



# Meine kulturelle Befangenheit

CB-02

WebQuest



**CQ<sup>+</sup>**

De-escalating Polarisation  
in Europe



<b>THEMA ZUGEWIESEN:</b>	<b>Meine kulturelle Befangenheit (CB 02)</b>
<b>TITEL DER WEBQUEST:</b>	<b>Die Pyramide der Toleranz in Toms Fabrik</b>
<b>EINFÜHRUNG</b>	
<p>Tom ist Inhaber eines Textilunternehmens, das in letzter Zeit mehrere ausländische Frauen eingestellt hat. Schließlich kommen sie aus verschiedenen Ländern, in denen sie bereits die Fähigkeit zu nähen erworben haben, und er spart eine Menge Geld, weil es Programme gibt, die es ihm ermöglichen, weniger Steuern zu zahlen, wenn Migrantinnen beschäftigt werden (<a href="https://cleanclothes.org/fashions-problems/exploitation-of-migrants">https://cleanclothes.org/fashions-problems/exploitation-of-migrants</a>) (<a href="https://www.oecd.org/migration/mig/15515792.pdf">https://www.oecd.org/migration/mig/15515792.pdf</a>) Nur in letzter Zeit wird dieser Vorteil durch intolerantes Verhalten in seiner Fabrik untergraben. Jeden Tag passiert etwas, und die Arbeit steht still. Einige Frauen sind so weit gegangen, dass sie sich gegenseitig beschimpfen und anschreien, und neulich musste der Sicherheitsdienst eingreifen, weil sich zwei von ihnen prügeln! Tom hat nicht daran gedacht, als er sie einstellte, dass es zu Konflikten kommen könnte, gerade wegen der unterschiedlichen kulturellen Hintergründe, die Gruppe ist sehr heterogen und es kommt zu Konflikten über Zeitpläne, Mahlzeiten, Arbeitsmethoden. (<a href="https://www.deputy.com/blog/the-importance-of-cultural-diversity-in-the-workplace">https://www.deputy.com/blog/the-importance-of-cultural-diversity-in-the-workplace</a>).</p> <p>Er kann es nicht mehr ertragen, diese Geschichte schafft ein wachsendes Klima des Hasses und manchmal auch der Gewalt in seiner kleinen Branche, und das kann er sich nicht leisten, er verliert! Und zwar nicht nur in Bezug auf das organisatorische Wohlergehen, denn auch diejenigen, die nicht direkt betroffen sind, erleben die Situation nicht gut, sondern in wirtschaftlicher Hinsicht, und das passt ihm einfach</p>	



nicht!

Tom zieht einen Berater hinzu, der Experte für die Einbeziehung von Vielfalt in Organisationen ist, und erfährt von ihm, dass es in der Mitarbeitergruppe zu Feindseligkeiten zwischen Gruppen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund gekommen ist. Die Ausrichtungen sind nicht gerade homogen, aber einige auf Vorurteilen beruhende Einstellungen und Verhaltensweisen haben sich zu tatsächlichen diskriminierenden Handlungen entwickelt. Frauen belästigen einander offen mit dem Ziel, die Würde anderer zu verletzen und ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes und beleidigendes Klima zu schaffen. Sie haben Erfolg, und nun kommt es zu einer Eskalation, weil vielleicht die ersten Anzeichen nicht erkannt oder bestimmten Verhaltensweisen nicht die gebührende Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Für Tom erinnert all dies an die Form einer Pyramide, er bewegt sich auf eine Spitze zu, hier wird es für sein Unternehmen und vor allem für seinen Verdienst riskant!

Zusätzlich zu den Maßnahmen auf Organisations- und Managementebene schlägt der Berater eine Intervention auf der Grundlage von Gruppenerfahrungen vor. Er lässt sie die Hasspyramide in umgekehrter Reihenfolge durchlaufen!

Die Hasspyramide veranschaulicht das Vorherrschen von Vorurteilen, Hass und Unterdrückung in unserer Gesellschaft. Sie ist in zunehmende Ebenen von Einstellungen und Verhaltensweisen gegliedert, die von unten nach oben an Komplexität zunehmen. Wie bei einer Pyramide werden die oberen Ebenen durch die unteren Ebenen gestützt; im Gegensatz zu einer Pyramide sind die Ebenen nicht nacheinander aufgebaut, um eine Rangfolge der einzelnen Ebenen zu demonstrieren.

Vorurteile auf jeder Ebene spiegeln ein System der Unterdrückung wider, das negative Auswirkungen auf Einzelpersonen, Institutionen und die Gesellschaft hat.

Wenn sie nicht kontrolliert werden, können Vorurteile "normalisiert" werden und zu einem Muster der Akzeptanz von Diskriminierung, Gewalt und Ungerechtigkeit in der Gesellschaft beitragen. Auch wenn nicht jede Einstellung oder Handlung, die auf Vorurteilen beruht, zu einem Völkermord führt, findet der Völkermord innerhalb eines Systems der Unterdrückung statt, in dem die auf den unteren Ebenen der



Pyramide beschriebenen Einstellungen und Handlungen akzeptiert werden. Wenn wir diese vorurteilsbehafteten Einstellungen und Verhaltensweisen bei uns selbst, bei anderen und bei Institutionen in Frage stellen, können wir die Eskalation von Vorurteilen stoppen und es Diskriminierung und Hass erschweren, sich zu entwickeln.

## AUFGABEN

Die Gruppe soll eine Toleranzpyramide nach dem Vorbild der Hasspyramide konstruieren und zeichnen. Die Antonyme der Wörter müssen gesucht und in die in Stufen unterteilte Struktur eingefügt werden. Die Pyramide wird umgekehrt gezeichnet, so dass an der Spitze anstelle des Wortes Völkermord das Wort "Rettung" eingefügt werden könnte.

Das Endziel ist die Erstellung eines Werbeflyers, um das Bewusstsein für kulturelle Intoleranz zu schärfen. Die gedruckte Version des Flyers könnte am Arbeitsplatz oder in Bildungseinrichtungen aufgehängt oder sogar in einer digitalisierten Version in den Massenmedien verbreitet werden.

## PROZESS

**Schritt 1)** Studieren und diskutieren Sie die Pyramide des Hasses und identifizieren Sie die Konstrukte und Schlüsselwörter

Sehen Sie sich die Abbildung an und lesen Sie die Artikel auf den unten empfohlenen Websites:

[https://www.adl.org/sites/default/files/pyramid-of-hate-web-english\\_1.pdf](https://www.adl.org/sites/default/files/pyramid-of-hate-web-english_1.pdf)

<https://www.learningforjustice.org/magazine/from-mourning-to-action>

[https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/uploadfile\\_commissione\\_intolleranza/files/000/000/006/INFOGRAFICA\\_EN.pdf](https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/uploadfile_commissione_intolleranza/files/000/000/006/INFOGRAFICA_EN.pdf)

<https://www.adl.org/no-hate-at-work>



**Schritt 2)** Bestimmen Sie die Aspekte, die eine positive Entwicklung bewirken könnten: Was kann getan werden?

<https://www.forbes.com/sites/tomaspremuzic/2020/06/03/how-to-combat-racism-at-work/?sh=4508ec1229c4>

<https://www.forbes.com/sites/meghanbiro/2022/02/15/how-to-tackle-unconscious-bias-in-your-workplace/?sh=279358ec6dc3>

**Schritt 3)** Suchen Sie im Internet nach den Antonymen der Schlüsselwörter der Pyramide des Hasses und bauen Sie mit ihnen eine umgekehrte Pyramide, d. h. eine Pyramide der Toleranz

<https://www.collinsdictionary.com/>

**Schritt 4)** Zeichnen Sie die Toleranzpyramide mit Canvas und machen Sie daraus ein Poster

[www.canva.com](http://www.canva.com)

**BEWERTUNG** Nachdem Sie jeden Satz gelesen haben, überlegen Sie und kreuzen Sie eine der drei Antworten an.



- 1) Ich habe die Definitionen von Begriffen gelernt, die Intoleranz implizieren (ja, nein, genug)
- 2) Ich habe gelernt, zwischen verschiedenen Stufen der Unverträglichkeit zu unterscheiden (ja, nein, genug)
- 3) Ich kann jetzt das Konzept der kulturellen Intoleranz im weiteren Sinne diskutieren (ja, nein, genug)
- 4) Ich habe gelernt, die Gefahren und Fallstricke kultureller Intoleranz zu umreißen (ja, nein, genug)
- 5) Ich habe verstanden, dass Prävention in interethnischen Arbeitsgruppen das Zusammenleben verbessern kann (ja, nein, ziemlich viel)
- 6) Ich habe Motivation und Interesse für die Dynamik von Ausgrenzung und Vorurteilen am Arbeitsplatz entwickelt (ja, nein, ausreichend)
- 7) Ich bin mir bewusster, dass zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz auch das zivile Zusammenleben verschiedener kultureller Zugehörigkeiten und Hintergründe gehört (ja, nein, ziemlich)
- 8) Ich bin mir eher bewusst, dass der Arbeitgeber mehr für die Förderung von Vielfalt und Integration tun sollte (ja, nein, genug)
- 9) Ich stimme zu, dass Arbeitnehmer auch eine wichtige Rolle bei der Sensibilisierung für das Recht auf einen Arbeitsplatz frei von Rassendiskriminierung spielen (ja, nein, ziemlich viel)
- 10) Ich halte es für wichtig, diese Themen in verschiedenen Umgebungen zu behandeln (ja, nein, ziemlich viel)
- 11) Hat dir diese Aktivität Spaß gemacht? (ja, nein, ziemlich viel)
- 12) Würden Sie diese Übung empfehlen, um die Anfälligkeit für kulturelle Intoleranz/Toleranz bei allen zu verbessern? (ja, nein, genug)

## **SCHLUSSFOLGERUNG**



Ist Intoleranz angesichts der Tatsache, dass es keine homogenen Gesellschaften mehr gibt, sondern zunehmend multikulturelle Gesellschaften, noch sinnvoll?

Wir sind Zeugen eines Wandels von einer singulären Vorstellung von Kultur hin zu einer Vorstellung von der Pluralität der Kulturen: Gesellschaften, die als multikulturell definiert werden.

Es wird immer schwieriger, von Kultur als einem homogenen Ganzen zu sprechen, wie es bis vor kurzem der Fall war. Die Vorstellung, dass es monokulturelle Orientierungen gibt, verschwindet allmählich.

Dennoch werden tagtäglich Phänomene von Intoleranz und Rassismus registriert.

Marginalisierte Menschen werden aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse oder ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Aussehens oder ihrer Behinderung mit Hass belästigt.

Durch hasserfüllte Belästigungen können auch Randgruppen von Online-Räumen ausgeschlossen werden, was Demokratie und Meinungsfreiheit weiter untergräbt, da diese Räume für den öffentlichen Diskurs von zentraler Bedeutung sind.

Eine Theorie, die hilft, dieses unangenehme Phänomen zu verstehen, ist die "Theorie der sozialen Identität" von Tajfel und Turner. Sie argumentieren, dass wir, wenn wir mit Personen in Kontakt kommen, die derselben sozialen Gruppe angehören wie wir selbst, Unterschiede minimieren und Ähnlichkeiten betonen. Wenn wir jedoch mit Personen zu tun haben, die einer anderen Gruppe als unserer eigenen angehören, werden die Unterschiede überbewertet, während die Ähnlichkeiten eher minimiert oder kontextualisiert werden.

Die Kultur am Arbeitsplatz spielt eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung von Gesprächen über Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration. Viele Unternehmen und Organisationen sehen die Arbeit im Bereich Diversity & Inclusion als wesentlich für die Förderung einer sicheren und einladenden Kultur der Zugehörigkeit für Mitarbeiter auf der ganzen Welt an, als Teil einer kontinuierlichen Verpflichtung zur Schaffung von inklusiven und gerechten Arbeitsplätzen. Langjährige Untersuchungen haben ergeben, dass Unternehmen mit vielfältigen Teams und



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Führungspersönlichkeiten, integrativen Kulturen und einer fairen Politik weiterhin besser abschneiden als ihre Konkurrenten (McKinsey 2020). Die Bekämpfung von religiöser Intoleranz, Rassismus und allen Formen von Vorurteilen bringt den Unternehmen nur Vorteile, wenn sie ein Umfeld schaffen, in dem sich Menschen aller Identitäten entfalten können.

Unternehmen können aus der aktiven Förderung von Vielfalt greifbare Vorteile ziehen, nicht nur, indem sie auf Fairness und Transparenz setzen, sondern auch, indem sie vielfältige Teams effektiv führen. Diese sind eher in der Lage, Fakten zu prüfen und objektiv zu bleiben, Informationen sorgfältiger zu verarbeiten und kreativere Lösungen zu finden als homogene Teams (Rock und Grant, 2016). Die Mitarbeiter werden zufriedener und motivierter sein, wenn die Beförderungsprozesse so unparteiisch und transparent wie möglich und inklusiv sind!



# De-escalating Polarisation in Europe



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

