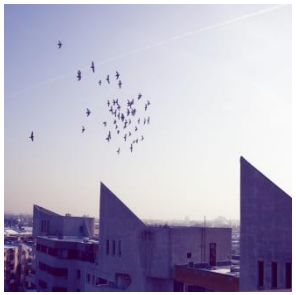
Stiftung SPI

Vorurteilsreflektiertes Handeln in Beruf und Alltag

Mobiles Beratungsteam Berlin
für Demokratieentwicklung



Ann-Sofie Susen & Dr. Ingmar Dette

Gefördert vom

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

Sowie gefördert durch

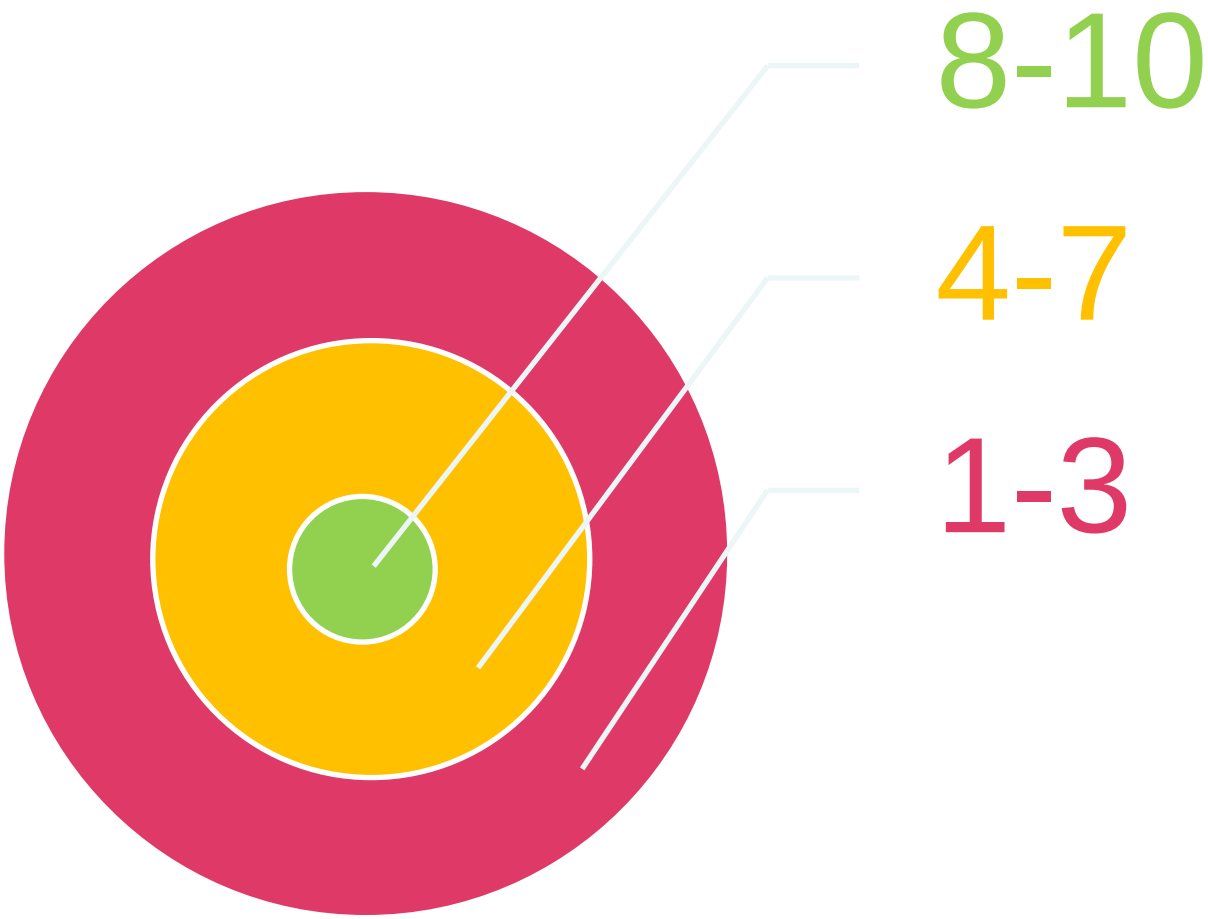
BERLIN
Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung

Im Rahmen von

Demokratie.
Vielfalt. Respekt.
In Berlin.
Das Landesprogramm

I. VORURTEILE

Gesellschaftskreise



Gibt es vorurteilsfreie Urteile?

In jedem Urteil sind Momente des Vorurteilshaften zu finden.

- da Urteile nur unsere Sichtweise wiedergeben
- da Urteile fast immer Verallgemeinerungen enthalten

=> Problem: sehr allgemeiner Vorurteilsbegriff

Nach: Bergmann, Werner: Was sind Vorurteile? https://www.bpb.de/izpb/9680/was-sind-vorurteile

Sind Vorurteile relativ?

Als Vorurteile erscheinen also nur soziale Urteile, die gegen anerkannte menschliche Wertvorstellungen verstoßen, nämlich gegen die Normen

- der **Rationalität** (unsachlich, Festhalten an Fehlurteile, falsche Verallgemeinerungen)
- **Gerechtigkeit** (Gleichbehandlung)
- **Mitmenschlichkeit** (Intoleranz)

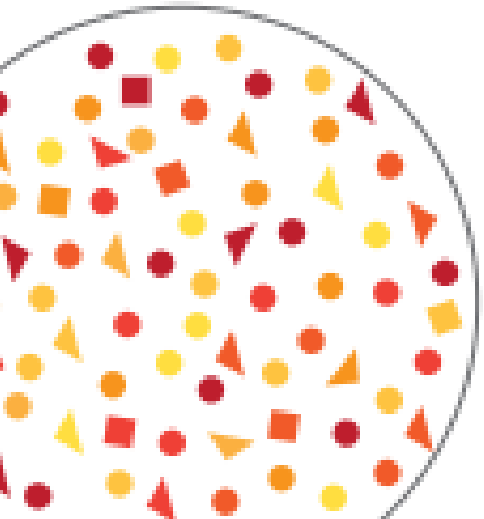
Auf Grund dieses normativen Gehalts sind Vorurteile **nicht absolut**, sondern nur **relativ auf ein bestehendes Wertsystem** hin zu definieren, nämlich als Abweichung von den Wissens- und Moralstandards einer Gesellschaft.

Vorurteile und soziale Beziehungen

Vorurteile sind stabile **negative Einstellungen gegenüber einer Gruppe**.

Es ist **häufig umstritten**, ob ein **Stereotyp** gegenüber einer Gruppe richtig oder falsch, gerecht oder ungerecht ist.

Vorurteile beeinflussen nicht nur das Denken derer, die sie aussprechen, sondern auch diejenigen, auf die sie gemünzt sind.

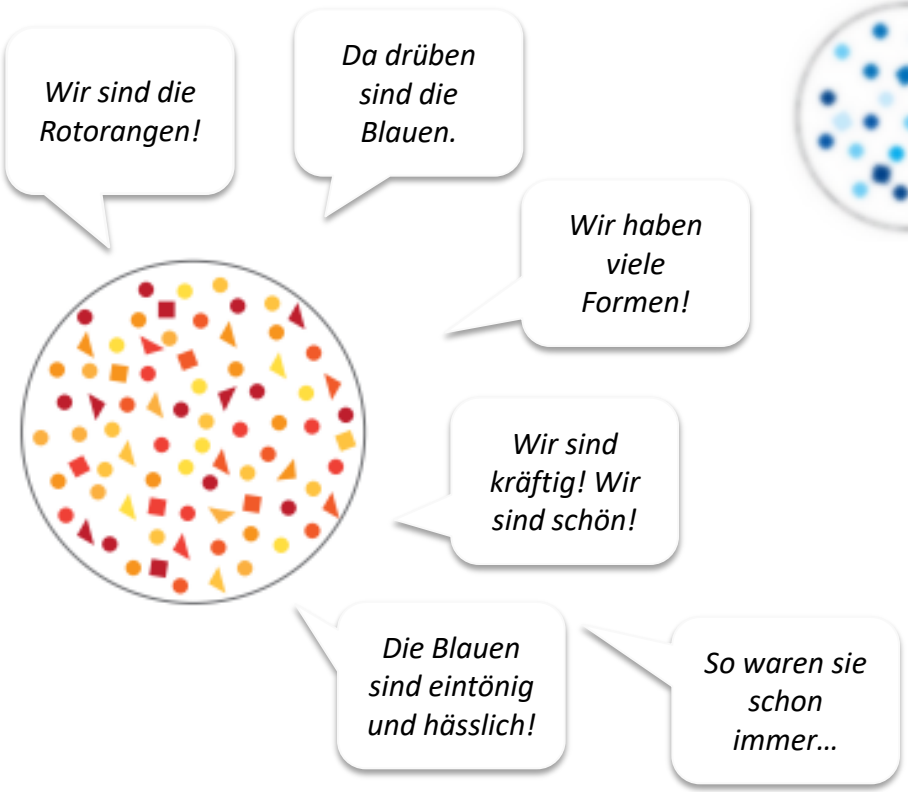


Das **Erkennen von Vorurteilen** hängt von der Fähigkeit und der Bereitschaft ab, die eigenen Urteile und Bewertungen kritisch auf ihre **Rationalität**, ihre **Gerechtigkeit** und **Mitmenschlichkeit** zu prüfen und die möglicherweise abweichenden Perspektiven anderer einzubeziehen.

Wie funktionieren Vorurteile?

Zur **Orientierung** in unserer Umwelt bilden wir **Kategorien**, um **Informationen schnell** zu ordnen. Kategorien sind nützlich, aber auch fehleranfällig.

Unsere **Wahrnehmung** tendiert zur **Stereotypisierung** zu unseren Gunsten.



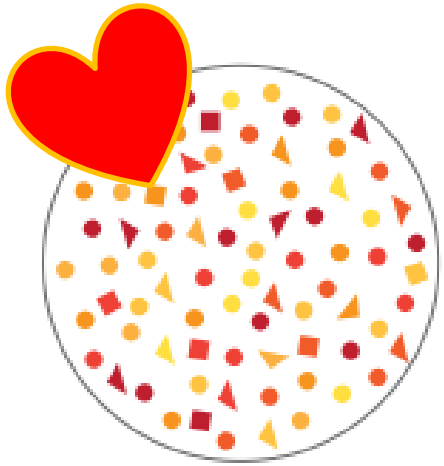
Wir betonen eher **Ähnlichkeiten in** unserer Gruppe und **Unterschiede zwischen** verschiedenen Gruppen.

Wir betrachten Mitglieder der eigenen Gruppe **differenzierter** als Mitglieder einer anderen Gruppe.

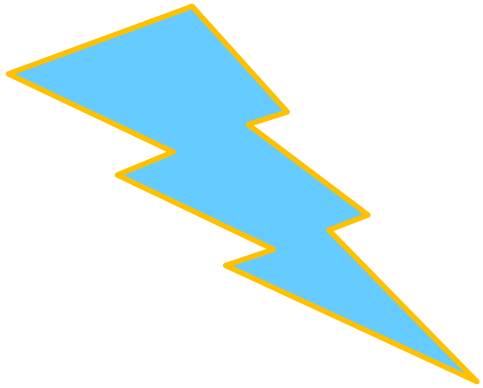
Das **positive Selbstbild** wird zum **Maßstab** der Bewertung von anderen Gruppen gemacht.

Wir schreiben das Verhalten von Fremdgruppen eher ihrem Wesen zu, als äußeren Faktoren (**Essentialisierung**).

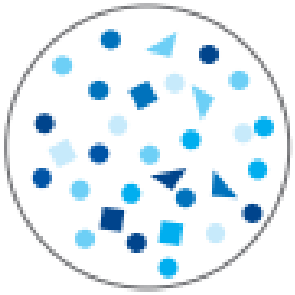
Plus & Minus



Negative Bewertungen der fremden Gruppe haben eine **integrierende Funktion** für die Eigengruppe (Zusammenhalt, Homogenität und Anpassung, Harmonie, Motivationssteigerung)



Sie haben aber auch **negative Wirkungen** (verzerrte Wahrnehmung, erhöhte Konfliktbereitschaft, geringe Wandlungsfähigkeit, Abschottung).



VUCA

VUCA ist ein Akronym für die englischen Begriffe…

V	volatility	**Unbeständigkeit:** Flüchtigkeit und Schwankungen
U	uncertainty	**Unsicherheit:** Unklare Bewertung der Gegenwart
C	complexity	**Komplexität:** Multivariate Entscheidungskriterien
A	ambiguity	**Mehrdeutigkeit:** Unklare Ursache-Wirkungszusammenhänge

…und fasst die wesentlichen Charakteristika globalisierter, vielfältiger Gesellschaften zusammen.

https://de.cleanpng.com/png-igk9n5/

Thesen

Moderne, in stetem Wandel begriffene Gesellschaften produzieren **ständig Situationen von Konkurrenz und Unsicherheit und damit Anlässe für Vorurteilsbildung**, da immer Individuen und soziale Gruppen relativ zu anderen in ihrem sozialen Status absteigen und neue ethnische Gruppen zuwandern.

Globalisierung und offene Grenzen fördern Austausch und Begegnung und können zu einem **vorurteilsbewussten Miteinander** beitragen. Gleichzeitig können sie im Kontext neoliberaler Konkurrenzverschärfungen zu Konfliktstellungen führen, die von Intoleranz, Abschottung und sogar Gewalt geprägt sind.

Vorurteile sind schwerer zu ändern, wenn sie schon in früher **Kindheit** erworben, stark **emotional** verankert und für das **Selbstverständnis der Person** bedeutsam sind. Je mehr **soziales Kapital** mit ihnen verbunden ist, desto eher wird an ihnen festgehalten.

Diversität: Identitäten und Zugehörigkeiten

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

- Langzeitstudie „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ an der Universität Bielefeld 2002-2012 nutzte den Begriff als **Analysekonzept**
- Der Begriff „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (GMF) bezieht sich auf abwertende **Einstellungen** gegenüber **konstruierten sozialen Gruppen**.

Die GMF-Forschung beobachtet Rassismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Antiziganismus, Homophobie, Sexismus, Feindlichkeit gegenüber Behinderten (Ableism), Obdachlosen und Arbeitslosen (Heterophobie = Angst vor Menschen, die als „anders“ definiert werden), das Beharren auf Etabliertenvorrechten.

Gegenstrategien

Förderung von Selbstwertgefühl, Kommunikationsfähigkeit und Eigeninitiative, also Selbstwirksamkeit und Kontrolle über das eigene Leben

Kontakte und Begegnungen zwischen Gruppen, wenn sie ohne Statusunterschiede und Konkurrenz als für beide Seiten vorteilhaft eingeschätzt werden

Gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit und Prüfung von Vorurteilen in Narrativen, Bildern, Gesetzen, Strukturen usw.

Vom Stereotyp zur Diskriminierung

Stereotyp: kollektiv geteilte Annahme

Vorurteil: kollektiv geteilte Annahme + Gefühl / Wertung

Diskriminierung: kollektiv geteilte Annahme + Gefühl / Wertung + sachwidrige Ungleichbehandlung

II. DISKRIMINIERUNG

Ist das Diskriminierung?

1. Eine Lehrkraft kann sich ausländisch klingende Namen ihrer Schüler:innen nicht merken.

2. In den Publikationen eines Sozialverbandes werden überwiegend Familien in einem fröhlichen Umfeld dargestellt. Sie sind alle blond, glücklich und gesund.

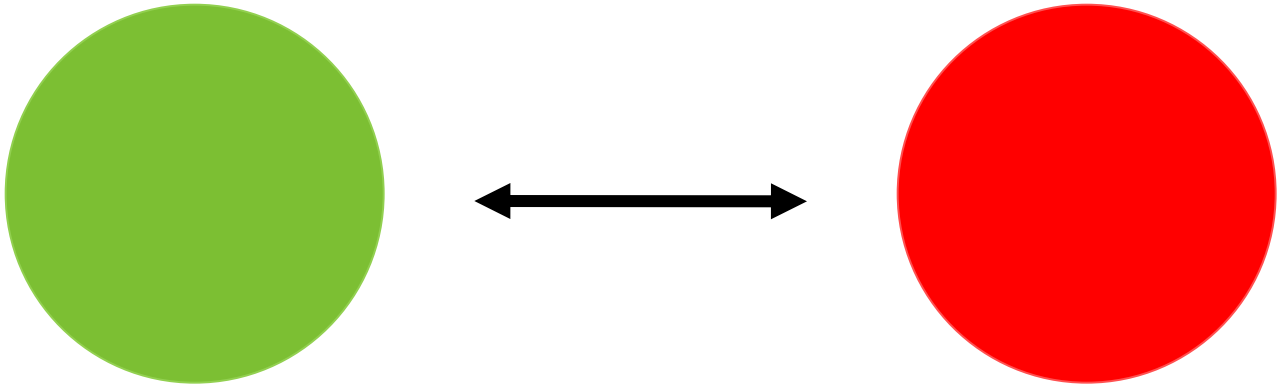
3. Ein Kollege im Pausenraum sagt: „Wenn ich durch die Sonnenallee laufe, fühle ich mich fremd im eigenen Land.“

4. Ein Freund sagt zu euch: „Unser neuer Mitarbeiter ist voll schwul. Er trägt enge Hosen und Nagellack!“

5. Eine Kollegin sagt zur anderen über einen Klienten: „Erdal muss mal mehr Verantwortung übernehmen. Bei dem kulturellen Hintergrund werden Jungs besonders verhätschelt.“

6. Kurz vor den Bundestagswahlen sagt ein Kollege in der Mittagspause: „Zum Glück tritt wieder eine Partei für die Interessen von uns an.“

Die zwei Seiten der Vielfaltsmedaille



Diversitäts-
bewusstsein

Sensibilisierung
für Diskriminierung

Sozialpsychologische Perspektive

Kategorisierung

Stereotypisierung

Vorurteilsentwicklung

Diskriminierende Handlungen

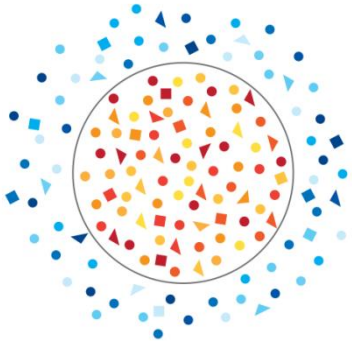
Unmittelbare Diskriminierung	• Praktiken und Regelungen mit direktem Bezug zu Diskriminierungsmerkmalen	Gesellschaft-liche Norm-vorstellungen
Mittelbare Diskriminierung	• Vermeintlich neutrale Regelungen und Verfahrensweisen mit diskriminierenden Folgen	Historische geprägte soziale Verhältnisse
Institutionelle Diskriminierung	• Verfahrensweisen und Strukturen von Institutionen mit diskriminierenden Auswirkungen	Institutionelle Abläufe, Strukturen und Regeln

Juristische Perspektive

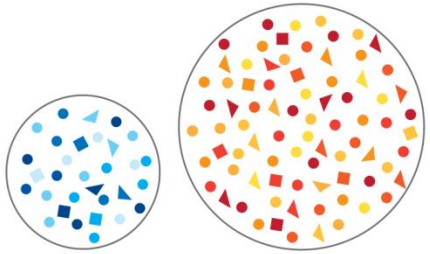
	BUND		BERLIN		
GESETZ	Art. 3 Grundgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	Landesgleichstellungs-Gesetz (LGG)	Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG)	Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG)
Schützt vor einer Diskriminierung aufgrund...	Geschlecht Abstammung Rasse[5] Sprache Heimat Herkunft Glauben Anschauung Behinderung	Rasse/ethnische Herkunft Geschlecht Religion/Weltanschauung Behinderung Alter Sexuelle Identität	Geschlecht	Migrationshintergrund	Geschlecht ethnische Herkunft rassistische Zuschreibung antisemitische Zuschreibung Sprache Religion Weltanschauung Behinderung chronische Erkrankung Lebensalter sexuelle Identität geschlechtliche Identität sozialer Status
	BUND		BERLIN		

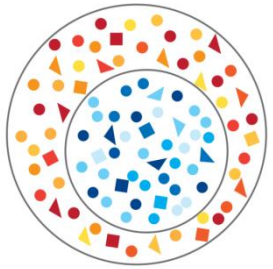
Funktion von Diskriminierung

Menschen wird durch Diskriminierung im Gesellschaftsgefüge eine **exkludierte Position** zugewiesen.

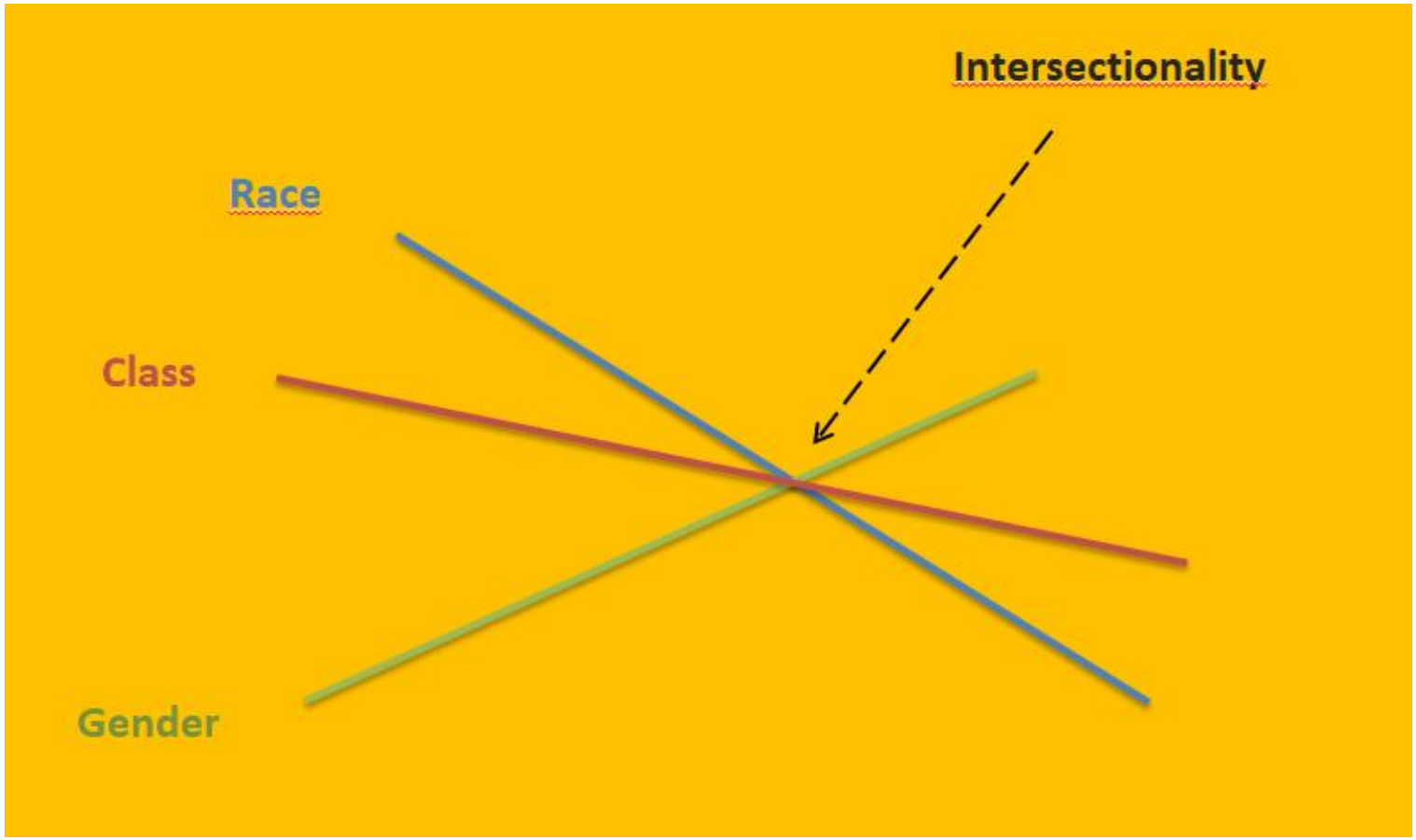


Der Diskriminierende festigt damit gegenüber dem Diskriminierten (Individuum oder Kollektiv) seine eigene inkludierte **Position / Privilegierung**.





Intersektionalität



By Mackenzie Abernethy

Beispiele für Diskriminierung in der Arbeitswelt

- ? => Sammlung von Beispielen in KG
- Faktischer Ausschluss aus **Bewerberkreis** bei gleicher Qualifikation
- Benachteiligung bei **Beförderung** trotz gleicher Qualifikation
- Fehlende **Barrierefreiheit**
- **Bekleidungsvorschriften** ohne Sachgrund
- **Verweigerung von Dienstleistungen** gegenüber Kund/innen, Klient/innen, Patient/innen aufgrund eines Persönlichkeitsmerkmals etc.
- **Verweigerung der Annahme von Dienstleistungen** durch Kund/innen, Klient/innen, Patient/innen aufgrund eines Persönlichkeitsmerkmals etc.
- Psychische oder physische **Herabwürdigung oder Verletzung** aufgrund eines Persönlichkeitsmerkmals

Gründe für Diskriminierung

- **Diskriminierungsneigung** (Bevorzugung von ähnlichen Personen)
- **Statistische Diskriminierung** (Entscheidung anhand sozio-demografischer Merkmale)
- **Statusbasierte Diskriminierung** (Entscheidung anhand von Annahmen, Stereotypen und Vorurteilen)
- **Normative Diskriminierung** (normative Erwartungen und Rollenvorstellungen)
- **Institutionalisierte Diskriminierung** (Praktiken und Regeln von Institutionen)

Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen aufgrund verschiedener Merkmale

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_subjektiven_diskr_erfahrungen_soep_innovations_stichprobe.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Auswirkungen von Diskriminierung

- Die Diskreditierung, d.h. die Generalisierung eines negativen Merkmals, wird **typisierend auf die Gesamtheit einer Person** übertragen, alle weiteren Merkmale und Eigenschaften werden von dieser überschattet.

- Diskriminierung kann soziale Ausgrenzung zur Folge haben, den „**stillen sozialen Tod**“ bedeuten.

- Diskriminierung kann zu einer **Negativprägung der eigenen Identität** führen, zu einem massiv beschädigtem Selbstbild.

Mobiles Beratungsteam Berlin
für Demokratieentwicklung

Stiftung Sozialpädagogisches Institut »Walter May«
Geschäftsbereich Lebenslagen, Vielfalt &
Stadtentwicklung
Mobiles Beratungsteam Berlin – für
Demokratieentwicklung
Samariterstraße 19-20 10247 Berlin

+49.0.30.41 72 56 28 oder 44 23 71 8
mbtberlin@stiftung-spi.de
www.mbt-berlin.de

Stiftung SPI

Stiftung SPI
Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May«
Gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts der
Arbeiterwohlfahrt Landesverband Berlin e.V.
Müllerstr. 74, 13349 Berlin

www.stiftung-spi.de

Gefördert vom

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

Sowie gefördert durch

BERLIN
Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung

Im Rahmen von

Demokratie.
Vielfalt. Respekt.
In Berlin.
Das Landesprogramm

- **Landeszentrale für politische Bildung Berlin**
- **Stiftung SPI Geschäftsbereich Lebenslagen, Vielfalt und Stadtentwicklung**

Foto: Landeszentrale für politische Bildung Berlin