

Weder die Autoren/innen, noch die Fachschaft Psychologie übernimmt
irgendwelche Verantwortung für dieses Skript.

Das Skript soll nicht die Lektüre der Prüfungsliteratur ersetzen.

Verbesserungen und Korrekturen bitte an fs-psycho@uni-koeln.de mailen.

Die Fachschaft dankt den AutorInnen im Namen aller Studierenden!

Referat: „Rollen und soziale Normen“

von Hella Schick

zum Seminar

„Theoretische Konzepte der Sozialpsychologie“

im SS 1999 (Prof. E. Stephan)

Inhalt

1. Der Rollenbegriff und seine theoretische Rezeption

1.1 Die funktionalistische Perspektive

1.2 Die symbolisch-interaktionistische Perspektive

1.3 Konsequenzen für eine allgemeine Rollentheorie

2. Die Definition des Rollenbegriffs

2.1. Position

2.2. Erwartung

2.3. Norm

2.4. Sanktion

3. Die Struktur der Rolle

3.1. Rollendruck

3.2. Rollenkonflikt

3.3. Konfliktvermeidungsstrategien

4. Die Rollenübernahme

4.1. Rollenlernen

4.2. Rollenhandel

4.3. Rolle und Identität

5. Anwendungsbereiche der Rollentheorie

6. Zusammenfassung und Diskussionsansätze

Literaturverzeichnis

1. Der Rollenbegriff und seine theoretische Rezeption

Die Begriffe der Rolle und des Rollenverhaltens sind eine soziale Realität. Wir verhalten uns unterschiedlich, ob wir unseren Eltern, einem Lehrer, Arbeitskollegen, Geschwister, Vorgesetzten, etc. gegenüberstehen. Wir richten unser Verhalten üblicherweise danach aus, was wir annehmen, das der Situation angemessen sei. Diese Annahmen ergeben sich aus konkreten oder vermeintlichen Erwartungen, die wir im Zusammenhang mit der jeweiligen Situation wahrnehmen. So wird der Rollenbegriff allgemein verstanden als ein in sich konsistentes Bündel von Erwartungen.

Bei der Rezeption des Rollenbegriffs und der Einbettung in eine Rollentheorie lassen sich in der Literatur grundsätzlich zwei unterschiedliche Perspektiven erkennen.

1.1 Die funktionalistische Perspektive

Hier verstand zuerst R.Linton (1936) Rolle als Rechte und Pflichten, die sich in einem Interaktionssystem bilanzmäßig ausgleichen.

T.Parsons verbindet das soziale und personale System miteinander und sieht die Rolle als das Verbindungsglied zwischen System und Verhalten. Interaktion ist hier die wechselseitige Bezogenheit des Handelns zweier Akteure, von denen jeder den anderen zur Realisierung der eigenen Ziele und Befriedigung der eigenen Bedürfnisse benötigt. Rollen haben dabei Orientierungs- und Motivationsfunktion für den einzelnen Handelnden sowie Integrationsfunktion für das soziale System (Joas 1991, 141). Es ergibt sich ein regelmäßiges und daher voraussehbares Verhalten, auf das sich andere Menschen einstellen können. Hierdurch wird regelmäßige und kontinuierlich planbare Interaktion möglich.

In der Bundesrepublik entfachte das Werk R.Dahrendorfs „Homo soziologicus“ (1958) eine angeregte Diskussion. Er verdünnt Parsons Ansatz und legt einen Katalog rollentheoretischer Begriffe vor, nach dem jeder Mensch extrem statisch in ein Netzwerk aus Positionen und den damit verbundenen Rollen eingebunden ist. Sanktionsvermeidung ist hier die universale Motivation des Einzelnen, kreative Eigenleistung des Handelnden wird nicht mit einbezogen. In diesem Sinn äußert sich auch die Kritik an der funktionalistischen Perspektive, daß sie nämlich zu mechanistisch ist und die aktiven Beiträge des Individuums beim Rollenspiel nicht angemessen berücksichtigt.

1.2. Die symbolisch-interaktionistische Perspektive

Der symbolische Interaktionismus geht im wesentlichen auf G.H.Mead (1934) zurück. Es wird davon ausgegangen, daß menschliche Kommunikation, die im Unterschied zur rein instinktgesteuerten der tierischen, mit dem Mittel signifikanter Symbole arbeitet. Die während einer Interaktion hervorgebrachten Gebärden und Äußerungen werden so antizipiert, daß sie das mögliche Antwortverhalten des Partners vorwegnehmen und damit die Möglichkeit schaffen, das eigene Verhalten an potentiellen Reaktionen des Partners auszurichten. Rollen werden also ständig in der jeweiligen Situation ausgehandelt und angepaßt. Mead unterscheidet in diesem Zusammenhang verschiedene Instanzen in der Persönlichkeitsstruktur des Einzelnen: Das „I“ bezeichnet die eigene Grundausstattung aus Spontaneität, Kreativität und Trieben, das „Me“ ist die eigene Vorstellung von dem Bild, das der andere von mir hat. Dieses Bild kann bei verschiedenen Personen unterschiedlich ausfallen, ich gewinne mehrere unterschiedliche „Me“'s. Diese müssen, um konsistentes Verhalten

zu ermöglichen, zu einem einheitlichen Selbstbild, dem „Self“ synthetisiert werden. Da das Verhalten nicht nur eines, sondern aller anderen Partner Richtschnur des Handelns ist, postuliert Mead die Entstehung des „generalized other“, der durch die gesellschaftlichen Normen und Werte repräsentiert ist.

R. Turner (1955) entwickelte diesen Ansatz weiter. Er wies darauf hin, daß die Antizipation des Verhaltens des anderen nicht bedeutet, zu konformem Verhalten bereit zu sein. Er wies auf das „role-making“ hin, was die aktive Selbstdefinition sozialer Beziehungen durch die wechselseitige Abarbeitung der aneinander gerichteten Ansprüche und Erwartungen meint und auf das individuelle, spontane und kreative Moment im Rollenhandeln verweist. Später ist dieser Begriff in seinem Bezug entscheidend verändert worden, indem er jetzt eher das Sich-hinein-versetzen in die Person des Partners meint, was dem von Mead postulierten „taking the role of another“ entspricht. Im Gegensatz zum „role-making“ steht das „role-taking“, das die passive Übernahme einer Rolle bezeichnet.

E. Goffman (1961) arbeitete das Problem der Rollendistanz heraus. Dies meint zum einen die Fähigkeit, sich von der innegehabten Rolle auch mittels öffentlicher Signale abzugrenzen, weil eine Differenz zwischen dem Selbstbild und der implizierten Rollenidentität vorhanden ist. Zum anderen erfordert die Rolle selbst eine souveräne Distanzierung von ihren Pflichten.

Grundqualifikationen, die nach Auffassung des symbolischen Interaktionismus für die Fähigkeit zum Rollenhandeln erworben werden müssen, sind demnach Empathie, Ambiguitätstoleranz, die Fähigkeit zur Identitätsdarstellung und Rollendistanz.

An der interaktionistischen Rollentheorie wird kritisiert, daß sie zu stark den Aspekt auf die aktiven Beiträge des Subjekts bei der Definition und dem Spiel von Rollen legt und nicht hinreichend beachtet, in welchem Maß das Rollenhandeln vor- und fremdbestimmt ist, wie es z.B. in bürokratischen Organisationen und Produktionsabläufen der Fall ist. Auch setzen die erforderlichen Grundqualifikationen ein hohes Maß an intellektueller und emotionaler Differenzierung voraus, die meines Erachtens nach nicht bei allen Menschen in dem erforderlichen Ausmaß vorhanden ist.

1.3. Konsequenzen für eine allgemeine Rollentheorie

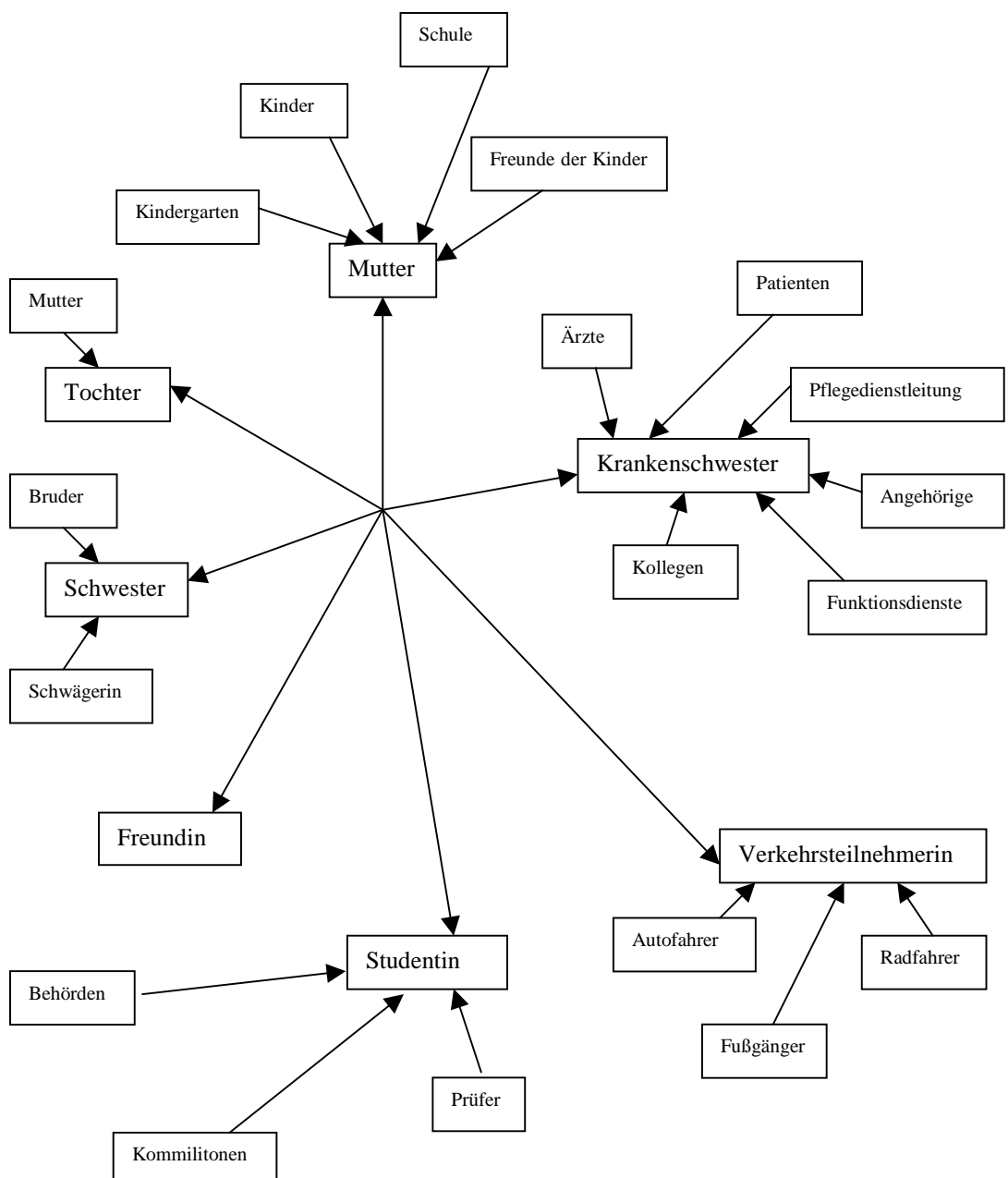
In der Gegenüberstellung der beiden Perspektiven wird deutlich, daß die funktionalistische Perspektive den statischen Aspekt einer Rolle betont. Rolle und Rollenhandeln erscheinen als fest vorgegebenes Verhaltensmuster, in die das Individuum im Laufe der Sozialisation hineinwächst. Die interaktionistische Perspektive betont hingegen den dynamischen Aspekt einer Rolle, indem sie ihr Hauptaugenmerk auf die kreativen Leistungen des Einzelnen legt und soziales Rollenhandeln als etwas versteht, das ständig neu ausgehandelt wird. Aufgrund der Unterschiedlichkeit dieser beiden Positionen ist es schwierig, die nötigen Begriffe in einer konsistenten Weise zu definieren und eine klare Theorie zu formulieren. Was unter dem Begriff Rollentheorie erscheint, ist vielmehr „aufzufassen als ein metatheoretisches Schema der begrifflichen Strukturierung eines Gegenstandsbereichs der Sozialwissenschaften“ (Joas 1991, 146). Im Folgenden wird versucht, diese metatheoretischen Begrifflichkeiten im einzelnen darzustellen.

2. Die Definition des Rollenbegriffs

Ein Minimalkonsens der Definition des Rollenbegriffs ist in folgender Formulierung gegeben: Soziale Rollen sind Bündel normativer Verhaltenserwartungen, die sich an das Verhalten von Positionsinhabern richten (Joas 1991, 146). Die verschiedenen in dieser Definition enthaltenen Begriffe sollen im Folgenden einzeln erläutert werden.

2.1. Position

Eine Position ist ein Ort in einem Gefüge sozialer Beziehungen, wobei diese Beziehungen ebenfalls Positionen darstellen, die von anderen eingenommen werden. Zur Verdeutlichung ist nachfolgend ein solches Gefüge beispielhaft dargestellt, wobei längst nicht alle Beziehungen berücksichtigt werden können, um Unübersichtlichkeit zu vermeiden.



Der Begriff der Position kann weit (generell: Krankenschwester) oder sehr eng (die Schwester x auf der Station y im Kollegenkreis z) gefaßt werden.

An dem gegebenen Beispiel wird deutlich, daß die gleiche Person zu unterschiedlichen Gelegenheiten in unterschiedlichen Positionen handelt. Da sie im Laufe ihres Lebens immer wieder neue Positionen innehat, läßt sich zu einem Zeitpunkt immer nur ein Querschnitt aus dem Gesamt aller Positionen bestimmen: der Positionssatz. Eine Betrachtung der Abfolge von Positionen im Längsschnitt, also im Lauf des Lebens oder einer Lebensspanne, wird als Positionssequenz bezeichnet.

In jeder einzelnen Position ergibt sich eine Vielzahl von Beziehungen. Jede einzelne Beziehung wird als Positionsegment bezeichnet (der Position „Krankenschwester“ sind beispielsweise die Positionsegmente Ärzte, Kollegen, Patienten, Pflegedienstleitung, Angehörige, Funktionsdienste usw. zuzuordnen). Dabei ist zu beachten, daß dem Positionsinhaber in einem Positionsegment ebenfalls ein Positionsträger gegenübersteht, der seinerseits durch eigene Positionsegmente mit Positionsegmenten des betrachteten Rolleninhabers in Beziehung steht (in unserem Beispiel sind Patienten, Angehörige, Funktionsdienste und Kollegen ebenfalls Positionsegmente des Arztes). Eine Anzahl von Positionen, die in einem sozialen Feld aufeinander bezogen sind, heißt Positionsgefüge. Die einzelnen Positionen in einem Positionsgefüge können von unterschiedlicher Gefügerelevanz sein.

2.2. Erwartung

Mit einer Position sind bestimmte Rechte und Pflichten verbunden, die in der Rollentheorie Erwartungen genannt werden. Erwartung kann als eine Mutmaßung oder eine normative Aussage aufgefaßt werden. In der Begrifflichkeit der Rollentheorie bleibt die Erwartung auf die normative Aussage beschränkt. Sie erstreckt sich auf das Verhalten und die Attribute eines Rollenträgers. Sader (1969, 212) schlägt als Definition vor, Erwartungen als ein Bezugssystem von Bewertungen bezüglich einer Verhaltensdimension für einen Positionsinhaber zu verstehen. Denn Erwartungen sind im allgemeinen keine festen Vorschriften für Handeln und Verhalten, sondern legen lediglich einen Spielraum fest, in welchem der Positionsinhaber agieren kann.

Unterschieden werden können Muß-, Soll-, und Kann-Erwartungen. Muß-Erwartungen sind meist in der Form von Gesetzen festgelegt, Soll-Erwartungen entstehen aus den sozialen Normen innerhalb einer Bezugsgruppe und Kann-Erwartungen sind solche, die über die eigentlichen Anforderungen der Rolle hinausgehen.

Verhaltenserwartungen werden zwar an Individuen herangetragen, beziehen sich aber immer auf die soziale Position, die das Individuum einnimmt. Sie können sich sowohl auf Merkmale des Rollenträgers (Attribute, z.B. Dienstkleidung) als auch auf sein äußeres Verhalten beziehen.

Rollenerwartungen sind (heutzutage weniger als früher) nicht einheitlich in der gesamten Gesellschaft definiert. Es kann deshalb nicht über „die Lehrerrolle“ allgemein gesprochen werden, sondern der jeweilige Kontext – Bezugsgruppe und nähere Bezeichnung der Position – müssen festgelegt werden.

Bezüglich der unter Punkt 1 vorgestellten rollentheoretischen Perspektiven lassen sich im Hinblick auf die Erwartungen unterschiedliche Auffassungen feststellen:

Nach Mead erwirbt das Individuum die Fähigkeit, eine Perspektive einzunehmen, die sowohl die eigenen Erwartungen als auch die des anderen rekonstruiert. Nach

Parsons ist die Interaktion durch die vordefinierten Erwartungen strukturiert und festgelegt.

2.3. Norm

Soziale Normen liegen allen sozialen Handlungen zugrunde. Sie sind Standards, Regeln oder Vorschriften, die verbal oder nonverbal geäußert werden und deren Einhaltung durch Sanktionen abgesichert ist. Von den Normen abzugrenzen sind Gewohnheiten, Habitualisierungen und Bräuche, deren Nichteinhaltung nicht sanktioniert wird.

Normen sind als Verhaltensregulative notwendiger Bestandteil der menschlichen Gesellschaft, denn menschliches Verhalten ist im Gegensatz zu dem des Tieres nicht instinktgesteuert. Der Mensch ist darauf angewiesen, sich in seinem Verhalten an etwas zu orientieren. Normen bewirken eine gewisse Regelmäßigkeit und Gleichförmigkeit der sozialen Handlungsabläufe und entlasten das Individuum von der Notwendigkeit, ständig neue, situationsgerechte Handlungsweisen zu entwerfen (Peuckert 1986a, 217). Auch befriedigen soziale Normen grundlegende Bedürfnisse des Menschen, wie z.B. das nach sozialem Vergleich, Nutzenmaximierung, Gerechtigkeit und Zusammengehörigkeit.

Normen unterscheiden sich in der Allgemeinheit ihres Geltungsanspruchs (allgemeine und Partikular-Normen), dem Grad der Institutionalisierung (formelle und informelle Normen), nach ihrer Verwirklichung (Idealnomen und praktische Normen), in ihrer Herkunft (profane und religiöse Normen) und dem Grad ihrer Verbindlichkeit bzw. der Sanktionsstärke (Kann-, Soll- und Muß-Normen) (Peuckert 1986a, 217/218).

Soziale Normen beziehen sich auf Verhalten. Die Träger von Normen sind Individuen. Normen werden in sozialen Prozessen geschaffen. Eine Norm liegt schon dann vor, wenn Mitglieder einer Gruppe darüber übereingekommen sind, wie sie sich verhalten wollen. Diesem Prozeß der Normogenese müssen nicht unbedingt explizite Diskussionen vorausgehen, er kann auch durch stillschweigende Anpassung an mehrheitlich präferierte Meinungen und Handlungsalternativen zustande kommen.

Menschliches Verhalten wird an den Normen als abweichend oder konform gemessen. Normkonformes Verhalten ermöglicht die Erhöhung der eigenen Urteils- und Handlungssicherheit, verbessert die Kooperationseffizienz der Gruppe und ermöglicht es, ein Gefühl von Geborgenheit und sozialer Identität zu entwickeln (Müller & Müller-Andritzky S.252). Die Motivation des Einzelnen, einer Norm zu folgen, verhält sich analog zu dem Ausmaß ihrer Internalisierung. Sie ist außerdem abhängig von der Sanktionsbilanz.

Die Normabweichung ist aber ebenfalls ein integrierender Bestandteil einer nicht-pathologischen Gesellschaft. Erst die Abweichung von einer Norm ruft ihre Gültigkeit in Erinnerung und trägt so zu ihrer Stabilisierung bei. Überschreiten Normverstöße in einer Gesellschaft ein bestimmtes Ausmaß, gerät die Norm in eine Legitimitätskrise. Sie kann jetzt in Frage gestellt und verändert werden, u.U. in dem Sinn ihrer vormaligen Abweichung. Als Folge eines zu raschen sozialen Wandels oder Geltungsverlustes überkommener Werte kann es zum Zustand der Normenlosigkeit (Anomie) kommen. In komplexen Gesellschaften ist durch die Differenzierung in Schichten, Berufsgruppen, Subkulturen u.a. eine Vielfalt und teilweise Gegensätzlichkeit von sozialen Normen gegeben.

2.4. Sanktion

Sanktionen sind Reaktionen auf Abweichungen von erwarteten Verhaltensregelmäßigkeiten. Sie sind also Maßnahmen der Gesellschaft, die Einhaltung von Verhaltensvorschriften durchzusetzen.

Sanktionen können negativer oder positiver Art sein, indem sie nicht nur abweichendes Handeln bestrafen, sondern auch konformes Verhalten belohnen. Letzteres wird insbesondere in dem Fall erfüllter Kann-Erwartungen eingesetzt und äußert sich sowohl in der Form von (nur) verbaler oder nonverbaler Anerkennung durch die Mitglieder einer Bezugsgruppe, als auch als konkrete Belohnungen durch z.B. beruflichen Aufstieg. Die Spielbreite negativer Sanktionen reicht von mehr oder weniger subtilen Signalen der Mißbilligung, des Spotts oder des Lächerlichmachens über soziale Ausgrenzung (beispielsweise das „Schneiden“ eines Kollegen) bis hin zu konkreten Strafen im Sinne der Gesetzgebung. Hinzuweisen ist auf die Erkenntnisse der Lernpsychologie, daß die durch Belohnung erzielten Verhaltensänderungen eine nachhaltigere Wirkung erzielen als die durch Bestrafung erreichten, denn hier können auch Widerstände des Normbrechers gegen die Sanktionsinstanz erzeugt werden.

Sanktionen sind ihrerseits durch sekundäre Normen normiert.

Sader (1969, 217/218) weist darauf hin, daß Sanktionen nicht generell von „der Gesellschaft“ stammen, sondern von ganz bestimmten, einer Rolle zugehörigen Bezugsgruppen. Dementsprechend kann es zu Unterschieden der Sanktionen kommen, je nachdem mit welcher Bezugsgruppe ein Positionsinhaber in Kontakt kommt. Ein Beispiel: Eine Krankenschwester wird auf der Station x mit Ausgrenzung bestraft, weil sie ärztliche Anordnungen reflektiert und hinterfragt. Auf der Station y gehört dieses Verhalten aber gerade zum „guten Ton“.

Auch stellt Sader (1969, ebd.) heraus, daß Rollenverhalten und Sanktionen in keinem ursächlichen Verhältnis stehen, denn Rollenhandeln ist ein komplexer Vorgang an dem verschiedene Variablen beteiligt sind und der über ein einfaches, über Sanktionen erzwungenes Verhalten hinausgeht.

3. Die Struktur der Rolle

Analog zu den Begrifflichkeiten von Position und Erwartung ergeben sich die strukturellen Begrifflichkeiten der Rolle:

Der Rollenträger steht in Beziehung zu einer oder mehreren Bezugsgruppen, den Rollensegmenten. Das Gesamt dieser einer Rolle zugeordneten Segmente wird Rollensatz genannt. Der Grad der Ausdifferenzierung einer Rolle ist umso höher, je vielgestaltiger ein soziales System ist, vergleichbar mit dem Prinzip der Arbeitsteilung.

3.1. Rollendruck

Aus den Erwartungen die an den Positionsträger herangetragen werden, kann ein Rollendruck entstehen, nämlich wenn der Positionsinhaber sich auf eine Weise verhalten muß, die ihm nicht entspricht, die er innerlich ablehnt oder wo die Rollenerwartungen zu repressiv sind. So muß beispielsweise die stellvertretende Stationschwester ein bestehende Rauchverbot während der Übergabe durchsetzen, obwohl sie selbst mit einem Raucher verheiratet ist, sich in keinsten Weise vom Rauch belästigt fühlt und es nicht liebt, auf ihrer Vorgesetztenposition zu bestehen. Nach Merton und Goode hat sie folgende Möglichkeiten, mit diesem Rollendruck umzugehen:

- sie kann ihr Rollenhandeln selektieren und die Durchsetzung des Nichtrauchergebotes als unwichtige Rollenverpflichtung einfach nicht erfüllen (weil beispielsweise keine negativen Sanktionen drohen)
- sie kann ihr Handeln abschirmen im Hinblick auf die soziale Sichtbarkeit (hier nicht möglich, denn jeder bemerkt, ob sie was sagt oder nicht)
- sie kann die Rollenpflicht delegieren, was aber mit Kontroll- und Machtverlust verbunden sein kann
- sie kann sich mit Personen in ähnlichen Situationen solidarisieren und u.U. sogar Druck auf den Erwartungsheger ausüben, diese Vorschrift fallenzulassen
- sie kann die Rollenbeziehung abbrechen (in ihrem Fall nicht möglich, weil sie damit eine wichtige Ressource – den Arbeitsplatz – aufgeben würde)

Vom Rollendruck zu unterscheiden ist der Rollenstreß, der sich aus dem subjektiven Gefühl des Überfordertseins des Rollenträgers ergibt.

3.2. Rollenkonflikt

Gerät der Rollenträger aufgrund des Rollendruckes mit dem eigenen Selbstbild in Konflikt, entsteht ein Person-Rolle-Konflikt. Ein Beispiel und denkbare Lösungsmöglichkeiten wurden unter Punkt 3.1. angeführt.

Der Rollenträger kann außerdem in verschiedene andere Konflikte geraten:

Wie unter Punkt 2. ausgeführt, sind Individuen immer Träger mehrerer Rollen. Dabei wird zu einem Zeitpunkt aber nur in einer Rolle bzw. Position agiert. Kommt es nun dazu, daß das Individuum gleichzeitig mit den Erwartungen aus zwei verschiedenen Positionen konfrontiert wird, weil beispielsweise der Streifenpolizist bei einer Verkehrskontrolle den Vereinskameraden alkoholisiert erwischt, liegt ein Interrollenkonflikt vor. Die Erwartungen (dienstlich: Strafanzeige stellen, privat: den Vereinskameraden weiterfahren lassen) lassen sich nicht vereinbaren.

Ein ähnlicher Konflikt tritt auf, wenn Erwartungen aus verschiedenen Positionen miteinander kollidieren, beispielsweise wenn die Krankenschwester auf Weisung des Arztes eine intravenöse Medikation verabreichen

soll, was ihr von der Pflegedienstleitung untersagt ist. Hier handelt es sich um einen Intrarollenkonflikt. Wiswede (1991, 191) differenziert hier noch zwischen Intersender-Konflikt und Intrasender-Konflikt (aus einem einzelnen Positionsegment werden widersprüchliche Erwartungen an den Positionsinhaber herangetragen: beispielsweise verlangt der Arbeitgeber, daß keine Überstunden gemacht werden, aber dennoch soll keine Arbeit liegengelassen werden).

Das Individuum hat im Fall dieser Konfliktarten nur die Möglichkeit, sich entsprechend einer Erwartung zu verhalten, eine Lösung durch Kompromiß ist per definitionem (Unvereinbarkeit der Erwartungen) in der Regel nicht möglich. Die Entscheidung darüber, im Sinn welcher Erwartungen sich das Individuum verhält, hängt von der Sanktions-, Legitimitäts- und Bedürfnisbilanz ab. Das Individuum wird den Weg wählen, der ihm am vorteilhaftesten erscheint, also der, bei dem die geringsten Sanktionen bei gleichzeitiger subjektiv antizipierter Legitimität und Befriedigung der eigenen Wünsche erreicht wird. Diese subjektive Einschätzung hängt stark von den Orientierungen, Prinzipien und Vorstellungen des Betroffenen ab und kann bei einer anderen Person in derselben Situation anders ausfallen, auch wenn die Bedingungen gleich sind. Im oben angeführten Beispiel des Intrarollenkonfliktes der Krankenschwester läßt sich beobachten, daß Schwester x der Weisung des Arztes folgt, weil sie nicht damit rechnet, daß jemand ihr Tun der Pflegedienstleitung meldet. Schwester y hingegen fürchtet den Verlust des Arbeitsplatzes so sehr, daß sie sich der Weisung des Arztes widersetzt.

3.3. Konfliktvermeidungsstrategien

Rollenkonflikte lassen sich nicht gänzlich vermeiden. Hilfreich ist es, Genese und systematische Bedingtheit von Rollenerwartungen bewußt zu machen und gründlich zu diskutieren. Häufig können solche Erwartungen in Frage gestellt und abgeändert werden. Die Gesellschaft hat sich aber auch selbst Mechanismen geschaffen, um widersprüchliche Rollenerwartungen zu vermeiden. Rollenhierarchien legen fest, welche Rollenerwartungen Vorrang haben (die Krankenschwester ist in erster Linie für die Patienten da; das Vereinsleben muß hinter den beruflichen Anforderungen zurückstehen). Zum Teil werden gesetzliche Restriktionen eingesetzt, um bestimmte Formen des Rollenkonflikts zu vermeiden wie die Schweigepflicht in manchen Berufsgruppen und der Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder. Auch die gängige Praxis großer Firmen, in gehobenen Positionen keine miteinander verwandten Personen einzustellen und das Verbot für Leiter einer Behörde, mit sich selbst Geschäfte abzuschließen, zählen hierzu. Außerdem sind zeitliche Restriktionen („Dienst ist Dienst“) üblich.

4. Die Rollenübernahme

Die Übernahme sozialer Rollen kann unter den Aspekten des Rollenlernens und dem Aushandeln der Rolle betrachtet werden. Das Verhältnis von Rolle und Identität spielt eine weitere wichtige Rolle.

4.1. Rollenlernen

Soziale Rollen werden im Laufe der Sozialisation gelernt und Erwartungen und Verhalten internalisiert. Die internalisierte Vorstellung darüber, welche Verhaltenserwartungen sich an eine bestimmte Rolle knüpfen, ist das Ergebnis von Erfahrungen: Durch Beobachtung lernt das Kind spezifisches Rollenverhalten und übt es im Spiel ein. Imitation im Sinne der Theorie des Modellernens ist eine grundlegende Bedingung für die Fähigkeit zur Übernahme sozialer Rollen. Parallel dazu macht das Kind Erfahrungen in eigenen Rollen (des Kindergartenkindes, Freundes, Schülers etc.) und erfährt durch Belohnungen und Bestrafungen, ob es sich rollengerecht verhält.

Mead sieht eine Vorbereitung und Entwicklung der Rollenübernahme im kindlichen Spielverhalten. Er unterscheidet dabei zwischen „play“ und „game“: Beim entwicklungsmäßig vorangehenden „play“ interagiert das Kind spielerisch mit einem imaginären Partner, wobei es beide Teile mimit und dadurch Verhaltensantizipation einübt, das heißt, das Verhalten des anderen wird durch die Imitation repräsentiert und durch das eigene Komplementärverhalten ergänzt. Die Fähigkeit zum „game“ meint die Teilnahme an Gruppenspielen, bei denen das Verhalten mehrerer Partner zur Richtschnur des Handelns wird, die als Funktionsinhaber in arbeitsteilig zielgerichteten Gruppen erscheinen. An dem für alle Handelnden gültigen Ziel (den Spielregeln), muß sich der Handelnde orientieren. So lernt das Kind die Vorstellung des „generalized other“ kennen. Im realen Leben findet das Ziel seine Entsprechung in den Normen und Werten.

Wiswede (1991, 193) postuliert, daß aufgrund von Erfahrungen die Bereitschaft eines Individuums, sich in eine Rolle zu involvieren, desto höher ist, je günstiger sich die Sanktionsbilanz aus dieser Rolle darstellt. Er unterscheidet dabei zwischen extrinsischen (sich aus dem Rollenspiel ergebenden) und intrinsischen (sich durch das Spiel der Rolle selbst ergebenden) Konsequenzen. Auch die Erwartungen bezüglich dieser Konsequenzen fließen in die Bereitschaft ein, sich in eine Rolle zu involvieren. Diese orientieren sich sowohl an stereotypen Vorstellungen über die Rolle als auch an konkreten Vorerfahrungen. Bei unbekanntem Rollen werden diese Erwartungen an den laufenden Erfahrungen überprüft.

Von Rollengeneralisierung spricht Wiswede (1991, ebd.) in dem Sinn, daß Rollenerfahrungen auf neue, ähnliche Rollen transformiert werden. Im Falle unterschiedlicher Konsequenzen in der neuen Rolle kommt es zur Diskriminierung von den weniger erfolgreichen Rollenelementen.

Wiswede (1991, ebd.) nennt auch einige hemmende und fördernde Faktoren, die während des Prozesses des Rollenlernens zum Tragen kommen:

Die Sozialstruktur legt Klarheit und Ausmaß von Rollen, Vereinbarkeit von Erwartungen und deren Geltungsbereich fest. Die Situation, in der die Rolle vorgestellt wird, vermittelt Vorstellungen über Rituale, Zeremonien und der Abschottung gegenüber anderen Rollenzusammenhängen und ermöglicht die Identifikation mit dem Rollenvorbild. Die handelnde Person selbst bringt ihre bisherigen Rollenerfahrungen und Persönlichkeitsmerkmale ein.

4.2. Rollenhandel

Unter dem Aushandeln sozialer Rollen (role bargaining) wird von einer Reihe von Rollentheoretikern der Grundsatz verstanden, in eine bestimmte Rolle nicht mehr zu investieren, als sie abwirft. In der Theorieskizze von Goode (1960, referiert nach Wiswede 1991, 195) finden sich dementsprechend auch Vokabeln wie Preis und Markt:

Die Setzung des Rollenpreises ist von den Marktfaktoren Motivation (ist das Interesse groß genug, gute Leistung zu erbringen), Sanktion (werden gute Leistungen mit positiven Sanktionen honoriert) und Relation (Prestigegewinn, Erlangung der Wertschätzung anderer) abhängig.

Wiswede (1991, 196) legt eine Theorie der Rollenbilanz vor, die bei freiwilliger und unfreiwilliger Rollenübernahme zum Tragen kommen soll:

Die Wahrscheinlichkeit, eine Rolle zu übernehmen, ergibt sich aus der Bilanz von sozial erlebtem Übernahmepressur, der Fähigkeit zur Ausübung der Rolle und Differenz der Rollenerträge und Rollenkosten. Letztere werden beeinflusst von Ambiguität, Konfliktträchtigkeit und Identifikabilität der Rolle. Sie werden auch an dem Vergleich mit bisherigen Ergebnissen der gleichen oder ähnlicher Rollen, denen anderer Akteure und den Ergebnissen alternativ optionierter Rollen gemessen.

Aus der subjektiven Einschätzung der Konsequenzen einer Rolle und den daraus folgenden Kosten und Erträgen ergibt sich die Rollenerwartungsbilanz. Im Ausmaß des antizipierten Erfolges werden zur Erhöhung der Erträge und Senkung der Kosten verhaltensaktive Strategien gewählt, bei blockierten Chancen kognitive Strategien. Bei einer positiven Rollenerwartungsbilanz wird dahingehend tendiert, die Rolle beizubehalten oder sogar auszudehnen. Bei einer negativen Rollenerwartungsbilanz wird nur dann zur Beibehaltung der Rolle tendiert, wenn alternative Rollen in ihrer Bilanz noch ungünstiger erscheinen, der soziale Druck kein Abstreifen der Rolle gestattet, die Rolle nicht oder nur sehr kostspielig umgestaltet werden kann oder zu einem späteren Zeitpunkt günstigere Ergebnisse erwartet werden.

Neben diesen Überlegungen zum Rollenhandel weist die phänomenologische Rollentheorie auf die subtilen Mechanismen hin, die Interaktionsprozesse begleiten. Hier kann beobachtet werden, daß Rollenverhalten nicht nur von formalen Vorgaben beherrscht wird, sondern sich in einem interaktiven Prozeß zwischen Rollenträger und Bezugsgruppe einspielt. Hier werden insbesondere die Abstimmungsprozesse zwischen Rolle und Identität thematisiert.

4.3. Rolle und Identität

Das Ausmaß, in welchem sich das Individuum in die Rolle einbringt, wird als Rollenidentifikation bezeichnet. Dabei lassen sich sowohl das eine Extrem, völlig in einer Rolle aufzugehen und u.U. dieses Rollenverhalten auf andere Rollen zu übertragen, als auch das andere Extrem, sich überhaupt nicht mit der Rolle zu identifizieren, etwa eine Arbeit nur als „Job“ zu erledigen, beobachten.

Eng verwandt mit dem Begriff der Rollenidentifikation ist der Begriff der Rollendistanz, also das Ausmaß, in dem sich jemand von seiner Rolle distanziert. Als Ursache hierfür kommen die Negativbilanz einer Rolle, die persönliche kritische Einschätzung einer Rolle, beispielsweise im Hinblick auf die moralischen Implikationen, und eine expressive Entlastung im Hinblick auf den Rollendruck in Frage.

Wenn in den Begrifflichkeiten einer Rolle, die jemand innehat, gedacht wird, impliziert dies immer auch den Zustand der Nicht-Rolle. Ein „Eigentliches“, was

nicht Rolle ist, ist denknotwendig: die Zeiten, in denen ein Individuum ganz mit sich allein ist, und u.U. auch etwas, aus dem heraus ohne Rolle gehandelt wird. Für dieses Handeln oder Sein aus dem eigentlichen Kern der Person schlägt Sader (1969, 215/216) den Begriff des Selbst vor. Rollendistanz ermöglicht es dem Individuum, sein Selbst zu schützen.

Daneben gibt es im Erleben das phänomenale Selbst: Bei Rollenwechsel erlebt sich das Individuum konstant; auch kann beobachtet werden, daß Personen verschiedene Rollen gleich spielen. Die Rollen müssen also durch irgend etwas in gleicher Weise geprägt werden. Auch die gegenteilige Erfahrung weist auf ein hinter der Rolle stehendes Selbst hin: Zwei Personen in gleicher Position verhalten sich trotz gleicher Rollenvorschriften unterschiedlich.

Vor allem Im Gedankengut des symbolischen Interaktionismus ist der Begriff des phänomenalen Selbst oder der der personalen Identität zu finden. Hier wird als entscheidende Moderatorvariable eines interpretativen Rollenbegriffs und Rollenhandelns das Konzept der Identität gesehen. Dabei muß beachtet werden, daß Identität seit frühen Kindheitsphasen eine unauflösliche Verschmelzung personaler Faktoren und sozialer Lernprozesse darstellt. Identität ist unter anderem auch ein Resultat bisherigen Rollenlernens. Durch die laufende Konfrontation mit neuen Rollen und damit verbundenen neuen Rollenerwartungen bleibt der Person-Rolle-Konflikt dennoch aktuell. Das Individuum wird im allgemeinen bestrebt sein, konsistente Rollen zu übernehmen und konsistente Erwartungsmuster zu realisieren, um einem Dissonanzdruck zu entgehen.

5. Anwendungsbereiche

Nahezu alles Handeln läßt sich als Rollenhandeln auffassen. Dementsprechend lassen sich auch nahezu alle Bereiche der Psychologie unter dem Aspekt der Rollentheorie betrachten.

Aber auch andere Anwendungsbereiche sind denkbar: Beschreibung von Betriebsstrukturen, Übertragung auf religionspsychologische Bereiche, Anwendungen in der Sozialarbeit, Fragen der Gruppenstruktur und Gruppendynamik usw.

In der Sozialpsychologie ist die Thematisierung der mehrfachen Gruppenzugehörigkeit eines Individuums samt der dadurch entstehenden Konflikte zentral. Untersuchungen hierzu betreffen hauptsächlich die Rollenanalyse, also die Rollenerwartungen, die eine Bezugsgruppe bezüglich eines Positionsinhabers hegt. Dabei kann entweder die Position in ihrem Gefüge (systematische Analyse) oder eine Position hervorgehoben und isoliert betrachtet werden. Die Aufdeckung und das Lösen von Rollenkonflikten sind hierbei eine Chance für die Entlastung des Einzelnen und die Schaffung sinnvollerer Ordnungen.

Das Rollenspiel ist als Methode der Psychotherapie und der Betriebspsychologie von Bedeutung. In der Psychotherapie ist außerdem die Anwendung in der allgemeinen Gruppenpsychotherapie und der Spieltherapie zu nennen. In der Betriebspsychologie wird das Rollenspiel vor allem in der Personalschulung eingesetzt.

Das Rollenspiel kann sowohl als Methode der Wissensvermittlung eingesetzt werden, aber auch durch Selbsthandeln und Identifikationsprozesse seitens der Zuschauer Lösungswege für eigene Probleme übermitteln. Schon die jahrhundertealte Erfahrung des Theaters beruht auf dieser Systematik. Außerdem ermöglicht das Rollenspiel die Einübung gesellschaftlicher Mechanismen in der Form des Probehandelns.

6. Zusammenfassung und Diskussionsansätze

Rolle und Rollenverhalten sind soziale Realitäten. Sie ermöglichen eine kontinuierliche und planbare Interaktion. In den vorangehenden Kapiteln wurden zunächst die beiden unterschiedlichen Perspektiven bei der Rezeption des Rollenbegriffs, funktionalistische Perspektive und symbolischer Interaktionismus, vorgestellt und darauf hingewiesen, daß aufgrund der Unterschiedlichkeit eine allgemeine Rollentheorie nicht existiert, sondern eher ein metatheoretisches Schema der mit Rolle und Rollenhandeln verbundenen Begrifflichkeiten. Im Folgenden wurden die Begrifflichkeiten, die sich aus dem Minimalkonsens der Rollendefinition als eines Bündels von normativen Verhaltenserwartungen an einen Positionsinhaber ergeben, einzeln erläutert. Dabei konnte festgestellt werden, wie sehr diese Begriffe ineinander verwoben sind:

Rolle und Position sind nur analytisch voneinander isolierbar, akzentuieren lediglich andere Momente. Erwartungen sind normiert, können sich aber bei unterschiedlicher Bezugsgruppenszusammensetzung unterscheiden. Sie werden durch Sanktionen abgestützt, die ihrerseits normiert sind. Die an den Rollenträger herangetragenen Erwartungen können zu Konflikten führen, wenn sie miteinander nicht vereinbar sind: Inter- oder Intrarollenkonflikte. Zu Person-Rolle-Konflikten kommt es, wenn die Erwartungen mit dem Selbstbild nicht vereinbar sind, was Fragestellungen des Verhältnisses von Rolle und Identität berührt: Schon ab der frühen Kindheit kommt es durch Lernprozesse zur Verschmelzung von personalen Faktoren und sozialen Rollen.

Es wurde ausgeführt, daß Normen in der Form von Standards, Regeln oder Vorschriften alle sozialen Handlungen zugrunde liegen und somit auch ein bestimmender Faktor von Rollenhandeln sind. Normen haben eine Orientierungsfunktion für die Gesellschaft, wobei ihre Nichteinhaltung ebenso wichtig ist wie ihre Einhaltung: Erst durch Normverstöße werden Normen bewußt und können reflektiert, diskutiert und u.U. abgewandelt werden.

Diskussionsansätze ergeben sich vor allem aus dem Verhältnis von Rolle und Identität:

Wieviel Raum kann oder sollte eine Rolle in der Persönlichkeit des Einzelnen einnehmen? Wo bleibt der Spielraum für das eigene Selbst? Ist es überhaupt möglich, zwischen all diesen Rollen eine eigentliche Identität zu leben? Sind wir bestimmt von den Rollen oder bestimmen wir die Rollen?

Literaturverzeichnis

JOAS, H. (1991): Rollen- und Interaktionstheorien in der Sozialisationsforschung. In: HURRELMANN, K. & Ulich, D. (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. (4. Aufl.). Weinheim: Beltz.

MÜLLER, G.F. & MÜLLERE-ANDRITZKY, M.: Norm, Rolle, Status. In: FREY, D. & GREIF, S. (Hrsg.): Sozialpsychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen. (2. Aufl.). München: Psychologie Verlags Union.

OPP, K.-D. (1983): Die Entstehung sozialer Normen. Tübingen: Mohr.

PEUCKERT, R. (1986a): Norm, soziale. In: SCHÄFERS, B. (Hrsg.): Grundbegriffe der Soziologie. Opladen: Leske & Budrich/UTB.

PEUCKERT, R. (1986b): Rolle, soziale. In: SCHÄFERS, B. (Hrsg.): Grundbegriffe der Soziologie. Opladen: Leske & Budrich/UTB.

SADER, M. (1969): Rollentheorie. In: GRAUMANN, C.F. (Hrsg.): Handbuch der Psychologie. 7. Band: Sozialpsychologie. 1. Halbband: Theorien und Methoden.

SAVELSBERG, J. (1993): Norm, Normogenese. In: KAISER, G., KERNER, H.-J., SACK, F. & SCHELLHOSS, H. (Hrsg.): Kleines kriminologisches Wörterbuch. (3. Aufl.). Heidelberg: Müller/UTB.

WISWEDE, G. (1991): Soziologie. (2. Aufl.). Landsberg: Verlag Moderne Industrie.