

**„Prejudices are what fools use  
for reason.“** *Voltaire*

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

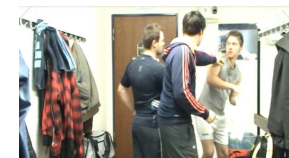
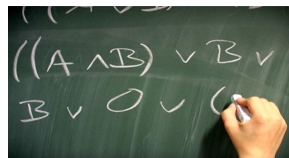
## Ein Kurzfilmprojekt zum Umgang mit Stereotypen im WS 12/13

Leitung: Sabrina Eimler, M.A. M.Sc & Dr. Vera Hagemann

Ein gemeinsames Projekt der Lehrstühle Prof. Kluge und Prof. Krämer

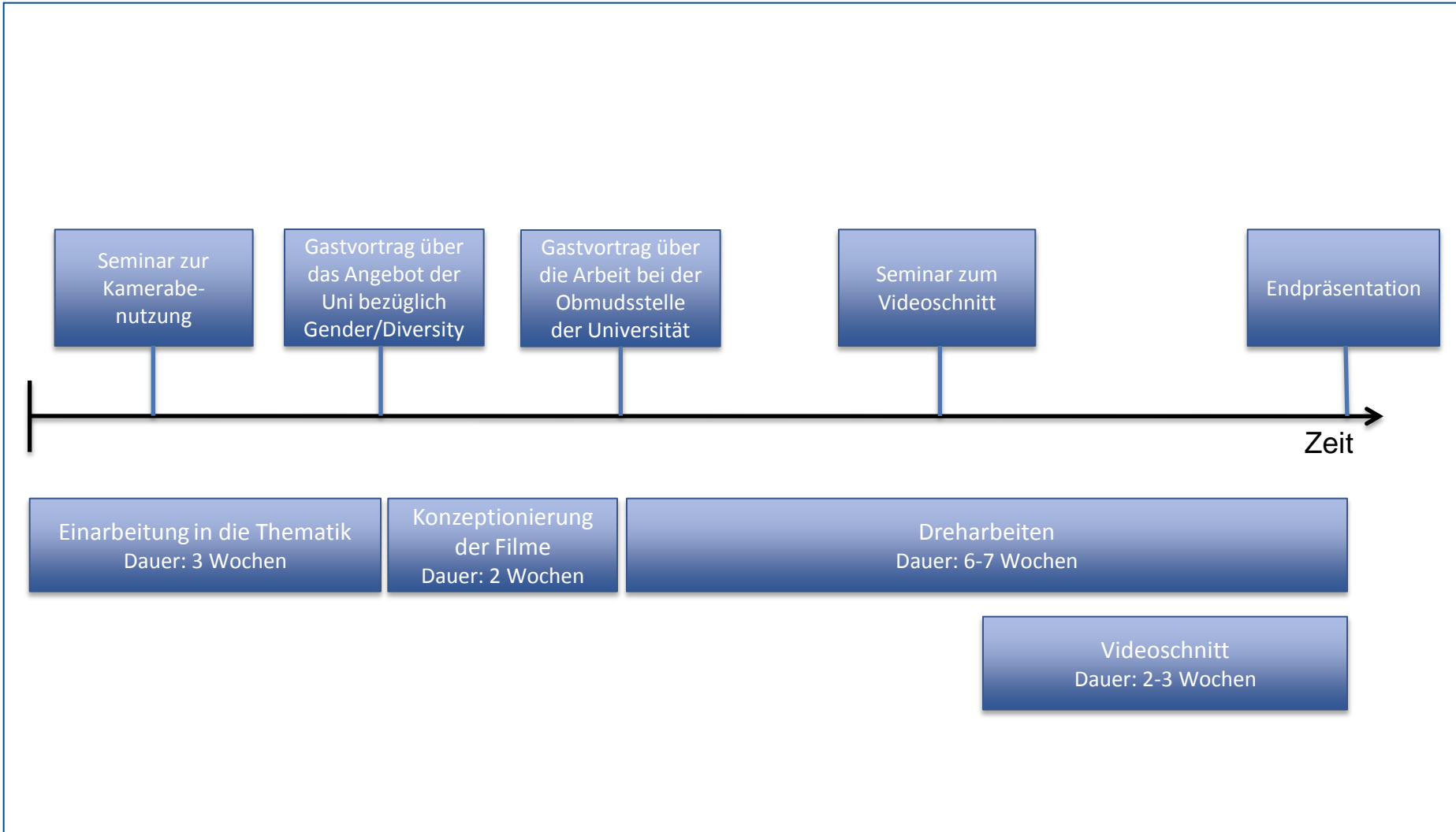


- Projektziel
- Ablauf des Praxisprojektes
- Theoretische Fundierung
- Rahmenbedingungen
- Vorstellung der Infofilme





- Erstellung von Kurzfilmen zum Umgang mit Stereotypisierung/Diskriminierung in der Universität
- Sensibilisierung im Bereich Stereotypisierung
- Fokus/Zielgruppe: ProfessorInnen, MitarbeiterInnen und Studierende der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Externe



## ■ Definition

*Was sind Stereotype?*

- Wissensstrukturen, welche mentale Bilder erzeugen  
(Lippmann, 1922)

## ■ Mechanismen

*Warum stereotypisieren wir?*

- Vereinfachung von Information / Sparen von kognitiven Ressourcen  
(Brewer, 1988) (Fiske & Taylor, 1991)

*Sind Stereotype kontrollierbar?*

- Personen sind in der Lage, automatische Prozesse zu unterdrücken  
(Moskowitz et al., 1999)

*Unter welchen Voraussetzungen sind sie kontrollierbar?*

- Wenn genügend Zeit, Motivation und kognitive Ressourcen vorhanden sind  
(Macrae et al., 1994)

## ■ Angewandte Stereotype mit besonderer Fokussierung auf Geschlechterstereotype

*Wie machen sich angewandte Stereotype bemerkbar?*

- Diskriminierung aufgrund von Vornamen, Alter, Geschlecht, Ethnischer Herkunft, Sexualität

(Rudolph et al., 2007; Kluge & Krings, 2007; Katz & Braly, 1933)

*Was sind Geschlechterstereotype?*

- „Kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über charakteristische Merkmale von Männern und Frauen enthalten.“

(Eckes, 1997)

*Welche Folgen haben Geschlechterstereotype?*

- Geschlechterverteilung hat Einfluss auf das Erscheinungsbild eines Berufes/einer Tätigkeit

(Huffman & Hurst 1990)

## ■ Veränderung und Abbau von Stereotypen

*Welche Strategien zum Vorurteilsabbau existieren?*

- Decategorization: Individuelle Identität wird ersetzt durch Gruppenidentität  
(Bettencourt et al., 1992)
- Film als besondere Möglichkeit, aufgrund eine Vielzahl von Kanälen, Abbau von Stereotypen zu bewirken und Diskriminierung vorzubeugen

## ■ Dual Career Couples

*Was sind Dual Career Couples?*

- Paare, bei denen beide Partner hochqualifiziert sind, ihre Arbeit als sinnstiftenden Bestandteil ihres Lebens ansehen und nicht auf Kinder verzichten wollen.  
(Tunnat, 2005)

*Wie kann die Universität bei einer solchen Konstellation helfen?*

- Paare werden zusammen eingestellt
- Einrichtung von unterstützenden Dual-Career Services  
(Walter, 2010)



- Zwei Seminare unter der Leitung von Nils Dunsche

## Einführung in die Kamerabenutzung

- Kamerabedienung
- Kameraführung
- Einstellungsgrößen
- Interviewtechniken

## Einführung in die Benutzung des Videoschnittprogramms Adobe Premiere®

- Video-/Audioschnitt
- Videobearbeitung
- Effekterstellung





\* 22 % Geisteswissenschaften, 8 % Gesellschaftswissenschaften, 7 % Bildungswissenschaften,  
 13 % Wirtschaftswissenschaften, 11 % Betriebswirtschaftslehre, 8 % Mathematik, 1 % Physik,  
 4 % Chemie, 3 % Biologie & Geografie, 18 % Ingenieurwissenschaften, 5 % Medizin

- Gastvortrag von Eva Wegrzyn und Sarah Winter über Angebote der Universität Duisburg-Essen bezüglich der Thematik Stereotype
  - Gender Portal als Informationskanal für Wissenswertes rund um das Thema „Gender“
  - KomDim als Engagement der Universität um Diversity-Management zu verankern
- Vortrag von Dr. Birgit Kunde über ihre Arbeit bei der Zentralen Ombudsstelle für Studierende
- Schilderung realer Diskriminierungsfälle an der Universität und deren Bewältigung



- Camcorder, Mini-DV

- Mikrofon

- Kamerastativ

- Adobe Premiere



## Kurzfilm 1



## Kurzfilm 2



### Behandelte Thematik

- Angewandte Stereotype
- Diskriminierung aufgrund von Namen & ethnischer Herkunft
- Sexualisierte Gewalt

### Thematisierte Personengruppen

- Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft
- Studentinnen

### Behandelte Thematik

- Angewandte Stereotype
- Abbau von Stereotypen
- Vermeidung von Diskriminierung

### Thematisierte Personengruppen

- Studierende mit Depressionen
- Studierende mit körperlichen Behinderungen

## Kurzfilm 3



## Kurzfilm 4



### Behandelte Thematik

- Angewandte Geschlechterstereotype
- Automatische Aktivierung von Stereotypen
- Kontrolle/Vorbeugung der Aktivierung

### Thematisierte Personengruppen

- Studentinnen

### Behandelte Thematik

- Angewandte Stereotype
- Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Sexualität, Erscheinungsbild
- Vermeidung von Diskriminierung

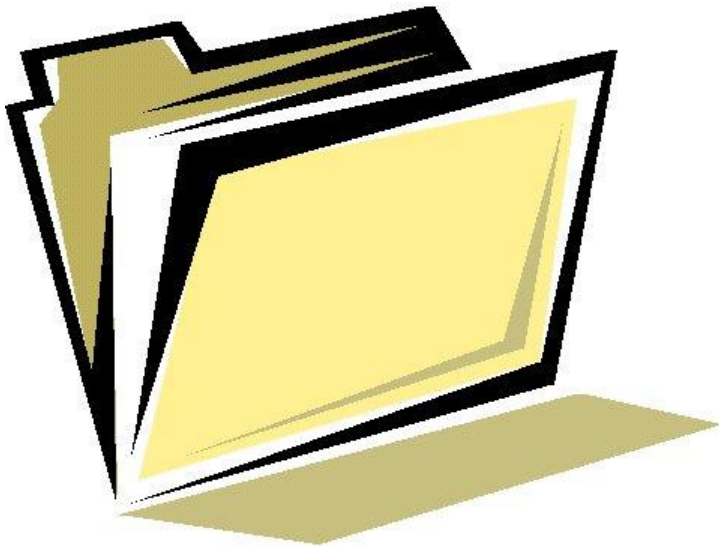
### Thematisierte Personengruppen

- Studierende einer ethnischen Minderheit
- Homosexuelle Studierende

# Diskriminierung im universitären Arbeitsumfeld

(Sarah Friedewald, Anna Kizina, Carina Knitter)





- Themenbereich Angewandte Stereotype

- ethnische Herkunft (Katz & Braly, 1933)
- Wahrnehmung von Namen (Rudolph & Spoerrle, 1999)

- Themenbereich sexualisierte Gewalt

- Definition und Ausprägungen (Klöckner & Wolff, 2009)
- Besonderheiten der Thematik (Schmiedgen, 2007)
- Folgen (Schmiedgen, 2007)



**Thema:**

- Diskriminierung im universitären Arbeitsumfeld
  - Diskriminierung bei Personalauswahl
  - Sexuelle Belästigung

**Ziele:**

- Betroffene animieren...
  - sich bei universitären Beratungsstellen Hilfe zu holen
  - sich nicht selbst die Schuld für ihre Diskriminierung zu geben
- Diskriminierendes Verhalten abbauen



## Ethnische Herkunft

(Katz & Braly, 1933)

- Studie zu Stereotypen über 10 verschiedene Nationalitäten

Beispielhafte Befunde:

- Deutsche: wissenschaftlich veranlagt, fleißig, solide
- Türken: gemein, sehr religiös, verräterisch, sinnlich

## Alter, Attraktivität & Intelligenz von Vornamen

(Rudolph & Spoerle, 1999)

- mit dem Vornamen einer Person werden automatisch bestimmte Merkmale (z.B. Alter, Geschlecht, Attraktivität, Intelligenz, ethnische Herkunft, sozioökonomischer Status) assoziiert





## Sexualisierte Gewalt

- sexuell konnotierte Worte, Gesten, Handlungen und Verhaltensweisen, die als übergriffig, grenzüberschreitend und verletzend empfunden werden (Klöckner, 2009)

### Problem:

- Tabuisierung der Thematik (Schmiedgen, 2007)

### Folgen:

- physische und psychische Beeinträchtigungen (Schmiedgen, 2007)



## Unterteilung des Films in zwei Sequenzen

### 1. Teil: Personalauswahl

- Studierende mit unterschiedlichen Voraussetzungen bewerben sich auf eine Stelle als studentische Hilfskraft

### 2. Teil: sexuelle Belästigung

- Thematisiert wird ein Arbeitsverhältnis zwischen einer Studentin und ihrem Vorgesetzten
- Drehort: Campus Duisburg
- Schauspieler: KommilitonInnen, FreundInnen

# Jetzt kommt der Film!





## 1. Teil: Personalauswahl

- Ablehnung der BewerberInnen aufgrund verschiedener Vorurteile
- Einstellung der Studentin mit typisch deutschem Namen

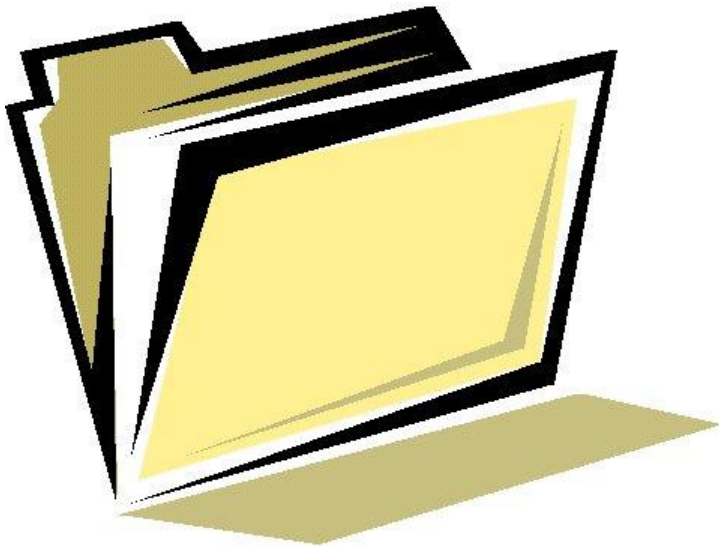
## 2. Teil: sexuelle Belästigung

- Anonymisierung des Professors
- Darstellung von
  - verschiedenen Ausprägungen
  - Reaktionen des Umfeldes
  - Folgen für Betroffene

# Uni durch die Augen anderer

(Janis Dotschkis, Kübra Harmanci, Ina Pins)





- Themenbereich Angewandte Stereotype
- Besonderer Fokus auf Diskriminierung auf Grund von psychischen Erkrankungen und körperlichen Behinderungen
- Unterschiedliche Voraussetzungen der Studierenden im Mittelpunkt



- Darstellung eines Uni-Tages mit unterschiedlichen Diskriminierungen
- Lenken von Bewusstsein und Aufmerksamkeit auf:
  - Existierende Stereotype
  - Diskriminierung durch Lehrende und Studierende
  - Unterschiedliche Voraussetzungen
- Anregung:
  - Sich in andere Personen hineinversetzen



## •Angewandte Stereotype

- Fettleibigkeit (Weidemann, 2012; Degner, 2006)
- Geschlechterstereotype (Eckes, 2008)
- Psychische Probleme (Stammen, 2010)
- Chronische Krankheiten (Stammen, 2010)
- Behinderungen (Stammen, 2010)

•Zudem: Verwendung weiterer Ergebnisse der Diskriminierungs – und der Studierenden-Befragung (Eimler & Hagemann, 2012; Stammen, 2010)





- Unterteilung des Films:
  - 1. Teil: Vorstellung des Protagonisten
  - 2. Teil: Wandel vom Musterstudenten zur stereotypbelasteten Person
  - 3. Teil: Durchleben von Diskriminierungen
- Drehort: Campus und Räumlichkeiten der UDE, Vorlesung Dr. Hagemann, Mensa Studentenwerk
- SchauspielerInnen: KommilitonInnen, FreundInnen, DozentInnen

# Jetzt kommt der Film!

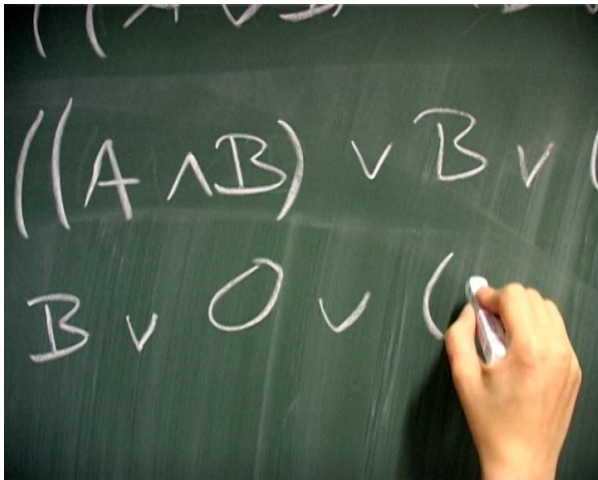




- Bei Darstellung eines Musterstudenten, Jan, kommt es zu einem Umbruch
- Jan durchlebt an nur einem Tag all die Probleme, die andere Studierende haben
- Film zeigt den Alltag nicht realistisch
  - Absurde und überzogene Szenen verstärken die Wirkung der Situationen ohne zu dramatisieren

# Ein ganz normaler Studientag?

(Felix Born, Meike Gabriel, Hendrik Häuser, Alexandra Schroeder)





- Fokussierung des Themas Mechanismen und Geschlechterstereotype
- Darstellung unbewusster Prozesse im Bereich Stereotype im Kontext der Universität



- Sensibilisierung im Bereich automatischer Prozesse
- Aufdecken von unbewusster geschlechterspezifischer Zuschreibung von Fähigkeiten
- Darstellen von Möglichkeiten im Kontext der Universität zur Vermeidung negativer Zuschreibungen



## Wie werden automatische Prozesse charakterisiert?

- Automatische Prozesse beinhalten nicht geplante oder spontane Aktivierungen von verinnerlichten Assoziationen.

(Devine, 1989)

- Sie sind unbewusst, man kann sie nicht ignorieren oder umgehen.

(Devine, 1989)

- “It would appear that the automatically activated stereotypecongruent or prejudice-like responses have become independent of one's current attitudes or beliefs.”

(Devine, 1989)



## Inwiefern hat das Geschlecht etwas mit den automatischen Prozessen zu tun?

- Das Geschlecht gilt als einer der salientesten Faktoren bei der Zuschreibung der Kompetenz einer Person bezüglich einer Tätigkeit

(Huffman & Hurst, 1990)

- Diese Attribution geschieht automatisch und unbewusst

(Zemore, Fiske & Kim, 2000)





## Unterteilung des Films in zwei Teile

- 1. Teil: Ein Unitag aus der Sicht einer studierenden Person
- 2. Teil: Informationen zu dem erlebten Phänomen und zu Angeboten der Universität in diesem Bereich werden gegeben

# Jetzt kommt der Film!



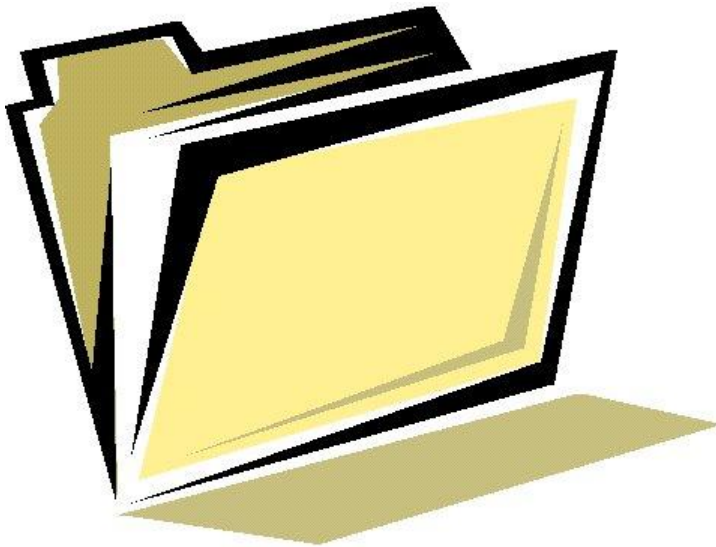


- Darstellung eines Studientages aus der Ich-Perspektive ohne Stativ für natürliche Bewegungen
- Geschlecht des Protagonisten/ der Protagonistin bis zum Ende des Films unklar
- Darstellung verschiedener Situationen welche eine automatische Geschlechtsattribution hervorrufen sollen
- Zum Ende des Films Wechsel in die „Third-Person“ Perspektive und Darstellung einer weiblichen Protagonistin
- Musikalische Unterlegung des Films mit „Black Strobe – I’m a man“

# Warum?

(Tanja Papenhoff, Jacqueline Patzke, Stefan Schwenzfeier, Andy Transchel)





- Film beschränkt sich nicht auf ein besonderes Umfeld in der Uni
- Geschehnisse finden im Uni-Alltag statt
- Es wird die Sicht der Opfer eingenommen, um Auswirkungen von Stereotypisierung bzw. Mobbing zu unterstreichen
- Neben den Aufnahmen steht vor allem Text und damit Gedanken der Opfer im Fokus (Ich-Perspektive)



- Verdeutlichen, dass Diskriminierung und Mobbing keine Kavaliersdelikte sind
- Eine Anregung liefern, das eigene Verhalten zu überdenken
- Aufforderung zu mehr Zivilcourage



## •Angewandte Stereotype

- Religion
- Fettleibigkeit (Weidemann, 2012; Degner, 2006)
- Homosexualität

- Ergebnisse der Studierendenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen (Eimler & Hagemann, 2012; Stammen, 2010)



- Unterteilung des Films in drei Abschnitte (drei Personen, welche Opfer von Diskriminierung und Mobbing werden)
- Drehort: Campus Duisburg
- SchauspielerInnen: Gruppenmitglieder, KommilitonInnen, Freunde
- Film ist unterlegt mit einem eigens von der Gruppe geschriebenen und komponierten Lied



# Jetzt kommt der Film!





- Abschnitt 1: Studentin mit Migrationshintergrund wird aufgrund ihres Kopftuchs ausgeschlossen und diskriminiert
- Abschnitt 2: Eine fettleibige Studentin leidet unter ihrem Aussehen und dem daraus resultierenden diskriminierenden Verhalten ihrer Kommilitonen
- Abschnitt 3: Ein homosexueller Student wird aufgrund seiner sexuellen Orientierung von seinem universitären Umfeld gemieden und gemobbt

# FAZIT



- Stereotype betreffen jeden, werden unbewusst aktiviert, existieren auch im Kontext der Universität
- Film als gute mediale Möglichkeit um kreativ auf die Problematik aufmerksam zu machen und über existierende Plattformen und Projekte zu informieren
- Großes Engagement der Universität aktiven Stereotypen/Diskriminierung vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken (Ombudsstelle, Gender Portal, KomDim)
- Problematik: Veraltetes/Defektes Equipment, schwierige Kommunikation mit dem ZIM



- Wie bewusst ist diese Thematik den Studierenden und Lehrenden der Universität?
- Welche Möglichkeiten könnte es, neben den Infofilmen geben, um auf das Thema aufmerksam zu machen?
- Wie können Einrichtungen wie die Ombudsstelle oder das Gender-Portal beworben werden, so dass die Kenntnis und auch die Nutzung dieser Möglichkeiten erhöht wird?
- Was passiert mit den Kurzfilmen/ Wie werden diese verwendet?

# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



- Bettencourt A, Brewer M, Croak M, Miller N. 1992. Cooperation and the reduction of intergroup bias: the role of reward structure and social orientation. *J. Exp. Soc. Psychol.* 284:301–19.
- Brewer, M. B. (1988). A dual process model of impression formation. In R. S. Wyer, Jr., & T. K. Srull (Eds.), *Advances in social cognition* (Vol. 1, pp. 1-36). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Degner, J. (2006). Die indirekte Erfassung von Einstellungen gegenüber übergewichtigen Menschen mit affektiven Priming. Kassel: Kassel University Press GmbH.
- Devine, P.G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 5-18.
- Eckes, T. (1997). Geschlechterstereotype. *Frau und Mann in sozialpsychologischer Sicht*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Eckes, T. (2002). Paternalistic and Envious Gender Stereotypes: Testing Predictions From the Stereotype Content Model. *Sex Roles*, 47(3/4), 99- 114.
- Eckes, T. (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S.171-182).
- Eimler, S & Hagemann, V.. (2012). Diskriminierungsbefragung an der Universität Duisburg-Essen
- Fiske, S. T, & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoffman, C., & Hurst, N. (1990). Gender stereotypes: Perception or rationalization? *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 197– 208.

- Katz, D., & Braly, K. (1933). Racial Stereotypes of One Hundred College Students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28, 280-290..
- Klöckner, C. & Wolff, E. (2009). Broschüre der Uni Göttingen zur Information und Strategien bei sexualisierter Gewalt an Hochschulen: „Hochschulen... kein Raum für sexualisierte Gewalt?!“.
- Lippmann, W. (1922) *Public Opinion*. *New York: The Free Press* (First Free Press Paperback Edition, 1965).
- Macrae, C., Milne, A. & Bodenhausen, G. (1994). Stereotypes as energy-saving devices: A peek inside the cognitive toolbox. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 37-47.
- Moskowitz, G. B., Gollwitzer, P. M., Wasel, W., & Schaal, B. (1999). Preconscious control of stereotype activation through chronic egalitarian goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 167-184.
- Rudolph, U. & Spörrle, M. (1999). Alter, Attraktivität und Intelligenz von Vornamen: Wortnormen für Vornamen im Deutschen. *Zeitschrift für Experimentelle Psychologie*, 46, 115-128.
- Rudolph, U., & Böhm, R., & Lummer, M. (2006). Zur sozialen Wahrnehmung von Vornamen.
- Rudolph, U., Böhm, R., & Lummer, M. (2007). Ein Vorname sagt mehr als 1000 Worte – Zur sozialen Wahrnehmung von Vornamen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 38, 17-31. doi: 10.1024/0044-3514.38.1.17.
- Sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung - Informationen und Gegenstrategien (2007). Zugriff am 07.12.2012, von [http://www2.kein-sexismus.de/uploads/sexist\\_diskrim\\_end.pdf](http://www2.kein-sexismus.de/uploads/sexist_diskrim_end.pdf).



- Sexuelle Belästigung. Handlungshilfe für Betroffene und Betriebsräte (2008). Zugriff am 08.01.2013, von [http://netzwerk-chancengleichheit.org/news/uploads/Dokumente/Broschren/IGM\\_Sexuelle\\_Belaestigung\\_0030815.pdf](http://netzwerk-chancengleichheit.org/news/uploads/Dokumente/Broschren/IGM_Sexuelle_Belaestigung_0030815.pdf)
- Schmiedgen, J. (2007). Sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung - Informationen und Gegenstrategien . URL: [http://www2.kein-sexismus.de/uploads/sexist\\_diskrim\\_end.pdf](http://www2.kein-sexismus.de/uploads/sexist_diskrim_end.pdf) . Stand: 07.12.2012
- Stammen, K. H., & Sipos. A. (2010). Ergebnisse der Studierenden-Befragung im Auftrag der Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen .
- Tunnat, L. (2005). Dual Career Couples (DCC) / Doppelkarriere-Paare. Retrieved Oktober 30, 2012, from <http://www.hawk-hhg.de/university/media/doppelkarriere.pdf>.
- Walther, K. (2010): Jenseits traditioneller Familienmodelle: Zur Diversität von Doppelkarrierepaaren. In: Gramespacher, E. / Funk, J. / Rothäusler, I.: *Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik* (pp. 99-110).
- Weidemann, M.(2012). Bundesweite Studie des IFB Adipositas Erkrankungen Leipzig belegt: Dicke Menschen werden abgelehnt, Leipzig: Leipziger Internetzeitung.
- Zemore, Sarah E., Susan T. Fiske & Hyun-J. Kim (2000). Gender Stereotypes and the Dynamics of Social Interaction. *The Developmental Social Psychology of Gender*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 207-241.