

»Wir sind besser als die« – »Gemeinsam sind wir stark«

Vielfalt in der Gesellschaft
und am Arbeitsplatz –
Fluch oder Segen?

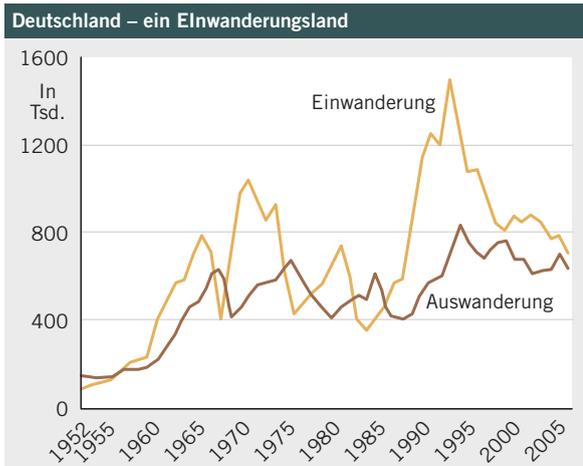


von Rolf van Dick Deutschland ist ein Einwanderungsland – wie wirkt sich das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft im Alltag und am Arbeitsplatz aus? Muss es unweigerlich zu Konflikten kommen, oder welche Voraussetzungen sind notwendig, um diese Vielfalt positiv zu nutzen? Wer dies ergründen will, muss sich mit Gruppenkonflikten und sozialer Identität, die der Einzelne in der Gruppe erlebt, intensiv beschäftigen. Der Frankfurter Sozialpsychologe Prof. Dr. Rolf van Dick und seine Kollegen haben ein Modell entwickelt, das vorhersagt, wann die Heterogenität einer Gruppe eher positive und wann eher negative Effekte erzeugt.

Gegenwärtig leben in Deutschland etwa 6,7 Millionen Ausländer, das bedeutet 8 Prozent der Gesamtbevölkerung. **■** Seit dem Zweiten Weltkrieg sind im Durchschnitt pro Jahr mehr Menschen nach Deutschland ein- als als ausgewandert. In manchen Jahren verzeichnet die Bundesrepublik mehr Immigranten als beispielsweise Kanada, das als klassisches Einwanderungsland gilt.^{1/1}

Wettbewerbsfähig nur in internationalen Teams

Diese ethnische Vielfalt in der Gesellschaft, aber auch am Arbeitsplatz, wird sehr kontrovers beurteilt – die Spannweite reicht von Segen bis Fluch. Einerseits wird argumentiert, dass Ausländer für die bundesdeutsche Gesellschaft angesichts der demografischen Entwicklung immer wichtiger werden, um die sozialen Sicherungs-



1 Deutlich mehr Menschen wandern nach Deutschland ein, als die Bundesrepublik verlassen. Was diese Grafik nicht zeigt: Es gibt allerdings große Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern, beispielsweise beträgt die Zuwanderung in Hessen und Nordrhein-Westfalen über 10 Prozent, in Sachsen und Thüringen aber nur 2 Prozent. Die größten Gruppen stellen die Türken mit 1,7 Millionen, gefolgt von Italienern und Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien (jeweils zirka 500 000). Nicht gezählt werden in diesen Statistiken deutschstämmige Einwanderer aus Osteuropa, da diese nach ihrer Einwanderung eingebürgert werden. Ebenso gibt es eine nicht eingerechnete große Zahl an Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, die zum Teil dauerhaft in Deutschland geduldet werden, weil sie beispielsweise aus Regionen kommen, in denen Bürgerkriege stattfinden.

systeme aufrecht zu halten und international wettbewerbsfähig zu bleiben. Tatsächlich ist aufgrund der Geburtenentwicklung zu erwarten, dass Deutschland dauerhaft nicht ohne Zuwanderung auskommt. Die im Jahr 2000 geführte Debatte um die Greencard für indische Softwarespezialisten veranschaulicht, dass Zuwanderung auch zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Interesse sein kann. Gerade in Bereichen der Wirtschaft, in denen es auf Innovation und Kreativität ankommt, können unterschiedliche kulturelle Erfahrungen förderlich sein.

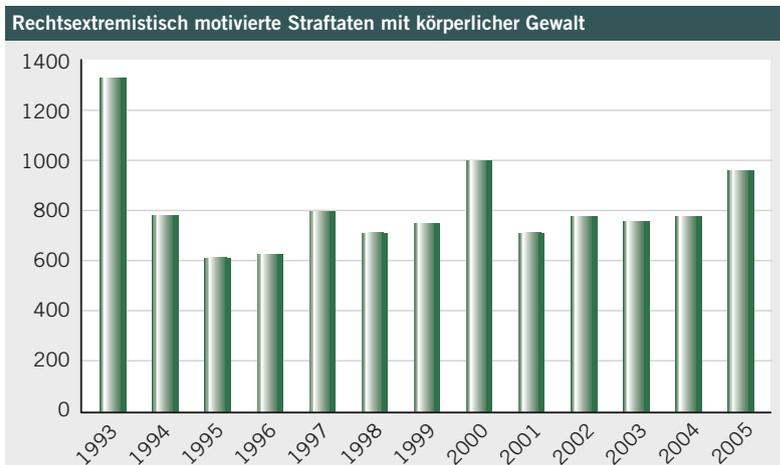
Untersuchungen von Psychologen und Erziehungswissenschaftlern in Schulen zeigen, dass ein größerer Anteil ausländischer Mitschüler durchaus zu positiven Effekten führt und die Zufriedenheit der Schüler fördert.^{12/} Sozialpsychologische und soziologische Studien belegen, dass in Bezirken mit höheren Ausländeranteilen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus geringer sind als dort, wo nur wenige Menschen ausländischer Herkunft leben.^{13/}

Skepsis, Vorurteile und rassistisch motivierte Gewalttaten

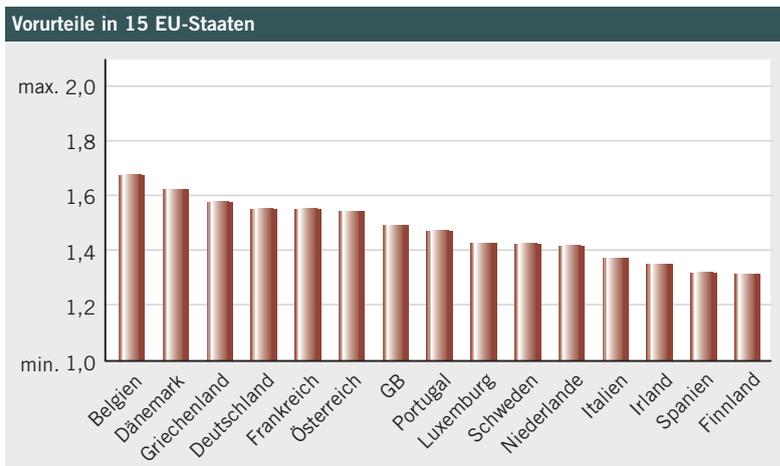
Auf der anderen Seite hören wir fast täglich von den Problemen: Rechtsextremistische Übergriffe 2 wie in Solingen, Rostock-Lichtenhagen, Dessau oder im Sommer 2007 in Mügeln sind keine medienwirksamen Einzelfälle; in jedem Jahr werden in Deutschland annähernd 1000 rechtsextremistische Gewalttaten bis zu Körperverletzung und Mord und etwa 10 000 rechtsextremistisch motivierte Straftaten registriert.^{14/} Vorurteile gegenüber Ausländern sind in der bundesdeutschen Gesamtbevölkerung deutlich stärker als in vielen anderen

EU-Ländern verbreitet, wie repräsentative Stichproben im »Eurobarometer« zeigen. So wurden die Bürger in diesen EU-weiten Untersuchungen 1997 und 2000 beispielsweise gefragt, ob sie den Behauptungen »Ausländer missbrauchen das System der Sozialleistungen«, »Die religiösen Bräuche von Ausländern bedrohen unsere Art zu leben«, oder »Die Anwesenheit von Ausländern ist eine Ursache für Unsicherheit« zustimmen. Wir haben bei unserer Analyse dieser Umfragen festgestellt, dass die deutsche Bevölkerung ihre Vorurteile gegenüber Ausländern deutlich klarer artikuliert als beispielsweise die Einwohner von Großbritannien, Portugal oder Finnland.^{15/} Auf ähnlich hohem Niveau wie die Deutschen pflegen nur die Befragten in Belgien, Dänemark oder Griechenland ihre ablehnende Haltung. 3

Feldstudien in Duisburg, Bochum, Marburg und Münster, die der Marburger Sozialpsychologe Ulrich Wagner durchführte, belegen, dass Ausländer auch im Alltag systematisch benachteiligt werden – zum Beispiel, wenn es um die Besichtigung und Anmietung von Wohnungen geht, aber auch um kleinere Gefälligkeiten wie Wegeauskunft, Mitfahrangebote oder 30 Cent zum Telefonieren. Eine mit »orientalischem« Kleid und Kopftuch bekleidete Versuchsleiterin wurde zum Bei-



2 Die Anzahl der rechtsextremistisch motivierten Straftaten in der Bundesrepublik ist unverändert hoch – von Entwarnung kann keine Rede sei. [Quelle: Bundesamt für Verfassungsschutz]



3 EU-Vergleich: Die Deutschen pflegen ihre Vorurteile gegenüber Ausländern besonders stark. Die repräsentativen Daten von 15 700 Personen aus den entsprechenden europäischen Staaten wurden aus dem Eurobarometer 1997 reanalysiert. Die höheren Werte bedeuten stärkere Vorurteile.

spiel weniger mit einer Wegeauskunft geholfen, als wenn die gleiche Person »europäisch« (mit Jeans und T-Shirt) gekleidet war.^{16/}

Theorie der Gruppenkonflikte und der sozialen Identität

Wie lässt sich nun erklären, warum Ausländer einerseits als Bereicherung empfunden werden, ihnen andererseits aber mit Skepsis, Vorurteilen und rassistischer Gewalt begegnet wird? Zwei Teilbereiche der Psychologie erforschen seit mehr als 50 Jahren diese Phänomene: Die Organisationspsychologie beschäftigt sich mit der Diversität am Arbeitsplatz, die Sozialpsychologie mit Vorurteilen und Intergruppenbeziehungen. Beiden The-

wollen eine positive Meinung von sich haben. Zu diesem Selbstbild gehören die persönliche Identität, die sich aus unseren persönlichen Stärken und Eigenschaften ergibt (»Ich kann gut rechnen«, »Ich bin beliebt bei meinen Mitschülern«) und die soziale Identität, zu der Stärken und positive Eigenschaften der zugehörigen Gruppen zählen (»Wir Männer sind bessere Autofahrer«, »Wir Frankfurter sind intelligenter als die Offenbacher«). Wir sind danach bestrebt, unsere Gruppe positiv von anderen abzugrenzen, indem wir die anderen als weniger wertvoll ansehen und ihre schlechten Eigenschaften betonen. Wenn ein Mitglied unserer eigenen Gruppe etwas Gutes tut, wird das auf die gesamte Gruppe übertragen und »färbt« auf jeden ab (»Wir sind Papst«). Umgekehrt generalisieren wir negatives Verhalten einzelner Mitglieder anderer Gruppen auf die gesamte Gruppe (»Alle Asylbewerber sind Kriminelle«). Es überrascht daher nicht – wie zahlreiche Untersuchungen belegen –, dass starker Nationalstolz, also eine starke Identifikation mit der eigenen nationalen Gruppe, die Neigung zu ausländerfeindlichen Äußerungen fördert.

In der Realität dürften sowohl soziale Identität als auch Konflikte um Ressourcen eine Rolle spielen: Deutsche und Ausländer grenzen sich aufgrund der Bedürfnisse nach einer distinkten sozialen Identität voneinander ab (»Wir sind besser als die«), aber gleichzeitig werden diese Bedürfnisse verstärkt, wenn



»Wir sind besser als die!«

Information zu den Puppen: Die »IKEA PS JUTANÄS«-Dekorationspuppen hat die schwedische Designerin Maria Vinka entworfen, sie werden in Russland nach alter Handwerkstradition hergestellt. Jede Figur ist handbemalt und hat einen einzigartigen Gesichtsausdruck.

menbereichen gehen wir in der Abteilung Sozialpsychologie intensiv nach.

Konflikte zwischen Gruppen sind ein traditionelles Arbeitsfeld von Sozialpsychologen. Mitte des letzten Jahrhunderts führte Muzafer Sherif seine mittlerweile klassischen Ferienlagerstudien in den USA durch. Dabei zeigte sich, dass Jungen, die man per Zufall in Gruppen aufteilte und dann Wettbewerbe gegeneinander austragen ließ, Feindseligkeiten gegen die jeweils andere Gruppe entwickelten. Nach den Wettkämpfen, deren Gewinner attraktive Preise erhielten, kam es zu Beschimpfungen und anderen unschönen Aktionen. Diese Beobachtungen führten Sherif zu der Theorie des realistischen Gruppenkonfliktes, die besagt, dass Gruppen Vorurteile und Feindseligkeiten entwickeln, weil sie miteinander unvereinbare Konflikte um begrenzte Ressourcen haben.^{17/}

Die Arbeitsgruppe um Henri Tajfel, der in den 1960er und 1970er Jahren in Bristol, England, forschte, widmete sich der Frage, ob Vorurteile zwingend auf Konflikten um Ressourcen beruhen müssen. In ihrer Forschung mit »minimalen« Gruppen fanden Tajfel und seine Kollegen heraus, dass bereits die zufällige Einteilung in Gruppen aufgrund willkürlicher Kriterien dazu führt, die eigene Gruppe zu bevorzugen. So wurde zum Beispiel gezeigt, dass Schüler (die Ergebnisse wurden später auch mit Erwachsenen bestätigt), die man beliebig in Gruppen einteilte, Mitgliedern der eigenen Gruppe mehr Geldbeträge zuteilten als Mitgliedern der anderen Gruppe.^{18/ 4}

Warum verhalten sich Menschen derart irrational? Tajfel und seine Kollegen entwickelten zur Erklärung die Theorie der sozialen Identität. Diese besagt zunächst, dass Menschen ein positives Selbstbild anstreben: Sie

Typische Verteilungsaufgabe in einer minimalen Gruppenaufgabe

Mitglied der							
eigenen Gruppe	20	30	40	50	60	70	80
fremden Gruppe	10	20	30	50	70	80	90
	0	X	0	0	0	0	0

4 Beispielmatrize aus den Studien von Tajfel und Kollegen: Sie konnte zeigen, dass die Versuchspersonen häufiger links von der Mitte ankreuzen, damit das Mitglied ihrer eigenen Gruppe mehr als die andere Gruppe bekommt, auch wenn der Gewinn rechts von der Mitte höher wäre.

man – auch entgegen der objektiven Realität – ökonomische Benachteiligung fürchtet (»Die nehmen uns die Arbeitsplätze weg«).

Diversität am Arbeitsplatz

Internationalisierung und Globalisierung führen dazu, dass Organisationen und Teams kulturell immer vielfältiger werden, was übrigens – das sei hier nur am Rande erwähnt – auch auf Alter, Geschlecht und Erfahrungswelten zutrifft. Wirkt sich diese kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz nun überwiegend positiv oder eher negativ aus? Leider hat die bisherige Forschung keine eindeutige Antwort liefern können. Woran liegt das? Forscher, die für heterogene Teams und Organisationen eher positive Effekte vorhersagen, betrachten dies aus der Perspektive der Informationsverarbeitung: Danach ließen sich Aufgaben in modernen Arbeitskontexten besser bewältigen, wenn alle Beteiligten möglichst unterschied-

lich seien und so verschiedenartige Perspektiven in die Arbeit einbrächten. Dies führe zu kreativeren Problemlösungen und mehr Innovation. Dagegen postulieren Vertreter, die die Diversität aus der Perspektive der Kategorisierung sehen, vor allem negative Effekte der Heterogenität von Arbeitsgruppen. Denn grundsätzlich bevorzugten es Menschen, mit anderen zusammen zu arbeiten, die ihnen ähnlich seien und fühlten sich weniger wohl im Umgang mit Menschen, die ihnen fremd erschienen. Diese Perspektive ist also die wissenschaftliche Beschreibung für den alten Spruch »Gleich und Gleich gesellt sich gern.« Es wird argumentiert, dass es in einem Team, das zum Beispiel aus drei Deutschen und zwei Engländern besteht, schnell zu Gruppenenden komme (»Wir Deutschen – Ihr Engländer«).

Das Frankfurter Modell der »Diversitätsüberzeugungen«

Gemeinsam mit Daan van Knippenberg von der Universität Rotterdam sowie Felix Brodbeck und Yves Guillaume von der Aston University in Birmingham versucht unser Frankfurter Team, die beiden beschriebenen Perspektiven zu integrieren und ein Modell zu entwickeln, das vorhersagt, wann Heterogenität positive oder negative Auswirkungen hat. Van Knippenberg hat dazu den Begriff der »Diversitätsüberzeugungen« entwickelt: Er misst, inwieweit Menschen überzeugt sind, dass Diversität in ihrem konkreten Umfeld gut für die Bewältigung der konkreten Aufgaben ist oder eben nicht. In vielen Kontexten – wie Universitätsinstituten, denen internationale Forschergruppen angehören, Firmen, die eine internationale Kundenschaft bedienen oder Entwicklungsabteilungen, in denen es um möglichst unterschiedliche Perspektiven bei der Arbeit an Problemlösungen geht, ist Diversität in der Tat förderlich. Hier werden Menschen deutlich besser zurecht kommen, die die heterogene Zusammensetzung ihrer Arbeitsgruppe positiv betrachten, sich

deshalb auch stärker mit ihrer Gruppe identifizieren, mögliche Probleme und Konflikte leichter überwinden und zumindest mittel- und längerfristig auch leistungsfähiger sind. Dagegen werden Menschen, die die Homogenität einer Gruppe als eher geeignet ansehen, um Aufgaben zu bewältigen, in heterogen zusammengesetzten Gruppen mehr Probleme erleben und sich weniger mit der Gruppe identifizieren können. Das Besondere unseres Modells ist, dass es uns nicht primär um Toleranz oder Intoleranz im Allgemeinen geht. Menschen können durchaus unterschiedliche Einstellungen zur Andersartigkeit haben – wenn man sie aber nach dem Nutzen von Vielfalt zur Bewältigung konkreter Aufgaben fragt, lassen sich ihre Einstellungen und Verhaltensweisen in diesem begrenzten Kontext deutlich besser vorhersagen.

Ob sich die Heterogenität nun positiv entfalten kann, hängt nicht zuletzt davon ab, welche der beiden Positionen sich innerhalb einer Gruppe eher durchsetzen kann. Wir sprechen dabei von einem »moderierenden Einfluss der Diversitätsüberzeugungen«. Angenommen, einer studentischen Lerngruppe gehören zwei ausländische Studierende an, die mit einer anderen Herangehensweise hervorragende Beiträge zur Problemlösung leisten und damit den Gruppenerfolg insgesamt positiv beeinflussen können. Dies wird aber nur dann der Fall sein, wenn die Mitglieder der Lerngruppe überzeugt davon sind, dass es sich lohnt, Zeit für den Austausch aufzubringen. Bei der Vorbereitung einer Multiple-Choice-Klausur, die nur auf dem Erwerb von Fakten-

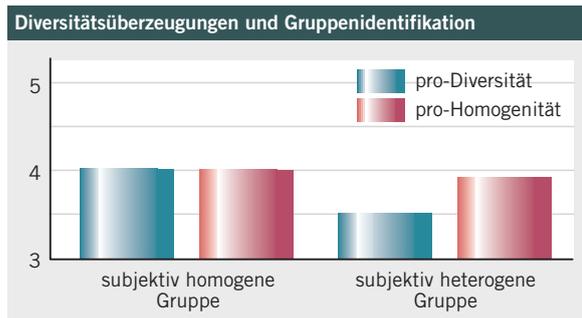


Zusammenarbeit in der Praxis

Für große Unternehmen wie IKEA oder SAP ist eine heterogene Mitarbeiterschaft bereits seit langem Realität. Daher erscheint es auch selbstverständlich, die Diversität zu fördern. Andere Unternehmen betreten Neuland, sobald sie internationale Kooperationen aufbauen oder sich die Rahmenbedingungen wie mit dem erst 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verändern. Beratungsunternehmen spezialisieren sich zunehmend auf die Entwicklung und den Einsatz von Diversity-Trainings. Die Abteilung Sozialpsychologie an der Johann Wolfgang Goethe-Universität fungiert als wissenschaftlicher Partner des Unternehmens »Diversity Works«, das durch Trainings und Beratung Diversity Management,

interkulturelle Kommunikation und Nicht-Diskriminierungs-Maßnahmen in Organisationen zu verbessern sucht. »Diversity Works« berät multinationale Unternehmen, mittelständische Betriebe, Regierungs- und Non-Profit-Organisationen im Gesundheits- und Bildungswesen. Das Team von »Diversity Works« klärt beispielsweise in Trainings Führungskräfte über kulturelle Unterschiede auf und macht den Teilnehmern ihre eigenen Vorurteile bewusst. Zukünftig werden wir gemeinsam mit diesem Unternehmen Trainingsverfahren evaluieren und dabei unsere wissenschaftlichen Annahmen dem Praxistest unterziehen.

Weitere Informationen unter: www.diversity-works.eu



wissen beruht, ist dagegen Heterogenität weniger hilfreich und wird eher zu Konflikten und geringerer Identifikation der Mitglieder mit der Gruppe führen.

Wir haben unser Modell an Studierenden der Aston University überprüft. Insgesamt nahmen zirka 250 Studierende verschiedener Wirtschaftsstudiengänge teil, die in 47 Teams eingeteilt waren und in diesen Teams über ein Jahr lang verschiedene Aufgaben lösen sollten. Die Studierenden sollten in Fallstudien Probleme analysieren und in einer Präsentation möglichst kreative Lösungen vorschlagen. Übrigens sind in den Wirtschaftsprogrammen dieser englischen Universität bis zu 80 Prozent der Studierenden nicht-britischer Herkunft. Zum Vergleich: An der Johann Wolfgang Goethe-Universität liegt der Anteil der ausländischen Studierenden bei zirka 11 Prozent. Die größte Gruppe in unserer gesamten Stichprobe bildeten die asiatischen Studierenden mit etwa 57 Prozent. In den Teams waren die Studierenden zufällig verteilt, so gab es Teams von fünf Stu-



»Gemeinsam sind wir erfolgreich!«

dierenden, in denen jedes Mitglied aus einem anderen Land kam, aber auch solche, in denen lediglich Briten waren. Wir haben die Studierenden zu Beginn des Wintersemesters gefragt, inwieweit sie ihre Gruppen als heterogen wahrnehmen und ob sie denken, dass Diversität für die Aufgaben ihrer Gruppen gut oder schlecht sei. Einige Wochen später sollten sie erklären, wie sehr sie sich mit ihren Teams identifizieren und gegen Ende des Semesters wurden sie gefragt, ob sie in ihren Teams bleiben möchten, wie sie sich dabei gegenseitig stimuliert und wie wohl sie sich insgesamt in ihren Teams gefühlt haben.^{19/}

Die Ergebnisse bestätigen unsere Annahmen **5**: Zunächst sind diejenigen, die sich stärker mit ihren Teams identifizieren, später auch zufriedener, wollen eher in ihren Teams bleiben und haben subjektiv die Aufgaben besser bewältigt. Darüber hinaus fanden wir einen

5 Dargestellt ist das zentrale Ergebnis aus der Studie in Birmingham: Für Studierende, die ihre Gruppen als homogen erleben, spielt die eigene Überzeugung, ob Diversität gut ist oder nicht, keine Rolle für ihre Identifikation mit der Gruppe. Wenn Studierende aber in Gruppen mit mehr Unterschiedlichkeit arbeiten und sie gleichzeitig der Meinung sind, dass Homogenität besser für die Aufgabebearbeitung wäre, identifizieren sie sich besonders wenig mit der Gruppe.

leicht negativen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Heterogenität und der Identifikation: Die Studierenden, die ihre Gruppe als unterschiedlicher wahrnahmen, können sich etwas weniger stark mit dieser identifizieren (also eine Bestätigung von »Gleich und Gleich gesellt ...«). Wenn Studierende davon überzeugt sind, dass Diversität grundsätzlich positiv zu bewerten ist, macht es keinen Unterschied, ob sie in homogenen oder heterogenen Gruppen arbeiten. Sebastian Stegmann, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Sozialpsychologie in Frankfurt, konnte zeigen, dass der Erfolg der studentischen Arbeitsgruppen nicht nur von der absoluten Heterogenität und den Diversitätsüberzeugungen der Gruppen abhängt, sondern auch vom Selbstverständnis der Mitglieder. Wenn sich die Mitglieder sowohl mit ihrem kulturellen Hintergrund als auch mit der Gruppe identifizierten und zudem kulturelle Diversität als nützlich für die Gruppenarbeit erachteten, wurde in den Gruppen angeregter und anspruchsvoller gearbeitet, als wenn sie sich nicht mit ihrer Herkunftskultur identifizierten.

In aktuell von mir betreuten Diplomarbeiten befassen sich Susannah Soepandi und Nadia Atlas nun mit der Frage, in welchem Maße Diversitätsüberzeugungen veränderbar sind. In experimentellen Studien versuchen wir, den Teilnehmern nahe zu bringen, dass es wichtig sein kann, unterschiedliche Perspektiven in Arbeitsgruppen zu haben und dass es für Deutschland sinnvoll ist, Vielfalt zu fördern. Dazu präsentieren wir fiktive Zeitungsartikel über »Deutschland im Jahre 2050«, in der ersten Version wird der multikulturelle Aspekt nicht besonders hervorgehoben, in der zweiten dagegen als besonders wichtig dargestellt. An den beiden Studien haben jeweils zirka 200 Personen teilgenommen, die Auswertungen sind in vollem Gange.

Zurück zur Gesellschaft: Integration

Lässt sich unser Modell aus der Organisationspsychologie auf die Gesellschaft als Ganzes übertragen? Wir erforschen dies zurzeit in zwei verschiedenen Feldern: Adekemi Adesokan untersucht in ihrer Diplomarbeit, ob Menschen mit Pro-Diversitätsüberzeugungen eher Kontakte mit Menschen anderer Herkunft eingehen und deshalb weniger Vorurteile haben. Sie wird ihre deutsche Stichprobe mit Befragungen von schwarzen und weißen Amerikanern vergleichen. Interessant wird sein, ob der Minderheitenstatus der schwarzen Amerikaner sich genau so auswirkt wie der ausländischer Mitbürger in Deutschland, oder ob das formale Kriterium der Staatsbürgerschaft einen Unterschied macht.

Als assoziiertes Mitglied des Graduiertenkollegs »Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit« arbeite ich mit Forschern der Universitäten Marburg und Bielefeld. Hinna Wolf aus Marburg und ich haben eine jährlich durchgeführte repräsentative Meinungsumfrage der

bundesdeutschen Bevölkerung ausgewertet. In diesem Jahr konfrontierten wir die Teilnehmer mit Statements zu Diversitätsüberzeugungen wie »Die Einflüsse der vielen unterschiedlichen Kulturen bereichern die deutsche Kultur« oder »Ich schätze die Vielfalt von Kulturen, Religionen und Lebensweisen in Deutschland.« Außerdem erforschen wir, wie stark die Befragten Unterschiede zwischen verschiedenen Lebensformen wahrnehmen (»Die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen in Deutschland unterscheiden sich stark in ihren religiösen Überzeugungen«). Die Wahrnehmung von Unterschieden sagt noch nichts darüber aus, ob jemand sexistische, rassistische oder fremdenfeindliche Vorurteile pflegt. Im Sinne unserer Hypothesen zeigt sich deutlich, dass Menschen mit positiven Diversitätsüberzeugungen weniger vorurteilsbehaftet reagieren.^{110/}

Um festzustellen, warum Menschen mit positiven Diversitätsüberzeugungen auch generell positivere Einstellungen gegenüber Minderheiten haben, analysierten wir in der gleichen Untersuchung, ob die Befragten mit positiveren Diversitätsüberzeugungen mehr Kontakte zu Menschen aus anderen Gruppen pflegen. Dies war in der Tat der Fall: Sie berichten nicht nur von einem stärkeren Interesse am Kontakt zu Menschen ausländischer Herkunft, sondern sie geben auch an, mehr ausländische Freunde und Bekannte zu haben, als dies Befragte mit negativeren Diversitätsüberzeugungen tun. Damit bestätigt sich wieder eine der ältesten sozialpsychologischen Theorien, die Kontakthypothese: Wenn wir Kon-

takte mit Menschen anderer Herkunft haben, hat dies in aller Regel positive Einflüsse auf unsere Einstellungen.^{111/} Die Kontakthypothese ist nicht nur eine akademisch relevante These, sondern sie dient als Ausgangsbasis für viele Programme in Schulen und Organisationen, um Vorurteile abzubauen und Menschen unterschiedlicher Herkunft zu integrieren. Eine Voraussetzung ist allerdings wichtig: Menschen müssen die Grundüberzeugung mitbringen oder entwickeln, dass Diversität gut und wichtig ist. Diese Überzeugung zu fördern, ist nicht nur entscheidend für eine tolerante Gesellschaft, sondern auch für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Bildungssysteme, unserer Wirtschaft und unserer sozialen Sicherheit. Eltern, Lehrer, Politiker und Führungskräfte sind gefordert, positive Diversitätsüberzeugungen aufzubauen. ♦

»Die nehmen uns die Arbeitsplätze weg!«



Literatur

^{11/} Zick, A., Wagner, U., Van Dick, R. & Petzel, T. (2001). Acculturation and prejudice in Germany: Perspectives of majority and minority. *Journal of Social Issues*, 57, 541 – 557.

^{12/} Dollase, R., Ridder, A., Bieler, A., Köhnmann, I. & Woitowitz, K. (1999). Sind hohe Anteile ausländischer SchülerInnen

in Schulklassen problematisch? *Journal für Konflikt- und Gewaltforschung*, 1, 56 – 83.

^{13/} Wagner, U., Christ, O., Pettigrew, T. F., Stellmacher, J. & Wolf, C. (2006). Prejudice and minority proportion: Contact instead of threat effects. *Social Psychology Quarterly*, 69, 180 – 190.

^{14/} Wagner, U., Van Dick, R. & Zick, A. (2001). Sozialpsychologische Analysen und Erklärungen von Fremdenfeindlichkeit in Deutschland. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 32, 59 – 79.

^{15/} Wagner, U. & Van Dick, R. (2001). Fremdenfeindlichkeit »in der Mitte der Gesellschaft«: Phänomenbe-

schreibung, Ursachen, Gegenmaßnahmen. *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 9, 41 – 54.

^{16/} Klink, A., & Wagner, U. (1999). Discrimination against ethnic minorities in Germany: Going back to the field. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 402 – 423.

^{17/} Sherif, M. & Sherif, C. W.

(1969). *Social psychology*. New York: Harper & Row.

^{18/} Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33 – 47). Monterey: Brooks/Cole.

^{19/} Van Dick, R.,

D., Früh, S., Guillaume, Y. R. F., & Brodbeck, F. (in Vorb.). Group diversity and group identification: The moderating role of diversity beliefs.

^{110/} Wolf, C., & Van Dick, R. (2008). Wenn anders nicht schlechter bedeutet – Wertschätzung von Vielfalt fördert Gleichwertigkeit der Gruppen. In W.

Heitmeyer (Hrsg.) *Deutsche Zustände*, Folge 6. Frankfurt: Suhrkamp.

^{111/} Van Dick, R., Wagner, U., Pettigrew, T. F., Christ, O., Wolf, C., Petzel, T., Smith Castro, V., & Jackson, J.S. (2004). Role of perceived importance in intergroup contact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 211 – 227.

Der Autor



Prof. Dr. Rolf van Dick (40) studierte von 1989 bis 1995 Psychologie an der Universität Marburg, wo er 1999 zu Stress und Arbeitszufriedenheit bei Lehrerinnen und Lehrern promovierte und bis 2002 als Assistent arbeitete. Danach ging er an die Aston University in Birmingham, England, wo er zuletzt als Professor für Sozial- und Organisationspsychologie forschte und lehrte. Seit April 2006 ist er Professor für Sozialpsychologie und Leiter der

Abteilung für Sozialpsychologie im Institut für Psychologie an der Johann Wolfgang Goethe-Universität. Rolf van Dick ist Autor und Herausgeber von mehreren Büchern, 20 Buchkapiteln und über 50 internationalen Zeitschriftenaufsätzen. Er ist Herausgeber des *British Journal of Management* und Mit-Herausgeber des *European Journal of Work & Organizational Psychology*. In seiner Arbeitsgruppe arbeiten drei wissenschaftliche Mitarbeiter unter anderem zum Thema »Diversität am Arbeitsplatz« sowie an der Anwendung der Theorie der sozialen Identität in verschiedenen arbeitsrelevanten Bereichen, wie Führungsverhalten oder Unternehmensfusionen. E-mail: van.dick@psych.uni-frankfurt.de