

Kapitel 22 – Gruppe

Der Mensch in der Gruppe

Menschen leben immer in Gruppen zusammen. Nur durch das Zusammenleben mit anderen kann der einzelne existieren und zum Menschen im humanen Sinne werden.

Die Gruppe als soziales Gebilde

Menschen leben und handeln immer in einer bestimmten sozialen Einheit (z.B. Familie, Schulklasse, Verein, usw.). Eine solche soziale Einheit aus mehreren Personen, in der soziale Beziehungen bzw. soziales Handeln existiert, wird in der Soziologie als *soziales Gebilde* bezeichnet.

Unter sozialen Gebilden versteht man sowohl größere „Systeme“ als auch kleinere „Einheiten“. In einer Gesellschaft ist die Gruppe das häufigste soziale Gebilde.

Der Begriff „Gruppe“

Eine Gruppe setzt sich aus einer bestimmten Anzahl von Personen zusammen, die sog. *Gruppenmitglieder*. Diese treten miteinander in Beziehung, beziehen ihr Verhalten aufeinander und beeinflussen sich gegenseitig. Die Gruppenmitglieder stehen also in einer Wechselbeziehung zueinander, was zu den verschiedenen Merkmalen einer Gruppe führt:

- *Zeitliche Stabilität*
Mitglieder interagieren über einen bestimmten Zeitraum hinweg miteinander
- *Wir-Gefühl*
Mitglieder nehmen sich als Gruppe wahr; ein Wir-Gefühl bildet sich aus; Gefühle der einzelnen und der Gruppe stehen in Wechselbeziehung
- *Interaktion*
Mitglieder kennen sich persönlich (interagieren) und entwickeln gefühlsmäßige Beziehungen. Jedes Verhalten beeinflusst das der anderen
- *Normen & Ziele*
Gemeinsamkeiten bei Zielen, Normen und Werten regeln und stärken das Zusammenwirken
- *Organisation und Struktur*
Gruppe organisiert sich, indem Mitglieder (aufgrund von Fähigkeiten/Eigenschaften) bestimmte Positionen mit unterschiedlichem Ansehen und Aufgaben annehmen

Eine Gruppe sind mehrere Personen, die über einen längeren Zeitraum in einer Wechselbeziehung miteinander, in einem sozialen Interaktions- und Kommunikationsprozess, stehen, ein Wir-Gefühl entwickeln, sich durch ein gewisses Bewusstsein um gemeinsame Ziele/Interessen und Normen, sowie eine interne Organisation auszeichnen. Manchmal werden Gruppen aus zwei Personen auch Dyaden oder Paare genannt.

Gruppenkohäsion

Die in einer Gruppe vorherrschenden Beziehungen sorgen für eine Gruppenidentifikation. Dadurch identifizieren sich die Einzelnen mit der Gruppe, was mit Geborgenheit und „Nestwärme“ verbunden ist. Die Gruppenkohäsion (Kohäsion = Bindungskraft) beschreibt die Kräfte, welche die Gruppe zusammenhalten. In diesem Zusammengehörigkeitsgefühl unterscheiden sich Gruppen deutlich.

Häufig wird auch von einem „Wir-Gefühl“ gesprochen, welches sich sowohl in Einzel- als auch in Gruppenhandlungen zeigt, da sich diese an einem Wir orientieren.

Soziale Normen und Rollen

Neben einem Wir-Gefühl bilden sich in einer Gruppe auch soziale Normen und Rollen aus.

- ⇒ *Soziale Normen* sind bestimmte Verhaltensvorschriften innerhalb eines soz. Gebildes, die mehr oder weniger verbindlich sind und das Zusammenleben regulieren.
- ⇒ *Soziale Rollen* sind die Gesamtheit der Verhaltenserwartungen an einen Menschen in einem soz. Gebilde, oft verbunden mit einem bestimmten Platz in einem soz. Gebilde (=soziale Position)

Je intimer die Gruppe ist, desto mehr legt sie bis ins Detail fest, was von welchem Mitglied zu erwarten ist.

Jeder Mensch ist verschiedenen Erwartungen ausgesetzt, die nicht selten zueinander in Widerspruch stehen. Dies nennt man *Rollenkonflikt*, es gibt 3 Arten davon:

- *Intrarollenkonflikt*: Innerhalb einer sozialen Rolle stehen unterschiedliche Verhaltenserwartungen zueinander in Widerspruch
- *Interrollenkonflikt*: Zwischen verschiedenen sozialen Rollen, die eine Person hat, stehen unterschiedliche Verhaltenserwartungen zueinander im Widerspruch
- *Personen-Rolle-Konflikt*: Die persönliche Einstellung und die Bedürfnisse des Rollenträgers stimmen nicht mit den Erwartungen an die Rolle überein

Im Verlauf der persönlichen Entwicklung ist der Mensch in der Lage, mit Rollenkonflikten konstruktiv umzugehen. Der Umgang mit Gruppen lässt ihn ein Selbstkonzept ausbilden, nach dem er Handeln kann.

Es bestehen unterschiedliche Bewältigungsmöglichkeiten für Rollenkonflikte:

- Kompromisse schließen (Das Mitglied arrangiert sich mit der Rolle, macht aber bei der Ausübung und bei seinen eigenen Erwartungen Abstriche)
- Rollenabweichung (Das Rollenmitglied verweigert sich den Rollenerwartungen und erfüllt sie nicht)
- Äußere Erfüllung mit innerem Protest (Das Mitglied erfüllt die Erwartungen, obwohl es innerlich dagegen ist, auf Dauer → Gewissenskonflikt)
- Aushalten von Spannungen und Konflikten (das aushalten von Spannungen und Gruppendruck gehört zu der Entwicklung eines Menschen, es sollte ein sinnvoller Ausgleich dazu gefunden werden)
- Rollendistanz (Das Mitglied kann die Erwartungen reflektieren und überprüfen, es muss sich fragen, ob es diese Erwartungen erfüllen kann und will. Dieser Vorgang muss gelernt werden und gelingt nicht immer, führt jedoch im Laufe der Entwicklung zu einer eigenen Identität)
- Rollenaufgabe (Eine Rolle, die zu belastend ist, kann aufgegeben werden)

Der Prozess der Gruppe

Die Gruppe ist kein statisches Gebilde, sondern unterliegt ständiger Veränderung. Als Gruppenprozess bezeichnet man die Gesamtheit aller Veränderungen im Gruppenleben.

Die Entstehung einer Gruppe

Meist sind es drei Gründe, die zur Bildung einer Gruppe führen:

1. Eine gemeinsam zu erfüllende Aufgabe
2. Gemeinsame Interessen
3. Gegenseitige Sympathie

Sympathie entsteht vor allem durch Kontakt, wobei Sympathie wiederum zu weiterem Kontakt führt. Außerdem wird Sympathie durch wahrgenommene Ähnlichkeit erhöht.

Das Phasenmodell nach Bernstein und Lowy

Saul Bernstein und Louis Lowy haben ein Phasenmodell der Gruppenbildung mit 5 verschiedenen Ebenen entwickelt:

1. Voranschluss oder Orientierung
 - Unsicherheit der einzelnen Gruppenmitglieder und Gruppenleiter
 - Clownereien
 - Wahrung von Distanz und Schutz -Zurückgezogenheit
 - Suche nach den geltenden Normen in der Gruppe (Wie spricht man? Welche Kleidung ist angebracht? ...)
 - Test des Leiters (Wie verhält er sich in bestimmten Situationen?) -keine festen Bindungen
 - Etikettierung der anderen Teilnehmer (Aufschneider, Besserwisser, der Dumme m) -Zeigen von gewohnten Verhaltensmustern
 - Geringe Übernahme von Verantwortung
 - Abklärung von Erwartungen
2. Machtkampf und Kontrolle
 - Man wird persönlicher
 - Übergang vom „Sich-künstlich-Geben“ zu alltäglichem Verhalten Es werden mehr Gefühle gezeigt
 - Jeder versucht, das Gruppengeschehen zu beeinflussen.
 - Rangelei um die Führungsposition innerhalb der Gruppe
 - Kritik am Gruppenleiter
 - Teilnehmer reagieren kritisch, teils erbost, teils ablehnend. um das eigene Territorium abzustecken
 - Diskussion über die Tätigkeit bzw. das Verhalten des Leiters
 - Zusammenschluss gegen den Leiter
 - Statuskämpfe/Verteidigungsmanöver
 - Suche nach einem Sündenbock
 - Bildung von Subgruppen/Cliquen
 - Gefahr des Austritts Einzelner ist sehr groß
3. Vertrautheit oder Intimität
 - Wettbewerbsgefühle und übertriebenes Konkurrenzverhalten werden abgelegt. Zusammenarbeit wird intensiviert
 - Austausch von Ideen, Meinungen, Problemlösungsansätzen Abklärung der Bedürfnisse
 - Akzeptieren des anderen (auch Wertschätzung)
 - Zärtlichkeit, Freundschaft, Wärme

- Entwicklung eines Beziehungssystems
- Ausbau der zwischenmenschlichen Beziehungen
- Langsam entstehendes „Wir-Gefühl“
- Es werden Parallelen zwischen Familien und Gruppenleben gezogen.
- offene Kommunikation
- Fehler anderer Gruppenmitglieder werden eher toleriert.
- Gruppe ist kaum in der Lage, neue Mitglieder aufzunehmen (sonst: Regression, d.h. Zurückfallen in Phase 1 bzw. 2)

4. Differenzierung

- Gute Kommunikation
- Identifikation des Einzelnen mit der Gruppe
- Gruppe hält stark zusammen (Identität)
- Erhöhte Gebereitschaft
- Echtes „Wir-Gefühl“
- Gruppenaufgabe steht im Vordergrund (sie wird gemeinsam geplant und unterstützt) kaum Machtkämpfe (individuelle Unterschiede und Schwächen werden toleriert) Kontaktaufnahme mit anderen Gruppen
- Gruppe lenkt sich überwiegend selbst

5. Trennung oder Ablösung

- Frühere Gruppenerlebnisse werden ausgetauscht.
- Man versucht dem Ablösungsprozess auszuweichen.
- Aufkommen von Unruhe und Unzufriedenheit
- Rückschritt in frühere Gruppenphasen
- Es werden zusätzliche Gruppentreffs in Erwägung gezogen
- Suche der einzelnen Gruppenmitglieder nach neuen Gruppen, Freunden oder Betätigungsfeldern
- Austausch von Adressen

Das ähnlicher und unterschiedlicher Werden der Gruppenmitglieder

In jeder Gruppe sind zwei gegensätzliche Prozesse zu sehen: Einerseits werden sich die Mitglieder (wegen Gruppenidentifikation und -druck) immer ähnlicher, andererseits erwartet die Gruppe von jedem Mitglied besonderes Verhalten, welches seine Individualität und Fähigkeiten ausdrückt.

Die Vielseitigkeit des Rollenverhaltens der Gruppenmitglieder heißt *Rollendifferenzierung*, sie führt solange nicht zu Instabilität innerhalb der Gruppe, wie sie den Erwartungen entspricht, also „Gruppenbezogen“ im positiven Sinne ist. Von der Gruppe gehen dabei Zwänge aus, diesen unterwirft sich der Einzelne aus Angst, aus der Gruppe ausgeschlossen zu werden und daher zu vereinsamen bzw. eine niedere Position in der soz. Rangordnung zu erhalten.

Sozialer Rang und Status

In einem soz. Gebilde ist Macht, Ansehen und Beliebtheit unterschiedlich verteilt, was zu einer *Hierarchie* führt, in der jedes Mitglied einen höheren oder niedrigeren Rang hat. Wer einen hohen Rang hat, hat zum einen Macht und Einfluss, zum anderen lassen sich rangniedere Gruppenmitglieder von ranghöheren beeinflussen.

- *Rang bedeutet, dass ein Mitglied eines soz. Gebildes mit höherem Ansehen und höherer Stellung mehr Macht, Einfluss und Prestige besitzt als Mitglieder mit niedrigerem Ansehen und Stellung*

Der jeweilige Rang ist abhängig von seiner Beliebtheit sowie seinen Fähigkeiten und Kompetenzen, die Erwartungen der Gruppe zu erfüllen. Für einen „guten“ Rang unterwerfen sich die Gruppenmitglieder den Zwängen der Gruppe.

- *Die (sozial bewertete) Stellung eines Gruppenmitgliedes in einer Gruppe wird in der Gruppenforschung als sozialer Status bezeichnet*

Der Status wird in der Regel durch die Gruppe an sich bzw. ranghohe Einzelne anhand der Faktoren bestimmt, welche die Gruppe für wichtig erachtet.

„Status“ ist dabei nicht eindeutig definiert, in der modernen Soziologie bedeutet das Wort bspw. etwas ganz anderes.

Die Erforschung von Gruppenbeziehungen

In der Gruppenforschung gibt es Messverfahren zur Bestimmung der Struktur von soz. Beziehungen, diese heißen *Soziometrie*. Sie findet überall Anwendung, wo Gruppenstrukturen und -beziehungen von Bedeutung sind.

- *Die Soziometrie ist ein Messverfahren zur Feststellung bestimmter Aspekte sozialer Beziehungen in Gruppen*

Mit der Soziometrie werden *zwischenmenschliche Präferenzen* ermittelt. Dabei kann es zum einen um die sog. *affektive Ebene*, also um Zuneigung und Abneigung (Sympathie/Antipathie) der Gruppenmitglieder untereinander, Freundschaften und Feindschaften sowie Beliebtheit und Unbeliebtheit einzelner Mitglieder gehen. Zum anderen kann

es sich auf die *funktionale Ebene* beziehen, also die Leistungsfähigkeit oder Tüchtigkeit innerhalb einer Gruppe. Durch entsprechende Fragen an die einzelnen Gruppenmitglieder können solche zwischenmenschlichen Präferenzen ermittelt werden.

Soziomatrix/Soziogramm

Die Ergebnisse dieser Befragung werden in einer Matrix (=Soziomatrix) oder einem Diagramm (=Soziogramm) dargestellt. Diese Darstellungen enthalten alle gewonnenen Informationen, ihre Auswertung besteht darin, Strukturen zu erkennen und deren Häufigkeit zu zählen.

Man muss jedoch beachten, dass die Ergebnisse sehr eindimensional sein können und nur eine Momentaufnahme darstellen.

Arten von Gruppen

In der Gruppenforschung unterscheidet man mehrere Arten von Gruppen, die sowohl zur Typisierung und Ordnung von Gruppenphänomenen, als auch zur Analyse und Erklärung von Gruppeneigenschaften und -prozessen dienen.

Primär- und Sekundärgruppen

Je nach Intensität der Wechselbeziehungen wird zwischen Primär- und Sekundärgruppen unterschieden. Diese unterscheiden sich durch einige Merkmale, wobei die Übergänge fließend sind:

Primärgruppe	Sekundärgruppe
<ul style="list-style-type: none"> ▪ geringe Anzahl von Personen, die häufigen und die intensiven Kontakt miteinander haben ▪ unmittelbarer Kontakt (daher face-to-face group) ▪ Beziehungen untereinander stehen im Mittelpunkt ▪ Hohe emotionale Verbundenheit der Gruppenmitglieder untereinander, hohe Gruppenkohäsion ▪ Starke Identifikation mit der Gruppe ▪ Hoher Konformitätszwang und hohe Prägungskraft gegenüber dem Einzelnen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Größere Anzahl von Personen, die geringen und weniger intensiven Kontakt miteinander haben ▪ Unmittelbarer und mittelbarer Kontakt ▪ Interesse bzw. Aufgabe stehen im Mittelpunkt, Beziehung ist Mittel zum Zweck ▪ Weniger emotionale Verbundenheit der Gruppenmitglieder untereinander, niedrige Gruppenkohäsion ▪ Geringere Gruppenidentifikation ▪ Geringerer Gruppendruck und geringere Prägungskraft gegenüber dem Einzelnen

Eigen- und Fremdgruppe

Durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe grenzen sich ihre Mitglieder von Gruppen ab, denen sie nicht angehören.

- Die Eigengruppe/in-group ist die Gruppe, der man selbst angehört
- Die Fremdgruppe/out-group ist die Gruppe, der man selbst nicht angehört

Mit der Eigengruppe identifiziert man sich meist (mehr oder weniger) und bringt ihr positive Gefühle entgegen. So wird die Eigengruppe meist als „besser“ angesehen, während die Fremdgruppe abgewertet wird (=Sozialegoismus). Die Eigengruppe erfährt also eine Überbewertung, während die Fremdgruppe abgewertet wird.

Der Sozialegoismus hat oft den Zweck, die eigene Gruppe zusammenzuhalten und Probleme der Eigengruppe „auszuschalten“. Auch kann er eine Abwehrreaktion gegenüber einer bedrohlich empfundenen Umwelt sein. Diese Überbewertung, die bei Primärgruppen ausgeprägter ist als bei Sekundärgruppen, kann zu Elitegefühlen, Diskriminierungen, Feindseligkeiten und einer übersteigerten Begeisterung für die eigene Gruppe führen. Bekannt ist das Experiment von Muzafer Sherif:

Das Ferienlager-Experiment

Einander unbekannte Kinder reisten in zwei Gruppen in je einem Bus an. Jede Gruppe bezog ihre eigene Hütte. Es fanden Wettkämpfe zwischen den Gruppen (Tauziehen, Baseball, Schatzsuche, usw.) statt. Bald bekämpften sich beide Gruppen stark (Beschimpfungen, Überfälle, Prügeleien, Verbrennen der Flagge, usw.). Diese Rivalitäten führten jedoch auch zu einem starken Wir-Gefühl innerhalb der Gruppen, einen guten Zusammenhalt und eine hervorragende Zusammenarbeit.

Sherif und seine Mitarbeiter schufen anschließend Situationen, in denen beide Gruppen zusammenarbeiten mussten (Unterbrechung der Wasserversorgung, Liegenbleiben des Versorgungs-LKWs, usw.). Je mehr die beiden Gruppen zusammenarbeiteten, desto mehr nahmen die Feindseligkeiten ab und die freundschaftlichen Kontakte zu.

Des Weiteren unterscheidet man noch zwischen formellen und informellen Gruppen, wobei erstere organisiert und zweite spontan ist.

Beeinflussung durch die Gruppe

Von einer Gruppe geht immer ein mehr oder weniger starker Einfluss auf den Einzelnen aus. Der Grund hierfür liegt darin, dass von einer Gruppe bestimmte Zwänge ausgehen, die meist unmerklich und darum umso wirkungsvoller sind.

Bedeutung und Gefahren der Gruppe

Der Mensch ist ein soziales Wesen, welches auf Mitmenschen und soz. Beziehungen angewiesen ist. Er kann nur im Zusammenleben mit anderen existieren, die Gruppe spielt in jedem Alter eine große Rolle. *Eine besonders wichtige Gruppe ist die Gruppe von Gleichaltrigen (= Peergroup) vor allem im Jugendalter, sie ist sowohl Primär- als auch Eigengruppe. Sie ist so wichtig, da sie dem Wunsch, sich von der Ursprungsfamilie abzulösen und anerkannt zu sein, nachkommt. Der Jugendliche fühlt sich dort geachtet und geborgen, außerdem hilft sie bei der Suche nach der Identität.*

Viele Bedürfnisse können nur in der Gruppe befriedigt werden, da fast alle menschlichen Bedürfnisse soz. Bedürfnisse sind. Beispiele dafür sind:

- *Den eigenen Wert erleben*
Nur in der Gruppe kann man seinen eigenen Wert erleben, welcher entschieden durch andere Personen gefördert oder beeinträchtigt werden kann. Der Wunsch gebraucht zu werden bzw. sich wertvoll zu fühlen gehört auch hierher.
- *Selbsteinschätzung*
Aus der Mitgliedschaft einer Gruppe leitet der Einzelne seine Selbsteinschätzung ab, der Mensch hat den Drang sich mit anderen zu vergleichen um sich selbst beurteilen zu können.
- *Lösen von Aufgaben von Problemen*
Viele Probleme und Aufgaben, insbesondere in Organisationen, lassen sich durch Zusammenarbeit von Menschen lösen.

Allerdings kann es in Gruppen leicht zu Fehleinschätzungen kommen, der Wunsch nach Einigkeit und Übereinstimmungen geht oft auf Kosten einer gründlichen Auseinandersetzung mit den gegebenen Fakten und Informationen (=groupthink).

Eine weitere Gefahr ist die Entpersönlichung des Einzelnen - er ist nicht mehr er selbst. Dieses Phänomen bezeichnen wir als Deindividuation.

- *Deindividuation bezeichnet den Zustand der Entpersönlichung eines Individuums.*

Eine mögliche Folge der Deindividuation ist, dass sich Mitglieder einer bestimmten Gruppe häufiger gesellschaftlichen Übereinkünften/Regeln widersetzen als allein. Das Individuum vollzieht somit in der Gruppe Handlungen, die es allein nicht ausüben würde, weil:

- In der Gruppe das persönliche Verantwortungsgefühl vermindert ist
- Die eigene Verhaltenskontrolle geschwächt ist
- Die Hemmschwelle für das Übertreten von soz. Regeln herabgesetzt ist

Philip G. Zimbardo konnte dieses Phänomen in seinem *Stanford-Prison-Experiment* eindrucksvoll nachweisen:

Stanford-Prison-Experiment

Das Stanford-Prison-Experiment gilt als einer der berühmtesten Versuche in der Psychologie. Im Keller der Uni Stanford wurden 18 Probanden (männliche, weiße, etwa 20-jährige, gesunde Studenten) je zur Hälfte (per Münzwurf) als „pseudo“ Häftlinge und Wärter in ein künstliches „Gefängnis“ gesperrt. Die Häftlinge mussten einen Latex-Strumpf auf dem Kopf tragen, des Weiteren eine Kleid-artige Kutte ohne Unterwäsche und eine Kette um einen Fuß gewickelt. Die Wärter bekamen Polizeiuniformen, Sonnenbrillen und Gummiknüppel. Anschließend überließ man sie sich selbst.

Die Wärter nutzten drakonische Strafen um die Häftlinge im Zaum zu halten oder einfach um sie zu quälen. Die Häftlinge dagegen verhielten sich hingegen unterwürfig und apathisch. Nach kurzer Zeit eskalierte das Experiment völlig und musste abgebrochen werden. Zimbardo zog daraus die Schlussfolgerung, dass es keine humane Form der Haft gäbe und jede Art von Gefängnis zu einer solchen Eskalation führen könne, wenn nicht sogar müsse.

Heutzutage wird kritisiert, dass das Experiment von Zimbardo manipuliert worden sei und die Ergebnisse nicht ernst genommen werden könnten. Eine Replikation des Experiments von Alexander Haslam und Stephen Reicher brachte sogar gegenteilige Ergebnisse: Die Wärter waren passiv und schüchtern, während die Häftlinge sich rasch Erleichterungen und Privilegien verschafften.

Soziale Anpassung

Jedes soz. Gebilde wie z.B. die Gruppe will, dass sich die Mitglieder an Werte und Normen halten sowie ihre Rollen erfüllen. Ist dies der Fall, so spricht man von *Konformität* bzw. *sozialer Anpassung*.

⇒ *Konformität (soziale Anpassung) bezeichnet die Übereinstimmung eines Menschen mit den soz. Wert-/Normvorstellungen des soz. Gebildes, in welchem er „lebt“.*

Konformes Verhalten kann für den Menschen förderlich sein, weil er damit positive Reaktionen erfährt. Die Bedeutung konformen Verhaltens liegt in der Gewährleistung der soz. Integration von Individuen oder Gruppen, die den Fortbestand eines soz. Gebildes sichert.

Nachteile von Gruppen

Jedoch bringen Anpassungen nicht nur Nutzen, sondern auch Nachteile.

Beispiele sind: *Deindividuation, niedrige Selbstachtung, Handeln gegen die eigenen Überzeugungen, Überangepasstheit, Fremdbestimmung, Autoritätsglaube und blinden Gehorsam.*

Je intimer die Gruppe ist, desto mehr kann sie bis ins Detail festlegen, was erwartet wird. Von der Gruppe gehen Zwänge aus, denen sich der Einzelne unterwirft. Dieser hat das Bedürfnis, mit seiner Meinung „richtig“ zu liegen und ein „korrekter“ Urteil zu fällen (Motto: *Die Mehrheit kann nicht irren*). So wird der Einzelne dem Druck ausgesetzt, durch den Konformität gefordert wird. Man spricht von einem „Konformitätszwang bzw. -druck“.

⇒ *Unter Konformitätszwang bzw. -druck, versteht man die Kraft, die von der Gruppe ausgeht und die der Einzelne als Pflicht erlebt, sich den Gruppenerwartungen zu beugen.*

Solomon Asch und Muzafer Sherif führten unabhängig voneinander Experimente durch, die nachwiesen, wie innerhalb einer Gruppe Konformitätszwang einsetzt. Auch wiesen sie nach, dass Konformitätszwang Individuen zu offensichtlich falschen Aussagen verleiten kann. Die Experimente zeigen, dass jedes Individuum sein eigenes Verhalten entwickelt, in einer Gruppe aber ein bestimmter Zwang einsetzt, der zu Konformität führt. Das entstandene Verhalten wird auch dann aufrechterhalten, wenn der Einfluss der Gruppe nicht mehr vorhanden ist.

Der Gruppendruck zeigt deutlich „dunkle Seiten“ von Gruppen: Dominante Mitglieder fordern Unterwerfung, schließen andere aus oder mobben sie. Im extremsten Fall wird mit Gewalt gedroht, oder auch angewendet. So basieren z.B. auch die Zwänge in Sekten auf Konformitätszwang.

Gründe, warum sich der Einzelne dem Gruppendruck unterwirft:

- Das Bedürfnis, richtig zu liegen („Die Mehrheit kann nicht irren“)
- Verantwortung nicht allein tragen zu müssen
- Von den anderen Gruppenmitgliedern anerkannt zu sein
- Nicht unangenehm aufzufallen oder ausgelacht zu werden
- Die Angst, aus der Gruppe ausgeschlossen zu werden, in Folge des Entzugs der soz. Anerkennung zu vereinsamen und innerhalb der soz. Rangordnung in der Gruppe einen niederen Platz zu erhalten

Blinder Gehorsam

Wer Macht ausübt, fordert vom anderen Gefolgschaft (=Gehorsam). Macht und Gehorsam sind also zwei aufeinander bezogene Begriffe.

⇒ *Gehorsam bedeutet den Willen eines anderen zu befolgen.*

Gefolgschaft kann viele Formen annehmen: Mitläufertum, Unterordnung aus Opportunismus oder aus Feigheit bis hin zum blinden Gehorsam.

Das Milgram-Experiment

Stanley Milgram führte ein Experiment durch, um die Bereitschaft von Menschen zu testen, blindlings zu gehorchen und sogar Gewalt anzuwenden. Wenn sie von einer anerkannten Autorität dazu aufgefordert werden. Ein „Lehrer“ (=Versuchsperson) musste seinem „Schüler“ für jeden Fehler einen Elektroschock verpassen, der bei jedem Fehler um 15 Volt erhöht werden musste. Der „Lehrer“ konnte bis 450 Volt gehen, diese Stromstärke fügt Menschen tödliche Verletzungen zu.

Das Ergebnis überraschte. Alle Versuchspersonen verabreichten Elektroschocks bis zu 285 Volt, 65% waren bereit, den „Schüler“ mit 450 Volt zu bestrafen. Eine Aufforderung wie: „Machen sie weiter!“, oder „Bitte fahren sie fort“, von Seiten des Leiters genügte und der „Lehrer“ gehorchte, selbst dann noch als der „Schüler“ nach einem letzten verzweifelten Schmerzensausbruch bei 300 Volt verstummte.

Die Versuchspersonen wussten, dass 450 Volt den „Schüler“ töten könnten und der Leiter keine Mittel zur Bestrafung bei Gehorsamsverweigerung gehabt hätte.

Experimente zum Ungehorsam zeigten, dass vor allem solche Menschen ungehorsam sind, die einer *persönliche Verantwortung* für ihr Handeln besonders hohen Wert beimessen. Es ist weniger der Mut, der uns Ungehorsam werden lässt, sondern das bewusste einsteigen für die Folgen des eigenen Handelns.