



Veranstaltungs- und Prüfungsmerkblatt Frühjahrssemester 2025

8,748: Verantwortung/Responsibility: Unconscious Bias - was beeinflusst unsere Entscheidungen und Wahrnehmung?

ECTS-Credits: 3

Überblick Prüfung/en

(Verbindliche Vorgaben siehe unten)

dezentral - Präsentation, Analog, Gruppenarbeit Gruppennote (60%)

Prüfungszeitpunkt: Vorlesungszeit

dezentral - Schriftliche Arbeit, Digital, Einzelarbeit Individualnote (40%)

Prüfungszeitpunkt: Vorlesungszeit

Zugeordnete Veranstaltung/en

Stundenplan -- Sprache -- Dozent

[8,748,1.00 Verantwortung/Responsibility: Unconscious Bias - was beeinflusst unsere Entscheidungen und Wahrnehmung?](#) --

Deutsch -- [Hartmann Ines](#) , [van Dellen Bianca](#)

Veranstaltungs-Informationen

Veranstaltungs-Vorbedingungen

Keine

Lern-Ziele

Die Studierenden sind nach der Lehrveranstaltung in der Lage

- zu erklären, was "Unconscious Biases" sind;
- zu verstehen, wie Unconscious Biases Entscheidungen und die Wahrnehmung beeinflussen können;
- zu verstehen, dass der Umgang mit Unconscious Biases Teil der Selbstverantwortung und im beruflichen Kontext insbesondere auch Teil der Führungsverantwortung ist;
- die eigenen Unconscious Biases zu reflektieren und zu wissen, was einen optimierten Umgang damit fördert;
- konkrete Massnahmen für den (Führungs-)Alltag abzuleiten;
- ein passendes Forschungsdesign für die Bearbeitung der Fälle zu entwickeln.

Veranstaltungs-Inhalt

Die Veranstaltung vermittelt, wie Unconscious Biases unsere Entscheidungen und Wahrnehmung beeinflussen und warum ein reflektierter Umgang damit insbesondere für Sie als künftige Führungskräfte sehr wichtig ist.

Definition Unconscious Bias (oder unbewusste Vorurteile, Stereotype): Ist eine Wahrnehmungsverzerrung, derer wir uns nicht bewusst sind und die somit ausserhalb unserer willentlichen Kontrolle liegt. Die Verzerrung findet automatisch durch unser Gehirn statt. Sie dient dazu schnelle Urteile über Situationen und Personen zu fällen. Beeinflusst wird sie durch unseren persönlichen Erfahrungshintergrund sowie kulturelle Einflüsse.*

Unconscious Biases und Stereotype sind normal und können im Alltag sogar sehr nützlich sein: Sie dienen der Reduktion von Komplexität und unterstützen uns beim schnellen Erfassen von Situationen. Jedoch werden sie dann zum Problem, wenn sich aus Stereotypen Vorurteile bilden und sich diese - oftmals unbewusst - darauf auswirken, wie wir mit anderen Menschen umgehen. Das Resultat dieses Prozesses kann Diskriminierung sein, die so weder gewünscht, noch bewusst ist. Das ist gerade auch in der Führung ein wichtiges Thema. Da Führungskräfte eine entscheidende Rolle im Rahmen von Personalentscheidungen spielen, sei dies bei der Rekrutierung, Beurteilung, aber auch Beförderungen von Mitarbeitenden,



gehört es zu ihrer Führungsverantwortung, sich mit Unconscious Biases auseinanderzusetzen und zu reflektieren, wie diese ihre Wahrnehmung und damit Entscheidungen beeinflussen.

Im Kurs "Unconscious Bias - Was beeinflusst unsere Entscheidungen und Wahrnehmung?" erhalten Sie die Möglichkeit, durch die Bearbeitung von Fällen oder die Durchführung von Simulationen und Experimenten eigene Erfahrungen zu sammeln und einen reflektierten Umgang mit dem Thema Unconscious Bias im Hinblick auf Ihre zukünftigen (Führungs-)Aufgaben zu entwickeln. Die Veranstaltung vermittelt anhand von Theorie und vielen Beispielen aus der Praxis die Relevanz von Unconscious Bias im Rahmen der Führungsverantwortung. Dabei werden spezifische Themen in der direkten Führung (vorgesetzte Person - Mitarbeitende) aber auch in der indirekten Führung (über Strukturen, Strategie, aber insbesondere auch über die Kultur) diskutiert. Zudem wird das Thema auch in einen grösseren gesellschaftlichen Kontext gestellt, indem auch aktuelle Themen nicht nur im Führungs-, sondern auch im Alltagskontext diskutiert werden. Gemeinsam mit Ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen erarbeiten Sie, wie Unconscious Biases konkret Einfluss auf Entscheidungen nehmen und welche Massnahmen zur Reduzierung von Stereotypen sowie zur Vermeidung von Diskriminierung möglich sind. Sie lernen und erproben dabei konkrete Handlungsalternativen und erhöhen Ihre Sensibilität für typische Herausforderungen im Führungsalltag.

*) Equality Challenge Unit. (2013). Unconscious bias and higher education. London.

Veranstaltungs-Struktur und Lehr-/Lerndesign

Die Veranstaltung beginnt mit einer gemeinsamen Einführung im Umfang von zwei Lektionen, in der das Kursdesign erklärt wird und die Gruppen gebildet werden. In weiteren vier Lektionen erfolgt der fachliche Input zum Thema durch die Dozentinnen. Der Unterrichtsstoff bzw. fachlich-theoretische Input zum Thema wird mittels Vorlesung vermittelt.

Im Rahmen einer Projektarbeit im Team (Kleingruppen zu ca. 4-6 Personen) wird das Wissen angewendet und erweitert. Sie vertiefen sich in die relevante Literatur, die Sie teilweise selber recherchieren müssen und suchen nach einer konkreten Situation, die Sie simulieren möchten oder einem Praxisfall, den Sie analysieren oder als Experiment gestalten möchten. Das kann im Bereich der Führung sein, jedoch sind auch Themen mit gesellschaftlicher Relevanz denkbar. Sie erarbeiten ein Forschungsdesign und Ihr konkretes Vorgehen. In zwei weiteren Lektionen werden die Themen und das geplante Vorgehen aller Gruppen vorgestellt und diskutiert. Danach arbeiten Sie in den Gruppen selbständig an Ihren jeweiligen Fällen und werden dabei von den Dozentinnen gecoacht.

In einem Blockseminar (2 Tage) werden die Fälle von den jeweiligen Gruppen präsentiert und gemeinsam mit allen Teilnehmenden diskutiert und reflektiert. Dabei ermuntern wir Sie, mit Ihren Kolleginnen und Kollegen Simulationen durchzuführen oder andere kreative Methoden und interaktive Settings zu nutzen, um den Umgang mit und die Auswirkungen von Unconscious Biases selbst zu erfahren. Der Fokus bei diesen "Präsentationen" liegt auf der Frage "Wie hätte man es anders/besser machen können? Was wären Alternativen, wie in der Situation reagiert werden könnte?". Dabei soll neben den konkreten Handlungsmöglichkeiten in der Praxis jeweils auch der Bezug zum theoretischen Rahmen hergestellt werden.

Im Anschluss an das Blockseminar verfassen Sie eine schriftliche Einzelarbeit in Form eines Reflexionsberichts, in welchem Sie konkrete Massnahmen oder Tipps für den Umgang mit einer im Kurs diskutierten Situation entwickeln. Dazu beziehen Sie Theorie ein und reflektieren Ihre Lernerfahrung sowie den konkreten Vorschlag kritisch. Die möglichen Themen für die Einzelarbeiten werden am Ende des Blockseminars gemeinsam mit den Dozentinnen diskutiert. Der Reflexionsbericht dient insbesondere auch dem Wissenstransfer.

Die Dozentinnen können bei der Suche nach konkreten Praxisfällen bei Bedarf unterstützen. Sie sind jedoch aufgefordert, eigene Ideen für Fälle einzubringen. Alternativ kann auch eine Simulation oder ein Experiment anstelle eines Praxisfalles erarbeitet und durchgeführt werden.

Das Kontextstudium ist der Form nach **Kontaktstudium**; zum ordnungsgemässen Besuch der Veranstaltung gehört daher die **regelmässige Teilnahme**. Die Studierenden müssen selbst darauf achten, dass sich Veranstaltungstermine **nicht überschneiden**. Die genaue Kursplanung und alle Unterlagen werden zu Beginn der Veranstaltung auf **StudyNet** bereitgestellt. Es gelten die Termine auf **Courses**.

Veranstaltungs-Literatur

Pflichtliteratur



Himani, Oberai / Ila Mehrotra, Anand (2018). Unconscious bias: thinking without thinking. In: Human Resource Management International Digest, Vol. 26, Issue: 6, pp.14-17.

Sander, Gudrun / van Dellen, Bianca / Hartmann, Ines / Keller, Nora / Burger, Dominik (2020). Inclusive Leadership: How to Deal with Unconscious Biases in Human Resources Decisions. In: Tan, Tay Keong / Gudić, Milenko & Flynn, Patricia M. (Ed.). Struggles and Successes in the Pursuit of Sustainable Development. Routledge/PRME.

Empfohlene Literatur

Bohnet, Iris / Morse, Gardiner (2016). Designing a Bias-Free Organization. In: Harvard Business Review, Issue 7/8, p. 62-69.

Brown, Jennifer (2016). Inclusion: Diversity, The New Workplace & The Will to Change. 2nd Edition. Hartford: Publish Your Purpose Press.

Cottell, Colin (2017). Combating Unconscious Bias in the Workplace. In: Recruiter, p. 38-39.

Domsch, M. E., Ladwig, D. H. & Weber, F. C. (2019). Vorurteile im Arbeitsleben. Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen. herausgegeben von Michel E. Domsch, Désirée H. Ladwig, Florian C. Weber (1st ed. 2019). Springer Berlin Heidelberg.

Holder, Natalie (2016). Uncovering Unconscious Bias In The Workplace. In: Leadership Excellence Essentials, Vol. 33, Issue: 3, p. 25.

Luthra, Poornima / Muhr, Sara Louise (2023). Leading Through Bias. 5 Essential Skills to Block Bias and Improve Inclusion at Work. Cham: Palgrave Macmillan.

Nordell, Jessica (2021). The End of Bias. A Beginning: The Science and Practice Unconscious Bias. New York: Metropolitan Books.

Sander, Gudrun / Hartmann, Ines (2019). Diversity as Strategy. In: Mensi-Klarbach, Heike & Risberg, Annette (ed.). Diversity in Organizations: Concepts and Practices, 2nd Edition. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

von Kopp, D. (2015). 11 Millionen vs. 40 Bit. In: D. von Kopp, ed., Focusing: Die Sprache der Intuition, 1st ed. Heidelberg: Springer, pp. 27-28.

Weiterführende Literatur je nach Thema in Absprache mit den Dozentinnen.

Veranstaltungs-Zusatzinformationen

Dr. Ines Hartmann ist als Co-Director am Competence Centre for Diversity and Inclusion am FIM-HSG verantwortlich für das HSG Diversity Benchmarking und leitet weitere Projekte zu Inclusive Leadership und Diversity Management. Sie unterrichtet an Universitäten und anderen Schulen zu den Themen Diversity & Inclusion sowie Strategisches Management. Schwerpunkte: Diversity & Inclusion, Inklusionskultur, Diversity-Controlling, Strategisches Management.

Bianca van Dellen M.Sc. war Senior Project Managerin am Competence Centre for Diversity and Inclusion am FIM-HSG. Ihr Verantwortungsgebiet am Institut umfasste das Thema Unconscious Bias. Sie entwickelte und gab Schulungen im Bereich Unconscious Biases und arbeitete an diversen Projekten mit Fokus Diversity & Inclusion mit. Schwerpunkte: Unconscious Bias, Diversity & Inclusion, Inklusionskultur und empirische Methodik (insbes. Surveys, Leitfäden und Interviews sowie Feldexperimente). Seit 10/2023 leitet sie ein internationales Forschungsprojekt im Bereich Innovation.

Prüfungs-Informationen

Prüfungs-Teilleistung/en

1. Prüfungs-Teilleistung (1/2)

Prüfungsmodalitäten

Prüfungstyp	Präsentation
Verantwortung für Organisation	dezentral
Prüfungsform	Mündliche Prüfung
Prüfungsart	Analog
Prüfungszeitpunkt	Vorlesungszeit
Prüfungsdurchführung	Asynchron
Prüfungsort	On Campus
Benotungsform	Gruppenarbeit Gruppennote
Gewichtung	60%
Dauer	--



Prüfungs-Sprachen

Fragesprache: Deutsch

Antwortsprache: Deutsch

Bemerkungen

--

Hilfsmittel-Regelung

Freie Hilfsmittelregelung

Die Hilfsmittel sind durch die Studierenden grundsätzlich frei wählbar. Allfällige Einschränkungen werden im Hilfsmittelzusatz durch die zuständigen Dozierenden definiert.

Hilfsmittel-Zusatz

--

2. Prüfung-Teilleistung (2/2)

Prüfungsmodalitäten

Prüfungstyp	Schriftliche Arbeit
Verantwortung für Organisation	dezentral
Prüfungsform	Schriftliche Arbeit
Prüfungsart	Digital
Prüfungszeitpunkt	Vorlesungszeit
Prüfungsdurchführung	Asynchron
Prüfungsort	Off Campus
Benotungsform	Einzelarbeit Individualnote
Gewichtung	40%
Dauer	--

Prüfungs-Sprachen

Fragesprache: Deutsch

Antwortsprache: Deutsch

Bemerkungen

Reflexionsbericht (Hausarbeit; Abgabe 8.6.2025)

Hilfsmittel-Regelung

Freie Hilfsmittelregelung

Die Hilfsmittel sind durch die Studierenden grundsätzlich frei wählbar. Allfällige Einschränkungen werden im Hilfsmittelzusatz durch die zuständigen Dozierenden definiert.

Hilfsmittel-Zusatz

--

Prüfungs-Inhalt

1. **Kleingruppen:** bereiten eine **Präsentation** (60% der Note) ihres Falles für das Blockseminar vor.
2. **Individuell:** schreiben Sie im Anschluss an das Seminar einen **Reflexionsbericht** (40% der Note; 12'000 bis ca. 12'500 Zeichen inkl. Leerzeichen), welchen Sie bis 8. Juni 2025 (23:59 Uhr) per Email an die Dozentinnen einreichen. Genaue Informationen folgen in der ersten Lehrveranstaltung.

Prüfungs-Literatur

Je nach Thema haben Sie unterschiedliche Literaturquellen, die während dem Kurs abgesprochen werden. Die Pflichtliteratur (s. Veranstaltungs-Literatur) gilt zur Vorbereitung für alle.



Wichtige Hinweise

Bitte beachten Sie, dass nur dieses Merkblatt, sowie der bei Biddingstart veröffentlichte Prüfungsplan verbindlich sind und anderen Informationen, wie Angaben auf StudyNet (Canvas), auf Internetseiten der Dozierenden und Angaben in den Vorlesungen etc. vorgehen.

Allfällige Verweise und Verlinkungen zu Inhalten von Dritten innerhalb des Merkblatts haben lediglich ergänzenden, informativen Charakter und liegen ausserhalb des Verantwortungsbereichs der Universität St.Gallen.

Unterlagen und Materialien sind für zentrale Prüfungen nur dann prüfungsrelevant, wenn sie bis spätestens Ende der Vorlesungszeit (KW 21) vorliegen. Bei zentral organisierten Mid-Term Prüfungen sind die Unterlagen und Materialien bis zur KW 13 (Montag, 24. März 2025) prüfungsrelevant.

Verbindlichkeit der Merkblätter:

- Veranstaltungsinformationen sowie Prüfungszeitpunkt (zentral/dezentral organisiert) und Prüfungsform: ab Biddingstart in der KW 04 (Donnerstag, 23. Januar 2025);
- Prüfungsinformationen (Hilfsmittelzusätze, Prüfungsinhalte, Prüfungsliteratur) für dezentral organisierte Prüfungen: in der KW 12 (Montag, 17. März 2025);
- Prüfungsinformationen (Hilfsmittelzusätze, Prüfungsinhalte, Prüfungsliteratur) für zentral organisierte Mid-Term Prüfungen: in der KW 14 (Montag, 31. März 2025);
- Prüfungsinformationen (Hilfsmittelzusätze, Prüfungsinhalte, Prüfungsliteratur) für zentral organisierte Prüfungen: zwei Wochen vor Ende der Prüfungsabmeldephase in der KW 15 (Montag, 07. April 2025).