

Vorwort zur 7. deutschsprachigen Auflage

Mein Exemplar der 6. Auflage dieses Lehrbuchs hat mir Klaus Jonas geschenkt, der für die deutsche Übersetzung bis anhin verantwortlich war. Ich bedanke mich sehr für das Vertrauen, das Klaus Jonas, Wolfgang Stroebe und Miles Hewstone mir geschenkt haben, indem sie mir die Verantwortung für die deutsche Übersetzung der Neuauflage übertragen haben. In meiner Vorlesung habe ich sehr gute Erfahrungen mit der 6. Auflage gemacht, die ich seit ihrem Erscheinen verwende. Somit war ich sehr vertraut mit den Inhalten, aber noch nicht so sehr mit ihnen verwachsen, dass ich nicht auch mit einem frischen Blick für manche kleine Änderung sorgen konnte, ohne den unverwechselbaren Charakter des Lehrbuchs zu verfälschen, mit dem ich tatsächlich schon in den 1990ern in meinem Marburger Studierzimmer gegessen habe. Ich betrachte meine Arbeit als gelungen, wenn bei der Lektüre der deutschen Auflage niemand merkt, dass ich meine Finger im Spiel hatte, aber diejenigen, die die englische und die deutsche Auflage vergleichen, meinen Beitrag erkennen.

Die 7. Auflage unterscheidet sich von den früheren Auflagen nicht nur durch aktualisierte Inhalte (s. das Vorwort zur englischen Ausgabe), sondern auch durch die Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Ich erinnere mich noch gut an die Zeit, als es üblich war, in wissenschaftlichen Texten die männliche Form zu verwenden und in einer Fußnote darauf hinzuweisen, dass „Frauen selbstverständlich mitgemeint“ seien. Mitgemeint werden Frauen beim generischen Maskulinum vielleicht – aber nicht mitverstanden. Wenn beispielsweise der Folgesatz zu „Psychologiestudenten“ mit „Die meisten der Frauen ...“ beginnt, halten die Lesenden das für weniger sinnvoll, als wenn es heißt „Die meisten der Männer ...“ (Gygax et al., 2008¹). Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die meisten Studierenden der Psychologie Frauen sind.

Es gibt viele Möglichkeiten, das generische Maskulinum zu umgehen. Der Vorteil von neutralisierenden Formen („Studierende“) besteht darin, dass sie Doppelnennungen („Studenten und Studentinnen“) unnötig machen und auch Menschen einbeziehen, die sich nicht in dem binären Geschlechterschema wiederfinden. Wären aber in diesem Buch von den Versuchspersonen bis zu den Forschenden alle Menschen genderneutral gekennzeichnet, bliebe verborgen, dass die Sozialpsychologie früher fast ausschließlich von Männern betrieben wurde und dass sich das zum Glück geändert hat. Daher habe ich da, wo es ausschließlich um Männer geht, auch das (vermeintlich generische) Maskulinum beibehalten („der Versuchsleiter“) und Autorinnen mit ihrem Forschungsteam auch als solche gekennzeichnet. Alle Personen, denen ich dabei aufgrund des Namens ein falsches Geschlecht zugeordnet habe, mögen mir verzeihen.

Eine weitere Veränderung gegenüber früheren Auflagen besteht darin, dass „Weiß“ und „Schwarz“ als Attribute von Menschen großgeschrieben werden. Damit soll zum Ausdruck kommen, dass „Weißsein“ und „Schwarzsein“ weniger mit der Hautfarbe zu tun hat als mit sozialen Konstruktionen, an die Privilegien und Diskriminierungen geknüpft werden.

Mein Dank geht an Fabienne Jud, die mir bei der Übersetzung geholfen hat. Dank auch an Markus Russin, von dem die Vorübersetzung der meisten Kapitel stammt, und Stefanie Teichert für ihr exzellentes Lektorat. Für wertvolle Hinweise bedanke ich mich bei Dr. Anne Berthold und Dr. Tabea Hässler. Mein Dank geht außerdem an Can Akin, der sich um die Vorauswahl der Fotos für die deutsche Auflage und das Einholen von Abdruckgenehmigungen gekümmert hat. Der gesamte Publikationsprozess wurde auf Verlagsseite hervorragend betreut durch Judith Danziger und Joachim Coch.

Johannes Ullrich

Zürich

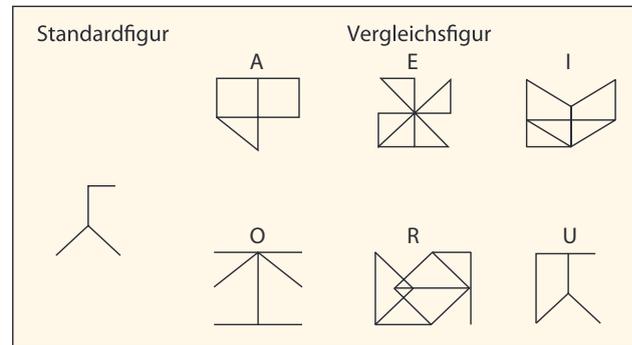
März 2023

¹ Gygax, P., Gabriel, U., Sarrasin, O., Oakhill, J., & Garnham, A. (2008). Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men. *Language and Cognitive Processes*, 23, 464–485.

ist, die sich nach einer Beeinflussung durch die Mehrheit herausbilden. Wenden Sie sich nun ► **Aus der Forschung: Minderheitenquellen rufen stärkere Einstellungen hervor** zu, wo die empirischen Belege dazu zusammengefasst werden, dass Einstellungen, die aus Minderheiteneinfluss resultieren, widerstandsfähiger gegenüber einer Gegenbotschaft sind.

Durch Forschungsergebnisse von Nemeth (1986, 1995) und durch ihre Theorie zu Konvergenz bzw. Divergenz gibt es auch Unterstützung für die Konfliktklärung des Einflusses von Mehrheiten bzw. Minderheiten. Nach Nemeth hat der Mehrheits- bzw. der Minderheitsstatus keinen Einfluss auf das *Ausmaß* des Nachdenkens über die Botschaft, aber auf die *Art* des Denkens und den Fokus der Gedanken. Ihre Ergebnisse deuten darauf hin, dass Mehrheiten einen engen Fokus auf die Botschaft bewirken, die sie präsentieren, während Minderheiten einen breiteren Fokus auf neue Informationen und Positionen erzielen. Ihre Erklärung für diesen Effekt besteht darin, dass es Stress erzeugt, wenn Menschen erfahren, dass die Mehrheit eine andere Position hat als sie selbst, vor allem wenn die Mehrheit physisch anwesend ist; und es ist bekannt, dass Stress zu einer engeren Fokussierung der Aufmerksamkeit führt. Insbesondere führt die Konfrontation mit Mehrheitseinfluss zu einem botschaftsrelevanten, konvergenten Denken, das bei Problemen unkreative Lösungen fördert. Im Gegensatz dazu führt die Konfrontation mit Minderheiteneinfluss zu einem themenrelevanten divergenten Denken, das kreative Problemlösungen hervorbringt (z. B. Maass & Volpato, 1994; Mucchi-Faina et al., 1991; Nemeth & Kwan, 1985). Wenn also eine Aufgabe konvergentes Denken erfordert, scheint die Konfrontation mit einer von der eigenen Meinung abweichenden Mehrheit hilfreicher zu sein als die Konfrontation mit einer abweichenden Minderheit. Dagegen scheint eine abweichende Minderheit förderlicher zu sein bei Aufgaben, die divergentes Denken verlangen (Nemeth et al., 1992; zum generelleren Beitrag von Abweichung und Dissens in Gruppen s. Jetten & Hornsey, 2014).

Nemeth und Wachtler (1983) zeigten in einer anschaulichen Studie, wie Menschen von Minderheiten zu einer kreativeren Leistung inspiriert werden können; zu der Studie gehörte ein Test mit eingebetteten Figuren (Abb. 8.11). Die Versuchspersonen mussten erkennen, ob eine Standardfigur in verschiedenen Vergleichsfiguren enthalten (eingebettet) war. Die Versuchspersonen wurden zu der Auffassung verleitet, dass entweder eine Mehrheit (4 von 6 Gruppenmitgliedern) oder eine Minderheit (nur 2 von 6 Mitgliedern) eine bestimmte Antwort unterstützte. Wenn die Versuchspersonen mit einer Mehrheitsmeinung konfrontiert wurden, hielten sie



■ **Abb. 8.11** Reize, wie sie von Nemeth und Wachtler (1983) verwendet wurden. (Copyright © 1983 John Wiley & Sons, Ltd, adaptiert mit freundlicher Genehmigung)

sich stärker als bei einer Minderheitsmeinung genau an die Antwort der anderen (sie identifizierten also die Standardfigur in anderen Figuren, aber in derselben Orientierung, wie dies die anderen getan hatten, z. B. Reiz U in Abb. 8.11). Wenn die Versuchspersonen jedoch mit einer Minderheitsmeinung konfrontiert waren, entdeckten sie mit höherer Wahrscheinlichkeit auch Fälle der Standardfigur, die von den anderen nicht vorgeschlagen worden waren (sie identifizierten also die Standardfigur in weiteren Vergleichsfiguren und sowohl in derselben Orientierung, wie dies die anderen getan hatten, als auch wenn sie invertiert dargestellt oder rotiert worden war; z. B. Reize I und R in Abb. 8.11). Diese Resultate deuten darauf hin, dass ein Dissens mit einer Minderheit anstatt einer Mehrheit zu einer kreativeren Aufgabenausführung führt.

Die Forschung hat sich auch damit beschäftigt, welche Art von Argumenten eine Mehrheit oder eine Minderheit typischerweise hervorbringt (Kenworthy et al., 2008; s. auch van Van Swol & Carlson, 2017). Minderheiten sind im Allgemeinen stärker als Mehrheiten unter Druck, ihre Position zu validieren und zu verteidigen. Dabei nehmen sie mehrere Perspektiven ein – sowohl ihre eigene als auch die der Mehrheit –, um die Gefahr eines nicht validen Urteils zu verringern. Im Gegensatz dazu werden sich Mehrheiten weniger dazu veranlasst sehen, die Perspektive der anderen zu übernehmen und sich neuartige und kreative Methoden auszudenken, wie sie ihre Position verteidigen, weil ihre Meinung mit dem Gewicht des Konsenses daherkommt (s. Levine & Russo, 1995). In drei Studien zeigten Kenworthy et al. (2008) Folgendes: Wer sich in einer zahlenmäßigen Minderheit befand, brachte eher Argumente hervor, die als originell und überzeugend eingestuft wurden (von Urteilenden, die die Experimentalbedingungen und die Hypothesen des Experiments nicht kannten), als jemand, der in der zahlenmäßigen Mehrheit war.

Eine weitere interessante Forschungsfrage besteht darin, wie Mehrheiten und Minderheiten von computervermittelter Kommunikation profitieren (z. B. Bazarova et al., 2012; Swaab et al., 2016). Yilmaz und Youngreen (2016) weisen darauf hin, dass computervermittelte Kommunikation den Einfluss von sozialen Markern reduziert, die sich auf die Überredung auswirken können (z. B. Geschlecht und Alter). Daher könnte computervermittelte Kommunikation im Vergleich zu direkter Interaktion für Minderheiten vorteilhaft sein. Angesichts der Prävalenz computergestützter Kommunikationssysteme im sozialen und professionellen Alltag wird die Untersuchung des sozialen Einflusses in diesem Zusammenhang wahrscheinlich immer

wichtiger werden und neue Forschungsarbeiten hervorbringen.

Eine umfassendere Analyse, welchen Einfluss der Minderheitsstatus darauf hat, wie Menschen denken, fühlen und in welcher Beziehung sie zueinander stehen, findet sich in einem Artikel von Butera und Levine (2009). Wir werden später im Abschnitt über Entscheidungsfindung in einer Gruppe auf den Wert eines Dissenses innerhalb von Gruppen zurückkommen. Dort werden wir sehen, dass es zu katastrophalen Entscheidungen führen kann, wenn in einer Gruppe Harmonie und Konsens überbetont wird und es an Ermutigung zu und Aufmerksamkeit gegenüber unterschiedlichen Standpunkten mangelt.

Aus der Forschung

Minderheitenquellen rufen stärkere Einstellungen hervor

Martin, R., Hewstone, M., & Martin, P. Y. (2003). Resistance to persuasive messages as a function of majority and minority source status. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 585–593.

Einleitung

Wie in diesem Kapitel erklärt, sagt die Theorie der Konversion von Moscovici (1980) vorher, dass Minderheitseinfluss zu einer gründlicheren Verarbeitung von Botschaften führt als Mehrheitseinfluss. In diesem Artikel werden drei Studien vorgestellt, die sich der Frage widmen, welche Konsequenzen Minderheitseinfluss (im Vergleich zu Mehrheitseinfluss) für die Stärke der infolge einer überredenden Botschaft geänderten Einstellungen hat. Wir beschreiben hier nur die zweite Studie.

Martin und sein Forschungsteam machten folgende Annahmen: Wenn der Einfluss einer Minderheit zu einer gründlicheren Verarbeitung von Botschaften führt, wie von Moscovici (1980) behauptet, sollten die Einstellungen, die aufgrund der Konfrontation mit der Minderheit gebildet wurden, widerstandsfähiger gegenüber weiteren Einflussversuchen in die Gegenrichtung sein, als dies für Einstellungen der Fall ist, die aufgrund des Einflusses einer Mehrheit gebildet werden. Die durch die Minderheit ausgelöste aktive Verarbeitung der Inhalte der Botschaft sollte den betreffenden Personen Argumente liefern, um dem Angriff durch die Gegenbotschaft zu trotzen.

Methode

Versuchspersonen und Design

Die Versuchspersonen waren 69 Studierende an einer britischen Universität (25 Männer und 44 Frauen), die zufällig einer von zwei Bedingungen (Unterstützung der ursprünglichen Botschaft durch eine Mehrheit bzw. eine Minderheit) zugewiesen wurden.

Stimulusmaterial

Das Thema der Botschaft war die Legalisierung von Sterbehilfe (d. h. das Recht, das eigene Leben im Fall einer tödlich verlaufenden Erkrankung zu beenden). Vortests hatten gezeigt, dass die Versuchspersonen leicht positiv gegenüber Sterbehilfe eingestellt waren. Die Versuchspersonen wurden mit zwei Botschaften konfrontiert, die jeweils starke Argumente enthielten, und zwar entweder gegen (ursprüngliche Botschaft) oder für Sterbehilfe (Gegenbotschaft).

Vorgehensweise

Die Versuchspersonen nahmen in Gruppen von zwei bis fünf Personen an der Studie teil. Die Studie verlief in fünf Schritten. Zunächst (Vortest) stuften die Versuchspersonen ihre Einstellung gegenüber Sterbehilfe auf einer Neun-Punkte-Skala ein, von *lehne vollständig ab* (1) bis *stimme vollständig zu* (9). Im zweiten Schritt wurden sie darüber informiert, dass eine kürzlich durchgeführte Studie an ihrer Universität den Nachweis erbracht hat, dass entweder 82 % (Mehrheit) oder 18 % (Minderheit) der Studierenden gegen die Legalisierung von Sterbehilfe seien. Sie lasen dann mehrere Argumente, in denen die Mehrheits- oder die Minderheitsposition gegen Sterbehilfe (ursprüngliche Botschaft) zusammengefasst waren. (Beachten Sie, dass die Argumente in beiden Bedingungen dieselben waren, nur die Zuordnung zur Mehrheit bzw. Minderheit änderte sich.) Im dritten Schritt wurden die Einstellungen gegenüber Sterbehilfe erneut auf derselben Neun-Punkte-Skala erfasst wie im ersten Schritt (Nachtest I: ursprüngliche Botschaft). Im vierten Schritt wurden die Versuchspersonen dann mit Argumenten konfrontiert, die im Vergleich zur ursprünglichen Botschaft die umgekehrte Sicht der Dinge vermittelten; d. h., die Botschaft argumentierte für Sterbehilfe (Gegenbotschaft). Im fünften Schritt stuften die Versuchspersonen ihre Einstellung gegenüber

Sterbehilfe ein drittes Mal auf der Neun-Punkte-Skala ein (Nachttest II: Gegenbotschaft).

Ergebnisse

Die Werte auf der Einstellungsskala wurden umgekehrt kodiert, sodass hohe Werte auf einen größeren Einfluss der ursprünglichen Botschaft hindeuten, während niedrige Werte ein Hinweis auf einen größeren Einfluss der Gegenbotschaft sind. Wie in **Abb. 8.12** zu sehen ist, wurden die Versuchspersonen sowohl durch die Mehrheit als auch durch die Minderheit beeinflusst. Denn es gab eine signifikante Einstellungsänderung vom Vortest zum Nachttest I (ursprüngliche Botschaft) in Richtung auf die von der Quelle befürwortete Position. Die Ergebnisse für die ursprüngliche Botschaft deuten darauf hin, dass die Mehrheit und die Minderheit den gleichen Einfluss ausübten, aber die Ergebnisse für die Gegenbotschaft zeigen, dass dies auf unterschiedliche Prozesse zurückzuführen ist.

Die Annahme war, dass Mehrheiten Compliance auslösen, ohne dass ein Nachdenken über die Argumente in der Botschaft angeregt wird; daher sollten durch Mehrheitseinfluss geänderte Einstellungen von der Gegenbotschaft stärker beeinflussbar sein. Genau dies geschah offenbar in der Mehrheitsbedingung, denn die Werte nach der Gegenbotschaft (Nachttest II) waren signifikant niedriger als die Werte nach der ursprünglichen Botschaft (Nachttest I). In der Tat gingen die Einstellungen in der Mehrheitsbedingung nach der Gegenbotschaft auf ein ähnliches Niveau zurück wie beim Vortest. Dies deutet darauf hin, dass die Einstellungsänderung nach der ursprünglichen Botschaft nur oberflächlich war.

Im Gegensatz dazu gab es in der Minderheitsbedingung keinen Unterschied zwischen den Einstellungen nach der ursprünglichen Botschaft (Nachttest I) und nach der Gegenbotschaft (Nachttest II); dies zeigt, dass die Versuchspersonen ihre Einstellung nicht geändert hatten, als sie mit der zweiten Botschaft konfrontiert wurden (sie hatten also dem Einfluss widerstanden).

Diskussion

Hier handelt es sich um die erste Untersuchung zum Widerstand gegen Überredung im Kontext des Einflusses

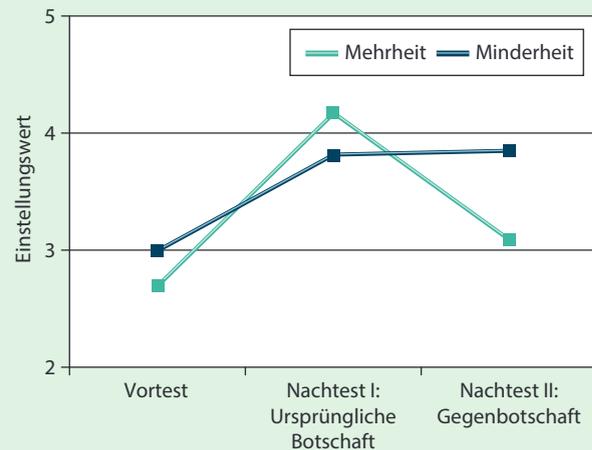


Abb. 8.12 Mittlere Einstellungen vor und nach der Präsentation von Argumenten, die einer Mehrheit oder einer Minderheit zugeschrieben wurden. Ein größerer Einfluss der Quelle drückt sich bei der ursprünglichen Botschaft in *hohen* Werten und bei der Gegenbotschaft in *niedrigen* Werten aus. Der Widerstand gegenüber der Gegenbotschaft lässt sich an der Differenz zwischen den Werten nach der ursprünglichen Botschaft und nach der Gegenbotschaft ablesen – je kleiner die Differenz, desto größer der Widerstand. (Nach Martin et al., 2003. Copyright © 2003, with permission from Elsevier)

von Mehrheiten und Minderheiten. Sie zeigt auf neuartige Weise, dass es im Einklang mit der Theorie der Konversion von Moscovici (1980) zu einer stärkeren Verarbeitung der Botschaft kommt, wenn die Quelle eine Minderheit und keine Mehrheit ist. Martin und sein Forschungsteam erkennen an, dass Menschen bisweilen auch Botschaften von Mehrheiten systematisch verarbeiten, aber nur in Situationen, die eine Elaboration der Botschaft nahelegen. Dies wurde in einer weiteren Studie nachgewiesen, in der Versuchspersonen, bevor sie die Botschaft der Mehrheit lasen, erwarteten, dass sie die in der Botschaft enthaltenen Argumente später wiedergeben müssten (diese Vorgehensweise sollte zur gründlicheren Verarbeitung der Botschaft führen). Bei dieser Instruktion widerstanden auch Einstellungen, die aufgrund von Mehrheitseinfluss gebildet worden waren, dem Einfluss der Gegenbotschaft (Martin et al., 2008).

Während sich die Abhängigkeits- und Konfliktansätze auf Intragruppenprozesse konzentrieren, fokussiert der Ansatz der sozialen Kategorisierung auf Intergruppen- und Intragruppenprozesse (Mugny, 1982; Mugny & Pérez, 1991; Turner et al., 1987). Mugny und Pérez (1991) argumentieren, dass sozialer Einfluss durch die Identifikation mit der Quelle des Einflusses erleichtert wird. Nach dieser Auffassung haben Minderheiten, die als Fremdgruppen kategorisiert werden, nur einen geringen direkten Einfluss. Sie können jedoch einen in-

direkten Einfluss ausüben, wenn sie einen Validierungsprozess auslösen (s. auch Mugny et al., 1995; Pérez & Mugny, 1996; Quiamzade et al., 2010). Dagegen können Minderheiten, die als Eigengruppen kategorisiert werden, direkten Einfluss ausüben, weil sich die Zielperson des Einflusses mit der Quelle des Einflusses identifiziert (s. auch die Forschung von Crano und Kollegen, die darauf hindeutet, dass Eigengruppenminderheiten vorurteilsfreier bewertet werden; z. B. Alvaro & Crano, 1997; Crano & Alvaro, 1997; Crano & Chen, 1998).

Definition

Selbstkategorisierungstheorie (self-categorization theory): Erklärt, wie der Prozess der Kategorisierung der eigenen Person als Gruppenmitglied die soziale Identität beeinflusst und zu verschiedenen Formen des Gruppenverhaltens (z. B. Gruppenpolarisierung, Mehrheits- bzw. Minderheitseinfluss) und des Intergruppenverhaltens (z. B. Diskriminierung) führt.

Die Auswirkung der Identifikation mit der Gruppe auf den sozialen Einfluss ist auch der Kern der Analyse des Mehrheits- und des Minderheitseinflusses durch die **Selbstkategorisierungstheorie** (s. Turner, 1991). Nach der Theorie der Selbstkategorisierung (für eine umfassendere Erläuterung s. ► Kap. 5 und ► 14) verhalten sich Menschen konform mit der prototypischen Position einer Gruppe, mit der sie sich identifizieren. Diese Form des sozialen Einflusses wird als **informationaler Einfluss der Bezugsgruppe** bezeichnet. Die prototypische Position maximiert sowohl die Ähnlichkeiten zwischen den Mitgliedern der Eigengruppe als auch die Unterschiede zwischen Eigen- und Fremdgruppe (Hogg et al., 1990; Mackie, 1986). Die Selbstkategorisierungstheorie sagt vorher, dass es nur dann zu sozialem Einfluss kommen wird, wenn die folgenden drei Bedingungen erfüllt sind (Van Knippenberg et al., 1994):

1. Die Zielperson nimmt wahr, dass die Quelle nicht mit der Position der Zielperson übereinstimmt.
2. Die Quelle und die Zielperson werden als Mitglieder derselben Gruppe wahrgenommen.
3. Die Position der Quelle ist prototypisch (d. h., sie reflektiert die Normen der Eigengruppe im Unterschied zu einer Fremdgruppe).

Definition

Informationaler Einfluss der Bezugsgruppe (referent informational influence): Menschen verhalten sich konform mit der prototypischen Position einer Gruppe, mit der sie sich identifizieren.

Menschen ist das Bedürfnis eigen, Einstellungen zu haben, die mit ihrer sozialen Identität konsistent sind. Nach der Selbstkategorisierungstheorie übernehmen Menschen die Positionen der Eigengruppe, um ihre subjektive Unsicherheit im Hinblick auf ihre Einstellungen zu verringern. Eine Nichtübereinstimmung mit anderen, die als dem Selbst ähnlich kategorisiert werden, erzeugt subjektive Unsicherheit und motiviert Menschen, die Diskrepanz durch wechselseitigen sozialen Einfluss aufzulösen. David und Turner (1996, 1999) legten empirische Belege für die Selbstkategorisierungstheorie vor.

Sie fanden nur dann Compliance mit der Mehrheit und Konversion in Bezug auf die Minderheit, wenn die Quelle des Einflusses ähnlich wie die Zielperson des Einflusses kategorisiert wurde. Wenn die Quelle als unähnlich mit der Zielperson charakterisiert wurde, gab es weder einen direkten noch einen indirekten Einfluss (s. auch Gordijn et al., 2001).

Moscovis (1980) Theorie über Minderheitseinfluss hat zahlreiche Studien angeregt, die einzelne Vorhersagen der Theorie bestätigt haben. Es gibt jedoch keine so klare Unterstützung für seine Theorie insgesamt. Dies trifft auch auf die Vorhersage der Selbstkategorisierungstheorie zu, dass nur Eigengruppenminderheiten sozialen Einfluss ausüben können. Es gibt Hinweise darauf, dass sowohl Mehrheiten als auch Minderheiten unter bestimmten Umständen eine gründliche Verarbeitung ihrer Botschaften bewirken und sowohl Eigengruppen- als auch Fremdgruppenminderheiten Einfluss ausüben können. Typischerweise wird jedoch der Einfluss der Eigengruppenminderheiten stärker sein; er zeigt sich vorwiegend bei indirekten privaten Maßen des Einflusses und bei Maßen divergenten Denkens.

Wir wollen an dieser Stelle noch eine abschließende Beobachtung über die Forschung zum Einfluss von Minderheiten festhalten: Die typische Anlage der Untersuchungen in diesem Bereich hat vermutlich zu einer Unterschätzung des Minderheitseinflusses geführt (Hewstone & Martin, 2010). Wood et al. (1994) z. B. fanden bei einer Metaanalyse, dass der Einfluss von Minderheiten wahrscheinlich eher indirekt als direkt ist, dass er sich häufiger im privaten Bereich als in öffentlichen Kontexten äußert und dass er eher zeitverzögert als unmittelbar auftritt. Das mag jedoch ganz anders sein, wenn wir Einflussprozesse in Gruppen untersuchen, in denen die Mitglieder der Minderheit und der Mehrheit miteinander interagieren und sich austauschen, und zwar vor allem dann, wenn ein Konsens erreicht werden muss (s. Smith & Tindale, 2010). Forschung zu Gruppen mit Interaktion zwischen den Mitgliedern hat gezeigt, dass der Minderheitseinfluss die Entscheidungsfindung in Gruppen verändern kann (s. Schulz-Hardt et al., 2000); und dies ist im Allgemeinen damit verbunden, dass die Produkte oder Entscheidungen der Gruppe besser werden (z. B. Brodbeck et al., 2002; ► Kap. 13). Minderheitseinfluss ist wahrscheinlich außerhalb des Labors größer, z. B. in Organisationen (Grant & Patil, 2012). Laborstudien zeigen, dass Minderheiten verglichen mit Mehrheiten selten in der Lage sind, einen direkten Einfluss auf die Veränderung der Auffassungen von anderen auszuüben. Dagegen argumentieren Aime und Van Dyne (2010), dass die Forschung zu Gruppen in Organisationen ein ausgeglicheneres Bild zum Einfluss von Minderheiten und Mehrheiten ergeben hat, wenn es um Fragen geht, die wichtig für die Funktions-

fähigkeit der Gruppe sind. Beispielsweise zeigte die Forschung von De Dreu und seinem Forschungsteam (z. B. De Dreu & West, 2001) bei divers zusammengesetzten Arbeitsgruppen, dass Dissens mit der Minderheit dazu anregt, bei einer Aufgabe zur Entscheidungsfindung mehrere Perspektiven zu bedenken, und dass dies die Kreativität der Gruppe verbessert (s. auch Park & DeShon, 2010). Angesichts der Tatsache, dass ein Großteil unserer sozialen Interaktion heute online stattfindet, lautet ein zukünftiges Forschungsthema zudem, ob sich Faktoren, von denen ursprünglich angenommen wurde, dass sie in der direkten Kommunikation eine Rolle spielen, auch bei der Arbeit in virtuellen Gruppen oder in geografisch verteilten Gruppen als wichtig erweisen (s. Bazarova et al., 2012).

weise für Stereotype, interpersonelle Eindrücke und Gerichtsentscheidungen (Lamm & Myers, 1978; ► **Im Alltag: Geschworenengerichte**). Es gibt zahlreiche empirische Belege für Gruppenpolarisierung, und dieses Phänomen hat einen umfassenden Einfluss auf das soziale und das politische Leben (s. Sunstein, 2009).

Definition

Gruppenpolarisierung (group polarization): Tendenz, Entscheidungen zu fällen, die extremer sind als der Durchschnitt der anfänglichen Positionen der Gruppenmitglieder; die Tendenz geht in die Richtung, die die Gruppe bereits favorisiert hat.

8

8.4.3 Entscheidungsfindung in Gruppen

❓ Warum fällen Gruppen extremere Entscheidungen als Individuen?

Gruppenpolarisierung

Stellen Sie sich vor, dass Sie mit einer Gruppe von Freunden zusammenkommen und mit ihnen über ein politisches Thema diskutieren. Wenn Sie zu einer Gruppenentscheidung über – sagen wir – Ihre Bewertung der Regierung gelangen, wie wahrscheinlich ist es dann, dass das Ergebnis der Durchschnitt Ihrer individuellen Auffassungen ist? Dieses Ergebnis erscheint zunächst recht plausibel und würde ganz gut zur Forschung über die Bildung von Normen passen (Sherif, 1936). Allerdings zeigte die Forschung in diesem Bereich, dass Gruppendiskussionen weit entfernt von einem Prozess der „Durchschnittsbildung“ sind und stattdessen mit einem Polarisierungsprozess einhergehen. Die **Gruppenpolarisierung** bezeichnet die Tendenz, Entscheidungen zu treffen, die extremer sind als der Durchschnitt der ursprünglichen Positionen der Gruppenmitglieder, und zwar in der Richtung, die bereits von der Gruppe favorisiert wurde. Die privaten Meinungen der individuellen Mitglieder konvergieren dann in Richtung dieser polarisierten Entscheidung. Obwohl viele Studien eine *Einstellungspolarisierung* belegen, heben wir hervor, dass im Einklang mit unserer Beschreibung des Gebiets des sozialen Einflusses das gleiche Phänomen für viele Arten von Urteilen und Entscheidungen nachgewiesen wurde; dies gilt beispiels-

Das Phänomen der Gruppenpolarisierung wurde in einer einflussreichen Untersuchung von Moscovici und Zavalloni (1969) nachgewiesen. Sie ließen französische Gymnasialschüler mehrmals ihre Einstellungen zu zwei Einstellungsobjekten angeben. Zu dem einen hatten sie anfangs eine leicht positive Einstellung (gegenüber dem damaligen französischen Präsidenten Charles de Gaulle) und zu dem anderen eine leicht negative (gegenüber den USA). Nachdem sie ihre Einstellung zunächst jeder für sich angegeben hatten, mussten sie in Kleingruppen diskutieren und bei beiden Themen zu einem konsensuellen Urteil kommen; am Ende stuften sie wiederum ihre Einstellung jeder für sich ein. Infolge der Diskussion wurde die Einstellung der Versuchspersonen extremer in der gleichen Richtung, in die ihre Einstellung schon ursprünglich tendiert hatte. Wie ■ Abb. 8.14 zeigt, wurden nach der Diskussion die Einstellungen gegenüber de Gaulle positiver und die Einstellungen gegenüber den USA noch negativer; die so veränderten Einstellungen blieben in der Phase nach dem Konsens auf diesem Niveau. Myers und Bishop (1970) zeigten, wie die Diskussion unter Gleichgesinnten zur Polarisierung von Einstellungen gegenüber afroamerikanischen Personen beitragen kann. Die Versuchspersonen mit negativen Einstellungen gaben nach der Diskussion noch negativere Einstellungen an, während es sich bei den Versuchspersonen mit positiven Einstellungen umgekehrt verhielt (■ Abb. 8.15). Hier handelt es sich um ein anschauliches Beispiel für einen Prozess, der Extremismus fördert (s. Sunstein, 2009).

Es gibt drei zentrale Erklärungen für diesen Effekt – überzeugende Argumente, sozialer Vergleich und Selbstkategorisierung. Wir werden zunächst einen Überblick über diese Erklärungen geben und dann eine Integration versuchen (■ Abb. 8.16).

Im Alltag: Geschworenengerichte

Obwohl wir uns in diesem Kapitel auf experimentelle Studien zum sozialen Einfluss konzentriert haben, fehlt es auch in der realen Welt nicht an Beispielen für diese Phänomene sowie an Anwendungen der relevanten Theorie und Forschung. Ein gutes Beispiel ist die Arbeit von Geschworenengerichten; es gibt sie vorwiegend in Staaten mit Rechtstraditionen, die auf dem englischen Common Law (vergleichbar dem bürgerlichen Recht) beruhen. In England und in den USA besteht ein Geschworenengericht (Jury) typischerweise aus zwölf Personen, die keine besonderen juristischen Fachkenntnisse haben und über Schuld oder Unschuld in Strafprozessen entscheiden oder Haftungsfragen in Zivilprozessen erörtern. Während eines Jahres nehmen durchschnittlich 390.000 Bürgerinnen und Bürger Großbritanniens jährlich eine Geschworenenerolle ein (Waller et al., 2011). Diese Gruppen fällen wichtige Entscheidungen, manchmal im wörtlichen Sinne über Leben und Tod. Aber sie sind oft recht homogen – nach einem bekannten Ausspruch des britischen Richters Lord Devlin: „im mittleren Alter, mit mittleren Geisteskräften und aus der Mittelschicht“ –, und sie veranschaulichen einige der Phänomene, die in diesem Kapitel erörtert wurden.

Die sozialpsychologische Forschung beschäftigt sich seit vielen Jahren mit Geschworenengerichten. Typischerweise wird dabei die Gerichtsverhandlung im Labor simuliert (denn aus rechtlichen Gründen erhalten Forschende keinen direkten Zugang zu den Entscheidungen von Geschworenen). Das bedeutet natürlich, dass der Druck und die Verantwortung eines realen Geschworenengerichts nicht genau reproduziert werden können. Allerdings merkt Kerr (1995) an, dass sich die Gruppen im Labor und in Geschworenengerichten insofern ähnlich seien, als es sich in beiden Fällen um *Ad-hoc*-Zusammenstellungen von Menschen handeln würde, die einander anfänglich nicht kennen.

Während bei Geschworenengerichten auch die individuelle Entscheidungsfindung eine wichtige Rolle spielt (d. h. der *Geschworenen* und nicht des *Geschworenengerichts*; s. Hastie, 1993), hat sich die Sozialpsychologie auf Beratungsprozesse im Geschworenengericht konzentriert (z. B. Hastie et al., 1983; Stasser et al., 1982). Viele der Phänomene, mit denen wir uns in diesem Kapitel (und in den Kapiteln zu den Themen Gruppendynamik und Gruppenleistung; ► Kap. 12 und ► Kap. 13) beschäftigen, lassen sich bei der Arbeit von Geschworenengerichten beobachten. Wir werden hier nur einige jener Phänomene hervorheben, die mit sozialem Einfluss zusammenhängen, und uns dabei auf die Gruppenpolarisierung, den Mehrheits- und den Minderheitseinfluss konzentrieren.

In Geschworenengerichten lässt sich Gruppenpolarisierung deutlich nachweisen. Eine klassische juristische Quelle merkt an, die verkündeten Urteile seien extremer als die ursprünglichen Urteile der individuellen Mitglieder des Geschworenengerichts, jedoch immer in der gleichen Richtung wie die ursprünglichen Urteile (Kalven & Zeisel, 1966). Außerdem werden die Verzerrungen, die bei der individuellen Entscheidungsfindung auftreten (dass die Geschworenen sich beispielsweise aufgrund von Medienberichten schon vor dem Prozess eine Meinung über den Fall gebildet haben), durch die Gerichtsberatungen gewöhnlich noch stärker (Stasser et al., 1982). Myers und Kaplan (1976) untersuchten diese Frage, indem sie in einer experimentellen Simulation Geschworenengerichte bildeten, die über die Schuld von Angeklagten befinden mussten. Durch die Manipulation der Stärke der Indizien waren einige Gruppen bereits zu Beginn für eine Verurteilung, während andere Gruppen zu Beginn für einen Freispruch waren. Die Diskussionen innerhalb beider Arten von Gruppen führten jeweils zu einer Polarisierung dieser ursprünglichen Tendenzen (s. auch Hastie et al., 1983). Eine Möglichkeit, der Polarisierung entgegenzuwirken, könnte darin bestehen, die aus zwölf Personen bestehende Gruppe während des Beratungsprozesses in kleinere Gruppen aufzuteilen. Waller et al. (2011) verglichen die Entscheidungsfindung in simulierten Geschworenengerichten, die entweder in kleinere Gruppen aufgeteilt wurden oder nicht, und fanden heraus, dass die Mitglieder der kleineren Gruppen weniger Hemmungen hatten, sich an den Gruppendiskussionen zu beteiligen als die Mitglieder der größeren Gruppen; im Ergebnis waren die Diskussionsbeiträge in kleineren Gruppen gleichmäßiger über die Mitglieder verteilt. Das änderte jedoch nichts an dem Urteil.

Geschworenengerichte veranschaulichen auch den Einfluss von Mehrheiten, weil anfängliche, bereits vor Beginn der Beratungen bestehende Mehrheiten in Strafgerichten nahezu immer die Oberhand behalten (Kalven & Zeisel, 1966). Außerdem heben sozialpsychologische Studien zu Geschworenengerichten hervor, dass bei der Beratung der Geschworenen mehr als einfach nur informationaler Einfluss stattfindet und dass es tatsächlich eine starke normative Komponente gibt (Kerr, 1995).

Smith und Tindale (2010) demonstrierten, dass die Mehrheit, wenn sie erst einmal den Umfang einer Zweidrittelmehrheit erreicht hat, das Ergebnis des Entscheidungsprozesses des Geschworenengerichts stark beeinflusst (Davis, 1980; Tindale & Davis, 1983). Sie merken jedoch an, dass im Großen und Ganzen die Geschworenen, die für Freispruch eintreten, gewöhnlich

mehr Einfluss hätten als jene, die sich für eine Verurteilung aussprechen (Davis et al., 1977; Kerr & MacCoun, 1985; Tindale et al., 1990); dies liegt wahrscheinlich daran, dass das Urteil „nicht schuldig“ im Einklang mit sozialen Normen steht. Selbst wenn sieben der zwölf Mitglieder eines Geschworenengerichts zu Beginn der Beratung für „schuldig“ sind, wird daher das Urteil am Ende eher durch die Minderheit von fünf Personen, die für „nicht schuldig“ sind, bestimmt werden; deshalb ist hier auch Minderheitseinfluss vorhanden.

Das Kriterium des „berechtigten Zweifels“, wie es im Recht angewendet wird, erfordert, dass die Geschworenen nur dann für eine Verurteilung stimmen, wenn sie im Hinblick auf die Schuld der angeklagten Person keine berechtigten Zweifel haben. Deshalb ist es oft viel leichter, für einen Freispruch einzutreten als für eine Verurteilung, weil nur ein einziger berechtigter Zweifel vorgebracht zu werden braucht, um die Position des Freispruchs zu rechtfertigen (in dubio pro reo). Im Einklang mit diesem Gedanken fanden Kerr und MacCoun (1985), dass die Minderheitsgruppen, die für Freispruch waren, keinen Einfluss hatten, wenn das Kriterium des berechtigten Zweifels ersetzt wurde durch das Kriterium der „überwiegenden Wahrscheinlichkeit“. Unter diesem zuletzt genannten Kriterium ist kein Urteil per se leichter zu rechtfertigen; daher neigen in solchen Fällen Mehrheitsgruppen dazu, sich durchzusetzen.

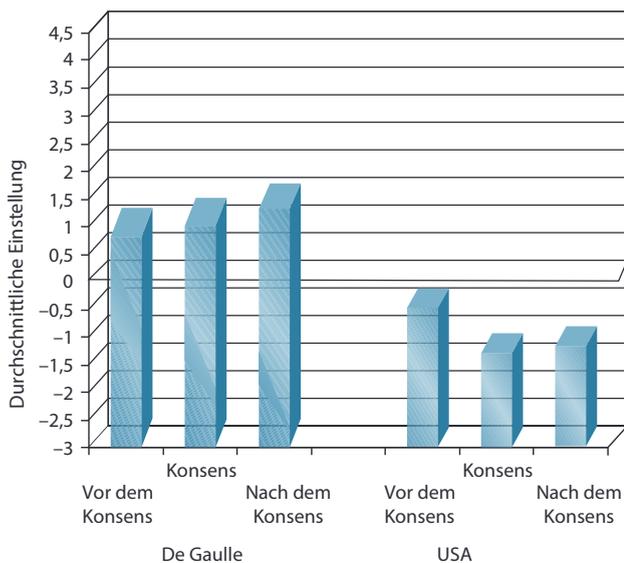
Zwar können Sie einem echten Geschworenengericht nicht bei der Arbeit zuschauen, aber Sie könnten eine



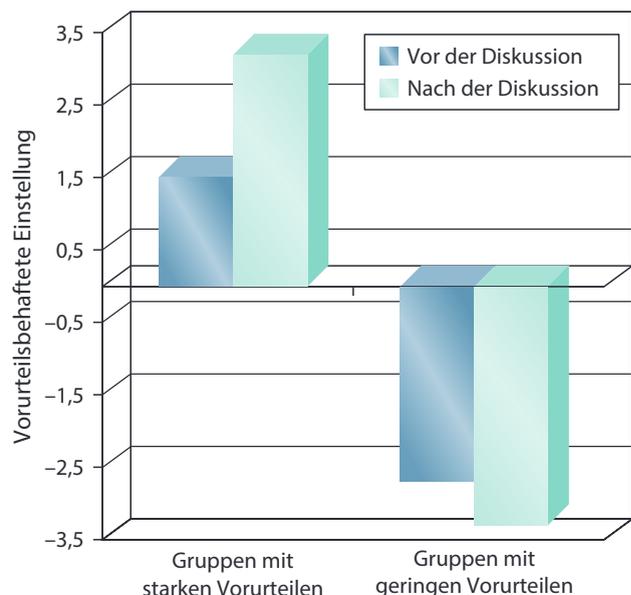
■ **Abb. 8.13** Im Film „Die zwölf Geschworenen“ setzt sich Henry Fonda gegen die zuvor einhellige Mehrheit aus den anderen Geschworenen durch. (© picture-alliance)

wohlverdiente Pause von Ihrer Lektüre zum Thema sozialer Beeinflussung machen und sich den klassischen Film „Die zwölf Geschworenen“ anschauen (Regie: Sidney Lumet, 1957). Dieser Film veranschaulicht die starke normative Komponente innerhalb von Geschworenengerichten; diese wirkt sich in dem Maße aus, wie die Mehrheit versucht, opponierende oder unentschlossene Geschworene zu beeinflussen. Doch der Film wurde vor allem deshalb so bekannt, weil er den Einfluss einer Minderheit demonstriert. Die Hauptfigur, der Geschworene Nr. 8 (gespielt von Henry Fonda), hat den Mut, sich der Mehrheit von 11 : 1 entgegenzustellen, und bringt die anderen Geschworenen dazu, ihr Votum zu ändern (■ **Abb. 8.13**).

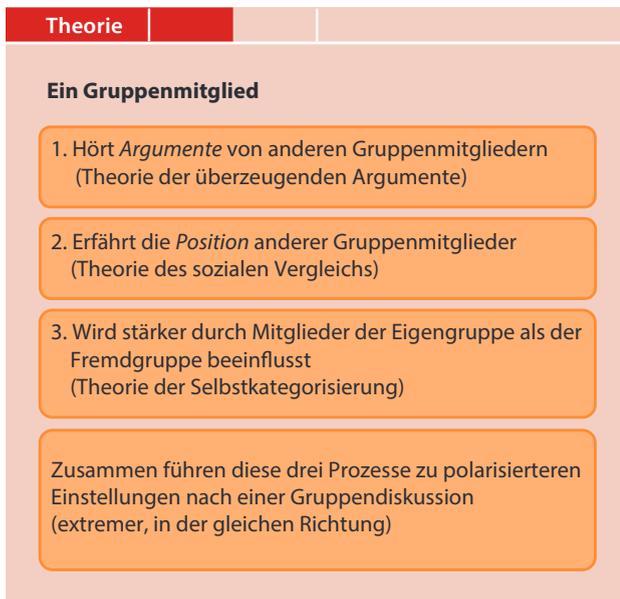
8



■ **Abb. 8.14** Gruppenpolarisierung: Einstellungen gegenüber de Gaulle und gegenüber den USA in Präkonsens-, Konsens- und Postkonsensbedingungen. (Nach Moscovici & Zavalloni, 1969. Copyright © 1969 by the American Psychological Association. Reproduced with permission. The use of APA information does not imply endorsement by APA.)



■ **Abb. 8.15** Gruppenpolarisierung in Gruppen mit starken und geringen Vorurteilen in Abhängigkeit von der Diskussion. (Nach Myers & Bishop, 1970)



■ **Abb. 8.16** Was führt zur Gruppenpolarisierung? Drei wichtige Theorien

Überzeugende Argumente

In dem Maße, wie sich die Diskussion in einer Gruppe entwickelt, lernen die Gruppenmitglieder typischerweise etwas voneinander. Die Diskussion ermöglicht einen Austausch von Wissen, von Meinungen und vor allem von *Argumenten*, mit denen die Gruppenmitglieder versuchen, sich gegenseitig zu überzeugen (Burnstein & Vinokur, 1977). Vinokur und Burnstein (1974) hoben drei Arten von Informationen hervor, die unter den Mitgliedern einer Gruppe zirkulieren: Informationen, die

1. eine Pro- oder eine KontraEinstellung zu dem betreffenden Thema zum Ausdruck bringen,
2. einen neuen Aspekt beinhalten oder
3. stichhaltig sind (Überzeugungspotenzial aufweisen).

Während des Austauschs von Argumenten ist es wahrscheinlich, dass alle Personen neue Gründe kennenlernen, die für die Konsensauffassung sprechen, und dadurch werden die Einstellungen extremer. Tatsächlich werden Argumente, die mit der dominanten Tendenz konsistent sind, als überzeugender eingestuft als jene, die ihr widersprechen. Und je größer die Anzahl der Argumente für die ursprüngliche Position ist, desto stärker ist die Gruppenpolarisierung (Burnstein et al., 1973). Die Diskussion bietet auch die Gelegenheit, dass Gruppenmitglieder sowohl ihre eigenen Auffassungen wiederholen als auch diese Auffassungen erneut aus dem Mund der anderen hören; Wiederholung trägt ebenfalls zu einem Wandel in Richtung extremerer Urteile bei (Brauer & Judd, 1996; Brauer et al., 1995).

Der Ansatz der überzeugenden Argumente wird auch als informationaler Ansatz bezeichnet, weil hier ar-

gumentiert wird, dass die Polarisierung auf informationalem sozialem Einfluss beruht (vgl. Deutsch & Gerard, 1955). Der Ansatz wird auf drei verschiedene Arten empirisch gestützt: Erstens korreliert Polarisierung mit dem zahlenmäßigen Verhältnis von Pro- und Kontraargumenten, die den Gruppenmitgliedern zur Verfügung stehen. Zweitens führt die Manipulation dieses Verhältnisses zu Polarisierung. Und drittens nimmt die Polarisierung mit der Neuartigkeit und der Stichhaltigkeit der Argumente zu, die die Gruppenmitglieder hören (Kaplan & Miller, 1977; Vinokur & Burnstein, 1978). Somit stellt diese Erklärung im Wesentlichen eine Parallele zu der dar, die durch kognitive Theorien der Überredung vertreten wird (► Kap. 7): Die Einstellung eines Gruppenmitglieds ist eine Funktion der Anzahl und Überzeugungskraft der Pro- und der Kontraargumente, die eine Person aus dem Gedächtnis abrufen, wenn sie ihre Position formuliert (Eagly & Chaiken, 1993).

Sozialer Vergleich

Eine andere Erklärung für Gruppenpolarisierung beruht auf der Theorie des sozialen Vergleichs (Festinger, 1954). Sie ist auch als normative Erklärung für Polarisierung bekannt, weil hier argumentiert wird, dass die Polarisierung auf normativen Einfluss zurückgeht (Deutsch & Gerard, 1955; s. o.). Nach dieser Auffassung neigen Gruppenmitglieder dazu, sich selbst mit anderen zu vergleichen, und haben ein Bedürfnis, sich selbst positiv zu sehen und Zustimmung von anderen zu erlangen (Goethals & Zanna, 1979; Myers & Lamm, 1976). Zudem wünschen sie, sich von den anderen Gruppenmitgliedern zu unterscheiden, aber in einer sozial erwünschten Richtung. Deshalb versuchen sie, nachdem sie von den Positionen anderer erfahren haben, diese sogar noch zu übertreffen (Myers, 1978).

Für diese Erklärung spricht, dass Gruppenpolarisierung auch dann auftritt, wenn die Gruppenmitglieder nicht einmal diskutieren, sondern bloß über die Positionen der anderen Gruppenmitglieder informiert werden. Versuchspersonen, die Informationen über die Verteilung der Positionen der anderen Gruppenmitglieder erhielten, bevor sie ihre eigenen Entscheidungen fällten, nahmen extremere Positionen ein als diejenigen, die die Positionen der anderen Gruppenmitglieder nicht kannten (Myers et al., 1974). Sie taten dies zudem, ohne je die Argumente der anderen gehört zu haben, und nur dann, wenn sie über die Verteilung der Meinungen informiert worden waren, die die anderen Mitglieder der Gruppe hatten, und nicht einfach nur über den Gruppenmittelwert (Myers & Kaplan, 1976).

Selbstkategorisierung

Bei einer neueren Erklärung für die Gruppenpolarisierung wird die Bedeutung *sowohl* der überzeugenden Argumente *als auch* der Positionen der Mit-

glieder anerkannt, jedoch zusätzlich betont, dass die Gruppenmitgliedschaft wesentlich für Gruppenpolarisierung ist (Turner, 1991). Dem Ansatz der Selbstkategorisierung liegt die Annahme zugrunde, dass sich Menschen im Einklang mit ihrer sozialen Identität an subjektiv wahrgenommene Normen der Eigengruppe anpassen. Die Unterscheidung zwischen normativem und informationalem Einfluss tritt bei dieser Erklärung in den Hintergrund und wird in dem Begriff *informationaler Einfluss der Bezugsgruppe* aufgehoben. Polarisierung entsteht demnach aus Tendenzen, die Ähnlichkeiten unter den Mitgliedern der eigenen Gruppe hervorzuheben, sich jedoch von den Mitgliedern von Fremdgruppen zu unterscheiden. Im Einklang mit dieser Auffassung nimmt die Polarisierung bei Bezugnahme auf eine Fremdgruppe zu (Doise, 1969). Tatsächlich verschieben sich die Einstellungen der Gruppenmitglieder sogar ohne Diskussion in Richtung einer subjektiv wahrgenommenen Eigengruppennorm, die den Kontrast zu einer relevanten Fremdgruppe klar akzentuiert (Hogg et al., 1990). Während die früheren Erklärungen die Gruppennorm als die *durchschnittliche* Position aller Mitglieder der Gruppe definierten und Polarisierung als eine Bewegung über diese Norm hinaus, wird beim Ansatz der Selbstkategorisierung argumentiert, dass die Gruppennorm noch extremer sein kann als die durchschnittliche Position und dass Polarisierung Ausdruck einer Bewegung zu dieser Norm hin sein kann.

Beispielsweise teilt eine Gruppe konservativer Studierender vielleicht die Ansicht, dass die Steuern gesenkt werden sollten. Doch wenn sie an eine Vergleichsgruppe denken (wie etwa sozialistische Studierende), die ihre Auffassung nicht teilen, polarisieren sie sich möglicherweise noch weiter, was ihre positive Meinung zur Steuer senkung angeht. Nach der Selbstkategorisierungstheorie (die wir bereits bei der Diskussion der theoretischen Ansätze zu Mehrheits- und Minderheiteneinfluss eingeführt haben; ► Abschn. 8.4.2) identifizieren sich Individuen mit einer bestimmten Gruppe und gehen mit einer prototypischen Gruppenposition konform, einer Position, durch die die in ihrer Gruppe verbreiteten Auffassungen definiert werden. Prototypen sind individuelle Repräsentationen der Gruppennorm. Sie werden gebildet, indem das Individuum die Mitglieder der Eigengruppe untereinander und mit den Mitgliedern der Fremdgruppe vergleicht und dabei kognitiv den wahrgenommenen Unterschied zwischen den beiden Gruppen akzentuiert (vgl. den gerade erwähnten Abschnitt über Minderheiteneinfluss). So nehmen die Gruppenmitglieder die Position der Gruppe als extremer wahr im Vergleich zum Mittelwert der Positionen der Gruppenmitglieder. Dieser informationale Einfluss der Bezugsgruppe trägt dazu bei, die Eigengruppe als von der Fremdgruppe verschieden zu definieren (Hogg et al., 1990; Mackie, 1986).

Interessanterweise fühlen sich die Gruppenmitglieder wohler und artikulieren sich auch stärker, wenn sich ihre Meinungen von der Durchschnittsmeinung der Gruppenmitglieder in Richtung auf den Prototyp der Gruppe unterscheiden, als wenn ihre Meinungen in der umgekehrten Richtung abweichen (Miller & Morrison, 2009; Morrison & Miller, 2008).

Es gibt drei wichtige Arten von Befunden, die die Selbstkategorisierungserklärung für Gruppenpolarisierung empirisch stützen. Erstens hängt die Polarisierung, die durch Zuhören bei einer Gruppendiskussion oder durch das Kennenlernen der Positionen anderer zustande kommt, davon ab, ob die Versuchspersonen der Meinung sind, dass diese anderen Personen zur Eigengruppe und nicht zu einer Fremdgruppe gehören (Mackie & Cooper, 1984; Turner et al., 1987; Turner et al., 1989). Zuhörende nehmen den Inhalt der Diskussion auch als polarisierter wahr, wenn sie der Meinung sind, die diskutierenden Personen seien Mitglieder der Eigengruppe, als wenn dies nicht der Fall ist (Mackie, 1986). Zweitens scheint ein vermittelnder Prozess bei der Polarisierung darin zu bestehen, wie die Gruppenmitglieder die Position der Eigengruppe wahrnehmen (Turner et al., 1989). Drittens wird die Einstellungspolarisierung zwischen verschiedenen Gruppen extremer (d. h., die Positionen von Eigen- und Fremdgruppe liegen weiter auseinander), wenn die Gruppenmitgliedschaft thematisiert (salient gemacht) wird oder die Mitglieder sich stärker mit ihrer Gruppe identifizieren (z. B. Mackie, 1986; Mackie & Cooper, 1984; Turner et al., 1989). Zusammenfassend gilt also, dass die Selbstkategorisierungstheorie das Phänomen der Gruppenpolarisierung über die Annahme erklärt, dass Polarisierung die Konformität mit einer Gruppennorm widerspiegelt, die als extremer empfunden wird als der Durchschnitt der Einzelpositionen. Diese Wahrnehmung der Norm tritt deswegen auf, weil Menschen in der Regel einen deutlichen Unterschied zwischen ihrer Eigengruppe und anderen Gruppen wahrnehmen möchten.

Integration

Seit Langem ist anerkannt, dass informationale und normative Faktoren offenbar dabei zusammenwirken, Gruppenpolarisierung hervorzurufen (Kaplan & Miller, 1987). Können wir näher bestimmen, welche Theorie die Befunde am besten erklärt? Tatsächlich trägt jede einzelne etwas Eigenes dazu bei. In der Metaanalyse von Isenberg (1986), die bereits durchgeführt war, bevor die Erklärung durch die Selbstkategorisierungstheorie formuliert wurde, wurden signifikante Effektstärken für die normative Erklärung und besonders für die Erklärung mithilfe überzeugender Argumente berichtet. Welche Art des Einflusses bedeutsamer ist, hängt vom Kontext ab. Kaplan (1987) kam zu der Schlussfolgerung, dass

normativer Einfluss wahrscheinlicher ist bei Fragen, auf die es keine objektiv korrekten Antworten gibt, bei einem Gruppenziel der Harmonie, bei beziehungsorientierten Gruppenmitgliedern sowie bei öffentlichen Reaktionen. Dagegen ist informationaler Einfluss wahrscheinlicher bei intellektuellen Fragen mit objektiv korrekten Antworten, beim Gruppenziel, eine richtige Entscheidung zu treffen, bei aufgabenorientierten Gruppenmitgliedern sowie bei privaten Reaktionen. Die Erklärung mithilfe der Selbstkategorisierung baut auf den beiden anderen Erklärungen auf, weil in dieser Theorie angenommen wird, dass die *Argumente* der anderen Mitglieder der Eigengruppe als überzeugender gesehen werden als jene der Mitglieder der Fremdgruppe und dass Informationen über die *Positionen* der Mitglieder der Eigengruppe als relevanter für das eigene Urteil betrachtet werden als Informationen über jene der Mitglieder der Fremdgruppe. In einer neueren Studie zeigten Keating et al. (2016), dass Menschen unterschätzen, wie sehr eine relativ kurze Gruppendiskussion ihre eigenen Einstellungen polarisiert. Darüber hinaus empfinden Menschen ihre eigenen Einstellungen oft als unvoreingenommen und zeitlich stabil. Das bedeutet, dass Gruppenpolarisierung dazu führen kann, dass Menschen fälschlicherweise annehmen, ihre Einstellungen seien bereits vor der Gruppendiskussion extremer gewesen, als es tatsächlich der Fall war. Keating et al. stellten fest, dass die polarisierten Einstellungen der Versuchspersonen nach der Gruppendiskussion ihre erinnerten Einstellungen vor der Diskussion statistisch vorhersagten, und zwar auch dann, wenn die tatsächlichen Einstellungen der Versuchspersonen vor der Diskussion statistisch kontrolliert wurden. Dieses Ergebnis legt nahe, dass die Einstellungen nach der Diskussion die Rekonstruktion der Einstellungen vor der Diskussion beeinflussen. Wenn also Gruppenpolarisierung ein verzerrender Einfluss ist, dann dürfte es uns laut Keating und ihren Kollegen schwerfallen, dies zu korrigieren, weil wir uns dieses Einflusses möglicherweise nicht bewusst sind.

Gruppendenken

Das Interesse an Forschung zur Gruppenpolarisierung lässt sich teilweise dadurch erklären, dass Polarisierung bei Entscheidungen von großer Tragweite eine Rolle spielen kann (Eagly & Chaiken, 1993). Derartige Entscheidungen werden oft von Gruppen gefällt, die sich aus Mitgliedern mit ähnlichen Vorstellungen zusammensetzen (z. B. Kommissionen, Ausschüsse, Geschworenengerichte, Regierungskabinette). Die dabei ablaufenden Prozesse können die Gruppen zu falschen, unklugen oder im schlimmsten Fall katastrophalen Entscheidungen verleiten. Beim **Gruppendenken** kommt dies am deutlichsten zum Ausdruck; hier handelt es sich um ein Syndrom dysfunktionaler Entscheidungs-

findung, bei dem die Gruppenmitglieder auf Kosten einer realistischen Bewertung alternativer Handlungsabläufe nach Einmütigkeit streben (Janis, 1982; für eine schematische Darstellung des Modells zum Gruppendenken s. ► Abb. 2.1 im Kapitel über Forschungsmethoden). Gruppendenken beruht nicht notwendigerweise auf Gruppenpolarisierung; es handelt sich hierbei vielmehr um eine extreme Form von Problemen, die mit dem Scheitern des Informationsaustauschs (oder zumindest des Austauschs unterschiedlicher Auffassungen) unter den Gruppenmitgliedern einhergehen (Levine & Moreland, 1998). Gruppendenken stellt im Wesentlichen eine extreme Form des normativen Einflusses dar, bei dem die Norm, Konsens und Harmonie innerhalb der Gruppe zu erreichen bzw. aufrechtzuerhalten, jeglichen informationalen Einfluss beseitigt, durch den offenbar würde, wie katastrophal die beabsichtigte Entscheidung der Gruppe wahrscheinlich sein wird.

Definition

Gruppendenken (groupthink): Ein Syndrom dysfunktionaler Entscheidungsfindung in Gruppen. Dabei streben die Gruppenmitglieder nach Einmütigkeit, und zwar auf Kosten einer realistischen Bewertung alternativer Handlungsverläufe.

Das Konzept des Gruppendenkens (es handelt sich bei dieser Bezeichnung um eine Anspielung auf den Versuch von „Big Brother“ in George Orwells Roman *1984* aus dem Jahre 1949, die Art und Weise zu kontrollieren, wie Menschen denken) hat viel öffentliche Aufmerksamkeit erregt. Denn es beansprucht, eine Erklärung für eine Reihe von Fiaskos der US-amerikanischen Außenpolitik, einschließlich der verheerenden Invasion in der Schweinebucht Kubas (1961) und der Eskalation des Vietnamkriegs (1964 bis 1967), zu liefern. Janis führte eine Reihe von Fallstudien durch, bei denen er Regierungsakten, politische Tagebücher und die Art und Weise untersuchte, wie Politiker solche turbulenten Ereignisse erklärten (s. auch Raven, 1974; 't Hart, 1990). Nach Janis gehören zu den Hauptursachen des Gruppendenkens hohe Kohäsion (d. h. Zusammenhalt zwischen den Mitgliedern; ► Kap. 12), Abschottung der Gruppe gegenüber Kritik von außen, voreingenommene Führungskräfte, ein Mangel an vereinbarten Regeln für die Diskussion sowie Druck, zu einer Lösung zu kommen. Insbesondere behauptete Janis (1982), dass eine hohe Kohäsion in Wechselwirkung mit einer stressreichen Situation zu Gruppendenken führt; Gruppendenken werde umso wahrscheinlicher, je mehr strukturelle Schwächen in der Gruppe vorhanden seien (z. B. Abschottung, direktive Führung und Mangel an vereinbarten Prozeduren zur Entscheidungsfindung).

Einige zentrale Charakteristika der für die Entscheidung verantwortlichen Menschen sind dabei nach Janis (1982), dass sie dazu neigen, voreilige Schlussfolgerungen zu ziehen, über widersprüchliche Informationen hinwegzugehen, die von ihnen bevorzugten Optionen aufzuwerten, Abweichung innerhalb der Gruppe zu unterdrücken und einen zu starken Optimismus über das Eintreten erwünschter Ergebnisse an den Tag zu legen (Tetlock, 1998). Derart defizitäre Entscheidungsprozesse sind nicht auf Fragen der Außenpolitik beschränkt. Esser und Lindoerfer (1989) argumentierten, dass die unglückselige Entscheidung der NASA aus dem Jahre 1986, die Raumfähre *Challenger* starten zu lassen (alle sieben Crew-Mitglieder starben, als die Raumfähre 58 Sekunden nach dem Start explodierte), viele Merkmale des Gruppendenkens aufwies (s. auch Starbuck & Farjoun, 2005). In einer neueren Analyse politischer Fehler britischer Regierungen listen die Politologen King und Crewe (2013) mehrere Beispiele auf. Dazu gehört der gescheiterte Versuch im Jahr 1990, eine „Kopfsteuer“ oder „community charge“ einzuführen (d. h., eine festgelegte Pro-Kopf-Steuer, die jeder Person im Wahlalter unabhängig von ihrem Einkommen auferlegt wird, was zu einer Reihe von Unruhen führte). King und Crewe (2013) bezeichnen das für diese politische Maßnahme verantwortliche Review-Team der Regierung als „fast eine Parodie von Irving Janis' dem Gruppendenken verfallenen Gruppen“ (S. 256). Sein Leiter zeigte keinerlei Interesse an einer Zusammenarbeit mit externen Fachleuten, die der Maßnahme skeptisch gegenüberstanden. Das Team umging beinahe jeglichen Kontakt mit Außenstehenden – mit Ausnahme der Premierministerin Margaret Thatcher, deren Idee die neue Steuer war! Das Team versäumte es somit, realistische Alternativen zu berücksichtigen oder die mit der Steuer verbundenen Risiken zu identifizieren.

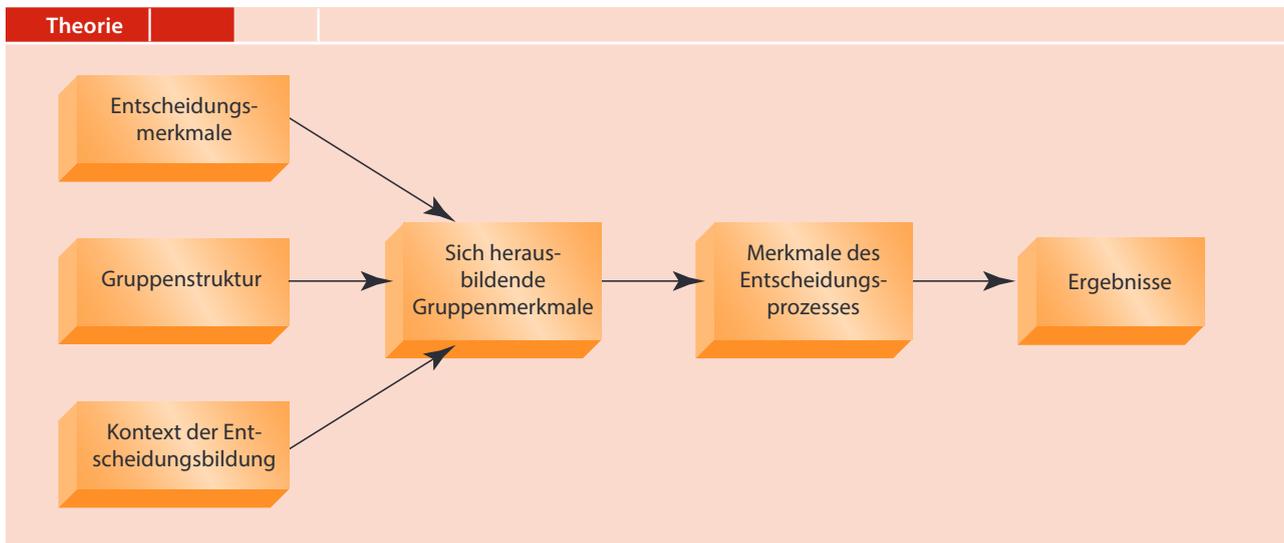
So verbreitet das Konzept des Gruppendenkens auch ist, die empirische Grundlage dafür ist eher spärlich. Die Analyse von Fallstudien, die oft auf einer Inhaltsanalyse der verfügbaren Akten beruhen, zeigt tatsächlich eine erhöhte Rigidität und ein eher vereinfachtes Denken bei Personen, die an Entscheidungen mit Gruppendenken beteiligt waren, im Vergleich zu Entscheidungen mit günstigeren Ergebnissen (Tetlock, 1979). Auch Herek et al. (1987) berichteten einen negativen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Symptome des Gruppendenkens und der Qualität der Entscheidung. Aber es gibt wenige Belege dafür, dass Kohäsion allein oder in Kombination mit den anderen vermuteten Anfangsbedingungen zu einer mangelhaften Entscheidungsfindung beiträgt. Wie Tetlock (1998) außerdem hervorhebt, lassen sich ziemlich leicht erfolgreiche politische Entscheidungen finden, bei denen es Hinweise auf Gruppendenken gibt (z. B. wies Churchill während der

Kabinettsrunden zwischen 1940 und 1941, als sich einige Gruppenmitglieder für die Aushandlung eines Friedens mit Hitler aussprachen, seine Widersacher entschieden in die Schranken). Auch gibt es Fälle, in denen die Abwesenheit von Symptomen des Gruppendenkens nicht ausreichte, katastrophale Ergebnisse zu verhindern (z. B. Präsident Jimmy Carters Mission zur Rettung der Geiseln im Iran im Jahre 1980, die scheiterte, obwohl er die Beteiligten zu einer offenen Diskussion ermutigte).

Laborstudien sprechen sogar noch weniger für Janis' Hypothesen, vielleicht weil es schwierig, wenn nicht gar unmöglich ist, im Labor echte Entsprechungen zu hochgradig kohäsiven, abgeschotteten Gruppen zu erzeugen, die unter Hochdruck daran arbeiten, Entscheidungen mit schwerwiegenden politischen Konsequenzen zu fällen (Esser, 1998; Mullen et al., 1994). Experimentelle Manipulationen des Gruppendenkens haben im Allgemeinen keine Diskussionen bzw. Entscheidungen hervorgebracht, die durch schlechte Qualität gekennzeichnet waren (Flowers, 1977; Leana, 1985). Und Gruppendenken wurde sowohl in Gruppen mit hoher als auch mit geringerer Kohäsion beobachtet (s. Aldag & Fuller, 1993; Turner et al., 1992).

Das Modell des Gruppendenkens hat zudem grundlegende Schwächen. Es erlaubt keine präzisen Vorhersagen, lässt sich nur schwer operationalisieren (müssen alle charakteristischen Merkmale des Gruppendenkens vorhanden sein, damit die Definition darauf zutrifft?) und es wird oft nur post factum angewandt. Haslam (2004) zog den Schluss, dass in organisationalen Kontexten alle Gruppenentscheidungen einige Elemente des sogenannten Gruppendenkens aufweisen (s. Peterson et al., 1998). Angesichts dieses Mangels an unterstützenden Befunden schlugen Aldag und Fuller (1993) ein allgemeineres, aber auch komplexeres Modell des Problemlösens in Gruppen vor (s. auch 't Hart et al., 1997). Es beinhaltet viele der Merkmale, die von Janis erörtert wurden, daneben aber weitere. Beispielsweise wird der Kohäsion eine gewisse Rolle beigemessen, aber sie wird nur als ein Aspekt der *Gruppenstruktur* unter anderen (► Kap. 12) gesehen, der zusammen mit den *Entscheidungsmerkmalen* und dem *Kontext der Entscheidungsfindung* die *sich herausbildenden Gruppenmerkmale* bestimmt (z. B. Wahrnehmungen, dass die Eigengruppe moralisch im Recht und einmütig in ihren Meinungen ist); diese charakteristischen Merkmale wiederum beeinflussen die *Merkmale des Entscheidungsprozesses* (z. B. wie sorgfältig die Ziele geprüft und ob Alternativen generiert werden), was am Ende zu *Ergebnissen* führt. Wir stellen dieses Modell in ■ Abb. 8.17 vereinfacht dar.

Trotz der Kritiken am Konzept des Gruppendenkens hat es sich nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch in der Politikanalyse als überaus attraktiv herausgestellt.



■ **Abb. 8.17** Vereinfachtes Modell zum allgemeinen Problemlösen in Gruppen. (Nach Aldag & Fuller, 1993. Copyright © 1993 by the American Psychological Association. Adapted with permission. The use of APA information does not imply endorsement by APA.)

In ihrem breit angelegten Buch *The Blunders of Our Governments* widmen King und Crewe (2013, S. 267) dem Thema ein Kapitel und kommen zu folgendem Schluss: „Wenn alle anderen Dinge konstant gehalten werden, sind Kohäsion und gegenseitige Loyalität in jeder menschlichen Gruppe wünschenswerte Eigenschaften. Dennoch stellt das Gruppendenken in den meisten Fällen ein Hindernis für eine erfolgreiche Entscheidungsfindung dar. Es macht grobe Fehler wahrscheinlicher.“

8.4.4 Gehorsam gegenüber Autorität

? Was sind die wichtigsten situativen Determinanten von Gehorsam gegenüber Autorität?

Wie wir in diesem Kapitel gesehen haben, geht sozialer Einfluss von unterschiedlichen Quellen aus, oft von Gruppenmitgliedern mit gleichem Status wie die Zielperson des Einflusses. Die Forschung zum **Gehorsam gegenüber Autorität**, wie sie mit der berühmten Forschungsarbeit von Stanley Milgram (1963) begann, beschäftigt sich mit dem Einfluss einer Quelle, die nicht auf der gleichen Ebene steht, sondern eine Autoritätsfigur ist. Gehorsam gegenüber Autorität wird hier definiert als Befolgen der Befehle einer Person mit höherem sozialem Status innerhalb einer definierten Hierarchie oder Kommandokette (Miller, 1995). Es handelt sich dabei oft um ein Beispiel dafür, wie Macht aufgrund von Legitimation ausgeübt wird, wobei ein internalisiertes System aus Normen, Werten, Gebräuchen und Verfahrensweisen genau angibt, dass ein solcher Einfluss angemessen ist (Turner, 1991; z. B. heißt es: „Tue das,

was deine Eltern/Lehrpersonen/Vorgesetzten sagen“). Die Motive, die dem Gehorsam zugrunde liegen, sind unterschiedlich; dazu gehören Respekt vor der Expertise der Autoritätsperson und Furcht vor den Konsequenzen von Ungehorsam. In den folgenden Abschnitten werden wir (1) Milgrams Paradigma und seine ursprünglichen Ergebnisse skizzieren, (2) einen Überblick über einige der Befunde zu den situativen Determinanten des Gehorsams geben, (3) Milgrams theoretische Analyse des Gehorsams bewerten, (4) uns mit ethischen Fragen und mit Alternativen zu Milgrams Paradigma bei der Erforschung des Gehorsams beschäftigen und (5) in das Phänomen des Ungehorsams einführen.

Definition

Gehorsam gegenüber Autorität (obedience to authority): Befolgen der Befehle einer Person von höherem sozialem Status in einer definierten Hierarchie oder einer Kommandokette.

Milgrams Gehorsamsparadigma

Die klassische Studie wurde von Milgram (1963, 1974) durchgeführt. Er wollte mit seiner Forschung dazu beitragen, besser zu verstehen, wie es zum Holocaust (und zu allen individuellen Akten des Gehorsams, die an der systematischen Vernichtung von Menschenleben beteiligt waren) kommen konnte. Milgram war besonders fasziniert vom Gerichtsverfahren gegen den Architekten der „Endlösung“ Adolf Eichmann, das 1961 in Jerusalem stattfand, als Milgram mit seinen Studien zu Gehorsam über Autorität begann (■ Abb. 8.18). Milgram

■ **Abb. 8.18** SS-Obersturmbannführer Adolf Eichmann wird 1961 in Jerusalem zum Tode verurteilt. Der Prozess wurde in Radio und Fernsehen übertragen. Das Filmmaterial ist unter ► https://www.youtube.com/channel/UCD_fEkq4bCuyoJ0pN3n4edw verfügbar. (© CSU Archives/Everett Collection/picture alliance)



8

wurde auch inspiriert durch das Buch *Eichmann in Jerusalem: Ein Bericht von der Banalität des Bösen* der Philosophin Hannah Arendt (1963), die als Beobachterin an dem Gerichtsverfahren teilgenommen hatte. Wenn etwas so Böses „banal“ und nicht außergewöhnlich ist, würden dann die meisten Menschen destruktiven Gehorsam zeigen? Vor seiner Forschungsarbeit zweifelte Milgram daran, und eigentlich sollte seine erste Studie das „Ausgangsniveau“ (baseline) bestimmen, d. h., eine Situation beschreiben, in der nur wenige Menschen Gehorsam zeigen würden. Die spätere Forschung manipulierte dann die zentralen Variablen, untersuchte ihren Einfluss auf das Ausmaß des Gehorsams (s. Milgram, 1963, 1974; s. auch Blass, 1999, 2000; Miller et al., 1995) und replizierte die wichtigsten Ergebnisse mit einem vergleichbaren Ausmaß an Gehorsam in verschiedenen Kulturen (Blass, 2012).

Wir haben bereits auf diese allseits bekannte Arbeit Bezug genommen, um einige Prinzipien des sozialpsychologischen Experiments zu erläutern (► Kap. 2). Wir gehen hier nun stärker ins Detail, beleuchten die entscheidenden Aspekte der Untersuchung und beschreiben einige der 18 Studien, über die Milgram in seinem Buch aus dem Jahre 1974 berichtete. Für seine erste Studie rekrutierte Milgram über Zeitungsannoncen 40 Männer (angeblich für eine Gedächtnisstudie, Gehorsam wurde dabei nicht erwähnt), die an einer Untersuchung der Yale University als Versuchspersonen teilnehmen sollten. Im Labor erklärte der Versuchsleiter, dass ein Lehrer-Schüler-Szenario zum Einsatz kommen werde; den Versuchspersonen wurde weisgemacht, die

Rollen seien durch Zufall bestimmt worden. Tatsächlich gelangten die Versuchspersonen durch einen Trick immer in die Rolle des Lehrers. Der „Schüler“ war immer ein Konföderierter des Versuchsleiters und dieser war instruiert worden, in einer vorher festgelegten Weise Fehler bei der Aufgabe zu machen. Der Versuchsleiter erklärte, dass die Versuchsperson (als „Lehrer“) mithilfe eines Stromstoßgenerators dem Schüler jedes Mal, wenn dieser bei der Lernaufgabe einen Fehler machte, Stromstöße zunehmender Intensität verabreichen müsse (die Versuchspersonen wurden darüber informiert, dass die Stromstöße äußerst schmerzhaft seien, dass sie aber keine dauerhafte Schädigung hinterlassen würden; Milgram, 1963). In Wirklichkeit wurden keine Stromstöße verabreicht, aber die Glaubwürdigkeit des experimentellen Szenarios war so hoch, dass alle Versuchspersonen glaubten, sie würden dem Schüler Stromstöße geben.

Der Schüler wurde auf einem Stuhl sitzend festgebunden, und es wurden Elektroden an seinen Handgelenken befestigt. Der Lehrer wurde in einen anderen Raum geführt, wo er instruiert wurde, den Schüler beim ersten Fehler mit einem Stromstoß von 15 Volt zu bestrafen und die Intensität bei jedem weiteren Fehler um 15 Volt zu erhöhen. Auf dem Stromstoßgenerator waren 30 Schalter mit eindeutigen verbalen Bezeichnungen zu sehen, von 15 Volt über 60 Volt („leichter Schock“), 120 Volt („mittlerer Schock“), 420 Volt („Gefahr: schwerwiegender Schock“) bis 450 Volt („XXX“). Durch ein geschicktes Vorgehen stellte Milgram zu Beginn der Studie sicher, dass alle Versuchspersonen einen Stromstoß geringerer Intensität (45 Volt) an sich selbst

ausprobierten, sodass sie später nicht behaupten konnten, sie hätten nicht geglaubt, dass sie dem Opfer tatsächlich Schmerzen zufügen würden.

Milgram war gleichermaßen Dramaturg wie Versuchsleiter (s. Blass, 1992) und gestaltete das gesamte Szenario nach einem sorgfältigen Skript, bis hin zu dem Detail, dass der Versuchsleiter einen grauen Laborkittel trug und nicht, wie häufig falsch dargestellt, einen weißen Kittel. Das sollte darauf hindeuten, dass er ein einfacher Techniker war (und nicht etwa einen höheren Status suggerieren, wie das ein weißer Kittel getan hätte). Die Reaktionen des Opfers erfolgten nach einem vorher festgelegten Plan; sie nahmen an Intensität mit dem Niveau der Stromstöße zu: „Oh!“ (75, 90, 105 Volt); „He, das tut wirklich weh!“ (120 Volt); „Versuchsleiter, lassen Sie mich raus! Ich möchte nicht mehr am Experiment teilnehmen! Ich weigere mich, weiter mitzumachen!“ (150 Volt); Schreie wegen unerträglicher Schmerzen (270 Volt); Schreie und Weigerung zu antworten (300, 315 Volt); intensives und anhaltendes Schreien wegen unerträglicher Schmerzen (330 Volt). Entsprechend verwendete der Versuchsleiter eine abgestufte Abfolge von Aufforderungen, damit der Lehrer weitermachte: „Bitte machen Sie weiter!“, „Das Experiment erfordert, dass Sie weitermachen!“, „Es ist ganz wichtig, dass Sie weitermachen!“, „Sie haben keine andere Wahl, Sie *müssen* weitermachen!“. Auf diese Weise stellte Milgram sicher, dass sein experimentelles Szenario einen starken Einfluss auf die Versuchspersonen hatte, ohne dass ihm die Kontrolle über die Situation entglitt. Interessanterweise zeigten die Versuchspersonen jedoch einen stärkeren Gehorsam gegenüber dem Versuchsleiter, wenn er ihre Handlungen mit dem wissenschaftlichen Nutzen der Studie rechtfertigte (wie bei der Aussage „Das Experiment erfordert, dass Sie weitermachen!“; Burger et al., 2011), als wenn er ihnen einen direkten Befehl erteilte (z. B.: „Sie haben keine andere Wahl, Sie *müssen* weitermachen!“), dem sich die Versuchspersonen in der Regel widersetzen (Haslam et al., 2014; Reicher & Haslam, 2011). Deswegen wurde mitunter argumentiert, dass hinter Milgrams Experimenten mehr steckt, als auf den ersten Blick ersichtlich ist. Wir beschäftigen uns später noch ausführlicher mit der Idee, dass das Verhalten von Milgrams Versuchspersonen eher auf aktive Identifikation mit der Wissenschaft zurückgeht als auf passives Befolgen von Befehlen (Haslam & Reicher, 2012b).

Die Ergebnisse dieser Studie zum Ausgangsniveau des Gehorsams waren bestürzend. Weit entfernt von dem erwarteten Minimalniveau des Gehorsams hörte keine Versuchsperson auf, bevor sie einen Stromstoß von 300 Volt verabreicht hatte. Von 40 Personen zeigten 26 (d. h. 65 %) den maximalen Gehorsam. Zum Vergleich: In einer späteren Studie, bei der die Versuchs-

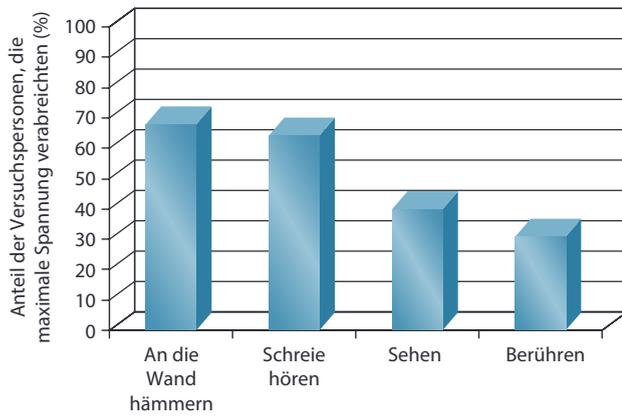
personen das Niveau der Stromstöße frei wählen konnten, gingen nur zwei von 40 Versuchspersonen über das Niveau von 150 Volt hinaus und 28 nicht einmal höher als 75 Volt. Als Milgram den Ort, an dem die Studie durchgeführt wurde, vom Labor einer renommierten Universität (Yale) in ein Zimmer in einem heruntergekommenen Gebäude verlegte, das weit weg von der Universität in einer benachbarten Stadt lag, fand er noch immer Belege für Gehorsam (allerdings sank der Prozentsatz von 65 auf 48 %).

Situative Determinanten für Gehorsam

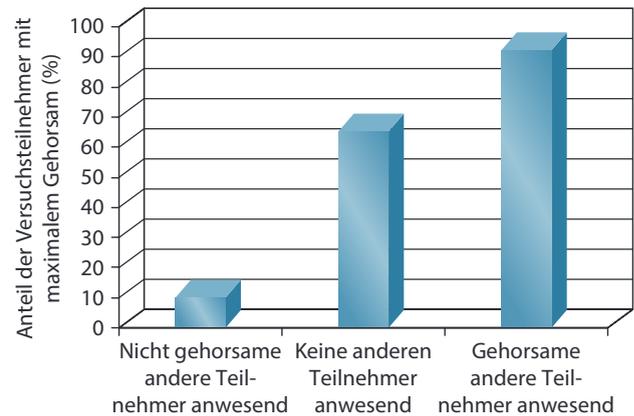
Das Ziel von Milgrams Variationen der Studie zum Ausgangsniveau bestand darin, zu erkunden, wie das Ausmaß des Gehorsams über unterschiedliche soziale Situationen hinweg variiert. Milgram manipulierte beispielsweise die Nähe zum Opfer, die Autorität des Versuchsleiters und das Verhalten gleichrangiger Personen. Die Versuchspersonen wurden zwar nicht zufällig den verschiedenen experimentellen Bedingungen zugeordnet, aber Milgram achtete darauf, dass sie in Bezug auf Alter und Bildung über die Bedingungen hinweg vergleichbar waren.

In vier Bedingungen wurde die räumliche (und emotionale) Nähe zum Opfer variiert. In der ersten Bedingung (geringste Nähe) beschwerte sich der Schüler nicht verbal, sondern hämmerte nur bei der Stufe 300 Volt heftig gegen die Wand, die sein Zimmer von dem des Lehrers trennte; in der zweiten Bedingung hörte die Versuchsperson das Schreien und Rufen des Opfers (wie in der Studie zum Ausgangsniveau). In der dritten Bedingung beschwerte sich der Schüler nicht nur verbal wie in der zweiten Bedingung, sondern befand sich in demselben Zimmer wie der Lehrer. In der vierten Bedingung (maximale Nähe) hatte der Lehrer dem Opfer die Hand auf die Platte zu halten, von der der Stromstoß ausging. Die Gehorsamsraten, die diesen vier Bedingungen mit zunehmender Nähe entsprachen, sind in [Abb. 8.19](#) dargestellt. Der maximale Gehorsam fiel von 65 % der Versuchspersonen auf 30 %. Milgram fand auch heraus, dass die Dauer des Stromstoßes mit zunehmender Nähe abnahm.

Milgram variierte auch die Autorität des Versuchsleiters und das Ausmaß der Kontrolle, die er ausübte. Dies hatte einen außerordentlich starken Einfluss. Wenn der Versuchsleiter nicht im Zimmer der Versuchsperson anwesend war, sondern seine Befehle über das Telefon gab, sank der Prozentsatz derer, die maximalen Gehorsam zeigten, auf 21 % (eine Reihe von Versuchspersonen behaupteten am Telefon, dass sie stärkere Stromstöße verabreichten, als sie es tatsächlich taten!). Bei einer weiteren Variation war der Versuchsleiter angeblich wegen eines wichtigen Termins gezwungen, das Zimmer zu verlassen, bevor er die Versuchsperson inst-



■ **Abb. 8.19** Gehorsam als Funktion der räumlichen Nähe. (Nach Milgram, 1974)



■ **Abb. 8.20** Gehorsam als Funktion des Verhaltens anderer Versuchspersonen. (Nach Milgram, 1974)

8

ruieren konnte, stärkere Stromstöße zu geben. Er übertrug seine Autorität einer zweiten Versuchsperson, die anwesend war und nur die Reaktionszeiten des Schülers hätte aufzeichnen sollen. Diese zweite Versuchsperson (tatsächlich ein Konföderierter) kam dann auf die Idee, die Stärke der Stromstöße mit jedem Fehler zu erhöhen, und bestand über die ganze Lernsitzung hinweg darauf, dass sich der Lehrer an diese Regel hielt. Nur 20 % der Versuchspersonen zeigten gegenüber dieser Autorität mit gleichem Status bis zum Ende Gehorsam. Wenn sich eine Versuchsperson weigerte zu gehorchen, entschied die „Autoritätsperson“, dass sie den Stromstoß selbst verabreichen würde, was dazu führte, dass manche Versuchspersonen den „Versuchsleiter“ körperlich angriffen oder versuchten, das Stromkabel aus dem Stromstoßgenerator zu ziehen. Die Versuchspersonen waren jedoch nicht so heldenhaft, wenn es sich um einen richtigen Versuchsleiter mit Kittel handelte.

Bei zwei weiteren experimentellen Varianten wurde die Rolle des Verhaltens gleichrangiger Personen (scheinbar weitere Versuchspersonen) untersucht. Bei der ersten Variante gab es drei Lehrer, die zusammenarbeiteten: die eigentliche Versuchsperson und zwei Konföderierte. Der erste Lehrer präsentierte die Aufgaben, der zweite zeichnete die Antworten des Schülers auf und die eigentliche Versuchsperson verabreichte die Stromstöße. Der erste Lehrer wollte bei 150 Volt nicht mehr weitermachen, und der zweite weigerte sich bei 210 Volt. Ihre Weigerung hatte eine beträchtliche Wirkung auf die Versuchspersonen: Nur 10 % zeigten maximalen Gehorsam verglichen mit 65 %, wenn keine gleichrangigen Personen anwesend waren (■ **Abb. 8.20**). Wenn dagegen in der zweiten Variante ein weiterer Lehrer die Stromstöße verabreichte, während die Versuchsperson nur Hilfsarbeiten verrichten musste, nahmen 92 % der Versuchspersonen bis zum Ende am Experiment teil.

Warum leisten Menschen Gehorsam?

Es ist nicht plausibel, dass die Versuchspersonen (von denen eine Mehrheit über die meisten Bedingungen hinweg auf einem hohen Niveau Gehorsam leistete) sadistisch veranlagt waren. In einer Bedingung konnten die Versuchspersonen das Niveau für die Stromstöße, die sie verabreichen wollten, frei bestimmen; dabei entschieden sie sich für ein sehr geringes Niveau. Hätten sadistische Menschen nicht genau diese Gelegenheit genutzt? Die Versuchspersonen schienen durch die Erfahrung auch belastet zu sein, machten einen angespannten Eindruck, zeigten nervöses Lachen, schwitzten stark und baten den Versuchsleiter aufzuhören. Aufgrund dieser Befunde lässt sich wohl die Möglichkeit ausschließen, dass die Versuchspersonen sadistisch waren bzw. die Behauptung widerlegen, dass sie Milgrams Coverstory nicht glaubten (eine Versuchsperson gab sogar an, nach der Studie zwei Wochen lang aufmerksam die Todesanzeigen in der Lokalzeitung gelesen zu haben, weil sie besorgt darüber war, für den Tod des „Schülers“ mitverantwortlich gewesen zu sein; Perry, 2013). Milgrams eigene Erklärung für die Bereitschaft zu Gehorsam thematisiert vier Faktoren, die unterschiedlich stark empirisch gestützt wurden (■ **Abb. 8.21**).

Erstens hob Milgram die Bedeutung soziokultureller Faktoren hervor. Wir wachsen in einer Gesellschaft auf, in der wir lernen, Autoritätspersonen zu gehorchen, von den Eltern über Lehrpersonen in der Schule bis zur Polizei. Wir gehen davon aus, dass die Autorität dieser Personen eine legitime Grundlage hat, und bringen ihnen generell Vertrauen entgegen.

Zweitens, und dies ist ein noch überzeugenderes Argument, wies Milgram auf „verpflichtende Faktoren“ hin, also darauf, dass in seinem Experiment subtile psychologische Barrieren gegen Ungehorsam geschaffen wurden. Er verwendete den Begriff des Entrapment (in