

1. Einleitung

In meiner Hausarbeit möchte ich mich mit dem Wesen und der Bedeutung von Autorität auseinandersetzen. Im ersten Teil meiner Arbeit werde ich mich dabei auf die theoretischen Grundlagen konzentrieren, während ich im zweiten Teil zwei empirische Untersuchungen, beides Experimente in der Tradition des Milgram-Experiments darstellen werde.

2. Theoretische Abhandlung

2.1. Ursprünge des Begriffs „Autorität“

Der Begriff „Autorität“ wird abgeleitet vom lateinischen „auctoritas“ und dieses wiederum von „auctor“. „Alicui auctorem esse“ bedeutet jemandem einen Rat geben.

Dem auctor unterstellte man dabei eine besondere Einsicht in das Problem, wodurch sich eine Überlegenheit über den Ratsuchenden ergab. Dadurch erhielt der Rat seine auctoritas. Er war kein Befehl, aber durch die Überlegenheit des auctors wurde er verbindlich. Die wichtigste Rolle spielte also die „Persönlichkeit des Ratgebers“ (Zit. Eschenbach S.12), nicht der Inhalt des Rates.

In der Blütezeit der römischen Republik war die auctoritas ein wichtiger Bestandteil des täglichen Lebens - in politischer und familiärer Hinsicht. Unterscheiden kann man also institutionelle und persönliche auctoritas, „beide standen aber in Wechselbeziehung zueinander.“ (Zit. Eschenbach S.17).

Auctoritas in politischer Hinsicht besaß vor allem der Senat. Hier gab es ein Rederecht - das Recht zur Beratung. Die Volksversammlung, die ein solches Recht nicht besaß, durfte über kein Gesetz abstimmen, über das der Senat nicht vorher beraten hatte. Die „summa auctoritas“, die der Senat besaß, gründete vor allem in der Herkunft seiner Mitglieder. Diese stammten aus den alten patrizischen Familien, die schon seit Generationen mit den Plebejern in einem Patron-Klienten-Verhältnis standen. Kein Plebejer hätte die persönliche auctoritas seines Patrons in Frage gestellt.

Auch im familiären Bereich wußte man den Rat eines auctors zu schätzen. Wollte der pater familias eine schwerwiegende Entscheidung treffen, beriet er sich mit Freunden oder Verwandten. Ihr Rat war für ihn nicht bindend, doch war er sich dessen bewußt, daß er sich im Nachhinein ihrem Urteil würde stellen müssen.

Von höchster Bedeutung war im alten Rom die auctoritas maiorum, also die Autorität der Ahnen. Sie setzte die politischen und moralischen Maßstäbe und nicht umsonst machte sich Cato als Verfechter der mos maiorum unsterblich.

Man erkennt also, wie eng die auctoritas mit der Tradition in Verbindung steht, und als im ersten Drittel des zweiten Jahrhunderts vor Christus die Traditionen durch „politische und soziale Umwälzungen“ (Zit. Eschenbach, S.18) ins Wanken gerieten, verloren diese auch ihre Autorität.

2.2. Definition von Autorität

Nachdem ich mich mit der Herkunft des Begriffs beschäftigt habe, muß ich nun eine Definition von Autorität geben, um den Rahmen meiner Ausführungen zu konkretisieren.

Gemäß dem Lexikon der Psychologie versteht man darunter den „Status einer Person in einer Beziehung zwischen zwei oder mehreren Individuen, der durch die Möglichkeit gekennzeichnet ist, die anderen in dieser Beziehung oder Gruppe in ihren Meinungen, Urteilen, Bewertungen und Entscheidungen zu beeinflussen und zu lenken“ (Zit. Arnold et al., S.214f).

Die Autorität einer Person ist entweder in ihrer Rolle innerhalb einer Gruppe, z. B. Offiziersrang, oder in ihren besonderen Fähigkeiten, z. B. Expertenstatus, begründet. Sie erhalten ihre Autorität, wenn es für die Interessen der Gruppe förderlich ist, einer einzelnen Person besondere Kompetenzen zu übertragen. Aus diesem Grund ist Autorität auch meistens mit sozialer Macht verbunden.

2.3. Der Autorität förderliche Situationen

Aus der obigen Definition geht hervor, daß Gruppen in bestimmten Situationen ihre Bedürfnisse dadurch zu erfüllen versuchen, daß sie bestimmten Personen Autorität verleihen.

Im Folgenden werde ich auf zwei dieser Fälle näher eingehen.

2.3.1. Spezialisierung

Aus dem Kapitel über die Ursprünge der Autorität geht hervor, daß die auctoritas der Senatoren durch die Tatsache entstand, daß sich ihre Familien schon über viele Generationen hinweg auf die Ausübung politischer Macht spezialisiert hatten. Verallgemeinert man diesen Sachverhalt, so kann jeder Experte als potentieller Träger von Autorität angesehen werden und wie Heinz Hartmann in seiner Abhandlung über „Funktionale Autorität“ beschreibt, ermöglicht kein sozialer Prozeß eine derartige Vertiefung der Sachverständigkeit wie die Spezialisierung (vgl. Hartmann, S. 31). Mit der zunehmenden sozialen Differenzierung unserer Gesellschaft sieht der Experte in seinem Gebiet einer immer größer werdenden Zahl von Laien gegenüber und aus deren Unkenntnis erwächst seine Autorität.

Bezeichnend ist auch, daß verantwortliche Stellen, die mit der Lösung eines Problems beauftragt werden, selbst die „funktionalen und strukturellen Zusammenhänge“ (Zit. Hartmann, S.32) nicht mehr überblicken können und nur der Experte den verlangten Sachverstand besitzt. So wächst die Autorität des Experten immer mehr und damit auch die Machtposition, die er in unserer Gesellschaft einnimmt.

2.3.2. Extreme Situationen

Hartmann (S. 32) definiert eine extreme Situation als einen Zustand, „in dem die Kontinuität eines sozialen Systems physisch bedroht wird: Seinen Mitgliedern droht Gefahr an Leib und Leben.“ Eine Naturkatastrophe wäre also so eine extreme Situation, aber auch in risikoreichen Berufen wie dem eines Arztes oder eines Polizisten entstehen extreme Situationen.

Eine Gesellschaft, die sich einer solchen Situation ausgesetzt sieht, wird also das soziale Prestige eines Menschen von seiner Sachverständigkeit abhängig machen, sich in dieser Situation zu bewähren. Dies erklärt auch, wieso wir manchen Berufsgruppen, z. B. den Ärzten, große Autorität zukommen lassen und ihren Expertenstatus gar nicht mehr in Frage stellen (vgl. Cialdini, S.256ff).

Auch die von mir in meinem Referat bearbeitete Studie „Collective Restraint in Social Dilemmas“ hat gezeigt, daß der Umfang, in dem die Menschen bereit sind, sich einer Autorität unterzuordnen, von der Härte abhängt, mit der sie eine extreme Situation einschätzen.

Um noch einmal zusammenzufassen: Der Sachverstand bedeutet für den Laien „ein besonders glaubwürdiges Versprechen“ (Zit. Hartmann, S. 33), eine extreme Situation wieder in den Griff zu bekommen, die der Laie selbst nicht mehr überblicken kann.

Hier liegt eine besondere Gefahr des Expertentums: Ist der Laie nicht mehr fähig, die Situation selbst einzuschätzen, so gibt er dem Experten die Gelegenheit zu Macht zu kommen, indem dieser die Unwissenheit der Menschen ausnützt und Situationen gefährlicher darstellt, als sie eigentlich sind.

2.4. Entstehung von Autorität in kleinen Gruppen

Während die in Kapitel 2.3. beschriebenen Situationen sich eher auf die Gesellschaft im allgemeinen beziehen, werde ich nun auf den Spezialfall eingehen, wie sich Autorität in kleinen Gruppen entwickelt.

Nach den Vorschlägen des Sozialpsychologen Gibb kann man die Autorität in einer solchen Gruppe als „leadership“ bezeichnen. Den Gegensatz dazu bildet „headship“ in der Großgruppe.

Es stellt sich nun die Frage, was die Legitimationsgrundlage von leadership ist. Die Vermutung liegt nahe, daß der besondere Beitrag des Gruppenführers auf besonderem Wissen oder Können beruhen könnte und daß letztlich diese Expertise ist, die die Führerschaft legitimiert oder mitbegründet. Hier kann man sich beispielsweise auf Bass berufen, der 21 Studien verzeichnet, „in denen positive Korrelationen zwischen Wissensstand und erfolgreichen Führungsanspruch errechnet werden“ (Zit. Hartmann, S.83). Die Autorität des Führers würde also in seiner Sachverständigkeit liegen, die Probleme der Gruppe zu lösen. Dies ist aber nur ein Aspekt von leadership, wie die Studien von Robert F. Bales (1950-52) zeigen.

Zehn kleine Gruppen von drei bis sechs Mitgliedern wurden mit der Lösung eines fiktiven Problems beauftragt. Sie begannen ihre Diskussion ohne festgelegten Gruppenführer und die Aufgabe des Beobachters war es, die Entstehung von Führerschaft zu verfolgen. Man unterscheidet fünf hypothetische Führertypen (vgl. Hartmann, S.89):

1. der Hauptinitiator, der die meisten Anstöße zum sozialen Handeln während des Gruppentreffs gibt
2. der hauptsächliche Empfänger, an den der größte Teil des sozialen Handelns adressiert ist
3. der Ideenspender, der die besten Ideen beisteuert
4. der Diskussionsleiter, der am meistens zur Ausrichtung der Diskussion beiträgt
5. der Star, der am beliebtesten ist.

Die Ergebnisse von Bales waren, daß der Beitrag von Ideen und die Ausrichtung der Diskussion verhältnismäßig häufig zusammen auftraten, aber daß der Star der Gruppe meistens einfach nur beliebt war. Bales schloß daraus, daß man zwischen zwei Arten des leadership, nämlich task leadership und social-emotional leadership unterscheiden muß, wobei ersteres durch Ideen und Leitung der Gruppe zum Erfolg des Gruppenzieles führte, während letzteres innere Spannungen in der Gruppe ausgleicht und so für deren Zusammenhalt sorgt.

Hier läßt sich leicht auf die These zurückkommen, daß Autorität durch ein in Spezialisierung begründetes Expertentum entsteht.

Die Autorität des Ideengebers erwächst aus seiner Sachkenntnis, durch die er die besten Vorschläge zur Lösung des Problems machen kann, der Lenker der Gruppe besitzt wiederum die besondere Fähigkeit, die Gruppe zu organisieren und so zum Erreichen ihres Ziels zu gelangen. Der Star ist dazu in der Lage, innere Spannungen auszugleichen. Die Führer sind also alle Experten, jeder auf seinem speziellen Gebiet.

Bales revidierte sein Modell später in der Hinsicht, daß die Führungspersönlichkeit beide Faktoren in sich vereinen mußte, d. h. der task leader mußte sich auch durch Beliebtheit und der social-emotional leader durch instrumentelle Fähigkeiten auszeichnen.

2.5. Formen von Autorität

2.5.1. Führung

Nachdem ich die Bildung von Führungsstrukturen in einem praktischen Beispiel beschrieben habe, werde ich versuchen, diese Ergebnisse ebenfalls zu verallgemeinern.

Kennzeichen der Kleingruppe, wie sie im Experiment vorkam, waren eine geringe Mitgliederzahl und geringe Differenzierung. Sie war außerdem nicht in ein größeres System eingegliedert, wodurch ihr ein hierarchischer Aufbau, wie er in Gesellschaften zu finden ist, fehlte.

Dieses Fehlen einer Zentralinstanz bedeutet aber nicht, daß eine solche Gruppe frei von Autoritätsstrukturen ist. Wie ich gezeigt habe, bildet sich ein Führer bzw. leader.

Da sich dieser Führer nicht auf eine formal festgelegte Rangordnung berufen kann, gibt es nur eine Grundlage für seine Autorität: die Übereinstimmung der Gruppenmitglieder. Da diese Sozialstruktur „außerordentlich labil“ (Zit. Hennen et al., S. 88) ist, muß der leader versuchen, Unzufriedenheit in der Gruppe zu vermeiden, um Abspaltungen zu verhindern (vgl. social-emotional leadership).

Aus diesem Grund sind „die Rückkoppelungsprozesse zwischen den Gruppenmitgliedern außerordentlich intensiv“ (Zit. Hennen et al., S.90), da er sich der Übereinkunft der Mitglieder immer wieder neu versichern muß.

Das Ergebnis der sich zwangsläufig ergebenden Diskussion ist die Entstehung von „gleichartigen Haltungen und Meinungen und von gleichartigen Verhaltensmustern“ (Zit. Hennen et al., S.94) und die sozialpsychologische Forschung bestätigt, daß man in Kleingruppen von großer Konformität ausgehen kann.

2.5.2. Autoritarismus

Das System, das in Punkt 2.5.1. beschrieben wurde, zeichnete sich durch Unabhängigkeit von einer größeren, übergeordneten Struktur aus. Nun werde ich einen Systemtyp beschreiben, der im Gegensatz dazu in wirtschaftlicher und weltanschaulicher Hinsicht an ein größeres System angebunden ist. Ein Beispiel für eine solche Gruppe ist die Familie.

Die Aufgabe, für die die Eltern ihre Autorität erhalten haben, ist die Vermittlung von Werten und Normen, darunter auch, nach Horkheimer „der unerläßlichen Fähigkeit zu dem besonders gearteten autoritären Verhalten, von dem der Bestand der bürgerlichen Ordnung in hohem Maße abhängt.“ (Zit. nach Hennen et al., S.97) Verbunden mit einem weiteren Merkmal dieser Gruppe, nämlich daß man sozusagen nicht freiwillig ihr Mitglied ist, wird aus Autorität unter besonderen Umständen leicht Autoritarismus.

Waren die Verhältnisse bei der Führerschaft noch durch demokratische Willensbildung geprägt, so haben wir es jetzt mit einem „Befehls- und Gehorsamsverhältnis“ zu tun, „welches besonders rigide, unerbittlich und rücksichtslos ist.“ (Zit. Hennen et al., S.97) Auf den Charakter der „autoritären Persönlichkeit“, die ein solches Verhältnis herstellt, werde ich in einem späteren Punkt meiner Ausführungen eingehen.

Um zu entscheiden, wie weit die hier auftretende Autorität noch eine legale Grundlage hat, muß man versuchen, den funktional-notwendigen Anteil herauszufiltern. Laut Hennen können Autoritäts- und Herrschaftsbeziehungen „immer dann als pathologisch angesehen werden, wenn der Umfang der Autoritätsausübung die systemnotwendige Herrschaftsorganisation übersteigt.“ (Zit. Hennen et al., S. 100).

2.5.3. Kompetenz

Bin ich bisher von Kleingruppen ausgegangen, so möchte ich mich nun größeren Organisationen zuwenden. Kennzeichnend ist, daß die Gesamtheit der Aufgaben zu groß und zu vielfältig ist, als daß sich die Autorität eines einzelnen über den gesamten Bereich erstrecken könnte.

Hier ist die Unterteilung in kleinere Kompetenzbereiche notwendig, um die Effizienz des Unternehmens zu gewährleisten. Seine Autorität gewinnt der Leiter eines solchen Bereichs durch die Kombination von Fach- und Dienstwissen, die Legalität ergibt sich aus seiner Kompetenz. Daß Kompetenz nicht mit dem Sachwissen allein gleichgesetzt werden kann, möchte ich hier betonen. Lyndall F. Urwick unterscheidet drei Typen von Autorität, die ein Manager besitzen muß:

1. formal authority, die der organisatorischen Position anhängt
2. personal authority, die auf Dienstjahren, Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Popularität beruht
3. technical authority, die besonderem Wissen und speziellen Fähigkeiten des Managers entspringt. (vgl. Hartmann, S.108)

2.5.4. Informeller Einfluß

Während der Manager in Punkt 2.5.3. seine Autorität aus bürokratischen Tugenden bezog, muß dieses Modell noch eine Ergänzung erhalten. Es sind informelle Einflüsse, die zwar al-

lein keine Autorität erzeugen, doch in Verbindung mit Kompetenz deren Autorität noch steigern.

Hennen nennt folgendes Beispiel: Professor H. ist ein hervorragender Tennisspieler, was sein Ansehen und seine Autorität noch steigert. Würden ihn seine Kollegen aber als „Tennisspieler mit wissenschaftlichem Interesse“ ansehen, so würde dies seine Stellung als wissenschaftliche Autorität eher noch untergraben (vgl. Hennen et al., S.114).

Dies heißt also, daß eine Führungspersönlichkeit erst in der formalen Rolle als Vorgesetzter akzeptiert sein muß. Wenn dies der Fall ist, hat er noch einen individuellen Spielraum, in dem er seinen Autorität festigen oder vergrößern kann.

Man kann also sagen, daß sich auch diese informellen Faktoren nicht nur auf den zwischenmenschlichen Bereich, also z. B. Dank, Einfühlungsvermögen, Freundlichkeit, persönliche Bekanntschaft, beziehen, sondern immer zum Tragen kommen, wenn „andere Herrschaftsbeziehungen in das System importiert“ werden (Zit. Hennen et al., S.118).

Verdeutlichen läßt sich dies mit dem Modell von Halpin und Winer (1952), daß die beiden Hauptdimensionen aufzeigt, mit denen der Führungsstil individuell gestaltet werden kann.

1. Strukturbestimmtheit (initiating structure): das Ausmaß, in dem der Führer Leistungsstandards aufrecht erhält und routinemäßig vorgeht, dafür sorgt, daß seine Position und seine Funktion deutlich werden und Aufgaben verteilt.
2. Rücksichtbestimmtheit (consideration): das Ausmaß, in dem der Führer Wärme in den persönlichen Beziehungen zeigt, Vertrauen, die Bereitschaft, Maßnahmen zu erklären, und in dem er auf seine Untergebenen hört.

Der demokratische Führer wird zwischen diesen beiden Positionen abwägen.

2.6. Die autoritäre Persönlichkeit

Was ich bis jetzt beschrieben habe, waren - mit Ausnahme des Punktes 2.5.2. - normale Erscheinungsformen von Autorität im Leben des Menschen.

Im Abschnitt über „Autoritarismus“ habe ich schon auf die „autoritäre Persönlichkeit“ hingewiesen und möchte mich nun näher mit diesem Spezialfall beschäftigen.

2.6.1. Definition

Nach dem Lexikon der Psychologie versteht man unter der autoritären oder auch antidemokratischen Persönlichkeit eine „von Adorno et al. (1950) mit Einstellungsskalen, Interviews und projektiven Verfahren untersuchte Vielzahl von Persönlichkeitsmerkmalen, die von den Autoren als Syndrom, d. h. als kovariierend, beschrieben werden.“ (Zit. Arnold et al., S.212).

2.6.2. Verhaltensmerkmale

Nach Adorno setzt sich das Syndrom der autoritären Persönlichkeit aus neun Variablen zusammen. Ergibt sich in einem Test ein hoher Grad an Zustimmung zu Statements, die sich auf diese Merkmale beziehen, so identifiziert dies die autoritäre Persönlichkeit.

Hinsichtlich des Aufbaus meiner Darstellung werde ich der Beschreibung von Peter O. Güttler in seinem Buch „Sozialpsychologie“ (S.88ff) folgen.

2.6.2.1. Konventionalismus

Konventionen, das sind soziale Verhaltensregeln oder Gewohnheiten, haben sich im Lauf der Zeit gebildet, so daß sie allen Mitgliedern einer Gruppe bekannt sind. auch wenn sie nicht als allgemein bindend gelten wie z. B. Gesetze, so wird ihre Einhaltung doch als Selbstverständlichkeit bei der sozialen Interaktion betrachtet.

Die autoritäre Persönlichkeit ist durch ein besonders starres und stereotypes Festhalten an diesen Konventionen gekennzeichnet, auch wenn die Situation es eigentlich nicht erfordern würde, sich diesen in einem solchen Maße unterzuordnen.

Nach Adorno läßt sich das konventionalistische Individuum „durch äußeren Einfluß auch zu Gewalttaten bestimmen, ohne daß ihm sein gutes Gewissen dabei abhanden kommt“ (Zit. nach Güttler, S.88).

2.6.2.2. Autoritäre Untertänigkeit

Die autoritäre Persönlichkeit ist gekennzeichnet durch submissives unkritisches Verhalten gegenüber moralischen Autoritäten. Dies wird hervorgerufen durch ihr Bedürfnis nach einer starken Führungspersönlichkeit und der Unterwerfung unter diese. Die Autorität selbst wird idealisiert, d. h. ihre negativen Eigenschaften werden auf eine andere Gruppe projiziert, auf die sich dann ihr Haß konzentriert.

Das Ergebnis der Untertänigkeit ist Gehorsam bzw. Servilität, ein wichtiger Faktor bei der Vergrößerung des antidemokratischen Potentials.

2.6.2.3. Aggressive Autoritätsucht

Das Problem der Menschen, daß sich aus der Untertänigkeit ergibt, ist der Umgang mit ihren Aggressionen, da sie die negativen Eigenschaften ihrer Autoritätsgruppe aus ihrem Bewußtsein verdrängt haben. Sie finden ihren Sündenbock in Gruppen, die ihrer Meinung nach die konventionellen Werte verletzen. Durch die Verfolgung dieser kann das System die entstehende Aggressivität kanalisieren.

2.6.2.4 Abwehr der Intrazeption

Aus Furcht, die Selbstkontrolle zu verlieren, werden eher individuell subjektive und erfinderische Haltungen ebenso wie weichherzige und gute Meinungen und Verhaltensweisen abgelehnt.

Die autoritäre Persönlichkeit vermeidet so jede Beschäftigung mit sich selbst und konzentriert ihre ganze Energie nach draußen.

2.6.2.5. Aberglaube und Stereotype

Beide Punkte dienen dazu, soziale Zusammenhänge zu erklären. Zum einen geschieht das durch den Glauben an Phänomene, Kräfte und Zusammenhänge, die sich aus den bekannten Naturgesetzen nicht begründen lassen. So wird das individuelle Schicksal einer geheimnisvollen Macht unterstellt, die auch für dieses verantwortlich ist. Zum anderen wird das Weltbild durch starre Kategorien vereinfacht, „die nicht aus neuen Beurteilungen jedes einzelnen Phänomens stammen, sondern die schablonenhaften Weisen des Wahrnehmens und des Urteilens sind“ (Zit. Arnold et al., S.2210).

2.6.2.6. Macht und Robustheit

Wie ich schon beschrieben habe, lehnt die autoritäre Persönlichkeit weichherzige Meinungen und Verhaltensweisen ab. An ihre Stelle tritt eine übertriebene Zurschaustellung der eigenen Macht und Unerschrockenheit. Dadurch neigen diese Personen dazu, sich mit Gewaltfiguren und Figuren, die Macht repräsentieren, zu identifizieren. Sie denken in Dimensionen wie Herrscher-Beherrschte, stark-schwach, Führer-Gefolgsleute. Durch die Verwendung solcher Kategorien wird „dieses Schema auch auf das Verhältnis zwischen Eigen- und Fremdgruppen“ (Zit. Güttler, S.89) übertragen.

2.6.2.7. Destruktivität und Zynismus

Die autoritäre Persönlichkeit entwickelt eine allgemeine Feindseligkeit gegenüber anderen Menschen und menschlichen Angelegenheiten im Allgemeinen. Durch die zynische Einstellung wird alles Menschliche verächtlich gemacht. Auf diese Weise verlieren die Personen ihre

Hemmungen gegen Gewaltakte. Moralisch hat sie dabei keine Bedenken, da ihrer Meinung nach nicht die Liebe sondern die Gewalt die Natur des Menschen ausmacht.

2.6.2.8. Projektion

Die Projektion ist ein Abwehrmechanismus, in dem „ein verbotenes oder nicht mehr befriedigendes eigenes Motiv von der betreffenden Person als Motiv einer oder mehrerer anderer Personen oder der Umgebung wahrgenommen“ (Zit. Arnold et al., S.1689) wird. Im Falle der autoritären Persönlichkeit ergibt sich die Überzeugung, daß wilde und gefährliche Dinge in der Welt vorgehen. Unbewußt emotionale Impulse werden nach außen projiziert und häufig verurteilt.

2.6.2.9. Sexualität

Die autoritäre Persönlichkeit beschäftigt sich in übertriebener Weise mit den sexuellen Vorgängen in der Gesellschaft. Dabei werden sexuelle Neigungen, die von der Norm abweichen, besonders heftig verdammt und auch verfolgt.

2.6.3. Kennzeichen der autoritären Persönlichkeit

Allport entwickelte angesichts dieser Merkmale sieben typische Kennzeichen einer autoritären Persönlichkeit. Abschließend möchte ich noch auf diese eingehen.

Die autoritäre Persönlichkeit hat ein zwiespältiges Verhältnis zu ihren Eltern. Dieses ist einerseits von Liebe und andererseits von Protest geprägt.

Ihr Urteil über die Welt ist durch strenge moralische Grundsätze geprägt. Nach diesen Kriterien bewertet sie auch das Verhalten von anderen.

Sie neigt dazu, in Gegensatz-Paaren zu denken, besonders bedeutsam ist der Unterschied zwischen der eigenen und einer fremden Gruppe.

Da ihre Persönlichkeit selbst schwach ist, besitzt sie ein großes Bedürfnis nach Entschiedenheit und Stabilität. Ihre Fähigkeit, auf mehrdeutige Situationen zu reagieren, ist demnach gering; abweichendes Verhalten wird verurteilt. Sie neigt zu Perseverationen.

Sie projiziert innerpsychische Konflikte nach außen, wobei die Affekte, die sie bei anderen zu sehen glaubt, aufs Heftigste verurteilt werden.

Aus dem Bedürfnis nach Stabilität ergibt sich die Zugehörigkeit zu Institutionen, die diese zu versprechen scheinen. Dies sind zumeist antidemokratische Vereinigungen. Dadurch wird ihr grundlegendes Bedürfnis nach Autorität befriedigt. (vgl. Güttler, S. 90)

2.7. Zwischenbilanz

Im theoretischen Teil meiner Abhandlung habe ich mich mit den wichtigsten Faktoren der Autorität - ihren Ursprüngen, fördernden Situationen und ihren verschiedenen Ausprägungen - beschäftigt.

Im Anschluß werde ich zwei empirische Untersuchungen darstellen, die sich mit dem Gehorsam gegenüber Autoritäten beschäftigen, also in der Tradition des Milgram-Experiments zu sehen sind.

3. Darstellung von empirischen Untersuchungen

3.1. Darstellung des Artikels „Experimentelle Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der Bereitschaft zu destruktiven Gehorsam“ von Grete Schurz

3.1.1. Problemstellung

Das Milgram-Experiment hat gezeigt, daß nicht nur Personen mit ausgeprägten sadistischen Neigungen, sondern auch völlig „normale“ Menschen dazu bereit sind, dem Versuchsleiter bis

zum Schluß Gehorsam zu leisten und die körperliche Gesundheit einer anderen Person dadurch zu gefährden.

Das vorliegende Experiment von Grete Schurz untersucht darauf aufbauend drei Fragen: „Gibt es bestimmte Persönlichkeitsmerkmale (...), die das Verhalten im Gehorsamkeitsexperiment beeinflussen?

Unterscheidet der Erregungsverlauf (...) während der experimentellen Tätigkeit zwischen den Gehorsamen und den Ungehorsamen?

Gibt es einen Unterschied in der Verantwortungszuschreibung zwischen den Gehorsamen und den Ungehorsamen?“ (Zit. Schurz, S.163)

3.1.2. Versuchsverlauf

Teilnehmer an dem Experiment waren 56 Personen, 24 Männer und 32 Frauen, zwischen 18 und 70 Jahren, aus dem unterschiedlichsten Verhältnissen stammend.

Ihnen wurde gesagt, daß das Experiment, an dem sie teilnehmen würden, die Möglichkeiten der Verbesserung der Gedächtnisleistung durch Ultraschall untersuche. Während sie auf den Beginn des Experiments warteten, bekamen sie die Nachricht, daß die Studentin, deren Gedächtnisleistung untersucht werden sollte, durch eine Autopanne aufgehalten worden sei und sich um etwa eine halbe Stunde verspäten würde. Der Überbringer der Nachricht nutzte die Gelegenheit, die Versuchsperson zu bitten, ob sie - unabhängig vom nachfolgenden Experiment - einen Fragebogen zur Erforschung persönlicher Einstellungen ausfüllen könnten.

Durch dieses Vorgehen sollte vermieden werden, daß die Versuchspersonen die Fragebögen mit dem Experiment in Verbindung bringen könnten. Obwohl das Ausfüllen schließlich über eine Stunde Zeit in Anspruch nahm, verweigerte keiner der Teilnehmer die Mitarbeit.

Im Anschluß daran begann das eigentliche Experiment. Die Versuchspersonen bekamen Informationen über Sinn und Zweck des Gedächtnisexperimentes und wurden deutlich darauf hingewiesen, daß sich durch den Ultraschall in höheren Bereichen unangenehme und schmerzhaft Nebenwirkungen ergeben würden und daß bei höchster Intensität auch mit Hautschäden zu rechnen sei. Von der unangenehmen Schwingungsempfindung konnten sie sich selbst überzeugen. Um eine Ablenkung gegen „eventuelle Schmerzensäußerungen“ (Zit. Schurz, S.165) zu vermeiden, sollten die Versuchspersonen schallisolierende Kopfhörer tragen, durch welche während des Experimentes keinerlei Kommunikation zwischen der Versuchsperson und der Versuchsleitung möglich war, und um die Steßbelastung kontrollieren zu können, legte man ihnen ein Gerät zur Pulsmessung an. Auf diese Weise konnte der Erregungszustand bei jeder ´falsch´ oder ´richtig´ Rückmeldung gemessen und aufgezeichnet werden.

Deutete die Versuchsperson an, nicht mehr weitermachen zu wollen, wurde diesem Wunsch sofort entsprochen und man lege ihr einen weiteren Fragebogen vor. Zu erwähnen ist, daß dies immer vor dem Intensitätsbereich geschah, in dem Schmerzen zu erwarten waren. Wurde das Experiment bis zur höchsten Intensitätsstufe durchgeführt, so teilte man der Versuchsperson mit, daß es kein Ergebnis gebracht hätte. Der Versuchsleiter wollte sich nun um die Studentin kümmern und legte dem Teilnehmer ebenfalls den Fragebogen vor, mit dem folgende Informationen gewonnen werden sollten:

Wie wurden die Schmerzen der Studentin während des Experiments eingeschätzt (gering, mittel, hoch)? Durch diese Frage konnte die Gruppe der gehorsamen Versuchspersonen in drei Untergruppen aufgeteilt werden, die an eine unterschiedliche Intensität der Schmerzen geglaubt hatten.

Wie schätzte die Versuchsperson ihren eigenen Erregungszustand während des Experimentes ein?

Im Falle eines Gehorsams stellte man noch die Frage, wieso sie das Experiment trotz der zu erwartenden Schmerzen der Studentin zu Ende geführt hätte.

In mündlicher Form wurden ihnen noch folgende Fragen gestellt:

„Hat Ihnen die Studentin Leid getan?

Wer war Ihrer Meinung nach für Ihre Handlungen während des Experiments verantwortlich?

Haben Sie selbst die Berührung des Ultraschallknopfes als unangenehm oder sogar als etwas schmerzlich empfunden?“ (Zit. Schurz, S.167)

Erst im Anschluß daran wurden die Versuchspersonen über das wirkliche Ziel des Experimentes aufgeklärt.

3.1.3. Ergebnisse

Gehorsame und ungehorsame Versuchspersonen zeigen in keinem der 20 erhobenen Persönlichkeitsmerkmale signifikante Unterschiede. Die Untergruppen der Gehorsamen unterschieden sich jedoch hinsichtlich des Dominanzstrebens, wobei die Versuchspersonen, die an große Schmerzen glaubten, niedrigere Werte hatten als die Teilnehmer, die an niedrige oder mittlere Schmerzen geglaubt hatten. Auch die Ungehorsamen zeigten deutlich niedrigere Werte.

Die Pulsfrequenzmessungen ergaben deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen. Am stärksten war der Erregungszustand bei den ungehorsamen Versuchspersonen in dem Moment, in dem sie das Experiment abbrachen. Den geringsten Erregungszustand verzeichnete die Gruppe, die an geringe oder mittlere Schmerzen geglaubt hatten.

Die Ungehorsamen waren bereit, wesentlich mehr Verantwortung zu übernehmen als die Gehorsamen. Nur vier Personen aus der dieser Gruppe (26,67%) sahen die Verantwortung beim Versuchsleiter, doch bei der Gruppe der Gehorsamen, die an starke Schmerzen geglaubt hatten, taten dies 21 Personen (72,41%).

Das Mitleid mit der Studentin wuchs mit der Höhe der Schmerzeinschätzung. In der Gruppe, die an starke Schmerzen geglaubt hatte, empfanden 18 Personen (64,29%) Mitleid mit der Studentin, während dies in der anderen Gruppe (geringe oder mittlere Schmerzen) nur 4 Personen (23,53%) taten.

Frauen glaubten signifikant häufiger an stärkere Schmerzen als Männer.

Unabhängig von der Vorstellung über die Schmerzen der Studentin, waren die Versuchspersonen nur in sehr geringem Umfang zu einem Rollentausch bereit.

Allerdings bestand ein Zusammenhang zwischen der eigenen Schmerzempfindung und der Neigung zum Rollentausch. Je unangenehmer die Versuchspersonen die Probevibration empfunden hatten, um so weniger waren sie dazu bereit. Die Schmerzempfindung wiederum korrelierte mit dem Persönlichkeitsmerkmal Risikovermeidung (harmavoidance), wobei Personen die hier höhere Punktwerte hatten, auch die Probevibration als unangenehmer empfanden:

$r_{Ha, Eisch} = 0,287$; $r_{Ha, Rollent} = -0,27$.

Je unangenehmer die eigenen Empfindungen waren, um so größer wurden auch die Schmerzen der Studentin eingeschätzt.

Geschlechts-, Alters- oder Bildungsunterschiede wirkten sich nicht auf die Gehorsamsbereitschaft im Experiment aus.

Abschließend kann man sagen, daß nur 20% der Versuchspersonen, den Gehorsam verweigerten, während 80% bis zur letzten Stufe weitermachten. Sie begründeten dies vor allem mit Pflichterfüllung und Dienst an der Wissenschaft. Wie ich schon beschrieben habe, sahen sie die Verantwortung hauptsächlich bei der Versuchsleitung. Nach der Aufklärung waren die Reaktionen der Gehorsamen Erleichterung, der Studentin nicht wirklich Schmerzen bereitet zu haben, Betroffenheit über das eigene Verhalten und Rechtfertigungsversuche. Die Ungehorsamen, die durch ihre Entscheidung, das Experiment abzubrechen, in eine Konfliktsituation geraten waren, äußerten Zufriedenheit über ihr Verhalten und auch Erleichterung, dem Experiment durch ihr Verhalten nicht geschadet zu haben. Sie waren erstaunt über die geringe Zahl der Abbrecher.

3.2. Darstellung des Artikels „Autoritätsgehorsam und persönliche Haftung“ von Wim Meeus und Quinten Raaijmakers

3.2.1. Problemstellung

In der Darstellung des vorhergehenden Artikels habe ich schon erwähnt, daß die gehorsamen Versuchspersonen grundsätzlich die Verantwortung für die Folgen des Experiments in stärkerem Maß bei der Versuchsleitung sahen. Der nachfolgende Experiment untersucht nun Fälle, in denen den Versuchspersonen deutlich gemacht wurde, daß sie für sämtliche Folgen des Experiments selbst verantwortlich seien und auch juristisch zur Verantwortung gezogen werden könnten.

Dem Zusammenhang zwischen Autoritätsgehorsam und juristischer Haftung wird anhand des Paradigmas des administrativen Gehorsams nachgegangen.

3.2.2. Vorgehensweise

Der Versuchsperson wird gesagt, daß die Universität den Auftrag hat, ein Ausleseverfahren für eine Arbeitsstelle durchzuführen. Sie soll einem arbeitslosen Bewerber einen entscheidenden Test abnehmen, die Testfragen stellen und den Score notieren. Außerdem soll sie ihn psychisch unter Druck setzen, indem sie nach seinen Antworten auf die Testfragen 15 sehr negative Bemerkungen (Streßbemerkungen) über seine Leistungen macht. Diese sind kein Bestandteil des Einstellungstests, sondern dienen allein der Untersuchung der Auswirkungen von psychischen Streß auf die Testantworten. Die Situation ist so gestaltet, daß der Bewerber selbst durch diese Vorgehensweise stark benachteiligt ist und dadurch die Chance auf eine Anstellung verliert.

Im Basisexperiment, in der die Frage der Haftung keine Rolle spielte, wurde ein hohes Maß an Autoritätsgehorsam ermittelt: 92% der Versuchsteilnehmer machten alle 15 Streßbemerkungen.

Um die Auswirkungen von persönlicher Haftung zu untersuchen, wurde das Basisexperiment auf zwei unterschiedliche Arten modifiziert.

3.2.2.1. Modifikation 1: Persönliche Haftung

Teilnehmer an diesem Experiment waren 20 Personen, sowohl Männer als auch Frauen, zwischen 18 und 55 Jahren.

Die Versuchspersonen erhalten dieselbe Einführung wie im Basisexperiment. Danach wird ihnen die Frage der persönlichen Haftung erklärt. Ein Bewerber hat juristische Schritte gegen das Institut eingeleitet und um eine Wiederholung eines solchen Falles und eventuelle Schadenersatzforderungen gegen das Instituts zu verhindern, sollte die Versuchsperson folgende schriftliche Erklärung unterzeichnen: „Ihr sei bekannt, daß das Opfer Verletzungen davontragen könne, für die der Unterzeichnende die juristische Haftung übernehme.“

Weigerte sich der Versuchsteilnehmer, mit den Streßbemerkungen zu beginnen oder diese fortzusetzen, sollte er vom Versuchsleiter mit vier festgelegten Aufforderungen dazu bewegt werden, weiterzumachen.

Die Streßbemerkungen führten schließlich zum Scheitern des Bewerbers, die sonst den Test ohne weiteres bestanden hätte. Aus diesem Grund protestierte dieser heftig (besonders nach der zehnten Streßbemerkung) und drohte juristische Schritte gegen den Versuchsteilnehmer an.

Gemessen wurden absoluter (Machte die Versuchsperson alle Streßbemerkungen?) und relativer (Wieviele Streßbemerkungen machte die Versuchsperson?) Gehorsam.

3.2.2.2. Ergebnisse

War der Anteil gehorsamer Versuchspersonen im Basisexperiment noch 91,7%, so sank er in der Modifikation auf 30% ab. Der Median der geäußerten Streßbemerkungen war 14,81 im Basisexperiment gegenüber 9,50 in der Modifikation.

Man kann also sagen, daß sich die Höhe des absoluten und relativen Gehorsams signifikant voneinander unterscheiden.

Da es den Versuchspersonen äußerst unangenehm war, die Streßbemerkungen zu machen und sie auch der Meinung waren, dem Bewerber damit zu schaden, verweigerten sie dem Versuchsleiter den Gehorsam, wenn sie für die eventuellen Folgen selbst verantwortlich waren. Außerdem ist noch zu bemerken, daß ihre eigene Bewertung des Bewerbers im Falle der persönlichen Haftung deutlich negativer ausfiel.

3.2.2.3. Modifikation 2: Persönliche Haftung (Brief) vs. Ausschluß persönlicher Haftung (Brief)

An diesem Experiment nahmen 30 Versuchspersonen zwischen 18 und 55 Jahren teil.

Die Versuchspersonen wurden zwei Wochen vor dem Untersuchungstermin telefonisch eingeladen und erhielten eine Woche später einen Brief, der die Informationen enthielt, die die Versuchspersonen in den vorangegangenen Experimenten mündlich erhalten hatten. In der Bedingung „Persönliche Haftung (Brief)“ wurde der Versuchsperson mitgeteilt, daß der Bewerber juristische Schritte gegen sie einleiten könne, während sie in der Bedingung „Ausschluß persönlicher Haftung (Brief)“ erfuhr, daß die Verantwortung allein beim psychologischen Institut liege. Eine Kontrollgruppe erhielt einen Brief, in dem die persönliche Haftung nicht erwähnt wurde. Ihre Ergebnisse unterschieden sich kaum von denen des Basisexperiments.

Wenn ein Versuchsteilnehmer absagte oder nicht zum vereinbarten Zeitpunkt erschien, wurde er telefonisch zur Einhaltung der Vereinbarung aufgefordert. Bei einer anhaltenden Weigerung wurde er als ungehorsam eingestuft (rel. Gehorsam = 0).

3.2.2.4. Ergebnisse

Absoluter und relativer Gehorsam waren unter der Bedingung „Ausschluß persönlicher Haftung (Brief)“ signifikant höher als unter der Bedingung „Persönliche Haftung (Brief)“.

Waren im ersten Fall noch 66.7% der Versuchspersonen gehorsam (rel. Gehorsam: $md=13.75$), so sank die Quote im zweiten Fall auf nur noch 20% ab (rel. Gehorsam: $md=1.88$).

Beide Werte waren im zweiten Fall auch signifikant geringer als im Basisexperiment (91,7%, $md=14,81$).

Außerdem spielte es zwar für den absoluten Gehorsam keine Rolle, ob die Versuchsteilnehmer mündlich oder schriftlich über ihre Haftung informiert wurden (30% vs. 20%), doch im Fall des relativen Gehorsams konnten signifikante Unterschiede gemessen werden ($md=9,50$ vs. $md=1,88$).

Vergleicht man das Basisexperiment mit der Bedingung „Ausschluß persönlicher Haftung (Brief)“ so konnten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

Abschließend kann man also sagen, daß der Gehorsam der Versuchsteilnehmer von den Konsequenzen abhing, die sie für ihr Verhalten zu tragen hatten. Wurde ihnen versichert, daß sie juristisch nicht verantwortlich wären, so gehorchten sie zum großen Teil der Autorität des Versuchsleiters.

4. Literaturverzeichnis

4. 1. Theoretischer Teil

ARNOLD, W., EYSENCK, H. J., MEILI, R. (1997). *Lexikon der Psychologie*. Augsburg: Bechtermünz Verlag

CIALDINI, R. B. (1997). *Die Psychologie des Überzeugens*. Bern: Verlag Hans Huber

ESCHENBACH, Theodor (1976). *Über Autorität*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Taschenbuch Verlag

GÜTTLER, P. O. (1996). *Sozialpsychologie - Soziale Einstellungen, Vorurteile, Einstellungsänderungen*. München, Wien: Oldenbourg

HARTMANN, H. (1964). Funktionale Autorität - Systemat. Abhandlung zu einem Begriff. In *Soziolog. Gegenwartsfragen Folge 22*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag

HENNEN, M., PRIGGE, W.-U. (1977). *Autorität und Herrschaft*. Darmstadt: Wissenschaftl. Buchgesellschaft

4.2. Empir. Untersuchungen

MEEUS, W., RAAIJMAKERS, Q. (1990). Autoritätsgehorsam und persönliche Haftung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 21(3), 196-202

SCHURZ, G. (1985). Experimentelle Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der Bereitschaft zum destruktiven Gehorsam gegenüber Autoritäten. *Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie*, 32 (1), 160-177

