

Ethica Rationalis Fallstudienreihe

1) Titel und Text der Fallstudie:

Die Qual der Wahl: Ein ethisches Dilemma – was denken Sie?

Susanne ist 34 Jahre alt, Personalmanagerin und seit kurzem angestellt in der HR-Abteilung einer international agierenden Anwaltskanzlei. Sie sitzt in ihrem lichtdurchfluteten Büro und schaut auf ihren ersten Auftrag. Die Kanzlei sucht einen Anwalt für die Abteilung „Mergers & Acquisitions“, welche Transaktionen wie Unternehmenskäufe und -zusammenschlüsse begleitet. Die Tätigkeiten des neuen Mitarbeiters umfassen das Erstellen und Prüfen von Verträgen, die Vorbereitung (Due Diligence) und die Durchführung von Transaktionen sowie die Risikobewertung und Strukturierung der jeweiligen Käufe oder Zusammenschlüsse. Es handelt sich um eine hochwertige Position und Susanne hat die ersten Bewerbungen für diese Stellenausschreibung vor sich liegen. Sie freut sich, denn es sind gute Lebensläufe mit interessanten Profilen dabei. Susanne ist sehr optimistisch, den passenden Kandidaten zu finden. Sie hat sich für drei Profile entschieden, die sie mit ihrer Chefin, die Partnerin und Miteigentümerin der Kanzlei ist, am Nachmittag durchgehen möchte. Susanne hat ihr die Bewerbungen bereits per E-Mail zugeschickt.

Sie sieht sich gerade die Auswahl im Vergleich durch, um sich auf das Gespräch mit ihrer Vorgesetzten vorzubereiten. Die drei Bewerber sind eine sportlich aussehende 35jährige Anwältin, die in ihrer Freizeit Marathon läuft, eine 34jährige Anwältin ohne Bewerbungsfoto, deren Muttersprache Englisch und Deutsch ist, und ein freundlich aussehender 35jähriger promovierter Anwalt, der auf dem Foto eindeutig als übergewichtig zu erkennen ist. Alle drei haben in international agierenden Großkanzleien bereits hochkarätige Transaktionen begleitet und verfügen über die für die Stelle erforderliche Qualifikation.

Ein leises Summen reißt Susanne aus ihren Überlegungen. Der Posteingang zeigt eine neue Nachricht von ihrer Chefin. Mit einem kurzen Einzeiler bittet sie Susanne, bis zu ihrem Meeting einen alternativen Vorschlag zu machen. Ihre Begründung: Legt eine Bewerberin kein Foto bei, könne man davon ausgehen, dass sie etwas verbergen möchte; und übergewichtige Anwälte würden nicht zum Image der Kanzlei passen. Susanne ist sprachlos. Sie weiß um die Vorurteile, denen Kandidaten ohne Profilbild und übergewichtige Menschen bei der Bewerbung oft gegenüberstehen. Diese Vorurteile führen dazu, dass ihre Chancen bei Bewerbungen sinken. Doch sie hat in ihrer Ausbildung zur Personalerin gelernt, sich von solchen Vorurteilen möglichst freizumachen und weitgehend objektive Personalentscheidungen zu treffen. Sie war sich eigentlich sicher, dass sie diesbezüglich mit ihrer Chefin und auch mit der Philosophie ihrer Kanzlei auf einer Linie liegen würde. Was soll sie jetzt tun?

2) Fragenteil mit Voting-Funktion:

Wie würden Sie an Susannes Stelle handeln?

- a) Ich würde zwei Bewerbungen als Ersatzvorschlag auswählen und diese in dem Meeting mit meiner Vorgesetzten präsentieren.
- b) Ich würde meiner Kollegin, die schon länger in der Personalabteilung der Kanzlei arbeitet, die Situation schildern und sie um Rat fragen.
- c) Ich würde mich mit mehreren KollegInnen austauschen, um mehr darüber zu erfahren, ob es in der Vergangenheit ähnliche Erfahrungen gab und wie damit umgegangen wurde.
- e) Ich würde vor meinem Meeting Informationen zu Gewichtsdiskriminierung heraussuchen und versuchen, meine Chefin mit meinen Argumenten zu überzeugen.
- d) Ich würde meine Chefin zu einem späteren Zeitpunkt um ein separates Gespräch bitten, um ihr meine Sicht auf Gewichtsdiskriminierung darzulegen.
- f) Ich würde dem Bewerber diskret vermitteln, dass er in dieser Kanzlei aufgrund seines Übergewichts keine Chance hat.
- h) Keine der oben genannten Antworten.

3) Impulsfragen für die Diskussion – Teil 1:

a) Erkennen des ethischen Problems:

1. In welchem beruflichen und gesellschaftlichen Dilemma steckt Susanne?
2. Wie würden Sie reagieren, wenn Sie statt Susanne diese E-Mail von Ihrer Chefin bekommen hätten?
2. Besteht eine Pflicht für Susanne, das Thema mit ihrer Chefin zu klären?
3. Falls Sie an Susannes Stelle nicht gegenüber ihrer Chefin Ihre Meinung vertreten wollen, was hält Sie davon ab?
4. Würden Sie anders handeln, wenn Sie die Personalauswahl im Team getroffen hätten?

b) Fakten sammeln:

1. Was sind die relevanten Informationen für diesen Fall? Welche Fakten sind bekannt?
2. Unterscheiden Sie bei der Analyse situative, kulturelle und personale Faktoren. Welche Rolle spielen sie jeweils?
3. Was sind die ethischen Standards, auf deren Basis Susanne sich für ein bestimmtes Verhalten entscheiden kann?
4. Wissen Sie genug, um eine begründete Entscheidung treffen zu können, wie Sie handeln sollten?
5. Welche Handlungsoptionen gibt es?

4) Theoretischer Hintergrund:

Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung sind Phänomene, die zu unserer menschlichen Natur gehören. Sie sind nicht kulturell oder sozial bedingt, sondern liegen in der Struktur unseres Wesens. Wir versuchen mit diesen Mitteln z.B. entweder die Komplexität in der Informationsverarbeitung zu reduzieren oder unseren Selbstwert zu bestätigen oder zu erhöhen.

In der Sozialpsychologie bezeichnet man als ‚Vorurteil‘ eine negative oder positive Einstellung gegenüber Personen, Gruppen, Objekten oder Sachverhalten, die weniger auf direkter Erfahrung als vielmehr auf einer Verallgemeinerung beruht (Allport 1971, S. 17-30). Es handelt sich um ein „zustimmendes oder ablehnendes Gefühl gegenüber einer Sache oder Person, das der tatsächlichen Erfahrung vorausgeht, nicht auf ihr gründet“ (Allport 1971, S. 20). So trifft auch Susannes Chefin solch ein ‚Vorausurteil‘, indem sie vermutet, dass eine Bewerbung ohne Foto etwas verbergen möchte.

Bei Vorurteilen gegenüber Menschen werden individuelle Unterschiede nicht beachtet. Es findet stattdessen eine kategoriale Generalisierung gegenüber einer Gruppe als Ganzes statt (Allport 1971, S. 20-30). Häufig führen Vorurteile zu einer „ablehnenden oder feindseligen Haltung gegen eine Person, die zu einer Gruppe gehört, einfach deswegen, weil sie zu dieser Gruppe gehört und deswegen dieselben zu beanstandenden Eigenschaften haben soll, die man dieser Gruppe zuschreibt“ (Allport 1971, S. 21). Diese Zuschreibung der Eigenschaften führt zu einer Art ‚Sippenhaftung‘.

Zentraler Mechanismus bei der Entstehung von Stereotypen besteht im Gegensatz zu der Gefühlsebene der Vorurteile in der generellen Bereitschaft zur sozialen Kategorisierung. „Soziale Kategorisierung ist ein Prozess, durch den soziale Objekte oder Ereignisse, die in Bezug auf die Handlungen, Intentionen und das Wertsystem eines Individuums gleichwertig sind, zu Gruppen zusammengefasst werden“ (Tajfel 1982, S. 101). Menschen werden dabei in Angehörige von Eigen- und Fremdgruppen aufgeteilt.

Die Aufteilung in Eigen- und Fremdgruppe ist grundsätzlich notwendig, denn dies ist der Ausgangspunkt für die Entwicklung einer sozialen Identität. Der Wunsch nach einem positiven Selbstbild und damit nach einer positiven sozialen Identität führt dazu, dass Personen versuchen, die Eigengruppe (ingroup) auf verschiedene Weise positiv von der Fremdgruppe (outgroup) abzuheben, also verschiedene Formen positiver Distinktheit zu schaffen (Tajfel 1978; Petersen & Six 2008). Ein Urteil oder Stereotyp über die Fremdgruppe ist somit meist negativer als eines über die Eigengruppe. Der eigene Fußballverein erfährt höhere Wertschätzung als der der Konkurrenz; schlanken Menschen werden positivere Eigenschaften zugeschrieben als übergewichtigen Personen; die eigene Nationalität oder Kultur wird fehlerloser gesehen als andere Nationalitäten oder Kulturen; männlichen Musikern wird mehr musikalisches Können zugestanden als weiblichen Musikern usw.

Diese sozialen Kategorisierungsprozesse bewirken nicht nur, dass unsere soziale Umwelt überschaubarer und handhabbarer wird (was als Vorteil gesehen werden kann), sondern sie führen auch zu einer *Bewertung* dieser Kategorien. Eigentlich wertneutrale soziale Kategorien werden dabei häufig mit Werten assoziiert (Tajfel 1978, zitiert nach Petersen & Six 2008, S. 224). So bezieht auch Susannes Chefin die wertbesetzte Dimension „leistungsfähig/nicht leistungsfähig“ auf die wertneutrale soziale Kategorie „sportlich/unsportlich“ und daraus wird aus der Bewerberin, die Marathon läuft, eine „leistungsfähige Anwältin“, und aus dem Bewerber, der auf dem Foto als übergewichtig (im Stereotyp mit unsportlich gleichzusetzen) zu erkennen ist, ein „weniger leistungsfähiger Anwalt“.

Mittlerweise liegen zahlreiche Nachweise vor, dass die mit der Kategorisierung verbundene Tendenz, Gemeinsamkeiten innerhalb (Assimilation) und Unterschiede zwischen Kategorien (Differenzierung) hervorzuheben, häufig zu Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten führt. Demnach ist die bloße Zuordnung von Personen in Eigen- und Fremdgruppe hinreichende Grundlage für eine Favorisierung der Eigengruppe und eine Diskriminierung der Fremdgruppe (Six & Six-Materna 2000, S. 4). Diese Diskriminierung durch die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Gruppenzugehörigkeit nennt man soziale Diskriminierung. Im Unterschied zu Vorurteilen ist soziale Diskriminierung nicht auf Überzeugungsebene, sondern auf Handlungsebene angesiedelt (van Dick 2006, S. 727-734).

Durch den beschriebenen Kategorisierungseffekt ordnen Personen sich selbst und anderen Personen bestimmte Eigenschaften und Werte zu. Diesen Prozess nennt Turner „soziale Identifikation“ (Turner 1982). Die Summe der sozialen Identifikationen ist gleich der sozialen Identität einer Person. „Personale Identität“ (Summe der persönlichen Fähigkeiten und Charaktereigenschaften) und „soziale Identität“ (Gesamtheit der mit der Zugehörigkeit zu einer Kategorie assoziierten Werte und Eigenschaften) bilden das Selbstkonzept einer Person (Simon & Trötschel 2006).

Hervorzuheben ist bei diesen Konzepten der „Salience-Effekt“ sowie die „illusorische Korrelation“. Der Salience-Effekt beschreibt, dass augenfällige Merkmalskategorien eher zur Stereotypenbildung anregen als weniger auffällige (Petersen & Six 2008, S. 21). Auch Susannes Chefin unterliegt dem Salience-Effekt, indem das augenfällige Merkmal Übergewicht des männlichen Bewerbers in ihr spontan stereotypes Verhalten auslöst mit der Konsequenz, den Bewerber als unpassend ‚abzustempeln‘. Illusorische Korrelation bedeutet die Wahrnehmung eines Zusammenhangs zwischen zwei Variablen, der tatsächlich nicht existiert (Petersen & Six 2008, S. 22).

5) Fazit:

Der Mensch neigt zu Vorurteilen. Ob nun diese Vorurteile schwerer zu spalten sind als Atome, wie Einstein gesagt haben soll, ist eine Metapher, die verdeutlichen soll, dass es schwierig und zeitaufwendig ist, Stereotypen und Vorurteile zu ändern und soziale Diskriminierung zu verhindern (Petersen & Six 2008, S. 18).

Das Problem der Vorurteile und das damit verbundene diskriminierende, abwertende und ungerechte Verhalten kann u.a. durch Selbstreflexion gelöst werden: Wo habe ich Vorurteile, wer hat sie mir mitgegeben, wo habe ich diese aufgeschnappt, wo werde ich beeinflusst von außen, von den Medien etc.? Das Ziel dieses Reflektierens vergangener Erfahrungen ist, aktuelle Ereignisse oder Begegnungen in neuem Licht zu sehen und damit verschiedene Facetten in der eigenen Sichtweise zuzulassen (Ispaylar 2016).

In der praktischen Ethik kann man diese Selbstreflexion durch eine bewusste Konfrontation mit der ‚anderen Gruppe‘ (sog. Intergruppenkontakt) erreichen, um die Erfahrung zu machen, dass die Vorurteile unbegründet sind. Dazu bedarf es einer ehrlichen Arbeit an Worten, Taten und Gesten. Für Susanne besteht also die Möglichkeit, ihre Chefin mit ihren Werten und ihrer Meinung zum Thema Gewichtsdiskriminierung zu konfrontieren. Tatsächlich ist es ihrer Chefin rein rechtlich gestattet, Mitarbeiter nach optischen Kriterien auszusuchen (Gehrig 2018). Susanne könnte jedoch versuchen, ihrer Vorgesetzten den Unterschied zwischen Gesetz und individueller Ethik näher zu bringen, und erläutern, dass es moralisch fragwürdig ist, vorwiegend nach dem Aussehen Bewerber auszuwählen oder abzulehnen. Susanne könnte in diesem Gespräch auf eine ‚Konfrontation mit der anderen Gruppe‘ hinarbeiten, also einem Gespräch ihrer Chefin (Gruppe 1) mit dem übergewichtigen

Bewerber (Gruppe 2) sowie der Bewerberin ohne Foto (Gruppe 3). Eine einfache Faustregel ist dabei die Frage: Wie würde ich selbst in einer vergleichbaren Situation behandelt werden wollen? (Goldene Regel¹)

Eine Maßnahme gegen die Stigmatisierung übergewichtiger Bewerber könnte – wie im angloamerikanischen Raum bereits üblich – der Verzicht auf Fotomaterial bei Bewerbungen sein, um die Chancengleichheit zu wahren. Bei Bewerbungen für Orchester hat man beispielsweise dadurch, dass das Vorspielen hinter einem Vorhang stattfindet, die Quote an weiblichen Orchestermitgliedern erhöhen können. Eine zukünftige Aufforderung in den Stellenanzeigen von Susannes Kanzlei, Bewerbungen mögen doch ohne Foto eingesendet werden, wäre folglich eine mögliche Maßnahme gegen Vorurteile und Diskriminierung.

6) Impulsfragen für die Diskussion – Teil 2:

a) Überprüfung der Fakten:

1. Hat sich Ihre Meinung zu dem Fall durch das zusätzliche theoretische Wissen geändert? Wenn ja, inwiefern?

2. Würden Sie Ihre zuvor genannten Handlungsoptionen neu definieren?

b) Handlungsoptionen beurteilen:

1. Wie würden Sie die möglichen Handlungsoptionen basierend auf Ihren spontanen Reaktionen zu Beginn kombiniert mit dem theoretischen Hintergrundwissen nun beurteilen?

2. Welche Handlungsoption wird den größten Nutzen erbringen und den geringsten Schaden anrichten? (Utilitaristischer Ansatz)

3. Welche Option respektiert am besten die Rechte aller betroffenen Personen und der Gesellschaft? (Orientierung an Recht und Gesetz)

4. Welche Option lässt Sie als die Art von Person handeln, die Sie sein möchten? (Fokus auf Tugend)

c) Eine Entscheidung fällen und testen:

1. Wenn man all diese Ansätze einbezieht, welche Option wird Ihrer Meinung nach Susannes Situation am ehesten gerecht?

2. Fühlen Sie sich wohl mit der Entscheidung, die Sie an Susannes Stelle treffen würden?

3. Wenn Sie Personen, die Sie sehr respektieren, von Ihrer Entscheidung erzählen würden, was würden diese dazu sagen?

d) Handeln und über die Folgen kritisch nachdenken:

1. Welche Folgen hätte Ihre Entscheidung und was haben Sie aus dieser spezifischen Situation gelernt?

2. Welche Situationen der Diskriminierung haben Sie selbst schon erlebt, wie haben Sie in den Situationen reagiert und wie würden Sie mit dem Wissen von heute versuchen zu reagieren?

¹ <https://ethica-rationalis.org/die-goldene-regel/>

Autorinnen

Tina Nalbantoglu & Angela Poech von Ethica Rationalis e.V.

Kontakt

info@ethica-rationalis.org

Quellen

Allport, Gordon W. (1971). *Die Natur des Vorurteils*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

Bierhoff, Hans-Werner, & Frey, Dieter (2017). *Enzyklopädie der Psychologie: Kommunikation, Interaktion und soziale Gruppenprozesse*. Göttingen: Hogrefe.

Dick, Rolf van (2006). *Soziale Diskriminierung*. In: Bierhoff, Hans-Werner, & Frey, Dieter (Hrsg). *Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie*. S. 727-734. Göttingen (u.a.): Hogrefe.

Ethica Rationalis (26.02.2011). Die Goldene Regel. <https://ethica-rationalis.org/die-goldene-regel/>. Zugegriffen: 30.06.2021.

Gehrig, Christina (25.10.2018). Abmahnung, Kündigung und Diskriminierung wegen Übergewicht. *Kanzlei Hasselbach*. <https://www.kanzlei-hasselbach.de/2018/abmahnung-kuendigung-diskriminierung-wegen-uebergewichts/10/>. Zugegriffen: 30.06.2021.

Ispaylar, Aylin (2016). *Selbstreflexion*. In: Frey, Dieter (Hrsg). *Psychologie der Werte*. Heidelberg: Springer.

Petersen, Lars-Eric, & Six, Bernd (2008). *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung*. Weinheim: Beltz.

Six, Bernd, & Six-Materna, Iris (2000). Lexikon der Psychologie: Vorurteile. *Spektrum.de*. <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/vorurteile/16528>. Zugegriffen: 30.06.2021.

Tajfel, Henri (1982). *Gruppenkonflikt und Vorurteil: Entstehung und Funktion sozialer Stereotypen*. Bern (u.a.): Huber.

Medienunterstützung

Erklärvideo zur Theorie der Sozialen Identität: Prof. Dr. Erb, Professor für Sozialpsychologie an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, erklärt soziale Identität, positive soziale Identität, positive Distinktheit, Gruppenzugehörigkeit und Diskriminierung.

<https://www.youtube.com/watch?v=FBwAhrmlbxo>

Erklärvideo zur Theorie der Sozialen Vergleichsprozesse mit Angaben zu Theorien und Modellen (Leon Festinger 1954, Lockwood and Kunda 1997, Tesser and Campbell 1982, Collins 1996) und Beispielen aus Film und Fernsehen.

<https://www.youtube.com/watch?v=S5I-MGtVzPk>

Umfragevideos zu Identität und Diskriminierung: Die Online-Toolbox „Stories that Move“ regt Schüler*innen und Student*innen dazu an, sich mit den Themen Vielfalt und Diskriminierung kritisch auseinanderzusetzen sowie ihre eigenen Positionen und

Entscheidungsmöglichkeiten zu reflektieren. In kurzen Video-Clips erzählen Jugendliche von positiven Erfahrungen, aber auch von Ausgrenzung, Diskriminierung und Hassverbrechen.

Clips zum Thema **Identität**:

<https://www.storiesthatmove.org/de/videos/sehen-und-gesehen-werden/>

Clips zum Thema **Diskriminierung**:

<https://www.storiesthatmove.org/de/videos/diskriminierung-begegnen/>

Aufklärungsvideo zu Diskriminierung an der Schule: Die RBB Abendschau vom 30.01.2019 berichtet, wie Lehrer Schüler stigmatisieren und diskriminieren auf drastische, rassistische und sexistische Weise. RBB hat mit Schülern zu diesem Thema gesprochen.

https://www.youtube.com/watch?v=HGT7Vq3_NGk

Erklärvideo zu Stereotypen, Vorurteilen, Diskriminierung: Amnesty International ist überzeugt, dass man die Menschenrechte kennen muss, um sie verteidigen zu können. Da Diskriminierung eine Menschenrechtsverletzung darstellt, erläutert dieses humorvolle Erklärvideo den Zusammenhang zwischen Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung. Es stellt zudem konkrete Techniken zur Bekämpfung von Diskriminierung im Alltag vor.

<https://www.youtube.com/watch?v=ZraVnTZedIU>

Erklärvideo zu Vorurteilen: Die Evangelische Landeskirche in Württemberg erklärt, wie Vorurteile entstehen, wie uns die Medien beeinflussen und was man tun kann, um Vorurteile abzubauen.

<https://www.youtube.com/watch?v=D1BE0VDAI1Y>

Erklärvideo zu Vorurteilen: DAK Gesundheit erklärt anschaulich und bunt, wie Vorurteile entstehen und wie sie abgebaut werden können.

<https://www.youtube.com/watch?v=90m5X4sLyD8>

Comedy zu Vorurteilen: SWR Spätschicht mit Johann König befasst sich humorvoll mit Vorurteilen. Denn diese sind zwar moralisch nicht einwandfrei, aber ohne Schubladendanken wäre das Leben auch nur halb so lustig.

https://www.youtube.com/watch?v=wzZjD_qGkL4

Erklärvideo zu Stereotypen am Beispiel „Typisch Deutsch“: Die ProSieben Wissenssendung Galileo überprüft die Stereotypen „Typisch Deutsch“ und stößt dabei auf Überraschendes.

<https://www.youtube.com/watch?v=eEkKHANV7fY>

Umfragen und Erklärungen zu deutschen Stereotypen auf Englisch: Die Deutsche Welle (DW), Mitglied der ARD, untersucht, wie viel Wahrheit hinter den Stereotypen über Deutsche steckt und wo diese Bilder und Vorstellungen herkommen.

<https://www.youtube.com/watch?v=MaINR0FHU9k>

Vorstellung der Kampagne „Dick im Geschäft“: pme Familienservice CEO Alexa Ahmad setzt sich für einen positiven Umgang mit Übergewicht im Berufsleben ein.

<https://www.youtube.com/watch?v=CiR-NA8c0X8>

Abgestempelt: Was bei Gewichtsdiskriminierung im Job helfen kann

https://www.zeit.de/news/2020-08/10/was-bei-gewichtsdiskriminierung-im-job-helfen-kann?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.bing.com%2F

Übergewicht bringt berufliche Nachteile: Tübinger Wissenschaftler untersuchen Vorurteile gegenüber Adipösen: Personalentscheider sprechen dicken Menschen Führungsqualitäten ab.

https://uni-tuebingen.de/uploads/media/12-08-23Adipositas_und_Beruf.pdf

„Wir müssen über Gewichtsdiskriminierung sprechen“: Natalie Rosenke von der Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung macht sich seit Jahren für die Rechte von Übergewichtigen stark und gilt somit als eine der einflussreichsten Expertinnen für Antidiskriminierung, Fat Rights und Körper-Diskurse.

<https://www.familienservice.de/-/interview-es-ist-wichtig-dass-ueber-gewichtsdiskriminierung-gesprochen-wird>

Arbeitsrecht in der Kanzlei Hasselbach: Abmahnung, Kündigung und Diskriminierung wegen Übergewicht

<https://www.kanzlei-hasselbach.de/2018/abmahnung-kuendigung-diskriminierung-wegen-uebergewichts/10/>

Das Robert Koch-Institut erhebt im Rahmen des Gesundheitsmonitorings regelmäßig Daten zu Übergewicht und Adipositas.

https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Themen/Uebergewicht_Adipositas/Uebergewicht_Adipositas_node.html

„Hohes Körpergewicht zwischen Diskriminierung und Anerkennung“. Inspiriert durch die Entwicklung der Fat Studies in englischsprachigen Ländern versammelt der vorliegende Band Beiträge aus Deutschland, die sich aus unterschiedlichen disziplinären, professionellen und praktischen Perspektiven kritisch mit der Stigmatisierung von dicken Körpern und dicken Menschen auseinandersetzen.

https://familienservice.buchhandlung.de/shop/article/31699264/fat_studies_in_deutschland.html