

**Die Funktion der sozialen Rolle in der Sozialen Arbeit –  
Nutzbarkeit rollentheoretischer Aspekte für die  
supervisorische Praxis**

Bachelorarbeit

vorgelegt von

**David Uhlig**

im Sommersemester 2017

Studiengang Soziale Arbeit

Erstkorrektorin: Prof. Dr. M.A. mag. rer. publ. Gabriele Streda

Zweitkorrektor: Prof. Dr. Johannes Boettner

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2017-0120-0

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
1.Kapitel: Die Definition grundlegender Begriffe der Systemtheorie und der Rollentheorie.....	2
1.1 Das soziale System, die soziale Position und die soziale Rolle.....	2
1.2 Das soziale System .....	3
1.3 Die soziale Position .....	5
1.3.1 Die zugeschriebenen und die erworbenen sozialen Positionen .....	6
1.3.2 Die komplementären sozialen Positionen .....	8
1.3.3 Das Positionsfeld und die Positionsegmente .....	8
1.3.4 Die Positionskonflikte.....	8
1.3.5 Der soziale Status.....	9
1.4 Die soziale Rolle .....	11
1.4.1 Das Rollenverhalten und die Rollenattribute .....	13
1.4.2 Die Erwartungen .....	14
1.4.3 Die Sanktionen als soziale Kontrolle.....	17
1.4.4 Der Rollenhaushalt und die Rollenkonfiguration .....	19
1.4.5 Der Rollensatz und die Rollensegmente.....	20
1.4.6 Die Komplementärrollen und die Rollenkonflikte .....	20
1.4.7 Die Lösungsmuster für Rollenkonflikte.....	21
1.4.8 Die Rollendistanz .....	24
1.4.9 Die Rollenambiguitätstoleranz.....	26
1.4.10 Die sozialisationstheoretische Relevanz der Rollentheorie .....	26

1.4.11 Die soziale Rolle und Macht .....	30
1.4.12 Der soziale Wandel .....	32
2. Kapitel: Die Supervision .....	34
2.1 Supervisorische Beratungsprozesse .....	34
2.2 Begriffsklärung .....	34
2.3 Funktion der Supervision .....	35
2.4 Zielgruppen supervisorischer Prozesse .....	37
2.5 Formen und Settings .....	37
2.6 Kompetenzen des Supervisors .....	39
3. Zusammenfassung .....	40
4. Quellenverzeichnis .....	43

## Einleitung

Na da ist er wohl aus seiner Rolle gefallen. Die Rollenverteilung in dieser Abteilung ist klar geregelt. Der spielt doch nur Theater.

Jeder Mensch spielt in seinem Leben eine Vielzahl von Rollen und dies häufig zeitgleich oder sich überschneidend. Diese Rollen sind abhängig von der Position die eine Person einnimmt bspw. ist eine Frau eine Mutter von 2 Kindern, Bereichsleiterin Hilfen zur Erziehung in einem freien Träger der Jugendhilfe, eine Ehefrau und Kundin in einem Supermarkt.

Im ersten Kapitel der vorliegenden Arbeit wird die soziologische Rollentheorie ausführlich dargestellt. Mithilfe dieser soll das menschliche Zusammenwirken in sozialen Systemen aufgezeigt werden. Zunächst werden die sozialen Positionen betrachtet. Im Anschluss wird die soziale Rolle vorgestellt. Das Konfliktpotenzial dieser beiden rollentheoretischen Größen wird in dem jeweiligen Abschnitt erläutert.

Kernstück der sozialen Rolle sind die Erwartungen. Diese werden während des Sozialisationsprozesses erlernt. Das (Er-) Lernen von Verhaltenserwartungen ist wiederum ein lebenslanger Prozess.

In der vorliegenden Arbeit geht es um die Rolle des/ der SozialpädagogInnen/ SozialarbeiterInnen im beruflichen Kontext. Die Identitätsproblematik, die diese Berufsrolle mit sich bringt, soll jedoch nicht näher betrachtet werden, da sie den „Rahmen sprengen“ würde und eher ein eigenständiges Thema darstellt.

Das zweite Kapitel befasst sich mit dem Thema Supervision als Beratungsverfahren. Der Begriff Supervision stammt aus dem Lateinischen – super videre – und bedeutet so viel wie, von oben ansehen oder überblicken. Die Soziologie bedient sich ebenfalls einer gewissen Vogelperspektive zur Analyse sozialer Gebilde.

Die Supervision ist geschichtlich eng mit der Sozialarbeit verbunden und ist heutzutage eine etablierte professionsbezogene Methode der Sozialen Arbeit. Sie findet mittlerweile in den verschiedensten sozialen Organisationen Anwendung.

Die Fragestellung, die ergebnisorientiert bearbeitet werden soll, ist inwiefern der Zugang zur soziologischen Rollentheorie Einfluss auf die supervisorische Praxis nehmen kann bzw. hat. Diese Arbeit stellt den Versuch dar, die Bedeutung des Wissens über die soziale Rolle für den Beratungsprozess von SozialpädagogInnen/ SozialarbeiterInnen aufzuzeigen.

Es geht hierbei darum für die Supervision relevante rollentheoretische Aspekte herauszuarbeiten. Ziel dieser Betrachtung ist die Nutzbarkeit der Rollentheorie für die supervisorischen Prozesse.

# 1.Kapitel: Die Definition grundlegender Begriffe der Systemtheorie und der Rollentheorie

## 1.1 Das soziale System, die soziale Position und die soziale Rolle

Die Soziologie als eine Sozialwissenschaft ist ausgerichtet auf die Erforschung des sozialen Verhaltens, der sozialen Gebilde, der Strukturen und Prozesse innerhalb von Gemeinschaften und Gesellschaften.<sup>1</sup> Sie nimmt Störungen im menschlichen Zusammenleben als Anlass für sozialwissenschaftliche Untersuchungen. Diese Sozialwissenschaft entstand Mitte des 19. Jahrhunderts nachdem sich die Ständegesellschaft bestehend aus Bauerntum, Bürgertum und Adel verfestigt hatte und die sozialen Probleme der Unterschicht im Zuge der Verstädterung und Industrialisierung weiterhin zunahmen. Durch die zunehmenden Störungen des gesellschaftlichen Zusammenlebens wuchs das Bedürfnis nach Erklärungen für soziale Schwierigkeiten. Zunächst wurden defizitorientiert die Mängel und die Ursachen für diese in der eigenen Gesellschaft erforscht. Kurz darauf versuchte die Soziologie Antworten auf die Frage nach den Strukturen des menschlichen Zusammenlebens und den Prozessen ihres Wandels zu geben. Ziel dieser Erforschung der Gesellschaft ist es zur Verbesserung der menschlichen Lebensmöglichkeiten beizutragen. Heutzutage ist die Soziologie, durch die Ausdifferenzierung in Teilbereiche, in der Lage kleinste Strukturen wie die der Familie bis hin zu Großgebilden wie den Staat auf Formen und Prozesse zu untersuchen.<sup>2</sup> Der Teilbereich der Makrosoziologie befasst sich mit den Gesetzmäßigkeiten des Aufbaus und Entwicklung sowie Veränderung von größeren sozialen Gebilden. Diese Zusammenschlüsse sind beispielsweise Verbände, Parteien, Betriebe aber auch gesellschaftliche Schichten oder Minderheiten als relativ stabile und institutionalisierte soziale Systeme.<sup>3</sup> Die Mikrosoziologie hingegen untersucht nicht die gesamtgesellschaftlichen Wirkungszusammenhänge sondern analysiert das Individuum als interagierendes Mitglied der Gesellschaft.<sup>4</sup> Dieser Teilbereich beschäftigt sich außerdem mit der Erforschung der Struktur und Dynamik kleiner Gruppen (z.B. der Familie) in Abhängigkeit von der sie umgebenden sozialen Struktur.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> vgl. Hillmann 1994, S. 821

<sup>2</sup> vgl. Wurzbacher 1993, S. 8

<sup>3</sup> vgl. Hillmann 1994, S. 507

<sup>4</sup> vgl. Reinhold 1992, S. 392

<sup>5</sup> vgl. Fuchs-Heinritz 1995, S. 438

## 1.2 Das soziale System

Die Soziologie weist mit Hilfe der Systemtheorie nach, dass alle Menschen in selbstgeschaffenen Sozialgebilden leben und in ihnen durch ein geregeltes Zusammenwirken ihre verschiedenen Bedürfnisse z.B. nach Nahrung befriedigen. Diese auf Kooperation beruhenden Zusammenschlüsse von Menschen werden soziale Systeme genannt.<sup>6</sup> Neben dem Typus Sozialsystem gibt es noch weitere Systeme wie die biologischen Systeme. Diese Systeme beziehen sich auf Organismen, Zellen und Nervensysteme. Psychische Systeme hingegen beziehen sich auf das menschliche Bewusstsein.<sup>7</sup> Der Gegenstand des speziellen Typs des sozialen Systems ist die Gesellschaft im Ganzen als ein übergeordnetes Sozialgebilde.<sup>8</sup> Innerhalb der Gesellschaft, als eine übergreifende Einheit, gibt es struktur- und funktionsspezifische soziale Teilsysteme, die jedes für sich wiederum ein Sozialsystem sind. Jeder Mensch gehört im Laufe seines Lebens einer Vielzahl von sozialen Teilsystemen an. An dieser Stelle sei erwähnt, dass die Anzahl der Mitgliedschaften in Teilsystemen davon abhängt wie zivilisiert eine Gesellschaft ist. Das heißt je größer eine Gesellschaft ist und je mehr sie industrialisiert ist, umso zahlreicher und ausdifferenzierter sind die sozialen Teilsysteme, in denen Menschen kooperieren.<sup>9</sup> Hier nun eine kurze Beweisführung für einzelne Mitgliedschaften. Jeder deutsche Staatsbürger besitzt einen Mitgliedsausweis für die Teilhabe an der Gesellschaft Bundesrepublik Deutschland und zwar den Personalausweis. Wenn dieser Bürger ein Auto besitzt wird er dieses versichert haben. Demnach ist er Mitglied einer Versicherung. Dieser Mensch kann ebenso Mitglied in einem Sportverein, einer Reisegruppe, eines Betriebes, eines Freundeskreises und so weiter sein.<sup>10</sup> Für die Zugehörigkeit zu einem sozialen Teilsystem ist ein Mitgliedsausweis nicht entscheidend. Wichtig ist welche Funktion der Mensch für das betreffende Teilsystem hat und welche Funktion dieses soziale Teilsystem für den Menschen hat. Wie die Leber in unserem Körper als ein organisches System so hat der Mensch innerhalb eines Teilsystems eine Aufgabe zu erfüllen und sei es nur die Aufrechterhaltung des Systems an sich.<sup>11</sup> Um die gedanklich konstruierte und formal nachweisbare Theorie der sozialen Systeme greifbarer zu machen, seien

---

<sup>6</sup> vgl. Wurzbacher 1993, S. 8

<sup>7</sup> vgl. Berghaus 2003, S. 31

<sup>8</sup> vgl. ebenda, S. 30

<sup>9</sup> vgl. Wurzbacher 1993, S. 8

<sup>10</sup> vgl. Wurzbacher 1993, S. 9

<sup>11</sup> vgl. Frey 1993, S. 23

an dieser Stelle Begriffe genannt die synonym für die sozialen Kooperationssysteme verwendet werden. Diese sind unter anderem Gruppe, Organisation, Vereinigung oder auch Masse. Wie bereits erwähnt nimmt jeder Mensch an vielen verschiedenen Gruppierungen teil. Die Mitgliedschaften können sich zeitlich als auch räumlich überschneiden und in Konkurrenz zu einander stehen.<sup>12</sup> Nun gilt es zu erläutern wie die einzelnen Schachfiguren auf dem Spielbrett mit einander in Verbindung gebracht werden können. Dieses geschieht über das Medium Kommunikation und bestimmte Kommunikationsformen wie Schrift, Sprache, Druck und Funk.<sup>13</sup> Die Verständigung zur willentlichen und zweckgebundenen Kooperation von Menschen führt zur Entstehung von sozialen Beziehungen innerhalb von Gruppen.<sup>14</sup> Diese Beziehungen werden unterschieden in formelle und informelle Beziehungen. Die Hochschule, das Jugendamt, die Kaufhalle sind Beispiele für überwiegend formelle Beziehungen. Diese sind geregelt durch unter anderem Gesetze, Verordnungen, Verträge und Satzungen. Die informellen Beziehungen, die sich ad hoc, d.h. nicht geplant entwickeln können, gehen über solche geregelten formalen Beziehungen hinaus. Sie dienen der Information, der Unterhaltung sowie Anerkennung oder der Ablehnung.<sup>15</sup> Beide Beziehungstypen können an ein und demselben Ort entstehen. Wenn ich ein Geschäft betrete wird die formelle Beziehung zur Verkäuferin unter anderem geregelt via Gesetz, speziell durch die Paragraphen § 242 ff Strafgesetzbuch. Diese besagen, dass Diebstahl negativ sanktioniert wird.<sup>16</sup> Zusätzlich regelt die Hausordnung die formelle Beziehungsgestaltung. Das bedeutet die Regelungen für formelle Beziehungen sind allgegenwärtig. Wenn ich nun mit besagter Verkäuferin ins Gespräch komme, kann ein informeller Bezug entstehen. Dies geschieht bei Gesprächsinhalten, die das Verkäuferin-Kundin-Verhältnis verlassen und eine Gleichwertigkeit der Gesprächspartner voraussetzt. Das Thema Wetter erscheint mir geeignet. Im vorangegangenen Text wurden soziale Systeme als Beziehungsgefüge von Menschen in Gruppen und Organisationen beschrieben (personale Systeme), die durch Regeln, hauptsächlich auf der formalen Ebene, geordnet sind.<sup>17</sup> An dieser Stelle sollen die beiden Systemarten „Interaktionssysteme“ und „organisierte Sozialsysteme“

---

<sup>12</sup> vgl. Wurzbacher 1993, S. 12

<sup>13</sup> vgl. Berghaus 2003, S. 31

<sup>14</sup> vgl. Reinhold 1992, S. 219

<sup>15</sup> vgl. Wurzbacher 1993, S. 12

<sup>16</sup> vgl. Strafgesetzbuch 2005, S. 114ff

<sup>17</sup> vgl. Frey 1993, S. 23

dargestellt werden. Sie dienen der Abgrenzung des Positions- vom Rollenbegriff. Die organisierten Sozialsysteme sind unabhängig von bestimmten Personen, d.h. ihnen fehlt jegliche individuelle Nuance. Sie sind anonym. Veranschaulichen lässt sich dies am organisierten Sozialsystem Krankenhaus. Es gibt dort vermutlich Ärzte, Krankenschwestern sowie medizinische Hilfskräfte. Wenn man ein Krankenhaus aufsucht erwartet man eine medizinische Versorgung, jedoch erwartet man nicht, dass Krankenschwester X besonders höflich ist. In Interaktionssystemen agieren jedoch konkrete Personen. Innerhalb der Interaktionen werden Erwartungen auch durch die Eigenschaften der organisierten Systeme geprägt. Man erwartet von sich und vom anderen bestimmte Persönlichkeitsmerkmale, die das Verhalten steuern. So erwartet man vom Pförtner, dass er den Weg zur Radiologie kennt und beschreiben kann. Ebenso hofft man auf eine dem Gesprächspartner wohlgesonnene Mimik.<sup>18</sup> Organisierten Sozialsystemen wie der Bundesrepublik kann man sich nur mit großem Aufwand entziehen. Möchte man sich einem Interaktionssystem verweigern so muss man lediglich die Abwesenheit wählen.<sup>19</sup>

### 1.3 Die soziale Position

Die soziale Position ist der statische Aspekt in der Rollentheorie. Dieser Terminus beinhaltet zwei Dimensionen. Zum einen bezeichnet er einen Ort in einem sozialen System, der durch den Schnittpunkt der verschiedenen sozialen Beziehungen bestimmt ist.<sup>20</sup> Das heißt Positionen dienen der Verortung von Positionsträgern in einzelnen Bezugsfeldern.<sup>21</sup>

Zum anderen skizziert eine soziale Position die gesellschaftliche Differenzierung institutionalisierter Erwartungen unabhängig von dem jeweiligen Inhaber dieser Position.<sup>22</sup>

Soziale Positionen sind demnach anonym und geben keinen Aufschluss über die Persönlichkeit des Positionsträgers sondern vermitteln lediglich eine formale Kenntnis über eine Person.<sup>23</sup>

Diese gesellschaftlich determinierten Bündel an Erwartungen an einen Positionsinhaber sind abhängig von Funktionen, qualifikatorischen Anforderungen und damit verbundenen

---

<sup>18</sup> vgl. Geller 1994, S. 12

<sup>19</sup> vgl. ebenda, S. 13

<sup>20</sup> vgl. Eisermann 1991, S. 25 und Reinhold 1992, S. 451

<sup>21</sup> vgl. Geller 1994, S. 38

<sup>22</sup> vgl. Geller 1994, S. 37 und Dahrendorf 1977 S. 30

<sup>23</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 31



Zuständigkeiten. Durch eine Position wird ein institutioneller Rahmen konstruiert, den der Inhaber füllen muss. Dieser Sachverhalt lässt sich am Beispiel einer Stellenausschreibung verdeutlichen. Innerhalb einer Berufsbeschreibung werden unter anderem Aufgabenfelder und die nötigen Qualifikationen benannt, die eine Person, die diese Position übernehmen möchte, inne haben muss. Somit ist das Vorhandensein einer sozialen Position angewiesen auf die Existenz einer Person, die diese ausfüllt und umgekehrt sind Menschen an Positionen gebunden um sich in sozialen Netzwerken verorten zu können. Die soziale Position bezeichnet durch die Definition der Zeit-, Sozial- und Sachdimensionen die gesellschaftlichen Bezüge, in denen der Positionsträger agiert.<sup>24</sup>

Die einzelnen Positionen lassen sich sozialen Gruppen zu ordnen, d.h. sie sind gruppengebunden. So ist jemand Deutscher, SozialarbeiterIn, Hundebesitzer und Protestant. In organisierten Sozialsystemen wie z.B. einem Freien Träger der Jugendhilfe gibt es verschiedene Positionen unter anderem Geschäftsführer, stellvertretender Geschäftsführer, die Teamleiter für die einzelnen Bereiche wie ambulante Hilfe zur Erziehung sowie die stationären Hilfeformen und nicht zu vergessen den bzw. die Sekretärin. In Hinblick auf den Zusammenhang von sozialen Positionen und sozialen Systemen, muss beachtet werden, dass einige Positionen keiner namentlich verwandten Gruppe angehören müssen. Dies ist z.B. der Fall bei der Position des Vaters oder der Mutter. Es kann in diesem Fall nicht die Rede von der Gruppe der Väter oder aller Mütter sein. Die relevante Gruppe, aufgrund des Beziehungsgefüges, ist die der Familie. Sicherlich kann ein Vater in die Gruppe der alleinerziehenden Väter eingeordnet werden, aber eben nur dann wenn er in diesem Sozialsystem als Positionsinhaber agiert.<sup>25</sup> Der Mensch muss in der Regel eine Vielzahl von Positionen im Laufe seines Lebens einnehmen. Die Anzahl hängt vom Grad der Komplexität der jeweiligen Gesellschaft ab und wächst mit ihr.<sup>26</sup>

### 1.3.1 Die zugeschriebenen und die erworbenen sozialen Positionen

Im vorangegangenen Text wurden bereits einige soziale Positionen benannt. Diese Verortungen in sozialen Netzen von Beziehungen lassen sich unterteilen in erworbene und zugeschriebene Positionen. Die Letzteren hat eine Person inne, ob sie will oder nicht. Besonders die biologischen

---

<sup>24</sup> vgl. Geller 1994, S. 37f und Eisermann 1991, S. 25

<sup>25</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 51

<sup>26</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 30

Unterschiede geben einen Hinweis auf die zugeschriebenen Positionen. Solche Unterscheidungen sind unter anderem das angeborene Geschlecht(Mann oder Frau) und das jeweilige Alter (Kind, Jugendlicher oder Erwachsener). Andere zugeschriebene Positionen können durch die Geburt, die Herkunft, Religionszugehörigkeit und die Erziehung bestimmt sein.<sup>27</sup>

Die erworbenen Positionen hingegen werden individuell innerhalb des Lebenslaufes erarbeitet. Diese gilt es sich durch hierarchisch aufgebaute Leistungskriterien anzueignen. Diese defizitorientierten bzw. leistungsorientierten Merkmale erwerben Personen durch z.B. den Schulbesuch, Berufsausbildung, ein Studium an einer Fachhochschule oder Universität und können sich so die Position eines Managers oder einer Angestellten als eine Berufsposition aneignen.<sup>28</sup>

Die Gesellschaft hält für jede Position einen Verhaltenskodex bereit, den der Träger befolgen sollte. Übernimmt und befolgt er, die an ihn gestellten Forderungen, dann kann der Positionsinhaber mit dem Wohlwollen der Gesellschaft rechnen. Sollte dieser Anspruch der Gesellschaft zu weilen ignoriert werden, dann muss der Positionsinhaber mit Sanktionen rechnen.<sup>29</sup>

Die Ausprägung, wie intensiv Positionen zugeschrieben oder erworben werden, entscheidet über den Grad der Offenheit einer Gesellschaft und die Aufstiegschancen. Gelegentlich wird einer modernen Gesellschaft, wie der unseren, unterstellt, dass jeder Mensch alles erreichen könne, wenn er es nur wolle. Jedoch wurde bis heute noch keine soziale Chancengleichheit erreicht und dies gilt auch für die Bildungsmöglichkeiten in modernen Gesellschaften, so dass ein Aufstieg nur begrenzt möglich ist. Die soziale Herkunft und vieles was damit verbunden ist, entscheiden nach wie vor über die einzunehmenden Positionen, die unter anderem auf Dauer gültig sein können.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 52 und Reinhold 1992, S. 452 sowie Dahrendorf 1977, S. 54f

<sup>28</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 52 und Reinhold 1992, S. 450 sowie Dahrendorf 1977, S. 55f

<sup>29</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 27

<sup>30</sup> vgl. Bellebaum 1992, S. 52

### 1.3.2 Die komplementären sozialen Positionen

Jede soziale Position ist auf eine komplementäre bzw. reziproke Position angewiesen. Diese aufeinander abgestimmten Positionen bilden Systeme sozialen Wechselhandelns. So benötigt die Position des Sozialarbeiters einen Klienten, der Arzt einen Patienten sowie der Lehrer einen Schüler. Wie schon erwähnt ist eine Position in ein Gefüge sozial differenzierter Positionen eingebunden. So ist die Position eines Sozialarbeiters nicht nur in Bezug auf seine Klienten abhängig, sondern auch von anderen ihn umgebenden Positionen, wie des Vorgesetzten, der Kollegen sowie anderen Sozialarbeitern in wiederum anderen Institutionen, Ärzte usw. letztendlich steht die Position Sozialarbeiter mit einer Vielzahl anderer Positionen aufgrund von Kooperation in Verbindung.<sup>31</sup>

### 1.3.3 Das Positionsfeld und die Positionsegmente

Eine einzige Position kann eine Person dazu veranlassen komplexe Netze sozialer Beziehungen einzugehen bzw. eingehen zu müssen. Aber nicht nur das soziale Gefüge kann vielschichtig sein, sondern auch die Position selbst kann kompliziert sein. Die soziale Position ist als eine Menge von Positionsegmenten zu verstehen.

Die Menge aller Positionsegmente ergeben das Positionsfeld. Die Positionsegmente bezeichnen die Verflechtung einer Position mit einer anderen Position. Die einzelnen Segmente weisen somit auf eine Beziehungsrichtung hin.

Die Position „Professor“ besteht unter anderem aus den Positionsegmenten Professor – Student, Professor – Kollegen, Professor – Dekan.<sup>32</sup>

### 1.3.4 Die Positionskonflikte

In Hinblick auf die verschiedenen Positionsegmente liegt es Nahe, die strukturell bedingten Unstimmigkeiten die innerhalb einer sozialen Position entstehen können, zu betrachten. Es ist denkbar, dass die Position Sozialarbeiter, institutionalisierte Erwartungen wie politische Korrektheit gegenüber dem Management und Erwartungen von Seiten der Klientel bedienen muss. Ob und in welcher Weise der Positionsinhaber derartig mögliche Konflikte löst, hängt von vielen verschiedenen Umständen ab. Es kann sein, dass sich der Positionsträger mit dem Klientel

---

<sup>31</sup> vgl. Eisermann 1991, S. 25 und Bellebaum 1992, S. 52

<sup>32</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S: 30f und Bellebaum 1991, S. 52

identifiziert, die Ziele der Organisation für sich übernimmt oder einen Kompromiss zwischen diesen beiden Extremen findet.

Ein weiterer möglicher Konflikt kann sich ergeben, wenn mehrere Positionsfelder sich überschneiden und sich ein Positionsegment in der Schnittstelle befindet. Wenn sich z.B. die Positionsfelder der Frau X. als Sozialarbeiterin im Bereich ambulante Hilfen zur Erziehung und das Feld als Mitglied in einem Verein gegen Rechtsextremismus überschneiden. Sprich falls die Familienhelferin eine Familie betreuen muss, in der ein oder mehrere Mitgliedern dem Rechtsextremismus zugetan sind, kann ein Konflikt entstehen.

Probleme innerhalb eines Segmentes, das von zwei oder mehreren Positionsfeldern betroffen ist, sind leicht vorstellbar. Es sind dann auch Auswirkungen auf andere Segmente denkbar.<sup>33</sup> So kann die „linksorientierte“ Sozialarbeiterin, bei dem Aufeinandertreffen ihrer privaten Überzeugung mit dem beruflichen Umfeld, ihre Meinung in Frage stellen und somit auch die Positionsinhaber mit denen sie in Kontakt steht (andere „Linke“). Sie kann aber auch ihre Berufswahl in Frage stellen, falls sie befürchtet, dass das nicht der einzige Kontakt mit „rechtsorientierten“ Menschen im Laufe ihres Berufslebens sein wird.

Die Berufswahl anderer „linksorientierter“ Sozialarbeiter, mit denen sie in Kontakt steht, kann dann ebenfalls in Frage gestellt werden.

### 1.3.5 Der soziale Status

Der soziale Status ist Ausdruck der sozialen Wertschätzung, die einer Person aufgrund der erworbenen bzw. ihr zugeschriebenen Positionen in einem sozialen System zugeordnet werden. Der Grad der Wertschätzung wird bestimmt durch die mit einer Position verbundenen Privilegien, Autoritätsbefugnissen, Statussymbolen wie Autos, aufwendige Reisen sowie Orden und anderen Rechten und Pflichten.<sup>34</sup> Einige soziale Positionen werden als gleichwertig, andere höherwertig und wieder andere als niederwertig eingestuft. Synonyme für die Begrifflichkeit des sozialen Status sind der des Sozialprestiges und der soziale Rang.<sup>35</sup> Das Ansehen, dass mit einer Position verbunden ist, lässt Rückschlüsse auf die Verortung der Position in einem hierarchisch geordneten Sozialsystem entsprechend der Gleichstellung sowie der Über- und Unterordnung zu

---

<sup>33</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 52

<sup>34</sup> vgl. Hillmann 1994, S. 839

<sup>35</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 52

(soziale Schichtung).<sup>36</sup> Die abgestufte Ordnung der Ungleichheit bezüglich des sozialen Prestiges der verschiedenen Positionen, innerhalb eines Sozialsystems, wird als Statushierarchie bezeichnet.<sup>37</sup>

Der Status kann differenzierter bestimmt werden, in dem die Position bestimmt wird. So kann unterschieden werden zwischen z.B. Berufsstatus, Bildungsstatus und Abstammungsstatus.<sup>38</sup> Ein sozialer Rang kann im Wettbewerb mit anderen durch persönliche Anstrengung erworben werden wie z.B. den mit der Position des Sachgebietsleiters eines Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) verbundenen Status.

Ein Status kann auch zugeschrieben sein wie es der Fall beim Alter und Geschlecht ist. Aber auch die Familienzugehörigkeit kann ein Hinweis auf den sozialen Status sein z.B. bei der Geburt in eine Königsfamilie.<sup>39</sup>

Der Begriff der sozialen Mobilität beschreibt die Möglichkeit den Status zu verändern.

Da der Status an eine Position gebunden ist, ist es nicht verwunderlich, dass die Veränderung des sozialen Ranges, wie ein sozialer Aufstieg, ähnlich schwierig ist, wie die Umgestaltung bestimmter Positionen. Ein sozialer Aufstieg bedeutet einen Statusgewinn und ein sozialer Abstieg bringt Einbußen hinsichtlich des Status mit sich.<sup>40</sup>

Der Mensch agiert in verschiedenen Sozialsystemen. In jedem dieser Sozialgebilde ist jede Position mit einem Status verbunden. Die Bewertung einzelner Ansehen kann relativ gleich sein (Statuskonsistenz). Wenn die Wertschätzung einzelner sozialer Ränge, die ein und dieselbe Person einnimmt, sich maßgeblich unterscheiden, so können Diskrepanzen auftreten (Statusinkonsistenz). Eine Staatsanwältin genießt beispielsweise ein hohes soziales Ansehen aufgrund der Statuskriterien Beruf und Einkommen. Diese Frau ist zugleich Mutter von zwei Kindern und Ehefrau. Sie nimmt somit auch eine Position im Sozialsystem Familie ein. Falls nun ihr Ehemann sich als Oberhaupt der Familie sieht und diese Position für sich beansprucht, so ist der Status dieser Frau im Sozialsystem Familie weit aus geringer als der im Sozialgebilde der Strafverfolgung.<sup>41</sup>

---

<sup>36</sup> vgl. Reinhold 1992, S. 586

<sup>37</sup> vgl. Fuchs-Heinritz 1995, S. 646

<sup>38</sup> vgl. Hillmann 1994, S. 839

<sup>39</sup> vgl. Fuchs-Heinritz 1995, S. 644

<sup>40</sup> vgl. Hillmann 1994, S. 840 und Lamnek 2002, S. 576

<sup>41</sup> vgl. Fuchs-Heinritz 1995, S. 646

Zusammenfassend können nach Talcott Parsons sechs Einflussvariablen zur Klassifizierung von Rangbestimmungen benannt werden: die Mitgliedschaft in einer Verwandtschaftsgruppe, der Eigentum, die Autorität, die Macht, die Leistung und die persönlichen Eigenschaften.<sup>42</sup>

Die persönlichen Eigenschaften einer Person bilden das Bindeglied zwischen der sozialen Position, als anonyme und ausdifferenzierte Orte in Bezugsfeldern und der sozialen Rolle als Bündel von gesellschaftlichen Erwartungen an die Träger von Positionen.<sup>43</sup>

## 1.4 Die soziale Rolle

Es gibt zwei zentrale rollentheoretische Modelle, die im Folgenden kurz dargestellt werden sollen. Diese beiden Rollenkonzepte sind der Struktur-Funktionalismus und der Interaktionismus. In der vorliegenden Arbeit sollen diese beiden rollentheoretischen Modelle als sich gegenseitig ergänzend betrachtet werden

Einige wichtige Vertreter der struktur-funktionalistischen Rollentheorie sind Talcott Parsons und Robert K. Merton. Dieses Modell geht von einer relativ stabilen Sozialstruktur mit gefestigten sozialen Positionen und sozial normierten Rollenerwartungen aus. Diese müssen vom Rollenträger während des Sozialisationsprozesses erlernt und in ein Rollenverhalten übertragen werden.<sup>44</sup> Demnach bezeichnen die sozialen Rollen die Ansprüche der Gesellschaft an die Träger von Positionen.<sup>45</sup>

Das zweite Modell ist die Rollentheorie des Interaktionismus. Hierbei kann noch zwischen dem symbolischen und dem dramaturgischen Interaktionismus differenziert werden.<sup>46</sup>

Vertreter des symbolischen Interaktionismus sind unter anderem George Herbert Mead, Ralph H. Turner und Herbert Blumer.<sup>47</sup> Dieses Rollenkonzept begreift bestimmte Handlungen als symbolische Verhaltensweisen. So ist beispielsweise das Händeschütteln in westlichen Kulturen ein signifikantes Symbol für die Bereitschaft zur Eröffnung einer sozialen Interaktion. Es gibt

---

<sup>42</sup> vgl. Reinhold 1992, S. 587

<sup>43</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 33

<sup>44</sup> vgl. Meyer 2000, S. 23

<sup>45</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 33

<sup>46</sup> vgl. Weymann 2001, S. 98ff

<sup>47</sup> vgl. Meyer 2000, S. 23

neben den symbolischen Handlungen die sprachlichen Symbole wie zum Beispiel „Guten Tag“. Selbstverständlich kann und gibt es in anderen Gesellschaften (Kulturen) andere Symbole.<sup>48</sup> Erving Goffmann hat den dramaturgischen Ansatz des Interaktionismus geprägt. Die Idee, die da hinter steckt, ist, dass der Mensch durch Interaktionen an einem Alltagstheater teilnimmt. In dieser täglich inszenierten Vorstellung des Einzelnen liegt die Dramaturgie (Schauspielgestaltung). Jeder Mensch ist „gezwungen“ seine Theaterrolle zu spielen und zwar so gut, dass sie nicht künstlich wirkt. Der Begriff Eindrucksmanagement beschreibt die Anstrengung seiner Rolle gerecht zu werden.<sup>49</sup> Der Interaktionismus geht vom individuellen Akteur aus und untersucht wie dieser seine Rollen interpretiert und gestaltet.<sup>50</sup> Ein zweiter wichtiger Grundgedanke bei diesem Modell ist, dass die durch Interaktionen gewonnenen Deutungen der „Welt“ in weiteren Interaktionen fortlaufend korrigiert und neuinterpretiert werden.<sup>51</sup> Beide theoretischen Paradigmen sind von Bedeutung, da es dem Struktur-Funktionalismus lediglich gelingt die Vergesellschaftung im Zuge des Sozialisierungsprozesses zu beschreiben aber nicht den Personifikationsprozess und der Interaktionismus scheint Themen wie Macht, Herrschaft und Zwang zu vermeiden.<sup>52</sup> Dennoch sind beide Modelle wichtig. Aus struktur-funktionalistischer Sicht werden soziale Rollen als ein Bündel von sozial normierten Erwartungen, die an einen Positionsträger gerichtet werden, verstanden. Diese Definition legt nahe, dass die Verhaltenserwartungen unabhängig vom individuellen Rollenträger und in scheinbar stabilen Sozialsystemen durch das Sozialsystem Gesellschaft vorgeformt sind. Der Interaktionismus beschreibt die soziale Rolle als ein erlerntes Verhaltensmuster, das sich in Interaktionen konkretisiert und dynamisch verändert.<sup>53</sup> Somit ist die soziale Rolle der dynamische Aspekt der Rollentheorie. Für die vorliegende Arbeit sind sowohl die Gesellschaft als Sozialsystem sowie die sich in Sozialsystemen ergebenden Interaktionssysteme von Bedeutung. Erst durch die Verknüpfung der rollentheoretischen Elemente Gesellschaft und Interaktion wird eine Relevanz dieser

---

<sup>48</sup> vgl. Weymann 2001, S. 99

<sup>49</sup> vgl. ebenda, S. 100f

<sup>50</sup> vgl. Meyer 2000, S. 23

<sup>51</sup> vgl. Weymann 2001, S. 98

<sup>52</sup> vgl. Geller 1994, S. 9 und Meyer 2000, S. 23f

<sup>53</sup> vgl. Meyer 2000, S. 24 und Dahrendorf 1977, S. 33

soziologischen Disziplin für die Soziale Arbeit geschaffen. Der Gesellschaft, als Erwartungszusammenhänge formulierendes organisiertes Sozialsystem kann nicht nur mit dem Begriff der sozialen Position (vgl. 1.1.2) genüge getan werden. Es ist wichtig die Gesellschaft als ein Ansprüche formulierendes Konstrukt in die Überlegungen zur sozialen Rolle mit ein zu beziehen. Zu jeder Stellung, die eine Person einnimmt, gehören eine Vielzahl von Verhaltensweisen, die von dem Positionsträger erwartet werden. Diese Bündel von Verhaltenserwartungen werden als soziale Rolle bezeichnet. Durch das Zusammenspiel von sozialen Positionen und sozialen Rollen wird die Verbindung des Einzelnen und der Gesellschaft geschaffen.<sup>54</sup>

Die soziale Rolle bezeichnet die Art der Beziehungen zwischen einem Positionsträger und denen anderer Positionen in ein und demselben Positionsfeld. Die Art der Beziehung erhält erst ihre Relevanz, wenn die Verbindung von Erwartungszusammenhängen des Sozialsystems und dem jeweiligen Interaktionssystem hergestellt wird.

Positionen zeigen auf, dass es, analytisch gesehen, Beziehungen zwischen den verschiedenen Positionen gibt. Nun muss es ein Medium geben, mit dem es gelingt eine tatsächliche Verbindung, sprich Erwartungen in Hinblick auf Beziehungen, einzelner Positionen herzustellen. Dieses Bindeglied ist die soziale Interaktion.<sup>55</sup> Die zwischenmenschliche Interaktion beschreibt die Wechselbeziehung zwischen Personen oder Gruppen, die sich durch ihr auf einander bezogenes Handeln gegenseitig beeinflussen.<sup>56</sup>

Die soziale Rolle kann demnach als ein Komplex von Erwartungen bezeichnet werden, die gesellschaftlich vorgeformt sind und sich in der Gestaltung sozialer Beziehungen widerspiegeln und dort durch Interaktionen eine Verfeinerung und Weiterentwicklung erfahren.

#### 1.4.1 Das Rollenverhalten und die Rollenattribute

Die gesellschaftlichen Erwartungen können unterteilt werden. Zum einen in Bezug auf das Rollenverhalten und zum anderen hinsichtlich der Rollenattribute. Die Ansprüche an das Verhalten verweisen einen Positionsträger darauf, was er zu tun hat und was er nicht tun darf.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 32

<sup>55</sup> vgl. Geller 1994, S. 10 und Dahrendorf 1977, S. 33

<sup>56</sup> vgl. Reinhold 1992, S. 275

<sup>57</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 33



Aber nicht alle sozialen Rollen enthalten sämtliche Einzelheiten der Handlungserwartungen (Ermessensspielraum).<sup>58</sup> Außerdem kann eine soziale Rolle nicht vorhersagen wie ein Positionsträger sich tatsächlich verhält, d.h. ob dieser, obwohl er mit der Gesellschaft und ihren Erwartungen vertraut ist, diese auch erfüllt. Das tatsächliche Verhalten eines Positionsinhabers soll als Rollenhandeln bezeichnet werden.

Das Rollenhandeln bleibt der persönlichen Bewertung von Erwartungen durch den einzelnen Menschen unterworfen und der Positionsträger als lebendiges Wesen entscheidet via Selektion von Rollenerwartungen über sein soziales Handeln.<sup>59</sup>

Dennoch sind soziale Rollen ein adäquates Mittel um Aussagen über das Verhalten einzelner Positionsinhaber machen zu können. Dies gilt allerdings nur, wenn die zwei aufeinander treffenden Positionen zu ein und derselben Gesellschaft gehören.

Die Rollenattribute beziehen sich auf das Aussehen und den Charakter des Positionsträgers. Ähnlich wie das Rollenverhalten dienen sie der Orientierung.<sup>60</sup> Beispielsweise ist es einfach in einer Bank die Angestellten von den Kunden zu unterscheiden. Die Bankkauffrauen und –männer tragen Kostüme und haben höchstwahrscheinlich Namensschilder während die Kunden sich aufgrund ihres legeren Outfits stark von ihnen unterscheiden. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein hawaiihemdentragender Mann zwecks der Eröffnung eines Kontos angesprochen wird, eher gering.

Im vorangegangenen Text wurde vielfach von Erwartungen gesprochen. Im folgenden Abschnitt soll geklärt werden, welche Bedeutung die Erwartungen in Bezug auf die Rollentheorie haben (Definition) und inwiefern sie sich kategorisieren lassen.

#### 1.4.2 Die Erwartungen

Die verschiedenen Positionen werden durch die differenzierten Erwartungen definiert.<sup>61</sup>

Erwartungen sind Annahmen, die sich aus Erfahrungen und/ oder der Kenntnis von Verhaltensweisen speisen und über die Wahrscheinlichkeit einer bestimmten Handlungsweise einer anderen Person in einer Situation eine Aussage machen können.<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 53

<sup>59</sup> vgl. Esser 2000, S. 186f

<sup>60</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 33

<sup>61</sup> vgl. Geller 1994, S. 24

<sup>62</sup> vgl. Reinhold 1992, S. 141

Diese Erfahrungen und Kenntnisse sind oft gestützt von geltenden sozialen Normen.<sup>63</sup> Die soziale Norm, als Verhaltensgleichförmigkeit und weitergefasst als Orientierungshilfe für soziales Handeln, geht aus dem Erwarten von Erwartungen heraus.<sup>64</sup> Wobei die sozialen Normen, als Rollenerwartungen und Regelungen im zwischenmenschlichen Bereich, nicht vom Einzelnen sondern durch die Gesellschaft bestimmt sind.<sup>65</sup> Diese vorgeprägten Rollenerwartungen gilt es zu erlernen, um eine soziale Rolle adäquat spielen zu können und nicht negativ aufzufallen. Die Integration in ein Positionsfeld erfolgt also über die Erfüllung der Erwartungen an die Position. Einem Positionsinhaber wird viel abverlangt. Zum einen muss er sich mit den geltenden sozialen Normen auskennen, diese akzeptieren und entsprechend handeln. Zum anderen muss er nicht nur fremdes Verhalten erlernen sondern auch die fremden Erwartungen erlernen (Empathiefähigkeit). Die erlernten Erwartungserwartungen sind eine Voraussetzung für die soziale Normbildung. Durch das Kennenlernen der Erwartungen des anderen, können intern Verhaltensabstimmungen vollzogen werden. Das Kennenlernen fremder Erwartungen kann demnach mit und ohne Kommunikation durchgeführt werden. So erlaubt die Reflexivität eine sozial bezogene aber interaktionslose Verständigung. Die Verknüpfung von fremden Erwartungen und Erwartungserwartungen erhöht nicht nur die eigene Erwartungssicherheit sondern ermöglicht auch eine Entpersonalisierung des Müssens und Sollens. Somit wird das Muss und das Soll zu einem anonymen und objektiven Gebot, also einer sozialen Norm. Diese Normen können mit Symbolen be- und umschrieben werden, die erlernbar sind.<sup>66</sup> Wie beispielsweise die Norm, dass wenn eine Person einer anderen zur Begrüßung die Hand entgegenstreckt, der Gegenüber diese ergreift.<sup>67</sup> Durch das Miterwarten von anderen Erwartungen wird eine Harmonisierung (Angleichung von Unterschieden) in Bezug auf die eigenen Erwartungen erreicht. Somit wird nicht nur ein bestimmtes Verhalten von dem anderen erwartet, sondern auch eine bestimmte Erwartungshaltung. Der Gegenüber soll sich entsprechend seiner Position nicht nur komplementär verhalten sondern auch komplementär erwarten. Mit dieser Unterstellung wird

---

<sup>63</sup> vgl. Fuchs-Heinritz 1995, S. 181

<sup>64</sup> vgl. Reinhold 1992, S. 423 und Geller 1994, S. 25

<sup>65</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 35

<sup>66</sup> vgl. Geller 1994, S. 25f

<sup>67</sup> vgl. Claessens 1974, S. 127

zum einen ein gewisser Grad an Erwartungssicherheit erreicht und zum anderen wird vorausgesetzt, dass der andere gewillt ist, die an ihn gestellten Erwartungen zu erfüllen. Diese Annahmen können enttäuscht werden. Aber Erwartungen sind so konzipiert, dass sie auch die Möglichkeit der Enttäuschung beinhalten. Das Risiko der Enttäuschung kann dadurch gemindert werden, dass die Erinnerung an die Gültigkeit der Erwartung in der Vergangenheit die Erwartung trägt, so dass die Erwartung trotz einzelner Zwischenfälle aufrecht erhalten werden kann. Eine zweite Möglichkeit, das Risiko zu schmälern, ist die Erwartung in Muss- oder Sollens-Sätze zu überführen. Solche Maximen werden nicht automatisch bei Nicht-Erfüllung in der Wirklichkeit aufgegeben, sondern behalten trotz Enttäuschung ihre Gültigkeit.<sup>68</sup> Durch das Lernen und Nichtlernen wird eine Person anpassungsfähig und ist in der Lage Enttäuschungen zu bewältigen. Mit Hilfe von Lernprozessen sind Personen in der Lage ihre Erwartungen an den anderen zu ändern. Auf der anderen Seite wird das „alte“ Erwartungsschema aufrechterhalten, insbesondere wenn es Muss- und Sollerwartungen betrifft.<sup>69</sup> Die Muss-Erwartungen sind Rollenerwartungen über deren Einhaltung das Gesetz und die Rechtsinstitutionen wachen. Muss-Erwartungen enthalten die meisten sozialen Rollen als Element. Diese speziellen Erwartungen fordern die Erfüllung. Bei Nicht-Erfüllung oder Zuwiderhandlung muss mit einer gesetzlich festgelegten negativen Bestrafung gerechnet werden. Die Gesellschaft der BRD versucht mit Hilfe des Rechtssystems die Einhaltung bestimmter sozialer Rollenerwartungen (sozialer Normen) zu garantieren. Den Muss-Erwartungen sind ausschließlich negative Sanktionen zugeordnet.<sup>70</sup> Dies lässt sich mit Hilfe des, in der Bundesrepublik Deutschland gültigen Strafgesetzbuches leicht nachweisen. Diese gesetzlich fixierten Verhaltensvorschriften entziehen sich jedoch jeglicher Relevanz für die Regelung sozialer Beziehungen. Für die soziale Normierung zwischenmenschlichen Handelns sind die Soll-Erwartungen von entscheidender Bedeutung.<sup>71</sup> Die Verbindlichkeit der Soll-Erwartungen (Konventionen) ist kaum geringer als die der Muss-Vorschriften. Auch wenn die Sanktionen im Vergleich relativ milde erscheinen so sind beispielsweise die gesellschaftliche Ächtung und die Kommunikationsverweigerung nicht zu unterschätzen. Auch bei diesen Erwartungen gibt es hauptsächlich negative Sanktionen. Aber

---

<sup>68</sup> vgl. Geller 1994, S. 25

<sup>69</sup> vgl. ebenda, S. 26

<sup>70</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 36f

<sup>71</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 41 und Dahrendorf 1977, S. 38

wenn man sich „vorbildlich verhält“ kann man mit der Wertschätzung anderer Personen rechnen.<sup>72</sup>

Die dritte Art der Erwartungen, ist die der Kann-Erwartungen.<sup>73</sup> Im täglichen Leben kann es zu Handlungen eines Einzelnen oder einer Gruppe von Menschen kommen, die vollzogen aber auch unterlassen werden können ohne mit negativen Sanktionen rechnen zu müssen. Wenn eine Person im Vorbeigehen ein Tetrapack Apfelsaft aufhebt und in den Papierkorb wirft, kann sie auf positive Sanktionen im Sinne eines Lobes hoffen. Und wenn diese Person den Müll auf dem Bürgersteig liegen lässt, so braucht sie keine Lynchjustiz befürchten. Kann-Erwartungen beschreiben also Verhaltensansprüche, zu denen man nicht nachhaltig aufgefordert wird.<sup>74</sup> Zu Bedenken sei, dass Kann-Vorschriften zwar eine Vielzahl positiver Sanktionen kennen und jeder sich diese ohne große Anstrengung verdienen kann, wer allerdings nur das „Nötigste“ tut in Bezug auf sein soziales Umfeld muss unter Umständen mit negativen Sanktionen, wie der Geringschätzung, rechnen.<sup>75</sup>

#### 1.4.3 Die Sanktionen als soziale Kontrolle

Die soziale Kontrolle bezieht sich auf die Anstrengungen einer Gesellschaft bzw. einer Gruppe, das Verhalten ihrer Mitglieder auf Konformität mit etablierten Normen auszurichten. Da die automatische Normbefolgung, trotz Wissens um die sozialen Normen, nicht gesichert ist, muss es eine Möglichkeit geben mit der eine Gesellschaft die Menschen zur Einhaltung zwingen kann.<sup>76</sup> Dieser äußere Zwang zur Einhaltung sozialer Normen wird über Sanktionen realisiert. Mit dem Begriff der Sanktionen sind nicht nur Bestrafungen und Zurechtweisungen gemeint. Es gibt positive als auch negative Sanktionen, die eine Reaktion auf ein bestimmtes Verhalten sein können.<sup>77</sup> Das Eintreten bzw. Verhängen einer Sanktion geschieht demnach nicht erst am Ende des Lebens, sondern sie werden im Anschluss an die vollzogene Handlung erteilt.<sup>78</sup> Hierbei wird mit positiven Sanktionen die Normenkonformität belohnt und mit Hilfe der negativen

---

<sup>72</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 38

<sup>73</sup> vgl. ebenda, S. 39

<sup>74</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 42

<sup>75</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 39

<sup>76</sup> vgl. Lindenberg/ Sack 2001, S. 181

<sup>77</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 36

<sup>78</sup> vgl. Petzold 1982, S. 23

Sanktionen wird die Nichtkonformität bestraft. Diese beiden Sanktionsarten können in informelle (unspezifische) und formelle (spezifische) Sanktionen unterteilt werden.<sup>79</sup> Die unspezifischen Sanktionen sind oft schwer fassbar, aber dennoch haben sie eine erhebliche Bedeutung für die sozialen Beziehungen.<sup>80</sup> Eine spezifische positive Sanktion ist zum Beispiel ein Orden für Zivilcourage oder eine Beförderung und eine informelle positive Sanktion ist ein Lächeln oder Zuzwinkern. Positiven Sanktionen kann sich jeder entziehen z.B. kann ein Orden abgelehnt werden. Negative informelle Sanktionen sind beispielsweise jemand anderen lächerlich machen oder ihn mit Verachtung strafen. Insbesondere in großen und industrialisierten Gesellschaften ist es von besonderer Bedeutung das Zusammenleben durch formelle negative Sanktionen zu regeln. Dies wird notwendig durch die teilweise stark konkurrierenden Vorstellungen über angemessenes Verhalten. Solche formellen Sanktionen erzeugen durch einen offiziellen Charakter Druck zur Verhaltenskonformität. Spezifische negative Sanktionen sind zum Beispiel Geldstrafen, „Punkte in Flensburg“, Ermahnungen oder eine Gefängnisstrafe.<sup>81</sup> Innerhalb der sozialen Normierung gibt es eine Hierarchie, die über das Ausmaß der Sanktion entscheidet. So werden Verstöße gegen das geltende Recht (Muss-Erwartungen) weit aus härter bestraft als Zuwiderhandlungen gegen die gültigen Sitten (Soll-Erwartungen). Über ein Vergehen gegen Soll-Vorschriften werden wiederum eher negative Sanktionen verhängt als über die Missachtung von gesellschaftlichem Brauchtum (Kann-Erwartungen). Durch die Sanktionierung von abweichendem Verhalten, als Verhalten entgegen der geltenden Normen, erhalten soziale Normen erst ihre Gültigkeit.<sup>82</sup>

Es gibt nicht nur innerhalb der sozialen Normierung eine Hierarchisierung sondern auch außerhalb. Diese Differenzierung von sozialen Normen (Normfächerung) zeigt sich darin, dass bestimmte Normen für alle Menschen einer Gesellschaft, zum Beispiel das Inzesttabu, gelten und es gibt wiederum Normen, die nur für spezielle soziale Systeme Gültigkeit besitzen. So sind die auferlegten Regelmäßigkeiten des Handelns bezüglich der Gruppe der Handwerker anders als die der Gruppe der Banker.<sup>83</sup> Diese Verhaltensdifferenzierungen sind jedoch nicht zwingend verbindlich. Durch beispielsweise einen Berufswechsel oder einer Umschulung können die

---

<sup>79</sup> vgl. Popitz 1975, S. 29 und Lindenberg/ Sack 2001, S. 181

<sup>80</sup> vgl. Popitz 1975, S. 29

<sup>81</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 36f und Lindenberg/ Sack 2001, S. 181

<sup>82</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 43 und Popitz 1975, S. 29

<sup>83</sup> vgl. Popitz 1975, S. 8f

speziell geltenden sozialen Normen verändert werden. Also können durch einen Positionswechsel die Rollennormen, im Sinne von verbindlich erwarteten Verhaltensweisen, geändert werden.<sup>84</sup> Zu Bedenken ist, dass hauptsächlich erworbene Positionen verändert werden können. Die zugeschriebenen Positionen begleiten eine Person ihr Leben lang. Ein Sonderfall ist mit Sicherheit die zugeschriebene biologische Position (Mann oder Frau), da diese selbstverständlich mittels einer Geschlechtsumwandlung geändert werden kann. Wie schon mehrfach erwähnt gehört zu jeder sozialen Position eine soziale Rolle. Mit den Positionen entfallen auf jeden einzelnen Positionsträger eine Vielzahl von sozialen Rollen.<sup>85</sup>

#### 1.4.4 Der Rollenhaushalt und die Rollenkonfiguration

Die Kombination vieler verschiedener sozialer Rollen eines Individuums ist für die vorliegende Arbeit von großer Bedeutung. Der Begriff Rollenhaushalt oder auch Rollenpluralität soll hier verwendet werden, um die Summe aller von einem Individuum „gespielten“ sozialen Rollen zu bezeichnen.<sup>86</sup> Zu beachten ist, dass in konkreten Situationen häufig nur eine soziale Rolle relevant ist. Die anderen Rollen sind jedoch latent vorhanden. Dies lässt sich verdeutlichen an einer Kundin im Supermarkt. Sie ist in diesem Moment vorrangig Kundin. Aber sie ist beispielsweise auch berufstätig und weiß, dass sie morgen eine Dienstreise unternimmt und sich für diese eine Verpflegung kaufen muss. Sie wird also von ihrem gewöhnlichen Einkaufstrott abweichen und zusätzlich zu anderen Lebensmitteln solche kaufen mit denen sie sich ein „Lunchpaket“ für den morgigen Tag zusammenstellen kann. Vielleicht fällt ihr auch noch auf, dass sie eine Thermoskanne für ihren Kaffee benötigt.

Für jeden Menschen gibt es soziale Rollen, die in seinem Leben besonders wichtig sind. Diese zentralen sozialen Rollen sind der Mittelpunkt des Rollenhaushaltes. Die Rollenkonfiguration bezeichnet die Kombination der zentralen sozialen Rollen einer Person. Dieser Begriff bezieht sich auf das Muster der von einem Menschen übernommenen wichtigen sozialen Rollen. Welche sozialen Rollen existieren und wer welche wann übernehmen darf bestimmt die Gesellschaft über die sozialen Normen, die über die Sozialisation von Menschen vermittelt werden.

---

<sup>84</sup> vgl. ebenda, S. 11

<sup>85</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 33

<sup>86</sup> vgl. Meyer 2000, S. 25

Hinweise auf die zentralen sozialen Rollen geben unter anderem das Alter und das Geschlecht. So sind für ein zwölf Jahre altes weibliches Kind die Tochterrolle, die Rolle der Schülerin, die Mitgliedsrolle in einem Ruderclub zentrale Rollen. Für Menschen im Erwerbsalter ergeben sich andere zentrale Rollen wie die Berufsrolle, Elternrolle und die Partnerrolle. Für Erwachsene sind die zentralen Rollen leichter identifizierbar, da sie keinem so starken Wandel unterliegen wie die von Kindern und Heranwachsenden.<sup>87</sup>

#### 1.4.5 Der Rollensatz und die Rollensegmente

Der Rollensatz bezeichnet die Gesamtheit aller Rollenbeziehungen, die ein Träger einer bestimmten Position eingeht.<sup>88</sup> So lassen sich die Erwartungen, die sich an den Spieler der sozialen Rolle „Familienhelfer“ fest machen lassen, wiederum aufgliedern in Erwartungen im Hinblick auf die Beziehungen: Familienhelfer – Vater, Familienhelfer – Kinderarzt, Familienhelfer – zuständiger Bezirkssozialarbeiter usw. Diese einzelnen Ausschnitte der Rollenbeziehungen eines Rollenträgers werden als Rollensegmente bezeichnet.<sup>89</sup> Erst durch die Identifizierung von den strukturellen Positionskonflikten, aufeinander bezogenen Rollen und der Beschreibung eines Rollensatzes sowie einzelner Rollensegmente, wird es möglich Konflikte innerhalb und zwischen sozialen Rollen zu beleuchten.<sup>90</sup>

#### 1.4.6 Die Komplementärrollen und die Rollenkonflikte

In Abhängigkeit von den sozialen Positionen sind die einzelnen sozialen Rollen wechselseitig aufeinander bezogen. So sind die Erwartungsbündel der Positionen Ehefrau – Ehemann, Sozialarbeiter – Klient sowie Mutter – Kind reziproke Handlungserwartungen.<sup>91</sup>

Die Annahmen bezüglich sozialer Rolle können widersprüchlich sein. Die Position Mutter befindet sich mit der Position Vater als auch der des Kindes in einem Positionsfeld. Nun erwartet das Kind von der Mutter beispielsweise Gnade bei der Verhängung einer Strafe wohin gegen der Vater eine gewisse Härte der Bestrafung fordert. Die Mutter muss nun entscheiden welchen Erwartungen sie nachkommt.

---

<sup>87</sup> vgl. ebenda, S. 29ff

<sup>88</sup> vgl. Fuchs-Heinritz 1995, S. 570

<sup>89</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 33 und Fuchs-Heinritz 1995, S. 571

<sup>90</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 77

<sup>91</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 54

Der Konflikt entsteht demnach in der Struktur der sozialen Rolle und deren Erwartungsbündel an die Mutter. Dieser Konflikt wird Intra-Rollenkonflikt genannt. Ein anderes Beispiel wäre der Familienhelfer, in seiner Berufsrolle, der sich den Erwartungen des Bezirkssozialarbeiters und denen der zu betreuenden Familie stellen muss.

Der Inter-Rollenkonflikt zeichnet sich dadurch aus, dass er zwischen zwei sozialen Rollen, die eine Person innehat, stattfindet. Wenn eine Person beispielsweise die Position einer Mutter und die Berufsposition Familienhelferin einnimmt.

Sie muss zwischen den einzelnen Erwartungen wählen. Soll sie Termine am späten Nachmittag mit der zu betreuenden Familie machen oder die Zeit lieber mit den eigenen Kindern verbringen.<sup>92</sup>

Insbesondere bei anhaltenden, scheinbar nicht lösbaren, Rollenkonflikten kommt es zur Überforderung des Positionsinhabers (Rollenstress) und unter Umständen führt die Überlastung zur Handlungsunfähigkeit.<sup>93</sup>

Vor allem Robert K. Merton und Kurt Holm haben Möglichkeiten zur Entschärfung von Rollenkonflikten aufgezeigt.<sup>94</sup>

#### 1.4.7 Die Lösungsmuster für Rollenkonflikte

Die beiden Konfliktarten verlangen nach einem inneren und nach einem äußeren Konfliktmanagement.<sup>95</sup> Robert K. Merton betrachtet das Problem aus der Sicht der sozialen Strukturen. Diese strukturelle Perspektive behandelt den Aufbau und den Wandel von Sozialsystemen, um Aussagen über die Möglichkeit der Minderung von Rollenstress machen zu können.

Robert K. Merton nennt sechs unterschiedliche soziale Mechanismen zur Entschärfung von Rollenkonflikten, durch die Handlungsprozesse innerhalb des Rollenhaushaltes und –satzes koordiniert werden können.<sup>96</sup>

Die relative Bedeutsamkeit ist der erste Mechanismus. Die einzelnen Positionen einer Person haben für diese als auch die Bezugsgruppen (Sozialsysteme) mehr oder minder große

---

<sup>92</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 76f und Bellebaum 1991, S. 54

<sup>93</sup> vgl. Fuchs-Heinritz 1995, S. 571

<sup>94</sup> vgl. Esser 2000, S. 168

<sup>95</sup> vgl. Claessens 1974, S. 71

<sup>96</sup> vgl. Miebach 2006, S. 45



Bedeutung.<sup>97</sup> Je nach Priorität der einzelnen sozialen Rollen ist das Interesse an der Durchsetzung der Erwartungen unterschiedlich stark ausgeprägt.<sup>98</sup> So steht für den einen die Familie im Vordergrund und für eine andere Person die Freunde oder der Beruf.

Durch die strukturelle Intensität der Beziehung (Grad der Verwicklung) kann die Entstehung eines Konfliktes verhindert bzw. ein Bestehender abgeschwächt werden.

Der zweite Mechanismus ist der der Machtunterschiede. Die Verteilung von Macht und Autorität innerhalb von Sozialgebilden kann Rollenkonflikte mindern. Zum einen können Positionsinhaber, denen ein hoher Status zugeschrieben wird, ihre Macht nutzen um ihre Erwartungen gegenüber dem „Fußvolk“ durchzusetzen. Zum anderen können sich Personen mit gleichen Rollenkonflikten vereinigen und Zusammenschlüsse bilden, die es ihnen erlauben, sich einen eigenen Ausweg zu erarbeiten. Zum dritten können sich in einem Rollensystem, als ein System ineinander greifender Rollen, sich gegenseitig neutralisieren, so dass der Rollenträger den Konflikt gar nicht austragen muss. Durch die Verschiebung des Konfliktes von der Struktur der sozialen Rolle(n) in die Struktur des Positionsfeldes, kann der Rollenträger seinen eigenen Vorstellungen unbehellig nachgehen. Insbesondere Kinder besitzen die Fähigkeit sich Konflikten zu entziehen, in dem sie ihre Eltern gegen einander oder die Eltern gegen die Großeltern ausspielen.<sup>99</sup>

Der dritte Mechanismus lautet Abschirmung. Nicht immer stehen die Positionsinhaber mit allen Rollensegmenten ihres Rollensatzes bzw. Rollenhaushaltes gleichzeitig in Verbindung. Die Abschirmung bezieht sich auf den Sachverhalt, dass sich der Positionsträger sich der Beobachtung durch bestimmte Mitglieder des Rollensatzes entziehen kann. Dies geschieht durch die zeitliche und räumliche Trennung von einzelnen Positionsfeldern wie z.B. das berufliche Feld vom familiären Umfeld. Die einzelnen Teilsozialsysteme wissen dadurch nicht viel voneinander. Die Abschirmung kann „natürlich“ entstehen, durch die von einander getrennten Positionsfelder, aber auch bewusst durch strukturelle Regelungen, wie der Norm Schweigepflicht, inszeniert werden.

Ein weiterer sozialer Mechanismus ist die Übersehbarkeit von widersprüchlichen Erwartungen. Solange ein gewisses geringes Wissen um andere Erwartungen an einen Positionsinhaber

---

<sup>97</sup> vgl. Esser 2000, S. 169 und Merton 1995, S. 352f

<sup>98</sup> vgl. Miebach 2006, S. 45

<sup>99</sup> vgl. Esser 2000, S. 169 und Merton 1995, S. 353f

vorhält, können die einzelnen Bezugsgruppen ihre Maximalanforderungen an eine Person richten. Wenn die einzelnen Anforderungen der Bezugsgruppen einander bekannt werden verschiebt sich der Konflikt vom Einzelnen auf die Struktur der Bezugsumgebungen. Diese erkennen, dass der Konflikt zwischen ihnen besteht und treten in Konkurrenz um die Leistungen und Entscheidungen des Rollenträgers. Der Konflikt wird dann oftmals auf dem Rücken des Rolleninhabers ausgetragen, wobei er praktisch Zuschauer ist.

Die soziale Unterstützung, als der fünfte soziale Mechanismus, verweist darauf, dass niemand alleine ist. Durch ein gemeinsames „Schicksal“ entsteht ein gemeinsames Interesse an der Minderung von Rollenstress. Mit Hilfe der gegenseitigen Unterstützung kann die Forderung nach persönlicher Anpassung an die widersprüchlichen Erwartungen verringert werden.<sup>100</sup>

Der letzte soziale Mechanismus ist die Beschränkung. Zum einen die Beschränkung des Rollensatzes durch den Abbruch einzelner Rollenbeziehungen.<sup>101</sup> Aus der erweiterten Perspektive des Rollenhaushaltes kann sich eine Person, nicht nur einzelnen Rollensegmenten, entziehen, sondern durch Aufgabe einer Position einem ganzen Positionsfeld den Rücken kehren. Eine sehr extreme Variante der Beschränkung ist wohl das Auswandern und somit das Abbrechen einer Vielzahl von Beziehungen.<sup>102</sup>

Diese sechs Mechanismen beziehen sich lediglich auf die strukturellen Vorkehrungen für die Minderung von Rollenstress. Dennoch bieten sie jedem einzelnen Rollenträger gewisse Handlungsmöglichkeiten zur Lösung von Konflikten.<sup>103</sup>

Kurt Holm betrachtet das Problem aus der Perspektive des einzelnen Akteurs.<sup>104</sup> Er benennt ebenfalls wie Merton, dass der strukturelle Wandel in Systemen Ausgangspunkt jeder Stressmilderung ist. Jedoch hat Holm fünf Übergangslösungen für die Konfliktbewältigung herausgearbeitet, die für Stressmilderung sorgen können, bis sich ein Strukturwandel vollzogen hat.

Der erste Kniff ist der der Handlungsverzögerung. In Situationen, in denen sich der Konflikt offenbart, wird entweder einfach abgewartet bis sich die Situation von alleine geändert hat oder eine Partei von ihren Anforderungen ablässt. Die dritte Möglichkeit ist, dass der betreffende

---

<sup>100</sup> vgl. Esser 2000, S. 170f und Merton 1995, S. 355ff

<sup>101</sup> vgl. Miebach 2006, S. 46

<sup>102</sup> vgl. Esser 2000, S. 171

<sup>103</sup> vgl. Miebach 2006, S. 46

<sup>104</sup> vgl. Esser 2000, S. 168

Rollenträger eine Pseudo-Lösung anbietet, um Zeit zur Findung einer tatsächlichen Konfliktlösung zu bekommen. Die permanente Handlungsverzögerung kann im Extremfall zu einer Verantwortungsscheu und einem sozialen Rückzug führen.

Der zweite Ausweg ist die Handlungsverschleierung. Hierbei versucht der in Not geratene Rollenträger die Wahrnehmung seiner Handlung durch die eine oder sogar durch beide Parteien zu vernebeln im Sinne von „ich sag das nur dir und du darfst das nicht weiter sagen“.

Bei der alternierenden Erwartungstreue, als dritte Übergangslösung, wird dem Akteur eine Menge abverlangt. Er ist genötigt eine Art Schaukelpolitik zu betreiben. In dem er zwischen den widersprüchlichen Erwartungen hin und her springt, versucht er beide Seiten gütlich zu stimmen. So kann der Rollenträger Zeit- und Raumdimension nutzen um zwischen den Parteien zu wechseln.

Bei unterschiedlichen Ansprüchen an einen Familienhelfer kann dieser zwischen der Partei Familie und dem Ort der Wohnung und der Partei Vorgesetzter im Büro wechseln.

Die vierte Lösungsmöglichkeit ist das Handeln nach Legitimations Gesichtspunkten. Es wird nur das getan, was als legitim angesehen wird. Es gibt demnach keine „Extrawürste“, sondern „Dienst nach Vorschrift“ ist das Motto, nach dem gehandelt wird.

Die letzte Möglichkeit ist die Handlung nach dem Sanktionskalkül. Das bedeutet, dass der Rollenträger eine grundsätzliche Entscheidung trifft. Der Rollenträger wird sich höchstwahrscheinlich für die Seite entscheiden, die über die stärkeren Sanktionsmittel verfügt. Diese provisorische Lösung, in wechselnder Kombination mit einer der anderen vier Lösungsmöglichkeiten, ist vermutlich diejenige die in der Realität am häufigsten praktiziert wird.<sup>105</sup>

Auch Erving Goffmann hat sich mit dem Problem der Konflikte beschäftigt. Und auch er betrachtet die Perspektive des einzelnen Akteurs. Er entwickelte das Konstrukt der Rollendistanz, als Strategie zur Lösung von Rollenkonflikten.<sup>106</sup>

#### 1.4.8 Die Rollendistanz

Die Rollendistanz drückt nach Goffman die Relation des Individuums zu seiner Rolle aus.<sup>107</sup> Dieser Begriff bezeichnet die Fähigkeit die sozialen Normen und Rollenerwartungen

---

<sup>105</sup> vgl. Claessens 1974, S. 87f

<sup>106</sup> vgl. Esser 2000, S. 168

<sup>107</sup> vgl. Miebach 2006, S. 108

wahrnehmen zu können, sie zu interpretieren und mit ihnen so umzugehen, dass die eigenen Bedürfnisse in das Rollenhandeln eingebracht werden können.<sup>108</sup> Demnach ist die demonstrierte und inszenierte Differenz zwischen der Person und den Rollenerwartungen die Rollendistanz.<sup>109</sup> Laut Goffman gibt es ein Kontinuum zwischen übermäßigem Aufgehen in der Rolle und der Entfremdung von der Rolle. Rollendistanz hilft dem Individuum sich nicht vollständig an eine Rolle zu binden sondern eine Harmonie der verschiedenen Rollen zu erreichen um einen ungestörten Ablauf von Interaktionsprozessen bieten zu können. Die Rollendistanz bietet somit eine Möglichkeit in einer sozialen Rolle handeln zu können ohne die anderen Rollenbeziehungen völlig abzusondern.<sup>110</sup> Das Rollenhandeln an sich stellt somit schon eine Möglichkeit zur Lösung von Rollenkonflikten dar.

Es gibt sechs Varianten wie die Rollendistanz, als Möglichkeit in lediglich einer sozialen Rolle zu handeln, ohne eine oder mehrere der anderen sozialen Rollen aufgeben zu müssen. Die erste Handlung ist die Rollenflucht auf eine andere Realitätsebene. Der Rollenträger begibt sich in die Welt der Phantasie und Träume und versucht so, sich von dem Geschehen um ihn herum zu distanzieren.

Die zweite Variante ist die der beschränkten Rollenidentifikation. Der Rollenträger erfüllt zwar die Handlungserwartungen, aber er distanziert sich innerlich von der Rolle.

Die verbale Rollenironisierung dient dazu, sein eigenes Rollenhandeln ironisch zu kommentieren um eine Distanz aufzubauen. Ähnlich wie bei der beschränkten Rollenidentifikation werden die Handlungserwartungen formal in das Rollenhandeln übernommen.

Die symbolisierte Distanzierung (vierte Variante) dient dazu den Komplementärrollen anzudeuten, dass das was gesagt und getan wird, nicht so gemeint ist. Hierbei werden gleichzeitig unterschiedliche Informationen über Symbole oder Signale vermittelt.

Die fünfte Variante ist die Schaffung von Distanz durch den Abbruch oder den Wechsel einer sozialen Rolle. Die letzte Möglichkeit mit Rollenkonflikten umzugehen, ist das erwartete Handeln zu übertreiben. Es wird sozusagen über das Ziel hinausgeschossen. Die soziale Rolle wird überbetont und dadurch Distanz geschaffen.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> vgl. Krappmann 1969, S. 133

<sup>109</sup> vgl. Esser 2000, S. 182

<sup>110</sup> vgl. Krappmann 1969, S. 137

<sup>111</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 60f

#### 1.4.9 Die Rollenambiguitätstoleranz

Zu den grundlegenden Rollenkompetenzen gehört neben der Rollendistanz unter anderem die Rollenambiguitätstoleranz.<sup>112</sup>

Es gibt Situationen, die nicht eindeutig definiert sind, so dass auch die Rollen keinen Anhaltspunkt für das erwartete Rollenverhalten und letztlich das Rollenhandeln bieten. So können beispielsweise signifikante Hinweise fehlen, die dem Positionsträger verraten was von ihm verlangt wird. Auch die Unkenntnis über Symbole und Erwartungen können bei dem Positionsinhaber Rollenstress erzeugen. Beispielsweise die Konfrontation mit kulturellen Besonderheiten im Urlaub oder sprachliche Symbole im Bewerbungsgespräch. Mit der Rollenambiguität seien an dieser Stelle die schwach bis gar nicht definierten Situationen bezeichnet.<sup>113</sup> Durch die Pluralisierung und Differenzierung der Gesellschaft entstand ein mangelnder Konsens bezüglich von Rollenerwartungen. Dieser abwesende Konsens verursachte die Entstehung einer fehlenden strukturellen Integrationsleistung des Sozialsystems, so dass der Positionsträger auf sich gestellt ist. Er muss eigene Integrationsleistungen erbringen um an Interaktionen teilnehmen zu können, auch wenn er die Erwartungen eventuell nicht voll befriedigen kann.<sup>114</sup> Die Rollenambiguitätstoleranz bezeichnet die Fähigkeit mit den Mehrdeutigkeiten von Verhaltenserwartungen zu leben und die nicht klar definierten Situationen ohne große Schwierigkeiten zu bewältigen.

Der produktive Umgang mit Situationen, in denen keine Rollenklarheit besteht, ist nur gewährleistet, wenn eine Person eine entsprechende Sozialisation erfahren hat und Ambiguitätstoleranz erlernen konnte.<sup>115</sup>

#### 1.4.10 Die sozialisationstheoretische Relevanz der Rollentheorie

Damit der Mensch ein Teil der Gesellschaft werden kann, muss er den Prozess der Vergesellschaftung durchlaufen.<sup>116</sup> Diese vergesellschaftende Entwicklung ist von Kultur zu Kultur anders. So werden Kinder in den westlichen Gesellschaften dazu aufgefordert ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten mit denen anderer Kinder zu vergleichen (Leistungsgesellschaft).

---

<sup>112</sup> vgl. Helsper 2007, S. 83

<sup>113</sup> vgl. Esser 2000, S. 184

<sup>114</sup> vgl. Geller 1994, S. 127f und Fuchs-Heinritz 1995, S. 568

<sup>115</sup> vgl. Reinhold 1992, S. 13

<sup>116</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 58

Wohin gegen die Kinder in fernöstlichen Kulturen (China und Japan) dazu angehalten werden sich in Kooperation, Teamwork und Gruppenloyalität zu üben.<sup>117</sup>

Die Gesellschaft formuliert somit die Erziehungsziele und hat demnach einen erheblichen Einfluss auf den Sozialisationsprozess. Sozialisation kann verstanden werden als die Einwirkung der sozialen, personalen und gegenständlichen Umwelt auf den einzelnen, um ihn für die Übernahme seiner Rolle(n) in den Netzen sozialer Beziehungen tauglich zu machen.<sup>118</sup> Die prozesshafte Integration eines Menschen in eine Gesellschaft erfolgt über die Einnahme von sozialen Rollen und somit der Übernahme einer sozialen Identität.<sup>119</sup> Die Bekanntmachung und Aneignung einer sozialen Rolle und letztlich mit einem Rollenhaushalt als soziale Verhaltensweise(n) geschieht hauptsächlich auf dem Weg von Anpassung, Imitation und Identifikation. Der Mensch, als ein soziales Wesen, ist dazu geneigt sich anzupassen, sei es situativ oder an Personen. So tolen Kinder auf einem Spielplatz ausgelassen herum während sie sich in einem Theater um ein vornehmes und gezügeltes Verhalten bemühen. Die Komplementarität von sozialen Rollen spiegelt die Anpassung an eine Person bzw. Personengruppe wieder wie sich z.B. die soziale Rolle Schüler an die soziale Rolle Lehrer anpasst. Dabei ist es unerheblich ob sich Schüler in Rebellion gegen das Bildungssystem (viele Hausaufgaben, Klausuren etc.) üben oder sich emsig den Lernstoff aneignen. Bei der Anpassung geht es um die Anerkennung von Verschiedenheit (Differenzierung) und die Einsicht, dass diese Ungleichheit von Situationen und Personen aufeinander bezogen sind. So kann ein Kind nur durch die Differenzierung von Situationen, z.B. Spielplatz und Theater, Verhaltensabstimmungen vornehmen.

Die Imitation bezieht sich auf die Nachahmung von bestimmten Verhaltensweisen.<sup>120</sup> Die Lerntheorie insbesondere die Form des Lernens am Modell erklärt wie Menschen durch Beobachtungen des Verhaltens anderer, neue Verhaltensmodelle erlernen.<sup>121</sup>

So werden beispielsweise geschlechtsspezifische Verhaltensweisen abgekupfert in dem die Töchter sich Bausteine in die Socken stecken um die Absätze der Pumps ihrer Mütter nachzustellen (geschlechtsspezifische Sozialisation).

---

<sup>117</sup> vgl. Geulen 2001, S. 124

<sup>118</sup> vgl. Eisermann 1991, S. 23

<sup>119</sup> vgl. Zimmermann 2003, S. 182

<sup>120</sup> vgl. Eisermann 1991, S. 21

<sup>121</sup> vgl. Gerrig und Zimbardo 2004, S. 285

Die Identifikation folgt der Imitation auf dem Fuße. Hierbei wird die häufigste Nachahmung zum Leitbild. Die äußerliche Angleichung einer Verhaltensweise wird zunehmend verinnerlicht und führt letztendlich zu einer Übereinstimmung im Fühlen, Denken und Handeln.<sup>122</sup> Für das Sozialsystem ist die Verinnerlichung von und die Imitation und die Anpassung an die sozialen Normen wichtig, da so die Aufrechterhaltung des Systems gesichert wird. Für die einzelne Person ist dies insoweit bedeutend, als das sie zu sozialem Handeln befähigt wird und somit ein Teil der Gesellschaft „sein darf“.

Das Erlernen von spezifischen Inhalten einer Kultur wird als Enkulturation bezeichnet. Hierzu gehören beispielsweise Begrüßungsformen und die Feierlichkeiten wie Weihnachten, Ostern und Tag der Deutschen Einheit. Menschen erlernen beispielsweise erst im Laufe ihres Lebens, dass Geburtstage gefeiert werden und wie dies geschehen kann. Zusätzlich findet während des Enkulturationsprozesses eine Verfeinerung solcher kulturspezifischen Feierlichkeiten statt, in dem über sie geredet wird. In der Schule tauschen sich Kinder über Geschenke und Geburtstagsfeiern aus. Das Kind A erhält die Geschenke erst nachmittags und Kind B entdeckt am morgen seines Geburtstages überrascht einen reich gedeckten „Geburtstagstisch“. Kind B kann sich nun von seinen Eltern wünschen, dass sie es den Eltern von Kind A gleich tun. Die Sozialisierung bezeichnet hingegen die Übertragung von normativen Aspekten, also die „Sozial-Machung“. So hören Kinder erschreckend oft den Ausspruch: das macht man nicht! Diese Dinge, die man nicht macht, sollen sie sich einprägen und verinnerlichen.<sup>123</sup>

Wir erlernen zu wollen, was wir sollen und es zu tun ohne dass wir es bewusst wahrnehmen (innere soziale Kontrolle).<sup>124</sup>

An dieser Stelle sei erwähnt, dass der Begriff Erziehung als zusammenfassendes Synonym für die primäre und sekundäre Sozialisationsphase verwendet wird. Erziehung bezieht sich auf die (oftmals) geplante Beeinflussung von Kindern in der Familie, Kindergarten und Schule.

Die Familie ist die primäre Phase dicht gefolgt von der sekundären Sozialisation in der Bildungs- und Ausbildungszeit. Die tertiäre Sozialisation erfasst die Erwachsenen bis zum Alter. Die Altersangaben sind als eine Art Orientierungshilfe zu betrachten. Sie lassen sich nicht explizit mit einzelnen Lebensläufen vereinbaren, aber geben dennoch Hinweise auf einen möglichen

---

<sup>122</sup> vgl. Eisermann 1991, S. 21f

<sup>123</sup> vgl. Helsper 2007, S. 80

<sup>124</sup> vgl. Popitz 1975, S. 6

Entwicklungsstand. Zu beachten ist, dass die tatsächliche Beeinflussung von Menschen im Laufe der sekundären Sozialisation abnimmt. Die Prägephase mündet im Individuationsprozess (Personifikationsprozess) eines Menschen.

Die Individuation ist die Entwicklung einer unverwechselbaren personalen Identität mit ganz einzigartigen Eigenschaften und Merkmalen eines Menschen.

Da die prozesshafte Identitätsfindung immer im Spannungsverhältnis mit der Entwicklung der sozialen Identität zu sehen ist, muss sie in den Sozialisationsprozess eingeordnet werden.<sup>125</sup>

Das Jugendalter ist die Lebensphase in der die personale und die soziale Identität das erste Mal bewusst und intensiv aufeinander treffen. Jeder Mensch muss im Jugendalter versuchen eine Verbindung zwischen diesen beiden Teilidentitäten zu erreichen. Nur durch die Verbindung kann eine Ich-Identität aufgebaut werden. Geschieht dies, so wird von einem erfolgreichen Sozialisationsprozess gesprochen.

Als einen krisenhaften Sozialisationsprozess wird eine Sozialisation bezeichnet, in der die Koordination des Spannungsverhältnisses gar nicht gelingt oder die Entwicklung einer Ich-Identität nur sehr schleppend vor sich geht. Zwei Parameter sind bei der Ich-Identitätsfindung von Bedeutung. Zum einen der junge Mensch an sich mit seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten beispielsweise den kognitiven Anlagen. Und zum anderen das ihn umgebene soziale System, das ihm mehr oder weniger Hilfe und Unterstützung in dieser Lebensphase bietet (milieuspezifische Sozialisation).<sup>126</sup>

Das Zusammenspiel von biologischer Reifung und der Erziehung durch die Umwelt (Familie, Kita und Schule) hat ohne Zweifel in den ersten Jahren eine große Bedeutung und ist prägend für die weitere Entwicklung. Zu Bedenken ist, dass mit der frühen Sozialisation der gesamte Sozialisationsprozess nicht abgeschlossen ist. Damit wird auch deutlich, dass Kinder nicht automatisch vom abhängigen Kind zum selbstständigen Kind werden „bloß“ weil sie aktiv Handlungsspielräume gestalten und eigenständige Integrationsleistungen erbringen. Diese Tatsache erscheint besonders wichtig, wenn der immer früher werdende Zeitpunkt des kindlichen Aktiv-Werdens innerhalb des Sozialisations- und Individuationsprozesses betrachtet wird.<sup>127</sup>

---

<sup>125</sup> vgl. Helsper 2007, S. 85

<sup>126</sup> vgl. Zimmermann 2003, S. 182f

<sup>127</sup> vgl. Helsper 2007, S. 85



Der Mensch wird im Laufe der Adoleszenzphase mehr und mehr geprägt von anderen lern- und sozialpsychologischen Prozessen wie der Interaktion und Kommunikation, der sozialen Norm und der sozialen Rolle, Wahrnehmung und Kognition, der Interaktionen in und zwischen Gruppen (Gruppendynamik), weiterhin dem Beobachtungslernen, dem Operanten Konditionieren (Lernen von Konsequenzen) und dem Klassischen Konditionieren (Lernen von Verhaltensweisen durch vorhersagbare Signale). Diese Prozesse leisten einen entscheidenden Beitrag für das Hineinwachsen in gesellschaftliche Aufgaben und Gruppierungen sowie neue „Erwachsenenthemenbereiche“ wie Beruf, eigene Familie usw. Somit ist der Sozialisationsprozess als ein lebenslanger Lernprozess zu verstehen, in dem Menschen sich immer wieder mit neuen Situationen, Personen und sich selbst auseinandersetzen müssen.<sup>128</sup>

Die Sozialisation bezeichnet demnach den Gesamtzusammenhang der Vergesellschaftung durch ein lebenslanges Erlernen und Konfigurieren von sozialen Normen bzw. Rollenerwartungen (Sozialisierung und Enkulturation) sowie der Ich-Werdung eines Menschen. Das Erlernen von sozialen Rollen, wann und wie diese zuzuspielen sind, erscheint dabei einfacher als eine komplexe Persönlichkeitsstruktur aufzubauen.

Die Sozialisation ist dabei ein aktiver Prozess der Auseinandersetzung mit den äußeren Einflüssen, sich selbst sowie dem Verhältnis zwischen der Umwelt und dem Individuum. Zu beachten ist, dass die Fähigkeit zur kreativen Konfrontation, selbst ein Ergebnis des Sozialisationsprozesses ist und sie sich dadurch selbst beeinträchtigen kann.<sup>129</sup>

#### 1.4.11 Die soziale Rolle und Macht

Relativ schnell wird jeder Mensch mit der institutionalisierten Herrschaft (Staat) und der gesellschaftlich anerkannten Stärke des „Anderen“ innerhalb des Sozialisationsprozesses bekannt gemacht.<sup>130</sup>

Die formale Positionsstruktur bildet den Rahmen in dem Machtgefüge entstehen können. Die sozialen Rollen definieren die gültigen Spielregeln.<sup>131</sup> Kinder verfügen innerhalb des familiären Sozialsystems formal über die geringste Macht. Ihre Eltern sind in der Lage ihnen zu sagen wann

---

<sup>128</sup> vgl. Wellhöfer 1988, S. 183

<sup>129</sup> vgl. Helsper 2007, S. 80

<sup>130</sup> vgl. Claessens 1974, S. 10

<sup>131</sup> vgl. Esser 2000, S. 279

sie zu essen haben, wann sie in ihr Bett gehen „dürfen“ und wie „laut“ sie spielen dürfen. Auch wenn gerade Säuglingen eine große Macht gegenüber ihren Eltern zu gesprochen wird, sind sie dennoch von deren Gnade abhängig. Mit Sicherheit können Säuglinge durch das instinktive Anzeigen von Bedürfnissen ihre Eltern dazu bewegen, etwas zu machen was sie wollen. Die Eltern können diese Hinweise aber auch ignorieren. Wenn also ein Säugling weint, weil er Hunger hat, dann können die Eltern reagieren oder auch nicht. Die Wahlmöglichkeit der Eltern ergibt sich aus der fehlenden Fähigkeit zum Machteinsatz des Säuglings. Ein Rollenspieler muss demnach seine eigenen Erwartungen darstellen und zur Entfaltung bringen können. Beim Säugling scheitert der Machteinsatz schon bei der Artikulation der eigenen Erwartungen.<sup>132</sup> Die Macht, nach Max Weber, ist also die Fähigkeit einer Person eine Situation oder sogar Strukturen von Sozialsystemen so zu bestimmen, dass ihre Erwartungen erfüllt werden. Dabei ist es unerheblich, ob die Macht gegen den Willen anderer Personen ausgeübt wird oder deren Wille durch den Machteinsatz bestimmt wird.<sup>133</sup>

In dem Moment, indem eine Person eine Position einnimmt, wird ihr auch erlaubt, in einem bestimmten Rahmen Macht auszuüben. Die guten Seelen, die dafür sorgen, dass die Haushalte anderer Menschen sauber bleiben, haben beispielsweise weniger zugesprochene Macht als SozialarbeiterInnen. Macht hängt somit immer mit den zugesprochenen Fähigkeiten zusammen. Diese qualifizieren eine Person auch erst zur Übernahme einer bestimmten Position.<sup>134</sup>

Der soziale Status einer Position gibt Hinweise auf die Möglichkeit der Machtausübung (Privilegien) und die spezifischen zugesprochenen Fähigkeiten des Positionsträgers. Die strukturelle Machtzuschreibung wird bestimmt durch die Sanktionsmöglichkeiten des Positionsträgers. Der Säugling hat keine Möglichkeit seine Eltern zu bestrafen. Eine Familienhelferin kann, nach einer Drohung als Machtbeweis, das Nichtbefolgen ihrer guten Ratschläge durch eine Familie sanktionieren, in dem sie dem Jugendamt mitteilt, dass die Kinder in Gefahr sind und die Fremdunterbringung angezeigt ist. Je vielfältiger und einschneidender die Sanktionsmöglichkeiten sind, desto größer ist die Macht einer Person oder eines Sozialsystems.<sup>135</sup>

---

<sup>132</sup> vgl. Geller 1994, S. 107

<sup>133</sup> vgl. Joas 2001, S. 19

<sup>134</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 172

<sup>135</sup> Vgl. Bellebaum 1991, S. 120 und Merton 1995, S. 353

Die formal zugeschriebene Macht muss nicht zwingend am Verhalten erkennbar sein. So kann ein Vorgesetzter sich gegenüber seiner Sekretärin überheblich verhalten oder sie mit genauso viel Respekt behandeln wie er sie Personen zukommen lässt, die einen ähnlich hohen Status haben wie er selbst. Wie deutlich das Machtgefälle zwischen Personen zu Tage tritt, ist abhängig von der personifizierten Schauspielleistung des Positionsträgers.<sup>136</sup>

Je nach dem, ob Macht willkürlich durch den Positionsinhaber auf andere ausgeübt wird oder Macht bewusst als Einflussnahme genutzt wird, kann die Unterwerfung legitimiert werden. Wenn Kinder die situative Machtausübung ihrer Eltern als berechenbare Verhaltensweisen wahrnehmen, dann wird die elterliche Dominanz in einen erzieherischen Einfluss umgedeutet. Erst durch das Vertrauen in die Regelmäßigkeit von Machtpraxis, also das z.B. Übertretungen in der Regel bestraft werden, wird eine Legitimation erreicht.

Auch die staatlichen Institutionen arbeiten mit diesem Prinzip. Indem beispielsweise für alle in Deutschland lebenden Menschen gültige Strafgesetze geschaffen wurden, wurde die staatliche Machtausübung, z.B. die Verhängung einer Gefängnisstrafe, legitimiert.<sup>137</sup>

#### 1.4.12 Der soziale Wandel

Wie bereits dargestellt prägt der Einzelne die Gesellschaft und umgekehrt. Die einzelne Person hat die Möglichkeit die Gesellschaft mitzuverändern.

Die Rollenerwartungen und die Sanktionen sind nicht für alle Zeit festgeschrieben. Sie unterliegen einem ständigen Wandel, der durch das tatsächliche Verhalten und die Meinung der einzelnen Personen bestimmt und vorangetrieben wird.<sup>138</sup>

Der soziale Wandel bezieht sich auf die Veränderung von Strukturen als auch soziales Verhalten.<sup>139</sup> So ist die Arbeitsteilung als eine Bedingung für die Entstehung neuer Positionen ebenso am Wandel einer Gesellschaft beteiligt wie die Veränderung der Erziehungsziele. Der tatsächliche Ursprung sozialen Wandels ist nicht auszumachen. Bleiben wir bei den Erziehungszielen und wer „diese“ erfunden hat. Erziehungsziele werden durch die Gesellschaft bestimmt, die wiederum durch den Einzelnen mitgeprägt werden. Hier stellt sich nun die Frage

---

<sup>136</sup> vgl. Claessens 1974, S. 62ff

<sup>137</sup> vgl. Geller 1994, S. 122f

<sup>138</sup> vgl. Dahrendorf 1977, S. 60

<sup>139</sup> vgl. Reinhold 1992, S. 538

was war zuerst da: der Einzelne oder die Gesellschaft? (In Anlehnung an die Frage: was war zuerst da, das Huhn oder das Ei?)

Es besteht eine gegenseitige Bedingtheit, die den sozialen Wandel hervorruft. Hierbei müssen zwischen zwei Arten von sozialem Wandel unterschieden werden. Zum einen gibt es den exogenen Wandel. Durch Außenkontakte einer Gesellschaft kann es zu Veränderungen von Sozialsystemen kommen. Der Wandel kann durch eine herrschende Gesellschaft einseitig erzwungen werden oder auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit gehandelt werden. Wie ausgeprägt sich ein Wandel vollzieht, hängt unter anderem mit dem Grad der Offenheit einer Gesellschaft zusammen, also den strukturellen Faktoren wie soziale Mobilität, dem Normensystem und der sozialen Kontrolle.

Beispielsweise hat sich Deutschland in Bezug auf den Schutz von Opfern häuslicher Gewalt sehr stark an Österreich orientiert. Es entstanden neue Gesetze und ebenso neue bzw. ausgeweitete Tätigkeitsfelder für SozialarbeiterInnen in Deutschland.

Durch äußere Einflüsse kann sich eine Gesellschaft verändern, sie muss es aber nicht. Der Wandel kann sich auch innerhalb von einzelnen Teilsystemen vollziehen.

Der endogene Wandel wird gesellschaftsintern heraufbeschworen. Im Zuge der Industrialisierung gab es beispielsweise einen Rollenwandel der Frau (von der Hausfrau und Mutter zur Berufstätigen und „eventuell“ Mutter).<sup>140</sup> Heutzutage werden die Rollen in der Familie und der Ökonomie oftmals strikt voneinander getrennt. Auch die Familie unterliegt einem andauernden Wandel. So war die traditionelle Bauernfamilie gleichzeitig ein Ort der Produktion als auch Kinderaufzucht. Im Laufe der Zeit erlitt die Familie einen Funktionsverlust gegenüber der Wirtschaft durch die Entstehung besonderer Produktionsstätten. Dieser Funktionsverlust führte zum Wandel der Familienformen. Die Drei-Generationen-Familie wurde größtenteils abgelöst durch die Elternfamilie (z.B. Vater, Mutter, 2 Kinder). Derartige Familienformen sind heutzutage in der Minderheit gegenüber alternativen Arrangements des Zusammenlebens wie Patch-Work-Familien, unverheirateten Paaren oder auch alleinerziehenden Eltern.<sup>141</sup>

Ebenso wie die Rollenerwartungen durch soziale Interaktionen ihre Weiterentwicklung erfahren, wird der soziale Wandel in und von Gesellschaften durch sie bestimmt. Sozialpsychologische

---

<sup>140</sup> vgl. Bellebaum 1991, S. 124f

<sup>141</sup> vgl. Weymann 2001, S. 117 und Rolff/ Zimmermann 1985, S. 19

Prozesse wie die soziale Interaktion und die Kommunikation leisten einen entscheidenden Beitrag zur Aufrechterhaltung und Wandlung von Sozialsystemen als auch der Möglichkeit der Teilhabe eines Menschen an der Gesellschaft.

## 2. Kapitel: Die Supervision

### 2.1 Supervisorische Beratungsprozesse

Die Supervision als ein Beratungsverfahren dient der psychosozialen Begleitung, Unterstützung sowie Reflexion von Arbeitsprozessen. Supervision verfolgt dabei das Ziel die Beziehung der Menschen untereinander in und bei ihren Tätigkeiten zu verbessern. Sie soll somit neue Handlungsmöglichkeiten finden und das Handlungsrepertoire erweitern.<sup>142</sup>

An dieser Stelle möchte ich den Begriff des “Supervisors“ bzw. des “Supervisanden“ kurz erläutern, da diese Begriffe im folgenden Teil des Öfteren auftreten werden. Der Supervisor ist diejenige Person, welche die Supervision anbietet. Als Supervisand wird hingegen derjenige bezeichnet, der die Supervision in Anspruch nimmt.

In der Fachliteratur finden sich eine Vielzahl von Begriffsbeschreibungen und Definitionsversuchen. Im folgenden Abschnitt wird ein Definitionsversuch exemplarisch aufgeführt, der für diese Arbeit relevant erscheint.

### 2.2 Begriffsklärung

Belardi definiert Supervision wie folgt:

„Supervision ist eine Institution, deren erste Funktion es ist, die Psychodynamik von professionellen Beziehungen, seien es Beziehungen zwischen Professionellen und ihren Klienten oder Beziehungen zwischen den Professionellen, z.B. Teammitgliedern, zu analysieren. Zweitens hat Supervision die Funktion, die Rollenhaftigkeit dieser Beziehungen zu untersuchen; sie fragt nach den Auswirkungen der Institution, in der Professional und Klient oder Professional und Professional zusammenkommen, auf deren Beziehung. Und drittens vermittelt Supervision

---

<sup>142</sup> vgl. Reichel und Rabenstein 2001, S. 37

beide Analyseebenen und klärt das Zusammen- bzw. Gegeneinanderwirken von psychischen und institutionellen Strukturen in professionellen Beziehungen.“<sup>143</sup>

Belardi weist in dieser Begriffsbestimmung bereits auf die Bedeutung der Rollentheorie für supervisorische Prozesse hin. Er bezeichnet die Supervision an sich als Institution und somit aus system- und rollentheoretischer Sicht als soziales System. Weiterhin benennt er konkret Positionen (Professional, Klient) und Positionsegmente (Professional: Professional – Professional; Professional – Klient). Belardi erwähnt explizit die Rollenhaftigkeit innerhalb der Beziehungen und weist mit dem Zusammen- bzw. Gegeneinanderwirken von psychischen und institutionellen Strukturen der professionellen Beziehung auf die soziale Rolle hin. Das Zusammenwirken erscheint der Definition der sozialen Rolle als Bündel von Erwartungen, die Änderungen durch Interaktionsprozesse unterliegen, gerecht zu werden. Das Gegeneinanderwirken birgt ein Konfliktpotenzial im Sinne der Positionskonflikte als auch der Unstimmigkeiten, die sich für einen Positionsinhaber, bei Ausfüllung der Position ergeben.

## 2.3 Funktion der Supervision

Belardi versteht unter der allgemeinen Funktion der Supervision, die Arbeit der Supervisanden zu verbessern. Diese Herangehensweise schließt die Arbeitsergebnisse und die Arbeitsbeziehungen zu den Kollegen und Klientel sowie die organisatorischen Zusammenhänge mit ein. Zielstellung supervisorischer Praxis im modernen Arbeitsleben ist es, die schwierige Kommunikation und Beziehungsgestaltung auf den Reflexionsebenen der Klienten, der Kollegen und der Organisation zu verbessern.<sup>144</sup>

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision kategorisiert die Funktion supervisorischer Prozesse in 3 Dimensionen.

Zum einen die Dimension der Kooperation. Supervision kann:

- Teamentwicklungsmaßnahmen unterstützen
- die kooperative Basis professionellen Handelns in Organisationen verbessern
- die Konfliktfähigkeit erhöhen und Reibungsflächen in den Arbeitsabläufen von Teams mindern
- den Grad der Selbststeuerung und Selbstregulierung erhöhen

---

<sup>143</sup> Belardi 1998, S. 44

<sup>144</sup> vgl. Belardi 2002, S. 15f

- die Kommunikationsfähigkeit erhöhen und Kommunikationsprozesse fördern
- arbeitsfeldbezogene Lernprozesse fördern.

Die zweite Dimension bezieht sich auf die berufliche Kompetenz. Supervision dient dazu:

- das fachliche Kompetenzprofil zu stärken
- Muster im beruflichen Handeln zu erkennen und die Handlungskompetenz zu steigern
- befähigt Supervision zur Integration von persönlichen Reaktionsweisen, objektiven Erkenntnissen, aktuellen Arbeitssituation und subjektiven Erfahrungen
- die kooperative Basis professionellen Handelns in Organisationen, welche vielfach einem starken Wandel ausgesetzt ist, zu verbessern
- die Aufgabenorientierung zu fördern
- auf berufliche Anforderungen adäquat reagieren zu können
- den Selbstreflexionsprozess über Anliegen, Aufgaben, Ziele und Strategien zu fördern
- die Problemlösefähigkeit zu fördern.

Die dritte Dimension der Funktion supervisorischer Prozesse ist die Entlastung. Supervisorische Prozesse:

- stärken die persönlichen Ressourcen zur Bewältigung beruflicher Anforderungen
- sie schaffen Klarheit über die Bedeutung von strukturellen und institutionellen Bedingungen beruflicher Arbeit
- entlasten in Hinblick auf klientenbezogene Tätigkeiten
- führen zu einer Verbesserung der Belastungsregulation
- sind eine Burn-out-Prophylaxe in vielen Branchen
- schaffen Klarheit über die Bedeutung von Beziehungsaspekten und persönlichen Aspekten
- helfen zwischen veränderbaren und unveränderbaren Bedingungen zu unterscheiden
- schaffen neue Sichtweisen und eröffnen weitere/ neue Handlungsmöglichkeiten<sup>145</sup>

Die Funktionalität von supervisorischen Beratungskontexten konzentriert sich auf die Bereiche Konzeptentwicklung, berufliche Rolle und Identität, Konfliktmanagement und Fallarbeit. Somit stellt der Supervisionsprozess einen qualitätssichernden Moment dar.

---

<sup>145</sup> vgl. Hausinger 2008, S. 9

Buer orientiert sich bei der Funktion der Supervision an der Konflikthaftigkeit der in der Sozialarbeit ausgeübten Beziehungsarbeit. Supervision diene der Ausbalancierung verschiedener Dilemmata. Zu diesen gehören beispielsweise: die Unterstützung versus die Kontrolle oder der Vertrauensvorschluss versus der Skepsis.

Aus diesen Dilemmata können Fehler seitens des Professionellen entstehen. Eine Verausgabung ist auch denkbar. Eine effektive und effiziente Arbeit kann dann nicht mehr gewährleistet werden. Supervision soll daher bei der adäquaten Handhabung dieser Dilemmata Unterstützung leisten und somit der Verbesserung der Qualität professioneller Beziehungsarbeit dienen.<sup>146</sup>

## 2.4 Zielgruppen supervisorischer Prozesse

Buer versteht als Adressaten von Supervision Fachkräfte, die mit Menschen in schwierigen Lebenslagen umgehen müssen; Professionelle, die sich mit benachteiligten und verarmten Bevölkerungsschichten beschäftigen; Führungskräfte in sozialen Einrichtungen sowie Arbeitsgruppen und Teams, die mit professionellen Dienstleistungen befasst sind.<sup>147</sup>

Je nach Inhalt und Zielgruppe ergeben sich für die Supervision verschiedene Formen und Settings.

## 2.5 Formen und Settings

Der Vollständigkeit halber sollen nun die verschiedenen Formen von Supervision kurz dargestellt werden.

Eine Möglichkeit der Klassifizierung ist die Unterscheidung zwischen externer und interner Supervision. Bei der externen Supervision wird ein systemfremder Supervisor gegen Bezahlung zur berufsbezogenen Beratung herangezogen. Die externe Supervision hat den Vorteil, dass der Supervisor nicht in die Hierarchie der Organisation eingebunden ist und die Supervisanden eher ein Vertrauensverhältnis aufbauen können. Hierin besteht gleichzeitig die Krux. Der externe Supervisor kennt das Innenleben der Einrichtung (-en) nicht und somit können ihm möglicherweise entscheidende Vorgänge entgehen. Hierdurch können Missverständnisse und Fehldeutungen im Beratungskontext entstehen.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> vgl. Buer 2004, S. 469

<sup>147</sup> vgl. Buer 2004, S. 479

<sup>148</sup> vgl. Belardi 1998, S. 36



Bei der internen Supervision wird die Beratung durch einen spezialisierten Fachmann der Institution oder auch einer Führungskraft durchgeführt. Der scheinbar einzige Vorteil dieser Form von Supervision ist der Kostenfaktor. Die möglichen Nachteile sind größere Vorbehalte und Widerstände der Supervisanden, Probleme und Konflikte innerhalb des Teams werden weniger thematisiert sowie das die persönliche, berufliche und organisatorische Ebene zu sehr verstrickt sind und die Supervisanden aufgrund von getätigten Äußerungen berufliche Nachteile befürchten.<sup>149</sup>

Nach Buer gehören zu den wichtigsten Supervisionsformen die Einzel-, Gruppen-, Team-, Fall- und Organisationssupervision und die Intervision.<sup>150</sup>

Die Einzelsupervision richtet sich hauptsächlich an Führungskräfte aus dem mittleren Management und Selbstständige mit dem Bedürfnis nach Rollenklärung, Feedback und Entlastung. Coaching und Leitungsberatung können Bestandteil der Einzelsupervision sein.<sup>151</sup>

Die Teamsupervision ist eine Art der Gruppensupervision. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass die Supervision eine gewisse Kontinuität hinsichtlich des zusupervidierenden Teams einer Institution aufweist. Die Teamsupervision kann fallbezogen, gruppenselbsterfahrungsbezogen und institutionsbezogen ausgerichtet sein. In der fallbezogenen Supervision wird die direkte Arbeit mit dem Klientel thematisiert. In der gruppenselbsterfahrungsbezogenen Teamsupervision werden die Interaktionsdynamik innerhalb des Teams, latente und offene Konflikte sowie Konkurrenzen und Rollenzuschreibungen besprochen. Die institutionsbezogene Supervision betrachtet die Hierarchien, Machtinstanzen und die institutionellen Rollen.<sup>152</sup>

Bei der Gruppensupervision treffen sich Mitarbeiter verschiedener Institutionen und bearbeiten Themen wie die Entwicklung des beruflichen Selbstverständnisses und die Lösung beruflicher Problematiken einzelner Supervisanden.<sup>153</sup>

„Organisationssupervision bezieht sich auf Subsysteme einer Organisation, auf die dort angesiedelten Positionsinhaber, die einzeln bzw. in verschiedenen Gruppierungen, Supervision in Anspruch nehmen, mit dem Ziel, die gemeinsame Arbeit und die dazugehörigen Interaktionen

---

<sup>149</sup> vgl. ebenda, S. 36f

<sup>150</sup> vgl. Buer 2001, S. 103

<sup>151</sup> vgl. Pühl 2000, S. 101

<sup>152</sup> vgl. Kersting und Krapohl 2000, S. 60

<sup>153</sup> vgl. ebenda, S. 60

in Auseinandersetzung mit den Organisationsbedingungen und den damit zusammenhängenden Widerspruchssituationen besser verstehen und gestalten zu können. In der Organisations supervision muß also die Auseinandersetzung mit der Gesamtorganisation erfolgen, der Fokus liegt jedoch darauf, das jeweilige Sub-System – sei es ein Ausbildungsteam, sei es eine Regionalstelle, sei es die Position eines Geschäftsführers – als solches anschauen, zu verstehen und einer Weiterentwicklung zuzuführen.“<sup>154</sup>

Bei der Intervention, supervidieren die Gruppenmitglieder sich selbst. Intervention dienen häufig der Fallarbeit.<sup>155</sup>

## 2.6 Kompetenzen des Supervisors

Zu den wesentlichen Kompetenzen eines Supervisors gehören die Beratungs-, Methoden- und Feldkompetenz.

Die Feldkompetenz zeichnet sich durch das Wissen über das Arbeitsfeld, die Mitarbeiter, das Klientel, deren spezielle Beziehungsdynamiken, berufliche Problemstellungen sowie die jeweiligen Kulturen der Organisation.<sup>156</sup> Die Feldkompetenz befähigt den Supervisor Dinge anzusprechen, die im Supervisionsgespräch nicht direkt thematisiert werden.<sup>157</sup>

In den letzten Jahren hat sich die Beratungskompetenz als eine notwendige Kompetenz des Supervisors heraus kristallisiert. Die Beratungskompetenz charakterisiert den Supervisor als einen Berater für berufliche Zusammenhänge. Sein Wissen sollte dabei verschiedene Theorien und Methoden zur berufsspezifischen Beratung beinhalten. Ein fundiertes Wissen über die beruflichen Arbeitsfelder der Supervisanden rückt in den Hintergrund.

Dies ist kritisch zu betrachten, da eine mangelhafte oder fehlende Feldkompetenz die Gefahr mit sich bringt, dass die Supervisanden sich nicht ausreichend verstanden fühlen.<sup>158</sup>

Um den Anforderungen einer gelingenden Supervision gerecht zu werden, bedarf es zusätzlich der Methodenkompetenz.

Es bedarf einer Vielzahl an Theorien und Methoden, sowohl auf zwischenmenschlicher als auch auf inhaltlicher Ebene. Es ist Aufgabe des Supervisors den/ die Supervisanden abzuholen.

---

<sup>154</sup> Gotthardt-Lorenz 2000, S. 298

<sup>155</sup> vgl. Buer 2004, S. 479

<sup>156</sup> vgl. Belardi 2002, S. 40

<sup>157</sup> vgl. Belardi 1998, S. 41

<sup>158</sup> vgl. Belardi 1998, S. 43f

Hierfür benötigt der Supervisor die Theorien- und Methodenpluralität, da er es mit sehr unterschiedlichen Konstellationen von Menschen zu tun hat. Zu den Methoden zählen unter anderem das Psychodrama, die personenzentrierte Gesprächsführung und die Gestaltarbeit.<sup>159</sup>

### 3. Zusammenfassung

Die Supervision ist heutzutage fester Bestandteil vieler Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit. Eine systematische Aufzählung ist nicht möglich, da sich immer wieder neue Tätigkeitsfelder ergeben bzw. verändern. Die Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit umfassen u.a. die Arbeit mit Asylsuchenden, die Resozialisierung, Kinder- und Jugendhilfe, Erwachsenenbildung und die Schulsozialarbeit.

Aus meiner eigenen Berufstätigkeit als staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger, weiß ich, dass unabhängig vom Arbeitsfeld, der Träger z.B. der freie Träger der Jugendhilfe als ein Sozialsystem eine Organisationsstruktur (Organigramm) aufweist. In einem Organigramm werden die verschiedenen Positionen wie Geschäftsführer, Teamleiter der Wohngruppe 1 usw. überblicksartig und oftmals durch Linien miteinander verbunden dargestellt. Organigramme werden oftmals als Baumdiagramm bzw. pyramidenartig abgebildet und weisen mit der Aufstellung bereits auf Befugnis- und Machtgefüge innerhalb einer Institution als Sozialgebilde hin.

Die schematische Darstellung lässt Rückschlüsse auf die Erwartungen, die an den Positionsinhaber gerichtet sind, zu. Der Geschäftsführer soll das Unternehmen führen, der Teamleiter soll sein Team strukturieren und organisieren. Das Wort soll ist an dieser Stelle bewusst gewählt, da es sich hierbei um die Erfüllung der Soll-Erwartungen handelt. Ein Geschäftsführer hat nicht mit juristischen Konsequenzen zu rechnen, bloß weil er das Unternehmen mangelhaft führt. Rollentheoretische Überlegungen, hier vor allem das strukturfunktionalistische Modell, unterstützen einen Positionsinhaber bei der Verortung in einem Sozialsystem.

Ausgangsfrage dieser Arbeit war zu untersuchen, ob und inwiefern rollentheoretischer Aspekte für die Supervision nutzbar sind.

Die Definition von Supervision legt bereits nahe, dass es in supervisorischen Prozessen unweigerlich um Status- und Machtgefüge, Rollen, Positionen, Rollenkonflikte und

---

<sup>159</sup> vgl. Buer 2004, S. 471

Rollenkonfigurationen geht. In diesem Beratungsverfahren gilt es die Erwartungshaltung z.B. zwischen Professionellem und Klient sowie Professionellem und Professionellem zu analysieren. Ähnlich wie der Sozialpädagoge/ die Sozialpädagogin Dienstleister für einen bestimmten Personenkreis ist, ist der Supervisor Dienstleister und der Supervisand bzw. eine Gruppe von Supervisanden nimmt diese Leistung in Anspruch. Die Positionen sind somit benannt und es wird ein Komplex aus Verhaltenserwartungen (soziale Rolle) an die jeweiligen Positionen gerichtet. Der Supervisand erwartet bspw. vom Supervisor fachlich und vor allem lösungsorientiert beraten zu werden. Der Supervisor erwartet eine aktive Mitarbeit der Supervisanden. Es findet aus rollentheoretischer Sicht eine situative Verortung aller Beteiligten innerhalb des Supervisionsprozesses statt.

In Kapitel 2.4 Formen und Settings von Supervision wurde zwischen externen und internen Supervisoren unterschieden. Im Folgenden findet nur der externe Supervisor Berücksichtigung. Ein interner Supervisor birgt meines Erachtens zu viele Nachteile. Des Weiteren sollen die rollentheoretischen Aspekte exemplarisch an der Teamsupervision aufgezeigt werden. Der externe Supervisor muss u.a. über die Feldkompetenz verfügen. Mit dieser gelingt es ihm sich mit den strukturellen Bedingungen, in denen die Supervisanden verortet sind, bekannt zu machen.

Innerhalb eines Teams gibt es für gewöhnlich die Position Teamleiter und die Positionen Teammitglieder. Der Teamleiter verfügt über besondere Befugnisse (Status) und ist Bindeglied zwischen dem nächst höheren Vorgesetzten und den Teammitgliedern – Positionsfeld des Teamleiters.

Wenn nun dieser Teamleiter sich beruflich neuorientiert, wird seine Position frei.

Bei der Besetzung dieser Position gibt es zwei Möglichkeiten. Es kann eines der Teammitglieder befördert werden oder die Stelle wird mit einem außenstehenden Mitarbeiter/ Fachkraft besetzt.

In dem Fall, dass die Position durch ein Teammitglied besetzt wird, kann diese Veränderung und die Verhaltenserwartung an den neuen Teamleiter Bestandteil des supervisorischen Prozesses sein (vgl. 2.3 Funktion der Supervision: Dimension der Kooperation – Teamentwicklung). Diese Thematik kann aufgrund der Feldkompetenz des Supervisors, durch ihn selbst angesprochen werden. Bei der Bearbeitung dieses Themas kann es durch Kommunikation zu Modifizierungen hinsichtlich der Rollenerwartung an den neuen Teamleiter kommen (interaktionistisches Modell der Rollentheorie).

Ein fundiertes Wissen über rollentheoretische Aspekte ist demnach bedeutsam für einen Supervisor. Mit dieser Fachkenntnis kann er den Supervisanden/ die Supervisanden dabei unterstützen Positions- und/ oder Rollenkonflikte zu erkennen und ggf. Handlungsstrategien zu erarbeiten. Der Supervisor kann ebenfalls bei empfundenem Rollenstress beraten und Lösungsmöglichkeiten darbieten (vgl. 1.3.4, 1.4.6 und 1.4.7).

Die Supervision an sich ist kein „sofortiger Lösungsfinder oder -geber“. Der Supervisor benötigt den Supervisanden/ die Supervisanden und deren Fähigkeiten und Ressourcen für einen erfolgreichen Beratungsprozess. Ein fundiertes Wissen und ein versierter Umgang mit der Rollentheorie ist geeignet um einen Zugang zum einen zur situativen Verortung der Supervisanden und dem Supervisor (gegenseitige Erwartungshaltung) in dem Zeitraum Supervision. Und zum anderen bietet der rollentheoretische Ansatz die Möglichkeit Einblick über strukturelle Bedingungen, gegenseitigen und/ oder sich widersprechenden Verhaltenserwartungen, die Beteiligung an Interaktionen der Supervisanden und mögliche Probleme (Positions-/ Rollenkonflikte) zu erlangen und erhält dadurch ihre Bedeutung und Funktionalität für die supervisorische Praxis.

#### 4. Quellenverzeichnis

Belardi, Nando: Supervision. Eine Einführung für soziale Berufe. 2. Aufl. 1998

Belardi, Nando: Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München.2002

Bellebaum, Alfred: Soziologische Grundbegriffe. Eine Einführung für Soziale Berufe. 11. überarb. Aufl. Stuttgart 1991

Berghaus, Margot: Luhmann leicht gemacht. Eine Einführung in die Systemtheorie. Köln/ Weimar/ Wien 2003

Buer, Ferdinand: Psychodrama in der Supervision. In: Ameln, F.v. et.al (Hrsg.): Psychodrama. Heidelberg. 2004. S. 467-483

Buer, Ferdinand: Praxis der Psychodramatischen Supervision. Ein Handbuch. Opladen.2001

Claessens, Dieter: Rolle und Macht. 3. überarb. Aufl. München 1974

Dahrendorf, Ralf: Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. 15. Aufl. Opladen 1977

Eisermann, Gottfried: Rolle und Maske. Tübingen 1991

Esser, Hartmut: Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 3: Soziales Handeln. Frankfurt/ Main 2000

Esser, Hartmut: Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 5: Institutionen. Frankfurt/ Main 2000

Frey, Hans-Peter: Sozialisation und soziale Systeme. In: Cyprian, Gudrun/ Frey, Hans-Peter/ Heckmann, Friedrich (Hrsg.): Soziologie für Erziehungs- und Sozialberufe. 2. überarb. Aufl. München 1993. S. 22 – 37

Frey, Dieter/ Gaska, Anne: Berufsbedingte Rollenbeziehungen. In: Auhagen, Ann E./ von Salisch, Maria (Hrsg.): Zwischenmenschliche Beziehungen. Göttingen/ Bern 1993. S. 279 – 300

Fuchs-Heinritz, Werner u.a. (Hrsg.): Lexikon zur Soziologie. 3. völlig neu bearb. und erweiterte Aufl. Opladen 1995

Geller, Helmut: Position, Rolle, Situation. Zur Aktualisierung soziologischer Analyseinstrumente. Opladen 1994

Gerrig, Richard J. und Zimbardo, Philip G.: Psychologie. 16. aktualisierte Aufl. München 2004

Geulen, Dieter: Sozialisation. In: Joas, Hans (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. Frankfurt/ Main 2001. S. 123 – 144

Gotthardt-Lorenz, A. : „Organisationssupervision“. Rollen und Interventionsfelder. In: Pühl, Harald (Hrsg.): Handbuch der Supervision. 2. überarb. Aufl. Berlin 2000. S. 297 - 312

Hausinger, Brigitte: Der Nutzen von Supervision. In: Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.): Der Nutzen von Supervision. Verzeichnis von Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten. Kassel 2008

Helsper, Werner: Sozialisation. In: Krüger, Heinz-Hermann/ Helsper, Werner (Hrsg.): Einführung in Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft. 8. durchgesehene Aufl. Opladen/ Farmington Hills 2007. S. 79 – 90

Hillmann, Karl-Heinz: Wörterbuch der Soziologie. 4. überarbeitete und ergänzte Aufl. Stuttgart 1994

Joas, Hans: Die soziologische Perspektive. In: Joas, Hans (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. Frankfurt/ Main 2001. S. 11 – 38

Krappmann, Lothar: Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. Stuttgart 1969

Kersting, H.J., Krapohl, L. (2000): Teamsupervision. In: Pühl, H. (Hrsg.): Handbuch der Supervision. 2. Aufl.. Berlin. 2000. S. 59–77.

Lamnek, Siegfried: Status. In: Endruweit, Günter/ Trommsdorff, Gisela (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie. 2. Aufl. Stuttgart 2002. S. 575 – 576

Lindenberg, Michael/ Sack, Fritz: Abweichung und Kriminalität. In: Joas, Hans (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. Frankfurt/ Main 2001. S. 169 – 198

Merton, Robert K.: Soziologische Theorie und soziale Struktur. Berlin/ New York 1995

Meyer, Peter C.: Rollenkonfigurationen, Rollenfunktionen und Gesundheit. Zusammenhänge zwischen sozialen Rollen, sozialem Stress, Unterstützung und Gesundheit. Opladen 2000

Miebach, Bernhard: Soziologische Handlungstheorie. Eine Einführung. 2. grundl. überarb. und aktualis. Aufl. Wiesbaden 2006

Petzold, Hilarion/ Mathias, Ulrike: Rollenentwicklung und Identität. Von den Anfängen der Rollentheorie zum sozialpsychiatrischen Rollenkonzept Morenos. Paderborn 1982

Popitz, Heinrich: Der Begriff der sozialen Rolle als Element der soziologischen Theorie. 4.Aufl. Tübingen 1975

Pühl, Harald: Supervision und Organisationsentwicklung. 2. Aufl.. Opladen. 2000

Rehberg, Karl Siegbert: Kultur. In: Joas, Hans (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. Frankfurt/ Main 2001. S. 63 – 92



Reichel, R. & Rabenstein, R.: Kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision. Münster: Ökoptia Verlag, 2001.

Reinhold, Gerd/ Lamnek, Siegfried/ Recker, Helga (Hrsg.): Soziologielexikon. 2. überarb. Aufl. München/ Wien/ Oldenburg 1992

Strafgesetzbuch: Beck – Texte. 40. Aufl. München 2005

Wellhöfer, Peter R.: Grundstudium Sozialpsychologie. Für Sozialberufe, Psychologen und Soziologen. 2. völlig überarb. Aufl. Stuttgart 1988

Weymann, Ansgar: Interaktion, Sozialstruktur und Gesellschaft. In: Joas, Hans (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. Frankfurt/ Main 2001. S. 93 – 122

Wurzbacher, Gerhard: Gruppen – Rollen – Status. In: Cyprian, Gudrun/ Frey, Hans-Peter/ Heckmann, Friedrich (Hrsg.): Soziologie für Erziehungs- und Sozialberufe. 2. überarb. Aufl. München 1993. S. 7 – 21

Zimmermann, Peter: Grundwissen Sozialisation. Einführung zur Sozialisation im Kindes- und Jugendalter. 2. überarb. und ergänzte Aufl. Opladen 2003

### Selbstständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Diese Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Neubrandenburg den 24.07.2017

Unterschrift