

Wie wir andere wahrnehmen: Eine sozialpsychologische Perspektive auf Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung in der systemischen Praxis

Jens Förster

Zusammenfassung

In diesem Beitrag stellt der Autor zunächst eine Abgrenzung der Begriffe „Stereotyp“, „Vorurteil“ und „Diskriminierung“ vor, um dann auf Funktionen von Stereotypen sowie ihre Wirkung auf Urteile über andere Menschen einzugehen. Im Anschluss daran bezieht er die beschriebenen Phänomene auf alltägliche Kontexte in Beratung, Coaching, Therapie und Supervision und zeigt zum Abschluss Möglichkeiten auf, im Beratungsalltag mit Stereotypen und Vorurteilen umzugehen.

Menschen können einander nicht vollständig verstehen (Luhmann, 1984). Nichtsdestotrotz zeigt die sozialpsychologische Forschung, dass wir, noch bevor wir einen anderen Menschen bewusst wahrnehmen, die Tendenz haben, uns ihm anzunähern oder ihn zu meiden (Chen & Bargh, 1999). Das könnte man als unbewusste Bewertung bezeichnen (Förster, 2007). Viele Sozialpsycholog*innen gehen von solchen automatischen, d. h. zunächst unkontrollierbaren Bewertungsprozessen aus (z. B. Devine, 1989; Förster, Liberman & Friedman, 2007). Unser Wahrnehmungssystem nimmt bestimmte Aspekte von Menschen (Geschlecht, Hautfarbe, Alter etc.) wahr, bevor wir bewusst sagen könnten, was wir da sehen. Dabei beruhen erste Bewertungen allzuoft auf erlernten Stereotypen, d. h., wir würden eine Fremde, die ärmlich gekleidet ist, mit einiger Wahrscheinlichkeit als „unmotiviert“ bewerten, einen, der in die Schublade „Manager“ passt, als „kalt“, „geldgeil“ und „erfolgreich“ und einen Schwarzen als „guten Tänzer“ einschätzen. Solche Effekte könnten dem beraterischen Ziel der Neutralität im Wege stehen und sie könnten zu verzerrten, vereinfachten, vielleicht sogar unfairen Bewertungen führen, weil sie nicht das Individuum, sondern seine Gruppenzugehörigkeit als Basis haben. So erscheint uns etwa der von seinen Freunden als sehr sensibel wahrgenommene Klient Herr Meyer als wenig emotional und zu analytisch – allein weil er ein Mann ist.

Im Folgenden werde ich zunächst eine begriffliche Abgrenzung von „Stereotyp“, „Vorurteil“ und „Diskriminierung“ vorstellen, um dann auf Funktionen von Stereotypen sowie ihre

Wirkung auf Urteile über andere Menschen einzugehen.¹ Im Anschluss daran beziehe ich die beschriebenen Phänomene auf den beraterischen Alltag und zeige zum Abschluss Möglichkeiten auf, im Beratungsalltag mit Stereotypen und Vorurteilen umzugehen.

Definitionen: Stereotyp, Vorurteil, Diskriminierung

„Ostdeutsche sind gesellig und haben den besseren Sex, aber es fehlt ihnen der Ehrgeiz zur Führung“, „Westdeutsche sind egozentrisch und haben immer die Nase vorn!“, „Frauen sind bessere Therapeuten, aber können nicht führen!“ oder „Männer sind Grobmotoriker!“. Die sozialpsychologische Forschung zeigt, dass wir solche oder ähnliche stereotypen Assoziationen im Kopf haben, selbst wenn wir glauben, dass sie nicht wahr sind (für einen Überblick siehe Förster & Liberman, 2007). Wir haben sie in unserer Kultur erlernt und im Gedächtnis abgespeichert, wobei Lernen nicht nur *explizit* stattfindet (im Sinne von: ich nehme mir vor, etwas zu lernen), sondern auch *implizit* (im Sinne von: ich nehme Dinge auf, speichere sie im Gedächtnis ab und kann sie ggf. erinnern). Stereotype Assoziationen reflektieren gesellschaftlich geteilte Wissensstrukturen, wobei, psychologisch gesprochen, „Wissen“ nicht „richtig“ sein muss, um verhaltensleitend zu sein. Daher erscheint das Konzept des „Pseudowissens“ (Förster, 2007) angebracht.²

Während das *Vorurteil* eine affektive Komponente hat, die meist bewusst wird (im Sinne von: Ich mag Türken oder ich mag Manager nicht, siehe Förster, 2020), bezeichnen viele Sozialpsycholog*innen die kognitive Facette der Personenbeurteilung als *Stereotyp* (Devine, 1989). Das Stereotyp kann uns bewusst sein, es kann aber auch unbewusst wirken. Wenn mir nachts um 2 Uhr allein ein 2 Meter großer Schwarzer mit Hoody entgegenkommt und ich den Gehweg wechsele, würde ich mir nicht unbedingt eingestehen, dass vielleicht ein Gedanke wie „Schwarze sind eher gefährlich“ (Stereotyp) mein Verhalten geleitet hat. Tatsächlich muss mir der Gedanke gar nicht bewusst werden, damit er mich auf die andere Seite der Straße führt.

Unser Langzeitgedächtnis, so ein gängiges theoretisches Modell, besteht aus assoziativen Netzwerken, und auch soziale Gruppen (wie z. B. Lesben, Depressive, Polizistinnen, Altenpfleger etc.) werden im Gedächtnis in Netzwerken abgebildet, die aktiviert werden, sobald man auch nur an wenige Merkmale denkt oder sie wahrnimmt (Srull & Wyer, 1980). Man

- 1) Wer über Vorurteile wie etwa Rassismus, Sexismus oder Homophobie mehr erfahren möchte, der sei auf Überblicksliteratur verwiesen wie Förster (2007; 2018; 2020); Petersen und Six (2008); oder Werth et al. (2017).
- 2) Wissen über eine Person ist m. M. nach immer eine Illusion, Pseudowissen. Dennoch beeinflusst Pseudowissen unser Verhalten, unser Denken und unser Fühlen.

kann die Netzwerke auch als Schubladen bezeichnen, in denen erlernte Assoziationen zu sozialen Gruppen abgelegt sind – wobei eine soziale Gruppe alles ist, was als Gruppe wahrgenommen wird und ein Gruppenmerkmal hat wie z. B. „Frau“, „Hausmeister“, „Klient“, „Arzt“, „Häftling“ oder „AfDler“. In der Schublade „Arzt“ liegen z. B. die Merkmale „weißer Kittel“, „männlich“, „reich“ und „konservativ“. Denken wir an Arzt, denken wir automatisch auch an alles, was im Netzwerk angelegt ist. Dies wurde auch als *Priming* (Bahnung) bezeichnet (z. B. Förster & Liberman, 2007; Molden, 2014): Die Aktivierung einer Gedächtnisspur, z. B. „Therapeut“, *primt* (bahnt) automatisch Assoziationen wie beispielsweise „Couch“, „verständnisvoll“, „kann meine Gedanken lesen“.

Ein anderes Beispiel: Sehe ich eine junge, schick gekleidete Frau mit Baby, so werden in meinem Kopf damit assoziierte Konzepte aktiviert (wie „sprachlich begabt“, „Bücher“, „Yoga“ etc.). Daraufhin würde ich vielleicht vermeiden, sie nach ihrem Beruf zu fragen, ihr Komplimente zum Kleid machen und viele Fragen rund ums Kind stellen. Wäre in derselben Szene statt einer Frau ein junger Mann zu sehen gewesen, hätte ich ihn vielleicht gefragt, wie er denn mit der Auszeit so zurechtkommt und was denn das schicke Lastenrad gekostet hat. Dies kann man als *Diskriminierung* bezeichnen. Ich verhalte mich gegenüber der Frau anders als gegenüber einem Mitglied einer anderen sozialen Gruppe. „Einen Unterschied machen aufgrund eines sozialen Gruppenmerkmals“ wird in der Sozialpsychologie „Diskriminierung“ genannt (Tajfel, 1978). Die enorme Bandbreite des Phänomens Diskriminierung liegt zwischen Ignorieren eines Menschen aufgrund eines Gruppenmerkmals bis hin zu Aggression und Eskalation zwischen Gruppen, an deren Ende der Völkermord steht.

Uns allen ist bekannt, dass *bewusste* Vorurteile normalerweise zu Diskriminierung führen. Wenn jemand meint, dass Frauen nicht führen können, besetzt er wichtige Positionen mit Männern und wer Türkinnen nicht mag, kauft Gemüse eher bei Deutschen. Man nennt das dann Sexismus, Rassismus, Anti-Islamismus usw. Erschüttert und beschäftigt haben mich allerdings Forschungsergebnisse von Patricia Devine, die zeigen, wie auch stereotype Assoziationen im Gedächtnis *unbewusst* zu Diskriminierung führen können – auch bei Menschen, die sich für tolerant halten.

Ein Blick in die Forschung

Sozialpsychologische Forschung zeigt, dass z. B. amerikanische Studierende Wörter wie „aggressiv“ schneller erkennen können, wenn sie vorher an einen „Afroamerikaner“ gedacht haben (Devine, 1989). Solche Effekte können als unbewusst bezeichnet werden, weil die Teilnehmenden unter Zeitdruck gesetzt wurden und ihnen auch nicht bewusst war, dass ihre Stereotypen gemessen werden. Devine konnte sogar mit Hilfe des *subliminalen Primings* nachweisen, dass stereotype Assoziationen im Gedächtnis aktiviert werden, wenn

Gruppenmerkmale unter der Wahrnehmungsschwelle am Computer gezeigt werden. Dazu werden Wörter so schnell am Computer gezeigt, dass man sie nicht bewusst lesen kann, sie aber dennoch das Wahrnehmungssystem erreichen. Versuchsteilnehmende bewerteten nach blitzschneller Präsentation von Wörtern wie „Blacks“ andere Personen als aggressiver. Das war selbst bei Menschen so, die Schwarze nicht diskriminieren wollen. Offenbar waren Assoziationen wie „blacks = aggressive“ durch implizites Lernen auch im Gedächtnis von Menschen gelandet, die sich von Rassisten distanzieren. Ähnliche unbewusste Diskriminierungs-Effekte konnten weltweit in vielen Labors entdeckt werden und sie machen nicht vor anderen sozialen Gruppen Halt. Ob alte oder übergewichtige Menschen, Frauen in Führungspositionen, behinderte Menschen, Männer im sozialen Bereich, Asiaten und viele mehr – stereotype Priming-Effekte findet man bei nahezu allen Gruppen.

Oftmals erscheint es fast unmöglich, solche Effekte zu kontrollieren. Lese ich z. B. morgens bei Facebook: „*Chinesisch Essen ist bei mir gestrichen – wegen Corona-Virus, bin doch nicht blöd*“, speichert das mein Gedächtnis, selbst wenn ich den Post abscheulich finde. Dies könnte dazu führen, dass ich mich abends spontan für Nudeln mit Gorgonzola entscheide – obgleich ich eigentlich vorhatte, mir eine Wok-Pfanne zuzubereiten. Der Einfluss des Facebook-Posts auf meine Kaufwahl wäre mir vermutlich gar nicht bewusst und so käme mir meine Entscheidung wie eine spontane Laune vor.

Manche Studien zu unbewussten Diskriminierungen (siehe Förster, 2020; Förster & Liberman, 2007) finde ich bestürzend. In einer berühmten Studie von Correll, Park, Judd und Wittenbrink (2002) sollten sich Versuchspersonen in die Rolle eines Polizeioffiziers versetzen und ein Computerspiel spielen. Sie konnten zwei Tasten drücken, wobei die eine „Schießen“, die andere „Nicht-Schießen“ bedeutete. Die Teilnehmenden hatten 850 Millisekunden Zeit, um zu „schießen“, wenn jemand mit Waffe auf dem Schirm erschien, oder „nicht zu schießen“, wenn keine Waffe und stattdessen ein Handy oder eine Geldbörse zu sehen war. Die am Bildschirm gezeigten Personen waren entweder Weiße oder Afroamerikaner. In vielen Studien, die auch in anderen Ländern repliziert wurden, fand man, dass Versuchspersonen öfter auf Schwarze schossen und dies auch, wenn diese lediglich ein Handy oder eine Cola-Dose in der Hand hielten. Es wurde von einem *automatischen Effekt* gesprochen, denn für bewusste, kontrollierte Prozesse wie Nachdenken, Abwägen, vorsichtig Entscheiden bleibt in dieser Anordnung keine Zeit. Der Effekt trat auch dann auf, wenn Versuchspersonen aktiv versuchten, nicht zu diskriminieren, und er zeigte sich auch bei schwarzen Versuchspersonen. Natürlich können solche Befunde nicht direkt auf den Alltag übertragen werden, und spätere Studien ergaben, dass spezielle Trainings Polizist*innen von einem solchen Shooting Bias abhalten können (Correll et al., 2007). Für mich jedoch zeigen die Experimente, dass allein die Gedächtnisspur „Schwarzer = kriminell“ dazu führen kann, dass Teilnehmende Schwarze eher „erschießen“, selbst wenn sie dies nicht wollen.

Um mit einem positiven Beispiel zu enden: Stereotype können auch die Motivation erhöhen. Nicht alle Assoziationen sind ja negativ. In eigenen Studien zeigten wir, dass Studierende „Punks“ mit kreativem Verhalten assoziierten. Prompt schnitten Versuchspersonen bei Kreativaufgaben besser ab, wenn sie vorher an einen Punk gedacht hatten (Förster et al., 2005).

Funktionen von Stereotypen

Funktionale, positiv-psychologische Ansätze gehen grundsätzlich davon aus, dass menschliches Verhalten nicht nur Nachteile, sondern immer auch Vorteile hat. In einer auf Störung fokussierten Psychologie-Tradition werden Letztere häufig übersehen (siehe Förster, 2018). Welche Funktion erfüllt also unbewusste Stereotypisierung? Welche Vorteile bringt ein Gedächtnis, das in Schubladen aufgebaut ist?

Filterfunktion und Orientierungshilfe. Stereotype dienen der *Vereinfachung unseres Lebens*. Sie helfen, den komplexen Alltag zu verstehen und ihn zu meistern. Millionen von Reizen strömen tagtäglich auf uns ein und Stereotype wirken wie ein Filter. Sie helfen uns, fremde Menschen und Situationen einzuordnen und uns effizient zu verhalten. So kommen uns in einem Erstgespräch mit einem übergewichtigen Klienten möglicherweise Fragen nach Einsamkeit, Selbstkontrolle oder Selbstbild eher in den Sinn, als wenn wir seinen schlanken Bruder beraten würden. Das hat vielleicht sogar eine gewisse Plausibilität, wenn wir etwa die Erfahrung gemacht haben, dass Einsamkeit, Selbstkontrolle oder Selbstbild typische Probleme von übergewichtigen Menschen sind. Unsere „Erfahrung“ könnte allerdings auch auf einer verzerrten Wahrnehmung, Falschinformationen oder Zufällen beruhen. Und selbst wenn nicht, so könnte dieses Schubladenwissen wenig mit dem Individuum zu tun haben, mit dem wir gerade sprechen, oder auch gar nichts mit seinem Anliegen zu tun haben.

Erleichtern von Entscheidungen. Abgespeichertes Wissen erleichtert zudem alltägliche Entscheidungen. Wollen wir ein Buch für eine neue systemische Fortbildung kaufen, wählen wir vielleicht eher eines, das im Carl-Auer Verlag erschienen ist, weil wir abgespeichert haben, dass dieser Verlag bei systemischen Büchern eine hohe Expertise besitzt. Auch das ist nicht völlig irrational, wenn wir gute Erfahrung mit dem Verlag gemacht haben – vielleicht aber übersehen wir dabei die „bessere“ Veröffentlichung in einem weniger bekannten Nischen-Verlag.

Sparen von Ressourcen. In der Sozialpsychologie wurde das Menschenbild des „kognitiven Geizhalses“ bemüht (Fiske und Taylor, 2013). Demnach kostet eine faire, individuelle Bewertung kognitive Ressourcen, Zeit, Konzentration und Wachheit und all das würden wir nicht in jeder Situation haben oder aufwenden. Dabei könnte es durchaus selbstregulato-

risch sein, Energien zu sparen (Förster, 2012). Doch selbst wenn uns wenig kognitive Ressourcen zur Verfügung stehen, können wir uns mit Hilfe der Stereotype relativ gut in der Welt bewegen: Sie helfen uns, Entscheidungen ohne großen Aufwand zu treffen, andere zu beurteilen und auf sie zu reagieren. Zahlreiche Experimente zeigen, dass Zeitdruck, Alkohol, Müdigkeit, Ablenkung und ein Bedürfnis nach schneller Entscheidung stereotypisches Verhalten begünstigen. Wir diskriminieren unter diesen Umständen stärker, als wenn wir Zeit haben oder fit sind. Auf der anderen Seite helfen uns die Stereotype, überhaupt handlungsfähig zu bleiben.

Erleichtern von Kommunikation. Es mag ein Effekt von Stereotypen sein, aber wenn ich auf einer Konferenz einen Small Talk mit einer jungen Kollegin über Justin Biebers neuen Look beginne, komme ich wenigstens schnell mit ihr ins Gespräch – auch wenn sie eigentlich lieber über das Auf und Ab ihres Lieblingsfußballvereins mit mir gesprochen hätte. Stereotype erleichtern also Kommunikation.

Quick but Dirty. Die aufgrund von Stereotypen getroffenen Turbo-Entscheidungen führen allerdings auch zu zahlreichen Verzerrungen und Fehlern. So übersehen Lehrer*innen sowohl Mädchen im Mathematikunterricht als auch Leistungen von Jungen in Kunst aufgrund der automatisch aktivierten stereotypischen Netze. So erhalten homosexuelle Mitarbeitende zeitlich aufwendigere Arbeiten (Assoziation: kinderlos), so werden Musikerinnen beim Vorspielen für Orchester oftmals nicht eingestellt (Assoziation: zu emotionales Spiel), so werden Frauen in Leitungsfunktionen gemobbt, es werden Schwarze an Bahnhöfen häufiger kontrolliert und deutsche Studierende meiden freie Plätze neben einer verschleierten Muslimin in der Straßenbahn (für mehr Beispiele siehe Förster, 2020).

Reduktion und Kontrolle stereotyper Assoziationen

Stereotype sind also sowohl subjektiv hilfreiche Konstruktionen als auch Fehlerquellen. Aus der Forschung sind nun einige wirksame und einige unwirksame Strategien bekannt, Diskriminierung zu vermeiden.

Umlernen. Man kann versuchen, Einsicht in diese Stereotype oder Schubladen zu gewinnen, um sie aufzuräumen. Zum Beispiel kann man sie durch Assoziationen ersetzen, die man auch bewusst vertreten möchte. Kerry Kawakami und ihr Team baten niederländische Versuchsteilnehmende, negative stereotype Assoziationen wie „Marokkaner = faul“ durch „Marokkaner = fleißig“ zu ersetzen. Nach etwa 400 Ersetzungen änderte sich auch das Stereotyp (vgl. Kawakami et al., 2000). Ich habe daraus geschlossen, dass Umlernen möglich ist – es ist allerdings auch recht aufwendig und man sollte nicht frustriert sein, wenn einem etwas herausrutscht, was nicht zu der eigenen Einstellung passt.

Kontakt. Hunderte von Studien zeigen, dass Kontakt mit Mitgliedern anderer Gruppen Stereotype verändert (Pettigrew & Tropp, 2006). Begegnungen führen zu einer individuellen Wahrnehmung einzelner Menschen und zumeist zu positiven stereotypen Assoziationen (aus „Türken = gefährlich“ wird „Türken = freundlich“) – oder zumindest zu einem differenzierten Bild („nicht alle Türken sind ...“).

Verbote. Diskriminierung durch Verbote einzudämmen oder sich selbst Gedankenverbote aufzuerlegen, funktioniert dagegen nur manchmal – dazu müssen die Strafen hoch sein oder Menschen intrinsisch stark motiviert sein, Stereotype zu meiden (siehe Denzler et al., 2010). Unser Gedächtnis funktioniert auf der Basis von Aktivierung und das Verbot „Denke bei Deutschen nicht an Sauerkraut“ aktiviert „Sauerkraut“.

Korrektur. Devine geht davon aus, dass alles, was im assoziativen Netz liegt, geprimt (also gebahnt) wird, sobald eine Gruppeninformation aktiviert ist. In einem zweiten Schritt aber kann die erste Assoziation korrigiert werden, indem man sich z. B. sagt: „Vermutlich unterstelle ich bei einem Zahnarzt Reichtum. Das muss aber nichts mit dem Klienten vor mir zu tun haben, also frag ihn doch einmal nach seiner finanziellen Situation.“ Ebenso könnte man sich, wenn einem auffällt, dass man nur Deutsche für ein Bewerbungsgespräch eingeladen hat, die aussortierten Bewerbungen noch einmal anschauen.

Achtsamkeit. Da Stereotype unbewusst aktiviert werden können, ist es jedoch nur teilweise möglich, alle potenziell diskriminierenden Verhaltensweisen zu kontrollieren. Dies würde im Alltag eine ständige Achtsamkeit erfordern, was kaum möglich erscheint. Achtsamkeitstrainings helfen allerdings, sich stereotyper Einflüsse häufiger bewusst zu werden (Lueke & Gibson, 2016).

Empathie, Perspektivenwechsel, Selbstwert. In unseren Trainings zum Abbau von Vorurteilen spielen Empathietrainings und das Üben von Perspektivenwechsel eine prominente Rolle (siehe Förster & Nußbaum, 2018). Langfristig ist auch die Stärkung des Selbstwerts nützlich. Es ist bekannt, dass Menschen mit einem hohen, stabilen Selbstwert toleranter sind. Ein starker Selbstwert hilft auch, unbewusste Diskriminierung zu verhindern. Fein und Spencer (1997) etwa fanden, dass Versuchspersonen, die vor einer Bewertung eines Minderheitenmitglieds ihre Werte niederschreiben sollten, weniger diskriminierten – und dies, ohne sich des Einflusses der Werteübung bewusst zu sein. Weitere mögliche Interventionen finden sich in der einschlägigen Literatur (z. B. Förster, 2020).

Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung in Beratung, Therapie und Supervision

Aus dem bisher Gesagten mag schon anklagen, wie weitreichend Stereotypisierungen auch in die systemische Begleitung (ich meine im Folgenden damit Beratung, Coaching, Therapie und Supervision, wenn nicht ausdrücklich differenziert) hineinspielen kann.

Bei meiner Arbeit als Berater, Coach, Therapeut und Supervisor geht es mir zum einen um eine gerechtere Wahrnehmung von Menschen (ein moralisches Ziel) und zum anderen darum, als Begleiter nützlich zu sein (ein professionelles Ziel). Meiner Erfahrung nach behindert eine starke Aktivierung von Stereotypen die Qualität meiner Begleitungen. Zwar – und da ähnelt ein Stereotyp einer Diagnose – gibt mir dies Orientierungshilfen (siehe Levold & Lieb, 2017; Lieb, 2014). Jedoch lenkt es mich von einer individuellen Betrachtung der Person ab. Für mich ergeben sich folgende Möglichkeiten, Stereotypisierung anzugehen.

Demut und Einsicht. Aus jahrelanger Erfahrung mit Trainings zum Abbau von Vorurteilen ist mir klar, dass sich nicht jede*r durch diese Phänomene betroffen fühlt. Ich höre oft: „Ich persönlich habe ja keine Vorurteile, aber schön, dass Sie die anderen da draußen aufklären!“ oder „Ich arbeite seit X Jahren mit Minderheiten und würde schon deshalb niemals diskriminieren“. Die Idee allerdings, dass man selbst nicht diskriminieren würde und gegenüber stereotypen Verzerrungen immun wäre, verhindert Lernprozesse. Nur wer seine Stereotypen kennt und angeht, kann sie modellieren. Ein Gedächtnis ohne Stereotype oder Schubladen kann ich mir nach 20 Jahren sozialer Kognitionsforschung nicht vorstellen. Allerdings ist ein Bewusstsein für die eigene Begrenztheit des Wahrnehmungssystems ein erster Schritt zu einer Veränderung der Schubladen und ihrer Inhalte.

Unter Umständen führen Stereotypen sogar zu größeren Problemen: Ob ein Problem oder eine Störung vorliegt, entscheidet (auch) das beobachtende System. Ohne bewertende Beobachtungen gäbe es keine Probleme oder Symptome (vgl. von Schlippe und Schweitzer, 2019). So könnte man etwa einen Klienten, den man nicht attraktiv findet, anregen, über ein Selbstwertproblem nachzudenken – was er vielleicht gar nicht hat – weil er sich selbst für attraktiv hält oder ein ganz anderes Anliegen hat. Oder ich könnte einer Hochbegabten durch meine stereotypen Fragen nahelegen, dass sie von ihrer Schwester als Streberin wahrgenommen wird, obwohl sie vor der Arbeit mit mir nicht auf die Idee gekommen wäre.

Don't judge a book by its cover. Häufig gilt: Je besser ich jemanden kennenlerne, umso weniger laufe ich Gefahr zu stereotypisieren. Demnach sind vor allem Erstgespräche sensibel. Ich erinnere mich daran, wie ich eine verschleierte Muslima, die zu mir wegen Beziehungs-Problemen kam, nicht nach ihrer Sexualität befragte, wohl weil dies in meinem

Stereotyp „Muslima“ keine Rolle spielte. Als sich in der zweiten Sitzung herausstellte, dass Sex ihr zentrales Problem war, schämte ich mich.

Besonders dann, wenn ich bemerke, dass die erste Begegnung irgendwie angespannt oder gar unangenehm ist, lohnt es sich, sich zu fragen, ob Stereotype eine Basis dafür sein könnten. So ging es mir bei einer Klientin, die beklagte, dass ihr Partner sich weigere, ihr zwei seiner Häuser im Wert von 8,5 Millionen Euro zu überschreiben.³ Während des Gesprächs wurde mir deutlich, dass bei mir eventuell ungünstige Assoziationen über „reiche Leute“ aktiviert worden sein könnten. Ich ertappte mich, wie ich dachte: *„Die hat ja vielleicht Probleme!“* Es gelang mir daraufhin eine Perspektivenübernahme. Mir wurde zum Beispiel klar, wie einsam man sich fühlen kann, wenn die eigenen Probleme als Bagatellen abgetan werden.

Die „Maske“ abnehmen. In der Schattenübung von Virginia Satir geht es darum, Regungen, die ein fremdes Gegenüber auslöst, zunächst einmal zu erfühlen und sie dann erst einzuordnen. Will man hinter die stereotype „Maske“ der Klient*innen schauen, lohnt es sich, die Schattenübung von Virginia Satir so zu prozeduralisieren, dass es reicht, mental den Schatten auf dem Gesicht der Klient*innen zu vertreiben, um die Sicht auf das Individuum frei zu machen. Im Rahmen von Vorurteilstrainings setzen Manfred Nußbaum und ich die Schattenübung in einer Variante mit Photos von Menschen unterschiedlicher Ethnie ein. Teilnehmende sind danach nicht selten berührt, welche Trigger die Übung ihnen bewusst macht (Förster & Nußbaum, 2018).

Korrigieren. In gängigen Stereotypen-Modellen, die davon ausgehen, dass Menschen zuerst unbewusst und stereotyp bewerten, danach aber Korrekturmöglichkeiten haben, wenn sie sich eines Einflusses von Stereotypen bewusst werden, ist *Zeit* ein entscheidender Faktor. Ich muss zunächst merken, dass ich möglicherweise durch Stereotype beeinflusst wurde, und dann kognitive Energien aufwenden. Das gelingt weniger, wenn ich von Klientin zu Klient hetze. Pausen, längere Phasen zwischen den Sitzungen, das unermüdliche Sammeln von Informationen, eine Haltung des Nichtwissens, Nachfragen, fortwährende Auftragsklärungen und auch eine sorgfältige Dokumentation mit Selbstreflexionszeiten unterstützen Korrekturprozesse im Kontext von Stereotypen.

Mach das Gegenteil. Bemerke ich während der Begleitung, dass mir ausschließlich stereotype Fragen einfallen, kann ich versuchen, astereotyp zu fragen. Diese Technik heißt

3) Während meiner Ausbildung war mir bereits aufgefallen, dass „wir in den sozialen Berufen“, die ja meist nicht viel verdienen, sogar starke, bewusste Vorurteile gegenüber Reichen hatten. Ich halte dies bei Begleitungen für wenig hilfreich.

„consider the opposite“ (Lord et al., 1984). Sie hat mir geholfen, als ich einen schwarzen Berufsfußballer, der sich nach einer überstandenen Verletzung nicht mehr traute, auf das Tor zu schießen (oder vor den Ball zu treten oder den Ball zu schießen), bewusst danach fragte, ob er besonders beliebt sei (statt „gemobbt wurde“, was in meiner eigenen Schublade lag). Das war er seiner Empfindung nach tatsächlich – und dies war gleichzeitig für ihn eine nützliche Erklärung („der Druck ist dadurch so hoch“), die half, sein Problem anzugehen. Nützlich erscheint mir auch, die erste Bewertung noch einmal später – vor der nächsten Sitzung – zu überdenken und sich zu fragen, ob nicht auch das Gegenteil plausibel sein könnte.

Ich könnte auch einmal etwas fragen, was hinsichtlich des aktivierten Stereotyps völlig irrelevant ist. Neulich habe ich einen Klienten mit „ADHS-Diagnose“ einfach einmal auf Nahrungsvorlieben angesprochen. Das ging aus meiner Sicht zunächst ins Leere, wobei der Klient jedoch am Ende der Sitzung die interessanten Fragen lobte. Er fühlte sich gesehen, wertgeschätzt und nahm einige neue Impulse mit.

Selbstwert. Selbstwertstärkung ist ebenfalls eine Maßnahme. Hier gilt es, für sich zu sorgen: Ich bin mein eigenes Instrument und das braucht Pflege. Zur Selbstwertpflege können zum Beispiel auch die vier Prinzipien von Virginia Satir dienen: 1. Erkenne dein wahres Selbst!, 2. Schließe Freundschaft mit dir!, 3. Mach dir eigene Denkmuster bewusst und 4. Lerne, nein zu sagen, wenn eine Aufgabe nicht deinem wahren Selbst entspricht. Und hinzufügen möchte ich: Umgib dich mit Menschen, die deinen Selbstwert stärken, statt schwächen.

Empathie. Entgegen anderer Vorstellungen kann Empathie erlernt werden (siehe Förster & Nußbaum, 2018). Zudem sei darauf hingewiesen, dass Empathie ebenfalls von der Selbstfürsorge abhängen könnte: Bin das nur ich, oder geht es anderen genauso wie mir, dem es nach spätestens 6 Klient*innen am Tag schwerer fällt, mich in jemanden einzufühlen? Und beobachten andere auch, dass unfaire, unwirsche und stereotype Zuschreibungen eher geschehen, wenn sie selbst müde, genervt, gestresst oder verkatert sind?

Fazit

Wir haben vermutlich alle Stereotype im Gedächtnis, die manchmal nützen und manchmal unbewusst zu Diskriminierungen führen. Diese legen wir auch in unserem beruflichen Alltag in Therapie, Beratung oder Supervision nicht ab. Es gibt einige Gegenmaßnahmen – ein erster Schritt jedoch kann es sein, demütig anzuerkennen, dass unser Urteilsvermögen außerordentlich effizient und gleichzeitig begrenzt ist.

Literatur

- Chen, M., Bargh, J. A. (1999). Consequences of automatic evaluation: Immediate behavioral predispositions to approach or avoid the stimulus. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, S. 215-224.
- Correll, J., Park, B., Judd, C. M., Wittenbrink, B. (2002). The police officer's dilemma: Using ethnicity to disambiguate potentially threatening individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, S. 1314.
- Correll, J., Park, B., Judd, C. M., Wittenbrink, B., Sadler, M. S., Keesee, T. (2007). Across the thin blue line: police officers and racial bias in the decision to shoot. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, S. 1006-1023.
- Denzler, M., Förster, J., Liberman, N., Rozenman, M. (2010). Aggressive, funny, and thirsty: A motivational inference model (MIMO) approach to behavioral rebound. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36, S. 1385-1396.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, S. 5-18.
- Fein, S., Spencer, S. J. (1997). Prejudice as self-image maintenance: Affirming the self through derogating others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, S. 31-44.
- Fiske, S. T., Taylor, S. E. (2013). *Social cognition: From brains to culture*. Sage.
- Förster, J. (2007). *Kleine Einführung in das Schubladendenken: Über Nutzen und Nachteil des Vorurteils*. München: Random House.
- Förster, J. (2012). *Unser Autopilot. Wie wir Wünsche verwirklichen und Ziele erreichen können – von der Motivationspsychologie lernen*. München: Random House.
- Förster, J. (2018). *Warum wir tun, was wir tun. Wie die Psychologie unseren Alltag bestimmt*. München: Droemer.
- Förster, J. (2020). *Schublade auf, Schublade zu – Die verheerende Macht der Vorurteile*. München: Droemer.
- Förster, J., Friedman, R., Butterbach, E. M., Sassenberg, K. (2005). Automatic effects of deviancy cues on creative cognition. *European Journal of Social Psychology*, 35, S. 345-360.
- Förster, J., Liberman, N. (2007). Knowledge activation. In: Higgins, E. T., Kruglanski, A. W. (Hrsg.). *Social Psychology: Handbook of basic principles* (2. Auflage; S. 201-231). New York: Guilford.
- Förster, J., Liberman, N., Friedman, R. (2007). Seven principles of automatic goal pursuit: A systematic approach to distinguishing goal priming from priming of non-goal constructs. *Personality and Social Psychology Review*, 11, S. 211-233.
- Förster, J., Nußbaum, M. (2018). Körperweisheit trifft Vorurteil: Der Einsatz von Embodiment bei Trainings zu Empathie und fairer Personenbeurteilung. In: Brohm-Brady, M., Peifer, C., Greve, J. (Hrsg.). *Wie Menschen wachsen. Positiv-Psychologische Entwicklung von Individuum, Organisation und Gesellschaft*, S. 181-192. Lengerich: Pabst.
- Kawakami, K., Dovidio, J. F., Moll, J., Hermsen, S., Russin, A. (2000). Just say no (to stereotyping): Effects of training in the negation of stereotypic associations on stereotype activation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, S. 871-888.
- Levold, T., Lieb, H. (2017). Für welche Probleme sind Diagnosen eigentlich eine Lösung? Tom Levold und Hans Lieb im Gespräch mit Uwe Britten. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- Lieb, H. (2014). Störungsspezifische Systemtherapie – Systemtherapie im Kontext Gesundheitswesen. *Systema*, 28 (2), S. 137-166.
- Lord, C. G., Lepper, M. R., Preston, E. (1984). Considering the opposite: a corrective strategy for social judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, S. 1231-1243.
- Lueke, A., Gibson, B. (2016). Brief mindfulness meditation reduces discrimination. *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice*, 3, S. 34-44.
- Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme*. Frankfurt.
- Molden, D. C. (2014). Understanding priming effects in social psychology: What is "social priming" and how does it occur? *Social Cognition*, 32, S. 1-11.
- Petersen, L. E., Six, B. (Hrsg.) (2008). *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen*. Weinheim: Beltz.
- Pettigrew, T. F., Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, S. 751-783.
- Schlippe, A. v., Schweitzer, J. (2019). *Gewusst wie, gewusst warum: Die Logik systemischer Interventionen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Srull, T. K., Wyer, R. S., Jr. (1980). Category accessibility and social perception: Some implications for the study of person memory and interpersonal judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, S. 841-856.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups. Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. London: Academic Press.
- Werth, L., Denzler, M., Mayer, J. (2017). *Sozialpsychologie: Das Individuum im sozialen Kontext: Wahrnehmen – Denken – Fühlen*. Berlin: Springer.

Jens Förster ist Co-Direktor des „Systemischen Instituts für Positive Psychologie“. Er war von 2001 bis 2017 Professor der Sozialpsychologie. Er ist systemischer Coach, Therapeut, Supervisor und Lehrtherapeut (alles IF Weinheim). Er ist Buchautor und gibt Trainings und hält Vorträge zu Themen wie Sinnggebung in Unternehmen, Vorurteile, Kreativität, Selbstmanagement, Gesundheit, Motivation und Krisenintervention.
jens.a.forster@gmail.com