

Offen und gerecht!

Anstöße zur
(selbst-)kritischen
Reflexion von
Biases im
Wissenschaftssystem



WIKIMEDIA
DEUTSCHLAND

Worum geht es?

Wikimedia Deutschland hat in den letzten Jahren mit dem Fellow-Programm Freies Wissen eine Open-Science-Community in Deutschland mit aufgebaut und so geholfen, Open Science-Praktiken zu verankern. Während diese Praktiken mehr Transparenz und dadurch eine bessere wissenschaftliche Praxis versprechen, hat das Programm auch gezeigt, dass entscheidend ist, wie Wissenschaft geöffnet wird, um eine gleichberechtigte Mitwirkung und Teilhabe zu ermöglichen. Das Stichwort hier lautet Knowledge Equity.

Knowledge Equity kann als Resultat des bewussten Versuches beschrieben werden, persönlichen, epistemischen, systemischen und strukturellen Ungleichheiten entgegenzuwirken, um eine faire und gleichberechtigte Repräsentation von Menschen, ihrem Wissen und Erkenntnissen sicherzustellen. Wege, eine solche gleichberechtigte Repräsentation zu erlangen, umfassen Maßnahmen wie etwa die bewusste Zentrierung marginalisier-

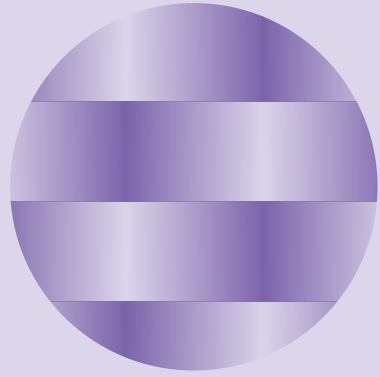
ten Wissens, die Anpassung von Wissenstechniken wie Sammeln, Selektion, Dokumentation, Archivierung etc. Auch das Ausräumen institutioneller Ungleichheiten und Barrieren, die Teilhabe und Entscheidungsprozesse beschränken, oder eine faire Verteilung von Ressourcen, sind wichtige Elemente, um eingespielten Mechanismen entgegenzuwirken. Im Bereich der Forschung können Praktiken der Offenen Wissenschaft an vielen Stellen genutzt werden, um Barrieren aus dem Weg zu räumen und so mehr und gleichberechtigte Teilhabe an Wissen und Wissensgenerierung zu ermöglichen. Das ist aber eben nur der Fall, wenn der Standpunkt, von dem aus jeweils gesprochen wird, mitbedacht, um weitere (fehlende) Perspektiven ergänzt und in Handlungsoptionen übersetzt wird.

¹ Strategy/Wikimedia movement/2017/Direction. (2018, December 30). Meta, discussion about Wikimedia projects. Retrieved 05:48, August 11, 2020 from https://meta.wikimedia.org/w/index.php?title=Strategy/Wikimedia_movement/2017/Direction&oldid=18747691.

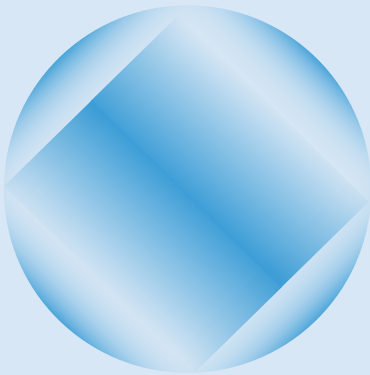
**Epistemische
Biases**



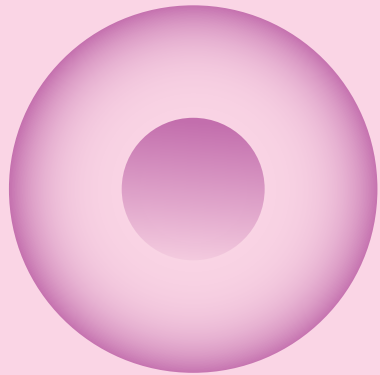
**Strukturelle
Biases**



**Institutionelle
Biases**



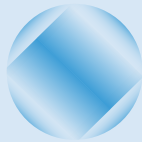
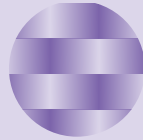
**Persönliche
Biases**



Wozu Fragen?

Die folgenden Fragen sind eine Einladung, Reflexionsräume und Handlungsoptionen zu schaffen, für sich selbst oder auch in der Institution, an der man arbeitet. Sie sollen dabei helfen, unerkannten Mechanismen, die Ungleichheiten, Macht- und Wissensgefälle verursachen und Menschen daran hindern, uneingeschränkt an Wissensproduktion und -verteilung teilzunehmen, nachzuspüren, diese zu verstehen und ihnen entgegenzuwirken. Der Begriff »Biases« kommt aus der Psychologie und bezeichnet Voreingenommenheiten, die auf persönlicher Ebene wirken. Biases werden jedoch von Systemen und Strukturen geprägt und befördert. Der Begriff lässt sich daher übergreifend auf mehrere miteinander verbundene Ebenen ausweiten. Von innen nach außen gelesen, bildet die folgende Darstellung die Unmittelbarkeit zum eigenen Kontext und damit verschiedene Handlungszusammenhänge und -möglichkeiten ab.

Der Fragenkatalog stellt einige Handlungsfelder exemplarisch heraus. Er erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und darauf, alle Bereiche des Wissenschaftssystems abzudecken. Vielmehr ist er als ein Impuls zu verstehen, selbst Fragen zu entwickeln. Daher lädt eine Online-Version zur Fortsetzung der weiteren gemeinsamen offenen Bearbeitung ein: <https://lernraumfreieswissen.de/Kurs/knowledge-equity/>



**Persönliche
Biases**

**Institutionelle
Biases**

**Strukturelle
Biases**

**Epistemische
Biases**

Epistemische Biases: Was bedeutet »Wissen«?



Die Fragen zu epistemischen Biases zielen auf das, was offensichtlich scheint: Sie hinterfragen Paradigmen, Werte und Strategien, Methoden und Theorien, die Wissen organisieren. Sie werden oft unreflektiert genutzt, weil sie als kulturelle und gesellschaftliche Praktiken so tief im täglichen Handeln verankert sind, dass sie als selbstverständlich und gegeben angenommen werden.

Epistemische Biases: Was bedeutet »Wissen«?

Wissen und Kontexte

Was ist Wissen für Dich?

Woher, denkst Du, stammt
Dein Konzept von Wissen?

Kannst Du bestimmen, in
welchem/n Wissenskontext/en Du
aufgewachsen bist?

Aus welchen, denkst Du, stammen
Deine Kolleg*innen?

Was bedeutet Wissenschaft
Deiner Definition nach?

Wie verhält sich Wissenschaft
zu Wissen?

Wer inspiriert Dich in Deiner
wissenschaftlichen Tätigkeit?

Auf wen beziehst Du Dich? Hat sich
das während Deiner wissenschaftli-
chen Laufbahn verändert?

Was zeichnet Deiner Ansicht
nach Expertise aus?

Was verstehst Du unter Objektivität?
Wie definierst Du Objektivität in Dei-
ner wissenschaftlichen Praxis?

Ist Objektivität für Dich ein
wichtiger Wert? Strebst Du an,
objektiv zu sein? Glaubst Du,
dass es Objektivität gibt?



Generierung von Wissen

Wie entwickelst Du Deine Fragestellungen? Welche Forschungsmethoden verwendest Du?

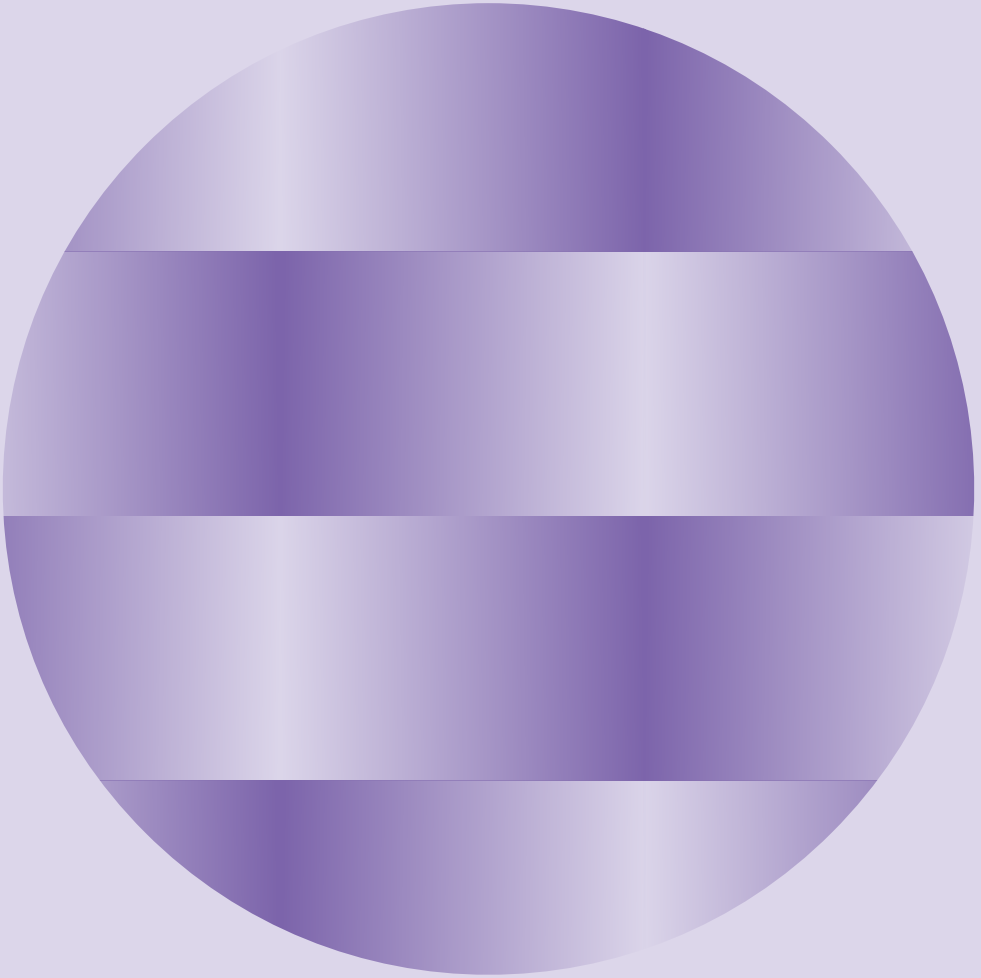
Neben den spezifischen wissenschaftlichen Annahmen, welche kulturellen, historischen oder politischen Voraussetzungen und Perspektiven beeinflussen Deine Methoden oder Fragestellungen?

Wie offen ist Dein wissenschaftlicher Kontext für Ansätze der Wissensgewinnung, die aus anderen Wissenskontexten kommen?

Inwiefern beziehst Du die Gruppen, die Du beforschst, in das Design Deines Projektes und Deiner Forschungsfrage ein?

Inwiefern beziehst Du Amateurforscher*innen ein?

Strukturelle Biases: Wie prägen Systeme Wissen?



Strukturelle Biases² beziehen sich auf komplexe Systeme, wie Gesellschaft oder Wissenschaft, durch die Anreiz- und Bewertungsmechanismen festgesetzt sind, die den Zugang und das Fortkommen in ihnen regulieren. Ein Beispiel für einen solchen Mechanismus ist der »Journal Impact Factor« (JIF), der zwar lediglich die Zitierhäufigkeit von Publikationen in der Datenbank »Web of Science« misst, aber häufig als universeller Maßstab für akademische Qualität zur Auswahl von Journals herangezogen wird. Anders als bspw. institutionelle Biases, die Prozesse mittels Regeln, Statuten usw. regulieren, operieren strukturelle Biases stärker informell. Sie sind in ein enges Zusammenspiel unterschiedlicher gesellschaftlicher Machtmechanismen eingeflochten.

2 Strukturelle Biases sind „the normalized and legitimized range of policies, practices, and attitudes that routinely produce cumulative and chronic adverse outcomes for minority populations.« in: <https://appd.s3.amazonaws.com/docs/meetings/2017SpringPresentations/WS22Slides.pdf>; vgl. hierzu auch: <https://sfedora.org/2020/05/19/rethinking-research-assessment-ideas-for-action/>; vgl. hierzu auch beispielhaft für die Hochschulforschung: Isabel Steinhardt: Soziale Ungleichheit im Hochschulsystem, <https://lernraumfreieswissen.de/lessons/prinzipien-und-barrieren-von-knowledge-equity-in-der-wissenschaft/>

Strukturelle Biases: Wie prägen Systeme Wissen?

Zugänge und Barrieren

Welchen Einfluss hat Dein familiärer bzw. sozio-ökonomischer Hintergrund auf Deinen Bildungshintergrund? Aus welchem, denkst Du, stammen Deine Kolleg*innen? Wie schätzt Du die Diversität Deines Kollegiums bezüglich des Bildungshintergrunds ein?

Wie bewertest Du den Einfluss Deines familiären und/oder sozio-ökonomischen Hintergrund im Hinblick auf Deine beruflichen Ziele?

Welche Sprache(n) sprichst, liest und schreibst Du? Sind diese Teil Deiner wissenschaftlichen Praxis? Kannst Du selbst bestimmen, in welchen Sprachen Du liest und schreibst? Welche Faktoren spielen bei Deiner Entscheidung eine Rolle?

Wissensquellen

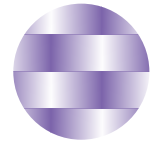
Welche Quellen nutzt Du standardmäßig?

Welche Ressourcen (Suchmaschinen, Kataloge, Bibliotheken) nutzt Du zur Suche nach Quellen?

Verwendest Du neben den für Dein Fach gebräuchlichen Quellen und Forschungshilfsmitteln weitere und weniger verbreitete Wissensbestände und Quellen?

Nach welchen Kriterien wählst Du aus, wen Du in Deiner Forschung zitierst?

Welche Rolle spielen für die Auswahl der von Dir zitierten Forschung Rankings, Metriken und andere Nachweisformen für wissenschaftliches Renommée?



Verbreitung und Kommunikation wissenschaftlicher Ergebnisse

Wie und wo kommunizierst Du Deine Forschung?

In welchen Medien (Journals, Blogs, Webseiten etc.) publizierst du?

Welche Zielgruppe/n erreichst Du mit Deiner Wissenschaftskommunikation?

Nach welchen Kriterien entscheidest Du über Publikationsorte und -modelle (z.B. Open Access)? Welche Rolle spielt Reputation dabei? Wonach bewertest Du Reputation?

Mit wem publizierst Du? Wo sind die Autor*innen institutionell verortet und wie häufig wurden sie zitiert oder in welchen Verlagen werden sie publiziert?

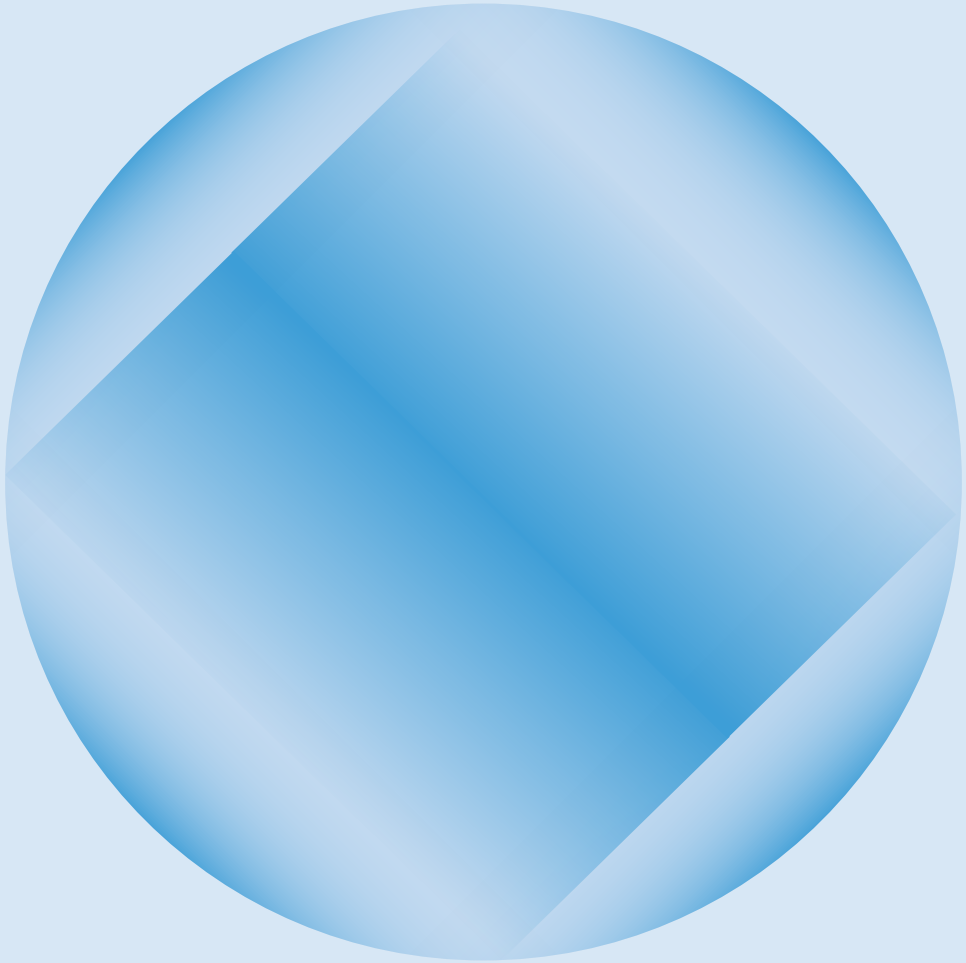
Was publizierst Du? Werden auch gescheiterte Versuche oder verworfene Ideen veröffentlicht?

Ziehst Du in Betracht, Zwischentappen zu publizieren?

Wie veröffentlichst Du Deine Daten?

Wie veröffentlichst Du Deine Lehrmaterialien?

Institutionelle Biases: Wie ist Wissenschaft gerahmt?



Institutionelle Biases beziehen sich konkret auf Policies, Prozesse und Rahmenbedingungen für Forschende an den Institutionen, an denen sie arbeiten oder von denen sie gefördert werden. Dazu gehören beispielsweise Leitfäden zur guten wissenschaftlichen Praxis, Gleichstellung, Maßnahmen der Personal- und Karriereentwicklung genauso wie die vertragliche Situation von Mitarbeitenden auf unterschiedlichen Karrierestufen als auch sprachliche Barrieren im Arbeitsalltag.

Institutionelle Biases: Wie ist Wissenschaft gerahmt?

Prozesse und Strukturen

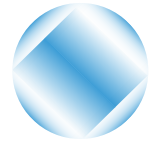
Welche Prozesse für Rekrutierung, Karriereentwicklung, Malpractice etc. existieren in Deiner Institution und Deinem Arbeitsbereich?

Wie sind diese Prozesse ausgestaltet? Sind sie für alle transparent, zugänglich und verständlich? In welchem Maße werden sie anerkannt und angewandt?

Inwiefern berücksichtigen diese Prozesse unterschiedliche Sprachen, Gruppen und Lebenskonzepte? Gibt es etablierte Foren im Kollegium, um sie zu adressieren und diskutieren?

Welche unabhängige Anlaufstellen für Mitarbeitende, die Erfahrungen mit schlechter wissenschaftlicher Praxis, Konflikt, Diskriminierung oder Machtmissbrauch machen, gibt es?

Welche Auswirkung hat die Befristung von Verträgen auf die Beteiligung an Gremien und Entscheidungsprozessen?



Organisationskultur

Existieren Leitlinien für guten Umgang, gute wissenschaftliche Praxis, Gleichstellung, Open Science etc. an der Institution oder Organisation, an der Du arbeitest? Wie sind diese im Arbeitsalltag verankert? Werden sie aktiv gelebt?

Wie heterogen/divers sind Teams zusammengesetzt?

Wer ist in Positionen mit personeller und finanzieller Entscheidungsbefugnis? Wird hierarchisch oder heterarchisch miteinander gearbeitet?

Besteht ein geschützter Raum für Diskussions- und Feedbackkultur, in dem alle gehört und ernstgenommen werden?

Welche Sprachen werden in Deiner Einrichtung gelesen, gesprochen und geschrieben? Kannst Du selbst bestimmen, in welcher Sprache Du schreibst, liest, sprichst? Werden standardmäßig Übersetzungsdienste für schriftliche Kommunikation und interne Veranstaltungen angeboten?

Persönliche Biases: Wie prägt Erlerntes Wissen?



Persönliche Biases basieren auf überwiegend vorbewussten, eingeübten kognitiven Mustern, die auf Gelerntes und Erfahrenes zurückgreifen und Entscheidungen, Handlungen und Urteile entsprechend beeinflussen. Als Konsequenz gibt oft die Bewertung einzelner Merkmale einer Person den Ausschlag für Förder- und Personalentscheidungen anstatt ihrer gesamten Vita. Personen, die uns ähneln, bevorzugen wir tendenziell; Informationen, die unserem Gedächtnis unmittelbar zur Verfügung stehen (z. B. Anekdoten, Stereotypen und Erfahrungen), führen zur Priorisierung von Personen, Arbeiten und Maßnahmen. Persönliche Biases sind in vielerlei Hinsicht eine Verinnerlichung und Verdichtung epistemischer, systemischer und institutioneller Biases.

3 Vgl. hierzu bspw. die folgenden Übersichten über häufige Biases im Arbeitskontext: <https://www.peoplegoal.com/blog/10-examples-of-unconscious-bias> oder in Entscheidungsprozessen: <https://neuroleadership.com/your-brain-at-work/seeds-model-biases-affect-decision-making/> sowie Hatch, A. and R. Smith: »Unintended Cognitive and System Biases« (2020): https://sfdora.wpengine.com/wp-content/uploads/2020/11/DORA_Unintended-CognitiveSystemBiases.pdf
Zur Erklärung, wie es zu Biases kommt siehe: <https://www.anti-bias.eu/wissen/entstehung-von-bias/denkfehler-wie-unconscious-bias-entstehen/>

Persönliche Biases: Wie prägt Erlerntes Wissen?

Einschätzung von Personen, ihrer Arbeit und Informationen

Nach welchen Kriterien schenkst Du einer anderen wissenschaftlichen Arbeit, einem Antrag oder Qualifikationsnachweisen Vertrauen?

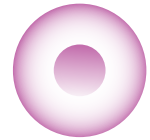
Wie beeinflussen geographische, soziale oder Bildungsherkunft Deine Einschätzung einer Person oder ihrer wissenschaftlichen Arbeit?

Was verstehst Du unter »harten« Qualitätskriterien? Welche fasst Du darunter?

Welche Institutionen und andere Kriterien spielen eine Rolle in Deiner Bewertung einer Person und ihrer wissenschaftlichen Arbeit?

Wie lenken äußere Merkmale von Personen (gelesenes Geschlecht, Alter, Name, weitere persönliche Angaben etc.) Deine Einschätzung ihrer*seiner wissenschaftlichen Arbeit?

In welcher Reihenfolge werden Dir beispielsweise in Auswahl-sitzungen relevante Informationen über ein Projekt oder eine Person präsentiert?



Kannst Du Dich in Deinem akademischen Kontext an Situationen erinnern, in denen Entscheidungen aufgrund von anekdotischen statt aufgrund von konsolidierten Wissen getroffen wurden? Welche Techniken nutzt Du, damit Entscheidungen auf konsolidiertem und nicht auf anekdotischem Wissen beruhen?

Wie stark beeinflussen Dich eigene Forschungshypothesen bei der Bewertung einer Forschungsfrage, eines Forschungsergebnisses oder einem Projekt? Wie stark bei Deinem eigenen?

Bist Du vertraut mit Qualitäts-sicherungsverfahren, in denen die unbewusste Berücksichtigung von persönlichen Merkmalen möglichst ausgeschlossen wird? Inwiefern wendest Du solche Verfahren an?

Lektüreliste



Epistemische Biases

Brunner, C 2020, *Epistemische Gewalt. Wissen und Herrschaft in der kolonialen Moderne*, transcript Verlag, Münster.

Causevic, A, Philip, K, Zwick-Maitreyi, M, Hooper Lewis, P, Bouterse S & Sengupta A 2020, »Centering knowledge from the margins: our embodied practices of epistemic resistance and revolution«, *International Feminist Journal of Politics*, 22(1), 6–25.

Elmessir, AM 2006. »Introduction«, in AM Elmessir (ed), *Epistemological Bias in Physical and Social Sciences*, London, International Institute of Islamic Thought, XI–XX.

Faulstich, P 2011, »Aufklärung – Der Zugang zum Wissen und die Macht seines Gebrauchs«, *REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 02/2011. Wissen – Potenzial und Macht, 15–23.

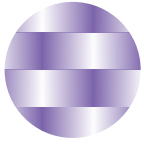
Fricker, M 2007, *Epistemic injustice power and the ethics of knowing*, Oxford University Press, Oxford; New York.

Mignolo, W 2000, *Local Histories/ Global Designs. Coloniality, Subaltern Knowledges and Border Thinking*, Princeton University Press, New Jersey.

Mignolo, W 2002 »The Geopolitics of Knowledge and the Colonial Difference«, in *The South Atlantic Quarterly* 101(1), 57–96.

Mignolo, W 2012, *Epistemischer Ungehorsam. Rhetorik der Moderne, Logik der Kolonialität und Grammatik der Dekolonialität*, Turia + Kant, Wien.

Sousa Santos B de, Nunes, JA & Menezes, MP 2007, »Introduction: Opening Up the Canon of Knowledge and Recognition of Difference«, in B de Sousa Santos (ed), *Another Knowledge Is Possible: Beyond Northern epistemologies*, Verso, London, XIX–LXII.



Strukturelle Biases

Dawson, E 2019, *Equity, Exclusion and Everyday Science Learning: The Experiences of Minoritised Groups*, Routledge, New York.

Hall, S 1992, »The West and the Rest. Discourse and Power«, in: S Hall & B Gieben (eds), *Formations of Modernity*, Polity Press in association with the Open University, London, 275–332.

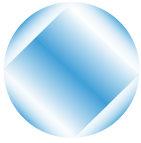
Mboa Nkoudou, TH 2020, »Epistemic Alienation in African Scholarly Communications: Open Access as a Pharmakon«, in MP Eve & J Gray (eds), *Reassembling Scholarly Communications: History, Infrastructures, and Global Politics*, MIT Press, Cambridge, 25–40.

Open and Collaborative Science in Development Network (OCSNET) 2017, *Open Science Manifesto*, viewed 2 August 2021, <<https://ocsdnet.org/manifesto/open-science-manifesto/>>.

Quijano, A 2000, »Coloniality of Power, Eurocentrism and Latin America«, *Neopantla. Views from South* 1(3), 533–580.

Traynor, C & Foster, L 2016, »Principles and Practice in Open Science Addressing Power And Inequality Through Situated Openness«, *Open and Collaborative Science in Development Network*, 13 April, viewed 2 August 2021, <<https://ocsdnet.org/principles-and-practice-in-open-science-addressing-power-and-inequality-through-situated-openness/>>.

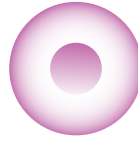
Lektüreliste



Institutionelle Biases

Ahmed, S 2020, »The Nonperformativity of Antiracism«, *Meridians* 19(3), 196–218.

Hatch, A & Smith R 2020, »Rethinking Research Assessment: Unintended Cognitive and System Biases«, *The Declaration on Research Assessment (DORA)*, viewed 2 August 2021, <https://sfdora.org/resource/rethinking-research-assessment-unintended-cognitive-and-systems-biases/>.



Persönliche Biases

Ogette, T 2020, *Exit Racism*, Unrast, Münster.⁴

Tate, S & Page, D 2018, »Whiteness and institutional racism: hiding behind (un)conscious bias«, *Ethics and Education* 13(1), 141–155.

Grundlagen & Theorien

Bourdieu, P 1973, *Grundlagen einer Theorie der symbolischen Gewalt*, Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Bourdieu, P 1982, *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*, Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Bourdieu, P 1991, *Die Intellektuellen und die Macht*, VSA-Verlag, Hamburg.

Foucault, M 1971, *L'ordre du discours*, Gallimard, Paris.

Lakoff, G & Johnson, M 1980, *Metaphors We live By*, University of Chicago Press, Chicago.

Said, E 1978, *Orientalism*, Pantheon Books, New York City.

Smith, LT 2021, *Decolonizing methodologies: research and indigenous peoples*, Third edition, Zed Books, London.

Spivak, GC 1988, »Can the Subaltern Speak?« in C Nelson & L Grossberg (eds), *Marxism and the Interpretation of Culture*, University of Illinois Press, Urbana-Champaign, 271–313.

Würdigung

Die »Anstöße« sind aus der Zusammenarbeit und im vertrauensvollen Austausch zwischen dem Team Wissenschaft, Fellows und Mentor*innen des Fellow-Programms Freies Wissen von Wikimedia Deutschland hervorgegangen.

Ko-Autor*innenschaft & Peer-Review

Anasuya Sengupta, Whose Knowledge?
Anita Runge, Mentorin Fellow-Programm Freies Wissen
Anna-Katharina Gödeke, Wikimedia Deutschland
Antonia Kowe, Fellow Freies Wissen 2020/21
Christopher Schwarzkopf, Wikimedia Deutschland
Dominik Scholl, Wikimedia Deutschland
Dorothee Schäfer, Fellow Freies Wissen 2020/21
Felicitas Kruschick, Fellow Freies Wissen 2020/21
Kerstin Schoch, Mentorin Fellow-Programm Freies Wissen
Lucy Patterson, Wikimedia Deutschland
Marie Herzberger, Fellow Freies Wissen 2020/21
Maximilian Petras, Fellow Freies Wissen 2020/21
Moritz Appels, Fellow Freies Wissen 2020/21
Naomi Truan, Fellow Freies Wissen 2020/21
Sarah-Isabella Behrens, Wikimedia Deutschland

Impressum

Entwurf & Redaktion

Nico Schneider,
Wikimedia Deutschland
Sabine Müller,
Wikimedia Deutschland

Korrektur

Claudia Bergmann,
Wikimedia Deutschland

Übersetzung

Angelika Welt-Mooney,
Diplom-Übersetzerin

Design

Matthias Wörle, MOR

Inhaltlich verantwortlich

Dr. Christian Humborg,
Wikimedia Deutschland

Die Texte, Grafiken und das Layout dieser Broschüre werden unter den Bedingungen der Creative Commons Attribution-Lizenz (CC BY-SA) in der Version 4.0 veröffentlicht.

