinterviews waren die Aussagen relativ gleichmäßig verteilt (s. Tab. 1 und 2).

Zitat: „Ich hatte das auch manchmal, dass ich das Gefühl habe, okay, ich finde die Person so interessant, sympathisch, attraktiv, dass ich dann extra kritisch war, weil ich war so, du findest die Person so gut, also jetzt musst du aber aufpassen, dass das dich eben nicht so beeinflusst [...].“ (Teilnehmer:in 1, Fokusgruppe A).

Zitat: „Also ich denke, dass man, da wir keine Roboter sind, sich nie hundertprozentig davon ausnehmen kann, dass das einen Einfluss hat.“ (Teilnehmer:in 1, Einzelinterview).

Tab. 1: Aussagen zum Attraktivitätsbias aufgeschlüsselt nach Kategorien, Einzelinterviews

Einzelinterviews, Attraktivitätsbias	Ja, hat Einfluss	Nein, kein Einfluss	Gesamt
Generell	11 (23,91%)	4 (8,69%)	15 (32,61%)
Bei mir	8 (17,40%)	7 (15,22%)	15 (32,61%)
Bei studentischen Gutachtenden	1 (2,17%)	2 (4,35%)	3 (6,52%)
Bei akademischen Gutachtenden	10 (21,74%)	3 (6,52%)	13 (28,26%)
Gesamt	30 (65,22%)	16 (34,78%)	46 (100%)

Tab. 2: Aussagen zum Attraktivitätsbias aufgeschlüsselt nach Kategorien, Fokusgruppen

Fokusgruppen, Attraktivitätsbias	Ja, hat Einfluss		Nein, kein Einfluss		Gesamt
Gruppe	A	B	A	B	A+B
Generell	0 (0 %)	3 (17,64 %)	0 (0 %)	2 (11,76 %)	5 (29,4 %)
Bei mir	5 (29,4 %)	3 (17,64 %)	3 (17,64 %)	0 (0 %)	11 (64,79 %)
Bei anderen Gutachtenden	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (5,88 %)	0 (0 %)	1 (5,88 %)
Gesamt	5 (29,4 %)	6 (35,29 %)	4 (23,52 %)	2 (11,76 %)	17 (100 %)

Die Frage, ob das Geschlecht der zu bewertenden Bewerbenden eine Rolle gespielt hat, erhielt eine ähnliche Verteilung der Aussagen mit deutlich häufigerer Zustimmung bei beiden Methoden und weniger Ablehnungen. Alle Aussagen, die solche Unterschiede wahrgenommen haben, bezogen sich größtenteils auf die generelle Ebene und auf die eigene Person. Bei den verneinenden Aussagen war die häufigste Kategorie in den Fokusgruppen bezogen auf die anderen Gutachtenden, bei den Einzelinterviews hingegen die eigene Person (s. Tab. 3 und 4).

Zitat: „Ich habe an mir selber festgestellt, [...], dass es grundsätzlich sich wesentlich weniger Männer für ein Psychologiestudium interessieren, [...], will nicht sagen milder bewerte, aber eher wohlwollender auf die männlichen Kandidaten eingehe, weil ich mir denke, also wir haben schon so wenig Männer, die sich auf ein Psychologiestudium bewerben. Dann höre ich da mal genauer hin oder frag dann mal eher schon mal nach oder gebe dann halt eher schon mal so eine Hilfestellung.“ (Teilnehmer:in 2, Fokusgruppe A).

Zitat: „Ich glaube schon, dass es einen Unterschied zwischen Empathie und Einfühlungsvermögen, zwischen einen, also vielleicht, leichten Unterschied gibt. Allein auch schon Interessen, räumliches Vorstellungsvermögen, mathematische Fähigkeiten. Also das ist ja auch alles erwiesen, dass es da Geschlechter Unterschiede gibt aufgrund der Entwicklung und aufgrund der Erziehung. Und die können sehr detailliert sein und sehr klein und fein. Aber trotzdem machen sie dann im Endeffekt ja doch auch einen Unterschied.“ (Teilnehmer:in 2, Einzelinterview).

Tab. 3: Aussagen zu Geschlechtsunterschieden aufgeschlüsselt nach Kategorien, Einzelinterviews

Einzelinterviews, Geschlechtsunterschiede	Ja, hat Einfluss	Nein, kein Einfluss	Gesamt
Generell	12 (30,77%)	2 (5,13%)	14 (35,89%)
Bei mir	9 (23,08%)	9 (23,08%)	18 (46,15%)
Bei studentischen Gutachtenden	2 (5,13%)	0 (0%)	2 (5,13%)
Bei akademischen Gutachtenden	5 (12,82%)	0 (0%)	5 (12,82%)
Gesamt	28 (71,79%)	11 (28,21%)	39 (100%)

Tab. 4: Aussage zu Geschlechtsunterschieden aufgeschlüsselt nach Kategorien, Fokusgruppen

Fokusgruppen, Geschlechtsuntersch.	Ja, hat Einfluss		Nein, kein Einfluss		Gesamt
Gruppe	A	B	A	B	A+B
Generell	0 (0 %)	4 (26,66 %)	0 (0 %)	1 (6,66 %)	5 (33,33 %)
Bei mir	2 (13,33 %)	1 (6,66 %)	1 (6,66 %)	1 (6,66 %)	5 (33,33 %)
Bei anderen Gutachtenden	2 (13,33 %)	0 (0 %)	2 (13,33 %)	1 (6,66 %)	5 (33,33 %)
Gesamt	4 (26,66 %)	5 (33,33 %)	3 (20 %)	3 (20 %)	15 (100 %)

Bei der Analyse der Daten auf den Unterschied zwischen der Attribuierung auf die eigene Person und auf andere Personen getrennt nach Methodik ergab sich folgendes Bild: In den Fokusgruppen bejahten 56 % der selbstbezogenen Aussagen über alle Fragen hinweg den Einfluss eines Bias, 44% der Aussagen vereinten ihn. Bei den Einzelinterviews ergab sich ein fast gespiegeltes Bild, bei dem 43% der Aussagen auf die eigene Person einen Einfluss bejahten, und 57% diesen verneinten. Bei den Aussagen, bezogen auf einen Einfluss durch einen Bias auf andere Gutachtende Personen bejahten in den Fokusgruppen 40 % der Aussagen dies, während 60% dagegen hielten. In den Einzelinterviews war es umgekehrt, dort bejahten 68% der Aussagen einen Einfluss bei anderen Personen, 32% lehnten ihn ab wahrgenommen zu haben (s. Abb.: 1). Auch hier findet sich wieder ein beinahe gespiegeltes Bild.

Zitat: „Ich glaube auch eher, dass es so ist, dass wenn dann ein Mann dabei ist, dass man dann eher denkt: 'Oh cool, es ist auch mal ein Mann!', weil ich auch so die Erfahrung gemacht habe in den Bewerbungsprozessen, wo ich jetzt schon dabei war. Ich glaube, ich habe erst drei oder viermal mitgemacht. Das es halt hauptsächlich immer eher Frauen waren. Und wenn dann mal ein Mann dazwischen war, war das halt einfach irgendwie was Besonderes.“ (Teilnehmer:in 3, Fokusgruppe B)

Zitat: „Ich glaube bei einem Einzelgespräch, ist das vielleicht ein bisschen schwieriger, aber ich habe das nicht so empfunden, dass ich da irgendwie Geschlechterunterschiede gemacht habe in der Bewertung.“ (Teilnehmer:in 3, Einzelinterview)

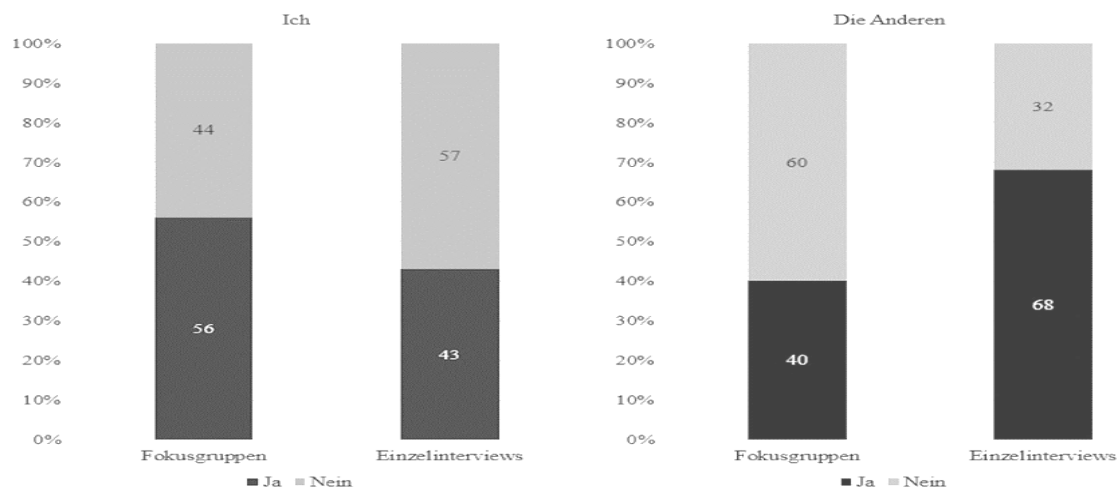


Abb. 1: Selbst- und Fremdbezogene Aussagen aufgeschlüsselt nach Methodik.
 Ich: Fokusgruppen 56 % Ja, 44 % Nein; Einzelinterviews 43 % Ja, 57 % Nein;
 Die Anderen: Fokusgruppen 40 % Ja, 60 % Nein; Einzelinterviews 68 % Ja, 32 % Nein

Diskussion

Ein Einfluss der Attraktivität auf die Bewertung im Auswahlverfahren wurde von der Mehrheit der Aussagen in beiden Methoden bestätigt. Das tatsächliche Auftreten des Attraktivitätsbias wurde in dieser Arbeit nicht untersucht, stünde jedoch in Einklang mit der Literatur (Watkins & Johnston, 2002). Der Umstand, dass er dennoch von den meisten interviewten Gutachtenden wahrgenommen wurde, liefert zumindest einen Hinweis darauf, dass er eine Rolle spielt im Auswahlverfahren der Universität Witten/Herdecke. Außerdem geben die Ergebnisse Aufschluss darüber, dass die meisten Gutachtenden sich dieses möglichen Einflusses bewusst sind und diesen auch kritisch reflektieren. Dies könnte auf die von Seiten der Universität offerierten Schulungen zurückzuführen sein, in denen neue Gutachtende vor ihrer ersten Tätigkeit auf das Auftreten diverser Bias vorbereitet werden.

Geschlechtsunterschiede wurden ebenfalls in beiden methodischen Verfahren mehrheitlich berichtet. Riach und Rich stellten 2006 in einer Feldstudie ebenfalls signifikante Geschlechtsunterschiede im Bewerbungsprozess von Berufsfeldern fest, welche von Frauen dominiert waren. Im Gegensatz zu den in dieser Studie gefundenen Aussagen, wirkten sich die von Riach und Rich festgestellten Geschlechterunterschiede nachteilig für die männlichen Bewerbenden aus. Wohingegen die meisten der hier identifizierten Aussagen von einer Bevorteilung für männliche Bewerbende ausgingen. Begründet wurde dies durch die geringe Anzahl männlicher Studierender im Fach Psychologie.

Die beinahe gespiegelte Verteilung der Aussagen hinsichtlich der Attribuierung auf die eigene Person und anderen Personen könnte sich zum einen dadurch erklären, dass in Fokusgruppen mehr soziale Kontrolle vorhanden ist und durch die Anwesenheit anderer Gutachtender die Attribuierung eines Bias aus selbige als sozial unerwünscht wahrgenommen und aus diesem Grund vermieden wird. Des Weiteren wird in Fokusgruppen mehr Selbstoffenbarung beobachtet, was einen weiteren Erklärungsansatz liefern könnte. In Einzelinterviews treten beide genannten Phänomene hingegen nicht auf, wodurch die Diskrepanz zum Teil erklärt werden könnte.

Zusammenfassend lässt sich anhand dieser Untersuchung sagen, dass die Gutachtenden im Auswahlverfahren der Universität Witten/Herdecke für den Studiengang Psychologie sich verschiedener Bias teilweise sehr bewusst sind und diese kritisch reflektieren. Trotzdem könnte weiterführende Forschung sinnvoll sein, um das tatsächliche Auftreten zu untersuchen. Sollte ein Attraktivitätsbias oder auch andere Bias in weiterführender Forschung nachweislich Effekte auf die Bewertung der Bewerbenden im Auswahlverfahren haben, so ergeben sich daraus Handlungsimplicationen für die Universität, um die Integrität dessen zu erhalten.

Literatur

- Dion, K. K., Berscheid E. & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, S. 285-290.
- Hosoda, M., Stone-Romero, E. & Coats, G. (2003). The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Personnel Psychology*, 56, S. 431-462.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz. uni-wh.de. (26. 09 2021). Verfügbar unter: <https://www.uni-wh.de/studium/studiengaenge/psychologie-psychotherapie-bsc/#bewerbung> (abgerufen am 26.09.2021).
- Watkins, L. & Johnston, L. (2002). Screening Job Applicants: The Impact of Physical Attractiveness and Application Quality. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(2), 76-84.
- Zupanic M., Ehlers J.P. & Troche, S.J. (2018). Auswahlgespräche im Gutachter-Tandem für den Bachelorstudiengang Psychologie der Universität Witten/Herdecke. In M. Krämer, S. Preiser & K. Brusdeylins (Hrsg), *Psychologiedidaktik und Evaluation XII* (S. 79-88). Aachen: Shaker.