



# Handbuch Friedenspsychologie

Christopher Cohrs, Nadine Knab & Gert Sommer (Hrsg.)

Pauls & Landmann: Emotionen in Intergruppenkonflikten

Christopher Cohrs • Nadine Knab • Gert Sommer (Hrsg.)

Handbuch Friedenspsychologie

ISBN 978-3-8185-0565-3

DOI: <https://doi.org/10.17192/es2022.0057>

**Lektorat und Formatierung:** Michaela Bölinger und Katherina Hildebrand

**Titelbild und Kapitelgestaltung:** Nadine Knab

**Umschlagbild:** Hoffnung (Esperanza). Frieden, Dankbarkeit, Kreativität und Widerstandfähigkeit sind die Symbole und Elemente, die in diesem Kunstwerk in Einklang gebracht werden. Es ist als Großformat in der Gemeinde 13 in Medellín, Kolumbien, Teil der Graffiti-Tour. Das Kunstwerk vermittelt eine wichtige Botschaft der Hoffnung sowohl an die lokale Gemeinde als auch an ausländische Besucher/innen.

@medapolo.trece @fateone96 @radycalshoes @pemberproducciones

<https://handbuch-friedenspsychologie.de>

**Website-Gestaltung:** Tamino Konur, Karim Abourafia, Daniel Kühlewind, Iggy Pritzker, Nadine Knab

**Forum Friedenspsychologie**

<https://www.friedenspsychologie.de>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Für illegale, fehlerhafte oder unvollständige Inhalte und insbesondere für Schäden, die aus der Nutzung oder Nichtnutzung von weiterführenden Links entstehen, übernehmen die Herausgeber\*innen keine Haftung.

## Emotionen in Intergruppenkonflikten: Generelle Prozesse und die besondere Rolle von Hass und Wut

Inga Lisa Pauls & Helen Landmann

### Zusammenfassung

Welche Rollen spielen Emotionen in Konflikten? Dieser Frage widmen wir uns in diesem Kapitel. Emotionen sind wichtig, um Konflikte zu verstehen, denn Emotionen sind wichtige Motivatoren für das Verhalten von Menschen und damit auch das Handeln in Intergruppenkonflikten, also Konflikten zwischen sozialen Gruppen (in Abgrenzung von Konflikten zwischen Personen). Wir erklären zuerst, was Emotionen sind und nehmen dann Bezug auf die Rolle, die Emotionen in Intergruppenbeziehungen spielen. Anschließend beschreiben wir die spezifische Entstehung und ihre Effekte für Intergruppenkonflikte für zwei Emotionen näher: Hass und Wut. Wir gehen darauf ein, was diese Emotionen ausmacht und wie sie sich in Konflikten auswirken können. Während Hass als absolute, extreme Emotion besonders destruktiv ist, kann Wut Konflikte verstärken, aber auch dafür sorgen, sich stärker für die eigene Gruppe einzusetzen.

**Schlüsselwörter:** *Emotionen, affektive Einstellung, Appraisal, gruppenbasierte Emotion, Wut, Hass*

### Abstract

What roles do emotions play in conflicts? We address this question in this chapter. Emotions are important for understanding conflicts because emotions are important motivators for people's behaviour and thus also for their actions in intergroup conflicts, i.e. conflicts between social groups (as opposed to conflicts between individuals). We first explain what emotions are and then refer to the role that emotions play in intergroup relationships. We then describe the specific origins and effects of intergroup conflict for two emotions in more detail: hate and anger. We look at what characterises these emotions and how they can play out in conflicts. While hate as an absolute, extreme emotion is particularly destructive, anger can intensify conflicts, but also ensure that people stand up more strongly for their own group.

**Keywords:** *Emotions, affective attitude, appraisal, group-based emotion, anger, hate*

## Emotionen allgemein

Emotionen sind zeitlich begrenzte *Episoden*, die durch Veränderungen der Bewertung der Situation (Appraisal), des motorischen Ausdrucks, der autonomen Physiologie, und der Handlungstendenz gekennzeichnet sind (Scherer, 2005). Die Summe dieser Veränderungen erleben wir als subjektives Gefühl. Während einer Wut-Episode beispielsweise bewertet die Person, die die Emotion erlebt, die Situation intuitiv als moralisch falsch (Appraisal), was mit Stirnrunzeln (motorischer Ausdruck), erhöhter Herzfrequenz und Hautleitfähigkeit (autonome Physiologie) und einer verstärkten Tendenz, gegen die für die Situation Verantwortlichen vorzugehen (Handlungstendenz), verbunden ist. Die betroffene Person fühlt sich wütend, entrüstet oder empört (subjektive Gefühle). Emotionen sind dadurch für unser Verhalten und unsere Entscheidungen relevant. So sind beispielsweise Schuldgefühle mit der Offenheit für Wiedergutmachung verknüpft, Angst mit dem Bedürfnis sich zu schützen, Ärger mit der Motivation gegen Ungerechtigkeiten vorzugehen und Mitleid mit der Bereitschaft anderen zu helfen (siehe Van Kleef & Côté, 2018; Landmann, 2020).

Häufig handelt es sich bei emotionalen Prozessen in Konfliktsituationen und Versöhnungskontexten allerdings nicht um emotionale Episoden, sondern um *affektive Einstellungen* (Paolini et al., 2006). Affektive Einstellungen sind dauerhafte Tendenzen ein Objekt auf eine bestimmte Art zu bewerten, die mit einem Affekt verknüpft sind (Scherer, 2005). Wenn Menschen beispielsweise sagen, dass sie sich vor Geflüchteten fürchten oder dass sie Reiche hassen, erleben sie in diesem Moment nicht unbedingt eine emotionale Episode. Es handelt sich in diesen Situationen häufig um eine Einstellung, die mit der Erinnerung an Emotionen verknüpft ist. Diese Unterscheidung zwischen Emotionen und affektiven Einstellungen ist wichtig, da eine emotionale Episode sehr schnell ablaufen und zu impulsiven Reaktionen führen kann, wohingegen affektive Einstellungen über einen langen Zeitraum anhalten und dadurch enger mit geplanten Handlungen zusammenhängen (Kauff et al., 2017; Landmann & Rohmann, 2020). In diesem Kapitel beziehen wir uns sowohl auf emotionale Episoden als auch auf affektive Einstellungen.

Häufig werden Emotionen durch andere Personen ausgelöst und sind auf diese gerichtet (z. B. Mitleid mit einer Person oder Wut auf eine Person, vgl. Van Kleef & Côté, 2018). Diese soziale Eigenschaft von Emotionen macht sie für Konflikte besonders relevant. Emotionen und affektive Einstellungen können zwar auch ausschließlich auf das eigene Wohlbefinden gerichtet sein (z. B. Angst vor einer Gefahr oder Freude über einen Erfolg), aber häufig auch auf das Wohlbefinden anderer (z. B. Mitleid mit anderen Personen) oder auf moralische Normen (z. B. Ärger über eine Ungerechtigkeit; Haidt, 2003). Wenn die Gruppenmitgliedschaft bei der Auslösung von Emotionen eine Rolle spielt, werden diese als *gruppenbasierte Emotionen* bezeichnet (group-based emotions, Smith, 1993). Es handelt sich hierbei um Emotionen, die von einzelnen Personen empfunden werden auf der Basis ihrer Gruppenzugehörigkeit. Emotionen, die mit anderen geteilt sind, sind dagegen *kollektive Emotionen* (collective emotions, Stephan & Stephan, 2000). Auch bei dieser Form werden die Emotionen von Personen empfunden, aber in diesem Fall von mehreren gleichzeitig. Gruppenbasierte und

kollektive Emotionen können überlappen. Wenn beispielsweise Menschen im Iran gegen die Unterdrückung von Frauen demonstrieren und dabei Ärger empfinden, ist dies eine kollektive Emotion (da sie von mehreren Personen gleichzeitig und in Bezug auf dasselbe Problem empfunden wird). Die Emotion kann aber auch als gruppenbasierte Emotion bezeichnet werden, wenn der Ärger durch die Auswirkungen des Iranischen Regimes auf alle Iraner:innen ausgelöst wird. Für Konflikt- und Versöhnungsprozesse sind alle diese Formen von Emotionen relevant (siehe Tabelle 1).

Begriff	Definition
Emotion (emotion)	Zeitlich begrenzte Episode, die durch Veränderungen der Bewertung der Situation (Appraisal), des motorischen Ausdrucks, der autonomen Physiologie, und der Handlungstendenz gekennzeichnet sind (Scherer, 2005)
Affektive Einstellung (affective attitude)	Dauerhafte Disposition gegenüber einem Objekt, die mit einem Affekt verknüpft ist (Scherer, 2005)
Gruppenbasierte Emotion (group-based emotion)	Emotion, die ausgelöst wird, wenn eine Situation als relevant für die Ziele oder Werte der eigenen Gruppe eingeschätzt wird (Smith, 1993)
Kollektive Emotion (collective emotion)	Emotion, die zum gleichen Zeitpunkt oder in Bezug auf dasselbe Objekt auch von anderen Personen empfunden wird (Stephan & Stephan, 2000)
Emotionsregulation	Der Versuch, die eigenen oder die Emotionen anderer zu beeinflussen (Gross, 1999)

Tabelle 1. Definition zentraler Emotionsbegriffe

## Emotionen in Intergruppenbeziehungen

In Konfliktsituationen zwischen sozialen Gruppen, die durch “wir gegen die anderen”, also durch soziale Kategorisierung in Eigen- und Fremdgruppe und starke Identifikation mit der Eigengruppe gekennzeichnet sind (Tajfel & Turner, 1979 Verweis auf Kapitel Kevin Winter), ist es besonders wichtig, gruppenbasierte Emotionen zu verstehen (Halperin, 2015; Smith, 1993). Menschen identifizieren sich mit den sozialen Gruppen, denen sie sich zugehörig fühlen (Tajfel & Turner, 1979). Ist eine solche soziale Identität salient, beeinflusst sie auch die emotionale Erfahrung von Menschen (Smith, 1993). Menschen bewerten Ereignisse basierend auf dieser sozialen Identität und können so auch Emotionen basierend auf der sozialen Identität verspüren, die gruppenbasierten Emotionen. Je stärker eine Person sich der sozialen Eigengruppe zugehörig fühlt, desto intensiver erlebt sie die gruppenbasierte Emotion (Mackie & Smith, 2017). Gruppenbasierte Emotionen können mit unterschiedlichen sozialen Identitäten einhergehen (Smith, 1993). So können Menschen beispielsweise Ärger empfinden aus einer sozialen Identifikation als Iraner:in oder aus einer sozialen Identität als Frau. Menschen bewerten eine Situation (Appraisal) in Abhängigkeit davon, welche potentielle soziale Identität salient ist, sodass eine Person die gleiche Situation verschieden bewerten kann und mit unterschiedlichen Emotionen reagieren kann (Gordijn et al., 2006). Das zeigt, dass subjektives Appraisal eine wichtige Rolle dabei spielt, welche Emotion als Reaktion folgt.

### Die Relevanz spezifischer Emotionen für Konflikt- und Versöhnungsprozesse

Emotionen gehen mit spezifischen Handlungstendenzen einher, die wir in Tabelle 2 beschreiben. Diese Handlungstendenzen zu kennen, kann hilfreich sein, um über die eigenen Emotionen zu reflektieren und die emotionalen Prozesse anderer besser zu verstehen. In Tabelle 2 ordnen wir Emotionen, die mit ähnlichen Bewertungen und Handlungstendenzen verbunden sind, jeweils einer Kategorie zu. Dieser Ansatz sowie die Bezeichnung der Kategorien ist angelehnt an das Rahmenmodell moralischer Emotionen von Haidt (2003) und einer Erweiterung von Landmann (2020). Die meisten dieser Handlungstendenzen finden sich auch in dem Überblicksartikel von van Kleef und Côté (2018) wieder. Die Kategorisierung bietet einen Überblick über die Breite an für Konflikt- und Versöhnungsprozesse relevanten Emotionen sowie deren potentielle Auswirkungen. Da gruppenbasierte Emotionen aus einer ausgeprägten, intensiv erlebten Gruppenmitgliedschaft wahrgenommen werden, handeln Menschen als Reaktion oft ebenso gruppenbasiert, also als Mitglied ihrer Gruppe (Mackie et al., 2008). Beispielsweise kann das Erkennen, dass die eigene Gruppe in einem Konflikt zumindest teilweise auch als Tätergruppe fungiert – und damit verbundene Schuldgefühle – die Bereitschaft zur Kontaktaufnahme erhöhen (Mazziotta et al., 2013). Sich von der selbstlosen Handlung eines Mitglieds einer Gruppe bewegt zu fühlen, kann Spendenverhalten gegenüber dieser Gruppe erhöhen (Freeman et al., 2009). Mitleid mit einem Mitglied einer Gruppe zu empfinden, kann zu Versöhnungsprozessen beitragen (Klimecki, 2019).

Emotionskategorie	Appraisal	Handlungstendenz
Self-condemning Emotions (Schuld, Scham)	Verletzung einer Norm durch die eigene Person	Wiedergutmachung oder Rückzug
Other-condemning Emotions (Ärger, Wut, Hass, Ekel, Verachtung)	Verletzung einer Norm durch andere	Bestrafung oder Wiederherstellung der Norm
Self-praising Emotions (Stolz)	Übererfüllen einer Norm durch die eigene Person	Verstärkung des Verhaltens
Other-praising Emotions (Elevation, Bewunderung, Awe, Being Moved, Dankbarkeit, Liebe)	Übererfüllen einer Norm durch andere	Unterstützung der Quelle der Emotion
Other-suffering Emotions (Mitleid, Empathie, Emotionale Ansteckung)	Perspektivübernahme oder Leid anderer	Hilfverhalten
Threat-related Emotions (Angst, Furcht, Hoffnungslosigkeit)	Antizipierte negative Konsequenzen	Flucht/Rückzug
Hedonistic Emotions (Freude, Belustigung)	Positive Konsequenzen oder Angenehmheit	Verstärkung des Verhaltens

**Tabelle 2. Emotionen und deren Relevanz für Konflikt- und Versöhnungsprozesse. Eigene Darstellung basierend auf Haidt (2003), Landmann (2020) sowie van Kleef und Côté (2018)**

Die konkrete Auswirkung einer Emotion hängt allerdings von vielen Faktoren ab und kann je nach Auslöser und Appraisal unterschiedlich ausfallen. So hängt der Einfluss von Emotionen auf Konflikt- und Versöhnungsprozesse nicht nur von der spezifischen Emotion, sondern auch vom Auslöser der Emotion ab. Beispielsweise sagt Scham - eine Emotion, die üblicherweise als negativ bezeichnet wird - die Bereitschaft für Versöhnung vorher (Gausel et al., 2018). Ärger und Wut können mit der Ablehnung von Fremdgruppen verbunden sein (Landmann et

al., 2019); diese Emotionen können aber auch Mitglieder benachteiligter Gruppen dazu motivieren, sich auf friedlichem Weg gegen Ungerechtigkeiten zu wehren (z. B. durch Protest, Lizarazo Pereira et al., 2022). Positive Emotionen können auch konflikteskalierende Wirkung haben, wenn sie beispielsweise die Überzeugungskraft politischer Propaganda erhöhen (Landmann, 2021). Selbst Mitleid kann unerwünschte Auswirkungen haben, weil es die Aufmerksamkeit auf das Leid Einzelner lenkt und dadurch vom Leid größerer Gruppen ablenken kann (siehe Klimecki, 2019). Daher lassen sich einzelne Emotionen nicht als pauschal gut oder schlecht für einen Konflikt- oder Versöhnungsprozess beschreiben.

Zudem lassen sich die Auswirkungen von Emotionen auf Konflikt- und Versöhnungsprozesse nur teilweise durch direkte Handlungstendenzen erklären (s. Tabelle 2). Darüber hinaus können besonders starke emotionale Erlebnisse oder wiederholte emotionale Episoden dazu führen, dass eine Veränderung der affektiven Einstellungen stattfindet (Kauff et al., 2017; Landmann, 2020; Paolini et al., 2006). Eine solche Affektgeneralisierung findet beispielsweise statt, wenn eine Person eine negative Interaktion mit einem Mitglied einer Fremdgruppe erlebt, dabei intensive Wut verspürt und dies dazu führt, dass mit der gesamten Gruppe dauerhaft ein negatives Gefühl verbunden ist. Diese affektive Einstellung der Gruppe gegenüber kann über kurzfristige Handlungstendenzen hinaus das Verhalten in Konflikt- und Versöhnungsprozessen beeinflussen.

### Einfluss auf Emotionen durch Emotionsregulation

Die Mechanismen, über die Emotionen Verhalten beeinflussen, sind teilweise durch willentliche Kontrolle beeinflussbar, denn Menschen können über Emotionsregulation Emotionen verringern oder verstärken. *Emotionsregulation* ist der Versuch, die eigenen oder die Emotionen anderer zu beeinflussen (Gross, 1999). So können Emotionen beispielsweise unterdrückt oder durch Umbewertung der Situation verändert werden. Das Herunterregulieren von Ärger kann beispielsweise Versöhnungsprozesse erleichtern: In mehreren Studien von Halperin et al. (2013) wurden israelische Teilnehmende zufällig in zwei Gruppen aufgeteilt, von denen eine ein Training zur Emotionsregulation durchlief. Während des Trainings wurden die Teilnehmenden gebeten, sich wie Wissenschaftler:innen zu verhalten und die Dinge mit Abstand, objektiv und analytisch zu bewerten. Die Teilnehmenden, die Emotionsregulation trainiert hatten, sprachen sich danach stärker für Versöhnungspolitik aus als die Teilnehmenden in der Kontrollgruppe. Dieser Effekt war auch noch fünf Monate nach dem Training beobachtbar. Diese Studien zu Emotionsregulation zeigen anschaulich, dass Emotionen und deren Wirkung in Konflikten mindestens teilweise veränderbar sind. Dies setzt allerdings voraus, dass der Wille zur Regulation besteht, was insbesondere in langandauernden Konflikten oft eingeschränkt ist (siehe Möglichkeiten der indirekten Emotionsregulation, Halperin et al., 2017).

## Emotionen in unterschiedlichen Konfliktphasen

Die Relevanz einzelner Emotionen kann über die Phasen eines Konflikts hinweg variieren. Bei Konfliktausbruch und -eskalation wirken besonders Ärger, Angst und Hass; bei Konfliktdeskalation spielen Angst und Hoffnung, sowie Schuld und Scham eine wichtige Rolle (Halperin et al., 2011). Für eine Versöhnung stellen Halperin und Kolleg:innen Vergebung und Empathie als besonders wichtig heraus. Zwei Emotionen scheinen daher für Intergruppenkonflikte besonders problematisch: Hass und Wut. Der Fokus auf diese beiden Emotionen hilft besonders Konflikteskalation zu verstehen. In dieser Phase manifestieren sich Auseinandersetzungen: eine wahrgenommene Verletzung von Normen und Werten durch die Fremdgruppe kann vielfältige Reaktionen zum Schutz der Normen und Werte der Eigengruppe hervorrufen (wie u.a. Wut, das Bedürfnis die Fremdgruppe zu bestrafen, Verhalten zum Schutz der Eigengruppe; van Zomeren et al., 2023). Diese Reaktionen können wiederum als Verletzung der Normen und Werte der Fremdgruppe durch die Eigengruppe wahrgenommen werden und damit eine Spirale der Konflikteskalation auslösen (van Zomeren et al., 2023). In welchem Ausmaß Gruppenmitglieder gewalttätige Konflikteskalation unterstützen und mit verantworten, hängt maßgeblich von den Emotionen ab, die Menschen in dieser Phase empfinden (Halperin et al., 2011). Wir beschreiben Hass und Wut näher, da sie das Potenzial haben, einen Konflikt zu verstärken: Hass kann besonders destruktive Effekte haben und Wut als häufigste Emotion in Konflikten kann als Katalysator für Reaktionen sowohl aggressives Verhalten der Fremdgruppe gegenüber, als auch Einsatz für die Eigengruppe auslösen. Wir beschreiben, wie diese Emotionen im Kontext von Intergruppenkonflikten entstehen und wie sie zu einer Konflikteskalation beitragen können.

## Hass

Hass ist eine extreme Emotion, die zu aggressiven und gewalttätigen Taten motivieren kann (Royzman, McCauley, & Rozin, 2005). Das macht Hass besonders relevant für die Konflikteskalation. Dennoch ist Hass in Konflikten - selbst in gewaltsamen, lang andauernden Konflikten - nicht die dominanteste Emotion<sup>1</sup> (Reicher, 2010; Halperin, 2015). Doch bricht Hass sich erst Bahn, kann dies gravierende Konsequenzen haben.

## Was ist Hass?

Wir orientieren uns an Halperins (2015) Definition, nach der Hass als extreme und stabile affektive negative Einstellung gegenüber einer Person oder Gruppe beschrieben wird, mit der die komplette und generalisierte Ablehnung eben dieser einhergeht. Die Gruppe (oder Person) wird als böartig wahrgenommen und Vergehen an der Eigengruppe werden als absichtlich und mit dem Ziel der Eigengruppe zu schaden bewertet. Die Fremdgruppe wird als

<sup>1</sup> Nach Halperin sind Wut und Angst die dominantesten Emotionen in gewaltsamen Konflikten.

unfähig zur Veränderung wahrgenommen, womit die Wahrnehmung einher geht, die schlechten Eigenschaften und Intentionen der Fremdgruppe seien unveränderbar (Fischer et al., 2018). Das macht Hass nach Halperin zu einem besonders schwierigen Affekt im Kontext von Konflikten, denn negatives, Hass begünstigendes Verhalten der verhassten Gruppe wird als typisch und repräsentativ für die ganze Gruppe gesehen, anstatt als Ausnahme. Hass richtet sich damit ganzheitlich gegen eine Gruppe oder ein Individuum, anstatt gegen bestimmte Handlungen der Gruppe oder deren Mitglieder (Ortony, Clore & Collins, 1990). Damit lässt sich Hass von z.B. Wut und Ärger differenzieren, die sich typischerweise gegen bestimmte Handlungen richten (Halperin, 2015).

### Wie entsteht Hass?

Hass tritt nicht als spontane Reaktion auf ein einmaliges Ereignis auf, sondern entwickelt sich im Laufe der Zeit zu einer stabilen affektiven Einstellung (Reicher, 2010). Ein über die Zeit gewachsenes Narrativ des Konfliktes kann dazu beitragen, die Fremdgruppe als böse, homogene Einheit zu betrachten (Halperin, 2015). Eine Interviewstudie mit Israelis von Halperin (2008) kann dies verdeutlichen: Hass resultierte häufig aus einem Lernprozess, entweder als transgenerationale Übertragung oder durch die Umgebung (wie Medien oder politische Entscheidungsträger). Die Interviewten empfanden Hass in der überwiegenden Mehrheit als Reaktion auf ein Ereignis, das entweder ihnen persönlich und ihrer Eigengruppe schadete. Die für negative Emotionen typische schädliche Handlung der Fremdgruppe stellt vor dem Hintergrund des langanhaltenden Konfliktes zwischen Israel und Palästinensern eine akkumulierte Erfahrung dar, anstatt eine isolierte Handlung.

Eine notwendige Bedingung für die Entstehung von gruppenbezogenem Hass ist eine Unterscheidung in Eigen- und Fremdgruppe (Tajfel & Turner, 1979). Diese Differenzierung in „wir“ gegen „die anderen“ erlaubt es, die Fremdgruppe als homogene Einheit zu betrachten. Reicher (2010) argumentiert, warum diese Unterscheidung in „uns“ und „die anderen“ für Hass so relevant ist: Erst die Kategorisierung in und Identifikation mit der Eigengruppe erlaubt die Exklusion anderer aus der Eigengruppe und die Zuschreibung zu Fremdgruppen und deren Abwertung. Wie wir uns als Eigengruppe definieren hat Auswirkungen darauf, wer als nicht der Gruppe zugehörig gesehen wird und wem daher Vorteile und Unterstützung der Eigengruppenzugehörigkeit verwehrt bleiben. Das macht neben der Abwertung der Fremdgruppe auch die Aufwertung der Eigengruppe wichtig für das Empfinden von Hass. Diese Intergruppenprozesse gehen Hand in Hand und verstärken sich gegenseitig: Die „gute, tugendhafte“ Eigengruppe muss geschützt werden vor der „bösen“ Fremdgruppe, sodass sowohl die Aufwertung der Eigengruppe als auch Abwertung der Fremdgruppe in Betracht gezogen werden müssen, um Hass zu erklären (Reicher, 2010). So fanden Waytz, Young und Ginges (2014) im Kontext von unlösbaren Konflikten eine Asymmetrie in der Zuschreibung von Liebe und Hass: Aggressionen der eigenen Gruppe wurden eher auf die Liebe zur Eigengruppe (in-group-love) zurückgeführt; Aggressionen der Fremdgruppe dagegen wurden eher dem Hass auf die andere Gruppe (outgroup-hate) zugeschrieben. Diese Verzerrung der stärkeren Wahrnehmung von Hass bei der Fremdgruppe kann die Spirale des Konfliktes verstärken.

## Wie trägt Hass zur Konflikteskalation bei?

Hass führt zu aggressivem Verhalten und zeigte – im Gegensatz zu Wut oder Angst – in Studien bisher ausschließlich destruktive Effekte (Halperin, 2011; Halperin, 2015; Staub, 2005). Die Fremdgruppe wird als absichtlich boshaft und unmoralisch abgewertet und eine Wahrnehmung entsteht die Fremdgruppe würde der Eigengruppe unrechtmäßig schaden und sei unfähig zur Veränderung. Dies kann zu der Zielsetzung führen, der Fremdgruppe in ihrer Gesamtheit möglichst zu schaden bis dahin sie zu vernichten (Halperin, 2015). Konflikteskalation erscheint als einzig logische und zielführende Strategie, wenn eine oder beide Konfliktparteien Hass empfinden. Eine Studie mit jüdischen Israelis zeigte beispielsweise, dass Hass mit Unterstützung militärischer Aktionen gegen Palästinenser:innen einherging (Halperin, 2011). Darüber hinaus zeigte diese Studie, dass Hass nicht nur zur Konflikteskalation beiträgt, sondern auch Konfliktdeeskalation untergräbt und damit eine Hürde für Versöhnung und Bestrebungen nach Frieden darstellt. So fand der Autor Zusammenhänge mit geringerer Bereitschaft zu Kompromissen und erhöhter Bereitschaft Friedensverhandlungen abubrechen. Konstruktive Konfliktlösung ist bei Anwesenheit von Hass sehr unwahrscheinlich, da Hass mit sehr niedrigen Erwartungen an positive Veränderung zusammenhängt (Halperin, 2015). Hass kommt damit eine besondere Rolle in Konflikten zu, da er maßgeblich zur Konflikteskalation beiträgt.

## Wut

Wut<sup>2</sup> stellt eine Schlüsselemotion in Intergruppenkonflikten dar. Wut ist – neben Angst – eine der Emotionen, die in Konflikten am häufigsten vorkommen, und kann starke Auswirkungen auf Konflikte haben, denn Wut kann als Katalysator für Verhalten verstanden werden (Halperin, 2015). Dieser Katalysator treibt vor allem Aggression und damit Konflikteskalation an, kann unter bestimmten Umständen aber auch konstruktiv sein.

## Was ist Wut und wie entsteht sie?

Wut kann als Reaktion auf ein Verhalten anderer, das ein erwünschtes Ziel verhindert, eine Norm verletzt oder als unrechtmäßig wahrgenommen wird, definiert werden (Lazarus, 1991; Smith & Lazarus, 1993). Das heißt Menschen ärgern sich und sind wütend, wenn jemand eine Regel bricht, die sie für wichtig halten (s. Tabelle 2). Im Kontext von Intergruppenkonflikten beschreibt Halperin (2015) Wut als eine situative, direkte Reaktion auf ein bestimmtes Verhalten einer Fremdgruppe und nicht als Reaktion auf die Gruppe in ihrer Gesamtheit. Demnach hängt Wut mit dem Gefühl zusammen, etwas an der Situation ändern zu können. Wir reagieren wütend, wenn wir das Gefühl haben, Einfluss auf die Situation zu haben. Dies steht

<sup>2</sup> Die meisten Menschen unterscheiden nicht zwischen Wut und Ärger – wenn sie wütend sind, ärgern sie sich auch und umgekehrt (Landmann & Hess, 2017), sodass wir die Begriffe synonym verwenden.

im Gegensatz zu Trauer und Hass, denn diese Emotionen sind mit einem Gefühl von fehlender Kontrolle und der Unfähigkeit zu Veränderung verbunden (Royzman et al., 2005). Wut führt in der Regel nicht wie Hass zu dem Wunsch, die Fremdgruppe auszuschließen oder sie im Extremfall sogar zu vernichten (s. Tabelle 2). Während Hass eher Verhalten nach sich zieht, das zum Ziel hat, der Gruppe in ihrer Gesamtheit zu schaden, kann Wut als Reaktion zwar auch schaden, aggressives Verhalten motiviert, jedoch bezogen auf eine vorherige Normverletzung der Fremdgruppe und damit bezogen auf eine Wiederherstellung der Norm, nicht auf die Vernichtung der Fremdgruppe. Damit ist Wut konfrontativ (der durch die Fremdgruppe zugefügte Schaden soll ausgeglichen werden), während Hass eher vermeidend ist (in dem Sinne die Fremdgruppe solle verschwinden; Halperin, 2015). Wir reagieren wütend, wenn ein Ereignis im Gegensatz zu eigenen Zielen steht und als unfair und unrechtmäßig wahrgenommen wird (Halperin, 2015). Die empfundene Wut mobilisiert, gegen dieses Ereignis vorzugehen und das Unrecht zu korrigieren. Der reaktive Charakter von Wut hat zur Folge, dass Wut ein mächtiger Motivator für Verhalten ist, vor allem - aber nicht nur - für aggressives Verhalten (Berkowitz, 1993, s. Abschnitt 4.2.3).

### Wie trägt Wut zur Intergruppenkonflikten bei?

#### Wut als Katalysator für Verhalten

Wut ist besonders einflussreich in Intergruppenkonflikten, da Wut vielfältige Reaktionen auslösen kann und für die beteiligten Konfliktparteien unterschiedliche Bedeutungen haben kann. Die direkteste Konsequenz von Wut ist, dass Eigengruppenmitglieder die Fremdgruppe konfrontieren (entweder selbst, oder durch Akteure, wie Unterstützung für bestimmte politische Reaktionen). Diese Katalysatorwirkung von Wut in Konflikten konnte beispielsweise anhand von Forschung zu Reden von politischen Entscheidungsträgern gezeigt werden. Matsumoto und Kollegen (2015) untersuchen, inwiefern Reden von Politikern:innen in einem Zeitraum von einem Jahr vor historischen (gewalttätigen und nicht-gewalttätigen) Ereignissen gegenüber Fremdgruppen (z.B. die Novemberpogrome, Ghandis Salzmarsch) emotionale Ausdrücke in Bezug auf die Fremdgruppe enthielten. Die Autor:innen fanden u.a. eine verstärkte Nutzung der Emotion Wut in politischen Reden in den drei Monaten vor den Ereignissen, während sie diese Nutzung von emotionalen Ausdrücken in Reden, die ein Jahr bis drei Monate vor diesen Ereignissen gehalten wurden, nicht fanden. Sie fanden eine verstärkte Nutzung von Indikatoren von Wut sowohl vor gewalttätigen als auch friedlichen Aktionen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Wut Verhalten in Konflikten mobilisieren kann. Dieser reaktive Charakter von Wut zeigt sich auch darin, dass Wut die Risikobereitschaft erhöht, im Gegensatz zu Angst, die eine Risikobereitschaft eher vermindert (Lerner & Keltner, 2001; Rydell et al., 2008).

### **Destruktive Effekte von Wut**

Wut ist ein starker Motivator für aggressives und gewalttätiges Verhalten der Fremdgruppe gegenüber (Halperin, 2015). Wut konnte in verschiedenen Ausprägungen eines Intergruppenkonfliktes mit Aggressionen der Fremdgruppe gegenüber in Verbindung gebracht werden. So wurde der Zusammenhang in von Vorurteilen belasteten Kontexten (Wagner & Christ, 2007) ebenso gefunden wie in langandauernden militärischen Auseinandersetzungen und auch in beinahe gelösten Konflikten (Spanovic, et al., 2010). Wut kann also auf mehrere Arten zu Konflikten beitragen: erstens kann Wut maßgeblich zu Konflikteskalation beitragen, indem Wut den Konflikt durch Gewalt und Aggression verstärkt bzw. (weiter) eskalieren lässt. Zweitens kann Wut Konfliktdeeskalation untergraben, indem Wut die Bereitschaft zur Versöhnung (Tam et al., 2007) und Unterstützung für Friedensverhandlungen reduziert (Sabucedo et al., 2011) und somit eine Lösung des Konfliktes erschwert.

### **Konstruktive Effekte von Wut**

Auf der anderen Seite kann Wut unter bestimmten Umständen konstruktiv für Konflikte sein. Wir können drei Szenarien identifizieren, die eine konstruktive Seite von Wut beleuchten: Erstens in unlösbaren, lang andauernden Konflikten, die von Apathie gekennzeichnet sein können (Bar-Tal, 2007). Denn oftmals schleicht sich der Glaube ein, dass Frieden keine Option sei und Gruppenmitglieder ihre Eigengruppe als nicht verantwortlich für die Veränderung der Situation sehen (Halperin 2005; Bar-Tal, 2000). Dies kann zu Stillstand in der Konfliktsituation führen. Die konfrontative, motivierende Wirkung von Wut kann festgefahrene Situationen aufrütteln und so als Katalysator für Veränderung wirken (Halperin, 2005).

Eine zweite Option, wie Wut konstruktiv sein kann, besteht darin, dass Wut unter bestimmten Voraussetzungen Unterstützung für politische Versöhnungsbemühungen erhöhen kann, wie eine Studie von Shuman und Kollegen (2018) zeigt. Wenn Menschen daran glaubten, dass die Fremdgruppe sich ändern kann, führte Wut zu Unterstützung für politische Versöhnungsbemühungen. Wenn Menschen dagegen glaubten, dass die Fremdgruppe sich nicht ändern kann, führte Wut zu Unterstützung von aggressiven politischen Handlungen.

Drittens kann Wut als treibende Kraft für eine Verbesserung der Position der Eigengruppe verstanden werden. Wut ist ein Motivator für kollektives Handeln, also Handeln um ein Ziel der Eigengruppe zu erreichen (z. B. Lizarazo Pereira, Schubert, & Roth, 2022; Van Zomeren, Postmes, & Spears, 2008). Besonders für Gruppen mit weniger gesellschaftlicher Macht kann es wichtig sein, Wut zu empfinden, um sich zu mobilisieren und für eine Veränderung der eigenen Situation und der übergeordneten gesellschaftlichen Strukturen und Machtverhältnisse einzusetzen. In diesem Sinne kann Wut auch das Bedürfnis nach Stärkung der Eigengruppe befriedigen, das benachteiligte Gruppen in Konflikten typischerweise haben (Shnabel & Nadler, 2008).

Die Rolle von Wut in Intergruppenkonflikten ist also komplex und die Bedingungen und Kontexte, in denen Wut empfunden wird, sind wichtig, um die spezifischen Effekte von Wut zu verstehen und zu positiver Aktivierung nutzen zu können.

### Schlussfolgerung

Emotionen spielen eine wichtige Rolle in Konflikt- und Versöhnungsprozessen, da sie das Verhalten im Kontext des Konfliktes maßgeblich beeinflussen können. Die Auswirkungen von verschiedenen Emotionen auf Verhaltenstendenzen sind spezifisch, d.h. bestimmte Emotionen gehen mit bestimmten Verhaltenstendenzen einher. Wissen wir, welche Emotion Gruppenmitglieder verspüren, kann uns dies etwas über mögliche Reaktionen verraten. Gleichzeitig ist es wichtig, den Kontext, in dem eine Emotion auftritt, gut zu verstehen, denn Emotionen und affektive Einstellungen hängen von der Bewertung ebendieses Kontextes ab. Einerseits können Emotionen durch bestimmte Aspekte der Intergruppenbeziehung ausgelöst werden (in dem Abschnitt zu Hass haben wir dargestellt, dass Hass über einen langen Zeitraum entsteht, z.B. im Kontext von unlösbaren Konflikten) oder durch Verhalten der Fremdgruppe (in dem Abschnitt zu Wut haben wir dargestellt, dass eine Normverletzung durch die Fremdgruppe Wut auslösen kann). Andererseits beeinflussen Emotionen eben diese Intergruppenbeziehungen (z. B. durch versöhnliches oder aggressives Verhalten). Ein Verständnis dieser bidirektionalen Beziehung von Emotionen und Intergruppenkonflikten ist ein wichtiger Beitrag zur Erklärung von Konflikt- und Versöhnungsprozessen.

So kann die Sozialpsychologie mit der Emotionsforschung andere Disziplinen, die sich mit Konflikten befassen, wie Peace and Conflict Studies oder internationale Beziehungen ergänzen. Die Potentiale gruppenbasierter Emotionen sollten bei Bemühungen zur Vermeidung von Eskalation, Erreichen von Deeskalation und Versöhnung weiter untersucht und in Anwendung gebracht werden. Spezifische Interventionen je nach Konfliktphase und damit einhergehenden Emotionen oder Interventionen für spezifische Emotionen können auf Basis der Erkenntnisse der spezifischen Verhaltenstendenzen angewandt werden. Trainings zur Emotionsregulation können dazu beitragen, Konflikte zu verhindern oder zu deeskalieren und Versöhnungsprozesse zu unterstützen. Darüber hinaus tragen Multiplikator:innen wie Politiker:innen oder Medienschaffende eine Verantwortung dahingehend, welche Emotionen sie vermitteln. Der Wissenschaft kommt hier eine Verantwortung zu, die Erkenntnisse der Emotionsforschung über relevante Kanäle an das richtige Publikum zu kommunizieren.

### Literatur

- Bar-Tal, D. (2000). *Shared beliefs in a society: Social psychological analysis*. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452204697>
- Bar-Tal, D. (2007). Sociopsychological foundations of intractable conflicts. *American Behavioral Scientist*, 50(11), 1430–1453. <https://doi.org/10.1177/0002764207302462>
- Berkowitz, L. (1993). *Aggression: Its causes, consequences and control*. Temple University Press.

- Freeman, D., Aquino, K., & McFerran, B. (2009). Overcoming beneficiary race as an impediment to charitable donations: Social dominance orientation, the experience of moral elevation, and donation behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(1), 72–84. <https://doi.org/10.1177/0146167208325415>
- Frijda, N. H., Kuipers, P., & ter Schure, E. (1989). Relations among emotion, appraisal, and emotional action readiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 212–228. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.2.212>
- Gausel, N., Leach, C. W., Mazziotta, A., & Feuchte, F. (2018). Seeking revenge or seeking reconciliation? How concern for social-image and felt shame helps explain responses in reciprocal intergroup conflict. *European Journal of Social Psychology*, 48(1), 62–72. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2295>
- Gordijn, E. H., Yzerbyt, V., Wigboldus, D., & Dumont, M. (2006). Emotional reactions to harmful intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 36(1), 15–30. <https://doi.org/10.1002/ejsp.296>
- Gross, J. J. (1999). Emotion and emotion regulation. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 525–552). Guilford Press.
- Haidt (2003). The moral emotions. In: R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 852–870). Oxford University Press.
- Halperin, E. (2008). Group-based hatred in intractable conflict in Israel. *Journal of Conflict Resolution*, 52(5), 713–736. <https://doi.org/10.1177/0022002708314665>
- Halperin, E. (2011). Emotional barriers to peace: Emotions and public opinion of Jewish Israelis about the peace process in the Middle East. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 17(1), 22–45. <https://doi.org/10.1080/10781919.2010.487862>
- Halperin, E. (2015). *Emotions in conflict: Inhibitors and facilitators of peace making*. Routledge.
- Halperin, E., Cohen-Chen, S., & Goldenberg, A. (2017). Indirect emotion regulation in intractable conflicts: A new approach to conflict resolution. *European Review of Social Psychology*, 25, 1–31. <https://doi.org/10.1080/10463283.2014.923155>
- Halperin, E., Porat, R., Tamir, M., & Gross, J. J. (2013). Can emotion regulation change political attitudes in intractable conflicts? From the laboratory to the field. *Psychological Science*, 24(1), 106–111. <https://doi.org/10.1177/0956797612452572>
- Halperin, E., Sharvit, K., & Gross, J. J. (2011). Emotion and emotion regulation in intergroup conflict: An appraisal-based framework. In D. Bar-Tal (Ed.), *Intergroup conflicts and their resolution: A social psychological perspective* (pp. 83–103). Psychology Press.
- Kauff, M., Asbrock, F., Wagner, U., Pettigrew, T. F., Hewstone, M., Schäfer, S. J., & Christ, O. (2017). (Bad) feelings about meeting them? Episodic and chronic intergroup emotions associated with positive and negative intergroup contact as predictors of intergroup behavior. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1449. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01449>
- Klimecki, O. M. (2019). The role of empathy and compassion in conflict resolution. *Emotion Review*, 11(4), 310–325. <https://doi.org/10.1177/1754073919838609>

- Landmann, H. (2020). Emotions in the context of environmental protection: Theoretical considerations concerning emotion types, eliciting processes, and affect generalization. *Umweltpsychologie*, 24(2), 61–73.
- Landmann, H. (2021). The bright and dark side of eudaimonic emotions: A conceptual framework. *Media and Communication*, 9(2), 191–201. <https://doi.org/10.17645/mac.v9i2.3825>
- Landmann, H. & Hess, U. (2017). What elicits third-party anger? The effects of moral violation and others' outcome on anger and compassion. *Cognition & Emotion*, 31(6), 1097–1111. <https://doi.org/10.1080/02699931.2016.1194258>
- Landmann, H. & Rohmann, A. (2020). Being moved by protest: Group-efficacy beliefs and injustice appraisals affect community-oriented and punishment-oriented collective action for forest protection via positive and negative emotions. *Journal of Environmental Psychology*, 71, Article 101491. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2020.101491>
- Landmann, H., Gaschler, R., & Rohmann, A. (2019). What is threatening about refugees? Identifying different types of threat and their association with emotional responses and attitudes towards refugee migration. *European Journal of Social Psychology*, 49(7), 1401–1420. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2593>
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.
- Lerner, J. S., & Keltner, D. (2001). Fear, anger, and risk. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1), 146–159. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.1.146>
- Lizarazo Pereira, D. M. L., Schubert, T. W., & Roth, J. (2022). Moved by social justice: The role of Kama Muta in collective action toward racial equality. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 780615. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2022.780615>
- Mackie, D. M., & Smith, E. R. (2017). Group-based emotion in group processes and intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 658–668. <https://doi.org/10.1177/1368430217702725>
- Mackie, D. M., Smith, E. R., & Ray, D. G. (2008). Intergroup emotions and intergroup relations. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1866–1880. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00130.x>
- Matsumoto, D., Frank, M. G., & Hwang, H. C. (2015). The role of intergroup emotions in political violence. *Current Directions in Psychological Science*, 24(5), 369–373. <https://doi.org/10.1177/0963721415595023>
- Mazziotta, A., Feuchte, F., Gausel, N., & Nadler, A. (2014). Does remembering past ingroup harmdoing promote postwar cross-group contact? Insights from a field-experiment in Liberia. *European Journal of Social Psychology*, 44(1), 43–52. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1986>
- Ortony, A., Clore, G. L., & Collins, A. (1990). *The cognitive structure of emotions*. Cambridge University Press.
- Paolini, S., Hewstone, M., Voci, A., Harwood, J., & Cairns, E. (2006). Intergroup contact and the promotion of intergroup harmony: The influence of intergroup emotions. In R. Brown & D. Capozza (Eds.), *Social identities: Motivational, emotional, and cultural influences* (pp. 209–238). Psychology Press.

- Reicher, S. (2010). The mobilizing of intergroup hatred. In H. Giles, S. Reid & J. Harwood (Eds.), *The Dynamics of Intergroup Communication* (pp. 167–177). Peter Lang.
- Royzman, E. B., McCauley, C., & Rozin, P. (2005). From Plato to Putnam: Four ways to think about hate. In R. J. Sternberg (Ed.), *The psychology of hate* (pp. 3–35). American Psychological Association.
- Rydell, R. J., Mackie, D. M., Maitner, A. T., Claypool, H. M., Ryan, M. J., & Smith, E. R. (2008). Arousal, processing, and risk taking: Consequences of intergroup anger. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(8), 1141–1152. <https://doi.org/10.1177/0146167208319694>
- Sabucedo, J. M., Mar Durán, M. A., & Rodríguez, M. S. (2011). Emotional responses and attitudes to the peace talks with ETA. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 43(2), 289–296.
- Scherer, K. R. (2005). What are emotions? And how can they be measured? *Social Science Information*, 44(4), 695–729. <https://doi.org/10.1177/0539018405058216>
- Shnabel, N., & Nadler, A. (2008). A needs-based model of reconciliation: Satisfying the differential emotional needs of victim and perpetrator as a key to promoting reconciliation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 116–132. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.1.116>
- Shuman, E., Halperin, E., & Reifen Tagar, M. (2018). Anger as a catalyst for change? Incremental beliefs and anger's constructive effects in conflict. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(7), 1092–1106. <https://doi.org/10.1177/1368430217695442>
- Smith, C. A., & Lazarus, R. S. (1993). Appraisal components, core relational themes, and the emotions. *Cognition & Emotion*, 7(3–4), 233–269. <https://doi.org/10.1080/02699939308409189>
- Spanovic, M., Lickel, B., Denson, T. F., & Petrovic, N. (2010). Fear and anger as predictors of motivation for intergroup aggression: Evidence from Serbia and Republika Srpska. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(6), 725–739. <https://doi.org/10.1177/1368430210374483>
- Staub, E. (2005). The origins and evolution of hate, with notes on prevention. In R. J. Sternberg (Ed.), *The psychology of hate* (pp. 51–66). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10930-003>
- Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (2000). An integrated threat theory of prejudice. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 225–246). Erlbaum.
- 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). Brooks/Cole.
- Tam, T., Hewstone, M., Cairns, E., Tausch, N., Maio, G., & Kenworthy, J. (2007). The impact of intergroup emotions on forgiveness in Northern Ireland. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(1), 119–136. <https://doi.org/10.1177/1368430207071345>

- Van Kleef, G. A., & Cote, S. (2018). Emotional dynamics in conflict and negotiation: Individual, dyadic, and group processes. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 437–464. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104714>
- van Zomeren, M., d'Amore, C., Pauls, I. L., Shuman, E., & Leal, A. (2023). The intergroup value protection model: A theoretically integrative and dynamic approach to intergroup conflict escalation in democratic societies. *Personality and Social Psychology Review*, 28(2), 225–248. <https://doi.org/10.1177/10888683231192120>
- van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin*, 134(4), 504–535. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.4.504>
- Wagner, U., & Christ, O. (2007). Intergroup aggression and emotions: A framework and first data. In G. Steffgen & M. Gollwitzer (Eds.), *Emotions and aggressive behavior* (pp. 133–148). Hogrefe & Huber Publishers.
- Waytz, A., Young, L. L., & Ginges, J. (2014). Motive attribution asymmetry for love vs. hate drives intractable conflict. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(44), 15687–15692. <https://doi.org/10.1073/pnas.1414146111>



Inga Pauls hat Psychologie an der Radboud Universität Nijmegen und Universität Groningen studiert. Sie forscht am Zentrum Technik und Gesellschaft der Technischen Universität Berlin und der Philipps-Universität Marburg. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit Motivationen für kollektives Handeln und Gruppenidentitäten im Kontext sozialer Ungerechtigkeit und anwendungsbezogenen Projekten der Demokratieförderung (z.B. Deradikalisierung und institutioneller Rassismus).



Prof. Dr. Helen Landmann ist seit März 2024 Professorin für „Applied Psychology for the 21st Century“ an der Universität Klagenfurt. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen umweltpsychologische Fragestellungen (z. B. Motivation von Protest für und gegen die Energiewende) und communitypsychologische Fragestellungen (z. B. Erfolgsfaktoren für interkulturelles Zusammenleben) mit einem Fokus auf emotionale Prozesse. Sie ist Sprecherin des Fachnetzwerks Sozialpsychologie zu Flucht und Integration ([www.fachnetzflucht.de](http://www.fachnetzflucht.de)) und des Clusters Lehre der DGPs Interessensgruppe Mensch – Klima – Nachhaltigkeit.