

Sabrina C. Eimler, Vera Hagemann, Nicole C. Krämer, Annette Kluge

„Prejudices are what fools use for reason“ – ein Seminarkonzept zur Sensibilisierung für Stereotypisierung

Stereotype und Diskriminierung sind alltägliche und allgegenwärtige Phänomene, deren Ursachen unter anderem in der menschlichen Informationsverarbeitung, Sozialisation und der medialen Reproduktion typischer stereotyper Inhalte begründet sind. Dass das Phänomen auch in unserem heutigen Alltag relevant ist, zeigt sich etwa an den Debatten, die zum Thema Sexismus geführt wurden. Neben der Zugehörigkeit zu einem sozialen (oder biologischen) Geschlecht gibt es viele weitere Merkmale, die zur Stereotypisierung und Diskriminierung¹ genutzt werden, z. B. die sexuelle Orientierung, nationale oder soziale Herkunft oder die Entscheidung, sich fleischlos zu ernähren. Oft findet Stereotypisierung ohne Absicht oder Bewusstheit statt, führt aber dennoch zu unerwünschten Konsequenzen bei den betroffenen Individuen und Gruppen.

Stereotype, als gesellschaftlich geteilte Überzeugungen hinsichtlich der Eigenschaften sozialer Gruppen und deren Mitgliedern aufgefasst (Stangor, 2009), werden zum Beispiel als Ursache für die ungleiche Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt im Allgemeinen und in Führungspositionen im Besonderen diskutiert (z. B. Heilman, 2001). Neben moralischen Überlegungen bedingt die demografische Entwicklung die Notwendigkeit einer stärkeren gleichberechtigten Einbeziehung von Frauen (und auch z. B. von MigrantInnen) in den Arbeitsmarkt. Die Vermeidung bzw. der Abbau von Stereotypisierung gelten (auch deshalb) als erstrebenswertes gesellschaftliches Ziel (Brown, 2010), was in Initiativen zu einer stärkeren Inklusion und Förderung von Frauen im Berufsleben deutlich wird (vgl. www.total-e-quality.de), aber auch zu einer erhöhten „Awareness“ im Bereich der gender-sensiblen bzw. diversity-sensiblen Gestaltung der Hochschule und Didaktik geführt hat (vgl. www.komdim.de).

Doch wie kann eine Sensibilisierung erreicht werden? Wie können diese Themen ohne einen erhobenen Zeigefinger thematisiert werden? Wie kann bspw. durch universitäre (Lehr-)Veranstaltungen eine nachhaltige Wirkung auf Studierende – als zukünftige Arbeits- und Führungskräfte, Lehrende, Erziehende eigener Kinder – einerseits und auf ein universitätsinternes Publikum andererseits, z. B. ProfessorInnen oder VerwaltungsmitarbeiterInnen, erzielt werden? Wie kann eine größere Öffentlichkeit erreicht werden?

Unter der den Ausführungen von Wagner und Farhan (2008) folgenden Annahme, dass Konzepte zur Sensibilisierung und zum Abbau von Stereotypisierung, um erfolgreich und flächendeckend eingesetzt zu werden, theoriegeleitet sein und in einem guten Kosten-Nutzen-Verhältnis stehen sollten, wurde das nachfolgend beschriebene Seminarkonzept entworfen. Vorhandene Kampagnen wurden bislang kaum evaluiert – es kann jedoch angenommen werden, dass eine nachhaltige Wirkung vor allem unter der Bedingung eines wahrgenommenen persönlichen Gewinns und einer positiven Einschätzung erreicht werden kann. Dieser Artikel beschreibt neben theoretischen Hintergründen inhaltliche und didaktische Aspekte der Durchführung, exemplarische Ergebnisse sowie Resultate einer ausführlichen dreiphasigen Erfassung des Eindrucks der Studierenden hinsichtlich dieses Seminar-konzeptes als Pilotprojekt.

Stereotype: Mechanismen und Maßnahmen zu ihrem Abbau

Im Jahr 1989 beschreibt Patricia Devine, dass die Kenntnis eines Stereotyps und dessen Anwendung zwei unterschiedliche kognitive Prozesse darstellen. Devines Ausführungen zufolge wird der Inhalt eines kulturell geteilten Stereotyps zwar bei jeder der Kultur angehörenden Person automatisch, d. h. ohne bewusste Kontrolle aktiviert, jedoch kann unter bestimmten Bedingungen, z. B. einer ausreichend hohen Motivation, verfügbaren kognitiven Ressourcen etc., eine mit dem Stereotyp konsistente Reaktion zunächst reflektiert sowie anschließend kontrolliert und bewusst unterdrückt werden. Aktuelle Untersuchungen gehen sogar davon aus, dass die mit Stereotypen verbundenen Inhalte wieder „verlernt“ werden können. Maßnahmen zum Abbau von Stereotypen (Avery & McKay, 2010; Brief & Barsky, 2000; Crandall & Eshleman, 2003) können sich an diesen zugrunde liegenden kognitiven Mechanismen orientieren, z. B. der Bewusstmachung der kognitiven Prozesse und der Aktivierungsbedingungen sowie der Förderung der Unterdrückungsbedingungen zum Beispiel durch einen Perspektivwechsel. Andere Maßnahmen setzen an sozialen Ursachen an, z. B. durch positive Kontaktmöglichkeiten, die eine

¹ Typischerweise wird zwischen Stereotypen (kognitive Komponente), Vorurteilen (affektive Komponente) und Diskriminierung (behaviorale Komponente) unterschieden. Bei der Anwendung von Stereotypen spricht man auch von Stereotypisierung. Da jedoch die Phänomene häufig untrennbar miteinander verbunden sind, diskutieren AutorInnen wie Brown (2010), dass die begriffliche Trennung nicht haltbar ist.

individualisierte Verarbeitung fördern und die mit Stereotypen häufig verbundene Abwertung der stereotypisierten Gruppe durch die Etablierung einer sozialen Gleichheitsnorm als Wert und Selbstverständnis in Schulen, Universitäten oder Unternehmen reduzieren.

Durch die Teilnahme an einer solchen Maßnahme zur Sensibilisierung für bzw. zum Abbau von Stereotypisierung werden Studierende befähigt, die Tradierung der Stereotype und Rollenvorstellungen kritisch zu hinterfragen und Alternativen zu einseitigen (und deshalb die Erhaltung und Festigung der Inhalte von Stereotypen fördernden, Fiske & Morling, 1996) Kampagnen vorzuschlagen. Als potenzielle zukünftige Führungspersonen können die Studierenden später auch in einem zukünftigen organisationalen Zusammenhang als Vorbilder dienen.

Die Kenntnis der Ursachen, Mechanismen und Abbaupotenziale der hinter Diskriminierung stehenden Prozesse kann sich insbesondere bei Studentinnen positiv auswirken: Erlebte Diskriminierung kann vor dem Hintergrund von fachlichem Wissen auch in anderen Kontexten reflektiert und transferiert werden und wird nicht zwingend (nur) auf die eigene Person bezogen. Angesichts des Wissens über und der Aussicht auf Veränderungsmöglichkeiten können aktiv theoriegeleitete Veränderungen in Hochschulen und Unternehmen initiiert werden. Auch in dieser Hinsicht kann das hier beschriebene Seminarekonzept einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit im Beruf leisten.

Gestaltung und Ablauf des Seminars

Die Veranstaltung fand an der Universität Duisburg-Essen im Rahmen des Studienganges Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaften (Komedia) im Bachelor (WiSe 2012/13) als ein sogenanntes „Praxisprojekt“ (zehn SWS) der Fachgebiete Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation sowie Wirtschafts- und Organisationspsychologie statt.

Ziel des Praxisprojektes war die Erstellung, Umsetzung und Bekanntmachung von Kurzfilmen (Lehr-/Lernfilme) zum Umgang mit Diskriminierung an der Universität. Die Filme waren vorrangig für universitätsinterne Zielgruppen, wie z. B. ProfessorInnen, MitarbeiterInnen und Studierende (der Fakultät für Ingenieurwissenschaften) gedacht, können sich aber durchaus auch an eine größere interne und externe Öffentlichkeit richten. Durch die Filme sollte eine Sensibilisierung für Stereotypisierung und Diversity-Aspekte im universitären Umfeld (z. B. Personalauswahl- oder Prüfungs- und Betreuungssituationen) gefördert werden.

Insgesamt nahmen 14 Studierende (neun davon weiblich) aus dem 3. und 6. Fachsemester am Projekt teil. Die meisten von ihnen verfügten weder über ein die Grundlagen übersteigendes, umfangreiches theoretisches Wissen in Bezug auf Stereotype noch über Vorerfahrungen hinsichtlich der Aufzeichnungs- und Schnitttechnik von Filmmaterial. Organisatorisch bestand die Veranstaltung aus einem Seminarteil (zwei SWS), in dem die Studierenden sich das notwendige Hintergrundwissen aus Fachpublikationen aneigneten und diese kritisch reflektierten. Ergänzend fanden an zwei Blockterminen Lehrheiten zu Kameraführung und Filmschnitt statt. In der übrigen Zeit (acht SWS) widmeten sich die Studierenden der Projektarbeit (eigenständige Konzeptausarbeitung, Filmdreh, Filmschnitt und Ergebnispräsentation).

Die Planung des didaktischen Konzepts und der Veranstaltung sowie deren Durchführung orientierten sich an den im Modulhandbuch festgelegten, zu erlernenden Fähigkeiten und Fertigkeiten, wie der Schulung von Präsentationsfertigkeiten oder der Förderung des eigenverantwortlichen Arbeitens im Team, inklusive des Ausbaus von u. a. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit. Als zentrale Komponente wird hier das Lernen durch Lehren-Prinzip angewandt (vgl. z. B. basierend auf Martin, 1982; Rusam & Pfeiffer, 1992). Durch die eigenverantwortliche Gestaltung einer Seminarstunde bestehend aus Vortrag und interaktiven Anteilen nehmen die Studierenden zur Schulung ihrer Vermittlungskompetenz die Rolle einer Lehrperson ein und reflektieren, wie die Inhalte zu vermitteln sind. Gleichzeitig dient dies der Schulung von Team-, Kommunikations-, Moderations- und Präsentationsfertigkeiten. Die Lehrenden stehen dabei den Lernenden supervidierend zur Seite. Die entstandenen Kurzfilme sind jeweils Ausdruck eines individuellen, kreativen Zugangs der Studierenden zum Thema und ermöglichen ein hohes Maß an Identifikation mit dem erschaffenen Endprodukt sowie eine Festigung des Lerninhalts. Dabei konnten der hohe inhaltliche Anspruch des Gegenstands durch die Arbeit mit Fachliteratur erhalten und neben der fachlich-theoretischen praktische Perspektiven einbezogen werden. Aufgrund der Verfügbarkeit der benötigten Technik (Kameras, Schnittprogramme) ist es leicht möglich, Videos zu produzieren, die über verschiedene (Internet-)Kanäle verbreitet werden können und so nicht auf den Kreis der Seminarteilnehmenden beschränkt bleiben.

Um die theoretische Auseinandersetzung mit der Fachliteratur durch Eindrücke aus der Praxis zu ergänzen, berichteten die Ombudsfrau der Universität sowie Expertinnen des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung als geladene

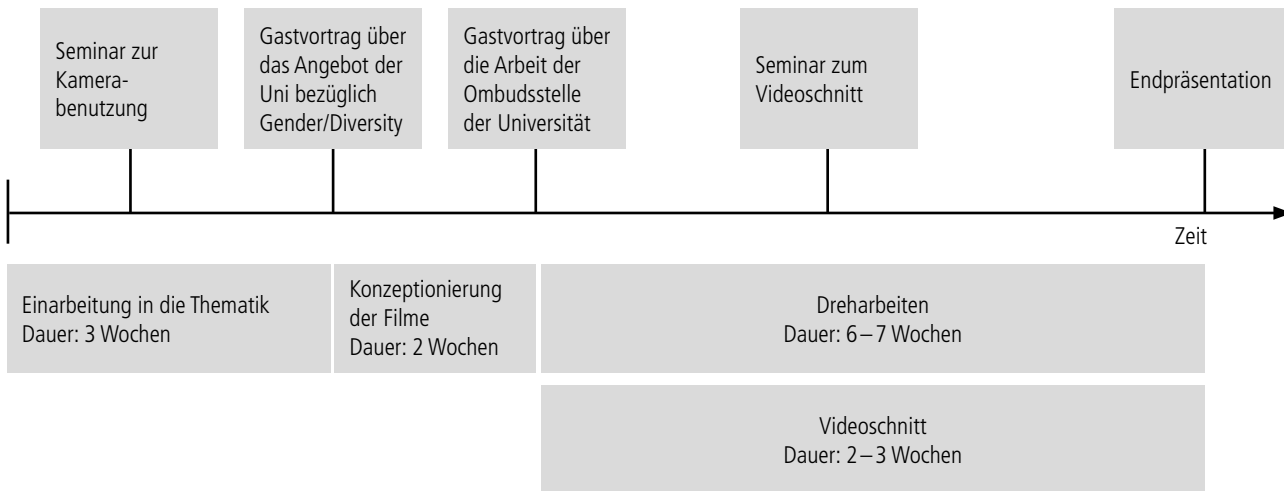


Abbildung 1: Ablauf und Meilensteine des Praxisprojektes mit dem Titel „Prejudice are what fools use for reason – Ein Kurzfilmprojekt zum Umgang mit Stereotypen im Berufskontext“.

Gäste von ihren Erfahrungen mit dem Thema Diskriminierung und mit dem Umgang hiermit an der Universität. Dies diente gleichzeitig dazu, einen engeren Bezug zur Universität zu gewährleisten sowie die praktische Relevanz der Thematik stärker bewusst zu machen. In Abbildung 1 ist der Ablauf des Praxisprojektes inklusive der inhaltlichen Einheiten und Meilensteine zeitlich dargestellt.

Ergebnisse der Veranstaltung

In der Veranstaltung entstanden vier unterschiedliche Kurzfilme (Lehr-/Lernfilme) zum Umgang mit Stereotypisierung im universitären Kontext, die jeweils eine Länge von fünf bis neun Minuten haben. Jede Studierendengruppe wählte einen anderen inhaltlichen Schwerpunkt. Alle Filme enden im Abspann mit Aufklärungsaspekten sowie Hilfestellungen für Betroffene. Exemplarisch werden nachfolgend zwei Beispiele geschildert.

Der Kurzfilm „Ein ganz normaler Studientag“ fokussiert automatische Zuschreibungen im Bereich der Geschlechterstereotype. Der Film ist aus der Perspektive des Protagonisten/der Protagonistin erstellt und diese/r daher nicht zu sehen. Im Film erfolgt die Darstellung unterschiedlicher Situationen im Alltag von Studierenden, die eine automatische Geschlechtsattribution (männlich) hervorrufen soll, z. B. Blättern in naturwissenschaftlichen Büchern, Hanteltraining im Fitness-Studio, Abhalten eines Tutoriums mit mathematisch-technischen Inhalten für andere Studierende und Bier trinken (siehe Abbildung 2). Am Ende des Films wird die Perspektive gewechselt. Es wird deutlich, dass der Protagonist/die Protagonistin, für viele überraschend, eine Studentin ist.



Abbildung 2: Szene aus „Ein ganz normaler Studientag“ – Abschluss des Tages mit einer Flasche Bier.



Abbildung 3: Szene aus „Diskriminierung im universitären Arbeitsumfeld“ – Die Studentin wird verfolgt und beobachtet.

Der Kurzfilm „Diskriminierung im universitären Arbeitsumfeld“ behandelt Diskriminierung aufgrund von Namen und ethnischer Herkunft sowie sexualisierte Gewalt gegenüber Studentinnen. Der Kurzfilm ist in zwei aufeinander aufbauende Abschnitte unterteilt. Der erste Teil thematisiert die Auswahl einer studentischen Hilfskraft durch einen Professor. Es werden Studierende unterschiedlichen Geschlechts und ethnischer Herkunft sowie verschiedener Namen (z. B. Ranjit Khan, Chantal Kowaltzki oder Julia Schmidt) gezeigt. Die Stelle erhält Julia Schmidt. Im zweiten Abschnitt geht es um die Arbeit

am Lehrstuhl mit dem Professor. Dieser nähert sich mit der Zeit immer öfter der Studentin auf eine unangemessene Art und Weise, die dadurch verunsichert ist. Als sie Hilfe bei einer Kollegin sucht, versteht die ihre Situation nicht und bietet ihr keine Unterstützung an. Der Professor beginnt zudem, der Studentin in der Freizeit „aufzulauern“, und bedrängt diese schließlich. Abbildung 3 zeigt eine Szene aus diesem Kurzfilm.

Rückmeldung der Studierenden zum Seminarkonzept

Der Erfolg eines derartigen interaktiven Seminar-konzeptes wird nicht nur durch ein gutes didaktisches Konzept, sondern auch dadurch gefördert, dass es den Studierenden Spaß macht. Somit werden nachfolgend einige Zitate aus den Abschlussberichten der Studierenden präsentiert, bevor auf die Ergebnisse der quantitativen Befragung eingegangen wird.

„Das Praxisprojekt hat mir viel Freude bereitet, da ich sowohl vom Ablauf als auch vom Ergebnis mehr als positiv überrascht war. [...] Neben einem verbesserten Zeitmanagement werde ich zusätzlich viele persönliche Erfahrungen mitnehmen und den Uni-Alltag mit anderen Augen sehen, da mir die Problematik von Stereotypen und Diskriminierung jetzt viel mehr bewusst ist. Besonders gut an dem Projekt hat mir der konkrete Praxisbezug gefallen und dass wir abschließend ein sichtbares und hoffentlich auch nützliches Ergebnis präsentieren können, mit dem wir vielleicht den einen oder anderen an der UDE zum Nachdenken anregen können.“

„Wir empfanden es als sehr sinnvoll, dieses Projekt als Filmprojekt durchzuführen. Durch den kreativen Zugang haben wir uns sehr intensiv mit dem Thema auseinander gesetzt. [...] Durch andere Herangehensweisen wäre uns diese Thematik bei weitem nicht so bewusst geworden. Außerdem war das Erstellen eines eigenen Kurzfilms eine sehr wertvolle Erfahrung für uns, da eine solche Möglichkeit nicht oft besteht.“

Die beiden Zitate verdeutlichen, dass der Aufbau des Seminarkonzeptes von den Studierenden sehr positiv wahrgenommen wurde, und zeigt, welche Auswirkungen das Praxisprojekt bzw. die Methodik der Filmerstellung auf die Wissens- und Kompetenzerweiterung der Studierenden in Bezug auf Stereotype hatte.

Um zu erfassen, wie die Studierenden das Praxisprojekt erlebt haben, wurde das *Training Evaluations Instrument* genutzt (TEI, Ritzmann, Hagemann & Kluge, 2013), welches neben Trainings auch für Seminare Anwendung findet. Das TEI wurde zu drei Zeitpunkten eingesetzt: nach

dem Kameraführungsseminar, nach dem Schnitttechnikseminar und am Ende des Praxisprojektes, um dieses in seiner Gesamtheit zu erfassen. Das TEI erfasst zehn Aspekte eines Seminars: fünf beziehen sich auf zwei von insgesamt vier Evaluationsebenen nach Kirkpatrick (1998). Diese beiden Evaluationsebenen (Reaktion und Lernen) wurden differenziert erfasst, nämlich mit „Reaktion: berichteter Spaß“, „Reaktion: wahrgenommene Nützlichkeit“, „Reaktion: wahrgenommene Schwierigkeit“, „Lernen: Einstellung“ und „Lernen: Wissensgewinn“. Diese fünf Aspekte erfassen die Seminar-Outcomes. Die anderen fünf Aspekte beziehen sich auf das Seminar-Design und sind an die Erkenntnisse aus der Instruktionsforschung von Merrill (2001) angelehnt. Diese Skalen sind „problembasiertes Lernen“, „Aktivierung von Vorwissen“, die „Darstellung der Lerninhalte“, die „Anwendung von Gelerntem“ sowie die „Reflexion neu erworbener Lerninhalte“. Mithilfe des TEI werden somit gleichzeitig die subjektive Beurteilung des Praxisprojektes durch die Studierenden sowie die Bewertung des Designs erfasst. Die Ergebnisse zu den jeweiligen drei Erhebungszeitpunkten sind deskriptiv in den Abbildungen 4 und 5 dargestellt.

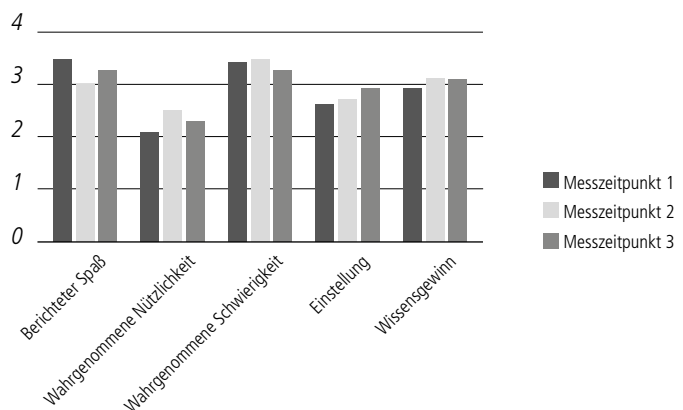


Abbildung 4: Ergebnisse der Befragung mit dem TEI in Bezug auf die Seminar-Outcomes zu den drei Messzeitpunkten (hohe Werte bei wahrgenommener Schwierigkeit indizieren eine geringe Schwierigkeit).

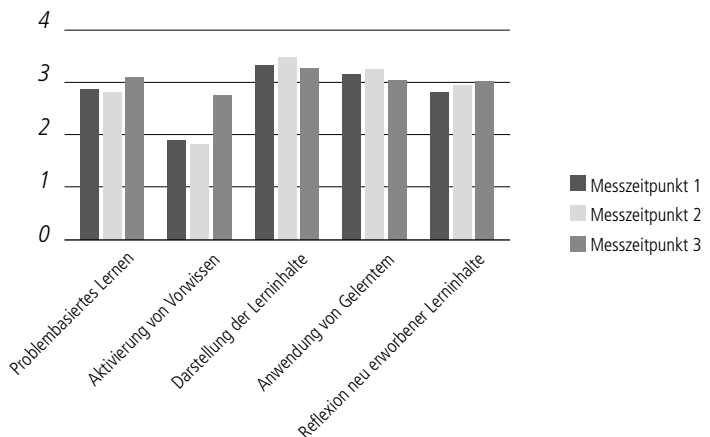


Abbildung 5: Ergebnisse aus der Befragung mit dem TEI in Bezug auf das Seminar-Design zu den drei Messzeitpunkten.

Insgesamt zeigt sich ein sehr positives Ergebnis für alle drei Zeitpunkte. Sowohl das Kameraführungs- und Schnitttechnikseminar als auch das gesamte Praxisprojekt hat den Studierenden Spaß gemacht. Zudem empfanden sie es als nützlich für das Studium und wiesen eine positive Einstellung gegenüber den vermittelten Themen sowie einen Wissensgewinn auf. Die Instruktionsprinzipien für die Gestaltung einer effektiven Lernumgebung wurden ebenfalls positiv bewertet. Lediglich in den Kameraführungs- und Schnitttechnikseminaren wurde wenig Vorwissen aktiviert. Dies ist jedoch nicht von Nachteil, da die Studierenden aufgrund der im Kameraführungs- und Schnittseminar vermittelten Inhalte diesbezüglich keine Vorerfahrung aufweisen mussten. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass das Praxisprojekt sehr positiv von den Studierenden aufgenommen wurde und diese ihre Kompetenzen, d. h. Fertigkeiten im Umgang mit Gruppenarbeit und Präsentation, sowie ihr Wissen in Bezug auf Diskriminierung und Stereotypisierung erweitern konnten.

Fazit

Die entstandenen Filme dienen gleichzeitig der Sensibilisierung einer internen und externen Öffentlichkeit und regen zum Nachdenken an, ohne mit erhobenem Zeigefinger zu agieren. Anders, als Voltaire in seinem für das Seminar titelgebenden Zitat „Prejudice are what fools use for reason“ nahelegt, veranschaulichen die Filme deutlich, dass das Thema Diskriminierung immer und überall präsent ist und jede/n betrifft. Die Studierenden wirken nicht nur als BotschafterInnen, sondern, wie eingangs beschrieben, als MultiplikatorInnen. Durch eine persönliche Identifikation mit Thema und Produkt sowie durch eine positive Gesamtevaluation kann eine nachhaltige Wirkung des Seminars auf die Studierenden angenommen werden.

Die theoretische Fundierung, der verhältnismäßig geringe finanzielle Aufwand (z. B. für das Honorar für ExpertenInnen zur Schnitttechnik) sowie ein überschaubarer Durchführungszeitraum bilden eine gute Basis für eine erneute Durchführung. Da, wie sich gezeigt hat, nur wenig bis kein Vorwissen bei den Teilnehmenden nötig ist, kann das Veranstaltungskonzept in- und auch außerhalb der Universität für verschiedenste Personengruppen angewendet werden und so zur Sensibilisierung beitragen.

Präsentation, Resonanz und Ausblick

Präsentiert wurden die Kurzfilme am Ende des Semesters Interessierten und eingeladenen ProfessorInnen, MitarbeiterInnen und Studierenden

sowie der Pressestelle der Universität. Die Filme sowie das Veranstaltungskonzept wurden wertgeschätzt. Im Anschluss an die Vorstellung der Filme wurde gemeinsam diskutiert, wie diese einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden können, und es wurde besprochen, die Filme zukünftig im Rahmen der Hochschuldidaktik sowie in einführenden Informationsveranstaltungen zu Beginn des Studiums zu zeigen. Aktuell sind die Ergebnisse des Seminars über das Gender-Portal² der Universität Duisburg-Essen sowie über das Online-Portal des Zentrums für Kompetenzentwicklung und Diversity Management (KomDim³) abrufbar.

Literatur

- Avery, D. R., & McKay, P. F. (2010). Doing diversity right: an empirically based approach to effective diversity management. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 25, pp. 227–252). London: Wiley-Blackwell.
- Brief, A. P., & Barsky, A. (2000). Establishing a climate for diversity: The inhibition of prejudiced reactions in the workplace. In G. R. Ferris (Ed.), *Research personnel and human resources management* (Vol. 19, pp. 91–129). Amsterdam, Netherlands: JAI.
- Brown, R. (2010). *Prejudice – Its Social Psychology*. West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological Bulletin*, 129(3), 414–446.
- Fiske, S. T., & Morling, B. A. (1996). Categorization. In A. S. Manstead & M. Hewstone (Eds.), *The Blackwell encyclopedia of social psychology* (pp. 94–98). Oxford: Blackwell.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657–674.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Merrill, M. D. (2002). First principles of instruction. *Educational Technology Research and Development*, 50(3), 43–59.
- Ritzmann, S., Hagemann, V., & Kluge, A. (2013). The training evaluation inventory (TEI) – Evaluation of training design and measurement of training outcomes for predicting training success, Vocations and Learning.
- Rusam, A., & Pfeiffer, J. (1992). „Der Student als Dozent: Die Methode „Lernen durch Lehren“ an der Universität“. In Udo O. Jung

² Vgl. www.uni-due.de/genderportal/lehre_filmprojektkomedia.shtml.

³ Vgl. [www.komdim.de/index.php?id=15&cHash=1373592615&tx_p2_komdim_pi3\[projectuid\]=28](http://www.komdim.de/index.php?id=15&cHash=1373592615&tx_p2_komdim_pi3[projectuid]=28).

- (Hrsg.), *Praktische Handreichung für Fremdsprachenlehrer*. Frankfurt, Main.
- Stangor, C. (2009). The Study of Stereotyping, Prejudice, and Discrimination within Social Psychology – A Quick History of Theory and Research. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination* (pp. 1–22). New York, NY: Psychology Press.
 - Wagner, U., & Farhan, T. (2008). Programme zur Prävention und Veränderung von Vorurteilen gegenüber Minderheiten. In L. E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 238–282). Weinheim: Beltz.

Kontakt und Information

Sabrina Eimler, M. A., M. Sc.
 Universität Duisburg-Essen
 Sozialpsychologie – Medien
 und Kommunikation
 Forsthausweg 2
 47057 Duisburg
 sabrina.eimler@uni-due.de

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72532

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200805-141430-7



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.