

Konflikte innerhalb von Gruppen
&
Konflikte zwischen Gruppen

Sascha Frank

27. Januar 2005

Inhaltsverzeichnis

1	Konflikte innerhalb einer Gruppe	1
1.1	Konflikt	1
1.1.1	Definition	1
1.1.2	Realistischer Konflikt	1
1.1.3	Wahrgenommener Konflikt	1
1.2	Wie entsteht innerhalb einer Gruppe ein Konflikt?	1
1.2.1	Gruppenmitglieder I	1
1.2.2	Gruppenmitglieder II	1
1.3	Ergebnis von Konflikten für die Gruppe	1
1.4	Wie reagiert eine Gruppe auf den Konflikt?	2
1.4.1	Kooperation	2
1.4.2	Kompetation	2
1.5	Gruppengrößen abhängige Konflikte	2
1.5.1	Paar aka Dyade	2
1.5.2	Arbeitsgruppe	2
1.5.3	Gesellschaft	3
1.6	Untersuchungsmethoden	3
1.6.1	Auszahlungsmatrix	4
1.6.2	Gefangendilemma	4
1.7	Gründe für Kooperation oder Kompetation	5
1.8	Individuumunterschiede	5
1.8.1	Social Value Orientations	5
1.8.2	Dual Concern Approach	5
1.9	Konfliktlösung	6
1.9.1	Kommunikation	6
1.9.2	Strategien	6
1.9.3	Dritte Partei	6
2	Konflikte zwischen Gruppen	7
2.1	Gründe für Konflikte zwischen Gruppen	7
2.1.1	Realistische Gruppen Konflikte	7
2.1.2	Wahrgenomme Konflikte und Missverständnisse	8
2.2	Konflikte und Stereotype	8
2.2.1	ultimativer Attribution Fehler	8
2.3	Eskalierende Konflikte	8
2.4	Konfliktformen	9
2.5	Warum sind Gruppen kompetativer?	9
2.5.1	Deindividualisierung und Verantwortsdiffusion	9
2.5.2	individual-group discontinuity	10

2.5.3	Mögliche Erträge aus dem Wettstreit	10
2.6	Reduzierung von Konflikten zwischen Gruppen	10
2.6.1	Generelles Problem	10
2.6.2	Individualisierung	10
2.6.3	Kontakt Hypothese	11
2.6.4	Soziale Kategorien	12
2.6.5	Soziale Normen	12
2.6.6	Gemeinsame In Group Identität	13

1 Konflikte innerhalb einer Gruppe

1.1 Konflikt

1.1.1 Definition

Ein Konflikt liegt dann vor, wenn die Chancen des einen, die Chancen des anderen auf den Ertrag vermindern. Aus dem Konflikt entsteht dann Wettbewerb. Es gibt zwei Arten von Konflikt.

1.1.2 Realistischer Konflikt

realistische Konflikt (z.B. Sport, knappe Ressource)

1.1.3 Wahrgenommener Konflikt

wahrgenommene Konflikte diese leiten sich aus den realistischen Konflikten ab, d.h. zu Beginn gab bzw. gibt es einen realistischen Konflikt, und im Lauf der Zeit hat sich dieser weiterentwickelt.

1.2 Wie entsteht innerhalb einer Gruppe ein Konflikt?

1.2.1 Gruppenmitglieder I

Um ein Ziel zu erreichen sind die Gruppe und die Mitglieder von einander abhängig. Bei Aufgaben ist man auf die Mitarbeit des Einzelnen angewiesen.

→ Individuelle Kooperation

→ Gegenseitiger Leistungsaustausch

Mitglieder einer Gruppe nehmen unter Umständen auch personale Kosten auf sich, die durch die Entscheidung der Gruppe zu ihren Lasten entstehen, wenn damit daß übergeordnete Problem gelöst werden.

1.2.2 Gruppenmitglieder II

Einzelne Mitglieder können ihren Anteil an der Arbeit aufbauen. Die Mitglieder können sich gegenseitig für die Probleme innerhalb der Gruppe verantwortlich machen. Die Ziele der Gruppenmitglieder müssen nicht mit den Zielen der Gruppe übereinstimmen, z.B. in einer Arbeitsgruppe, erst die Familie, dann die Arbeit.

1.3 Ergebnis von Konflikten für die Gruppe

Kurzfristige Konflikte innerhalb einer Gruppe müssen keine langfristigen schlechte Ergebnisse haben, vielmehr können Gruppen an solchen Problemen unter günsti-

gen Umständen wachsen, z.B. ihr Problemlösungsstrategie verbessern, Entscheidungsprozesse optimieren, oder unter weniger guten Vorzeichen zu Grunde gehen.

1.4 Wie reagiert eine Gruppe auf den Konflikt?

1.4.1 Kooperation

Menschen und Gruppen kooperieren dann wenn sie annehmen, daß sie dadurch einen hoher Ertrag für sich realisieren können, als wenn sie das Problem allein lösen. Kooperative Gruppen sind produktiver, als Gruppen die konkurrenzbetont sind.

1.4.2 Kompetation

Das kompetative Verhalten kann auch dadurch zu stande kommen, wenn man als Gruppenmitglied vermutet, daß das eigene altruistische Verhalten durch Mitglieder der eigenen Gruppe ausgenutzt werden könnte. (je größer die Gruppe, desto größer die Wahrscheinlichkeit, daß dies passiert, deshalb zunahme der Kompetationsbereitschaft mit steigender Gruppengröße, man will seinen eigenen Anteil am Gruppenertrag sichern.)

1.5 Gruppengrößen abhängige Konflikte

1.5.1 Paar aka Dyade

In einer Paarbeziehung Battel of sexes

1.5.2 Arbeitsgruppe

Unterschiedliche Gruppen haben unterschiedliche Probleme, im Bezug von die ihnen herrschende Kooperations- und Konkurrenzbereitschaft. Was zum Teil auch daran liegen könnte, daß Menschen in der Regel zu mehr als einer Gruppe gehören. Und wenn die Ziele der unterschiedlichen Gruppen nicht mit einander vereinbar sind kann es zum Konflikt zwischen dem Gruppenmitglied und der Gruppe kommen. z.B. gehört ein arbeitender Familienvater der Gruppe Familie und der Arbeitsgruppe an. Wenn es jetzt im Betrieb zu Mehrarbeit kommt, steht er vor der Wahl sich zwischen Familie und Arbeit zu entscheiden.

1.5.3 Gesellschaft

Öffentliche Güter Zwei Eigenschaften zeichnen ein öffentliches Gut aus:

1. Das Prinzip der Nichtrivalität im Konsum

- Dadurch daß Gut durch eine Person konsumiert (verbraucht) wird, wird die Menge bzw. die Qualität des Gutes für andere Personen nicht reduziert

2. Das Prinzip der Nichtausschließbarkeit im Konsum

- Vom Konsum eines öffentlichen Gutes kann niemand ausgeschlossen werden (da die Kosten hierfür unererschwinglich hoch sind)

Allmendegüter Zwei Eigenschaften zeichnen ein Allmendegut aus:

1. Rivalität im Konsum des Gutes

- Dadurch das eine Person das Gut konsumiert, verringert sich die Menge bzw. die Qualität des Gutes für andere Personen

2. Das Prinzip der Nichtausschließbarkeit im Konsum

- Vom Konsum eines öffentlichen Gutes kann niemand ausgeschlossen werden

Soziale Dilemmas Tragik der Allmende ist, das am Ende kein wesentlicher Ertrag mehr aus dem Allmendegut gezogen werden kann. Die Verbraucher des Gutes berauben sich selbst der Grundlage. z.B. Überweidung einer Gemeinschaftsweide durch das Vieh der Individuen. Der Versuch den eigenen Ertrag zu maximieren, führt zu einem für die Gruppe suboptimalen Lösung.

Harvesting Dilemmas haben eine Zeitverzögerung, so daß es den Akturen am Anfang nicht bewußt ist, das sie ihre eigene Existenzgrundlage zerstören.

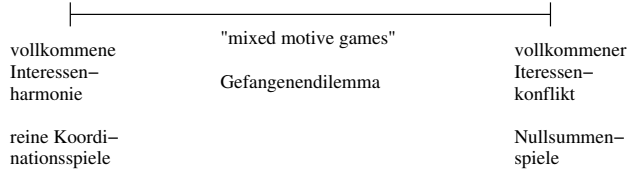
Ein Teilproblem stellen die Contributions dilemmas da, in denen das sogenannte Free rider Verhalten (Trittbrettfahrer) auftritt. Trittbrettfahrer sind Personen, die das Gut konsumieren, aber nichts zu seiner Unterhaltung bzw. zur Produktion beitragen wollen.

Ein weiteres soziale Dilemma, sind Resource Dilemma Games, bei denen es um erschöpfbare, aber erneuerbare Ressource geht. (Allmende) In einem Experiment dazu haben nur 35 % die erste Periode überlebt. (vgl. Edney, 1979, S.294)

1.6 Untersuchungsmethoden

Soziale Dilemmas sind mixed motive Entscheidungen, in denen es simultane Ziele des kooperativen und des kompetativen Verhalten gibt, und das Individuum muß diese Ziele, durch das Treffen einer Entscheidung, koordinieren. Solche Dilemmas sind Situationen strategischer Interdependenz, diese werden auch als Spiele

bezeichnet. Spieltheorie ist ein analytisches Instrument zum Lösen von sozialen Problem- bzw. Interaktionssituationen



Bsp. für ein reines Koordinationsspiel ist der Straßenverkehr.

Bsp. für ein Nullsummenspiel ist Poker.(was einer verliert gewinnt der andere und umgekehrt)

1.6.1 Auszahlungsmatrix

1.6.2 Gefangenendilemma

Gefangenendilemma:

A	B	
	kooperieren (Versprechen halten)	defektieren (Versprechen nicht halten)
kooperieren (Versprechen halten)	Z ; Z	S ; B
defektieren (Versprechen nicht halten)	B;S	D; D

$$B > Z > D > S$$

B = bestes , Z = zweitbestes , D = drittbestes und S = schlechtestes Ergebnis

dominate Strategie, inferiores soziales Ergebnis

a) Spieler dominate Strategie

b) wenn Spieler die dominate Strategie wählen führt dies zu einem inferioren sozialen Ergebnis

Durch Kommunikation, hier durch Absprachen, kann der Konflikt reduziert werden.

1.7 Gründe für Kooperation oder Kompetation

Zum einen die Aufgabenstellung selbst, nur wenn diese Kooperation bzw. Konkurrenz überhaupt zuläßt können diese erst entstehen. Es gibt Aufgaben die nur im Team gelöst werden können, bei ihnen kann es zu keiner Konkurrenz kommen. Regeln und Vorschriften. Der Antrieb, hier die Auszahlungsmatrix, wird diese geändert, wenn dies möglich ist, kann das Verhalten sich auch ändern. Privatsierung, z.B. wurde im Spätmittelalter in Deutschland der Großteil der Allmende in Privateigentum umgewandelt (vgl. Einhegebewegung). Dann spielt die Erwartung über das Verhalten anderer eine Rolle, bei der eigenen Entscheidung, i.d.R. wird kompetieren unterstellt. Auch soziale Normen und Ansprüche fließen in die Entscheidung mit ein. Es gibt zudem einen negativen Zusammenhang zwischen Gruppengröße und der Bereitschaft zur Kooperation dieser Gruppe mit anderen Gruppen. Kommunikation, wenn sie offen und positive ist kann zu einem Kompromis führen.

1.8 Individuumunterschiede

Es gibt auch individuelle Unterschiede zwischen den Menschen

1.8.1 Social Value Orientations

Ein Art der Einteilung ist die Sozial Wert Orientierung, diese geht auf Paul Van Lange et al. (1991, 1994, 1995 S.303) zurück. Nach ihr zeigt sich das die Hälfte prosozial ist, ihr Ziel ist die Maximierung des Ertrags für alle innerhalb der Gruppe. Ein Viertel sind die Individualisten, ihr Ziel ist die Maximierung des eigenen Ertrages, und das restlich Viertel sind die Kompetoren, sie sind in der Regel misstrauisch und versuchen durch kompetieren gegenüber den anderen zu erlangen.

1.8.2 Dual Concern Approach

Nun lassen sich soziale Dilemma aus der Sicht des Betroffenen aus zwei Blickwinkel betrachten aus der Sicht der Gruppe und aus der Sicht des Einzelnen. Der Einzelne hat ein hohes bzw. niedriges Interesse am eigenen Ertrag bzw. am Ertrag den die Gruppe erhalten kann. Daraus resultieren vier Fälle bzw. Typen, denen die Personen zugeordnet werden können.

1.9 Konfliktlösung

1.9.1 Kommunikation

Die Vorteile der Kommunikation sind, daß durch sie der erste Schritt in Richtung Vertrauensbildung zwischen den Gruppen getroffen wird. Sie ermöglicht eine Planung und verbessert die Koordination. Auch werden den Gruppen die Vorteile, die die Kooperation hat, sichtbar. Sie reduziert die Sinnestäuschung, d.h. sie reduziert die Fehler die man in der eigenen Vorstellung über die Ziele der anderen Gruppe hat, ein Beispiel dafür ist Camp David und der Friedensvertrag zwischen Ägypten und Israel. Und sie hilft vom fixed sum game weg zu kommen.

Verhandlungen sind eine weitere Möglichkeit die Kooperationsbereitschaft zu steigern, diese werden durch eine positive und kooperative Kommunikation verbessert.

1.9.2 Strategien

Es gibt Strategien um Kooperation zu erzeugen, eine davon ist Tit for Tat, in der ersten Runde (Zug) kooperieren, und dann immer das tun was der andere gemacht hat. Erfolgreiche Strategien haben folgende gemeinsame Charakteristika

- einfach zu durchschauen
- kooperationswillige Programme
- abwehrfähig (Schutz vor Ausbeutung)
- vergebend

Bei Multilateral PDs, ist Tit for Tat keine geeignete Strategie, es ist nicht zielgenau, für die Verfehlungen eines Einzelnen, ist es nicht sinnvoll die Gruppe zu bestrafen. (Was ein Grund für die Privatisierung der Allende war) Tit for Tat kann aber auch zu einer Konfliktspirale führen.

1.9.3 Dritte Partei

Das hinzuziehen eines Unbeteiligten Dritts bzw. einer dritten Partei, dies sollte geschehen bevor der Konflikt all zu groß wird. Eine Form davon ist die Mediation. Voraussetzung für eine Lösung ist, daß der mediator den Streit kennen und in der Lage sein den Konflikt zu lösen.

Mediation Mediation ist eine Form der dritten Partei Der Mediator muss den Streit kennen und befähigt sein den Konflikt zu lösen. Der Mediator hat verschiedene Taktiken zur Auswahl:

Vertrauen zwischen den Parteien schaffen

Getrennt mit den Partei konferieren

Ihnen dabei helfen die Notwendigkeit des Kompromisses einzusehen

Mediation klappt man besten wenn es eine gemeinsame Grundlage gibt und wenn beide Parteien glauben das ein Kompromis möglich ist, und denken das der Unbeteiligte Dritte helfen kann.

2 Konflikte zwischen Gruppen

Die Ursache für einen Konflikt ist wie schon beschrieben, daßmehrere Parteien versuchen, verschiedene nicht miteinander kompatible Ziele zu erreichen und die Angst besteht das nicht alle Parteien ihr Ziel erreichen können bzw. das Grund für ein mögliches nicht Erreichen in der Gegenwart der anderen Gruppe gesehen wird, sie wird als bei dem Problem das Ziel zu Erreichen als Wettbewerber wahrgenommen.

2.1 Gründe für Konflikte zwischen Gruppen

Grund hierfür sind oft Missverständnisse darüber was die andere Partei überhaupt für Ziele hat. Der anderen Partei wird dann häufig unterstellt dieselben Ziele zu verfolgen, was im Fall einer knappen Ressource zu einem sogenannten realistischen Konflikt führt. Diese Missverständnisse führen auch zu der Bildung von Stereotypen und Vorurteilen gegenüber der anderen Gruppe. Das primäre Ziel der Gruppe ihren Ertrag zu erhalten, ist oft mit dem sekundären Ziel verbunden eine andere Gruppe davon abzuhalten, sich diesen Ertrag selbst einzuverleiben.

2.1.1 Realistische Gruppen Konflikte

Wenn zwei oder mehr Parteien um eine wirklich knappe bzw. begrenzte Ressource miteinander konkurrieren, ist dies ein realistischer Konflikt. Es kann z.B. nur eine Nation Fußballweltmeister werden. Ein Experiment zu realistischen Gruppenkonflikten war die Robber's Cave Studie von Shefrin.

kurzer Abriss um was es geht.

Im Lauf des Konfliktes wurden die Kinder, die sich am feindseligsten gegenüber den Mitgliedern der Out Group verhalten, zu den Anführern ihrer eigenen Gruppe.

2.1.2 Wahrgenommene Konflikte und Missverständnisse

Der Grund für Konflikte zwischen Parteien ist oft ein realistischer Konflikt, aber während der Konfliktphase kommt es dann zu einem im Vergleich zum Ertrag unangemessenem Maß an Feindseligkeit gegenüber der anderen Partei. Ein Grund dafür könnte sein, daß sich die Parteien im gegenseitigen Schlagabtausch, dem Gegner die "Strafe" mit Zins und Zinseszinsen heimzahlen wollen. Das führt dann zu einer nach oben offenen Spirale der gegenseitigen Feindseligkeiten zwischen den Parteien. Missverständnisse können zwischen verschiedenen Gruppentypen auftreten, der wahrscheinlich gefährlichste Fall ist, wenn es zwischen Nationen geschieht, hier kann das Ergebnis dann eine militärische Auseinandersetzung sein. Die Parteien beschuldigen sich gegenseitig der Auslöser der Gewalt zu sein. Es kann bei der Anwendung der Tit for Tat Strategie zur Gewaltspirale kommen.

2.2 Konflikte und Stereotype

Konflikte führen zu der Bildung von Stereotypen gegenüber der Outgroup. Die Out Group wird als homogen aufgefasst, dies kann bis zur Dehumanisierung der Out Group gehen. Mit steigender Konfliktdauer sinkt auch die Anzahl der Interaktion zwischen den betroffenen Parteien, was es noch mehr erschwert die negative Wahrnehmung über den anderen zu ändern.

2.2.1 ultimativer Attribution Fehler

Der ultimative attributions Fehler

Kurz gesagt, daß positive Verhalten eines In Group Mitgliedes, wird als typisch angesehen, während wenn das selbe positive Verhalten von einem Mitglied der Out Group vollzogen wird, wird es als untypisch angesehen, und umgekehrt.

2.3 Eskalierende Konflikte

Eskalierende Konflikte als ein Resultat von Missverständnissen Im Laufe eines Konfliktes kommt es zum sich gegenseitigen Hochschaukeln zwischen den Parteien. Das gleich ziehen mit dem Gegner reicht als Antwort meistens nicht aus, man versucht den Gegner zu übertrumpfen, in diesem Verhaltensschema gibt es keinen Unterschied ob die Parteien einzelne Individuen oder Gruppen sind.

Ein Teil der Ursache ist das sich Gruppen durch Konflikte enger zusammenschließen und eine immer leistungsfähigere soziale Identität entwickeln, das "wir Gefühl" wird gestärkt. Mit dem steigen der Identität werden auch mehr feindselige Gruppennormen entwickelt. Mit der Zustimmung oder durch die Ermunterung durch die Gruppenführer werden dann auch mehr negative Verhaltensweisen gegenüber der

Out Group an den Tag gelegt. "Geistige Brandstifter" Kleine Beleidigungen haben frührer zu Duellen auf Leben und Tod geführt, und Weltkrieg sind durch relative kleine Übergriffe entstanden.

2.4 Konfliktformen

Auch hier gibt es wieder verschiedene Konfliktformen:

Ein Mitglied der Out Group wird in der Schule anders behandelt. Im Geschäftsleben werden die Mitglieder verschiedener Ethinen unterschiedlich behandelt. Zwischen Nationen kann es zu kriegerischen Auseinandersetzung kommen.

Die maximal erreichbare Konfliktstufe zwischen zwei Gruppen ist der Genozid, dessen Ziel es ist, die andere Gruppe komplett und endgültig auszulöschen. Die Anwendung des Genozid zieht sich wie ein roter Faden durch die Geschichte der Menschheit.

z.B. Rom vs. Karthago

z.B. Osmanisches Reich vs. Armenien

z.B. "3.Reich" vs. Juden

z.B. Der Konflikt in Jugoslawien

z.B. Darfur Araber vs. Schwarzafrikaner

Der erste Schritt ist die Deindividualisierung der Mitglieder der Out Group. z.B. Verpflichtung zur Annahme der Vornamen Sara u. Israel (ab 1. 1. 1939) der Juden im dt. Reich. Die Religion ist i.d.R. ein Mittel zur Deindividualisierung. Ziel der Deindividualisierung ist es, daß die Mitglieder der Out Group als homogene Masse wahrgenommen werden. Der zweite Schritt ist dann die Dehumanisierung, Ziel ist es das Mitglieder der Out Group nicht mehr als Menschen wahrgenommen werden. Dehumanisierung geht um so schneller und effektiver je mehr sich die Mitglieder äußerlich von Mitglieder der In Group unterscheiden, z.B. der Darfur Konflikt.

2.5 Warum sind Gruppen kompetativer?

Warum verhalten sich Gruppen kompetativer als Individuen? Eine mögliche Ursache, ist die Erwartung von Menschen, das sich Gruppen kompetativer verhalten, was dann zur sich Selbsterfüllenden Prophezeiung wird. Kompetativität kann auch zu einer positiven Ingroup Identität führen. "Der Feind von außen, verstärkt das Wir Gefühl innerhalb der Gruppe.

2.5.1 Deindividualisierung und Verantwortsdiffusion

Ein der wichtigsten Vorhersagen, ist die deindividualisierung von Mitgliedern einer Gruppe, die deindividualisierung führt dazu das soziale Normen nicht mehr

eigenhalten bzw. befolgt werden, dies wiederum kann zu negativem Gruppen Verhalten führen, einschliesslich Feindseligkeit und Gewalt. Auch kommt es dann zur Verantwortungsdiffusion.

2.5.2 individual-group discontinuity

Die Tatsache das sich Gruppe kompetitiver als Individuen verhalten ist unter dem Ausdruck “individual-group discontinuity” bekannt.

Ein Experiment dazu :

Chestor Insko PD Spiel in drei Varianten

Ind. vs. Ind.

Gruppe vs. Gruppe

Stellvertreter vs. Stellvertreter

Stellvertreter fühlt sich an die getroffene Entscheidung der Gruppe gebunden, und kann im Gegensatz zum Gruppenfall ja auch keine erneute Diskussion über die Frage beginnen.

2.5.3 Mögliche Erträge aus dem Wettstreit

Ein potentieller Ertrag aus dem Konflikt für die Gruppe, ist die Stärkung des “Wir Gefühles”.

Die Gruppenmitglieder arbeiten effizienter zusammen und entwickeln engere Beziehungen untereinander. Ist die Bedrohung zu groß kann die Gruppe zerfallen, da die Eigeninteressen der Gruppenmitglieder den Gruppenzusammenhalt sprengen.

2.6 Reduzierung von Konflikten zwischen Gruppen

2.6.1 Generelles Problem

Persistenz und Wandel von negativen Einstellungen. Vorurteile und Stereotypen sind über lange Zeiträume stabil. Wenn es zu einem Wechsel in der Art der Bedrohung durch die andere Gruppe kommt, wechselt sich auf die Stereotype für diese Out Group, z.B. der Wechsel von “intelligent” zu “industriell” als Stereotyp der Amerikaner für Japaner zwischen 1933 und 1960.

2.6.2 Individualisierung

Die Individualisierung ist eine Möglichkeit, Konflikte zwischen Gruppen zu verringern. Durch sie nimmt man Mitglieder der Out Group, als einzelne Individuen

wahr, und nicht mehr als Gruppenmitglieder. Dadurch wird das Urteil über den einzelnen gerechter, und es sinkt das Vertrauen in Stereotypen zu dieser Gruppe. Individualisierung ist deshalb so erfolgreich, weil es die Sichtweise von der Gruppenebene auf ein mehr persönlicher/individuellere Ebene verlagert. Eine andere Möglichkeit ist versuch die Homogenität der Out Group zu senken, dies erfolgt auch über die Individualisierung. Ein Vorteil der Individualisierung ist, das nicht versucht wird die Stereotypen und Vorurteile der Menschen abzubauen, was auch sehr schwer ist. Ein Nachteil der Individualisierung ist das sie viel Zeit und Mühe kosten von den Beteiligten. Das gemeinsame lösen eines Problem es bei denen beide auf die Kooperation des anderen angewiesen sind, kann dabei helfen.

2.6.3 Kontakt Hypothese

Veränderung von Stereotypen und Vorurteilen durch Intergruppen Kontakte. Die Kontakt Hypothese besagt, daß sich durch Kontakte Vorurteile abschwächen bzw. auflösen lassen. (vgl. Individualisierung)

Beispiel Ein Beispiel dafür ist die Aufhebung der Rassentrennung an US Schulen, die durch das "bussing" begleitet wurde. Bussing umschreibt die Tatsache das Kinder beider Rassen zu der Schule des jeweils anderen mit dem Bus gefahren worden sind, so daß aus der formellen Aufhebung der Rassentrennung, eine praktische Rassenzusammenführung wurde. Dies hatte unter anderem einen positiven Einfluss auf die Bildungschancen von Schwarzen. Auch wuchs das Interesse an Interaktion mit Weißen bis hin zu rassenübergreifenden Freundschaften. Da der Prozeß der Veränderung nur langsam von statten geht, sind keine schnellen Erfolg zu erwarten.

Problem Ein Problem bei der Wirksamkeit der Kontakthypothese ist, lag es wirklich am Kontakt selbst, oder hatten die Personen die daran teilgenommen haben, vielleicht schon eine positive Einstellung ? S.323 Experimentler Beweis

Bedingungen Damit der Kontakt Erfolg haben kann müssen die fünf folgenden Bedingungen eingehalten werden :

1. gleicher Status der beteiligten Gruppen
2. Die Situation sollte auf eine kooperative Beziehung ausgerichtet sein
3. Die Situation sollte gegenseitige Abhängigkeit beinhalten, d.h. das Ziel sollte nur gemeinsam gelöst werden können

4. Das Umfeld muss den Kontakten positive gegenüberstehen bzw. sie befürworten. z.B. Lehrer bzw. andere Respektspersonen
5. genug Zeit

Generalisierungproblem Kontakt kann auch dazu führen dass der andere als Ausnahme betrachtet wird, keine bzw. kaum eine Änderung zur Betrachtung der Gruppe.

Erweiterte Kontakthypothese Der positive Effekte von Kontakten, kommt auch durch indirekte Kontakte zustande. Es reicht aus, mit jemanden befreundet zu sein, der wiederum mit einem Mitglied der Out Group befreundet ist, um eine positivere Einstellung gegenüber der Out Group zu entwickeln.

2.6.4 Soziale Kategorien

Schwierigkeit Die Schwierigkeit soziale Kategorien zu ignorieren. Das ignorieren von sozialen Kategorie ist wahrscheinlich unmöglich. Und es ist vielleicht auch garnicht erwünscht, sowohl aus der Person die Kategorisiert, wie auch aus Sicht der Person die kategorisiert wird. Da Kategorie ein Teil unseres Selbstkonzeptes bilden und Teil unserer kulturellen Vorstellungen sind.

Ändern des Kategorisieren Wenn man den Vorgang der Kategorisierung selbst nicht unterbinden kann, kann man versuchen die Kategorie in die einkategoriert wird zu ändern. z.B. nicht in schwarz & weiß sondern ist Student derselben Uni

2.6.5 Soziale Normen

Ein Beispiel das Kontakte nicht zwangsläufig zu einer Verbesserung beitragen, wird das Beispiel von Berkleuten angebracht. Unter Tage sind sie gleich, aber nach der Arbeit gehen sie jeden ihren eignen Weg. Ein Ergebnis aus dieser Studie ist, daß die Stereotype und die Vorurteile nicht nur von den individuellen Erfahrungen, sondern auch von der Wahrnehmung der sozialen Normen abhängen. Das Verhalten gegenüber der Out Group wird auch dadurch beeinflusst was als angemesse Behandlung gilt. Auch die Wahrnehmung von dem was die anderen Mitglieder der In Group denken, hat einen großen Einfluss darauf, was das einzelne Individuum selbst denkt. Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen diesem Verhalten, und der sozialen Identifikation mit der Gruppe gibt. Es ist also weniger entscheidend was man selbst denkt, sondern was man denkt, was die anderen in der In Group denken. Dies ist um so wichtiger, je mehr man sich mit der Gruppe identifiziert. (= voll auf Linie)

Tendenzverstärkung Die Sozialen Normen können die Tendenz diskriminierendes Verhalten des Individuums verstärken bzw. abschwächen. Dieses Ergebnis ist konsistent mit der Erwartung, dass sich die Vorstellungen über Gruppen, nur mit dem Wechsel der sozialen Normen erfüllen kann.

Ändern der sozialen Normen Das Ändern der sozialen Normen, kann zum einen durch Bildung erfolgen und zum anderen die Gruppenführer, wenn diese deutlich machen, dass solches Verhalten nicht toleriert wird.

2.6.6 Gemeinsame In Group Identität

Versuchen eine gemeinsame In Group Identität zu erschaffen. Durch ein nur gemeinsam erreichbares Ziel, werden aus zwei Gruppen eine.

Möglichkeiten Möglichkeiten den Konflikt zwischen Gruppen zu vermeiden, sind z.B. übergeordnete Ziele. Das Ziel muß so gewählt sein, daß es von einer Gruppe alleine nicht erreicht werden kann. Dadurch sind die Gruppen auf die Kooperation untereinander angewiesen (wie oben schon erwähnt, hängt die Kooperationsbereitschaft zum Teil auch von der Aufgabenstellung ab). Durch das übergeordnete Ziel wird die Ursache für den Konflikt beseitigt, da der Ertrag nur durch die Kombination beider Gruppen erst realisiert werden kann. Somit kolliert das sekundär die andere Gruppe vom Ertrag abzuhalten mit dem primär Ziel den Ertrag für die eigene Gruppe zu realisieren, und wird deshalb verworfen.

Kooperation im Klassenzimmer Im "jigsaw classroom" bekommt jeder nur einen kleinen Teil des Lernstoffes, und alle sind auf die Kooperation aller anderen Kinder angewiesen, um den kompletten Stoff zu erlangen. Zum einen führt die Kooperation zu der Bildung einer gemeinsamen Gruppe und Identität. Gelingt die Kooperation gewinnen die Kinder an sozialer Identität. Die gegenseitige Abhängigkeit führt auch zum Individualisieren der anderen Kinder. Wenn sich durch unterschiedliche Noten differenzen im Status der einzelnen Kinder bilden, kann dies die Effizienz der kooperierenden Gruppe begrenzen.

Literatur:

C.Strangor, "Social Groups in Action and Interaction"(2004)
Chapter 12: Cooperation and Conflict Within Groups
Chapter 13: Cooperation and Conflict Between Groups