

MONIKA STÜTZLE-HEBEL UND KLAUS ANTONS

## Die sozialpsychologische Situation von Minderheiten

Kurt Lewins Arbeiten zur Frage von Minderheiten und gesellschaftlichem Zusammenhalt und ihre Aktualität heute<sup>1</sup>



Monika Stütze-Hebel



Klaus Antons

Der Artikel »Selbsthass unter Juden« von Kurt Lewin aus dem Jahre 1941 ist Ausgangspunkt für unsere Analyse der heutigen Migrationsgesellschaft auf Grundlage von Lewins Theorie. Kurt Lewin, ein großer Sozialpsychologe, Gestaltpsychologe, Urvater der Gruppendynamik und Begründer der Feldtheorie, analysiert brillant die Soziodynamik einer Art Wendung gegen die eigene Person und die eigene Bezugsgruppe bei jüdischen Minderheiten in den USA. Dies hat auch Geltung für heutige Fragestellungen zur Integration. Dem Spaltungspänomen wird dabei besondere Beachtung geschenkt.

*Schlüsselbegriffe:* Lewin, Feldtheorie, Minoritäten, Migrationsgesellschaft, Integration

**The Social Psychological Situation of Minorities.** Kurt Lewin's studies with regards to minorities and social cohesion and the relevance they still hold today. Kurt Lewin's article »Self Hatred among Jews« from 1941 is the starting point for our analysis of modern migration societies based on his theory. In his article Kurt Lewin – a great social psychologist, Gestalt psychologist, forefather of group dynamics and founder of the Field theory – brilliantly analyses the socio dynamics of turning against oneself and one's own social group with regards to Jewish minorities in the USA. His analysis and theory are just as applicable to migration processes in societies today. Special attention is paid to the phenomenon of splitting.

*Keywords:* Lewin, Field theory, minorities, migration society, integration

### Einleitung

Kurt Lewin ist einer der großen Psychologen des 20. Jahrhunderts. Er ist wohl vor allem deshalb vielen Fachleuten nicht so bekannt, weil er offensichtlich keinen großen Wert darauf gelegt hat, dass sein Name bei all den Forschungsprojekten erscheint, die er mit angeregt und be-

<sup>1</sup> Überarbeitete Fassung eines am 12.5.2018 auf der DVG-Tagung »Spaltung ist auch keine Lösung« in Schwerin gehaltenen Dialog-Referates.

treut hat. Außerdem ist er zu früh gestorben. So war es ihm nicht vergönnt, seine Theorie umfassend in einem Lehrbuch darzustellen.

Für uns von besonderem Interesse ist der Sozialpsychologe Lewin. Als solcher ist er unter anderem der Begründer der Gruppendynamik. Wir haben uns in den letzten Jahren recht intensiv mit Kurt Lewin beschäftigt. Der etwas komplizierte Untertitel macht deutlich, welchen Bogen wir in diesem Beitrag spannen möchten.

Lewin hat sich bereits in den 30er-Jahren des letzten Jahrhunderts mit der Problematik von Migrationsgesellschaften und mit dem Risiko der Spaltung in gesellschaftlichen Prozessen befasst. Sein eigenes Schicksal als in die USA emigrierter Jude hat dabei sicher eine erkenntnisleitende Rolle gespielt. Ähnlich war es auch bei anderen Emigranten aus Nazi-Deutschland, wie Theodor W. Adorno, Ruth Cohn, Max Horkheimer, Jacob L. Moreno sowie Fritz und Lore Perls.

Wir gehen von dem aus, was Lewin zur Situation von Juden in der amerikanischen Mehrheitsgesellschaft beschrieben hat. Von dort wechseln wir die Perspektive auf die Situation in unserer heutigen Migrationsgesellschaft.

Welche Herausforderung Integration bedeutet, konnten wir in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten besonders hautnah erleben. Peter R. Hofstätter hat dies bereits 1957 in seinem Buch *Gruppendynamik – Kritik der Massenpsychologie*, dem ersten Buch über Gruppendynamik im deutschsprachigen Raum, vorhergesagt.

Auf S. 119 ff. weist er bereits damals darauf hin, welche Herausforderungen auf den Westen wie auf den Osten zukommen werden, wenn es einmal zu einer Wiedervereinigung käme: »Nahezu alles wird am Tag der Wiedervereinigung davon abhängen, ob eine echte Reintegration der beiden Bevölkerungsgruppen gelingt« (ebd., 120). Dass das bislang als nicht so ganz gelungen gilt – dafür spricht auch die Tagung der DVG mit ihrem Thema »Spaltung ist auch keine Lösung« und dem gewählten Ort Schwerin.

Im Folgenden werden wir fast ausschließlich Arbeiten von Kurt Lewin verwenden, die in dem posthum herausgegebenen Band *Die Lösung sozialer Konflikte* enthalten sind. Es sind alles Werke, die in den letzten Jahren seines Lebens entstanden sind, von 1935 bis kurz vor seinem Tode im Februar 1947.

Wir fokussieren dabei auf einen Beitrag mit dem Titel »Selbsthass unter Juden«, der erstmals 1941 erschienen ist. Auf ihm baut unsere Argumentationslinie auf. Die anderen Beiträge, die sich sinngemäß einfügen und die Inhalte dieses Artikels z.T. wiederholen, werden wir an einigen Stellen anführen.

### Was wir unter »Spaltung« verstehen

Zunächst seien einige Begriffe definiert. An erster Stelle ist es das Kernwort der vergangenen DVG-Tagung: Spaltung. Begriffe, die auch noch an entsprechender Stelle zu bestimmen sind, weil wir mit ihnen

operieren, sind Minderheit und Mehrheit, Minorität und Majorität, Auto- und Heterostereotyp, Selbst- und Fremdbild.

Gibt man »Spaltung« bei Google ein, erscheint als erstes die psychologische Bedeutung dieses Begriffs. Sie ist dem entsprechenden Wikipedia-Artikel (aufgerufen am 10.8.2018) entnommen, der sich vor allem auf das Lehrbuch *Psychotherapeutische und psychosomatische Medizin* von Michael Ermann (1997) stützt. Ist man etwas weniger anspruchsvoll und geht auf die Website von grenzwandler.org, wohl einer Art Selbsthilfe-blog von Borderline-Menschen, dann kommt man auf die Kurzdefinition: Spaltung ist der Wechsel von Idealisierung und Entwertung. Wesentlich für unser weiteres Arbeiten mit diesem Begriff ist der regressive Aspekt: Spaltung ist schon weit vor dem Erwachsenenalter ein Rückgriff auf eine frühere oder weniger differenzierte seelische Struktur. Im *Handbuch der Sozialpsychologie* von Bierhoff und Frey von 2006 oder anderen Sammelbänden zur Sozialpsychologie kommt der Begriff »Spaltung« übrigens gar nicht vor.

### Wie Lewin »Gruppe« versteht

Lewin verwendet den Begriff der Gruppe noch nicht so differenziert, wie wir es heute tun. So wie er von der »Familiengruppe« spricht, so verwendet er den Begriff im soziologischen Sinne, wenn er die Gruppe der Juden oder Amerikaner, Deutschen usw. meint, also eine Gemeinsamkeit betont, deren Bedeutung in der gemeinsamen Geschichte liegt. Er spricht hier von »Schicksalsgemeinschaft«.

Lewin verwendet den Begriff Gruppe schließlich auch für das, was wir heute als soziale Gruppe verstehen, welche durch eine begrenzte Mitgliederzahl, den »face to face«-Kontakt, gemeinsame Ziele und Werte, Dauer und Kohäsion definiert ist – oder, wie Lewin es gerne in einer relationalen, dynamisch-galileischen Weise selbst definiert: Eine Gruppe besteht dann, wenn zu einem gegebenen Zeitpunkt die Abhängigkeiten der Mitglieder untereinander größer sind als die Abhängigkeiten der Mitglieder nach außen.

### Die Minderheits-Mehrheits-Dynamik

#### Zugehörigkeiten

Menschen handeln immer aus der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Diese bildet sozusagen ihren »Boden«. Jeder Mensch gehört normalerweise mehreren Gruppen zu und weiß üblicherweise stets, wohin er gehört. Es gibt aber Situationen, in denen die Zugehörigkeit unklar ist, z. B. wenn man nicht weiß, ob man in der Gruppe akzeptiert ist.

Eine Verwirrung über die eigene Zugehörigkeit kann es auch bei Mehrfachzugehörigkeiten geben. Das hat Lewin sehr eindrücklich in

Bezug auf »Ehekonflikte« beschrieben, ausführlich dargestellt ist diese Thematik in Antons & Stützle-Hebel (2015, 165–181).

Unsicherheit besteht bei Angehörigen von Minderheitengruppen, wenn sie versuchen, zur Hauptgruppe zu gehören und dort Eingang zu finden. Das ist z. B. auch bei Neureichen zu beobachten, die aus einer ärmeren Gesellschaftsschicht – heute würde man sagen aus einem ärmeren Milieu – kommen, zu dem sie mit ihrem Reichtum irgendwie nicht mehr gehören, die aber auch im Milieu der »wirklich Reichen« nicht als dazugehörig betrachtet werden. Die Zugehörigkeit auch zur alten Gruppe wird dann verunsichert.

Diese Dynamik wollen wir im Folgenden näher untersuchen.

### Was wir mit »Minderheit« meinen

In Wikipedia findet man eine sehr differenzierte Definition des Begriffs Minderheit (auch Minorität oder Minderzahl), der auch dem der Sozialpsychologie entspricht. Bei einer Minderheit handelt es sich um einen numerisch kleineren Teil einer Gesamtheit (z. B. innerhalb eines Territoriums), der sich durch personale oder kulturelle Merkmale von der Mehrheit unterscheidet, von dieser dominiert und geringgeschätzt wird und sich nicht assimiliert. Eine Minderheit unterscheidet sich von der Gesamtheit meist durch Sprache, Ethnie oder Religion. Auch besondere Moral-Vorstellungen oder sexuelle Identität können den Status einer Minderheit ausmachen.

Unter dem Einfluss der amerikanischen Soziologie wird der Begriff Minorität heute praktisch auf alle Gruppen angewandt, die zahlenmäßig weniger als die Hälfte einer gegebenen Bevölkerung ausmachen, deren Erscheinen und Auftreten von den vorherrschenden Sitten und Verhaltensweisen abweicht und die weniger Einfluss haben als die restliche Bevölkerung.

### Der zentrale Begriff »Lebensraum« (L)

Wir folgen der Definition von Lebensraum, wie sie Helmut E. Lück im Glossar feldtheoretischer Begriffe gegeben hat: »Die Grundkonzeption, von der alle Darstellungen eines psychologischen Lebensraums ausgehen, ist die Person in der Umgebung.« Der Lebensraum enthält also die Person (P) und die Umwelt (U). Lück zitiert weiter: »Der Lebensraum (L) ist der Gesamtbereich dessen, was das Verhalten (V) eines Individuums in einem gegebenen Zeitmoment bestimmt, er ist der »Inbegriff möglichen Verhaltens«. Das bedeutet, dass das Verhalten (V) die Funktion des Zusammenspiels von Person (P) und ihrer Umwelt (U) und somit die Funktion ihres Lebensraums ist.« Der Lebensraum ist psychologisch definiert. Er wird aber beeinflusst von Tatsachen, die nicht-psychologischen Gesetzen unterliegen, wie physikalische Gegenstände, aber auch soziologische Strukturen einer Gesellschaft.

Betrachten wir in Anlehnung an Lewin den Lebensraum einer Person, die einer unterprivilegierten Minderheit angehört: Im Lebensraum einer jeden Person existieren mehrere Regionen, von denen eine die eigene Bezugsgruppe ist. Diese Gruppe hat einen zentralen Kern, der von den Werten, Zielen, Traditionen etc. dieser Gruppe geprägt ist. Die Mitglieder einer Gruppe stehen im Raum dieser Gruppe mehr oder weniger zentral oder peripher. Das entspricht in etwa ihrem Grad der Zugehörigkeit.

Abbildung 1 zeigt eine Person, die einen mittleren Grad von Zugehörigkeit zu ihrer Bezugsgruppe hat, weder ganz nah am Zentrum, noch weit davon weg an der Außengrenze.

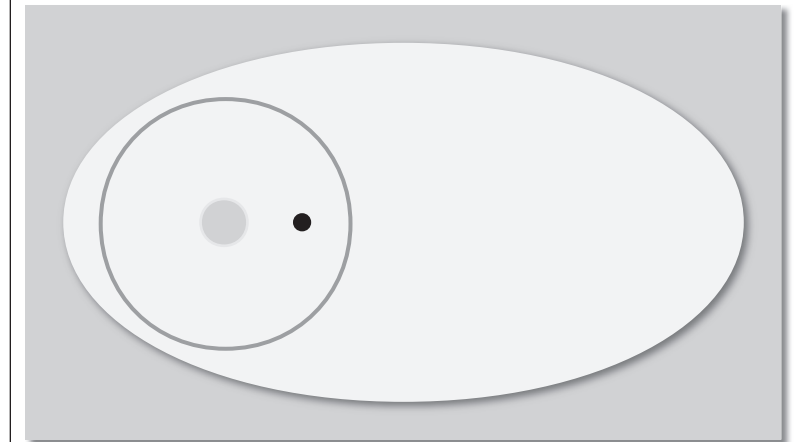


Abb. 1: Die Gruppe – eine Region im Lebensraum

### Gruppenzugehörigkeit und Appetenz

Das Wesen von Zugehörigkeit ist, dass die Gruppe (in ihrem Kern) eine positive Valenz für ihre Mitglieder hat. Kräfte, die zur Gruppenmitgliedschaft hinführen sind:

- Interesse am Ziel der Gruppe,
- Hingezogen-Sein zu anderen Mitgliedern,
- Verbundenheit mit ihrer Ideologie und ihren Werten und Traditionen,
- nicht allein sein wollen.

Von der Gruppenmitgliedschaft wegführende Kräfte sind:

- unangenehme Züge der Gruppe oder
- größere anziehende Kräfte einer außerhalb stehenden Gruppe / eines außerhalb der Gruppe liegenden Ziels.

### Chauvinismus und Kohäsion

In den kulturell zentralen Schichten einer Gruppe sind Werte, Gewohnheiten, Ideen und Traditionen enthalten. Menschen, die diesem Zentrum treu anhängen, schätzen diese Schichten höher – sie haben sogar die Tendenz, sie zu überschätzen. Dieses soziale Phänomen nennt Lewin »Chauvinismus« (in Anlehnung an eine reale und literarische Figur der Brüder Cogniard namens Nicolas Chauvin)<sup>2</sup> und betrachtet dies bis zu einem gewissen Grade als für das Bestehen einer Gruppe notwendig. In der heutigen Sozialpsychologie wird die Bindung an eine Gruppe Kohäsion genannt.

Gerade diese tendenziell übermäßige Wertschätzung der zentralen Schichten einer Gruppe ist ein wesentlicher Faktor für ihren Zusammenhalt – und jemand bleibt Mitglied, solange die hinziehenden Kräfte überwiegen.

### Streben in die Majorität

Jeder Mensch hat Ziele und Erwartungen an die Zukunft. Wir können mit Lewin davon ausgehen, dass (fast) jede Person das Bestreben hat, ihren sozialen Rang/Status zu steigern (Lewin 1941, 262 ff.). Sobald sich dieses Bedürfnis auf den Status in der Gesamtgesellschaft, also die Mehrheit, bezieht, erfordert das eine Wegbewegung von der eigenen Gruppe – wenn diese unterprivilegiert ist. Unter den Angehörigen von Minderheiten, die mit ihren Verhältnissen nicht glücklich sind, gibt es stets Einzelne oder Teile der Gruppe, die versuchen, zur Mehrheit dazu zu gehören. Sie haben dann eine Tendenz zur Assimilation und versuchen, über die Trennlinie hinwegzukommen (Lewin 1935, 209).

Ist eine Gruppe benachteiligt, dann gibt es in ihr also immer auch Menschen, die in die Mehrheitsgruppe streben. Das Mitglied der Minderheitengruppe gerät durch dieses nach außen gerichtete Bedürfnis in einen Appetenz-Appetenz-Konflikt.

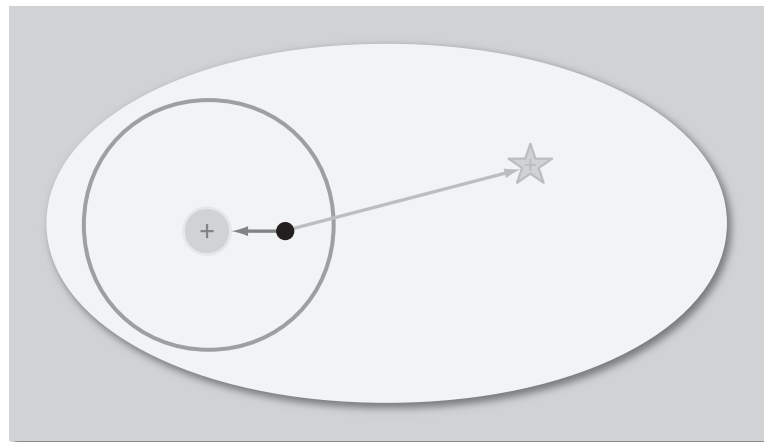


Abb. 2: Appetenz-Appetenz-Konflikt

<sup>2</sup> [https://de.wikipedia.org/wiki/Br%C3%BCder\\_Cogniard](https://de.wikipedia.org/wiki/Br%C3%BCder_Cogniard) (abgerufen 12.8.2018)

- Fast klassisch für diese Dynamik ist, wie Mesut Özil zur deutschen Nationalmannschaft kam: Statt dem Wunsch seiner Mutter zu folgen und der Herkunft seiner Familie entsprechend in die türkische Nationalmannschaft einzutreten, die ebenfalls stark um ihn als junges Talent warb, entschied er sich, dem Rat seines Vaters folgend, für die deutsche, weil er sich hier mehr Aufstiegs-Chancen versprach (mit der türkischen Mannschaft wäre er nie Weltmeister geworden und sein »Marktwert« wäre nicht so stark gestiegen).

### Exkurs: Konflikt

Ein Konflikt ist gegeben, wenn entgegengesetzt gerichtete, etwa gleich starke Feldkräfte gleichzeitig auf das Individuum einwirken. Je nachdem, welche Valenzen diese Feldkräfte haben, können drei Arten von Konflikt unterschieden werden:

- **Appetenz-Appetenz-Konflikt:** Von zwei unterschiedlichen Lebensraum-Regionen bzw. Zielen geht jeweils Anziehung aus – diesen haben wir eben beschrieben.
- **Appetenz-Aversions-Konflikt:** Die gleiche Lebensraum-Region, das gleiche Ziel hat sowohl anziehende als auch abstoßende Qualitäten – dies wird weiter unten beim Stichwort »negativer Chauvinismus« beschrieben.
- **Aversions-Aversions-Konflikt:** alle Lebensraum-Regionen erscheinen abstoßend (vgl. Antons & Stütze-Hebel 2015, 77 ff.).

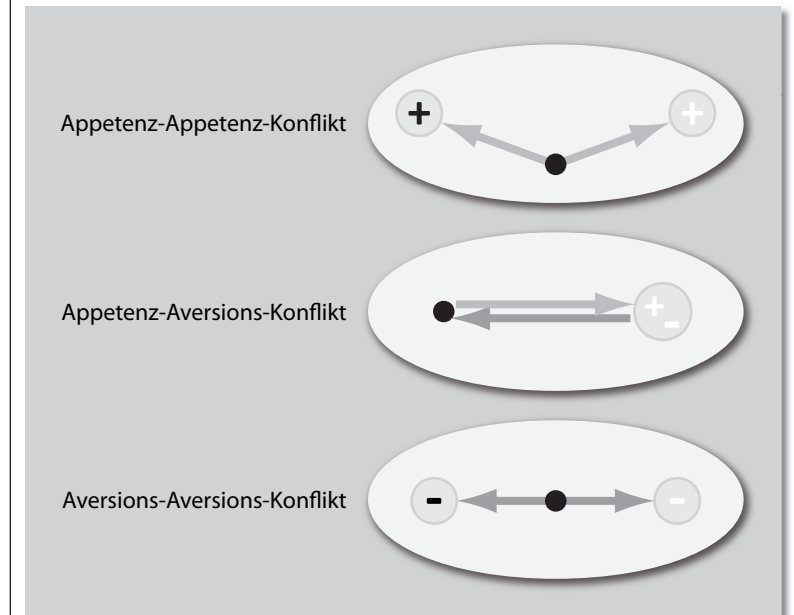


Abb. 3: Definition Konflikt-Typen



• Eine zeitgenössische Entsprechung ist die Frage, was eigentlich das Status-Interesse von frischen Immigranten ist. Legt man die Feldtheorie zugrunde, muss man davon ausgehen, dass die Felddynamik bei den verschiedenen Migranten, die nach Europa kommen, sehr unterschiedlich ist. Anders allerdings als die herkömmliche Unterscheidung nach Migrations-Gründen (wirtschaftliche Situation oder Flucht vor Krieg und Hunger oder politisch motivierter Verfolgung) unterscheiden wir unterschiedliche Motivationslagen, was das eigene Status-Interesse und damit »Integrations«-Ziel angeht:

- Verbesserung des Status im Heimatland: Wir meinen, dass es bei vielen zunächst einmal um die Verbesserung des Status und der wirtschaftlichen Situation der eigenen Familie und der eigenen Person im Herkunftsland geht. Viele von ihnen haben zumindest zunächst die Idee, bei einer Besserung der Lage im Heimatland dorthin zurückzukehren.
  - Später: Verbesserung des Status im Gastland: Erst bei einer weiter fortgeschrittenen Integration dürfte es diesen Migranten auch darum gehen, den Status im Gastland dem der Einheimischen anzugleichen.
  - Sofortige Verbesserung des Status im Gastland: Diejenigen, die nur das eigene weitere Lebensglück in der Ferne suchen, werden ihren Blick sofort auf ihre Stellung und deren Verbesserung im Gastland richten.
  - Sofortige Verbesserung des Status im Gastland: Auch für jene, die – evtl. trotz aller Hoffnung auf eine Rückkehr in die Heimat – davon ausgehen müssen, für längere Zeit oder dauerhaft im Gastland zu leben, wird ihr Status im Gastland von Anbeginn von Bedeutung sein. (Das trifft vermutlich überwiegend auf die politisch Verfolgten zu)
- Integrationskonzepte müssten diese unterschiedlichen Motivationen von Anfang an berücksichtigen. Die Frage wäre dabei: Integration wozu und wohin?

### Aversion gegen die eigene Gruppe – negativer Chauvinismus

Gerade in unterprivilegierten Gruppen gibt es für ein nach außen strebendes Mitglied eine Barriere, die den freien Zugang zu seinem Ziel be- oder gar verhindert. Genau betrachtet, ist die Grenze der Gruppe diese Barriere. Das bedeutet, dass das Mitglied in der Gruppe eingeschlossen ist – umso mehr, je weniger durchlässig die Gruppengrenze ist. Barrieren sind aversiv, sie haben eine negative Valenz, d. h. einen negativen Aufforderungscharakter.

Die Person bewegt sich psychologisch auf das begehrte Ziel in der Mehrheitsgruppe hin. Das nennen wir mit Lewin »Lokomotion im Lebensraum«. Die Be- oder gar Verhinderung ihrer Lokomotion

attributionen nun Personen aus einer benachteiligten Gruppe einseitig auf die Charakteristika der eigenen Herkunftsgruppe und halten vor allem ihren kulturellen Kern für die Ursache ihrer Behinderung. Deshalb schätzen sie deren Werte und Traditionen nicht mehr. Diese Geringschätzung der Werte der eigenen Gruppe nennt Lewin »negativen Chauvinismus« (Lewin 1941, 265 f.).

Dadurch entsteht eine Aversion der eigenen Herkunftsgruppe gegenüber, und die eigene Gruppe und die Zugehörigkeit zu ihr werden ambivalent: es entsteht ein Appetenz-Aversionskonflikt bezüglich der eigenen Gruppe. Eine Falldarstellung einer solchen Situation ist in Stützle-Hebel & Antons (2017, 40 ff.) beschrieben.

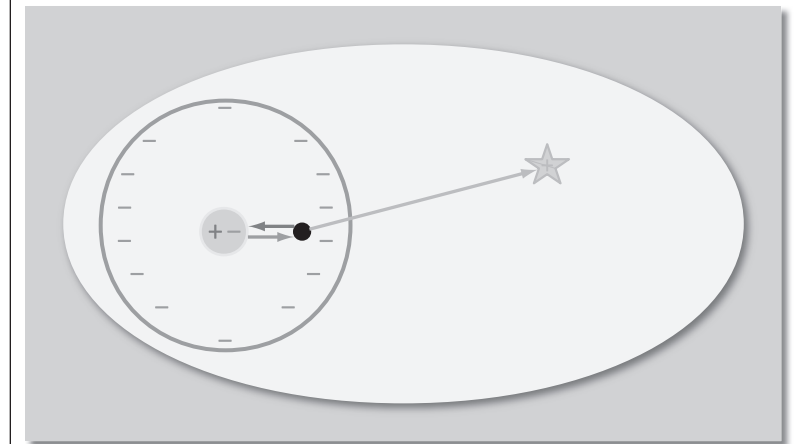


Abb. 4: Aversion gegen die eigene Gruppe

### Konflikt und psychische Spannung

Konflikte erzeugen stets eine psychische Spannung, die mit Regression und/oder Aggression einhergeht (Antons & Stützle-Hebel 2015, 78). Da ein Konflikt an sich wiederum aversiv ist, führt er zunächst meist zu der Tendenz, aus dem Felde zu gehen, d. h. die Situation zu verlassen (ebd., 81). Doch aufgrund der barriereartigen Gruppengrenze ist das nicht möglich. Dies erhöht die Aversion gegenüber der eigenen Gruppe als »Ursache«. Die Wirkungen dieses Geschehens werden weiter unten beleuchtet.

### Was die Grenze zur Barriere macht

Jede Gruppe braucht und hat eine Grenze. Ohne sie wäre sie keine Gruppe. Doch was macht die Grenze zur Barriere, so dass jemand gezwungen wird, »drinnen« zu bleiben? Ein solcher Zwang wird von innen wie von außen erzeugt.

Von außen sind dies:

- **Heterostereotype** – z. B. dass Frauen für oberste Führungspositionen ungeeignet seien, weil sie nicht »hart genug« sind, wie das

immer noch eine beachtliche Zahl von Männern im obersten Management meint (Wippermann 2010).

- **Konkurrenz und Ausschluss von Privilegien:** »Es liegt im Interesse der Mehrheit, die Minderheit in ihrem benachteiligten Zustand zu erhalten« (Lewin 1939, 228). Auch dazu gibt es aus der neuesten Zeit Beispiele aus dem Feld von Frau und Führung: Etliche Männer fürchten die sich verschärfende Konkurrenz um die Führungspositionen durch die Frauen (Antons & Stützle-Hebel 2015, 113).
- **(politisch motivierte) Zwangsmitgliedschaft:** wenn eine äußere Macht die Mitgliedschaft aufzwingt, wie das z. B. im Ghetto der Fall war oder – noch nicht so krass – mit dem Judenstern.
- **(politisch motivierter) Ausschluss:** wenn eine äußere Macht von der Mitgliedschaft zu einer alternativen Gruppe ausgrenzt – wie dies z. B. im Mittelalter der Ausschluss der Juden von den Zünften war.

Doch auch von innen wird die Grenze gefestigt durch:

- **Autostereotype à la Pygmalion** – z. B., wenn Mädchen glauben, dass sie schlechter in Mathe sind, und deshalb bei Mathematik-Aufgaben schneller aufgeben (Rosenthal & Rosnow 1969) oder, um ein Beispiel von Lewin zu nennen, wenn Juden glaubten, dass sie unzuverlässiger seien und sich deshalb mehr anstrengen müssten (Lewin 1941).
- **Verbote** – z. B. wenn es Mitgliedern einer sozialen Gruppe verboten ist, mit Personen außerhalb eine Beziehung einzugehen (so erklärte in den 1980er-Jahren ein junger Jude, dass er nur eine Jüdin heiraten dürfe), oder bestimmte Tätigkeiten auszuüben (wenn muslimische Mädchen nicht am Schwimmunterricht teilnehmen dürfen).
- **Festhalten des Mitglieds** – wenn eine innere Macht der Gruppe das In-der-Gruppe-Bleiben erzwingt, z. B. durch Androhung von Tötung, falls eine Person die Gruppe verlassen möchte: Mafia, Camorra, Sekten, sehr traditionelle türkische Familien.

Im weiteren Verlauf der Dynamik verstärkt auch die *Angst vor dem Zerfall* der Minderheitengruppe die Barriere. Die Angst führt dazu, dass die Gruppe versucht, die Person zu halten: locken, unter Druck setzen, mit dem Ausschluss aus Familie und Freundeskreis drohen.

• An dieser Stelle tauchen mehrere aktuelle Fragen auf:

- Wie hilfreich wäre es für die Integration eines Migranten, wenn Eltern oder gar der ganze Familienverband nachkommen und ihre Werte mitbringen? Würden diese nicht versuchen, die/den Junge\*n in der kulturellen Prägung festzuhalten und so ihre/seine Integration erschweren?

- Welche Folgen hat es, wenn berufliche Abschlüsse nicht anerkannt werden bzw. es bis zur Anerkennung unendlich lange dauert? Erhält dies wirklich das Rückkehr-Interesse aufrecht? Oder erschwert dies nicht vielmehr die Möglichkeit, für die eigene Familie selbst zu sorgen? Für jene, die den Wunsch haben zu bleiben – und die vielleicht sogar die deutsche Gesellschaft gerne hier behalten möchte (zum Beispiel syrische Zahnärzte) – ist es ein deutliches Signal der Ausgrenzung und erschwert auch die Hoffnung auf sozialen Status im Gastland.
- Schafft das Autostereotyp »auserwähltes Volk« eine Grenze, die Israel bis heute daran hindert, sich in die Region zu integrieren?

## Der Unterschied zwischen Ghetto und Diaspora

Nach Lewin macht es für die Dynamik, der die einzelne Person ausgesetzt ist, einen großen Unterschied, ob sich eine Minderheiten-gruppe in einem Ghetto befindet oder in einer Diaspora-Situation (Lewin 1935, 210 ff.).

## Die Wirkung des Ghettos

Die Ghetto-Situation ist dadurch gekennzeichnet, dass die Grenze nahezu undurchdringlich ist. Für die einzelne Person bedeutet dies, dass für sie Ziele außerhalb des Ghettos unerreichbar erscheinen. Ein Ziel, das nicht erreichbar erscheint, verliert aber seine Anziehungskraft – auch wenn das Ziel selbst attraktiv bleibt. Seine Valenz geht gegen Null, denn die Valenz einer Region ist die Resultante aller anziehenden und abstoßenden Kräfte, die auf diese Region bezogen sind (Antons & Stützle-Hebel 2015, 334). In der Ghetto-Zeit war deshalb die Valenz der Außengruppe bzw. eines gesellschaftlichen Status in der Mehrheitsgesellschaft gering bis null.

Eine Folge der Ghetto-Situation ist allerdings auch, dass durch strenge Grenzen der Raum der freien Bewegung der Mitglieder eingeschränkt ist, also der Teil des Lebensraums, der nicht durch Barrieren oder aversive Kräfte blockiert ist (Antons & Stützle-Hebel 2015, 340). Je begrenzter dieser Raum ist, desto höher wird die psychische Spannung. Die Beobachtung, dass isolierte Gruppen konservativ und zurückgeblieben sind, führt Lewin auch darauf zurück, dass hoher psychischer Druck Entwicklung verhindert (Lewin 1935, 210 ff.).

- Heutige Ghettos sind große Flüchtlingsunterkünfte mit Arbeitsverbot. Weil aber die Gruppe der »Insassen« sehr heterogen ist, sich sprachlich unter Umständen gar nicht verständigen kann, steht in dieser Lagersituation letztlich jede\*r Einzelne für sich alleine, quasi »auf der Grenze«. Erst die Abwehrreaktion der Gesellschaft führt dazu, dass diese Menschen eine »Schicksalsgemeinschaft« werden.

- Da diese Personen darüber hinaus aber nichts verbindet, wird das einzig Gemeinsame, nämlich der Islam, zum identitätsstiftenden Kern. Und dies bekommt eine Eigendynamik, wie wir in den vergangenen Jahren gesehen haben: Menschen, die bisher eher locker an den muslimischen Glauben gebunden waren, entwickeln eine Identifikation damit (dabei oft mit den eher orthodoxen/radikalen Formen des Islam) und gehen damit auf Distanz zur Kultur des Gastlandes.

- Wenn aber die Ghetto-Situation die Valenz der Außengruppe (der Gesamtgesellschaft) minimiert, dann wäre auch verständlich, dass bei etlichen in Flüchtlingsunterkünften lebenden Migranten relativ wenig Integrations-Motivation gegeben ist, was sich z. B. im zögerlichen Lernen der deutschen Sprache niederschlägt.

### Die Diaspora-Situation

In der Diaspora-Situation dagegen sind die Mitglieder der Minderheitengruppe in kleinen Untergruppen innerhalb der Mehrheitsgesellschaft versprengt. In dieser Situation gibt es so viele zwangsläufige Berührungspunkte, dass eine starke Grenze zwischen Mehrheit und Minderheit nicht aufrecht erhalten werden kann. Die Diaspora bringt also eine Durchmischung und verändert den Charakter der Grenze: obwohl sie weiterhin da ist, verliert sie an Fassbarkeit und Schärfe und wird überschreitbar (Lewin 1935, 213–217).

Indem mehr Kontakt zwischen Minorität und Hauptgruppe entsteht, findet sich bei Minoritäten in Diaspora-Situationen weniger Konservatismus, mehr Fortschrittlichkeit und weniger Druck; Unterschiede zwischen den Gruppen verschwinden.

Doch während diese Situation die Spannung der gesamten Minderheitsgruppe in der Diaspora verringert, ist bei der einzelnen Person eine höhere Spannung wahrzunehmen: Indem die Grenze für den Einzelnen überschreitbarer erscheint, scheint das Ziel eines Status in der Mehrheitsgesellschaft erreichbar. Dadurch hat dieses Ziel in der Diaspora-Situation eine viel höhere Valenz. Doch genau dadurch geraten Mitglieder von Minderheiten in der Diaspora-Konstellation viel stärker in Konflikt bezüglich ihrer Zugehörigkeiten: Wohin gehören sie nun? Zu ihrer Herkunftsgruppe oder zur Mehrheitsgruppe? Eine sehr eindrückliche Inszenierung dieser Thematik bietet der Film »Almanya – Willkommen in Deutschland« (Regie Yasemin Şamdereli 2011). Die jüngst bekannt gewordene Geschichte des Fußball-Nationalspielers Mesut Özil ist auf diesem Hintergrund zu verstehen.

Zudem steht die Person in der Gesamtgruppe eher alleine da und ist jetzt als einzelne mit den Heterostereotypen der Mehrheitsgruppe konfrontiert. In der Ghetto-Zeit war die Gruppe als ganze diesen Stereotypen ausgesetzt und die Einzelnen erlebten dies unterschiedlich stark bis gar nicht persönlich. »Mit der Vermischung der jüdischen und nichtjüdischen Gruppen hat der Jude vergleichsweise öfter als

<sup>3</sup> Die Autorin, Monika Stütze-Hebel

Einzelner dem Druck gegen die Juden gegenüber zu stehen.« (Lewin 1935, 217)

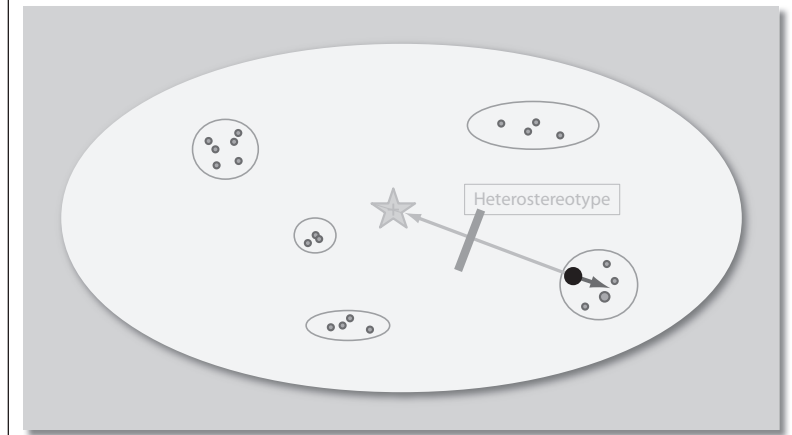


Abb. 5: Die Diaspora-Situation

Auch dieser Konflikt hat die oben bereits beschriebene Spannung, Ruhelosigkeit und unausgeglichenes Verhalten im Gefolge. Außerdem neigen Menschen in dieser Konstellation dazu, in ihrem Verhaltensstil die eine oder andere Richtung überzubetonen. Lewin berichtet von Beobachtungen, dass Juden, die nach Israel auswanderten, nach relativ kurzer Zeit weniger unruhig waren und gelassener wurden. Er führt dieses Nachlassen der Ruhelosigkeit bei den gleichen Personen darauf zurück, dass sie sich in Israel nicht mehr in der Minderheitensituation befinden, sondern zur Mehrheit gehören (ebd., 219).

- Ist das Kopftuch Ausdruck einer gefährdeten Zugehörigkeit? Ist es eine Loyalitätsbekundung gegenüber der Herkunftsgruppe und eine Selbstvergewisserung der eigenen Zugehörigkeit?

- Wenn dem so ist, hat dann ein Kopftuchverbot einen Sinn? Wäre es nicht wichtiger, den Mädchen zu helfen, dass sie ihre Zugehörigkeit weniger demonstrativ (er)leben können? Und wäre es dann nicht wichtiger, ihnen einen Raum zu geben, in dem sie ihre eigene Situation reflektieren können – auch, ob sie die Effekte, die ihre Demonstration hat, wirklich wollen?

- Ähnliches trifft vermutlich auch auf das betont machohaft Auftreten junger Türken zu.

- In einer meiner Supervisionsgruppen der Katholischen Jugendfürsorge (MSH<sup>3</sup>) ging es kürzlich um einen Jungen syrischer Eltern, bei dem es immer wieder zu unvermittelten Gewaltausbrüchen kam. Ist er der Indexpatient, der die Spannung, in der die ganze Familie steht, zum Ausdruck bringt? Wenn dem so ist, wird klassische Familienhilfe nur wenig bewirken.

- Die Beschreibung der Diaspora-Situation trifft auch auf das Erleben von Frauen in Führung zu: Sie sind heute nicht mehr beschränkt auf reine Frauenberufe oder Frauengruppen in bestimmten

- Abteilungen, sondern in den unteren Führungsebenen durchaus
- häufiger auch in gemischten Führungsgremien vertreten (je nach
- Branche sogar überrepräsentiert). Erst in den oberen Führungseta-
- gen, wenn sie sich also dem allseits geltenden Status-Ziel nähern,
- bekommen sie die Heterostereotype der immer noch großen männ-
- lichen Mehrheit (schmerzlich) zu spüren.

## Spaltungsphänomene als Folge dieser Dynamik

### Spannungsreduktion durch Abspaltung: Spaltung ist erst mal die Lösung

Eine Möglichkeit, hohe psychische Konfliktspannung abzumildern, besteht darin, dass die noch vorhandenen anziehenden Seiten der Gruppenzugehörigkeit nicht mehr wahrgenommen und nicht mehr erlebt werden. In der Bilanz der Feldkräfte herrscht dann der negative Chauvinismus vor, die Gruppe und ihre Mitglieder können dann nur noch aversiv wahrgenommen werden; die Lokomotion geht nur noch in Richtung Verlassen der Gruppe.

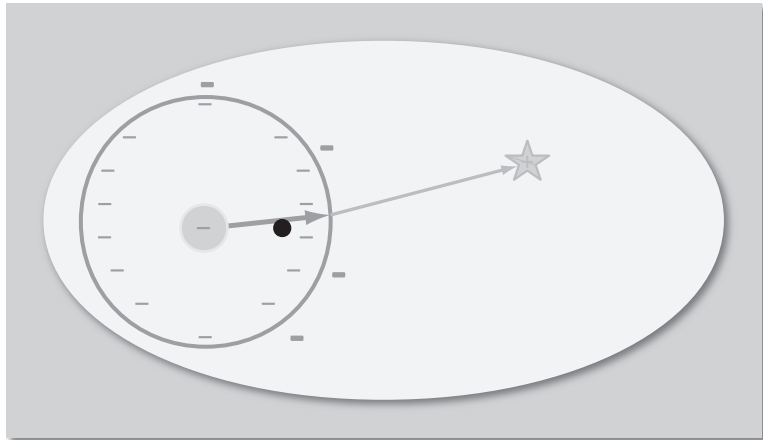


Abb. 6: Spaltung ist erst mal die Lösung

Diese Form der Spannungsreduktion ist feldtheoretisch betrachtet eine Form der Regression, die darin besteht, dass zur Spannungsreduktion die Komplexität des Lebensraumes vereinfacht wird.

Verstärkt wird diese Abneigung gegenüber der eigenen Gruppe noch durch die Assimilationstendenzen, die mit dem Sprung in die Mehrheitsgesellschaft einhergehen. Im Zuge dieser Anpassung wird auch die negative Sicht der Mehrheit auf die Minderheit übernommen, und die Heterostereotype der Mehrheit gegenüber der Minderheit werden zum Autostereotyp oder wie Lewin es sagt: »Das Minderwertigkeitsgefühl des Juden kennzeichnet nur die Tatsache, dass er Jüdisches mit den Augen der feindlichen Mehrheit ansieht«. (Lewin 1941, 274)

## Gruppenspaltung durch negativen Chauvinismus

Personen mit negativem Chauvinismus versuchen, sich so weit wie möglich vom Kern der Gruppe zu entfernen. Indem sie durch aufgezogene Kräfte (von innen und/oder außen) daran gehindert werden, die Grenze zu überschreiten, bleiben sie auf der Grenze stehen. Zugleich sind sie stärker enttäuscht als diejenigen, die sich innerhalb der Gruppe halten. Diese Enttäuschung bedeutet einen hohen Spannungszustand und eine Aggressivität, die sich eigentlich gegen die ausschließende Mehrheit richten müsste. Wegen der Macht und dem höheren Rang, den die Mehrheit für diese Personen hat, ist aber diese Zielrichtung ihrer Aggressivität versperrt.

Zudem wird die Ursache der Be-/Verhinderung einseitig den von der Mehrheit geringgeschätzten Attributen der eigenen Gruppe zugeschrieben. Und so richtet sich die Aggressivität gegen die eigene Gruppe, und die benachteiligte Gruppe wird in sich gespalten (Lewin 1941, 274). Lewin fasst die Folge dieser Dynamik so zusammen: »Er lehnt seine eigene Gruppe ab oder hasst sie sogar, weil sie nichts als eine Last für ihn ist.« (ebd., 265 f.) Dieser Jude wird alles Jüdische ablehnen, weil das Jüdische ihn von der Mehrheit ausschließt.

### Selbsthass

Da er aber Jude bleibt, lehnt er sich hinsichtlich eines wesentlichen Teils seiner Identität auch selbst ab. Dies verbunden mit einer Wendung der blockierten Aggressivität (s. o.) gegen die eigene Person führt bis zum Selbsthass.

- Findet eine solche Dynamik auch bei jungen Türken oder Asylsuchenden statt? Kann diese Selbstabwertung bis hin zum Selbsthass
- auch dazu führen, dass sie keine Ambitionen in Richtung eines sozialen Aufstiegs (mehr) haben, weil sie sich diesen aufgrund ihres
- negativen Selbstbildes gar nicht mehr zutrauen? Oder trennt sie
- diese Dynamik innerlich von ihrer Herkunftsgruppe, und nun gehen sie nirgendwo mehr hin? Beeinträchtigt eine solche Dynamik auch den Wunsch manches Migranten nach Rückkehr in die
- verachtete Heimat-Gesellschaft?

### Teufelskreis des negativen Chauvinismus

Die Gruppe ihrerseits ist durch diese Situation in der Gefahr des inneren Zerfalls. »Eine nur von außen zusammengehaltene Gruppe ist in sich chaotisch. Sie setzt sich aus einer Masse von Einzelwesen ohne innere Beziehungen zueinander zusammen, ist eine unorganisierte und schwache Gruppe« (Lewin 1939, 230). In dieser Bedrohung verstärkt die Gruppe ihrerseits ihre Grenzen, was in einen Teufelskreis von Aversion und negativem Chauvinismus führt: Wegbewegung → Verhinderung dieser Wegbewegung durch die Gruppengrenze als



Barriere → Wendung der Aggression gegen die eigene Gruppe → Gruppenspaltung → Aversion gegen die eigene Gruppe ...

### Sündenbockdynamik

Die Sündenbock-Dynamik ist ein weiteres Spaltungsphänomen, durch das Minderheitengruppen besonders gefährdet sind. Ihr zumindest teilweises Anders- und Fremd-Sein prädestiniert sie dazu, von der Mehrheit als Quelle eines vorhandenen oder befürchteten Übels angesehen zu werden. Die Folge dieser Zuschreibung ist, dass die Mehrheit versucht, den »Sündenbock« in die Wüste zu schicken – also (noch mehr) auszuschließen. Letztlich handelt es sich dabei um eine kollektive Aggressionsverschiebung. Eine (vermeintliche) Bedrohung macht zunächst Angst. Wenn die Ursache der Bedrohung nicht identifizierbar ist – weil unbekannt oder sehr komplex – dann bietet sich eine Minderheitengruppe für die Ursachenzuschreibung an.

In den Experimenten zu den Gruppenatmosphären (Lewin & Lippitt 1938; Lewin, Lippitt & White 1939) haben Lewin und seine Mitarbeiter eindrucksvoll aufzeigen können, dass eine *autokratische Gruppenatmosphäre* sehr häufig zu einer Sündenbock-Dynamik in der Gruppe führt. Analog dazu und basierend auf seiner Beobachtung und Analyse der autoritären Systeme in Deutschland und Italien geht Lewin davon aus, dass autokratische Gesellschaften bzw. deren autoritäre Führung eine Sündenbock-Dynamik gezielt provozieren: »Vielfach braucht in der modernen Geschichte nicht die Mehrheit als solche, sondern eine die Mehrheit beherrschende autokratische Gruppe den Sündenbock zur Ablenkung der Massen« (Lewin 1939, 225). Die autokratisch herrschende Gruppe bietet quasi der Mehrheit den Sündenbock an, um die Aggression von sich abzulenken, die durch die Spannung in der autokratischen Atmosphäre entsteht.

- Ein Beispiel dafür ist die »Asylanten-Phobie«: Die Globalisierung bzw. ihre Folgen machen vielen Menschen Angst. Einerseits bekommen wir viel von der ganzen Welt mit, andererseits ist das meiste nicht durchschaubar – und noch weniger beeinflussbar, nicht einmal von der eigenen Regierung. Diese Angst ist aber sehr fluide, man spürt sie, kann die Gefahr aber nicht (be-)greifen. An den Asylsuchenden aber kann man sie festmachen. So werden diese zum Sündenbock, den man loszuwerden sucht.

- Eine ähnliche Wirkung haben die prekärer werdenden Arbeitsverhältnisse – nicht nur von schlecht Ausgebildeten! Die Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Arbeitssituation, die z. B. mit veränderten Personalstrategien der Unternehmen oder mit Führungsdefiziten zu tun hat, führt nicht zu einer Auseinandersetzung mit diesen, sondern wird auf die Asylsuchenden verschoben nach dem Motto: »Wenn die alle arbeiten dürfen, bleibt natürlich für uns kein Arbeitsplatz mehr!«

- So gesehen lenkt die AfD gerade systembedingte Ängste und Unzufriedenheit vieler auf die Migranten ab und macht mit dieser Ablenkung den »Job« für diejenigen, die am Erhalt des gängigen Wirtschaftssystems und seiner Eliten interessiert sind.

### Folgen der Grenzüberschreitung

Gruppengrenzen sind nur in den seltensten Fällen absolut undurchlässig – selbst in der Ghettosituation gelingt es einzelnen Individuen, sie zu überschreiten. Die Durchlässigkeit einer Gruppengrenze hängt von der Stärke sowohl der inneren Faktoren wie Autostereotypen, Verboten und Festhalten als auch von äußeren Faktoren wie Heterostereotypen, Ausschluss der Minderheitsmitglieder aus der Mehrheitsgruppe sowie der Zwangsmitgliedschaft in der Minderheitengruppe ab. Sie hängt auch davon ab, wie stark diese Kräfte auf das einzelne Individuum einwirken, z. B. wie sehr es die Autostereotype internalisiert hat oder wie sehr es emotional an Mitglieder seiner Gruppe gebunden ist oder wie stark die Mitglieder der Mehrheitsgruppe, denen das einzelne Individuum begegnet, von Heterostereotypen geprägt ist.

Unabhängig davon, wie leicht die Grenzüberschreitung gelingt: sie hat weitreichende psychische Folgen für das einzelne Minderheitenmitglied.

### Überanpassung

Betrachtet die Mehrheit eine Minderheit als *minderwertig*, so bekommt das Minderheitenmitglied Zweifel an seiner Gleichwertigkeit. Eine Folge davon ist, dass es seine Anpassungs-Anstrengungen vermehrt, was nicht selten dazu führt, dass es Leistungserwartungen übererfüllt.

Eine andere Folge davon ist, dass es gegenüber wahrgenommenen »Mängeln« von Mitgliedern der Herkunftsgruppe besonders empfindlich und kritisch ist, was dann zu den oben beschriebenen inneren und manchmal auch äußeren Spaltungen bis hin zum Selbsthass führt.

### Fehlende Maßstäbe und Überanstrengung

Eine Folge ist die grundsätzliche Verunsicherung der Person hinsichtlich ihrer Verhaltens- und Leistungsmaßstäbe. Da sie die Heterostereotype der Mehrheit kennt, manchmal auch übernommen hat, kann sie bei einer Kritik nicht unterscheiden, ob es sich um eine Kritik in der Sache handelt, oder ob diese Kritik dem Stereotyp entspringt. So kann die Person keine Maßstäbe für ihr Verhalten in der Mehrheitsgesellschaft bekommen und lebt in ständiger Ungewissheit.

Darauf kann sie in zwei Richtungen reagieren: mit *vermehrter Anstrengung* hinsichtlich Anpassung und Leistung oder mit *resignativer Passivität*.

• In der Debatte, die sich an Mesut Özils Rücktritt aus der Fußball-Nationalmannschaft entzündet hat, kann man das vielfältig beobachten. Viele Migranten(-kinder) berichten davon, wie sie immer in Gefahr sind, wieder aus der Gesamtgesellschaft herauszufallen, wenn sie einmal nicht die erwünschte Leistung abliefern. »Wenn ich gut bin, bin ich ein Deutscher, wenn ich mal schlecht war, bin ich wieder der Türke.« Auch ist vielen Beiträgen abzulesen, dass die Autoren keine Orientierung darüber haben, welche Reaktionen ihrer Gegenüber aus der Majorität mit ihnen als Person zu tun haben und welche damit, dass sie z. B. »als Türke« gesehen werden.

• Übrigens ist das eine Situation, die viele Frauen in Führung kennen!

### Sklaverei in der Freiheit

Wer die Grenze überschreitet, kommt außerdem in einen unvermeidbaren inneren Konflikt, weil er, um zur Mehrheit gehören zu können, die Verbindung zu den Ideen der Herkunftsgruppe nicht zu erkennen geben darf. »Sklaverei in der Freiheit« nennt Lewin (1935, 220) diese Situation. Lewin zitiert in diesem Zusammenhang eine junge Studentin aus einem sozial benachteiligten Milieu, die die Uni verließ und dies so erklärte: »Ich glaube, wenn ich sage, wo ich herkomme, wollen die mich alle nicht mehr.«

• Eine ganz ähnliche Geschichte hat eine meiner (MSH-)Klientinnen erzählt: Als Kind hatte sie es mit viel Ehrgeiz geschafft, trotz des sozialen Milieus ihrer Familie das Gymnasium besuchen zu können. Dort fand sie Freundinnen aus anderen Milieus, traute sich aber nicht zu sagen, wer ihre Eltern waren. Ihr 50. Geburtstag brachte sie in einen heftigen inneren Konflikt: Sie zögerte, ihre Familie zu der großen Feier einzuladen, denn gegenüber ihrem durch ihren Mann gewonnenen bürgerlich etablierten Freundeskreis schämte sie sich ihrer eigenen Familie.

• Eindrücklich habe ich das selbst vor wenigen Wochen erlebt: Als junge Frau war ich Mitglied einer Nationalmannschaft, aber dort mit meinem bürgerlichen sozialen Hintergrund und als Abiturientin eine Außenseiterin hinsichtlich der dort gepflegten Beziehungskultur, Werte und Interessen. Mittels Schafkopf-Spielen hatte ich mir ein Stück Zugehörigkeit erarbeitet. Nach 45 Jahren traf ich einen Teil dieses Teams – die bestimmende Kerngruppe – wieder und verbrachte einen Abend mit ihnen. In dieser Nacht fand ich keinen Schlaf. Ich spürte wieder dieselbe Spannung, die mir vertraut war und von der ich erst heute weiß, dass sie mit Verunsicherung einherging und zu gravierenden Hemmungen meiner sportlichen Leistungen geführt hatte. Damals konnte ich das noch nicht verstehen.

• So hätte man ja nach der Wahl eines Schwarzen zum Präsidenten der Vereinigten Staaten von Amerika meinen können, dass die immer noch vorhandene latente Rassendiskriminierung nachlassen würde. Aber das Gegenteil ist passiert: Die Gewalttaten gegen Schwarze haben während Obamas Amtszeit zugenommen!

• Oder welche/r Psycholog\*in kennt nicht den Spruch: Du bist o.k., Du bist ja keine typische Psychologin! Es ist anzunehmen, dass es gebildeten Afrikaner\*innen bei uns ähnlich geht: sie werden als Ausnahme betrachtet – und haben vielleicht in manchen Situationen den Vorteil, unterschätzt zu werden – allerdings auch den Nachteil, verkannt und nicht ernst genommen zu werden.

Ein bedeutender Aspekt dieser »Sklaverei in der Freiheit« ist aus der vorhin beschriebenen Dynamik abzuleiten: Es kostet die einzelne Person einen hohen Preis, Teil der Mehrheit zu werden, aber aus der Sklaverei in der Freiheit kann sie selbst nicht aussteigen, nichts daran ändern. Denn selbst wenn die Mehrheits-Mitglieder erkennen, dass diese Person nicht dem Bild von ihrer Herkunftsgruppe entspricht, ändern sie ihre Vorurteile nicht. Diese Person wird dann nur als Ausnahme von der Regel betrachtet.

### Die Lösung: Veränderung der Inter-Gruppen-Beziehung

Betrachtet man die beschriebene Minderheiten-Dynamik, dann leitet sich aus dieser ab: Die einzelne Person kann an dieser Dynamik nichts ändern. Sie kann sich bemühen, wie sie will – es mag sich dadurch wohl ihre persönliche Situation ändern, das ändert aber nichts an der Dynamik der Inter-Gruppen-Beziehung. Dies ist eine der wichtigen Schlussfolgerungen aus Lewins Feldtheorie: individuelle Probleme kann man selbst lösen. Gruppale Probleme aber können nur in und mit den beteiligten Gruppen gelöst werden.

Genau dafür kann man aus dem Verstehen der Minderheitendynamik zahlreiche Hinweise ableiten. Lewin gibt in seinem eigenen Schaffen Beispiele.

### Drei Taten von Lewin

*Schaffen von zahlreichen Kontakt-Gelegenheiten zwischen den Gruppen*

Lewin und seine Mitarbeiter\*innen waren in sozialen Projekten engagiert und wurden verschiedentlich von Regierungsbehörden um Rat gefragt, wie die Rassenprobleme zwischen Schwarzen und Weißen gelöst werden könnten. Ihre Empfehlung war, im staatlichen Wohnungsbau sorgfältig darauf zu achten, dass Weiße und Schwarze in den gleichen Häusern Wohnungen zugewiesen bekämen. Spätere Untersuchungen zeigten, dass in diesen Häusern wesentlich weniger Vorurteile den schwarzen Mitbürgern gegenüber existierten (Marrow 1977, 226 ff.).

Wollen wir Minderheitengruppen integrieren, bedeutet das, dass sowohl in den Schulen als auch in der Arbeitswelt darauf geachtet werden muss, die Gruppen zu mischen – aber so, dass die Mitglieder der Minderheit der Mehrheit nicht ganz allein gegenüberstehen, sondern auch noch Kontakt zu »ihresgleichen« haben.

#### *Fokus auf Gemeinsamkeiten*

Als einen wichtigen Schritt hin zu einer Lösung des Minderheitenproblems schlägt Lewin zudem vor, das Verbindende zu sehen und zu benennen und miteinander darüber zu sprechen, den Fokus auf die Gemeinsamkeiten statt auf die Unterschiede zu legen. Das läuft systemischem Denken zuwider, das die Bedeutung von Unterschieden, die Unterschiede machen, betont.

#### *Aufheben der Unterprivilegierung*

Im Zentrum der Minderheiten-Dynamik steht die Unterprivilegierung der Minderheit. Mit ihr ist jedes einzelne Mitglied konfrontiert, sobald es in Kontakt mit der Mehrheit geht: »In der Tat hängt das Leben, die Freiheit und das Glücksstreben jeder jüdischen Gemeinde in Amerika und jedes einzelnen amerikanischen Juden in einer besonderen Weise von dem sozialen Rang ab, den die Juden als Gruppe in der geschlosseneren Gemeinschaft der Vereinigten Staaten haben« (Lewin 1941, 263). Dies zu ändern schafft aber keine einzelne Person der Minderheit (siehe unter »Aktivierung der Minderheiten«).

#### **Schlussfolgerungen aus dem feldtheoretischen Verständnis von Minderheiten**

Bedenkt man, wie stark in diesem feldtheoretischen Verständnis die Situation der Minderheitengruppe von den Gegebenheiten und Interessen der Mehrheitsgruppe abhängt und wie die unterschiedlichen Faktoren interagieren, dann folgt daraus, dass die Minderheit alleine ihre Situation nicht ändern kann. Die Mehrheitsgruppe muss aktiv daran mitwirken und ein Interesse daran haben, die Situation zu verändern – dieses Interesse allerdings kann die Minderheitengruppe wecken, indem sie »aufsteht«. An den folgenden Punkten können deshalb – und müssen zum Teil auch – beide Seiten arbeiten.

#### *Vermeiden von negativem Chauvinismus*

Daraus, wie negativer Chauvinismus entsteht und welche Folgen er hat, folgt für die Minderheitengruppe:

- Die wirklichen Gründe für die Barriere-Wirkung der Gruppen-grenze müssen aufgedeckt werden, damit die Behinderung durch die Barriere nicht mehr fehlattribuiert und die Gruppe auch von ihren eigenen (ambitionierten) Mitgliedern abgewertet wird (negativer Chauvinismus). Dadurch kann dann auch die durch die

Barriere ausgelöste (Frustrations-)Aggression auf die eigentlichen Hinderungskräfte gerichtet werden und diese verändern.

- Vor allem die nach außen strebenden Mitglieder müssen lernen, Komplexität auszuhalten.
- Die Minderheitengruppe muss gestärkt werden, so dass sie keine Angst vor dem Zerfall hat.
- Wenn die Gruppe ihre nach außen strebenden Mitglieder unterstützt und »mit ihrem Segen« deren Schritte begleitet, müssen sie ihre Herkunftsgruppe nicht innerlich abspalten.
- Die Herkunftsgruppe sollte in sich Pluralität fördern.

Ein weiterer Schritt ist die Stärkung des Selbstwertgefühls in der Minderheitengruppe: »Ein starkes Gefühl, Teil der Gruppe zu sein und eine positive Haltung ihr gegenüber ist ... die hinlängliche Voraussetzung, auf Selbsthass zurückgehende Verhaltensweisen zu vermeiden« (Lewin 1941, 275).

#### *Gruppen-Sinn und Identität stärken*

Das Minderheitenmitglied muss erkennen, wie sehr sein Schicksal vom Schicksal der Gruppe abhängt und dass es diesem bestenfalls unter hohen Kosten entkommt. Dann kann es angeregt werden und bereit sein, Verantwortung für das Wohlergehen dieser Gruppe zu übernehmen. »Diese realistische Erkenntnis der soziologischen Tatsachen ist für die Gewinnung eines festen sozialen Bodens sehr wichtig, besonders für diejenigen, die nicht in einer jüdischen Umgebung aufgewachsen sind.« (Lewin 1939, 231)

#### *Aktivierung der Minderheitengruppe*

Letztendlich geht es aber auch darum, dass die Minderheitengruppe selbst aufsteht und um ihre Anerkennung und ihren sozialen Status in der Mehrheitsgesellschaft kämpft – als Gruppe. Denn gerade dieser Kampf stärkt sie im Inneren und verschafft ihr Ansehen im Außen. Auch für Gruppen gilt: Selbstbewusstsein kann man nicht geschenkt bekommen.

Dies ist insbesondere überall da absolut notwendig, wo die Mehrheit bzw. ihre Machtzirkel (noch) kein Interesse an einer Veränderung der Situation haben.

#### *Konfliktfähigkeit auf allen Seiten*

Führt man sich die Minderheiten-Dynamik, aber auch die daraus abgeleiteten Lösungsansätze vor Augen, dann wird eines nur zu deutlich: Die Kunst ist, die Konflikte so frühzeitig ins Bewusstsein der Beteiligten zu heben, dass sie noch gut bearbeitbar sind. Und für beide Seiten, die Minderheit und die Mehrheit, ist es äußerst hilfreich, wenn sie gelernt haben, Konflikte auszuhalten und auszuhandeln.



## Anhaltspunkte für die Psychotherapie

Fassen wir noch einmal unseren an Lewins Artikel angelehnten Argumentationsgang zusammen, so heißt das: Zunächst entsteht bei Mitgliedern einer Minorität ein Appetenz-Appetenz-Konflikt zwischen Attraktivität der eigenen Gruppe und Attraktivität eines Ziels außerhalb dieser Gruppe in der Majorität. Dies hat mit dem Streben nach sozialem Rang in der Majorität zu tun. Durch die Zugehörigkeit zur eigenen Gruppe entsteht eine Grenze, die das außerhalb liegende Ziel verhindert oder sehr erschwert. Diese Grenze hat eine negative Valenz, die der eigenen Gruppe zugeschrieben wird. Die Spaltung entsteht, wenn die vorherige positive Valenz gegenüber der eigenen Gruppe abgespalten wird im Sinne des nur gut / nur böse. Dieser innerpsychische Prozess, der auf Privilegierung und gesellschaftliche Anerkennung abzielt, wirkt auf soziale Prozesse zurück. – So lange klar ist, dass (im Ghetto) die Grenze zur Gesamtgesellschaft unüberwindbar ist, tendiert die Valenz des Außenziels gegen Null; die Orientierung geschieht am Innensystem und führt zu einer guten Organisation innerhalb, aber zu einer Spaltung zwischen Ghetto und dem Rest der Welt.

Spaltung ist Reduktion von Komplexität in der Konflikt- und Ambivalenzsituation, feldtheoretisch wie psychogenetisch eine Regression. Spaltung IST damit erst mal die Lösung: Das Individuum »löst« die komplexe Situation durch Vereinfachung und Regression auf ein narzisstisches Entweder-Oder – in der Theorie von Melanie Klein ist das die paranoide Position.

Ziel therapeutischen Handelns ist dann, die Komplexität des Lebens auszuhalten.

All die oben genannten Punkte können auch in der Psychotherapie, speziell in der Psychotherapie mit Gruppen angestoßen bzw. unterstützt werden. Ein zentraler Punkt ist dabei, für die Therapie gemischte Gruppen zusammenzustellen, auch wenn die Gruppenprozesse dann herausfordernder sind. Die Heterogenität solcher Gruppen ist die Chance, dass die Teilnehmenden mit der Zeit Unterschiedlichkeit als Entwicklungsmöglichkeit wahrnehmen.

## Literatur

- ANTONS, K. / STÜTZLE-HEBEL, M. (2015): Feldkräfte im Hier und Jetzt – Antworten von Lewins Feldtheorie zu aktuellen Fragestellungen in Führung, Beratung und Therapie. Heidelberg: Systemische Forschung im Carl-Auer-Verlag
- BIERHOFF, H.-W. / FREY, D. (Hrsg.): (2006). Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Göttingen u.a. (Hogrefe)
- DOSTERT, E. (2007/2010): »In Deutschland heißt Führen, hart zu sein.« Der Wirtschaftspsychologe Felix Brodbeck über Führung Made in Germany und die Sehnsucht nach neuen Managern. *Süddeutsche Zeitung*, Wirtschaft, 6. Juli 2007 / online 17. Mai 2010

Anschrift der AutorInnen:

Monika Stütze-Hebel  
Eschenweg 11  
85354 Freising

www.ios-muenchen.de  
m.stuetzle-hebel@ios-  
muenchen.de

Klaus Antons  
Hohle Str. 34  
88662 Überlingen

www.klausantons.de  
klaus.antons@t-online.de

- ERMANN, M. (1997): Psychotherapeutische und psychosomatische Medizin. Ein Leitfaden auf psychodynamischer Grundlage. 2. überarb. u. erw. Ausg. Stuttgart (Kohlhammer)
- HOFSTÄTTER, P.R. (1957): Gruppendynamik. Die Kritik der Massenpsychologie. Hamburg (Rowohlt)
- <http://www.grenzwandler.org/spaltung/> (abgerufen am 12.8.2018)
- LEWIN, K. (1935): Psychosozialologische Probleme einer Minderheitengruppe. In: K. Lewin (Hrsg. Weiss Lewin) (1968), 204–221
- LEWIN, K. (1939): Angesichts von Gefahr. In: K. Lewin (Hrsg. Weiss Lewin) (1968), 222–234
- LEWIN, K. (1940): Der Hintergrund von Ehekonflikten. In: K. Lewin (Hrsg. Weiss Lewin) (1968), 128–151
- LEWIN, K. (1941): Selbsthass unter Juden. (H. E. Lück, Hrsg.) (2009): gestalt theory. Kurt Lewin. Schriften zur angewandten Psychologie, Vol. 31,3/4
- LEWIN, K. (1941): Selbsthass unter Juden. In: K. Lewin (Hrsg. Weiss Lewin) (1968), 258–277
- LEWIN, K. (1968): Die Lösung sozialer Konflikte. Ausgewählte Abhandlungen über Gruppendynamik (Hrsg. G. Weiss Lewin) 3. Aufl. Bad Nauheim (Christian)
- LEWIN, K. (1969): Grundzüge der topologischen Psychologie. Bern (Huber)
- LEWIN, K. / LIPPITT, R. (1938): Eine experimentelle Methode zur Untersuchung von Autokratie und Demokratie. Eine vorläufige Notiz. In: H. E. Lück (Hrsg.) (2009): Kurt Lewin. Schriften zur angewandten Psychologie. Aufsätze, Vorträge, Rezensionen. Wien (Krammer), 131–138
- LEWIN, K. / LIPPITT, R. / WHITE, P.K. (1939): »Patterns of aggressive behavior in experimentally created »social climates««. *Journal of Social Psychology* (10), 271–299.
- LÜCK, H. E. / STÜTZLE-HEBEL, M. (2015): Glossar feldtheoretischer Begriffe. In: K. Antons / M. Stütze-Hebel (Hrsg.), 333–342
- MARROW, A. J. (1977): Kurt Lewin – Leben und Werk. Stuttgart (Klett)
- ROSENTHAL, R. / ROSNOW, R. L. (1969): Artifact in behavioral research. New York (Academic Press)
- SOFF, M. / STÜTZLE-HEBEL, M. (2015): Die Feldtheorie. Einblick und Überblick. In: K. Antons / M. Stütze-Hebel (Hrsg.), 65–95
- STÜTZLE-HEBEL, M. (2015): Change. Mit Lewin zur Frauenquote. In: K. Antons / M. Stütze-Hebel (Hrsg.), 99–126
- STÜTZLE-HEBEL, M. / ANTONS, K. (2015): Spurensuche. Feldtheoretisch-praktisches Denken und Handeln in der angewandten Gruppendynamik. In: K. Antons, & M. Stütze-Hebel (Hrsg.), 227–251
- STÜTZLE-HEBEL, M. / ANTONS, K. (2017). Einführung in die Praxis der Feldtheorie. Heidelberg (Carl-Auer)
- Wikipedia. <https://de.wikipedia.org/wiki/Minderheit> (abgerufen am 10.8.2018)
- WIPPERMANN, C. (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. (Hrsg. BMFSFJ) Heidelberg (Sinus Sociovision)