



universität  
wien

# MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

**„Das Theater als Raum gelebter Diversität?“**

Eine kultur- und sozialanthropologische Untersuchung  
des Projektes

*Vienna Impro Fusion“*

verfasst von

Andrea Kern BA

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2013

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066 810

Studienrichtung lt. Studienblatt: Masterstudium Kultur- und Sozialanthropologie

Betreuerin / Betreuer: Univ. Prof. Dr. Elke Mader



## Danksagungen

---

An dieser Stelle möchte ich mich bei Georg Schubert sowie seinem Team der *Vienna Impro Fusion* für die tolle Zusammenarbeit und die Möglichkeit, diese Masterarbeit im Rahmen des Projektes zu verfassen, bedanken. Ein besonderer Dank gilt dabei allen TeilnehmerInnen, die sich für meine Forschung stets interessiert haben und mitunter durch Interviews und Gespräche aktiv zu dieser Arbeit beigetragen haben. Danke vor allem auch für die vielen lustigen Momente, die ihr mir durch eure Darbietungen auf der Bühne geschenkt habt.

Diese Arbeit ist Sinnbild dafür, dass ich mein Studium erfolgreich abschließen konnte. Dafür und für jegliche Unterstützung – sowohl finanziell als auch emotional – möchte ich mich bei meinen Eltern bedanken. Sie waren mir das ganze Studium über eine große Stütze.

Für die immer währende Begleitung durch schwierige Phasen meines Studiums danke ich meinem Freund und Partner Florian.

Ich danke auch meiner langjährigen Freundin Luzia für das schlussendliche Korrekturlesen und die aufbauenden Worte.



## **Abstrakt**

---

In dieser Forschungsarbeit wird Diversität auf unterschiedlichen Ebenen bearbeitet und analysiert. In der theoretischen Auseinandersetzung wird der Begriff sowohl explizit als auch implizit betrachtet. Anhand der Diversitätspolitik in Wien, werden die Projekthintergründe und diverse Fördermaßnahmen seitens der Stadt präsentiert und Verbindungen zum – von der Stadt Wien geförderten – Projekt *Vienna Impro Fusion* hergestellt. Dieses Theaterjugendprojekt, das vom Verein *IKU* (Verein zur Förderung improvisierter Kunst und Kultur) konzipiert und im Herbst 2011 gestartet wurde, dient als Fallbeispiel in der wissenschaftlichen Aufarbeitung der Thematik. Dabei wurde eine Projektgruppe von Jugendlichen im Alter zwischen 16 und 26 Jahren zusammen gestellt, die die Vielfalt Wiens widerspiegeln soll. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird besonderes Augenmerk auf die Analyse der Durchführung des Projektes und gruppendynamischer Prozesse gelegt. Inwieweit Diversität in der Gruppe eine Rolle spielte, wird im Text aufgezeigt. Unter Einbezug der eingangs erarbeiteten theoretischen Ebene, sowie den politischen Einflussfaktoren, werden schlussendlich Erkenntnisse in Bezug auf das Improvisationstheater als Methode und Diversität fördernde Maßnahme, präsentiert.

## **Abstract**

---

In this research work diversity is being analysed on different levels. The theoretical argumentation mentions the term in an explicit and implicit way. By reference to the diversity politics of the city of Vienna, the background of the project *Vienna Impro Fusion* and assistance measures implemented by the city are shown in the argumentation. This youth theatre project, initiated by the organisation *IKU* (association for promoting improvised art and culture), was started in autumn 2011 and is the main case study in this scientific research. Within this project, they wanted to create a group of young people at the age of 16 to 26 years, which reflects the diversity of Vienna. In the context of the research work, specific focus is laid on analysing the implementation of the project and group dynamic processes. To what extent diversity had played a main role in the group, is one of the essential questions worked out in the research. In including the theoretical insights as well as the political influential factors, the closing results concerning the improvisational theatre as method to support diversity, will be presented.



# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>ix</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>xi</b>
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1. <i>Diversität in Wien</i> .....	2
1.2. <i>Problemstellung</i> .....	4
1.3. <i>Forschungsablauf</i> .....	5
1.4. <i>Aufbau der Masterarbeit</i> .....	6
<b>2. Improvisationstheater – traditionsreiche Geschichte in Österreich .....</b>	<b>7</b>
2.1. <i>Improvisieren sei gelernt</i> .....	7
2.2. <i>Das Impro-Theater und seine Wurzeln im Stegreif</i> .....	12
<b>3. Zentrale Begriffe – Eine theoretische Annäherung .....</b>	<b>15</b>
3.1. <i>Definitionstheoretische Auseinandersetzung – Diversität</i> .....	15
3.1.1. Postkoloniale Wurzeln .....	17
3.1.2. Differenz als vordergründiges Element von Diversität? .....	19
3.1.2.1. Alterität als das „Fremde“, das „Andere“ .....	21
3.1.3. Vorurteile als Methode der Abgrenzung .....	23
3.1.4. Identitäten und Zugehörigkeiten .....	26
3.1.5. Gegenpositionen im Diversitätsdiskurs .....	28
3.1.6. Schlussfolgerungen .....	29
3.2. <i>Anwendungsorientierte Diversitätsfelder</i> .....	31
3.2.1. Diversity Management .....	31
3.2.2. Der Ansatz der „diversity politics“ .....	33
<b>4. Diversität in der politischen Auseinandersetzung .....</b>	<b>35</b>

4.1.	<i>Diversitätsansatz der Stadt Wien</i>	35
4.2.	<i>Integrations- und Diversitätsmonitoringbericht 2012</i>	39
4.2.1.	Erstellung und Durchführung des Monitoring	42
4.2.2.	Kernaussagen	44
4.2.2.1.	Integrationsmonitor	44
4.2.2.2.	Diversitätsmonitor	45
4.2.3.	Zukunftsziele und Herausforderungen	46
4.3.	<i>Die Wiener Diversitätspolitik am Beispiel der Vienna Impro Fusion</i>	47
<b>5.</b>	<b>Empirische Darstellung der Feldforschung</b>	<b>49</b>
5.1.	<i>Vienna Impro Fusion – die Eckdaten</i>	51
5.1.1.	Die Entstehung des Projektkonzeptes	53
5.1.2.	Die Workshops – wichtige Themen und Übungen im Training	55
5.1.3.	Die ProjektteilnehmerInnen im Überblick	57
5.2.	<i>Themenfindung und Problembenennung</i>	58
5.3.	<i>Der Zugang zum Feld</i>	59
5.4.	<i>Teilnehmende Beobachtung</i>	60
5.4.1.	Die erste teilnehmende Beobachtung (Workshop 3)	63
5.4.2.	Die zweite teilnehmende Beobachtung (Workshop 4)	64
5.4.3.	Die dritte teilnehmende Beobachtung (Workshop 5)	65
5.4.4.	Dynamik der Beobachtungen	65
5.5.	<i>Feldnotizen</i>	66
5.6.	<i>Interviews</i>	68
5.6.1.	Halb-strukturierte Leitfadeninterviews	70
5.6.1.1.	Interviewform und Ablauf	71
5.6.1.2.	Der Interviewleitfaden	72
5.6.1.3.	Datenverarbeitung der Interviews	72
5.6.2.	ExpertInneninterviews	73
5.6.2.1.	Georg Schubert	73



5.6.2.2.	Barbara Willensdorfer .....	73
5.6.2.3.	Ablauf und Herangehensweise .....	74
5.7.	<i>Auswertung der Daten</i> .....	75
5.7.1.	Vorgehensweise der Auswertung .....	77
5.7.2.	Kategorienbildung .....	78
5.8.	<i>Detailanalyse und Darstellung von Quer-verbindungen</i> .....	79
5.8.1.	Diversität in Verbindung mit dem Improtheater.....	80
5.8.1.1.	Der Diversitätsbegriff in den Interviews .....	80
5.8.1.2.	Vorteile der Methode „Improvisation“ .....	82
5.8.2.	Gruppendynamik und einflussreiche Faktoren .....	85
5.8.2.1.	Prozesse in der Gruppe .....	85
5.8.2.2.	Einflussfaktoren in gruppendynamischen Prozessen .....	88
5.8.2.3.	Problematik der Dezimierung der Gruppe .....	90
5.8.3.	Projektziel erreicht? .....	91
<b>6.</b>	<b>Conclusio</b> .....	<b>92</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>99</b>
	<i>Internetquellen</i> .....	<i>104</i>
	<i>Sonstige Quellen</i> .....	<i>105</i>
	<i>Quellen aus der Feldforschung</i> .....	<i>105</i>
	<b>Anhang</b> .....	<b>107</b>
	<i>Liste der Workshops während der Feldforschung</i> .....	<i>107</i>
	<i>Leitfaden für die Interviews der ProjektteilnehmerInnen</i> .....	<i>108</i>
	<i>Lebenslauf</i> .....	<i>109</i>



## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

---

<b>Abb. 1:</b> Wiener Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Altersgruppe.....	40
<b>Abb. 2:</b> Induktive Kategorienbildung .....	77
<b>Tabelle 1:</b> Die, aus dem Datenmaterial generierten Kategorien .....	78
<b>Tabelle 2:</b> Auszug aus der Analysetabelle .....	79
<b>Tabelle 3:</b> Liste der Workshops während der Feldforschung .....	107
<b>Tabelle 4:</b> Leitfaden für die Interviews der ProjektteilnehmerInnen .....	108



## Abkürzungsverzeichnis

---

<i>Abb.</i>	Abbildung
<i>bzw.</i>	Beziehungsweise
<i>FF</i>	Feldforschung
<i>IKU</i>	Verein zur Förderung improvisierter Kunst und Kultur
<i>Impro</i>	Improvisation
<i>MA 17</i>	Magistratsabteilung 17
<i>NAP</i>	Nationaler Aktionsplan für Integration
<i>NÖM</i>	Niederösterreichische Molkerei
<i>ORF</i>	Österreichischer Rundfunk
<i>TAG</i>	Theater an der Gumpendorferstraße
<i>TdU</i>	Theater der Unterdrückten
<i>u. a.</i>	unter anderem
<i>VIF</i>	Vienna Impro Fusion
<i>z. B.</i>	zum Beispiel



## 1. Einleitung

---

[...] wir leben in Differenz nicht nur mit  
Anderen, sondern auch mit uns selbst.  
(Fuchs 2007: 21)

In diesem einleitenden Zitat wird klar, dass Differenzen bestehen, nicht nur mit anderen sondern auch mit uns selbst. Im Zusammenleben mit unseren Mitmenschen sollen diese Differenzen jedoch nicht vordergründig gesehen werden, sondern als Ressource und positive Herausforderung.

Diversität und damit einhergehend auch Differenz, werden in zahlreichen alltäglichen Kontexten verwendet und mitunter negativ besetzt. In der Auseinandersetzung mit „dem Eigenen“ und „dem Fremden“ wird eine erste Differenzierung gesetzt. „Das Andere“ wird dabei zum Sinnbild für Unterschiedlichkeit und spiegelt sich in Vielfalt wider. Der Diskurs in Bezug auf den Diversitätsbegriff besteht jedoch nicht nur aus Differenzen sondern auch aus Potenzialen und Gemeinsamkeiten. Unterschiede werden in zahlreichen Situationen hervorgehoben, das bedeutet aber nicht, dass keine Gemeinsamkeiten existieren.

In der vorliegenden Arbeit wird diesen Überlegungen Raum geboten. Empirischer Fokus wird auf das Projekt *Vienna Impro Fusion* (VIF) gelegt, welches wissenschaftlich begleitet und aus kultur- und sozialanthropologischer Perspektive dahingehend analysiert wurde. Es handelt sich dabei um ein Theaterjugendprojekt, das für mehr Toleranz im vielfältigen Wien einsteht. Die Verbindung eines gesellschaftspolitischen Themas mit dem Theater, führt die Gedanken zuerst an das „Theater der Unterdrückten“ (TdU) von Augusto Boal (1979). In gewisser Weise ist dieser Grundgedanke nicht falsch, denn diese Form des Theaters bietet einerseits Raum für eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftspolitischen Themen. Andererseits wird unterdrückten oder auch marginalisierten Menschen die Möglichkeit geboten, in diesem Kontext ihre Stimme zu erheben, was Parallelen zur VIF herstellt.

Boal entwickelte das TdU in einem von Repression, Folter und Massenmord gezeichneten Lateinamerika. Bei dieser Theaterform handelt es sich um ein „Theater der Befreiung“, wo ausreichend Raum für die Standpunkte und Meinungen unterdrückter

Menschen geboten wird (vgl. Boal 1979: 67f). Der Unterschied zum Ansatz der *Vienna Impro Fusion* liegt darin, dass das „Theater der Unterdrückten“ als politisches Instrument eingesetzt wird, um Einfluss auf politische Prozesse nehmen zu können, aber auch um Personen zum Widerstand gegen die Unterdrückung zu mobilisieren. Boal betont besonders die Position des TdU als Teil der Revolution (vgl. Boal 1979: 69). Im Gegensatz dazu findet bei der VIF weniger eine Revolution politischer Systeme statt, sondern es soll dazu beigetragen werden, die Grundhaltung der Wiener Bevölkerung im Hinblick auf Diversitäten allgemein positiv zu beeinflussen. Ein gesellschaftlicher Wandel wird natürlich durch politische Maßnahmen unterstützt, aber dieses Jugendtheaterprojekt soll Veränderungen auf Gesellschaftsebene mit sich bringen und Denkweisen hinterfragen und aufbrechen. Aus diesen Gründen wird in dieser Forschungsarbeit nicht grundsätzlich auf das Konzept des TdU eingegangen, da unterschiedliche Ansätze verfolgt werden.

Das Theater bietet eine hervorragende Bühne für politische Themen und trägt zu einer positiven Entwicklung sozialer Prozesse bei. Unterschiedliche Sichtweisen werden auf der Bühne in den jeweiligen Rollen verkörpert. Dort bedeutet Vielfalt mehr als nur Differenz, sie bedeutet Wandelbarkeit, Offenheit und Spontanität. Es handelt sich dabei um Faktoren, die den Zugang zu Diversität erneuern und verändern; Konnotationen vielleicht sogar aufheben. Die gesellschaftspolitischen Möglichkeiten des Theaters werden deutlich aufgezeigt, was auch mein persönliches Interesse als Forscherin unterstreicht. Im Laufe des Masterstudiums Kultur- und Sozialanthropologie kristallisierte sich dieses immer mehr heraus. Diversität als Teil unterschiedlicher Felder und Disziplinen wie der Migrationsforschung, Genderforschung, Bildungswissenschaft, Soziologie oder Politikwissenschaft, ist ein aktuelles Thema mit unterschiedlichen Interessensgruppen. Formen von Unterschiedlichkeit und Gemeinsamkeit prägen die Thematik und motivieren zu einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung aus einem kultur- und sozialanthropologischen Blickwinkel.

### **1.1. Diversität in Wien**

Wien gilt bereits seit drei Jahren als „die lebenswerteste Stadt“ von über 200 Weltmetropolen (vgl. Mercer 2011). Dies ist ein Qualitätsmerkmal, welches viel erhoffen lässt. Auch in den Bereichen Antidiskriminierung, Gleichstellung in unterschiedlichsten Bereichen, Wertschätzung von Vielfalt in jeglicher Hinsicht wäre dies erstrebenswert.



Um solche Ziele zu verwirklichen setzt die Stadt Wien auf ein Diversität respektierendes und förderndes Konzept. Wobei in dieser Hinsicht vor allem Vielfalt in Bezug auf Migration und Integration genannt wird. In dieser Untersuchung soll Diversität in Verbindung zum Theater gesehen werden und inwieweit dieser Ansatz in einem Jugendprojekt Anwendung findet.

In den letzten Jahrzehnten wurde immer wieder versucht, das Phänomen einer Migrationsgesellschaft begrifflich darzustellen sowie damit verbundene Problematiken zu erkennen und zu beseitigen. Im Zuge dieser Diskussionen führte der Weg in eine „Integrationsdebatte“, die versuchte sich diesen Themen anzunehmen, um Lösungen für die Zukunft zu finden. Viele neue Maßnahmen wurden seit dem *Nationalen Aktionsplan für Integration* (NAP) in Österreich und speziell in Wien in der „Integrationspolitik“ gestartet. Auch Projekte von Organisationen wollen zu einem besseren Zusammenleben aller BewohnerInnen dieser, von Vielfalt geprägten, Stadt beitragen. An dieser Stelle soll diese Forschung ansetzen, indem versucht wird diese Maßnahmen im Zuge des Diversitätskonzeptes der Stadt Wien am Beispiel der *Vienna Impro Fusion* zu untersuchen. Im Konzept zu diesem Projekt wird nicht nur das migrationsbezogene Diversitätskonzept hervorgehoben, sondern auch weitere Ebenen von Diversität mit einbezogen (soziale Bildungsschichten, Gender).

Die Forschungsthematik wird aus unterschiedlichen Perspektiven analysiert. Zuerst werden in einer wissenschaftlichen Ebene Konzepte und Theorien herangezogen, danach stehen auch politische Aspekte in Bezug auf die Stadt Wien im Rahmen der Analyse. Die empirische Darstellung des Projektes *Vienna Impro Fusion* schließt diese multidimensionale Herangehensweise ab. Die Forschung im Feld fokussierte in erster Linie auf gruppendynamische Prozesse. Dabei ist es wichtig, die Erlebnisse und Begegnungen in der, für das Projekt ausgewählten, Gruppe zu beschreiben. Diese ermöglichen es, durch Reflexion der Beteiligten, mehr über die Veränderungsprozesse im Projektverlauf zu erfahren. Hierbei werden Ansatzpunkte gesucht, welche ausdrücken, inwieweit dieses als Grundlage dienende Konzept der Diversität im Projekt selbst behandelt, sowie von den TeilnehmerInnen empfunden wird.

Die Relevanz der Forschungsthematik kann in vielerlei Hinsicht erklärt werden. Aus politischer Sicht kann ein Jugendprojekt, das sich für mehr Toleranz der verschiedensten Diversitäten gegenüber einsetzt, das Zusammenleben in einer vielfältigen Stadt – langfristig gesehen – positiv beeinflussen. Besonders in der Kinder- und Jugendarbeit

kann eine Veränderung für zukünftige Prozesse stattfinden. Projekte, die dazu beitragen, verändern das gesellschaftspolitische und soziale Geschehen einer Stadt grundlegend. Auch die wissenschaftliche Wichtigkeit der Untersuchung eines Projektes im Bereich Diversität wird als fortschrittlich gesehen. Nur durch Erkenntnisse wissenschaftlicher Forschungen in diesem Bereich, können politische Veränderungen erst ausgelöst werden. Da sich in den Sozialwissenschaften nur in begrenztem Maße der Kombination Impro-Theater und Konzept der Diversität gewidmet wurde, ist die vorliegende Forschungsarbeit ein wesentlicher Beitrag in diese Richtung.

## **1.2. Problemstellung**

Die vorliegende Arbeit behandelt vorwiegend den Begriff Diversität, sowie dessen Verbindung mit politischen Konzepten und dem Projekt *Vienna Impro Fusion*. Die Forschungsfragen stellen dabei eine grundlegende Voraussetzung dar und leiten die Forschung an. In der Auseinandersetzung mit dem Theaterprojekt ergeben sich zwei wichtige Hauptfragen:

*Welche Grundsätze und thematischen Überlegungen werden im Projekt VIF angestrebt und wie sieht deren Umsetzung aus bzw. welche Ziele verfolgen die TeilnehmerInnen selbst?*

*Welche Faktoren („äußere“ durch Fördergeber und „innere“ durch TeilnehmerInnen/TrainerInnen) beeinflussen das Projekt und wie wirken sich diese auf den Projektverlauf aus?*

Im Rahmen dieser Fragen wird eine Analyse des Projektes angestrebt, die mehrere Blickwinkel in die Forschungsarbeit miteinbezieht. Dabei werden jedoch auch weitere Fragen von Bedeutung, die die unterschiedlichen Dimensionen noch detaillierter beleuchten:

- Wird Diversität in der Gruppe von den TeilnehmerInnen/TrainerInnen thematisiert und wie beeinflusst diese den Gruppenprozess und die sozialen Kontakte zwischen den Jugendlichen?

- Welche Erfahrungen machen die AkteurInnen mit Diversität in der Gruppe (und auch im Alltag) und wie empfinden sie den Prozess des Projektes?
- Welche Positionen nehmen die einzelnen TeilnehmerInnen ein und inwieweit spielt dabei Eigen- und Fremdzuschreibung eine Rolle?
- Stellt das Impro-Theater einen „neutralen“ und offenen Raum dar, wo kulturelle/soziale Diversität ohne Hindernisse (Diskriminierung, Ausschließen...) bestehen kann?

### 1.3. Forschungsablauf

Der Zugang zum Feld wurde über Georg Schubert (Initiator des Projektes) hergestellt, welcher mit dem **Theaterverein IKU** (Verein zur Förderung improvisierter Kunst und Kultur) im Herbst 2011 ein Projekt mit Jugendlichen gestartet hat: die *Vienna Impro Fusion*. Der Einstieg in das Forschungsfeld war nach einer Absprache mit dem Initiator zum dritten Workshop möglich. Im Feld wurden informelle Gespräche geführt, sowie Interviews mit TeilnehmerInnen und ExpertInnen im fortgeschrittenen Forschungsprozess. Im Rahmen dieser Forschung wurde die Methode der teilnehmenden Beobachtung gewählt, welche während der Trainings und Workshops durchgeführt wurde. Die Forschungstätigkeit beschränkte sich auf die Laufzeit des Projektes, welches mit seiner Abschlussveranstaltung Ende Mai 2012 beendet wurde. Nach dem eigentlichen Feldforschungsprozess, folgten Datenordnung und Analyse des Materials, was zu den hier vorliegenden Ergebnissen führt.

Schwerpunkt der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes wurde – neben der theoretischen und politischen Auseinandersetzung – auf den Einblick in die Projektgruppe gelegt und beobachtet, wie das Projekt in seiner Umsetzung tatsächlich funktioniert. Zusätzlich zu den Interviews mit einigen der TeilnehmerInnen wurden auch ExpertInnen Interviews geführt, zum einen mit dem Organisator Georg Schubert, sowie zum anderen mit der Trainerin Barbara Willensdorfer. Dies ermöglicht einen Blick auf die Strukturen und Ideen, die durch das Projekt vermittelt werden sollen, wobei auch Beobachtungen seitens der ExpertInnen zu Entwicklungen in der Gruppe von großer Bedeutung sind.

Abschließend zu der qualitativen Forschungsebene wurden wichtige Analyseschritte in den Forschungsprozess mit einbezogen. Es werden unter anderem die *Leitlinien der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik* analysiert sowie dazu passend der Monitoringbericht 2012. Im Zuge dieser Auseinandersetzung mit der politischen Ebene soll herausgefunden werden, welche Konzepte hinter dem Projekt stehen. Abschließende Analysemethoden werden auch im Rahmen der Interviews angewandt, hierzu dient vor allem der Ansatz von Mayring (2003) zur qualitativen Inhaltsanalyse. Während des ganzen Forschungsprozesses wurde ein Forschungstagebuch zur persönlichen Dokumentation des Verlaufes geführt.

#### **1.4. Aufbau der Masterarbeit**

Zuerst widmet sich diese Arbeit einer allgemeinen Einführung in die Thematik des Impro-Theaters, deren Methoden sowie geschichtliche Entwicklungen in Wien. Diese einführende Darstellung ermöglicht einen ersten Einblick in das, mit dem untersuchten Projekt zusammenhängenden, Feld.

Danach folgen die drei Ebenen auf welchen die Untersuchung stattfand: Die theoretische Auseinandersetzung, die politischen Hintergründe sowie das Fallbeispiel und die empirische Darstellung.

- Im ersten Abschnitt werden Theorien und Konzepte in Bezug auf Diversität diskutiert und so eine wissenschaftliche Einbettung des Projektes forciert.
- Der zweite Teil widmet sich der politischen Auseinandersetzung, insbesondere dem politischen Konzept der Stadt Wien hinsichtlich ihrer Diversitätspolitik.
- In der dritten Ebene wird das Fallbeispiel dargelegt, wo sowohl das Projekt, welches untersucht wurde vorgestellt wird, die Methoden in ihrer Anwendung und Herangehensweise dargestellt werden sowie die Auswertung der dadurch gewonnenen Ergebnisse stattfindet. Die Kernergebnisse, welche aus der Analyse gewonnen werden konnten, werden hier abschließend präsentiert.

Die Arbeit wird mit einer abschließenden Betrachtung der Forschung beendet wodurch einerseits die Forschungsfragen beantwortet werden und im Weiteren auch ein Ausblick gegeben wird.

## 2. Improvisationstheater – traditionsreiche Geschichte in Österreich

---

Das Theater stellt v.a. für erwachsene, kulturbegiertere Personen einen besonderen Anreiz dar. Jugendliche zeigen sich vermehrt in anderen Bereichen interessierter. Das Impro-Theater jedoch, bietet aufgrund seiner lockeren und humorvollen Atmosphäre auch dieser Zielgruppe die Möglichkeit eines ungezwungenen Einstiegs in die Theaterwelt. Was genau macht diesen Charme aus, der junge Leute magisch anzieht? Und wie hat sich das Impro-Theater in Wien entwickelt bzw. woraus? Mit diesen Fragen wird in diesem Kapitel gearbeitet. Dabei werden u.a. geschichtliche Entwicklungen dieser Theaterform in Wien präsentiert und versucht die Anziehungskraft auf Jugendliche zu erklären.

### 2.1. Improvisieren sei gelernt

*Wenn ein Künstler inspiriert ist, arbeitet er,  
ohne zu zögern. Er trifft keine Entscheidungen,  
er wägt nicht eine Idee gegen die andere ab. Er  
akzeptiert seine ersten Gedanken.  
(Johnstone 1993: 150)*

Dass Improvisation weit andere Talente im Menschen herausfordert als das Theaterspiel im Allgemeinen ist vorstellbar, aber wie diese auf der Bühne am besten eingesetzt werden, bedarf einer genaueren Auseinandersetzung. Im Projekt *Vienna Impro Fusion* wurde besonderer Bezug zu Johnstone und seinen Methoden des Theatersports<sup>1</sup> gelegt. Deshalb orientiert sich dieses Kapitel v. a. an dieser Person und ihrem Zugang zur Thematik.

Jene Form des Improvisationstheaters, die hier herangezogen und dargestellt wird, der Theatersport, geht zurück auf Keith Johnstone, welcher dieser Bewegung weltweit zu Ansehen verhalf (vgl. Frisch 2009: 219). Ausgehend von den 1970er Jahren entwickelte sich aus dieser Theaterform eine überwältigende *Szene*, die Begeisterung und

---

<sup>1</sup> „Hier messen sich zwei Mannschaften in der Kunst der Improvisation.“ (Hoffmann et al. 2004: 290)

Lebensfreude ausstrahlt. Johnstone, selbst Schauspieler und auch Lehrer, vermittelte seinen StudentInnen eine besondere Art des Schauspieles. Seine Methoden und Techniken verhelfen den angehenden SchauspielerInnen, ein Gefühl von Freiheit auf der Bühne zu erfahren. Viele dieser Methoden entwickelten sich auch bei ihm erst durch die Arbeit mit jungen Menschen und durch Erfahrungen, die sich im Schauspielunterricht ergaben. Ein Credo der Improvisationskunst ist, den Fokus nicht auf sich selbst zu richten, sondern vermehrt auf den oder die PartnerIn. Selbstdarstellung sowie Leistung rücken dabei in den Hintergrund. In der Feldforschung zu diesem Projekt fiel immer wieder derselbe Satz: „Lass deinen oder deine PartnerIn gut aussehen!“. Damit sollte die Zusammenarbeit auf der Bühne als etwas Erfolgsversprechendes verdeutlicht werden. Diese Eigenschaft stellt somit eine Schlüsselfunktion beim Improvisieren dar.

Gute Improvisations-Spieler schienen telepathische Fähigkeiten zu haben; alles sieht aus, als wäre es abgesprochen. Das liegt daran, weil sie alle Angebote akzeptieren – was kein ‚normaler‘ Mensch tun würde. Sie akzeptieren auch Angebote, die gar nicht beabsichtigt waren. [...] Wenn man gelernt hat, Angebote zu akzeptieren, können unvorhergesehene Zwischenfälle die Handlung nicht mehr unterbrechen. (Johnstone 1993: 168f)

Gerade wenn weder Text noch Regie über das Produkt der Aufführung entscheiden, sondern im Moment entstehende Dialoge, ist es für die darstellenden Personen essentiell aufeinander einzugehen und die Szenen durch Ideenreichtum zum Brillieren zu bringen. Größte Kritik dabei übt das Publikum aus, denn daran erkennen die DarstellerInnen, ob ihre Szene gelungen ist oder nicht. Die Einbindung des Publikums ermöglicht im Weiteren auch ein Duell von Improvisationsgruppen – besser bekannt als *Theatersport*.

Neben der Zusammenarbeit und dem non-verbalen Austausch zwischen den AkteurInnen, ist ein weiterer Faktor entscheidend für den erfolgreichen und positiven Verlauf einer Szene: der *Status*. Viele Situationen werden durch Status behaftete Rollen genährt und entwickeln so richtige Glanzmomente auf der Bühne. Johnstone erzielte in den Übungen durch minimale Statusverschiebungen bei seinen SchauspielschülerInnen bessere Ergebnisse. Diese Tatsache, dass sich der Status der unterschiedlichen Akteure ein wenig nach oben oder unten verschob, hat zu einer besseren Darstellung der Szene geführt (vgl. Johnstone 1993: 51ff).

Der Status stellt somit ein wichtiges Element des Improvisierens dar, wodurch es zu authentischen Situationen kommt, die das Publikum auch begeistern. Johnstone wurde

dabei klar, dass plötzlich „jeder Tonfall und jede Bewegung Status vermittelt“ sowie „keine Handlung zufällig oder wirklich ‚grundlos‘ ist“ (Johnstone 1993: 52). Diese Erkenntnis war grundlegend für die Entwicklung der Improvisation.

Wie kann nun ein Status gehoben oder gesenkt werden, ohne dass das Humorvolle in der Szene verloren geht? Ein höherer Status bedeutet automatisch mehr Macht, jedoch muss diese nicht negativ konnotiert sein bzw. mit Hierarchie in Verbindung stehen. Status kann auch durch Souveränität oder durch interessante Eigenschaften erhöht werden – wenn eine Person etwas Interessantes an sich hat, was Aufmerksamkeit auf sie lenkt. Im Buch wird diese Situation z. B. mit einer interessanten Krankheit verdeutlicht (vgl. Johnstone 1993: 53). Ein niedriger Status kann demnach ein Kind sein, das aufmerksam dem Vater oder der Mutter zuhört, muss aber keine introvertierte Person sein. Jene Person, die Wissen, Souveränität, Interessantes ausstrahlt und andere besonders in ihren Bann zieht, hat automatisch einen höheren Status. Es besteht die Möglichkeit, dass sich dieser Status aus der Situation heraus verändert, sich also durch die SchauspielerInnen auf- oder abwerten lässt. Auslöser dafür ist, wenn eine andere Person aus der Szene ihren Status verbessern konnte oder ihn vermindert hat.

Beim Impro-Theater wird genau mit diesen Rollen gespielt. Einerseits werden so die Positionen der AkteurInnen überspitzt dargestellt, was humorvoll auf das Publikum wirkt. Andererseits kann eine Statusänderung auch aufgrund eines festgelegten Spiels stattfinden. Dabei wird eine Koordinationsperson festgelegt, die durch plötzliches Klatschen in einem bestimmten Moment, eine Statusänderung der SchauspielerInnen veranlasst. Dabei ist viel Geschick und Gespür für die mitspielenden Personen gefordert. Johnstone verdeutlicht diese Handlungen in seinem Buch anhand spezifischer Aktionen mit seinen StudentInnen. Dabei betont er besonders, dass seine StudentInnen „in jeder Situation hoch oder tief spielen“ können und macht ihnen anhand von Beispielen begreiflich, wie dies funktioniert (Johnstone 1993: 94). Durch seine Ausführungen wird auch den LeserInnen seines Buches klar, wie Improvisation passiert und durch welche Methoden Johnstone diese Dinge gezielt übt.

Für eine Auseinandersetzung mit Improvisation, ist das eigene Körperbewusstsein sehr wichtig. Zu wissen, wie der eigene Körper reagiert und handelt, Empfindungen wahrgenommen werden und wie die eigene Stimme als Instrument eingesetzt werden kann. Sich darüber klar zu sein, was die eigene Person auf der Bühne darstellen kann und wie sie dies transportiert, wie sie auch auf andere Personen auf der Bühne eingehen kann

– einfach zu wissen was im Bereich des Möglichen liegt. Diese Eigenschaften wurden auch im Projekt *Vienna Impro Fusion* ausführlich behandelt und durch die Übungen gestärkt.

Auch wenn auf der Bühne immer eine Rolle gespielt wird, bringen DarstellerInnen des Impro-Theaters persönliche Facetten in ihr Spiel mit ein. Wie kann eine Person innerhalb von Sekunden oder Minuten reagieren, ohne aus dem Innersten zu sprechen? Dabei kommt sehr viel Persönlichkeit mit ins Spiel, was von den DarstellerInnen bewusst erkannt werden soll.

Bei einer Impro-Theatersport Veranstaltung gibt es konkurrierende Teams, die um die Gunst des Publikums kämpfen. Dazu werden Impro-Spiele verwendet, bei denen die Geschicklichkeit sowie der Ideenreichtum der unterschiedlichen SpielerInnen getestet wird. Zu diesen Spielen werden z. B. der „Double-headed Expert“, der „Character Switch“, der „Language Switch“ sowie auch die „Genre Box“ eingesetzt. Wie eine solche Szene unabhängig von der Wahl des Spieles abläuft hat Gabriele Frisch in ihrer Auseinandersetzung mit dem Impro-Theater in Wien sehr gut beschrieben:

Alle Mitspieler werden namentlich auf die Bühne gerufen und danach wird die erste Improvisation aufgeführt. Der Kommentator nennt die Bezeichnung des Spieles und das Publikum darf auch hier die Emotionen, den Ort der Handlung etc. bestimmen. Durch lautes Herunterzählen von fünf bis eins, gefolgt vom Kommando ‚los‘, geben die Zuschauer das Zeichen für den Start und der erste Darsteller springt in die Szene, das Spiel beginnt. (Frisch 2009: 227)

Dieser Ablauf war bei der *Vienna Impro Fusion* in etwa gleich. Die Informationen, die die Spielenden haben, bevor es „los“ heißt, sind eher gering und werden, wie beschrieben, vom Publikum eingeholt. Der Ort kann dabei z. B. ein Spielplatz, die Kirche, eine Müllhalde oder auch ein Badezimmer sein. Emotionen werden auch gerne entgegengenommen, um für eine bestimmte Rolle eine Grundstimmung zu kreieren. Des Weiteren können, wenn von den SpielerInnen gefordert, auch ein Beruf, eine Farbe, ein Tier oder ein Kleidungsstück vom Publikum vorgegeben werden. Meist macht die Kombination all dieser minimalen Vorgaben dann den Spaß an der ganzen Sache aus. Diese Vorgaben gelten für das jeweilige Spiel als Grundlage und sollen geschickt eingebaut und dargestellt werden. Ein fiktives Beispiel könnte dabei sein:

Die Begriffe *Hallenbad*, *Fleischhacker* und *Schildkröte* können z. B. als Vorgabe dienen, die Geschichte selbst, entwickelt sich erst aus dem Spiel heraus. Das



Interessante und Aufregende dabei ist, dass sowohl Publikum als auch Darstellende diese Geschichte vorher nicht kennen und kuriose Begriffskombinationen extravagante Geschichten hervorzaubern.

Nach Einholung dieser Informationen beginnt die Darstellung, welche Person das Spiel eröffnet, obliegt den DarstellerInnen. So beginnt beim Theatersport z. B. Person 1 aus Team A mit der Geschichte, Person 1 aus Team B folgt ihr auf die Bühne und steigt in die Handlung ein. Dieser Vorgang wiederholt sich bis die Szene mit den wichtigsten Charakteren ausgestattet ist, dabei kann es passieren, dass nicht alle Personen eines Teams einsteigen. In der Interaktion selbst können sich die Teams profilieren. Am Ende der Szene, die meist nur ein paar Minuten dauert, wird durch Applaus das Gewinnerteam festgestellt.

Besondere Momente ergeben sich, wenn im Spiel unterschiedliche Methoden angewandt werden, wie z. B. wenn zwei Darstellende von zwei unterschiedlichen Orten sprechen, an denen die jeweilige Szene stattfindet. Dadurch kommt es zu Herausforderungen und lustigen Situationen für das Publikum. Johnstone erwähnt diese mögliche Situation und gibt ein Beispiel dafür:

Es ergeben sich sehr komische Szenen, wenn zum Beispiel der eine Darsteller spielt, er warte an der Bushaltestelle, während der andere behauptet, die Bühne sei sein Wohnzimmer [...]. (Johnstone 1993: 170)

Durch diese Tricks begeistern die Impro-SpielerInnen das Publikum immer wieder auf ein Neues, was sich oft in „nicht enden wollendem“ Lachen auswirkt. Diese Erfahrung wurde mir während meiner Forschung des Öfteren zu Teil. Es könnten hier noch zahlreiche weitere Spiele und Methoden angeführt werden wie z. B. „Es ist Dienstag“, wo ein unbedeutender Satz – eben der Titel des Spieles – eine Reaktion beim Gegenspieler oder der Gegenspielerin auslöst, sodass diese oder dieser ganz außer sich ist. Der Hochzeitstag kann hier ein Beispiel sein und diese Person ganz vergessen hat etwas zu besorgen, oder weil jener Person für diesen Tag ihr Todestag prophezeit wurde und sie dann ganz aufregend vor dem Publikum eines dramatischen Todes stirbt.

Wichtig ist, daß [sic!] eine einfache Feststellung die größtmögliche Wirkung hervorbringt bei der Person, zu der sie gesagt wird. (Johnstone 1993: 173)

Zum Schluss wird hier nun ein ganz besonderes Spiel vorgestellt, welches sich „Sounds like a Song“ nennt. Dabei werden auch die gesanglichen Fähigkeiten der DarstellerInnen auf die Probe gestellt:

Die Zuschauer werden instruiert, es durch Zuruf kundzutun, wenn sie wünschen, dass gesungen statt gesprochen werden soll. [...] Nach Zuruf aus dem Publikum beginnt der Klavierspieler am Rand der Bühne, eine Melodie zu spielen. Die Darstellerin, die gerade am Wort ist, hat nun die Aufgabe, den improvisierten Text singend umzusetzen. So kommen im Laufe dieser Improvisation alle Darsteller dazu, ihre musikalische Begabung zu zeigen. (Frisch 2009: 228)

Diese Palette an Theatersport Spielen und Methoden zeigt auf, dass eine Fülle an Möglichkeiten offen steht, auch wenn beim Improvisieren kleine Vorgaben und Regeln verfolgt werden. Sowohl die SchauspielerInnen als auch die ZuschauerInnen werden beim Impro-Theater in einen Zauber versetzt, der alle gleichermaßen an befreienden und lustigen Momenten Teil haben lässt. Dabei wird der Kopf frei und die Gedanken vom alltäglichen Stress und Ballast gelöst. Vielleicht ist dies der besondere Anreiz, der die Jugendlichen sehr zahlreich dazu bewegt zu Impro-Theatervorstellungen zu gehen. Ein weiterer Punkt, der sehr attraktiv auf das Publikum wirkt, ist, dass keinerlei Vorwissen zum Inhalt sowie der Vorgangsweise des Impro-Theaters für einen Besuch von Nöten ist wie Frisch erklärt:

Eine Unterscheidung der einzelnen Figuren ist bei den Theatersport-Spielen [...] nicht erforderlich. Auch neu hinzukommendes Publikum versteht die Spielregeln auf Anhieb. (Frisch 2009: 226)

Das Impro-Theater stellt aus dieser Sichtweise eine niederschwellige Methode dar, die einen erleichterten Zugang von Jugendlichen zu Kulturveranstaltungen ermöglicht.

## **2.2. Das Impro-Theater und seine Wurzeln im Stegreif**

In Wien hat das Stegreiftheater, welches ähnlich dem Impro-Theater ist und bereits vor Jahrzehnten das Publikum begeisterte, eine lange Tradition. Die geschichtliche Entwicklung in Wien wurde aufgrund mangelnder Erwähnung in der Literatur 2009 von Gabriele Frisch in ihrer Forschung nachrecherchiert, worauf in diesem Kapitel hauptsächlich Bezug genommen wird. Die interessante Tatsache, dass sich meist andere Disziplinen – wenn auch nur marginal – mit der Thematik auseinandersetzten, jedoch die

Theaterwissenschaft selbst nicht, griff Frisch (2009: 20f) als große Kritik dabei auf. Gabriele Frisch wollte mit ihrer Forschung mehr über den Werdegang des Stegreiftheaters sowie in Folge dessen des Impro-Theaters erfahren. Dazu versuchte sie Kontakte zu ehemaligen Mitwirkenden des Stegreiftheaters herzustellen, weil es kaum bis gar keine Veröffentlichungen zu diesem Thema gibt. Die Recherche erwies sich für die Theaterwissenschaftlerin des Öfteren als schwierig, jedoch ist die Veröffentlichung dieses Buches ein wichtiger Akzent, der im Bereich Stegreif- und Impro-Theater gegenüber der Öffentlichkeit und Kulturszene gesetzt wird (vgl. Frisch 2009: 21). Nun ein wenig detaillierter zum geschichtlichen Werdegang:

Die Zwischenkriegszeit wird allgemein als ‚Hochblüte‘ der Wiener Stegreifbühnen bezeichnet. Nach 1918 war die Arbeitslosenrate hoch - auch unter den Schauspielern. Selbst prominente Künstler waren auf Zuverdienste durch Star-Auftritte in Varietés und dergleichen angewiesen. Es ist anzunehmen, dass die weniger bekannten Künstler ihr Glück u.a. auf den damals zahlreichen Stegreifbühnen in Wien versuchten. (Frisch 2009: 56)

In dieser Zeit erlangte das Stegreiftheater immer mehr an Bedeutung und an begeistertem Publikum. Durch die Zeit des zweiten Weltkrieges und die Nachkriegszeit wurde auch in diesem Bereich einiges zerstört und eingedämmt, was die Zahl der Stegreifbühnen in den Theaterjahrbüchern dieser Nachkriegsjahre zeigt, da nicht mehr die gesamte Zahl erfasst wurde sowie nur wenige Zeitungsartikel gefunden werden konnten (vgl. Frisch 2009: 85). Eine Bühne schaffte es trotzdem diese schwere Zeit zu überstehen. Ihre Geschichte gilt bis heute als einzigartig – die *Tschauner Bühne* in Wien. Dieses Stegreiftheater, welches bis heute besteht, blickt auf eine lange und bewegte Geschichte zurück, da nicht immer klar war, ob dieses Theater bestehen kann. Viele Veränderungen und Entwicklungen in der Medienlandschaft haben dies mitunter erschwert, das Fernsehen gilt dabei als bedeutender Faktor.

Anders als die Aufführungen der Sommerarenen war Fernsehunterhaltung - unabhängig vom Wetter - immer verfügbar. (Frisch 2009: 92)

Dieser Einbruch löste bei vielen Stegreifbühnen einen Konkurs aus, jedoch konnte die Besitzerin Karoline Tschauner dieser Problematik mit einem besonderen Konzept Abhilfe verschaffen. Aufgrund dessen, dass „*derTschauner*“ als letztes Stegreiftheater galt, verkaufte sie diesen als „Wiener Original“ was ihr sowohl mediale als auch politische

Aufmerksamkeit brachte. Somit erlangte sie die nötige Unterstützung das einzige Wiener Stegreiftheater fortführen zu können (vgl. Frisch 2009: 93ff). Der Wille und Einsatz von Frau Tschauner hat sich ausgezahlt, denn das Theater besteht – abgerissen und neu errichtet - bis heute als Stegreifbühne.

Aus diesen Ursprüngen entwickelte sich seit den 1990er Jahren in Wien eine anfangs kleine aber immer stärker aufstrebende Impro-Szene, die sich auch international austauscht und die Öffentlichkeit immer mehr erobert (vgl. Frisch 2009: 217). In vieler Hinsicht sind sich Stegreifbühne und Impro-Theater ähnlich, jedoch gibt es auch zahlreiche Unterschiede in der Durchführung, der Methodik. Auch was den Austausch mit anderen Bühnen betrifft, ist die modernere Impro-Szene viel aufgeschlossener und interessierter, sich von Ideen nationaler und internationaler KollegInnen inspirieren zu lassen.

Anders als die alten ‚Stegreifdynastien‘ des 20. Jahrhunderts, die ihre Spielvorlagen wie Schätze hüteten, tauschen sich die Vertreter der Impro-Szene auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene untereinander aus. Eine weitere Stärke des Impro-Theaters ist die aktive Einbeziehung des ansonsten eher passiven und voyeuristischen Publikums. (Frisch 2009: 219)

Durch das Einbeziehen des Publikums entsteht eine neue Dynamik, die mehr Schwung in die Vorstellungen bringt. Für die ZuseherInnen ist dieser Beitrag ein ganz besonderes Privileg und Mitspracherecht an der Entstehung der Aufführung. Dies kann als wichtiger Anreiz gesehen werden für die BesucherInnen, da sie so auch mitbestimmen können, was ihnen präsentiert wird – auch wenn das Endprodukt schlussendlich immer ein anderes ist. Diese Faktoren bringen aber gleichzeitig den besonderen Reiz des Impro-Theaters und somit auch ein interessiertes Publikum. Frisch betont zum Schluss noch eine starke Gemeinsamkeit beider Theaterformen, welche als entscheidend gilt:

Beiden Theaterformen gemeinsam ist die Funktion der Darsteller als Dichter, Dramaturgen und Regisseure zugleich. Dadurch bleibt der Erfolg einer Aufführung nicht auf das kreative Potenzial eines Einzelnen (des Dichters) beschränkt, sondern wird zum kollektiven Produkt vieler Beteiligter, das in dieser Form nicht reproduzierbar ist. Man darf gespannt sein, ob diese Option künftig von Darstellern und Zuschauern gleichermaßen intensiv genutzt und zu einem neuerlichen Wandel der Unterhaltungskultur führen wird. (Frisch 2009: 235)

Die Unmöglichkeit einer Reproduktion, ist besonderes Merkmal des Impro-Theaters und wohl auch ausschlaggebend für die Vielschichtigkeit und den Facettenreichtum dieser Theaterform. Trotzdem bleibt in Zeiten der modernen Kommunikationsmedien ungewiss, ob das Impro-Theater die Unterhaltungskultur einschneidend verändern wird.

### 3. Zentrale Begriffe – Eine theoretische Annäherung

---

Natural diversity is not, in and of itself, good or bad. It simply *is*, and our goal as men and women seeking to become educated is to comprehend it in its full complexity.

(Wood 2003: 39)

Im Zuge dieser Forschungsarbeit wird besonderer Fokus auf den Begriff der Diversität (engl.: *Diversity*) oder Vielfalt gelegt. Die Konzeptidee des Projektes *Vienna Impro Fusion* greift diesen Begriff als zentrales Grundelement auf und verweist immer wieder darauf (IKU 2011). Daher wird dem Begriff der Diversität ausreichend Raum – sowohl in der theoretischen Auseinandersetzung als auch in der Empirie – geboten. Diversität wird hier auf zwei Ebenen präsentiert, einerseits werden die bedeutendsten theoretischen Hintergründe aufgezeigt und andererseits einige anwendungsorientierte Bereiche dargestellt in denen sich Diversität explizit manifestiert.

#### 3.1. Definitionstheoretische Auseinandersetzung – Diversität

Der Begriff Diversität stellt zugleich ein analytisches und politisches Konzept dar. Aus der analytischen Betrachtung heraus bedeutet der Begriff Diversität übersetzt „Vielfalt“ (Munsch 2010: 26, Krell et al. 2007: 8), was zugleich auch ein wesentliches Element gängiger Definitionen ist. Aus kultur- und sozialanthropologischer sowie politischer Sicht liegt das Ziel nahe, dass eine Vielfalt in vielen/allen Bereichen der Gesellschaft gefördert und wertgeschätzt wird.

*Diversity* beschreibt nicht einen einheitlichen Ansatz, sondern eine Vielfalt von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsprogrammen auf verschiedenen Ebenen, von einzelnen sozialen Einrichtungen über Wirtschaftskonzerne bis hin zur Europäischen Union. (Munsch 2010: 26)

Munsch unterstreicht, dass das Konzept von Diversität einen interdisziplinären Ansatz verfolgt. Das Konzept von Diversity wird auch außerhalb des wissenschaftlichen Diskurses angewendet. In der gängigen Literatur wird oft auf die relative Neuheit dieses Konzeptes in den letzten zwei Jahrzehnten verwiesen:

The concept of diversity in its contemporary social and political sense is fairly new. (Wood 2003: 1)

Dies wird auch bei Luig erwähnt:

In den Sozialwissenschaften hat sich Diversity seit Ende der 1990er Jahre als neuer Begriff etabliert [...]. (Luig 2007: 87)

Diese Tatsache impliziert somit mögliche Veränderungen und Anpassungen des Konzeptes an gesellschaftspolitische Verhältnisse, was die Prozesshaftigkeit des Diversitätsansatzes zeigt.

Krell et al. (2007) unterscheiden zwischen einer *expliziten* und einer *impliziten* Verwendung des Konzeptes von Diversität. Explizit wird Diversität in den Sozialwissenschaften schon seit langem benutzt, aber auch implizit wird das Konzept verwendet. Implizit meint die Anwendung in Zusammenhang mit anderen Konzepten, die mit Diversität „verwandt“ sind, wie z. B. in den Begriffen Differenz, Alterität, Andersheit oder Fremdheit (vgl. Krell et al. 2007: 8). Hier wird bereits auf die Korrelation zum Konzept von Differenz hingewiesen (siehe Kapitel 3.1.2.). Sowohl implizit als auch explizit, ist Diversität ein Teil alltäglicher Prozesse geworden. Der Begriff findet bei politischen, gesellschaftlichen oder privaten Themen in zahlreichen Kontexten Verwendung. Diversität ist daher bereits zu einem Alltagsgegenstand geworden.

Um jedoch eine spezifischere Auseinandersetzung mit der Thematik zu erlauben, müssen mehrere Faktoren einbezogen und untersucht werden. Dabei ist es wichtig zu definieren, welche Dimensionen mit eingeschlossen werden. Diese genaue Festlegung ist besonders wichtig und sollte bereits im Vorfeld der Konzeptanwendung immer gegeben sein. Dieser Punkt ist wesentlich, denn es macht einen Unterschied, mit welchen Dimensions-

Elementen gearbeitet wird. Es gibt dabei eine breite Palette, aus der gewählt werden sollte (vgl. Krell et al. 2007: 9). In Bezug zur *Vienna Impro Fusion* wird das Konzept von Diversität in mehreren Ebenen verwendet. Sowohl Alter, Geschlecht, Ethnizität und Ausbildung werden herangezogen, Schwerpunktsetzungen passieren jedoch auf den beiden letzteren.

Der Bezug zwischen Diversität und Ethnizität wird in der einschlägigen Fachliteratur oft erwähnt. Sie verdeutlicht die tiefe Verankerung im Migrationsgeschehen. Diversität, im Sinne einer Wertschätzung von Vielfalt im sozialen und gesellschaftspolitischen Bereich, bezieht dabei auch transkulturelle Aspekte mit ein – „[...] kulturelle Mehrfachbezüge und das Weg-Diffundieren vermeintlich eindeutiger Einordnungen in etablierten kulturellen Topographien“ stehen im Mittelpunkt dieser beiden Thematiken (Koch 2011: 235). Es wird eine Öffnung von konstruierten kulturellen Gebilden gefordert und individuelle Identitäten – auch mit Mehrfachzugehörigkeiten – werden geschaffen (vgl. Riedmüller/Vinz 2007: 146). Das Konzept der Diversität birgt folglich ein hohes Maß an Komplexität in sich.

Eine theoriegeleitete Begriffsbestimmung ist aufgrund des Mangels an Definitions- und Konzeptionsversuchen in der spezifischen Literatur schwierig. Er ist ursprünglich vielmehr ein Alltagsbegriff, welcher immer mehr als Konzept verwendet wird und somit auf definitionstheoretische Erklärungen häufig verzichtet wird. Die meisten Menschen, die mit der Begrifflichkeit konfrontiert werden, scheinen zu wissen, was Diversität bedeutet, was sie jedoch alles umfasst bleibt dennoch meist unklar (Munsch 2010: 26). Insgesamt unterstreicht dies die Komplexität der hier angestellten Untersuchung.

### 3.1.1. Postkoloniale Wurzeln

Das Konzept Diversität ist in den Diskussionen und Auseinandersetzungen mit dem Postkolonialismus tief verwurzelt<sup>2</sup>. Die Debatte, die von den *post-colonial studies* aufgeworfen und bearbeitet wird, dient als Nährboden für gesellschaftspolitische Veränderungen in Bezug auf Macht, Diskriminierung aber auch Diversität. Die postkoloniale Auseinandersetzung erfolgt auf einer Disziplin übergreifenden Ebene:

---

<sup>2</sup>„Zentral für den postkolonialen Diskurs [...] sind die Erfahrungen der kolonialen wie postkolonialen Intervention und Zerstörung, der Aufbrechung der eigenen Kultur und Identität durch vornehmlich westliche Mächte und der dominanten Präsenz des Anderen in der eigenen (Lebens-)Welt.“ (Fuchs 2007: 24)

Postcolonial criticism and theory alike comprise a variety of practices, performed within a range of disciplinary fields in a multitude of different institutional locations around the globe. (Moore-Gilbert 1997: 5)

Der postkoloniale Diskurs verkörpert in diesem Zusammenhang den Kampf für Gleichberechtigung und Anerkennung von Vielfalt in unterschiedlichen Kontexten und aus der Sicht unterschiedlicher Institutionen. Nicht zuletzt deshalb wird in der vorliegenden Arbeit darauf eingegangen und aufgebaut.

Fuchs (vgl. 2007: 24) verweist auf wichtige AutorInnen wie Edward Said (1993), Homi Bhabha (1994) oder Gayatri Spivak (1990), die sich wesentlich mit dem Diskurs auseinandersetzten und Kritik am kolonialen Geschehen übten. Edward Said hat in seinem Werk „Orientalismus“ den Weg für die *post-colonial studies* geebnet und den Diskurs zwischen Imperialisten und „Kolonialisierten“ eröffnet indem er die Problematik zwischen Orient und Okzident eingehend betont (vgl. Ashcroft et al. 2011: 10). Wichtig dabei ist zu erwähnen, dass die „ersten“ wichtigen postkolonialen Stimmen nicht aus dem Westen sondern dem Osten bzw. Süden kamen. Dadurch weisen sie darauf hin, dass sie für sich selbst sprechen können. Die Kolonialmächte versuchten die Kontrolle über die von ihnen kolonialisierten Gebiete zu erhalten indem sie ihnen keine Stimme gaben. Diese ersten postkolonialen Analysen von unter anderem Said, Spivak und Bhabha, zeigten eine prägnante Änderung im Diskurs auf, wodurch versucht wurde die Macht der Kolonialländer zu unterbinden. Spivak geht darauf ein, indem sie sich mit jenem Phänomen der *Stimmen* auseinandersetzt. Ihr elementares Werk in diesem Diskurs „Can the Subaltern speak?“ (2008) betont diese Diskrepanz.

Dieser Ansatz führt ganz deutlich zum Diversitätsdiskurs und zur *Vienna Impro Fusion*. Wenn Diversität entsprechend gelebt werden will, dann ist es von enormer Wichtigkeit, dass alle beteiligten Personen die Möglichkeit haben ihren Standpunkt zu präsentieren sowie im gesellschaftspolitischen Geschehen mitzuwirken. Dadurch werden soziale, politische und gesellschaftliche Themen aus unterschiedlichen Sichtweisen betrachtet, was für soziale Prozesse in der Gesamtgesellschaft positive Auswirkungen hat. Bei der *Vienna Impro Fusion* gilt eben dieser Vorsatz, dass alle Mitglieder gleichermaßen teilhaben, eine *Stimme* haben und diese auch einsetzen können. Wichtig dabei ist der Aspekt, dass dadurch vielfältige Positionen, Stärken, Charaktere zu einem ganzheitlichen Ergebnis führen, an dem alle beteiligt sind.



Eine weitere Verbindung der *post-colonial studies* zum Diversitätsdiskurs stellt der Fokus auf Differenz dar. In der kolonialen Phase wurden Differenzen in erster Linie betont (vgl. Janmohamed 2011: 19), um *zivilisiert* von vermeintlich *unzivilisiert* zu kennzeichnen und somit eine Machtposition zu implementieren. Differenzierung spielte im Kolonialismus eine große Rolle, denn nur dadurch war es möglich ein Abhängigkeitssystem der Unterwerfung zu gestalten. Die Macht zu besitzen Unterscheidungen auszusprechen und dadurch Diskriminierung entstehen zu lassen, ist eine grundlegende Handlung dabei. Es geht nicht in erster Linie darum das *Andere* zu unterdrücken oder zurückzudrängen, sondern diese klare Differenz immer wieder auszusprechen und so aufzuzeigen, dass die eigene Existenz das einzig Wahre ist und alles *Andere* sich dem bei weitem nicht nähern kann (vgl. Bhabha 2011: 42). Da sich die *post-colonial studies* damit auseinandersetzen diese und viele andere Differenzen zu überwinden, wird die Verbindung zum Diversitätsdiskurs deutlich, da dies auch ein Hauptanliegen darstellt.

### 3.1.2. *Differenz als vordergründiges Element von Diversität?*

Dem Konzept von Diversität zufolge, soll ein wertschätzendes Anerkennen von Differenzen im Vordergrund stehen. Der Begriff „Differenz“ ist somit ein integraler Bestandteil des Diversitätskonzeptes. Nichtsdestotrotz soll die Betonung der Differenzen gemäß Diversitätsansatz keine dominante Rolle spielen. Vielmehr sind Gemeinsamkeiten in den Fokus zu rücken. Besonders der Anthropologe Martin Fuchs behandelt dieses Spannungsfeld zwischen Diversität und Differenz intensiv in seinen Forschungsarbeiten. Er hält dazu fest:

[...] anthropologisch verstanden, ist soziale Diversität das Resultat von Differenzierungen, von Differenzhandlungen. Diversität wird im Folgenden auf dem Hintergrund der Debatten zur Differenz thematisiert, und beides wird handlungstheoretisch begriffen.

Des Weiteren gilt: Automatisch folgt aus Diversität *nichts* an sozialen Konsequenzen. Entscheidend ist vielmehr, *wie* die sozialen und politischen Akteure, das heißt, wie wir alle mit Diversität umgehen, wie wir als soziale Akteure Differenzierungen vornehmen und auf Differenzen Bezug nehmen. (Fuchs 2007: 17f)

Es wird deutlich, dass Fuchs das Konstruieren von Differenzen betont, die keineswegs naturgegeben sind, sondern in unterschiedlichen Kontexten und Bereichen jeweils anders

wahrgenommen werden. Daraus könnte die Annahme gefolgert werden, dass Differenzen von Menschen nicht grundsätzlich negativ wahrgenommen werden, sondern das Potenzial besitzen, als positiv gesehen zu werden. Auf die positive Hervorhebung von Möglichkeiten, die durch Differenzen entstehen – nämlich Potenziale – zielt der Diversitätsansatz ab. Fuchs betont in seinen themenrelevanten Arbeiten jedoch die besondere Bedeutung von Reflexivität – denn eine Auseinandersetzung mit Differenz und auch Diversität ist immer auch von „kontroversen Positionen“ geprägt. In diesem Zusammenhang scheint es nicht möglich, selbst außen vor zu bleiben; jeder Mensch muss sich seiner Position bewusst sein, die mitunter auch Differenzen produziert. Nur dadurch kann das Eigene existieren (vgl. Fuchs 2007: 32). Diese Position verlangt nach einer reflexiven Haltung, um Differenzen nicht ungeachtet hervorzubringen.

Im alltäglichen Leben wird Differenz im Allgemeinen als Regelmäßigkeit empfunden. Differenz findet nicht nur in Abgrenzung zu anderen, sondern auch in uns selbst statt. Diese innerliche Zwiespältigkeit erweist sich nicht unbedingt als problematisch. Entscheidungen helfen dabei, Unklarheiten zu beseitigen und sich selbst in der Gesellschaft sowie in alltäglichen Situationen zu positionieren. Was für uns selber nicht zwingend als Differenz erscheinen mag, wird jedoch in vielerlei Hinsicht von außen als solche betitelt, wodurch auch Unsicherheiten entstehen können. Fremdzuschreibung spielt somit im Zusammenhang mit Differenzen eine entscheidende Rolle. Dass es sich dabei um komplexe Abläufe handelt, die auch eine Abstraktion beinhalten, erklärt Fuchs wie folgt:

Der Begriff der Differenz, auf den soziokulturellen Bereich gerichtet, ist noch abstrakter als der der Diversität. Nicht nur verweist Differenz wie auch schon Diversität auf eine Vielfalt ganz unterschiedlicher sozialer Tatbestände [...]. Differenz thematisiert obendrein einen grundlegenden Modus sozialer Denk- und Handlungsprozesse. Differenz verweist darauf, dass wir beständig unterscheiden, immer und erneut Unterscheidungen vornehmen [...]. Das Produkt sind unterschiedliche Weltbilder [...] andere Sozialpraktiken oder Lebensformen[...]. (Fuchs 2007: 18)

Akzeptanz ist ein weiteres wesentliches Element des Diversitätsansatzes, da unterschiedliche Sichtweisen und Lebensformen der eigenen nicht immer gleichen. Wird Differenzierung in unterschiedlichen Bereichen betrachtet, erscheint die Evidenz, dass es auch zu Überlagerungen verschiedener Dimensionen kommt. Fuchs fährt fort:

Diese verschiedenen Differenzierungen durchkreuzen und überlagern einander. Vor allem aber nehmen sie allem, was wir sagen und tun, die Eindeutigkeit. Alles bedeutet nicht nur das, was wir gerade meinen, sondern hat noch andere Aspekte, andere Konnotationen, die wir vielleicht selbst nicht sehen, die aber andere sehen. (Fuchs 2007: 18)

Differenzierungen vorzunehmen umfasst deshalb mehr als die eigene Sichtweise und Dimension in der sie wahrgenommen werden. Ein Bewusstsein für diese Tatsache erscheint in diesem Zusammenhang als essentiell. Was eine Person als Unterschied definiert, könnte z. B. durch eine weitere Sichtweise widerlegt werden. Deshalb darf nicht unachtsam mit Differenzen umgegangen werden, sondern es sollte eine vorsichtige Annäherung vorgenommen werden.

### **3.1.2.1. Alterität als das „Fremde“, das „Andere“**

Differenzierung kann in Zusammenhang mit Prozessen der Ab- und Ausgrenzung stehen. Ulf Hannerz beschreibt dieses Phänomen anhand der „Cosmopolitans“, die in Abgrenzung zu „Locals“ gesehen werden. In dieser Auseinandersetzung wird deutlich, dass unterschiedliche Lebensformen zu einer Positionierung und gleichzeitigen Abgrenzung führen (vgl. Hannerz 1996: 102ff). Identifikation mit einer Gruppe ist ein gängiges Produkt von Abgrenzung. Um zu wissen, warum jemand einer Gruppe angehört, werden Unterschiede zu anderen Gruppen herangezogen. Diese Art der Differenzierung erfolgt sehr häufig und in vielerlei Hinsicht, jedoch werden somit ein oder mehrere Menschen ausgegrenzt. Die Suche nach Eindeutigkeit in Bezug auf Differenz lässt diese Abgrenzung erst entstehen. Da Differenz als Teil von Diversität gesehen wird, liegt die Schlussfolgerung nahe, dass bei dieser Abgrenzung Vielfalt entsteht. Fuchs (2007: 22) widerspricht dieser Folgerung, denn darin liegt – so argumentiert der Autor – die Entstehung von Dichotomien. Es werden binäre Oppositionen gebildet, die *das Eigene* in Gegensatz zu *dem Fremden* stellen, z. B. *Mann* in Kontrast zu *Frau*. Hier wird sehr stark Bezug auf die Zeit des Strukturalismus genommen. Ein wichtiger Vertreter dieser Epoche ist Claude Lévi-Strauss, welcher sich eingehend mit binären Oppositionspaaren auseinander setzte (z. B. Mann – Frau, Natur – Kultur, alt – jung). Claude Lévi-Strauss (1986) untersuchte die Begriffsbildung in unterschiedlichen Gesellschaftsstrukturen und bezog sich auf „das wilde Denken“ im Gegensatz zu der gebildeten wissenschaftlichen Denkweise. Anhand seiner Analysen

erkannte er die Verwendung von binären Oppositionspaaren, die, wie er meint, in allen Gesellschaften stattfindet. Er versucht damit „universelle Mechanismen des Denkens“ sowie die Tatsache, „dass alle Menschen in rational-begrifflichen Kategorien denken“ aufzuzeigen (Chevron 2004: 315). Bei dieser universellen Betrachtung betont Lévi-Strauss aber:

[...] jede ‚lokale‘ Logik existiert für sich, sie beruht auf der Verständlichkeit der Beziehungen zwischen zwei unmittelbar assoziierten Ausdrücken, und diese Verständlichkeit ist nicht für jedes Glied der semantischen Kette die gleiche. [...] Es ist also nicht notwendig, daß [sic!] die Logik des Systems in allen Punkten mit der Gesamtheit aller lokalen Logiken, die in ihnen eingeschlossen sind, zusammenfällt. (Lévi-Strauss 1986: 188)

Lévi-Strauss meint damit, dass zwar jede Gesellschaft ihre eigene „Logik“ verfolgt, jedoch das Verständnis insgesamt zu einer einheitlichen Denkweise führt, die von allen gleichermaßen verstanden wird. Folglich besteht eine gewisse Diversität, es wird aber trotzdem eine Einheit erzielt. Die binären Oppositionspaare bei Lévi-Strauss bieten die Möglichkeit aufzuzeigen, dass trotz vielfältiger Bezeichnungen, ein einheitliches Verständnis vorherrscht. Er zeigt die Gemeinsamkeit vermeintlich unterschiedlicher Gesellschaftsstrukturen auf.

Die Erkenntnis aus der Analyse von Lévi-Strauss für die Diskussion in dieser Arbeit liegt darin, zu betonen, dass die binären Oppositionspaare lediglich herangezogen werden, um einen Vergleich herzustellen. Die Gemeinsamkeit der Verwendung wird dabei in den Vordergrund gestellt, Differenz aber als gegeben und indiskutabel gesehen. Lévi-Strauss geht es darum, „das natürliche und soziale Universum in der Form einer organisierten Totalität zu erfassen“ (Lévi-Strauss 1986: 159).

Dieser positiven Einbettung binärer Oppositionspaare kontert Fuchs mit der Tatsache, dass diese Dichotomisierung mit einer Hierarchisierung einher geht. Für Fuchs erscheint demnach diese Eindeutigkeit als nicht existent, denn:

Noch oder gerade in der dichotomen Opposition hat das Andere teil am Eigenen, ist quasi mit-konstitutiv für das Eigene – eine Paradoxie, die dem Essenzialismus jeglicher Art immer wieder zu schaffen macht: Man wird das Andere nicht los. Differenz, Differenzierung – und damit Diversität – bewegen sich in einem immerwährenden Zirkel. (Fuchs 2007: 22)

Dieser Kreislauf scheint unaufhaltbar und unendlich. Im Grunde muss aus Argumentation des Diversitätsansatzes die Existenz des Anderen letztlich akzeptiert werden. Konflikte entstehen dann, wenn „das Andere“, „das Fremde“ abgelehnt und unterdrückt wird. Eine solche Herangehensweise sollte hinterfragt werden, denn dadurch werden Diskrepanzen gefördert. Vielmehr braucht es eine reflexive Herangehensweise, um Differenzen im Sinne des Diversitätskonzeptes zu akzeptieren. Erst mit dieser Reflexivität kann der Fokus auch auf Gemeinsamkeiten und Potenziale gelegt werden. Eine Herausforderung dabei erwähnen Kruip und Vögele in ihren Ausführungen:

Anerkennung von Differenz erscheint unter kommunikations-, sozial- und ethiktheoretischen Gesichtspunkten als eine Verknüpfung von Unvereinbarem. Liegt der Akzent auf wechselseitiger Anerkennung, dann kommen Symmetrieleistungen, Verknüpfungsformen und Verständigungsmöglichkeiten in den Blick. Beides will zusammengehalten werden. (Kruip/Vögele 2006: VII)

Trotz dieser anscheinenden Unvereinbarkeit, wird im Konzept der Diversität eine Möglichkeit gesehen, Gemeinsamkeiten hervorzuheben. Der wesentliche Unterschied zwischen dem hier behandelten Diversitätsansatz und dem Ansatz von Differenz liegt darin, dass ersterer als wesentlich optimistischer zu charakterisieren ist.

### *3.1.3. Vorurteile als Methode der Abgrenzung*

In vielen Bereichen der Gesellschaft und des alltäglichen Handelns kann das Vorhandensein von Vorurteilen beobachtet werden. Die Autoren Benz/Widmann formulieren dazu pointiert:

Ungeprüfte Urteile sind integrales Element menschlichen Zugangs zur Wirklichkeit und kein Defekt pathologischer Außenseiter. (Benz/Widmann 2007: 36)

Den menschlichen Zugang zur Wirklichkeit dahin gehend zu verstehen, könnte vermuten lassen, dass die Gesellschaft geradezu auf Vorurteile angewiesen ist. Aber wie genau stehen Vorurteile im Konnex zum Diversitätsansatz? In den Ausführungen bei Benz und Widmann wird das oben erwähnte Zitat näher ausgeführt:

Vorurteile sind regelmäßig zu beobachtende Reaktionen auf Diversität und damit eine Herausforderung für auf Vielfalt zielende Überlegungen. (Benz/Widmann 2007: 35)

Vorurteile – im Sinne von ungeprüften Urteilen – entstehen im Allgemeinen durch Unwissenheit oder Ignoranz der Unwissenheit gegenüber. Werden diese Vorurteile ausgesprochen und als Unwahrheiten verbreitet, können sie den Betroffenen Probleme bereiten. Vorurteile fördern auch Bruchlinien und stärken Grenzen im gesellschaftlichen und sozialen Sinn. Sie gehen einher mit Misstrauen und Angst. Einzig und allein die Bereitschaft zu einem Wissensaustausch – einer Richtigstellung des Gesagten – kann aus dieser Situation herausführen. Im Zuge der Verwendung von Vorurteilen werden Einstellungen und Informationen, die eine bestimmte Bevölkerungsgruppe oder eine einzelne Person betreffen, negativ konnotiert. Einhergehend mit Pauschalisierungen wirken diese Informationen starr und unveränderbar. Meist handelt es sich um subjektive Wahrnehmungen, die nicht unbedingt der Realität entsprechen müssen (vgl. Benz/Widmann 2007: 36).

Es kann davon ausgegangen werden, dass ein solches Handeln nicht grundlos erzeugt wird – liegt es also an den Erfahrungen, die Menschen im Laufe ihres Lebens machen? Diesen Grund schließen Benz und Widmann (vgl. 2007: 43) eindeutig aus. Sie beziehen sich auf psychologische und soziologische Untersuchungen, welche ergeben, dass Vorurteile das Produkt von Lernprozessen sind. Benz und Widmann ergänzen diese Annahme mit folgender Begründung:

Menschen lernen im Lauf ihrer Sozialisation Vorurteile in Familie und sozialem Umfeld, sie leiten sie nicht aus schlechten Erfahrungen mit bestimmten Bevölkerungsgruppen ab. Auch wenn unangenehme Begegnungen mit Angehörigen stigmatisierter Gruppen Vorurteile bestätigen können, sind sie selten deren Ursache. [...] Eher setzen Vorurteile einen Kreislauf in Gang, weil sie den Kontakt zur abgelehnten Bevölkerungsgruppe verhindern. (Benz/Widmann 2007: 43)

In diesem Kreislauf der Unwissenheit „dem Anderen“ gegenüber wird die eigens konstruierte Wahrheit zunehmend allgegenwärtig, sodass ein Aufbrechen dieser Strukturen fast unmöglich erscheint. Die Sozialisationsphase bzw. allgemein das soziale Umfeld, haben einen starken Einfluss auf das Denken und Handeln von Menschen. Insbesondere Kinder orientieren sich am Verhalten ihrer nächsten Bezugspersonen, ahmen dieses nach und übernehmen große Teile deren Gedankengutes. Im Sinne von Bourdieu (1993) kann hier vom Habitus gesprochen werden, der sich während der

Sozialisationsphase angeeignet wird und nur minimale Veränderungen im Laufe des Lebens erfährt. Er reproduziert unterschiedliche Formen des Handelns:

Der Habitus beruht auf der Aneignung sozialer Handlungsformen. Er reproduziert tendenziell diese Formen, setzt sie aber mit den Handlungssituationen in Relation. Da es zahllose unterschiedliche Situationen gibt, die nie vollständig mit der Situation des Habitusserwerbs identisch sind, stellen die Handlungen auch selten genaue Kopien früherer Handlungsweisen dar. (Rehbein 2006: 87)

Im Gegensatz dazu bestehen jedoch auch Einflüsse von außen, die ebenfalls auf den Menschen einwirken. Insgesamt werden Einstellungen dann zu einem gesellschaftlichen Thema, „wenn relevante Teile einer Bevölkerung sie teilen, sie also nicht bloß auf der Abneigung Einzelner beruhen“ (Benz/Widmann 2007: 37). Dadurch entstehen Normen, die für einen Großteil der Gesellschaft an Gültigkeit gewinnen. Diese Normen werden jedoch nicht nur durch die Anzahl ihrer VertreterInnen gesellschaftlich wirksam, sondern können auch durch „dominante Gruppen“ an Bedeutung gewinnen. Krell et al. (2007: 10) zählen dazu „in westlichen Gesellschaften und deren Organisationen – in der Regel die Männer, die Inländer (und Inländerinnen), die Weißen, die Heterosexuellen, die Nicht-Behinderten und so weiter“. Hier wird deutlich welche Gesellschaftsgruppen besondere Macht durch ihre Dominanz ausüben können. Vorurteile, die in diesem Kontext behandelt werden, beziehen sich auf ein Kollektiv, durch das sie vertreten werden. Die Dimension des Kollektivs ist jedoch nicht Ausgangspunkt für Vorurteile – diese können auch auf der Ebene des Individuums entstehen. Im Hinblick auf das Diversitätskonzept der Stadt Wien ist jedoch die kollektive Anwendung von Vorurteilen vordergründig. Folgender Lösungsansatz kann dabei diese Diversitätspolitik unterstützen:

Weil soziale Distanz Vorurteile fördert und Kontakt sie unter bestimmten Rahmenbedingungen abschwächen kann, wären in diesem Zusammenhang etwa Maßnahmen gegen soziale Segregation in den Städten notwendig, die zu einem großen Teil entlang ethnischer Grenzen verläuft. (Benz/Widmann 2007: 44f)

Dieser Ansatz betont noch stärker den Bedarf an einer inkludierenden Diversitätspolitik, denn soziale Segregation kann keineswegs Ziel einer Stadt des 21. Jahrhunderts sein. Diesbezüglich zeigt sich die Stadt Wien sehr bemüht, was bei der politischen Ebene dieser Arbeit näher behandelt wird. Das Konzept der Diversität kritisiert damit auch die weit verbreitete Struktur in Einwanderungsgesellschaften, in denen es meist eine

dominante „Kultur“ gibt und daraus folgend zahlreiche dominierte „Kulturen“. Diese Feststellung untermauert die Forderung einer Überwindung von Diskriminierungen und Vorurteilen. Diese Überwindung erscheint essentiell, um das Ziel des Diversitätskonzeptes – eine die Vielfalt schätzende Gesellschaft – zu erreichen.

#### *3.1.4. Identitäten und Zugehörigkeiten*

Neben Differenz und dem Einfluss von Vorurteilen wird im Folgenden ein weiterer Faktor erläutert, welcher Identitäten und Zugehörigkeiten inkludiert. In Bezug auf Diversität und Vielfalt werden in Bezug dazu besonders, aber nicht nur, Ansätze zu Transnationalismus ins Auge gefasst.

Identitäten und Zugehörigkeiten werden nicht alleine durch Staatsbürgerschaft, Geschlecht, Alter oder Bildung konstruiert. Sie entstehen spezifisch und individuell und werden von mehreren Faktoren geprägt; Identitäten und Zugehörigkeiten sind daher intersektional:

Das Konzept der Intersektionalität thematisiert, wie sich verschiedene Dimensionen der sozialen Gruppenzugehörigkeit überschneiden. (Dören 2007: 112)

Diese Intersektionalität impliziert, dass sich Identität aus individuellen Bausteinen zusammensetzt und somit einzigartige Biographien entstehen. Verschiedenste Erfahrungen und Erlebnisse sowie Einflüsse spielen dabei eine große Rolle, daher befinden sich sowohl Identitäten als auch Zugehörigkeiten in einem immer währenden Wandel; sie sind prozesshaft (vgl. Fuchs 2007: 21). Wenn wir Identitäten in Verbindung zu Vielfalt und Diversität betrachten, wird so eine weitere Dimension sichtbar. Krell et al. bezeichnen diese als „hybride Identitäten, multiple Identitäten oder auch shifting identities“ (2007: 8). Einen Beitrag dazu stellen die Entwicklungen rund um Globalisierungsprozesse dar, denn dadurch werden Netzwerke über weite Distanzen möglich und dies verändert bzw. erweitert die Dimension von Identität und Zugehörigkeit sehr stark. In Bezug dazu verändert sich auch der Migrationsdiskurs, da neue Formen wie Transnationalismus entstehen. In dem Werk „Nations Unbound“ (Basch Green et al. 1997) wird besonders auf diese Entwicklungen und damit in Verbindung stehende Zusammenhänge eingegangen, sowie eine Definition zum Begriff Transnationalismus geboten:



We define "transnationalism" as the processes by which immigrants forge and sustain multi-stranded social relations that link together their societies of origin and settlement. We call these processes transnationalism to emphasize that many immigrants today build social fields that cross geographic, cultural, and political borders. (Basch Green et al. 1997: 7)

Nationale Grenzen werden durch transnationale Prozesse aufgebrochen und Zugehörigkeiten verlieren ihre regionale Fixierung. Es entsteht ein transnationaler Raum, in dem ein Austausch von Beziehungen stattfindet. Strasser erwähnt in diesem Zusammenhang den Generationen bergreifenden Faktor dieser sozialen, ökonomischen oder politischen Beziehungen (vgl. Strasser 2009: 73). Diese transnationalen Netzwerke werden von den Mitgliedern ausgebaut, die darin liegenden Potenziale genutzt. Strasser stellt diesbezüglich weiter fest:

Diese neuen Netzwerke haben keine „Zentren“, sondern nur „Pole“, die Subjekte wären „Amöben“, die sich ohne räumliche Verankerung in unvorhersehbare Richtungen bewegen können. So werden die benachteiligten und marginalisierten Menschen jenseits der nationalstaatlichen Konstruktionen transnational und autonom gesehen. (Strasser 2009: 78)

Transnationalismus fördert die Mobilität von Menschen aber auch Beziehungen, die einen besonderen Wert erlangen. Personen, die sich im transnationalen Raum bewegen, entdecken neue Dimensionen von sozialen Kontakten und bewegen sich über staatliche „Einschränkungen“ hinaus. Diese Einflüsse wirken sich auf die Identitätsbildung sowie die Zugehörigkeit zu Gruppen aus und relativieren regionale Strukturen. Somit wird es möglich, dass jene Personen „in einem Wirtschaftsraum arbeiten und in einem anderen Kulturraum leben“ (Biffl 2011: 83). Daraus ergeben sich weitreichende Möglichkeiten, die besonders den – von vielen Staaten angestrebten – Integrationsdiskurs vor Herausforderungen stellen.

Diese im Zusammenhang mit Transnationalismus stattfindenden Prozesse sind keine neue Entwicklung, wie Strasser anmerkt:

Soziale Beziehungen über nationale Grenzen hinweg sind nicht neu, sie wurden aber durch beschleunigte Transport- und Kommunikationsmöglichkeiten zu alltäglichen Erfahrungen, die Zugehörigkeiten, Ökonomien und Politiken verändert haben. (Strasser 2009: 70)

Im 19. und Teilen des 20. Jahrhundert war eine Mobilität über große Distanzen hinweg nur für einen geringen Teil der Gesellschaft möglich, wobei in diesem Zusammenhang Zeit und Raum eine große Rolle spielen. Im 21. Jahrhundert können sowohl Daten als auch Personen große Distanzen weitaus schneller überwinden, was die Besonderheiten der transnationalen Möglichkeiten betont. Transnationale Räume unterscheiden sich darüber hinaus sehr stark von „traditionellen nationalen Lebenskontexten“ (Castro Varela/Mecheril 2010: 51), in denen der Fokus auf einem Ort bzw. innerhalb eines Staates liegt und räumliche Distanzen nur eine marginale Rolle spielen. Transnationalismus hat neben den direkt Betroffenen auch Auswirkungen auf deren weiteres Umfeld.

Die Linie zwischen ‚uns‘ und den ‚Anderen‘, zwischen ‚Fremden‘ und ‚Einheimischen‘ ist aus dieser Sicht nicht mehr klar zu ziehen. Die Identität jedes Einzelnen bekommt mehr Facetten, wird vielfältiger, geht über den lokalen und nationalen Bezug hinaus, wird supranational und transnational. Die Globalisierung erweitert die Möglichkeiten des Gefühls der Zugehörigkeit, der Identifikation mit anderen [...]. (Biffl 2011: 83)

Wird dies bei den Ausführungen zum Impro-Theater in Betracht gezogen, dann kann davon ausgegangen werden, dass sich die Identitäten und Zugehörigkeiten aller TeilnehmerInnen ungeachtet migrationsbezogener Hintergründe dahin gehend verändern bzw. bereits verändert haben.

### *3.1.5. Gegenpositionen im Diversitätsdiskurs*

Im Zusammenhang mit der Diversitätsdebatte gibt es auch zahlreiche KritikerInnen, die diesen Ansatz als problematisch sehen. Ein Hauptkritikpunkt ist, dass demnach Differenzen immer mehr gefördert werden.

Die Betonung des Eigenwerts jedweder Vielfalt, wie sie Diversity-Ansätze propagieren, könne eine Verfestigung von Differenzen fördern, Verschiedenheiten als naturgegeben und unveränderlich erscheinen lassen. (Schönwälder 2007: 174)

Dieser Argumentation folgend wird klar, dass erst durch die positive Hervorhebung von Diversität in verschiedensten Alltagssituationen Differenz künstlich hervorgerufen werden kann. Durch ihre spezifische Erwähnung, sei es auch mit wertschätzendem Tenor,

werden Differenzen sichtbar und deutlich gemacht. Dinge, die zuvor beispielsweise als gegeben gesehen wurden, werden mit diesem Konzept klar als „Andersartigkeit“ tituliert. Auch Wood sieht diese vermeintliche Wertschätzung kritisch:

We may feel that to be in favor of diversity is to be in favor of fairness, but if we stop to look at and think about the mechanisms by which artificial diversity is pursued, we should recognize that those feelings are a false guide. Artificial diversity is, essentially, dehumanizing. It turns us each into mere exponents of social groups; it denies us our individuality; and it makes us complicit in denying the full humanity of others. (Wood 2003: 46f)

Wood argumentiert, dass Diversität künstlich hergestellt wird. Es soll eine Vielfalt entstehen, wo unterschiedlichste Gruppen ihren Anteil und ihre Wertschätzung finden. Wood kritisiert, dass die Individualität verloren geht, weil Menschen in soziale Gruppen eingeteilt werden und nicht Individuen als eigenständig und einzigartig betrachtet werden. Weiters fügt er hinzu:

Pursued as social policy, diversity is a form of systematic injustice and it makes us accomplices to injustice. To treat people as objects, as though they are the residuum of their race, class, gender and other such superficialities, and not individuals who define themselves through their ideas and creative acts – that is injustice. (Wood 2003: 47)

Wood bringt einen weiteren Kritikpunkt am Diversitätsansatz ein: Menschen werden bei dem Konzept hauptsächlich über Gender, Klasse, Ethnizität usw. definiert. Das führt dazu, dass ihre Ideen und kreativen Ansätze nicht vordergründig sind. Aufgrund dessen beurteilt er das Diversitätskonzept als ungerecht, weil die Menschen nach Strukturen bewertet werden, die ihnen auferlegt werden und nicht nach ihren Potenzialen und selbst produziertem Ideenreichtum. Dieses Argument muss daher beachtet werden, da die Gefahr der beschriebenen Ungerechtigkeit besteht.

In Kapitel vier, welches das Konzept der Stadt Wien in Bezug auf Diversität betrachtet, wird dieser Kritikpunkt wieder aufgegriffen.

### 3.1.6. Schlussfolgerungen

Die Auseinandersetzung mit ausgewählten theoretischen Konzepten zu Diversität, den *post-colonial studies*, Differenz, Vorurteilen, Identität oder Transnationalismus betont die

Komplexität der intersektionalen Hintergründe zum Projekt *Vienna Impro Fusion*. Intersektional deshalb, weil verschiedene Einflüsse schlussendlich das gesamte Projekt der *Vienna Impro Fusion* formen und mitbestimmen. Es wird deutlich, dass Differenzierung und Abgrenzung wichtiger Bestandteil in der Konstruktion von Identitäten ist und dadurch Diversität in einer Gruppe charakterisiert wird. Verdeutlicht hat das in erster Linie der postkoloniale Ursprung des Konzeptes von Vielfalt.

Angesichts dieser unterschiedlichen Ebenen, die sowohl explizit als auch implizit Teil des theoretischen Diversitätsdiskurses in dieser Arbeit sind, kommt die Komplexität der Thematik sehr deutlich zum Vorschein. Gesellschaftliche Veränderungen im Zeichen der modernen Globalisierung haben eine starke Auswirkung auf die Aktualität von Diversität.

Transkulturelle Prozesse führen zu multiplen Identitäten und verstärkter Offenheit gegenüber Vielfalt im Alltag. *Das Andere* wird mehr und mehr entfremdet und Vorurteile können dadurch abgebaut werden. Diese optimistische Entwicklung ist keineswegs utopisch, sondern birgt Potenzial in sich. Die theoretische Herangehensweise zeigt auf, dass Diversität zu einem in der Gegenwart angekommenen Phänomen geworden ist. Trotz dieser bedeutenden Position des Diversitätskonzeptes, gibt es KritikerInnen, die eine Hervorhebung und Anwendung des Konzeptes als problematisch erachten. Der Fokus auf Differenzen sei zu groß und dadurch fördert Diversität vermehrt eine Gruppenbildung, Aus- und Abgrenzung. Ob dieser Faktor ausschlaggebende Position einnimmt, wird in der empirischen Darstellung der *Vienna Impro Fusion* nachgegangen.

All jene Facetten, die Vielfalt mit sich bringen, sind ebenso Bestandteil des Fallbeispiels in dieser Forschung. Es gilt Differenzierung in den Hintergrund zu stellen und Potenziale zu entdecken und zu nutzen. Genau diese Hauptaussage dieser theoretischen Abhandlung unterstützt eine analytische Betrachtung des Projektes *Vienna Impro Fusion*.

Abschließend zu der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Begriff Diversität den damit zusammenhängenden wichtigsten Konzepten erwähnt Wulf (2007: 83) eine konkrete Schlussfolgerung: Diversität ist „das Ergebnis von Verdichtungen und Spiegelungen des Vielen in Einem [ist]. Nicht selten steht sie in Spannung zu den Prinzipien der Präzision, der Klarheit und der Eindeutigkeit und ist nicht ohne Bezug zum Zufall, zur Unsicherheit und zum Nichtwissen“.

In Anlehnung an die definitionstheoretische Abhandlung zu Diversität wird nun eine praxisbezogenere Darstellung folgen, wodurch die Anwendung des Konzeptes

verdeutlicht werden soll. Dabei werden Beispiele wie das *Diversity Management* aber auch die *Diversity Politics* diskutiert.

### **3.2. Anwendungsorientierte Diversitätsfelder**

Einen weiteren Schritt, in der näheren Betrachtung von Diversität und seiner Definition und Bedeutung, stellt der Bezug zur Praxis dar, wodurch die Entwicklungen in der Anwendung deutlicher werden. Zwei prägnante und profunde Konzepte dienen hier als maßgeblich. Sie werden herangezogen, um Diversität als anwendungsorientiertes Feld vorzustellen.

#### *3.2.1. Diversity Management*

Der Diskurs rund um Diversität ist neben vielen anderen Disziplinen auch im betriebsorganisatorischen Bereich verankert. Krell et al. (2007: 9) sehen die Verbindungen wie folgt:

In Mode gekommen – allerdings zugleich auch ins Gerede – ist Diversity aber erst durch Diversity Management. Diese Bezeichnung steht für Strategien, Programme und Maßnahmen für einen konstruktiven und produktiven Umgang mit Vielfalt. Dabei geht es um die Vielfalt der Mitglieder oder Bezugsgruppen einer Organisation, insbesondere um die Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt (workforce diversity) beziehungsweise der in einer Organisation Beschäftigten (workplace diversity).

Im Rahmen des Diversity Managements soll darauf geachtet werden, eine „kontrollierte“ Vielfalt in Organisationen und Betrieben herzustellen. Diese – überspitzt ausgedrückt – *Quoten-Regelung* beinhaltet sowohl Vor- als auch Nachteile. Einerseits wird darauf geachtet, die Vielfalt in Unternehmen auf unterschiedlichen Positionsebenen herzustellen und zu erhalten, jedoch impliziert dieses Verhalten andererseits auch die Hervorhebung von Unterschiedlichkeiten und „Besonderheiten“ der jeweiligen Gruppen. Die übliche Kritik am Diversitätsansatz trifft somit auch hier zu. Es kann vermutet werden, dass häufig nur eine solche forcierte Maßnahme längerfristigen Erfolg in der Gleichstellung aller Interessensgruppen in einem Unternehmen bringt. Bei Munsch (2010: 31) wird dies deutlich betont:

[...] im Zentrum des Ansatzes des *managing diversity* steht die Wertschätzung von Vielfalt. Anwendung findet dieser Ansatz v.a. im Kontext ökonomischer Überlegungen. Hier verbinden sich Forderungen nach Chancengleichheit von Menschen unterschiedlicher Herkunft oder sexueller Orientierung mit ökonomischen Interessen. Um die vielfältigen Humanressourcen einer heterogenen Arbeitnehmerschaft besser nutzen und um Waren und Dienstleistungen besser an eine vielfältige Kundschaft verkaufen zu können, müssen Benachteiligungsmechanismen abgebaut und interkulturelle Kompetenzen gefördert werden.

Die Autorin geht hierbei nicht nur auf die betriebsorganisatorischen Auswirkungen des Diversity Managements ein, sondern erwähnt auch die Folgen auf die Kundschaft. Spezifisches Eingehen auf die Marktorientierung wird dabei miteinbezogen.

Die Auseinandersetzung mit Diversity Management in der vorliegenden Arbeit ist aus zwei Gründen wesentlich: Es wird einerseits ein gutes Beispiel geboten, wie Diversität in Organisationen, Betrieben usw. verwirklicht werden kann und andererseits wie mit dieser Thematik in der Praxis vorgegangen wird. Wie auch beispielsweise in Schulen, Jugendgruppen, der Politik oder in Vereinen sind die Maßnahmen zur Durchsetzung des Diversitätskonzeptes ähnlich. Im Grunde steht die Wertschätzung und Bereicherung durch Gemeinsamkeiten aber auch Unterschieden im Vordergrund. Das Profitieren von unterschiedlicher Expertise und Know How oder auch Erfahrungen wird in den Fokus gerückt. Die Umsetzung des Konzeptes soll nicht nur „Erträge“ im herkömmlichen Sinne bringen, sondern auch zu gruppendynamischen Erfolgen und zu persönlicher Gewinnbringung beitragen.

Diversity Management wird in Unternehmen in folgenden Zielgruppen forciert:

Die bislang dominierten, das heißt ausgeschlossenen, marginalisierten oder diskriminierten Gruppen von Beschäftigten – also Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, Ältere oder auch Jüngere, Homosexuelle, Menschen mit Behinderungen sowie Menschen mit anderen Religionen, Weltanschauungen oder Werten als die dominante Gruppe – werden als gleichwertig anerkannt und ohne Assimilationsdruck integriert beziehungsweise inkludiert. (Krell/Sieben 2007: 235f)

Krell/Sieben erwähnen unter anderem den Assimilationsdruck, welcher vielmehr einer Integrationspolitik als einer Diversitätspolitik zugeschrieben werden kann und noch immer einen Teil gesellschaftlicher Systeme in Europa darstellt.

Das Modell des Diversity Managements soll im Weiteren auch Auswirkungen auf die Gesellschaft und deren soziale Umgangsformen haben. Eine Sensibilisierung im öffentlichen Bereich soll in Folge auch auf weitere Bereiche im Leben von MitarbeiterInnen Effekte haben. Das führt zu einer sozialen „Inklusion potenziell benachteiligter Gruppen“ (Schuchert-Güler/Eisend 2007: 225). Ob und inwieweit sich diese Methode in allen Bereichen des gesellschaftlichen Zusammenlebens implementieren lässt und auch erfolgreich durchgeführt werden kann, bleibt ungewiss. Ein wesentlicher Grund ist, dass es schwierig erscheint, die Gesamtgesellschaft von dem Konzept des Diversity Managements zu überzeugen. Allgemein stellen Krell und Sieben fest, dass Diversity Management „eher eine Philosophie ist als ein konsensuell definiertes Konzept“ (Krell/Sieben 2007: 236). Das heißt, sie kann gleichgestellt werden mit einer Lebenseinstellung, einer Haltung gewissen Themen gegenüber, jedoch können Veränderungen in Einstellungen und Haltungen nur langsam vorangetrieben werden. Das bedeutet, dass der Ansatz des Managing Diversity ein Beginn eines gesellschaftlichen Veränderungsprozesses ist, aber eine Durchführung in allen Bereichen mit Unterstützung aller Beteiligten noch viel Zeit in Anspruch nehmen wird.

Die zunehmende Relevanz von Diversity Management [...] ist wiederum durch vielfältige, zum Teil miteinander verwobene Entwicklungen bedingt: Globalisierung, Migration, demographischer Wandel, Wertewandel und nicht zuletzt auch soziale Bewegungen beziehungsweise Emanzipationsbewegungen bewirkten und bewirken eine zunehmende Diversität an Identitäten, Lebensformen und Lebenslagen. (Krell et al. 2007: 9)

Insgesamt kann ein Wandel in Einstellungen und Haltungen festgestellt werden, der auf verschiedenste Bewegungen zurückzuführen ist. Dieser Wandel ist somit eine Produkt vieler verschiedener Gruppen und Strömungen. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass Normen und Normzustände im Zuge dessen zunehmend relativiert werden (vgl. Krell et al. 2007: 9f). Handlungen müssen daher an die jeweilige Situation und die Umstände angepasst werden.

### 3.2.2. Der Ansatz der „diversity politics“

Wenn vom Konzept der Diversität gesprochen wird, ist ein besonderer Bereich ganz bedeutend: die *diversity politics*. Dabei wird vor allem jene Dimension hervorgehoben, die im politischen Handeln als wichtiges Merkmal fungiert, die Partizipation:

Erst durch Partizipation an der öffentlich-politischen Sphäre entwickelt sich das einzelne Individuum zum Bürger mit politischen Interessen und Fähigkeiten.  
(Munsch 2010: 34)

Partizipation spielt bei Diversität eine große Rolle, da alle BewohnerInnen einer Stadt – und im Weiteren eines Staates – die Möglichkeit haben sollen, sich einzubringen und ein Mitspracherecht zu haben. Dies gilt ebenso bei gesetzlichen Bestimmungen und Wahlen, als auch im öffentlichen Diskurs und in Vereinen. Dabei zählen einerseits die Möglichkeit der Berechtigung und andererseits die Bereitschaft zu einem Beitrag seitens der Bevölkerung.

Der Diskurs um Diversität bietet viele verschiedene Dimensionen und Betrachtungsweisen. Dies impliziert eine wiederum unklare Abgrenzung des Begriffes und seiner Ebenen. Cooper argumentiert, dass es sich um ein umfangreiches und breit gefächertes Feld handelt, welches von Einflüssen aus unterschiedlichen Richtungen und theoretischen Konzepten determiniert wird. Dazu zählt die Autorin unter anderem den Post-Marxismus, den Feminismus, die *queer studies* und den Liberalismus (vgl. Cooper 2004: 15). Diversität in diesem Sinne, befasst sich eingehend mit verschiedenen Dimensionen der Gesellschaft. Das führt klar zu einer Abgrenzung von anderen Gesellschaftssystemen, wie z. B. dem Multikulturalismus. Es werden nicht nur mehrere Ebenen und Facetten miteinbezogen, sondern auch ein Ineinanderfließen dieser befürwortet. Somit werden starre Festschreibungen aufgehoben und Flexibilität und auch Individualität bedeutender. Ein Beispiel dazu bietet der Bereich Gender, bei dem es um eine grundlegende Dekonstruktion von Geschlechterbildern geht. Ziel ist es, eine Vielfältigkeit aufzuzeigen, die auch „queere“ Lebens- und Liebesformen in den Diskurs mit einbezieht. Dazu reicht es nicht, die Gleichberechtigung der Geschlechter Mann und Frau zu fördern (vgl. Munsch 2010: 26f).

VertreterInnen der *diversity politics* befürworten auf politischer Ebene eine breit gefächerte Vielfalt. Zahlreiche Dimensionen des menschlichen sozialen und politischen Lebens werden beachtet und aus differenzierter Sichtweise bearbeitet. Aufgrund dieser Vorgehensweise werden Menschen aus einer individuellen Perspektive wahrgenommen; sie werden nicht nur vorgegebenen sozialen, politischen, religiösen oder Gender Gruppen zugewiesen. Munsch erwähnt in diesem Zusammenhang des Weiteren das Einbeziehen von sozialer Ungleichheit im Zusammenhang mit Vielfalt (vgl. Munsch 2010: 27). Insgesamt jedoch wird der Ansatz der *diversity politics* als förderlich im Umgang mit



Vielfältigkeit in der Gesellschaft angesehen. Politikfelder werden hier deshalb herangezogen, weil sie bei der Repräsentanz von Diversität maßgeblich beteiligt sind. „Diversity Politics in Bezug auf verschiedene Politikfelder zu thematisieren (und nicht ausschließlich als Konzept der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik, wie es häufig geschieht)“, wird als vordergründig erachtet (Riedmüller/Vinz 2007: 160).

## **4. Diversität in der politischen Auseinandersetzung**

---

Bei der näheren Betrachtung des Projektes *Vienna Impro Fusion* wird nun nach der theoretischen Auseinandersetzung mit der Thematik auch auf die politische Ebene eingegangen. Es soll kein umfassender politischer Diskurs stattfinden, jedoch die Konzepte und politischen Intentionen der Fördergeber hinterleuchtet werden. In diesem Abschnitt wird in erster Linie auf das *Diversitätskonzept* der Stadt Wien eingegangen, da dies unmittelbar in Zusammenhang mit dem Projekt steht. Dazu wird eine kurze Analyse des Konzeptes angestrebt und auf die Umsetzung und das damit verbundene Monitoring eingegangen. Durch die Darstellung der Diversitätspolitik in Wien sollen die Schwerpunkte und der Umgang mit der Thematik seitens der Stadt deutlich werden. Diese Auseinandersetzung ermöglicht es, im weiteren Querverbindungen zum Projekt selbst herzustellen und die VIF als eine Möglichkeit der Verbesserung der Diversitätspolitik in Wien heranzuziehen.

### **4.1. Diversitätsansatz der Stadt Wien**

Das Projekt *Vienna Impro Fusion* wurde bei potenziellen Fördergebern eingereicht, um die Durchführung finanziell zu decken. Die Stadt Wien, insbesondere die Magistratsabteilung 7 (MA 7 – Kulturabteilung) hat an dem Projekt Interesse gezeigt und so ermöglicht, dieses Vorhaben durchzuführen. Thematisch ist die Kulturabteilung der Stadt Wien passend, da das Improvisationstheater in den Bereich Kunst und Kultur einzuordnen ist. Die Stadt agiert nach dem *integrationsorientierten Diversitätsmanagement* und setzt die Maßnahmen in der Diversitätspolitik nach diesen Leitlinien. Dieses politische Konzept in Bezug auf Diversität bezieht sich auf unterschiedlichste Bereiche der städtischen Verwaltung sowie verschiedenste Organisationen. Der Ansatz, Diversität in der Stadt zu fördern, ist sowohl im Projekt VIF

als auch im Leitbild der Stadt von Bedeutung und wird deshalb zur Analyse herangezogen. Dadurch sollen mögliche Interessen der Stadt Wien am Projekt deutlich werden. Auch das Interesse des Vereins IKU soll damit hinterleuchtet werden, um auch die dahinterliegenden Beweggründe für die Einbettung des Projektes in die Diversitätsthematik zu verstehen. Dazu werden die wichtigsten Punkte der *Leitlinien der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik* dargestellt, wodurch die Position der Stadt Wien in dieser Thematik offen gelegt werden soll.

Anlass für diese Politik ist die gesellschaftliche Vielfalt in der Wiener Stadtbevölkerung. Damit auch auf politischer Ebene die Stadt dieser Vielfalt in jeglicher Hinsicht gerecht werden kann, wurden diese Leitlinien entwickelt. Die Leiterin der Magistratsabteilung 17, Ursula Struppe, erkennt diese Ausgangslage der Stadt sehr eindeutig und bringt dies in Verbindung mit dem Kernbegriff der Diversitätspolitik:

Moderne, ökonomisch entwickelte, durch Zuwanderung geprägte Stadtgesellschaften zeichnen sich durch eine große Vielfalt an sozialen Gruppen, Schichten, Milieus, Lebensstilen und Kulturen aus. Vor diesem Hintergrund meint integrationsorientiertes Diversitätsmanagement die Integration in eine sich zunehmend verändernde und diversifizierende Gesellschaft. (Struppe 2011: 398)

Das *integrationsorientierte Diversitätsmanagement* der Stadt Wien zeigt auf, dass ein Akzeptieren der Veränderungen in der Gesellschaft profund ist, denn nur dann besteht die Möglichkeit eines respektvollen Miteinanders. Ein wichtiger Ansatz, den Struppe in Bezug auf das Diversitätskonzept der Stadt Wien betont, ist ein Hervorheben ethnischer Bezüge zu vermeiden und stattdessen dies „über soziale und strukturelle Kriterien wie z. B. soziale Benachteiligung oder Desintegration“ zu bestimmen (Struppe 2011: 399). Dies ermöglicht ein situationsbezogenes Handeln welches Stereotype vermindert und soziale Bedürfnisse und Probleme hervorhebt.

Das Konzept der Stadt Wien hinsichtlich ihrer Diversitätspolitik beinhaltet ein *integrationsorientiertes Diversitätsmanagement*. Es „setzt sich mit der Frage auseinander, wie eine Stadt mit der vorhandenen kulturellen, sprachlichen und sozialen Vielfalt umgehen kann, dass möglichst alle Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Organisation davon profitieren“ (Novakovic, Stadt Wien [URL 2]). Es werden daher alle Bereiche und Organisationen der Stadt, die sich mit Vielfalt (im allgemeinen Sinn) auseinandersetzen, angesprochen und in die Implementierung der Leitlinien einbezogen. Im Allgemeinen betrifft dies jegliche Vielfalt in Bezug auf Alter,

Geschlecht/Gender, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten inklusive Behinderung, Religion/Weltanschauung und Ethnie/Herkunft (vgl. Novakovic, Stadt Wien [URL 1]). Diese breite Darstellung wird durch eine spezifische Auseinandersetzung mit der „integrationsorientierten Diversitätspolitik“ erweitert, welche vom Magistrat 17 (MA 17 – Integration und Diversität) behandelt wird. Hier werden vorwiegend die Anliegen innerhalb Migrations- und Integrationsprozessen behandelt und der Fokus auf diesen Bereich gelegt.

Der Bericht zu den „Leitlinien der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik“ wurde auf acht Seiten ausformuliert und enthält Themenschwerpunkte in Bezug auf Zusammenhalt der Gesamtbevölkerung, „auf einer Augenhöhe“ mit Toleranz begegnen und den Fokus auf Gemeinsamkeiten legen, um Partizipation und Empowerment zu fördern. Die Stadt Wien begründet den Titel ihrer Leitlinien mit folgender Aussage:

Unter dem Paradigma der „integrationsorientierten Diversität“ führt die Wiener Politik zwei zentrale Begriffe gesellschaftlicher Gestaltung zu einem modernen Gesamtkonzept zusammen: Während der Begriff der Integration sich auf den Inklusions- bzw. Einbindungsprozess in einer Gesellschaft bezieht und auf die zentralen Fragen des Zugangs und der Teilhabechancen fokussiert, macht der Diversitätsbegriff den Blick für die Chancen und Potenziale frei, die mit der zunehmenden sozialen und kulturellen Pluralisierung unserer Stadtgesellschaft einhergehen. (Stadt Wien [kein Jahr]: 1)

Diese Textstelle präsentiert prägnant die Kernaussage des Dokuments, denn sie beinhaltet die wichtigsten Aussagen und Bereiche, die für die Stadt Wien in diesem Kontext von Bedeutung sind. Hier wird besonders die thematische Trennung von Integration und Diversität erklärt, wodurch klar wird, dass beide Begriffe nebeneinander stehen und nicht das gleiche zur Folge haben. Diversität spiegelt somit die Potenziale und Möglichkeit, die sich für die gesamte Bevölkerung der Stadt durch die gesellschaftlichen Entwicklungen eröffnen. Damit wird hier auf Gegenwart und Zukunft gesetzt und Vergangenheit, Vorurteile, Hintergründe ausgeblendet, was positive Effekte hat. Unter diesen Potenzialen werden sowohl Kompetenzen hinsichtlich der Arbeitskraft, der Erfahrung und der Qualifikationen gesehen als auch interkulturelle Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit oder transnationale Erfahrungen. Um das bestmögliche aus diesen Potenzialen zu holen will die Stadt Wien diese sehr früh erkennen und durch Bildungsmaßnahmen ausreichend fördern (vgl. Struppe 2011: 399).

Es wird eine neutrale Herangehensweise an viele Thematiken und Bereiche im Alltag aber auch in der Wirtschaft propagiert. Der Vorsatz, gemeinsam etwas Neues zu schaffen, woran alle gleichermaßen beteiligt sind und jede Person ihre Stärken einfließen lassen kann, steht im Mittelpunkt. Die Stadt Wien blendet dabei aber auch nicht die Herausforderungen aus, die diese Entwicklungen mit sich bringen.

Wien setzt den Focus auf Chancen und Potenziale und nimmt Herausforderungen mit gebotener Ernsthaftigkeit, Besonnenheit und Weitsicht an. (Stadt Wien [kein Jahr]: 2)

Dieses Merkmal stellt eine essentielle Voraussetzung dar, denn Veränderungen und Förderungen können nur passieren, wenn deutlich ist, wo Probleme und Herausforderungen warten. Nur wenn diese angenommen werden und ernsthaft daran gearbeitet wird diese zu überwinden, wird sich eine langfristige Verbesserung in der Diversitätspolitik abzeichnen. Eine Grundherausforderung in Verbindung mit Diversität stellt *das Fremde* dar. Eine Vielfalt ist durch zahlreiche unterschiedliche Erfahrungen, Charaktere, Potenziale und Bedürfnisse gekennzeichnet wodurch Fremdheit in einer von Vielfalt geprägten Stadt ein Thema darstellt. Jedoch gilt es dies als Herausforderung zu betrachten, um Lösungsansätze zu finden. Denn eben diese „Auseinandersetzung mit dem, was als fremd wahrgenommen wird, birgt auch die Chance, das diskursive Reflexions- und Verständigungspotenzial in der Stadt Wien zu fördern“ (Struppe 2001: 398). Herausforderungen sind somit nicht als negativ zu betrachten sondern bieten viele Möglichkeiten. Durch diese Sichtweise werden Probleme eingedämmt und ein Dialog gefördert. Ein wichtiger Ansatz dabei ist es nicht die Unterschiede zu betonen, sondern die Gemeinsamkeiten. Es besteht also die Möglichkeit sowohl Gemeinsamkeiten als auch Differenzen in ein und derselben Situation zu denken (vgl. Struppe 2011: 398).

Ausgehend von diesem Fokus auf Potenziale und Gemeinsamkeiten wird in den Leitlinien ein weiterer Schwerpunkt ersichtlich – Partizipation. Diese wird vor allem durch politische Partizipation geprägt, wobei es auch um die Teilhabe an sozialen und kulturellen Abläufen in der Stadt geht, dabei sind in erster Linie Organisationen oder Vereine aus den Communitys gemeint. Hier wird der Ausdruck „auf gleicher Augenhöhe“ verwendet welcher die Kooperation mit diesen Vereinen eindeutig bezeichnen soll (vgl. Struppe 2011: 400). Engagement wird hier von allen Seiten unterstützt und gefördert, wofür es eine reibungslose Kommunikation zwischen den Organisationen/Vereinen und der Stadt bedarf.

Zur Verbesserung und regelmäßigen Anpassung an die Stadt und ihre Bevölkerung wird diese Diversitätspolitik einem Monitoring unterzogen, wobei versucht wird Integration zu messen und Diversitätsansätze zu bewerten. Das folgende Kapitel wird sich genau dieser Auseinandersetzung widmen und die Kernergebnisse der Umfrage und Bewertung anführen. Ein solches Monitoring bedarf einer detaillierten Befassung mit der Bevölkerungsstruktur, denn es stellt kein einfaches Vorhaben dar.

Die Messung der Integration ist ein besonders komplexes Unterfangen. Bevor man darangeht, muss man sich mit der Zusammensetzung der Bevölkerung nach Qualifikationen, Herkunft und Geschlecht auseinandersetzen sowie mit den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. (Biffl 2011: 90)

Wie dies die Stadt Wien durchgeführt hat und welche Ergebnisse dabei herauskamen wird nun im Folgenden näher erläutert.

## **4.2. Integrations- und Diversitätsmonitoringbericht 2012**

*Integration Messen – Diversität Gestalten*  
(Stadt Wien 2012: 8)

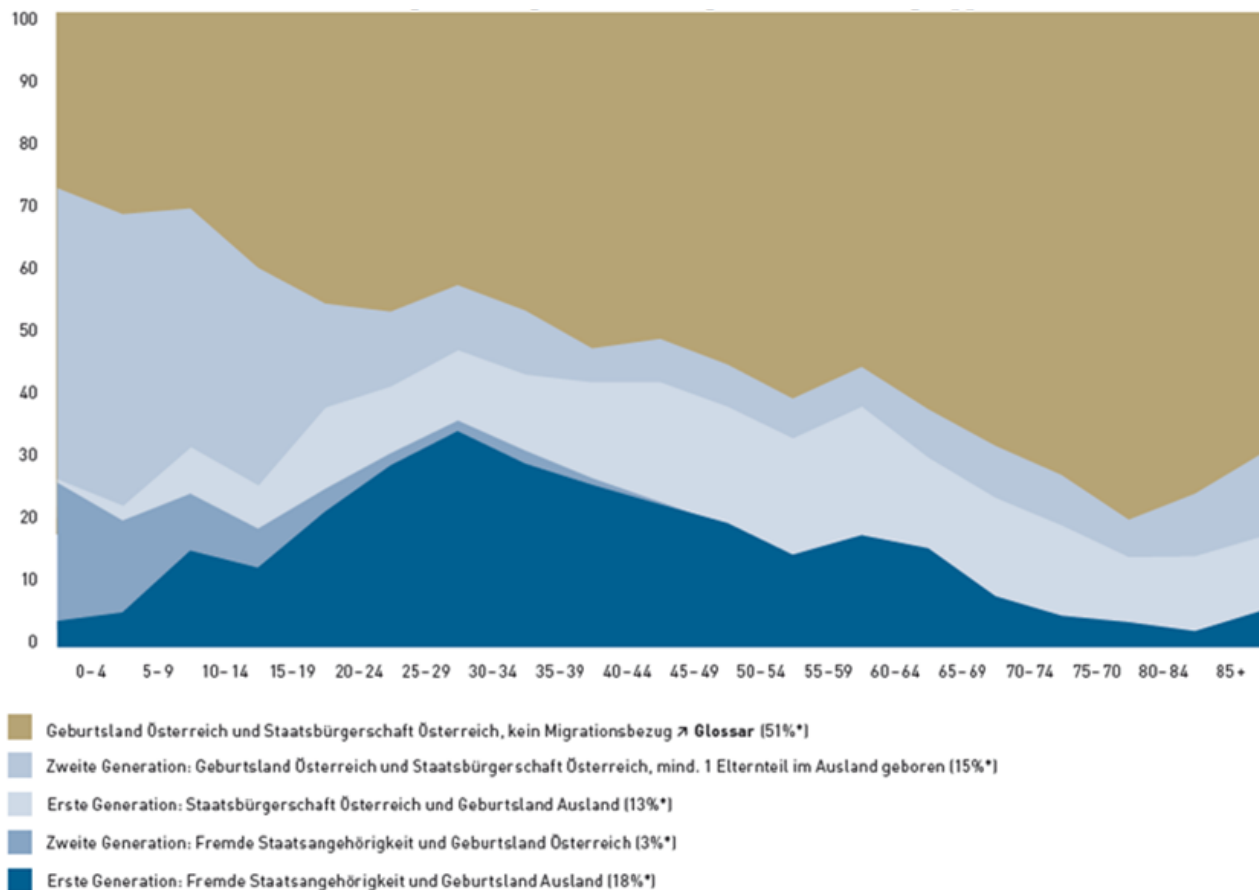
Diesem Leitsatz folgt die Stadt Wien mit ihrer integrationsorientierten Diversitätspolitik. Damit soll ausgedrückt werden, dass sowohl Integrationsprozesse die Diversitätspolitik beeinflussen, als auch umgekehrt. Deshalb werden beide in das Monitoring und die Analyse mit eingeschlossen. Um eine Nachhaltigkeit in den Bereichen Integration und Diversität zu gewährleisten, versucht die Stadt Wien mittels Monitoring alle Bereiche in Verwaltung und Organisationen diesbezüglich zu evaluieren. Im Zusammenhang mit dem Diversitätsdiskurs sind der Stadt Wien einige Aspekte von besonderer Bedeutung:

Gleichberechtigung, Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt sind dabei genauso unerlässlich wie ein Verständnis von Integration als Inklusionsprozess, also als Vehikel, um gesellschaftliche und ökonomische Teilhabe zu ermöglichen. (Stadt Wien 2012: 8)

Zur Umsetzung dieser Vorsätze hat die Stadt Wien ein Dokument mit Leitlinien der Integrations- und Diversitätspolitik aufgesetzt welches die Position der Stadt und die Ziele in dieser Thematik beschreibt (siehe Kapitel 4.1). Alle zwei Jahre wird nun ein

Monitoringbericht angefertigt, welcher die Umsetzung dieser Integrations- und Diversitätspolitik evaluiert. Ziel ist es Integration und Diversität messbar zu machen, um Veränderungen punktueller zu erkennen und so Anpassungen und Verbesserungen vornehmen zu können. Der erste Bericht wurde 2010 veröffentlicht und der aktuelle Bericht 2012, wobei dieser im Umfang den ersten weit übertrifft.

**Abb. 1: Wiener Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Altersgruppen**



**Quelle: Stadt Wien 2012: 11**

Der Bedarf eines Monitorings wird im Bericht durch Schilderung der aktuellen Bevölkerungsstruktur in Wien verdeutlicht:

Von den ausländischen Staatsangehörigen, die zu Beginn 2011 21% der Wiener Bevölkerung stellten, besitzen rund zwei Drittel die Staatsangehörigkeit eines sog. Drittstaats (der nicht der EU angehört bzw. eng mit ihr assoziiert ist), und rund ein Drittel die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaats. Im Ausland geboren sind über 500.000 WienerInnen (31%). Einen Migrationshintergrund haben mittlerweile 49% der WienerInnen. (Stadt Wien 2012: 10)

Somit wird der Begriff Vielfalt zu einem wichtigen Begleiter der Stadt Wien. Eine besondere Beobachtung kann bei Kindern und Jugendlichen gemacht werden, denn „hier

liegt der Prozentsatz jener, die zugewandert sind bzw. in Österreich als Kind mindestens eines zugewanderten Elternteils geboren wurden, bei bis zu 70%“ (Stadt Wien 2012: 11).

Diese Zahlen zeigen den Bedarf an Maßnahmen in diesem Bereich sehr deutlich auf, denn alleine im Migrationsbereich gibt es eine dermaßen hohe Nachfrage. Bereiche wie Geschlechtergleichstellung, Menschen mit besonderen Bedürfnissen und die unterschiedlichen Bildungsschichten in der Gesellschaft vergrößern den Bedarf nur noch.

Ein Handlungsbedarf wurde von der Stadt Wien diesbezüglich erkannt und es wird eben seit einigen Jahren versucht die Leitlinien in der Stadtpolitik und -verwaltung umzusetzen. Die Erkenntnis in einer Stadt zu leben, die von Pluralität geprägt ist, ist ein erster Schritt in diese Richtung:

Die Stadt, ihre Menschen ebenso wie Politik und Verwaltung müssen sich in dieser Realität positiv wiedererkennen können und lernen, als Aufnahmegesellschaft zu ‚funktionieren‘. (Stadt Wien 2012: 11)

Dieser erste Schritt führt zu einer positiveren Haltung der Thematik sowie der pluralen Gesellschaft gegenüber. Diese „Anerkennung“ hilft zu erkennen, welche Bereiche Förderung bedürfen sowie lässt es das Zusammenleben aller besser funktionieren. Dabei ist aber besonders ein Denken hin zu Gemeinsamkeiten wichtig, da sonst eine zu starke Differenzierung stattfindet und Gruppenbildungen impliziert. Die BewohnerInnen der Stadt werden demnach als Individuen betrachtet, welche unterschiedlichste Hintergründe und Lebensweisen haben, somit ihre spezifische Biografie sie zu Persönlichkeiten formt. Hervorzuheben ist dabei, dass diese individuellen Lebensstile bei der Betrachtung von Personen nicht immer den Fokus darstellen müssen, sowie oft gar kein Interesse daran besteht sie hervorzuheben, um sich abzugrenzen (vgl. Stadt Wien 2012: 11).

Die Stadt Wien setzt zahlreiche Maßnahmen und Schwerpunkte, um ihre Diversitätspolitik erfolgreich im Alltag umzusetzen. Dabei wird vor allem auf frühe Integration durch Bildungseinrichtungen gesetzt, wie z. B. in Kindergärten, wodurch eine frühe Förderung gewährleistet werden soll. Für Neuzugewanderte gibt es zusätzlich ein Paket, das sich „Start Wien“ nennt und seit 2008 implementiert wurde. Dabei wird in 25 Sprachen ein Startcoaching angeboten, das den neuzugewanderten Personen hilft sich in Wien und dessen Gesundheits-, Schul- und Rechtssystem zurecht zu finden. Auch in der

Stadtverwaltung werden Maßnahmen gesetzt, um Diversitätskompetenzen zu stärken und zu fördern (vgl. Stadt Wien 2012: 18f).

#### *4.2.1. Erstellung und Durchführung des Monitoring*

Das Monitoring wurde im Jahr 2011 das zweite Mal durchgeführt und 2012 von der Stadt Wien publiziert. Hier wird nun kurz die Vorgehensweise geschildert, um einen kleinen Einblick zu gewinnen. Warum die Stadt dieses Monitoring durchführt ergibt sich daraus, dass es wichtiger Bestandteil der Diversitätspolitik darstellt, denn erst durch diesen Vorgang wird ein Messen von Integration und Diversität ermöglicht und so können Prozesse innerhalb der Stadt optimiert werden, was sich für weitere Berichte gewinnbringend auswirkt. Durch das Wissen, das die Ergebnisse des Monitoring generieren, können Lücken im System geschlossen werden und so Verbesserungen in der integrationsorientierten Diversitätspolitik erzielt werden (vgl. Stadt Wien 2012: 10). Warum gerade Integration und Diversität in Kombination evaluiert werden, wird im Bericht deutlich erklärt:

Die Verknüpfung von Integrations- und Diversitätsmonitor stellt sicher, dass nicht auf einer abstrakten Ebene abgehandelt wird, was integrationspolitisch zu tun wäre, sondern stattdessen Rückschlüsse für das Diversitätsmanagement der Stadt gezogen werden können. (Stadt Wien 2012: 10)

Es entsteht somit ein Kreislauf, welcher beide Bereiche in ein voneinander abhängiges System miteinschließt und so eine ganzheitliche Untersuchung auf dieser Ebene gewährleistet. Durch diese Maßnahme ist es jedoch nicht möglich Wirkungszusammenhänge zu erkennen, sondern sie dient als „rationale Entscheidungsgrundlage für Maßnahmen und Strategien“, welche in Folge umgesetzt werden (Stadt Wien 2012: 20).

Die Untersuchung fand in neun Handlungsfeldern (Stadt Wien 2012: 20) der kommunalen Politik statt, welche sich folgendermaßen zusammensetzen:

- |                                  |                                |
|----------------------------------|--------------------------------|
| • Gleichstellung & Partizipation | • Wohnen                       |
| • Bildung, Aus- & Weiterbildung  | • Öffentlicher Raum,           |
| • Beschäftigung & Arbeitsmarkt   | Zusammenleben & soziales Klima |
| • Einkommen & soziale Sicherung  | • Infrastruktur                |
| • Gesundheit & Pflege            | • Kultur & Freizeit            |



Diese Felder wurden sowohl quantitativ anhand Integrationsindikatoren und qualitativ durch die Erhebung der Diversitätspolitik untersucht. Indikatoren stellen einen wichtigen Teil einer Evaluierung dar, denn sie „dienen dazu, Ist-Stand und Verlauf von Integrationsprozessen z. B. im Bereich Beschäftigung/Erwerbsbeteiligung durch statistische Maßzahlen darzustellen“ (Stadt Wien 2012: 24). Bei der Erstellung dieser gibt es jedoch Aspekte, die beachtet werden müssen. Indikatoren sind nur dann gültig, wenn sie spezielle Kriterien erfüllen. Deshalb sollten sie vor der Anwendung geprüft werden. Zu diesen Gütekriterien werden – auch unabhängig von dieser Erhebung – folgende gezählt: Qualität, Kontinuität, Sachliche Angemessenheit sowie Verständlichkeit (vgl. Stadt Wien 2012: 24). Diese Vorgaben bringen einerseits Struktur in die Datenerhebung und andererseits gültige Ergebnisse, welche angemessen verwertet werden können. Zusätzlich dazu ergeben sich noch weitere Vorteile durch die Erstellung von Indikatoren:

Sie vermitteln einen raschen Überblick über den zu messenden Sachverhalt, machen diesen vergleichbar, zeichnen zeitliche Trends nach und zeigen Entwicklungen auf. Indikatoren können per se nicht Ursache und Wirkung erklären, aber ermöglichen die Beobachtung von Veränderungen [...]. (Stadt Wien 2012: 24)

Dadurch können Zahlen und Fakten gewonnen werden, jedoch Aussagen über Wirkung und die tatsächliche Realität sind schwer zu machen. Genau hier beginnt die Arbeit in Bezug auf den Diversitätsansatz, denn dazu wurden in allen neun Feldern auch Erhebungen durchgeführt, welche zusätzlich mehr Aufschluss über den Status quo geben können. Die Auswahl der Organisationen, welche für dieses Monitoring herangezogen wurden, unterlag bestimmten Kriterien. Wie schon bei der Erhebung 2009, wurden folgende Einrichtungen berücksichtigt (Stadt Wien 2012: 35):

1. die einen hohen KundInnenkontakt und/oder
2. einen hohen MitarbeiterInnenstand und/oder
3. eine hohe strategische Relevanz haben.

Einen Großteil dieser Einrichtungen stellen die Magistratsabteilungen der Stadt Wien dar, jedoch auch Institutionen wie z. B. die Wiener Volkshochschulen, die Wiener Linien oder Wiener Wohnen werden in das Monitoring mit eingeschlossen.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Eine Liste aller Einrichtungen und Abteilungen ist im Monitorbericht 2012 auf Seite 36 detailliert nachzulesen.

#### 4.2.2. Kernaussagen

Da die Untersuchung sehr umfangreich war und somit auch zahlreiche Ergebnisse generiert wurden, welche im Detail im Bericht nachgelesen werden können, können hier nur kurz die Kernaussagen dargestellt werden. Es gibt im Bericht sowohl Kernergebnisse im Bereich Integrationsmonitoring als auch zum Diversitätsmonitoring, welche gesondert beschrieben werden.

##### 4.2.2.1. Integrationsmonitor

Im Bereich des Integrationsmonitoring konnten erkenntnisreiche Ergebnisse gewonnen werden, die einen Nachholbedarf bzw. eine Verbesserungsnotwendigkeit in vielen Bereichen markieren.

Vor dem Hintergrund rückläufiger Einbürgerungsraten und der Entwicklung der internationalen Wanderung steigt die Anzahl an ausländischen StaatsbürgerInnen [...], die von demokratischen BürgerInnenrechten und damit gesamtgesellschaftlichen Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen ausgeschlossen bleiben. Manifestation dieser Problematik: 21% der WienerInnen im wahlfähigen Alter sind vom Wahlrecht auf Bundes- und Gemeindeebene ausgeschlossen. (Stadt Wien 2012: 21)

Diese Tatsache kann den Forderungen in den *Leitlinien der Wiener integrationsorientierten Diversitätspolitik* nicht entsprechen, da somit eine Partizipation aller gleichermaßen nicht gegeben ist. Jene Problematik gilt es in den nächsten Jahren durch diverse Maßnahmen auszubessern. Im Bereich Bildung gestaltet sich dies etwas anders, da hier „eine zunehmende Ausbildungsbeteiligung und damit aktive Integrationsleistung durch die Zuwanderungsbevölkerung und das Bildungswesen zu beobachten“ sind (Stadt Wien 2012: 21). Diese erfreuliche Bilanz zeichnet sich sowohl unter Neuzuwanderern ab (jede/r zweite ist mindestens auf Maturaniveau) als auch in der Jugendgeneration (15 – 29-Jährige) wo das Bildungsniveau auch deutlich angehoben wurde (vgl. Wien 2012: 21). Diese Erfolge, die sich auch nachhaltig auf die Situation in Wien auswirken, wird eine besondere Bedeutung zugeschrieben. Im Bereich des Arbeitsmarktes gibt es noch einige Defizite, da der Zugang aufgrund unterschiedlicher Faktoren erschwert wird. Hinzu kommen auch noch eine mangelnde Anerkennung von Qualifizierungen sowie damit einhergehend auch deren Herabsetzung (vgl. Stadt Wien 2012: 22).

Insgesamt ist diese Bilanz in Bezug auf Arbeitsmarkt für die Stadt Wien keine gute, wobei in der nahen Zukunft keine gesetzlichen Verbesserungen in Sicht sind (dafür muss unbedingt beachtet werden, dass die Stadt Wien nicht in allen Bereich volle Handlungsfreiheit besitzt und viele rechtliche Beschlüsse auf Bundesebene beschlossen werden).

#### **4.2.2.2. Diversitätsmonitor**

Ein positives Ergebnis kann hier präsentiert werden, denn eine Verbesserung des Diversitätsmanagement konnte in allen Handlungsfeldern beobachtet werden. Zusätzlich dazu wird in diesem Zusammenhang in allen Einrichtungen eine positive Aktivität verzeichnet (vgl. Stadt Wien 2012: 28).

Zur Analyse wurden drei Aspekte herangezogen: Professionelles Entwicklungsniveau, strategische Implementierung und Entwicklungsdynamik. Innerhalb dieser Dimensionen gab es zufriedenstellende Ergebnisse (vgl. Stadt Wien 2012: 28ff). In den Bereichen „Professionelles Entwicklungsniveau“ und „Entwicklungsdynamik“ gab es unterschiedliche Analysedimensionen, wobei eine Verbesserung in allen Dimensionen als oberstes Ziel zu erreichen galt. Es wurde herausgefunden, in welchen Abteilungen bzw. Einrichtungen dies erzielt werden konnte, sowie in welchen nur zwei oder eine Dimension verbessert werden konnten. Bei der „strategischen Implementierung“ lag der Schwerpunkt darauf zu erfahren, inwieweit die „Analysedimension Organisation & Strategie vor (oder gleich auf mit) den Dimensionen Dienstleistungen & KundInnen und/oder Personal & Kompetenz“ liegt (Stadt Wien 2012: 29). Zusammengefasst können die Ergebnisse in den drei Bereichen folgendermaßen präsentiert werden (Stadt Wien 2012: 28ff):

##### Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase:

- ~ 40% erreichen zumindest in einer Analysedimension diese Phase
- Nur drei Organisationen erzielen ein durchgängig sehr hohes Entwicklungsniveau

##### Strategische Implementierung:

- Bei ~ 45% ist Diversitätsmanagement Thema der übergeordneten Organisationsentwicklung

- Umsetzungsmaßnahmen im Bereich Diversitätsmanagement haben breitflächig Eingang in den Organisationen gefunden

#### Entwicklungsdynamik:

- 12 von 18 Einrichtungen konnten ihr Diversitätsmanagement zu 2009 verbessern
- Der Rest stagniert bzw. ist in einer Analysedimension zurück gefallen

#### *4.2.3. Zukunftsziele und Herausforderungen*

Die Ergebnisse beider Bereiche stellen die Stadt Wien erneut vor große Herausforderungen, da es noch zahlreiche Maßnahmen benötigt, um dem Ziel ihrer integrationsorientierten Diversitätspolitik näher zu kommen. In einer Zwischenbilanz wird im Bericht deutlich von Herausforderungen gesprochen, die für die Erreichung einer erwünschten Implementierung und Umsetzung des integrationsorientierten Diversitätsmanagement noch überwunden werden müssen (vgl. Stadt Wien 2012: 31):

- *Strategische Verankerung von Diversitätsmanagement in der Stadt Wien* (es herrschen große Qualitätsunterschiede zwischen den einzelnen Organisationen vor)
- *Stadtinterne Vernetzung und Wissensmanagement* (ein verstärkter und strukturierter „Good-Practice“-Transfer ist notwendig)
- *Personal- und Kompetenzentwicklung* (nach außen muss verstärkt kommuniziert werden, dass Wien eine attraktive Arbeitgeberin für alle WienerInnen ist)

Diese Herausforderungen stellen somit gleichzeitig die Ziele für die kommenden Jahre und Jahrzehnte fest, die es gilt zu bearbeiten. Eine detailliertere Übersicht der zu erzielenden Veränderungen für die jeweiligen Bereiche geht aus diesem Bericht bereits hervor. Wo es Nachholbedarf gibt, wird dabei genauer geschildert (Stadt Wien 2012: 37ff):

#### Partizipation & Gleichstellung

- Entkoppelung von Wahlrecht und Staatsbürgerschaft
- Evaluierung & Reform der Fremden Gesetze
- Partizipation & Mitbestimmung auf kommunaler Ebene forcieren
- Diversitätsmanagement als Gleichstellungsinstrument – strategische Verankerung und flächendeckende Implementierung

### Bildung

- Unterstützung beim Zugang zu höherer Bildung

### Anerkennung von Qualifikationen

- Anerkennung von Bildungsabschlüssen und beruflichen Qualifikationen
- Maßnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsmarkt („Discrimination Testing“)

### Soziales Klima und respektvolles Miteinander

- Kontrovers-konstruktive Auseinandersetzung ermöglichen

Auch wenn das integrationsorientierte Diversitätsmanagement in Wien im Vergleich zum Jahr 2009 viele Verbesserungen verzeichnen kann, bleibt doch klar, dass es ausreichend Herausforderungen gibt vor denen die Stadt in den kommenden Jahren noch steht. Positiv bleibt dabei jedoch, dass die Bereiche in denen Defizite bestehen durch dieses Monitoring aufgedeckt werden konnten und so klar ist, wo angesetzt werden muss.

## **4.3. Die Wiener Diversitätspolitik am Beispiel der *Vienna Impro Fusion***

In den letzten beiden Kapiteln wurden sowohl die *Leitlinien der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik* vorgestellt und dabei die Schwerpunkte verdeutlicht, als auch die stetige Überprüfung in Form von Monitoring erklärt und dargestellt. Dies sind die Grundlagen, aus denen nun Schlussfolgerungen in Bezug auf das Projekt *Vienna Impro Fusion* gezogen werden. Zuerst wird der Diversitätsansatz in Bezug auf das Projekt herausgefiltert, wodurch versucht wird Parallelen herzustellen. Eine Untersuchung, ob das Projekt jenen Fokus der Wiener Diversitätspolitik bestätigt und erfüllt, wird angestrebt.

Bei der *Vienna Impro Fusion* wird ebenso ein ganzheitlicher Ansatz in Bezug auf Diversität verfolgt. Vielfalt soll sich in der Gruppe in vieler Hinsicht ausdrücken, das Ziel des Projektes definiert somit folgendermaßen:

Die ‚Vienna-Impro-Fusion‘ (VIF) ist ein Projekt, das jungen Menschen (16 bis 26 Jahre) aus jeglicher Kultur- und Bildungsschicht anbietet, mittels Improtheater ihr Talent zu fördern und durch kreatives gemeinsames Schaffen Vorurteile abzubauen und neue Netzwerke zu bilden. Das interkulturelle

Projekt VIF benutzt Sport- und Theaterpädagogik und leistet durch die Vermittlung von „Theatersport“ einen Beitrag für eine höhere Akzeptanz und Integration von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Bildungsstandards. (IKU 2012: 2)

Die VIF geht also nicht nur von ethnischen Faktoren aus, sondern beinhaltet in ihrem Konzept von Vielfalt auch den Bildungs- und Berufshintergrund der ProjektteilnehmerInnen. Der Altersrahmen wird deutlich festgelegt, da es sich um ein Jugendprojekt handelt, jedoch gibt es keinerlei Anmerkung bezüglich Gender oder anderen Vielfalt betreffenden Faktoren. Der Fokus des Diversitätsansatzes im Projekt VIF wird also in erster Linie über Bildungsschicht und „Herkunft“ im Allgemeinen dargestellt und angewandt. Gemeinsamer Nenner all dieser Dimensionen stellt der Theatersport dar, welcher als Mittel zum Zweck dient, um Toleranz und Akzeptanz untereinander zu fördern. Ein weiterer Schwerpunkt des Projektes ist es gemeinsam etwas zu schaffen und durch die Gruppendynamik auf der Bühne bestehen zu können. Dies ist einerseits jener Punkt, der das Improvisationstheater von anderen Theaterformen unterscheidet sowie jener der für den Diversitätsansatz von Bedeutung ist. Das Gemeinsame Tun in den Mittelpunkt rücken und dadurch den Zusammenhalt zu fördern, sowie Entscheidungen im Kollektiv adäquat und schnell zu treffen ist es, was im Improvisationstheater eine gesellschaftspolitische Relevanz hervorruft (vgl. IKU 2012: 2). Dadurch wird das Verbindungsstück zur Diversitätspolitik erkennbar.

Partizipation stellt auch bei der VIF einen grundlegenden Faktor dar, denn im Improvisationstheater ist jede Person gefragt sich einzubringen. Eine Gruppe besteht immer aus ihren Mitgliedern, die sich situationsbedacht und mit ihrem Potenzial bewusst einbringen, nur so entsteht eine Dynamik auf der Bühne, welche der Improvisation Erfolg verspricht.

Welche Vorteile bringen jedoch diese Dimensionen des Projektes für die teilnehmenden Jugendlichen? Durch die bewusste Auseinandersetzung mit Diversität entsteht eine Sensibilität dafür welche unterschiedlichen Facetten die Gruppe aufweist und was jede Person selbst an Charakteristika einbringt. Dadurch findet eine Auseinandersetzung mit Differenzen und Gemeinsamkeiten zwischen anderen Mitgliedern der Gruppe und sich selbst statt. Ein reflexiver Prozess wird dadurch gestartet und fördert ein Bewusstsein für die eigenen Stärken und Schwächen genauso wie jene in der Gruppe. Dadurch, dass diese Vielfalt an Potenzialen akzeptiert wird und die Improvisation im Mittelpunkt des

gemeinsamen Handelns steht, werden die TeilnehmerInnen darauf sensibilisiert wo sie die Gruppe durch die eigenen Stärken unterstützen können. Den Erfolg stellt dabei nicht das Ziel „der Beste zu sein“ dar, sondern gemeinsam den bestmöglichen Output unter Einbezug aller zu generieren. Dieser ausschlaggebende Punkt wird noch deutlicher in der empirischen Auseinandersetzung erarbeitet und erklärt, wo näher auf die Gruppendynamik eingegangen wird und so ein besseres Verständnis dafür gewonnen werden kann.

In welcher Hinsicht gewinnen die ProjektkoordinatorInnen Vorteile aus diesem Projekt und wie sieht es auf der Stadtebene aus? Für die Projektleitung steht ganz klar die Weitergabe der Improvisationskultur im Vordergrund, auch wenn das Interesse im Bereich Diversität sehr groß ist. Die Impro-Gemeinde in Wien ist noch nicht so gefestigt in der Kulturlandschaft, wie die Mitglieder es gerne hätten, deshalb ist es besonders wichtig auf Jugendebeane Werbung dafür zu machen, damit noch mehr Leute davon hören und begeistert sind. In dieser Hinsicht haben sie ihr Ziel mit diesem Projekt erreicht, da mit der Abschlussveranstaltung ein gewaltiger Impuls ausgestrahlt wurde. Bezüglich der Interessen der Stadt kann hier vermerkt werden, dass der Diversitätsansatz angemessen vertreten wurde, auch wenn dieser nicht in vollem Umfang seine Anwendung fand, wurden zumindest Teilaspekte erfüllt. Die Stadt Wien schafft es über dieses Projekt auch im Jugendbereich Akzente zu setzen und so eine durchgängige Diversitätspolitik zu vertreten. Fraglich bleibt jedoch, warum das Projekt nicht von der Magistratsabteilung 17 (für Integration und Diversität) gefördert wurde sondern nur von der MA 7 (Kulturabteilung)? Für ein forcierteres Vorgehen in dieser Hinsicht wäre eine breitere und thematisch noch passendere Unterstützung wünschenswert.

## **5. Empirische Darstellung der Feldforschung**

---

Nach einer theoretischen sowie politischen Annäherung an die Thematik, wird nun der in dieser Arbeit behandelte Forschungsgegenstand aus empirischer Sichtweise näher betrachtet. In diesem Kapitel liegt der Schwerpunkt auf der Vorstellung des Projektes *Vienna Impro Fusion*, wobei vor allem auf die Hintergründe des Projektes und dessen zugrundeliegendes Konzept eingegangen wird. Des Weiteren wird der Vorstellung der

angewandten Methoden – als Grundlage für die empirische Vorgehensweise –Raum geboten. Darüber hinaus wird in diesem Abschnitt auf die Datengenerierung -analyse eingegangen. Schließlich werden die gewonnenen Ergebnisse bzw. Erkenntnisse detailliert analysiert und präsentiert.

Die Feldforschung gilt als Schwerpunkt im Rahmen einer ethnologischen Untersuchung. Aufgrund dieser vordergründigen Position wird in diesem Abschnitt darauf eingegangen. Fischer definiert die ethnologische Feldforschung „als Forschung in einer ‚natürlichen Situation‘. Was in diesem Sinne ‚natürlich‘ (unverändert) ist, bestimmen die Untersuchten. [...] Erst wenn die Anwesenheit des Ethnologen gewohnt, üblich, vertraut geworden ist, beginnen die Situationen, bei denen er anwesend ist, ‚natürlich‘ zu werden“ (Fischer 2002: 14f). Bezeichnend für die ethnologische Feldforschung ist die qualitative Annäherung bzw. Bearbeitung einer Thematik. Dadurch unterscheidet sie sich deutlich von den quantitativ dominierten Disziplinen, wie z. B. der Soziologie.

*Qualitativ* bezeichnet alle Arten von Daten und Auswertungsverfahren, bei denen nicht die Anzahl (*Quantität*) von Informationen im Vordergrund steht, sondern die inhaltliche Interpretation komplexer Informationen. [...] Genau genommen sind es nicht nur die Daten selbst, sondern vor allem deren Auswertung, die als *quantitativ* oder *qualitativ* bezeichnet wird. (Beer 2003: 11)

Das qualitative Methodenspektrum beinhaltet u.a. die teilnehmende Beobachtung sowie das unstrukturierte Interview. Teile der ethnologischen Methodik finden auch in dieser Forschungsarbeit Anwendung. Sie werden im Forschungsprozess teilweise ineinander fließend bzw. einander ergänzend eingesetzt. Diese Verbindung der angewandten Methoden ist essentiell, denn eine „Teilnahme ohne verbalen Austausch ist ebenso undenkbar wie Gesprächsführung ohne Beobachtung des jeweiligen sozialen Kontextes“ (Legewie 1995: 189). Indem die Kultur- und Sozialanthropologie ihren Fokus auf die qualitative Forschung legt, erzählt sie direkt aus dem Leben der Menschen und Gemeinschaften, die sie erforscht. Ethnologische Feldforschung bedeutet somit „Sozialforschung durch Teilnahme an den alltäglichen Lebenszusammenhängen der Beforschten“ (Legewie 1995: 189). Es handelt sich dabei um eine zeitintensive und begegnende Form der Forschung.



### **5.1. *Vienna Impro Fusion* – die Eckdaten**

Das Projekt *Vienna Impro Fusion* wurde vom Verein *IKU* (Verein zur Förderung improvisierter Kunst und Kultur) konzipiert und bei mehreren Förderstellen der Stadt Wien und dem Bund Anfang 2011 eingereicht. Zu Beginn wurde das Projekt noch unter einem anderen Namen<sup>4</sup> vorgestellt, der sich jedoch im Verlauf der Zeit noch veränderte. Gleichzeitig wurden während des Entstehungsprozesses Konzeptänderungen vorgenommen. Dem Verein wurde schließlich eine Förderung von der Kulturabteilung der Stadt Wien (MA 7) zugesagt; dies bedeutete gleichzeitig den Beginn der Projektumsetzung. Im Herbst 2011 fand die Auftaktveranstaltung am Nationalfeiertag (IKU 2011) im Theater an der Gumpendorferstraße (TAG) statt. Zahlreiche SchauspielerInnen und ImprokünstlerInnen nahmen an der ersten Veranstaltung teil. Der Erlös dieses Abends kam bereits dem Projekt zu Gute. In der ersten Projektphase wurde vermehrt Öffentlichkeitsarbeit mittels Flyer betrieben, besonders in diversen Jugendorganisationen, Vereinen, Jugendzentren, Schulen, dem AMS und auf Universitäten. In dieser Werbephase wurde zu den Castingworkshops eingeladen, bei denen die TeilnehmerInnen ausgewählt wurden. Diese Castings wurden an mehreren Orten in Wien angeboten. Als Austragungsorte für die Castings wurden Jugendzentren und dergleichen gewählt, die, wie vom Organisationsteam angenommen, wenig bis keine Hürden für die interessierten Jugendlichen darstellten. Angesprochen waren Jugendliche, im Alter zwischen 16 und 26 Jahren. Darüber hinaus wurde darauf geachtet, dass bereits das Casting inkludierenden Charakter hat und niemand vom Auswahlprozess ausgeschlossen wird. Ziel dieser breit angelegten Bewerbung des Projektes war es, die Vielfalt Wiens in der schlussendlichen Gruppe wider zu spiegeln. Ob und auf welche Weise dieses Ziel erreicht wurde, soll bei der näheren Auseinandersetzung mit den empirischen Ergebnissen der vorliegenden Arbeit behandelt werden.

Nach der TeilnehmerInnenauswahl bzw. der Gruppenfindung, begannen die Workshops. An jeweils fünf Wochenenden (Freitag 17 – 21 Uhr und Samstag 10 – 16 Uhr) von Jänner bis Mai 2012 fanden die für die TeilnehmerInnen kostenlos angebotenen Trainings statt. Ziel war, dass die teilnehmenden Jugendlichen so oft wie möglich die Termine wahrnehmen. Damit sollte sichergestellt werden, dass die Jugendlichen am gesamten Prozess teilnehmen und das Projekt ernsthaft verfolgen. Die

---

<sup>4</sup> „Teams für Wien: Integrationsliga – Theatersport gegen Rechts“

Workshops fanden in geeigneten Räumlichkeiten<sup>5</sup> in Jugendzentren, Vereinen usw. statt, wo die TeilnehmerInnen meist von zwei bis drei TrainerInnen gecoacht wurden.

Koordiniert und geleitet wurde das Projekt von *Georg Schubert* (Schauspieler und Improvisationskünstler), der sowohl in der Konzeptionsphase als auch in der Trainingsphase unterstützend für einen reibungslosen Verlauf gesorgt hat. Er ist der Obmann des Vereins IKU und spielt im Ensemble des TAG. Für die methodische Leitung der Trainings waren *Barbara Willensdorfer* (Schauspielerin, Improvisationsspielerin und -trainerin, Trainerin für Sprech- und Atemtechnik) und *Helmut Schuster* (Schauspieler, Improvisationsspieler und -trainer, Clinic Clowns) zuständig, welche beide den Vorstand des *Improvista Social Clubs* repräsentieren. Zusätzlich gab es über die Workshops hinweg noch weitere TrainerInnen, die in unterschiedlichen Kombinationen gemeinsam oder auch alleine Teile der Workshops abhielten. Je nach Themenschwerpunkt versuchten sie ihr Wissen zum Thema Improvisationstheater an die ProjektteilnehmerInnen weiter zu geben. Zu diesen weiteren TrainerInnen zählten Susanne Pöchacker, Clemens Matzka, Jens Claßen und Thomas Seiwald. Darüber hinaus wurden auch punktuelle Unterstützungen in anderen – für das Projekt besonders relevanten – Bereichen, wie z. B. Musik, angeboten. Dabei wurde das Projekt VIF von Kathrin Weber unterstützt, die den TeilnehmerInnen ein Gesangstraining offerierte und ihnen bei der Darstellung musikalischer Szenen Anregungen und Hilfestellungen bot.

Neben den Workshops gab es auch kleinere Trainings bzw. Treffen, welche z. B. in öffentlichen Parks, in der U-Bahn oder zu Hause bei TeilnehmerInnen stattfanden. Diese Treffen wurden entweder von einer oder einem TrainerIn begleitet oder fanden sogar durch Eigeninitiative – als Übung zusätzlich zu den Workshops – einiger der TeilnehmerInnen statt.

Die öffentliche Abschlussveranstaltung gliederte sich in drei Tage, die ersten beiden widmeten sich klassischen Theatersport-Duellen. Der dritte Tag fand in Kooperation mit den TrainerInnen statt, die die Gruppen jeweils unterstützten. Im ersten Teil, dem Duellieren der Gruppen von TeilnehmerInnen, wurde durch Bewertung des Publikums eine Siegergruppe festgelegt, was keineswegs mit der Tatsache zusammenhängt, dass jene Jugendlichen die GewinnerInnen des Workshops waren, sondern nur in

---

<sup>5</sup> Eine detaillierte Auflistung der Räumlichkeiten sowie der Anzahl der TeilnehmerInnen und TrainerInnen an den jeweiligen Terminen während der Feldforschung wird im Anhang bereitgestellt.

Verbindung zu den beiden Abenden. Der letzte Teil der Abschlussveranstaltung stellte sozusagen die „Kür“ dar. Zusammen mit ihren TrainerInnen konnten sich die TeilnehmerInnen auf der Improvisationsbühne austoben und das Gelernte darbieten. Die Abschlussveranstaltungen fanden alle im TAG statt, wo jeden Abend ein großer Andrang zu verzeichnen war und die Vorstellungen ausverkauft waren. Demnach war die Abschlussveranstaltung ein voller Erfolg, denn das Publikum war begeistert und für die TeilnehmerInnen war dies auch ein ehrwürdiger Abschluss von fünf Monaten hartem Improvisationstraining.

#### *5.1.1. Die Entstehung des Projektkonzeptes*

Die *Vienna Impro Fusion* stellt ein besonderes Projekt im Theaterbereich dar. Das Konzept fokussiert explizit auf Vielfalt, um so auch in gewisser Weise die Stadtbevölkerung von Wien in all ihren Facetten widerzuspiegeln.

Der Prozess bis zur endgültigen Projekttitelfindung *Vienna Impro Fusion* wurde noch von einer anderen konzeptionellen Idee begleitet. Diese alternative Konzeptidee bezog sich wesentlich auf die Wiener Gemeinderatswahl 2010 und deren Wahlergebnis: „Integrationsliga – Theatersport gegen Rechts“ nannte sich diese erste Fassung des Konzeptes, in der der Diversitätsansatz nur indirekt vorhanden war. Stattdessen wurde ein Fokus auf Integration und gegen Rechtspopulismus gelegt. Dabei sollte „nach kreativen Synthesen“ von „kulturellen Konflikten“ und Bruchlinien gesucht werden, die eine konstruktive Auseinandersetzung erfordern und kein Wiedergeben von Stereotypen und Abneigungen spezifischen Gesellschaftsgruppen gegenüber generiert (Schubert 2011: 3). Ziel des Konzeptes ist es, durch das Projekt vorhandene Bruchlinien zu überwinden. Die besondere Eignung des Impro-Theaters für dieses Ziel, erklärt Schubert im Konzept des Projektes folgendermaßen:

Praktiken und Techniken, die dem Improvisationstheater zugrunde liegen könnten hier ‚Brückenbaufunktionen‘ übernehmen. Durch seine Rückbesinnung auf den direkten, unmittelbaren kommunikativen Austausch ist Improvisationstheater eine ‚niederschwellige‘ Kunst und somit für alle zugänglich. (Schubert 2011: 4)

Wesentliche Elemente sind einerseits die Stärkung des „Miteinanders“ und andererseits der partizipatorische Grundgedanke. Bei diesem wesentlichen Grundsatz ist die Möglichkeit der Teilnahme aller, zur vorgegebenen Altersgruppe zugehörigen,

Personen profund. Nichtsdestotrotz konnte aufgrund der potentiellen Ressourcen lediglich eine begrenzte Personenzahl trainiert werden, wodurch sich eine quantitative Beschränkung ergab. Dennoch kann festgestellt werden, dass der Zugang für alle Interessierten geöffnet war und somit dem Grundgedanken einer größtmöglichen Partizipation entsprochen werden konnte. Das Grundanliegen der Projektverantwortlichen, wurde im Konzept zur Integrationsliga klar definiert:

Es ist uns ein Anliegen, talentierte junge Menschen zusammen zu bringen um einerseits ihr Talent zu fördern und andererseits durch kreatives gemeinsames Schaffen, Vorurteile abzubauen und neue Netzwerke zu bilden. (Schubert 2011: 4)

Durch dieses Projekt soll nun einerseits das schauspielerische Talent der TeilnehmerInnen gefördert werden und andererseits aber auch ein Abbau von Vorurteilen erzielt werden. Dieser Ausgangspunkt erscheint in sich schlüssig und es werden somit mehrere Interessen vertreten. Die Inhalte der Integrationsliga haben sich im Vergleich zur VIF nicht wesentlich geändert, jedoch wollte der Verein IKU einen ansprechenderen Namen finden, der vermehrt auch Jugendliche ansprechen sollte. Was jedoch bedeutet nun der Name des Projektes *Vienna Impro Fusion* genau? Was haben die InitiatorInnen damit bezweckt? Georg Schubert konnte dies prägnant im Interview darstellen:

Wir haben uns halt mit [...] diesem möglichen Wortspiel gespielt VIF, also Vienna Impro Fusion, das führt zusammen, hat was mit Wien zu tun und wenn man das in Kurzform ausspricht, dann hat das mit [...] einem Verhalten oder mit einer Geisteshaltung zu tun, die etwas an Wachheit erinnert, an sich kundig machen, an Reaktionsfreude und das ist alles in der Improvisation auch drinnen. (Interview Schubert 2012: 2)

Improvisation wird folglich als Mittel zum Zweck genutzt, um Toleranz zu fördern und „wach“ zu bleiben. Sie propagiert somit eine klare und reflexive Haltung der eigenen Person sowie deren Umfeld gegenüber. Diese Wachheit charakterisiert den Prozess, der durch dieses Projekt bei den TeilnehmerInnen ausgelöst werden soll, sehr gut. Dabei wird auch ein Interesse an den Personen im Umfeld geweckt, egoistische Handlungen in den Hintergrund gestellt und letztendlich Zusammenarbeit unterstützt. Die Zielgruppe der Jugendlichen zwischen 16 und 26 Jahren hat ebenso eine essentielle Bedeutung für das Projekt, wie Georg Schubert erklärt. Da Impro für Jugendliche interessant und

anziehend wirkt, ist die Hauptvoraussetzung eines Projektes in der Zielgruppe gegeben. Darüber hinaus bieten die Methoden der Improvisation und des Theatersports auch Unterstützung in einer Veränderungsphase im Leben an. Menschen in dieser Altersgruppe befinden sich früher oder später in der Phase des Berufseinstieges bzw. der Berufsfindung. Schubert sieht hier das Impro-Theater als Möglichkeit, die Jugendlichen in ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Entscheidungskraft zu fördern, „weil's trainiert wach zu bleiben, zuzuhören, Ideen anzunehmen, aber auch das Selbstbewusstsein zu haben eigene Ideen zu präsentieren und das immer in Kommunikation, immer im Moment verhandelnd – eine gemeinschaftliche Produktion sozusagen zu kreieren, [...] gemeinschaftlich etwas Kommunikatives in den Raum zu stellen“ (Schubert 2012: 1). Die TeilnehmerInnen werden ermutigt, etwas zu schaffen und sich selbst nach außen positiv zu präsentieren.

Das Konzept der *Vienna Impro Fusion* setzt, wie nun verdeutlicht wurde, an vielen Punkten an, die für Jugendliche interessant wirken. Zusätzlich dazu wird die Ausprägung des Gemeinschaftssinns gefördert, Vielfalt in der Gruppe zu einem Potenzial aufgewertet und Differenzen in den Hintergrund gestellt.

#### 5.1.2. *Die Workshops – wichtige Themen und Übungen im Training*

An den jeweiligen Workshop–Wochenenden gab es unterschiedliche Themenschwerpunkte, um den Jugendlichen möglichst viele Dimensionen des Theaterspiels im Allgemeinen und des Improvisierens im Besonderen näher zu bringen. Diese spezifischen Themen wurden in einem aufbauenden Modell vermittelt, welches *Wahrnehmung*, *Akzeptanz*, *Kontakt* sowie *Entscheidung* umfasste. In einem Interview mit den TeilnehmerInnen wurde die Wahrnehmung folgendermaßen erklärt:

[...] die Wahrnehmung wo es einfach darum geht ein Gespür dafür zu bekommen wer man ist bzw. was man gerade darstellt, also für sich selbst, für seinen Körper, im Raum und auf der Bühne und dann auch die anderen; wo sind die anderen, wer sind die anderen, welche Beziehung hab ich zu denen [...]. (Interview 2 2012: 3)

*Akzeptanz* steht in starkem Zusammenhang mit *Wahrnehmung*. Für das Improtheater ist es essentiell, all die Dinge zu akzeptieren, welche wahrgenommen werden, um sich selbst herum und in der Gruppe. Im Besonderen bezieht sich dieses Akzeptieren auf das Spiel selbst, denn es ist wichtig zu akzeptieren und „das anzunehmen was mir der

andere gibt, wenn ich mit jemandem zusammen spiel [...], was bietet mir der und auf das auch einzugehen, also irgendwo auch eine gewisse Empathiefähigkeit“ zu entwickeln, ist von großer Bedeutung (Interview 2 2012: 3). In Bezug auf *Kontakt* wird auf die Situationen zwischen den SchauspielerInnen Bezug genommen. Dabei wird vermittelt, wie die Beziehungen zueinander aussehen und wie in bestimmten Situation dem Gegenüber entgegengetreten werden sollte.

Im gesamten Prozess zieht sich ein Begriff wie ein roter Faden durch: *Entscheidung*. Besonders beim Impro-Theater, wo schnell gehandelt werden muss und Szenen innerhalb von Sekunden entworfen und von Minuten gespielt werden, ist es essentiell, sich als AkteurIn schnell und vor allem sicher zu entscheiden. Dabei können diese Entscheidungen für oder gegen einen Verlauf der Szene sein oder für bzw. gegen Dinge, die während des Spieles vom Gegenüber angeboten werden. Diese Entscheidungen bestimmen den Verlauf der Szene und im Weiteren auch deren Gelingen und Resonanz beim Publikum. In einem Interview wurden diese Themen in einem anderen Kontext als dem Theater angesprochen:

[...] das sind alles Dinge wo ich sagen muss, also, die mir nicht nur beim Impro spielen [...] helfen, sondern die ich eigentlich auch für mein Leben mitnehmen kann. Das sind Dinge, die sehr wichtig sind eigentlich, [...] weil der Blick geöffnet wird und weil man lernt gewisse Dinge anders zu sehen, glaub ich. (Interview 2 2012: 3)

Jene Schwerpunkte, die in den Workshops gesetzt wurden und mit den TeilnehmerInnen in unterschiedlichen Übungen durchgearbeitet wurden, sind somit auch außerhalb des Theaters anwendbar. Diese Übertragbarkeit des Gelernten auf alltägliche Situationen kann für die Stärkung der Jugendlichen in ihrem Sein und bezüglich ihres Platzes in der Gesellschaft sehr förderlich sein. Dieser Mehrwert zeigt, dass der pädagogische Gedanke im Improvisationstraining eine vordergründige Bedeutung einnimmt.

Der Ablauf der Workshops verlief jedes Wochenende nach einem ähnlichen Schema. Zu Beginn wurden Aufwärmübungen gemacht, die zu den Themenblöcken passten. Das Aufwärmen der Stimme, sowie Übungen zur eigenen Körperwahrnehmung aber auch jener innerhalb der Gruppe, charakterisierten diese Anfangsphase eines jeden Workshops. Im Verlauf der Trainingseinheit reihten sich so mehrere Einzel- und

Gruppenübungen aneinander, die jeweils mit einer Reflexion in der Projektgruppe endeten. Beispiele für solche Übungen sind:

***Welche Figur ist in mir?***

Assoziationen (Gefühle, Alpträume...) mit einer ausgedachten Figur sollen hergestellt werden, sowie deren Lieblingsessen, Krankheit, Religion, Musik, Bücher oder politische Einstellung überlegt werden (all diese Einflüsse verändern eine Figur und machen sie einzigartig). Nun sollen sich alle eine Figur in ihrem Inneren überlegen, mit all den Eigenschaften wie oben beschrieben. [...] Danach schlüpft jede ProjektteilnehmerIn in ihre oder seine selbst kreierte Rolle. (Kern, teilnehmende Beobachtung 2012: 3)

***KönigIn und DienerIn:***

Eine Person kommandiert (KönigIn) und eine andere führt aus, was gewünscht wird (DienerIn): es werden Aufgaben, entweder zur Belustigung oder zum Wohlbefinden (Massage) des oder der KönigIn, aufgetragen. Dadurch wird das Improvisieren in Verbindung mit Status trainiert. (Kern, teilnehmende Beobachtung 2012: 5)

Die Übungen variierten von Workshop zu Workshop und wiederholten sich nicht immer, bis auf jene Übungen, die später im Theatersport als Spiele eingesetzt wurden (siehe Kapitel 2.1.).

Als Abschluss eines jeden Workshops wurde in immer wechselnden Teams das Improvisieren auf der Bühne geübt. Diese Situation ermöglichte den ProjektteilnehmerInnen ein Verfestigen des gelernten Wissens und ein Austesten der eigenen Improvisations- und Schauspielfähigkeiten. Die Palette der im Theatersport angewandten Spiele lernten die Jugendlichen dabei näher kennen, was sie auf die Abschlussveranstaltung vorbereiten sollte. Jedes Workshop–Wochenende wurden die bereits erlernten Methoden wiederholt, sowie immer wieder neue vorgestellt. Was dieses intensive Training erst ermöglichte, war die regelmäßige Teilnahme sowie ein überdurchschnittliches Engagement eines Großteils der Gruppe.

***5.1.3. Die ProjektteilnehmerInnen im Überblick***

Die ProjektteilnehmerInnen, die für die *Vienna Impro Fusion* gecastet wurden, erfüllten zu Beginn den Wunsch der ProjektleiterInnen nach einer von Vielfalt geprägten Gruppe. In dieser Eingangsphase waren einige TeilnehmerInnen mit kulturellen

Diversitäten beim Projekt VIF mit dabei. Da sich im Laufe der ersten beiden Workshops die Zahl jener Personen mit „Migrationshintergrund“ um ein Großes verminderte, waren nur noch vereinzelt kulturelle Diversitäten seitens der TeilnehmerInnen vorhanden. Darunter waren drei Personen, die entweder selbst im Ausland geboren bzw. auch aufgewachsen sind oder in der 2. Generation in Österreich leben. Beinahe alle TeilnehmerInnen studieren in Wien oder haben bereits ein abgeschlossenes Studium. Ein Großteil studiert entweder Theater- und Medienwissenschaften oder Schauspiel, wobei zwei TeilnehmerInnen fertig ausgebildete SchauspielerInnen sind und bereits Engagements nachgehen. Nur ein geringer Teil der Gruppe studiert bzw. arbeitet in technischen Berufen. Beinahe die gesamte Gruppe ist in ihrer Freizeit in Impro- und Theatergruppen vertreten und weist somit ein großes Grundinteresse am Projekt auf. Das Schauspiel ist daher eine Schnittstelle aller TeilnehmerInnen.

## **5.2. Themenfindung und Problembenennung**

Die ersten Überlegungen zu dieser Forschung führten zu einer Eingrenzung des Themas sowie einer ersten Forschungsfrage. Eine genaue Positionierung im Forschungsfeld und die entsprechende Forschungsfrage legen den Grundstein für eine zielgerichtete Arbeit. Im Feld ist es für den Forschungserfolg wesentlich, diese Richtung beizubehalten und sich am Konzept zu orientieren. Die teilnehmende Beobachtung profitiert von dieser Geradlinigkeit besonders. Feldnotizen werden dadurch präziser und übersichtlicher, was im späteren Verlauf die Analyse und Verschriftlichung der Daten vereinfacht.

Einhergehend mit dieser Eingrenzung des Interessensgebietes lag der Fokus in dieser Forschungsarbeit auf der Suche nach einem geeigneten „Schauplatz“, einem Feld, wo die Thematik Umsetzung findet. In dieser Forschungsphase wurde anfänglich ein Themenschwerpunkt zu Integration in Betracht gezogen. Da sich im Laufe der Recherche jedoch immer mehr der Diskurs der Diversitätspolitik in den Vordergrund stellte, wurde der Fokus der Untersuchung etwas verlagert.

Auf diese erste „Problembenennung“ folgt – gemäß eines zielorientierten Arbeitens und Forschens – die präzise Formulierung der grundlegenden Forschungsfrage. Die zentrale Position der Fragestellung wird auch bei Flick verdeutlicht:



Die Fragestellung einer qualitativen Untersuchung ist einer der entscheidenden Faktoren für ihren Erfolg oder ihr Scheitern. Ihre Formulierung hat einen starken Einfluss auf das Design der Studie. Fragestellungen sollten einerseits so klar und eindeutig wie möglich formuliert werden, und dies auch noch so früh wie möglich im Verlauf des Projekts. (Flick 2008: 258)

Da eine früh formulierte Fragestellung für mehr Klarheit im Forschungsprozess sorgt, sollte diese im Verlauf der Arbeit nicht mehr grundlegend verändert werden, wobei Anpassungen in bestimmten Fällen erforderlich sind. Die Forschungsfrage zieht sich wie ein roter Faden durch die wissenschaftliche Bearbeitung einer Thematik. Theorien werden dahingehend ausgewählt und auch Interviews und die teilnehmende Beobachtung darauf abgestimmt. Auch wenn die Frage sehr früh formuliert werden sollte, ist diese Fragestellung im Prinzip bereits das Produkt von vollzogenen Prozessen in der Forschung (vgl. Maxwell 2005: 66). Schlussendlich muss sich der oder die ForscherIn aber für eine festgelegte Frage entscheiden und sollte deren Flexibilität nicht über die Maßen strapazieren.

### **5.3. Der Zugang zum Feld**

Bei der Suche nach einem Verein oder einer Organisation für die Durchführung der Feldforschung ergaben sich kleinere Hürden, da oft kein Bedarf an einer wissenschaftlichen Projektbegleitung vorhanden war. Über eine Organisation im Bereich Integration und interkultureller Dialog in Wien konnte schlussendlich Kontakt zu Georg Schubert hergestellt werden. Er war an einer wissenschaftlichen Untersuchung seines Theaterprojektes sehr interessiert, woraus sich die Möglichkeit, die Forschung dort durchzuführen, ergab.

Nach dem erfolgreichen Projektzugang, folgte ein rascher Eintritt in die Phase der Feldforschung. Das Projekt der *Vienna Impro Fusion* wurde im Herbst 2011 gestartet, nach den Castings fand der erste Workshop Ende Jänner statt. Da der Kontakt zu Georg Schubert erst Ende Februar 2012 hergestellt werden konnte, wurde auch während des zweiten Workshops keine teilnehmende Beobachtung durchgeführt. Beginn der Feldforschung war somit mit der Abhaltung des dritten Workshops, welcher Ende März stattfand. Vor dem Eintritt in das Feld fand eine umfangreiche Recherche zum Improvisationstheater und Theorien des Diversitätsansatzes statt. Die Basis der Forschung stellte das Forschungskonzept dar, welches den theoretischen Rahmen, die

Forschungsfragen, die Vorgangsweise der Forschung sowie die Begründung der gewählten Methoden beinhaltet. Mit dieser Grundstruktur war ein zielgerichteter und in sich schlüssiger Forschungsprozess möglich.

#### **5.4. Teilnehmende Beobachtung**

Die teilnehmende Beobachtung stellt in der gesamten Forschung eine grundlegende Methode dar, anhand derer essentielle Zusammenhänge sozialer Prozesse verdeutlicht werden. Der besondere Fokus dabei liegt auf Handlungen und Interaktionen von Individuen und sozialen Gruppen. Der deutsche Ethnologe Hans Fischer betont ebenso die Wichtigkeit dieses Begriffes und erklärt dazu:

Der zentrale Begriff ethnologischer Forschung ist der der ‚Teilnahme‘, gewöhnlich mit dem Ausdruck ‚Teilnehmende Beobachtung‘ beschrieben. ‚Teilnahme‘ ist mehr als Anwesendsein. Es bedeutet Dabeisein, Mitmachen, Beteiligtsein, Teilnehmen am täglichen Leben der Untersuchten. [...] ‚Beobachtung‘ bedeutet die Wahrnehmung mit allen Sinnen, also auch das Hören und Riechen und Schmecken und Fühlen. Und tatsächlich ist es gerade diese ganzheitliche Wahrnehmung, die die Erfahrung der Teilnahme erst ausmacht. (Fischer 2002: 10ff)

Bei dieser Definition wird die Intensität von teilnehmender Beobachtung prägnant dargestellt, was zu einem deutlicheren Verständnis dieser Methode beiträgt. Es wird klar, dass sich die teilnehmende Beobachtung besonders gut für die Forschung von sozialen Gruppen eignet. Wenngleich Interviews sehr viel über die Lebenswelt von Menschen eröffnen, muss auch das tatsächliche Handeln der AkteurInnen im Feld beobachtet werden. Diese Ergänzung zu Interviews kann demnach auch gewissermaßen als Kontrollmechanismus eingesetzt werden. Durch die Beobachtung von Interaktionen werden unterbewusste Handlungen und Merkmale aufgedeckt. Es findet eine „Beschreibung bzw. Rekonstruktion sozialer Wirklichkeit vor dem Hintergrund einer leitenden Forschungsfrage“ statt (Atteslander 2008: 67).

Die teilnehmende Beobachtung stellt jedoch auch eine Herausforderung für den oder die ForscherIn dar, wie Mason aufzeigt:

Doing observation can feel very unfocused and vague. You will probably be interested in talk, behaviour, interactions, layouts and spatial elements, appearances, physicality/embodiment, procedures and so on. (Mason 2002: 89)

Aufgrund dieser Unsicherheiten gilt die Forschungsfrage, wie bereits erwähnt, als wichtige Komponente bei der Anwendung der Methode der teilnehmenden Beobachtung, denn trotz einer ganzheitlichen Beobachtung soll der Fokus der Forschung nicht aus den Augen verloren werden. Daraus ergibt sich ein Selektionsverhalten, denn nicht alle Situationen und Aktionen, die im ersten Moment interessant erscheinen, können weiter verfolgt werden, da diese thematisch nicht in den gesetzten Forschungsrahmen passen.

Für eine teilnehmende Beobachtung ist es von besonderer Bedeutung, dass sie in einem offiziellen Rahmen erfolgt – es handelt sich daher um eine offene Beobachtung (vgl. Beer 2008: 169). *Verdeckte Ermittlungen* sind dabei fehl am Platz und deuten auf eine fehlende wissenschaftliche Professionalität hin. Der zu beforschenden Gruppe sollte das Vorhaben zu Beginn deutlich geschildert werden, damit klar ist, warum der oder die ForscherIn anwesend ist (vgl. Fischer 2002: 15). Würde dies nicht passieren, wäre das Dasein der Forscherin auf falschen Informationen begründet und spätestens bei der Veröffentlichung der Daten würde sich dies aus Datenschutzgründen als problematisch erweisen.<sup>6</sup> Dieser Grundsatz des wissenschaftlichen Arbeitens erfordert bei prekären Themen eine große Sensibilität und muss an die jeweilige Forschungssituation angepasst werden. In der vorliegenden Forschungsarbeit wurden diese Grundsätze der teilnehmenden Beobachtung angewendet und das Forschungsvorhaben klar präsentiert. Nach den Vorbereitungen für die Feldforschungsphase und der Kontaktaufnahme mit dem Initiator Georg Schubert, wurde die Forschungsintention auch den TrainerInnen bekanntgegeben. Dies war nötig, um eine Anwesenheit bei den Workshops zu ermöglichen. In Folge dessen war es auch wichtig, dass die TeilnehmerInnen in der Gruppe zu dieser wissenschaftlichen Begleitung ihr Einverständnis gaben.

Wenn ein oder eine ForscherIn sich im Feld bewegt und eine *offene* teilnehmende Beobachtung durchführt, muss zuerst eine Vertrauensbasis zu der beforschten Gruppe aufgebaut werden. Bei einer solchen wissenschaftlichen Untersuchung dringt der oder die ForscherIn in den persönlichen Bereich der AkteurInnen ein. Damit der Zugang zu

---

<sup>6</sup>Dies gilt nicht nur bei der teilnehmenden Beobachtung sondern auch bei Interviews und dergleichen, da aus rechtlichen Gründen die Daten nur mit Einverständnis der Beteiligten veröffentlicht werden dürfen.

der „sozialen Wirklichkeit“ – wie es Atteslander zuvor beschrieben hat – ermöglicht wird, ist der oder die ForscherIn auf die Zusammenarbeit aller beteiligten Personen angewiesen. Nur durch dieses Vertrauen, das nach und nach aufgebaut wird, können gültige und realitätsnahe Daten generiert werden (vgl. Bernard 2000: 334).

Die Rolle des oder der ForscherIn im Feld ist ein wesentlicher Punkt, auf den in dieser Methodendiskussion eingegangen werden soll. Eine entsprechende Balance zwischen „Teilnehmen“ und „Beobachten“ zu meistern, stellt eine besondere Herausforderung für die forschende Person dar. Trotz der Teilnahme am Leben, am Alltag und an den Gefühlen der AkteurInnen ist eine deutliche Abgrenzung sehr wichtig für den oder die ForscherIn. Der Status als wissenschaftlich beobachtende Person muss immer im Kopf behalten werden. Mason konstatiert zu dieser zwiespältigen Position des oder der Forschenden:

You may find it difficult to limit your participation, and feel you are getting too involved or risking 'going native'. These difficulties do not mean that you should remain undecided about your participant or observer status, but they do suggest that you are unlikely to be able to make a 'once and for all' decision about it at the beginning. (Mason 2002: 92)

Damit wird deutlich, dass die Methode der teilnehmenden Beobachtung Schwierigkeiten in sich birgt und ein Gleichgewicht zwischen Nähe und Distanz nicht immer gegeben ist, jedoch unbedingt nötig ist. Dem oder der ForscherIn muss somit die eigene Position klar werden, um sie bewusst nach außen präsentieren zu können. Dies ist wichtig, damit die AkteurInnen die forschende Person im Feld auch richtig wahrnehmen. In dem hier vorgestellten Forschungsprozess gestaltete sich dieser Punkt als schwierig. Ein wesentlicher Punkt dafür war, dass eine richtige Teilnahme an den Übungen meine Konzentration zu sehr auf sich zog, sodass keinerlei Beobachtungen getätigt werden hätten können. Deshalb war die Positionierung im Feld problematisch und herausfordernd, jedoch sehr wichtig. Die Entscheidung, den Fokus vermehrt auf die Beobachtung zu legen, hatte folgende Vorteile:

- eine Vielzahl an Prozessen konnte detailliert beobachtet werden,
- die Beobachterin konnte sich voll und ganz auf die TeilnehmerInnen und deren Interaktionen konzentrieren.

Sich daraus ergebende Nachteile sind, dass einerseits durch eine verstärkte Teilnahme die Beobachtungen einer Gruppen-internen Sichtweise möglich gewesen wäre, sowie andererseits das Vertrauen zu den TeilnehmerInnen schneller hergestellt werden hätte können. Letzteres erweist sich als hilfreich, wenn die Gruppe sehr geschlossen und zurückhaltend agiert. Dieser Punkt stellte jedoch für die hier untersuchte Gruppe kein Problem dar. Mit der Zeit wurde meine Rolle als Forscherin immer gewohnter und akzeptierter. Die Mitglieder des Workshops beachteten mich kaum während den Übungen, in den Pausen kam es jedoch trotzdem zu offenen Gesprächen, ohne das Forschen als Störung zu sehen. Wichtig bei einer solchen Ausgangslage der Forschung, ist es, dass der oder die ForscherIn immer aktiv am Geschehen dabei ist und sich in allgemeine Abläufe einbindet. Die Gefahr besteht nämlich, dass er oder sie zum Außenseiter oder zur Außenseiterin wird und so keinen wirklichen Einblick erhält. Diese Balance zu wahren ist eine der größten Herausforderungen jeder ethnologischen Forschung.

#### *5.4.1. Die erste teilnehmende Beobachtung (Workshop 3)*

Das erste Workshop-Wochenende, an dem die teilnehmende Beobachtung durchgeführt wurde, fand von 23.-24.03.2012 statt. Die Trainings erfolgten jeweils samstags von 17:00 bis 21:00 Uhr und sonntags von 10:00 bis 16:00 Uhr. Thematische Schwerpunkte des Trainings bildeten der Kontakt und Statusübungen. Vor dem Workshop wurde bereits mit Barbara Willensdorfer, welche diesen Workshop gestaltete, die Absicht zur empirischen Forschung geklärt. Die Beobachtung wurde an beiden Tagen durchgeführt und begann mit einer Vorstellung der Forschung und meiner Person vor den TeilnehmerInnen. Zu Beginn des Workshops galt es zu klären, ob eine Teilnahme meinerseits an dem Workshop erfolgen sollte oder ein Fokus auf die Beobachtung gelegt würde. Um einen ersten Überblick zu schaffen, erschien letztere Möglichkeit als zielführender für die Beobachtung des Gruppenprozesses. Erste wichtige Schritte im Zuge der teilnehmenden Beobachtung stellen einerseits die Orientierung innerhalb der Gruppe und andererseits der Aufbau von Vertrauen zu den TeilnehmerInnen dar. Mein – zu den TeilnehmerInnen ähnliches – Alter erwies sich in der empirischen Forschung als Vorteil, da es dazu beitrug, rasch eine Vertrauensbasis zur Gruppe aufzubauen.

Der erste Eindruck der TeilnehmerInnen kann als sehr positiv charakterisiert werden, es war ein Zusammenhalt in der Gruppe und große Motivation an der Arbeit mit den

TrainerInnen erkennbar. Eine Offenheit neuen Übungen, Menschen und Erfahrungen gegenüber war auffallend. Es wurde auch schnell ein Interesse an der Forschungsarbeit erkennbar, indem sich einige WorkshopteilnehmerInnen direkt nach dem Forschungsvorhaben erkundigten und mehr darüber wissen wollten. Da die Gruppe sich schon einige Monate kannte, war es nicht möglich, den Gruppenprozess von Anfang an zu beobachten. Das führte auch dazu, dass sich ein Quereinstieg in die Gruppe im Vergleich zu einem Einstieg zu Beginn des Projektes schwieriger gestaltete. Nichtsdestotrotz erwies sich die Gruppe als sehr interessiert und aufgeschlossen und dadurch wurde der Forschungsablauf positiv unterstützt. Durch informelle Gespräche wurde immer wieder versucht, zu allen TeilnehmerInnen Kontakt aufzubauen. Bei manchen ProjektteilnehmerInnen erwies sich diese Kontaktaufnahme als schwieriger und zeitintensiver. Die Pausen zwischen den einzelnen Einheiten boten eine ausgezeichnete Möglichkeit, um sich mit den TeilnehmerInnen zu unterhalten und so ein gemeinsames Kennenlernen voranzutreiben. Der erste Tag stand vorwiegend im Zeichen der Erkundung des Forschungsfeldes sowie der ersten Kontaktaufnahme. Bereits am zweiten Tag des ersten Workshops war die Forschungsarbeit ein akzeptierter Teil des Projektes und immer mehr Personen erkundigten sich nach dem genauen Forschungsvorhaben. Da jedoch am ersten Tag nicht alle TeilnehmerInnen anwesend waren, war die Vorstellung des Projektes über mehrere Workshops hinweg immer wieder notwendig, sodass allen TrainerInnen und TeilnehmerInnen die Gründe für meine Anwesenheit erklärt wurden. Es entstand eine gewisse Dynamik, die mich als Forscherin in die Gruppe einschloss und mir die Möglichkeit einer intensiven Auseinandersetzung mit den Entwicklungen gab.

#### *5.4.2. Die zweite teilnehmende Beobachtung (Workshop 4)*

Der zweite forschungsbegleitete Workshop – der insgesamt vierte Workshop – fand vom 27. bis 28.04.2012 statt. Die Themen, die an diesem Wochenende bearbeitet wurden waren erneut der Kontakt und die Entscheidung. Zusätzlich gab es ein Gesangstraining mit Kathrin Weber, um die TeilnehmerInnen auch auf musikalische Darstellungen vorzubereiten. Es gelang immer wieder, in Gespräche mit weiteren TeilnehmerInnen zu kommen, was für die teilnehmenden Beobachtungen von großem Vorteil war. Diese direkten Gespräche ermöglichten es, den Kontakt zu intensivieren

und mehr über die ProjektteilnehmerInnen zu erfahren. Für die Auswahl von potenziellen InterviewpartnerInnen war dies eine entscheidende Prozessphase.

Durch die regelmäßigen Besuche bei den Workshops war es mir möglich bei vielen ein Vertrauen zu erlangen, was mir in meiner Forschung sehr viel Sicherheit gab. (Kern, FF Tagebuch 2012: 4)

Diese Sicherheit ist ein besonders wichtiger Bestandteil jeder ethnologischen Forschung. Dennoch gibt es im Forschungsablauf immer Momente, in denen es zu Unsicherheiten kommt. Eine gewisse Flexibilität erleichtert es, unvorhersehbare Veränderungen im Forschungsprozess besser zu bewältigen.

#### *5.4.3. Die dritte teilnehmende Beobachtung (Workshop 5)*

Der dritte Workshop, an dem die teilnehmende Beobachtung durchgeführt wurde, fand vom 25. bis 26.05.2012 statt. Da es der letzte Workshop vor der Abschlussveranstaltung war, wurden alle Impro-Spiele wiederholt und jene Bereiche aufgefrischt, bei denen Nachholbedarf bestand. In diesem Teil der teilnehmenden Beobachtung gab es besonders spannende Momente, da die Gruppenfindung für die Teams durchgeführt wurde. Dieser Prozess war deshalb von besonderer Bedeutung, weil es für manche TeilnehmerInnen nicht klar war, in welcher Gruppe sie sein möchten bzw. ungleich große Gruppen gebildet wurden, welche sich umgestalten mussten. In diesem letzten Teil der Beobachtungen wurde nun deutlich, welche Personen einlenkende Funktion übernahmen, um die problematische Situation zu beenden. Diese Erfahrung war mitunter wichtig, da besonders kritische Momente die Gruppendynamik gut aufzeigen.

#### *5.4.4. Dynamik der Beobachtungen*

Die teilnehmende Beobachtung veränderte sich über die Workshops hinweg in Bezug auf den Fokus der Beobachtung. Zuerst wurde eher allgemein versucht, die Gruppe und die innerhalb der Gruppe stattfindenden Prozesse, kennen zu lernen und nach und nach erst spezifischer auf Personen und Beziehungen zwischen den Mitgliedern einzugehen. Aufgabe war es auch, zu erkennen, wo es signifikante Momente der „Vielfalt“ gab und wie mit diesen Momenten in der Gruppe umgegangen wurde. Dies äußerte sich z. B. in sprachlichen Verständigungsproblemen, aber auch in der spezifischen Art und Weise, wie die TeilnehmerInnen auf der Bühne oder während der Übungen agierten. Da sich

immer mehrere Szenen bei den Übungen nebeneinander abspielten, war es oft eine Herausforderung, alles im Überblick zu behalten. Dieser Überblick konnte nicht immer gewahrt werden. Jedoch war es wichtig, jegliche Beobachtung, Interaktion der Teilnehmenden, die interessant erschien, aufzuschreiben und festzuhalten, was später in der Analyse von Bedeutung war.

### **5.5. Feldnotizen**

Die Dokumentation der Beobachtungen im Feld ist ein durchgehend wichtiger Bestandteil der Feldforschung. Alle Aufzeichnungen in jeglicher Form (Text, Fotos, Tonaufnahmen...) werden für die Analyse herangezogen, sofern sie für die Forschungsfrage von Relevanz sind. Werden nur schriftliche Notizen betrachtet, definieren sich diese folgendermaßen:

*Feldnotizen* im engeren Sinne sind Aufzeichnungen, die man direkt, im Augenblick der Beobachtung oder Befragung, der Unterhaltung oder Teilnahme macht. Es sind Notizen, die nicht das Ergebnis formaler Interviews oder systematischer Beobachtung sind, mit Fragebögen oder vorgegebenen Beobachtungskategorien. (Fischer 2003: 270)

Diese Notizen halten jegliche Information im Feld fest, um sie später ordnen und für Analysezwecke heranziehen zu können. Sämtliche Details, die der forschenden Person während der Feldforschung auffallen, schreibt sie hier nieder. Auch Beobachtungen können so festgehalten werden oder informelle Gespräche, die während des Aufenthaltes im Feld geführt werden. In einem ersten Schritt sind Feldnotizen nicht dafür geeignet, bereits Rückschlüsse oder Erkenntnisse zu beschreiben. Sie sollen vielmehr für die Niederschrift von Informationen, die sich im Forschungsablauf ansammeln, eingesetzt werden. Zu diesen Information zählen jedoch auch z. B. Querverbindungen oder auch Erinnerungen; deren Niederschrift soll jedoch wertefrei und unvoreingenommen erfolgen. Diese Form der Datengewinnung wurde im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung der Workshops der *Vienna Impro Fusion* angewandt und diente einer lückenlosen Dokumentation der Geschehnisse und Beobachtungen. Besonders interessant hierbei ist, dass durch die regelmäßige Teilnahme an den Treffen zu Beginn unklar erscheinende Situationen immer verständlicher wurden. Diese



Erkenntnis ergibt sich aus der näheren Betrachtung der Feldnotizen, die bei dieser Forschung festgehalten wurden.

Zusätzliche Notizen finden sich im Forschungstagebuch, welches zusätzlich zu den Ereignissen und Beobachtungen auch persönliche Empfindungen miteinschließt. Es dient auch als *Reflexionsbüchlein*, als stiller Begleiter des oder der FeldforscherIn. Sowohl die Feldnotizen als auch das persönliche Forschungstagebuch sind im Endeffekt für die Forschung von Bedeutung, auch wenn bei der Analyse oft nicht das gesamte Material Anwendung findet.

Feldnotizen sind essentiell für die präzise Dokumentation einer Feldforschung. Sie sind jedoch sehr aufwändig und nehmen viel Zeit in Anspruch (vgl. Emerson et al. 1995: 39). Bei den Notizen, die zeitgleich mit Geschehnissen im Feld gemacht werden, handelt es sich meist um Stichwörter oder Phrasen, die in einem weiteren Schritt – am besten sobald als möglich – ausformuliert und in verständliche Sätze umgewandelt werden müssen. Nur so ist eine lückenlose Aufzeichnung der Informationen gegeben und alle Details noch in Erinnerung des oder der ForscherIn. Für jede dieser Beobachtungen muss mindestens noch einmal so viel Zeit investiert werden, um sie in detaillierter Form – als Feldnotizen – festzuhalten (vgl. Emerson et al. 1995: 39). Die Notizen während der Beobachtung und Forschung müssen gerade wegen ihrer Kürze ausdrucksstark und prägnant gehalten werden, da dies beim Ausformulieren der Feldnotizen vieles erleichtert (vgl. Bernard 2000: 357).

Trotz des Anspruches an den oder die ForscherIn, eine Objektivität zu wahren, muss er oder sie sich dessen bewusst sein, dass die Feldnotizen einer subjektiven Selektivität unterliegen. Jene Informationen, die aufgeschrieben werden, oder eben nicht, werden von der forschenden Person ausgewählt – auch wenn dieser Prozess unterbewusst stattfindet – und unterliegen somit ihrer Entscheidungskraft. Ein beeinflussender, aber meist versteckter Faktor bei dieser Wahl sind individuelle Erfahrungen und Erlebnisse, die die forschende Person in ihrem Leben geprägt haben. Zusätzlich zu diesen Einflüssen sind auch äußere Faktoren relevant, wie z. B. Meinungen von anderen Personen oder ForscherInnen, mit denen über die Beobachtungen im Feld gesprochen wird. Um dies zu vermeiden, sollten die Informationen vor Niederschreibung nicht mit anderen besprochen werden, um Verzerrungen auszuschließen (vgl. Emerson et al. 1995: 41).

Ein guter Überblick über die Feldnotizen sollte gewahrt werden, dabei gibt es unterschiedliche Strategien wie dies erreicht werden kann. Eine Chronologie kann sehr hilfreich sein, da der gesamte Forschungsprozess Schritt für Schritt festgehalten wird. Dabei empfiehlt es sich die täglichen Notizen in separaten Dokumenten abzuspeichern, um sie im Nachhinein schneller zu finden. Bei der Dokumentation der Daten in diesem Forschungsvorhaben, erwies sich das chronologische Abspeichern der Feldnotizen als praktisch und übersichtlich. Dabei wurden immer zwei Tage (also ein Workshop) zusammengefasst.

Was bei der Dokumentation von Notizen zusätzlich an Bedeutung gewinnt, ist die vertrauliche Behandlung dieser Informationen inklusive der Namen von Informanten und Orten (vgl. Bernard 2000: 364). Bei heiklen Themen muss dies unbedingt berücksichtigt werden, indem Codes angelegt werden, die eine Zurückverfolgung erschweren. Für den oder die ForscherIn ist es aber von Wichtigkeit zu wissen, welcher Code wofür steht und dass diese Informationen ordnungsgemäß abgelegt werden. Bei der *Vienna Impro Fusion* wurden die TeilnehmerInnen in den Feldnotizen und Unterlagen nicht grundsätzlich durch Codes ersetzt.

Für die Verschriftlichung in der vorliegenden Arbeit wurde eine anonyme Darstellung bevorzugt, daher wurden Textstellen mit persönlichen Angaben bzw. Informationen durch Codes ersetzt.

## **5.6. Interviews**

Eine weitere angewandte Feldforschungsmethode stellten die Interviews dar. Dabei wurden einige der ProjektteilnehmerInnen ausgewählt, um über das Projekt zu sprechen und im Laufe der Workshops gesammelte Erfahrungen in persönlichen Gesprächen festzuhalten. Zusätzlich dazu wurden ExpertInnen befragt. Bei diesen Interviews wurde ebenso nach dem Prinzip des halb-strukturierten Leitfadens gearbeitet. Alle Interviews wurden anhand eines vorgefertigten Leitfadens durchgeführt, was zu einer flexiblen und situationsorientierten Interviewführung beiträgt. Diese Form des ethnographischen Interviews stellt eine Alternative zu dem Narrativen Interview (sehr offen) und der strukturierten Befragung (nur geschlossene Antwortkategorien) dar. Der Leitfaden bringt so eine minimale Struktur in das Gespräch, was unter anderem ein Sicherheitsfaktor für die interviewende Person darstellt. Das ExpertInneninterview ist

eine Unterform des Leitfadeninterviews. Aufgrund dessen gibt es hier starke Überschneidungen in der methodischen Konzeption.

Ethnographische Interviews als qualitative Methode heben sich durch eine intensive Auseinandersetzung mit den Lebensgeschichten und Emotionen der interviewten Personen hervor:

Im ethnographischen Interview wird deutlich, was die Ethnologie generell auszeichnet, ihr besonderes Potenzial und dabei ihr großes methodisches Problem ausmacht: die Gleichzeitigkeit von Nähe und Distanz, Einlassen und Rückzug, Spontaneität und Reflexion. (Schlehe 2003: 72)

Für jene Person, die ein ethnographisches Interview durchführt, ist es somit von großer Wichtigkeit, dass die Methodenanwendung richtig erlernt und in Folge beherrscht wird. Nur wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, können die oben aufgelisteten Handlungen professionell durchgeführt werden. In Bezug auf das Interview selbst gibt Schlehe (vgl. 2003: 85f) Hinweise, was bei der Vorbereitung und Durchführung beachtet werden muss:

- *Vermeiden* von *abstrakten* Fragestellungen sowie *Suggestivfragen*
- Als Einstiegsfragen *deskriptive Fragen* bevorzugen (Wer? Was? Wie? Wo?)
- *Tonbandaufnahmen* nur nach *Einverständnis* der interviewten Personen.

Bei Einhaltung dieser Grundvorgaben wird eine erfolgreiche Interviewsituation ermöglicht. Die Tonbandaufnahme ist essentiell für eine detailgetreue Wiedergabe des Interviews im Nachhinein. Anhand dieser Aufnahme kann ein Transkript erstellt werden, welches anschließend in die Analyse mit einbezogen wird. Bei sämtlichen Interviews zu dieser Forschungsarbeit wurden solche Transkripte der Tonbandaufnahmen angefertigt.

Durch die unterschiedlichen Standardisierungsgrade sind die jeweiligen Interviewformen für spezifische Situationen anwendbar. Biographische Interviews werden – wie bereits der Name verrät – im Rahmen von Untersuchungen zu Lebensgeschichten angewandt, wenn der Verlauf des Lebens und die damit verbundenen Ereignisse für die Forschung von Bedeutung sind. Diese Form von Interview zählt zu den nicht-standardisierten Interviews, welche nur wenige Vorgaben aufweisen (vgl. Schlehe 2003: 77). Will der oder die ForscherIn eine größere Menge an Personen zu einem Thema befragen, dann erweist sich ein standardisiertes Interview

bzw. ein Fragebogen als hilfreich und zielführend. Im Vorfeld einer Forschung müssen genau diese Dinge in Betracht gezogen und die jeweils adäquate Interviewform ausgewählt werden.

#### *5.6.1. Halb-strukturierte Leitfadeninterviews*

Die in dieser Forschungsarbeit gewählte Interviewform bildete das halb-strukturierte Leitfadeninterview. Es ergeben sich dem oder der InterviewerIn bei der Planung und Durchführung dieser Methode folgende Möglichkeiten:

Sie werden häufiger auch als teilstrukturierte, semistrukturierte oder auch Leitfaden-Interviews bezeichnet. Diese Interviews können im Einzelfall sehr unterschiedlich sein: Sie können sich über mehrere Termine hinziehen, in ihren Frage- oder Themenvorgaben – dem Gesprächsleitfaden – sehr ausführlich oder sehr knapp sein, den Befragenden weitgehende Freiheiten in der Gestaltung der Frageformulierungen, der Frageabfolge oder Streichung von Fragen konzedieren oder nicht [...].(Hopf 1995: 177)

Hopf weist darauf hin, dass auch innerhalb dieser Interviewform eine Reihe an Möglichkeiten offen stehen und zahlreiche Anpassungen getätigt werden können. Der Leitfaden bietet somit der forschenden Person ein umfangreiches Angebot und ermöglicht sogleich eine individuelle Adaption an die jeweilige Interviewsituation. Die im Leitfaden vorbereiteten Fragen verpflichten den oder die InterviewerIn keineswegs zur strikten Abfolge dieser Reihenfolge (vgl. Schlehe 2003: 79). Die vorab festgelegten Fragen dienen im Grunde nur der Orientierung und können „nach eigenem Ermessen und nach Einschätzung des theoretischen Anliegens“ eingebracht werden oder nicht (Hopf 1995: 177).

Was ExpertInneninterviews zusätzlich hervorhebt, ist die Tatsache, dass die interviewte Person ein spezifisches ExpertInnenwissen hat. Dadurch können in Bezug auf die Thematik inhaltlich besondere Antworten erwartet werden (vgl. Gläser/Laudel 2009: 43).

Bei der Fragestellung wird weniger auf persönliche Aspekte des Themas eingegangen als eher auf Fakten und Meinungen zu den Entwicklungen im untersuchten Bereich. Dieses „Sonderwissen“ macht diese Personen zu ExpertInnen und somit zu wichtigen Informanten im Forschungsprozess.

#### **5.6.1.1. Interviewform und Ablauf**

Wesentliche Auswahlkriterien für die Interviewform bei den TeilnehmerInnen waren einerseits eine Ermöglichung von Vergleichbarkeit der Interviews und andererseits das Potential zur spezifischen Adaption während der Interviews. Das Leitfadeninterview stellt hier eine geeignete Methode dar. Trotz des Leitfadens und der daraus resultierenden Teilstrukturierung, bietet diese Form ausreichend Raum für eine flexible Fragestellung sowie offene Antworten. Hier wurde zuerst ein Fragenkatalog erstellt, der die wichtigsten Punkte beinhaltet und dadurch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleistet. Dieser Leitfaden diente als Grobgerüst für die Interviews, jedoch wurden die Fragen sowohl in der Reihenfolge als auch in der Bedeutung für die jeweilige Interviewsituation jeweils angepasst. So konnten besonders individuelle Gespräche stattfinden, welche ein Eingehen auf die Bedürfnisse der befragten Personen spezifisch ermöglichten. Nicht die biografische Erfassung stand im Mittelpunkt, sondern der Ablauf des Projektes sowie gruppenspezifische Prozesse. Dieser gewählte Fokus erlaubte die Verwendung eines Leitfadens

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen waren mehrere Faktoren von Bedeutung. In erster Linie wurde versucht, Vertrauen zu den Jugendlichen durch die Suche nach Gesprächen aufzubauen. Anschließend daran zeigte sich, welche Personen Interesse an einem Interview haben bzw. inwieweit diese Personen wichtige Informationen für die Forschungsarbeit haben. Zusätzlich zu diesen grundsätzlichen Bedingungen wurde auch versucht, eine relative Balance der Geschlechter herzustellen. So wurden drei Buben und zwei Mädchen interviewt. Laut Forschungsplan hätten drei Mädchen interviewt werden sollen. Dieses Ziel konnte jedoch nicht erreicht werden. Für dieses Verhältnis spricht jedoch, dass diese Konstellation die ungefähre prozentuelle Verteilung der Geschlechter in der gesamten Gruppe widerspiegelt.

Alle fünf Interviews wurden im Zeitraum zwischen Ende Mai und Ende Juni 2012 geführt und haben durchschnittlich 34 Minuten gedauert. Der Interviewort war jeweils ein anderer und wurde gemeinsam mit den Interviewten festgelegt. Außerdem wurde darauf geachtet, dass kein Gespräch in der privaten Umgebung der Jugendlichen stattfand, sondern an einem öffentlichen Ort.

Allgemein kann festgestellt werden, dass die TeilnehmerInnen im Gespräch sehr offen und erzählfreudig waren und zum Teil auch sehr persönliche Erlebnisse und Gefühle

mitteilten. Somit ist die wissenschaftliche Verwendbarkeit aller Interviews gegeben.

#### **5.6.1.2. Der Interviewleitfaden**

Der Leitfaden<sup>7</sup> für die Interviews beinhaltete vorwiegend Fragen zu den persönlichen Empfindungen, zum Ablauf des Projektes und des Trainings sowie gruppendynamische Fragen. Zusätzlich wurde auf den Begriff Diversität eingegangen und wie dieser von den jeweiligen interviewten TeilnehmerInnen definiert wird.

#### **5.6.1.3. Datenverarbeitung der Interviews**

Aus Gründen der Vertraulichkeit wurden die Interviews mit den TeilnehmerInnen kodiert, das heißt, es wurden sowohl die Namen der Interviewten als auch im Gespräch erwähnte Namen geändert. Grund für diese Kodierung ist die geringe Projektgruppengröße, weshalb vertrauliche Erzählungen nicht an Dritte weiter gegeben werden. Aus diesem Grund werden die einzelnen InterviewpartnerInnen auch nicht persönlich vorgestellt.

Die Interviews wurden an die Kodierung anschließend vollständig transkribiert, um eine geordnete Datenverwaltung zu gewährleisten und Zitate aus den Interviews nachverfolgen zu können. Die Transkripte wurden Wort für Wort erfasst, jedoch z. B. Dialekte oder Grammatik sinngemäß in die schriftsprachliche Form gebracht, um einen besseren Lesefluss der Interviewtranskripte zu erzielen. Genaue Vermerke von Füllwörtern und non verbalen Aussagen wurden in [Klammer] erfasst.

Zusätzlich zu den Interviews wurde jeweils ein Protokoll erstellt, wobei besondere Vermerke zu Situationen hauptsächlich im Interviewtranskript selbst angeführt wurden. Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Arbeit auf eine schriftliche Protokolldokumentation verzichtet.

Aufgrund der zeitlich relativ großen Erhebungsphase, stellen die Gespräche unterschiedliche Phasen des Workshopverlaufs dar. Dies führte dazu, dass mitunter andere Ereignisse aus den Workshops am Ende der Feldforschungsperiode in den Interviews erwähnt wurden, welche bei früheren Interviews noch nicht geschehen waren. Dieses Faktum erweist sich gewissermaßen als Vorteil, da die jeweils aktuellen

---

<sup>7</sup> Der vollständige Leitfaden, an dem sich die Interviews mit den TeilnehmerInnen orientierten, ist im Anhang bereitgestellt.

Themen, Probleme oder Ereignisse in den Phasen des Projektes in den Gesprächen Erwähnung fanden und somit festgehalten werden konnten. Dabei wurden keine Abänderungen der Grundfragen des Leitfadens vorgenommen, sondern lediglich zusätzliche Erzählungen in den Interviews gewonnen.

#### 5.6.2. *ExpertInneninterviews*

Neben den Interviews mit den TeilnehmerInnen wurden zwei ExpertInneninterviews mit dem Initiator Georg Schubert, sowie einer TrainerIn Barbara Willensdorfer durchgeführt. Diese beiden Personen sind ExpertInnen des Improvisierens und des Weiteren auch des Projektes *Vienna Impro Fusion*. Im Folgenden werden diese beiden InterviewpartnerInnen kurz vorgestellt.

##### 5.6.2.1. **Georg Schubert**

Geboren und zum Theater gestoßen in Salzburg, absolvierte er neben seiner Bühnenpraxis im Kleinen Theater (Salzburg) 1990 in Wien die Bühnenreifeprüfung. Engagements folgten, u.a. im Theater der Jugend (Wien). Tätigkeiten als Schauspieler und Stückentwickler sowie in der Umsetzung von Jugendtheaterprojekten reihen sich in seinen Lebenslauf. Er gründete 1998 gemeinsam mit anderen SchauspielerInnen die Gruppe *urtheater* in Wien. Georg Schubert initiierte aufgrund des Interesses an der Improvisation in Folge das erste internationale Improvisationstheaterfestival in Wien und gründete in Zusammenarbeit mit anderen Theatergruppen das TAG (Theater an der Gumpendorferstraße). Dort ist er bis heute Teil des fixen Ensembles sowie Leiter des Bereiches Improvisation (vgl. Schubert [URL]). Schubert ist der Initiator des Projektes *Vienna Impro Fusion* und unterstützt den Verlauf des Projektes durch Training und Anleitung.

##### 5.6.2.2. **Barbara Willensdorfer**

Geboren in Wien, studierte sie Schauspiel am Konservatorium (Wien) mit Abschluss 1992. Engagements in ganz Österreich und Deutschland folgten, wie z. B. am Landestheater Linz, Theater in der Josefstadt (Wien) und im TAG. Selbst Improvisationsspielerin, arbeitet sie seit 2001 als Trainerin im Bereich Methoden der Improvisation. Barbara Willensdorfer ist Vorstand im *Improvista Social Club* und als Sprecherin in Werbung, Film und Fernsehen (u.a. ORF, Waldquelle, NÖM) tätig.

Willensdorfer arbeitet auch als Kommunikations- und Rhetoriktrainerin (vgl. Willensdorfer [URL]). Im Projekt *Vienna Impro Fusion* begleitet und unterstützt sie die Jugendlichen über den gesamten Verlauf des Projektes und ist Trainerin einiger Workshops.

#### **5.6.2.3. Ablauf und Herangehensweise**

Aufgrund der Erfahrung im Bereich Schauspiel, Theater und Improvisation konnte durch die Interviews sowohl zur Projektidee und zum –verlauf näheres in Erfahrung gebracht werden, als auch die Beobachtungen seitens der „BegleiterInnen“ der Jugendlichen eingebracht werden. Dieser Punkt ist essentiell, da auch aus Sicht der TrainerInnen die Entwicklungen in der Gruppe sowie einzelner Personen besprochen wurden und somit neben den eigenen Beobachtungen zusätzliche Informationen für die Forschungsarbeit gewonnen werden konnten.

Das Gespräch mit Georg Schubert fand zu Beginn der Feldforschungsphase statt, wodurch allgemeine Informationen zum Projekt und der Entwicklung des Konzeptes gewonnen werden konnten. Diese zweite Sicht, auf professioneller Ebene, brachte einen anderen Blickwinkel auf das Projekt und die Prozesse in der Gruppe, im Vergleich zu den Gesprächen und Interviews mit den TeilnehmerInnen selber. Das Interview mit Barbara Willensdorfer wurde am Ende der Projektphase nach dem letzten Workshop durchgeführt und spiegelt somit die Erfahrungen einer Trainerin in der Zusammenarbeit mit den Jugendlichen wider.

Die ExpertInneninterviews dauerten durchschnittlich 30 Minuten und fanden sowohl im TAG als auch an einem öffentlichen Ort statt. Es wurde auch hier ein ungefährer Leitfaden verfolgt, jedoch variierten die Fragen zwischen den beiden ExpertInnen deutlich. Georg Schubert wurde hauptsächlich zu den Strukturen und der Entstehung des Projektes befragt. Im Gegensatz dazu lag der Fragenfokus beim Interview mit Barbara Willensdorfer auf dem Training selbst und der Gruppendynamik.

Die Durchführung von Interviews aus verschiedenen Perspektiven zum Projekt war wissenschaftlich besonders ertragreich. Die umfassende empirische Erhebungsphase wurde schließlich durch kurze Befragungen von BesucherInnen der Abschlussveranstaltung abgerundet. Dadurch konnte auch die externe Seite, welche keinerlei Beziehung zum Projekt und dessen Verlauf hatte, festgehalten werden.



### 5.7. Auswertung der Daten

Nach der intensiven Erhebungsphase folgte die Ergebnisextraktion in der Auswertungs- und Analysephase. Es gibt zahlreiche Verfahren, die zur analytischen Bearbeitung von empirischen Rohdaten zur Verfügung stehen, wobei die Wahl der passenden Methode ausschlaggebend für einen gelungenen Forschungsabschluss ist. Um die richtige Wahl treffen zu können, ist wiederum eine eingehende Auseinandersetzung mit der Forschungsfrage sowie den Zielen der Forschung unerlässlich. Eine für die hier benötigten Zwecke besonders geeignete Analyseform bietet in dieser Arbeit die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2003). Durch diese qualitative Methode können auf strukturiertem Wege die Ergebnisse der Forschungsarbeit herausgefiltert und so Antworten auf die Forschungsfrage gewonnen werden.

Das Ziel der Inhaltsanalyse ist die systematische Bearbeitung von Kommunikationsmaterial [...]. Das müssen nicht ausschließlich Texte sein, es kann sich auch um musikalisches, bildliches, plastisches o.ä. Material handeln. In jedem Fall soll aber das Kommunikationsmaterial in irgendeiner Form festgehalten, protokolliert sein. (Mayring 2003: 468f)

Alle Materialien, die im Laufe der Forschungsarbeit vor, im und nach dem Feld gesammelt wurden, werden nun dokumentiert, geordnet und analysiert. Interviews werden dazu in Form von Transkriptionen, Beobachtungen in Form von Feldnotizen und Bildern herangezogen. Um aus diesen Materialien greifbare Daten zu gewinnen, ist eine strukturierte und durchdachte Vorgehensweise von Vorteil. Der oder die ForscherIn wird jedoch dazu angehalten, dass Quantifizierungsmaßnahmen die qualitative Forschung nicht vereinnahmen (vgl. Mayring 2003: 469). Um dies zu umgehen, ist eine Reihe an Regeln und Grundsätzen hilfreich, die als Vorgabe und Unterstützung die Analyseschritte begleiten. Die qualitative Inhaltsanalyse muss daher – wie jede andere Analysemethode – sorgfältig und genau durchgeführt werden, wobei folgende Punkte beachtet werden sollen (vgl. Mayring 2003: 471):

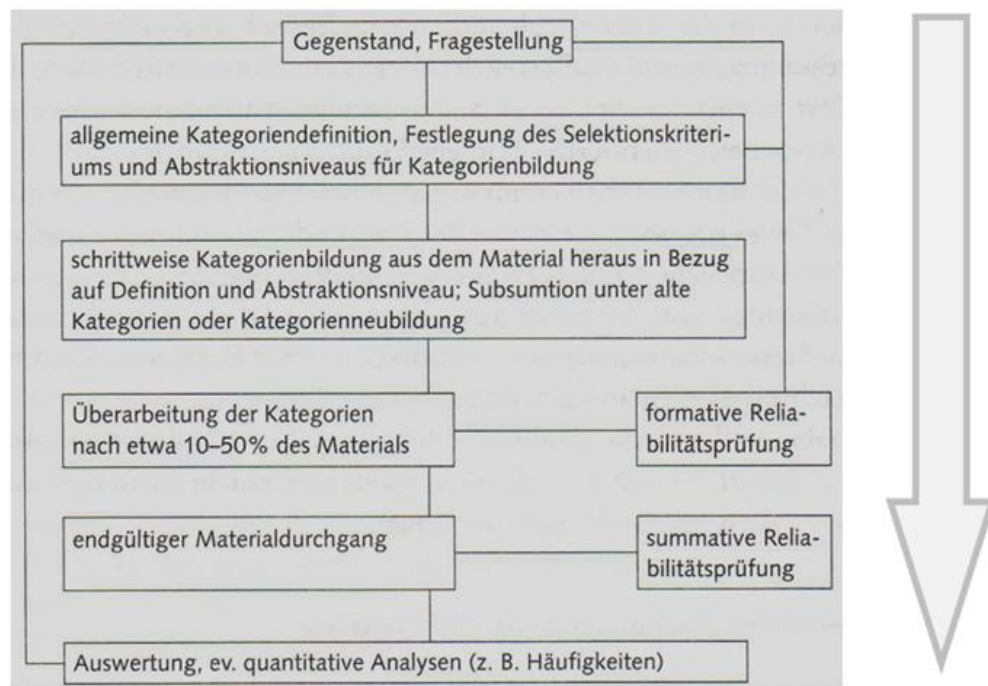
- *Ganzheitlicher Analyseansatz* von Zusammenhängen auf kommunikativer Ebene
- *Systematischer, Regel geleiteter Analyseablauf*
- *Offenheit gegenüber quantitativen Analyseschritten*, jedoch mit Begründung

Diese Grundsätze sind sehr allgemein gehalten, wirken sich aber auf die Durchführung und das Ergebnis erheblich aus. Hier wird klar, dass die qualitative Inhaltsanalyse für ein sehr breites Feld angewendet wird und daher auch in unterschiedlichen Disziplinen zum Einsatz kommt. Ein weiterer Punkt, der diese Flexibilität unterstützt, ist in der vielfältigen Anwendung begründet, womit eine differenzierte Durchführung möglich gemacht wird. Es werden bei der qualitativen Inhaltsanalyse vier Vorgehensweisen (vgl. Mayring 2003: 472f) geschildert, die spezifisch auf die Forschungsfrage und das Vorhaben der forschenden Person abgestimmt werden können:

- *Zusammenfassende Inhaltsanalyse*  
(Reduktion des Materials auf das Wesentliche)
- *Induktive Kategorienbildung*  
(Kategorien entstehen aus dem Material heraus)
- *Explizierende Inhaltsanalyse*  
(Bearbeitung unklarer Textstellen mittels zusätzlichem Material)
- *Strukturierende Inhaltsanalyse*  
(gezielte Analyse und Strukturierung mit vorgefertigten Kategorien aus der Theorie)

In dieser Arbeit wurde die *induktive Kategorienbildung* angewandt, da sie eine datenorientierte Methode darstellt, wodurch die Materialien in den Fokus der Analyse und Auswertung gerückt werden. Ausgehend von der Forschungsfrage werden nach einer allgemeinen Kategoriendefinition aus den Materialien heraus Kategorien gebildet, die sich an den Themen der Daten orientieren. Die gewonnenen Kategorien werden nach der Anwendung in der ersten Hälfte des Datenmaterials geringfügig angepasst. Diese Anpassungs- und Prüfungsschritte dienen der Optimierung des Analysewerkzeuges. Mit den schlussendlichen Kategorien wird dann das restliche Datenmaterial kodiert, um anschließend die Auswertung durchführen zu können.

In der folgenden Grafik wird die Analyseform der induktiven Kategorienbildung und deren Ablauf näher geschildert:

**Abb. 2: Induktive Kategorienbildung**

Quelle: Mayring 2003: 472

Die qualitative Inhaltsanalyse bricht in ihrer Vorgehensweise – egal in welcher Form auch immer – die Dichotomisierung, die zwischen ‚qualitativ‘ und ‚quantitativ‘ herrscht, auf und bietet seinen AnwenderInnen somit ein flexibles Modell, das zielgerichtet, strukturiert aber immer an das Material angepasst ist (vgl. Mayring 2003: 474).

#### 5.7.1. Vorgehensweise der Auswertung

Für die Auswertung dieser Forschung wurde das gewonnene Datenmaterial – bestehend aus Feldnotizen der teilnehmenden Beobachtung und Interviewtranskripten – zuerst formatiert und mit Ort und Datum versehen. Um die Anonymisierung der Interviews der TeilnehmerInnen zu gewährleisten, wurden diese nummeriert und sämtliche Namen später bei Zitaten entfernt. Bei den beiden Transkripten der ExpertInnen wurde dieser Schritt nicht gesetzt, weil keine Notwendigkeit einer Anonymisierung bestand.

Die Kategorienbildung wurde mit der Entwicklung von groben Themen bzw. Stichwörtern in Bezug auf die Forschungsfragen begonnen. Dabei handelte es sich vorwiegend um den Diversitätsbegriff, die Gruppendynamik sowie auf das Projektkonzept bezogene Entwicklungen. Diese erste Orientierung legte den

Analysefokus fest. Da die Kategorien selbst erst aus dem Material heraus entstanden, wurde das erste Transkript herangezogen und durchgearbeitet. Dabei wurden Textpassagen zusammenfassend durch ein aussagekräftiges Stichwort betitelt und so aus dem Text heraus erste Kategorien generiert. Diese Kategorien wurden im zweiten Transkript erweitert bzw. angepasst und überarbeitet. Danach konnten auch die anderen Interviewtranskripte sowie Feldnotizen mit diesem Categoriesystem bearbeitet werden.

### 5.7.2. Kategorienbildung

Folgende Kategorien bildeten sich im Zuge der Datenanalyse und wurden bei der Auswertung verwendet:

**Tabelle 1: Die, aus dem Datenmaterial generierten Kategorien**

1. Erwartungen vor dem Projekt	13. Vorteile von Impro
2. Erster Eindruck	14. Diversität in der Improvisation
3. Erfahrungen mit Impro bzw. Theater/Schauspiel	15. Kenntnisse des Projektes (Konzept)
4. Selbsteinschätzung	16. Einstellung zum Projekt
5. Einstellungen gegenüber Impro	17. Was ist Vienna Impro Fusion
6. Gruppe (erstes Kennenlernen)	18. Ziele für Vienna Impro Fusion
7. Gruppendynamik	19. Einflussfaktoren außerhalb der Gruppe
8. Selbst definierte Ziele	20. Was ist Improvisation
9. Einflussfaktoren in der Gruppe	21. Was nehmen sie aus dem Projekt mit
10. Wahrnehmung von Diversität in der Gruppe	22. Freundschaften
11. Folgen von Diversität in der Gruppe	23. Aus dem Projekt Ausgestiegene
12. Eigen- und Fremdzuschreibung	24. Was ist Diversität?

Quelle: eigene Darstellung

Die in dieser Tabelle aufgelisteten Kategorien stellen einen Erstentwurf dar und wurden im Zuge der Materialausarbeitung gebildet. Für die schlussendlichen Analysezwecke wurden jedoch nicht alle weiter benötigt. Die wesentlichsten Kategorien wurden, um eine Übersichtlichkeit der Daten gewährleisten zu können, in eine Tabelle eingetragen<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Siehe Tabelle 2: Hier wird nicht die vollständige Darstellung angezeigt, sondern nur ein Auszug.

**Tabelle 2: Auszug aus der Analysetabelle**

<i>Interviews</i> <i>Kategorien</i>	<b>Interview 1</b>	<b>Interview 2</b>
<b>Kategorie 13</b> <b>Vorteile von</b> <b>Impro, was ist</b> <b>Impro?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitet Spaß (Publikum und sich selbst)</li> <li>• stärkt Selbstwertgefühl</li> <li>• tolles Medium für Diversitätsansatz</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• positiv bleiben</li> <li>• Empathiefähigkeit ist wichtig</li> <li>• Gute Übungen auch fürs Leben</li> <li>• Theaterpädagogischer Ansatz passend für Diversitätsansatz</li> <li>• ...</li> </ul>
<b>Kategorie 7</b> <b>Gruppendynamik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame Treffen außerhalb der Trainings</li> <li>• Keine Probleme untereinander</li> <li>• „Miteinander“ sehr wichtig für Improvisieren</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle sehr offen</li> <li>• Beim ersten Workshop (Tag 2) bereits wohlgefühlt</li> <li>• Treffen außerhalb</li> <li>• ...</li> </ul>

Quelle: eigene Darstellung

Dazu wurden die markierten Textpassagen aus den Daten erneut durchgearbeitet und die Tabelle mit den Hauptaussagen stichwortartig vervollständigt.

Durch diese übersichtliche Darstellung der Aussagen zu den unterschiedlichen Themenbereichen bzw. Kategorien konnten erste Querverbindungen hergestellt werden, welche später einer tiefgehenden Analyse unterzogen wurden. Diese Verbindungen von Kategorien und Aussagen wurden hinsichtlich der Bedeutung für die Beantwortung der Forschungsfragen ausgewählt. Sogenannte Wechselwirkungen zwischen Kategorien wie z. B. *Improvisation als Methode* und *Diversität als Herangehensweise* wurden in Zusammenhang analysiert und die Ergebnisse werden hier anschließend auch präsentiert.

Für die Analyse der ExpertInnen wurden teilweise dieselben Kategorien herangezogen, teilweise wurden die bereits genannten jedoch ergänzt. In der Analyse wurden diese Ergebnisse nicht in einer eigenen Aufstellung angeführt, sondern fließen in die folgende Analyse mit ein.

## **5.8. Detailanalyse und Darstellung von Querverbindungen**

Nachdem die Kategorien aus dem Datenmaterial herausgefiltert und in einer Übersichtstabelle zusammengefasst wurden, folgt nun die Darstellung von Querverbindungen, die aus dem Datenmaterial extrahiert wurden.

### 5.8.1. *Diversität in Verbindung mit dem Improtheater*

Bei diesem Analysepunkt werden einerseits das Verständnis von Diversität und andererseits die erwähnten Vorteile des Impro-Theaters herangezogen und in Verbindung zueinander gestellt.

#### 5.8.1.1. **Der Diversitätsbegriff in den Interviews**

Bei jedem Interview wurde der Definitionsfrage von Diversität nachgegangen bzw. ermittelt, welche Bereiche dieser Begriff bzw. dieses Konzept umfasst. Wesentliches Interesse bei dieser Frage lag darin, ob die TeilnehmerInnen den Grundbegriff ähnlich definieren. Wenn hier über dieses Konzept gesprochen wird, dann erscheint es als grundlegend, dass bei allen Personen ein ähnliches Verständnis von Diversität besteht. In den Interviews wurde dieser Begriff zwar unterschiedlich beschrieben, aber im Grunde bestand ein ähnlicher Ausgangspunkt. In den einzelnen Gesprächen wurden zum Teil verschiedenste Facetten von Diversität erwähnt und miteinbezogen, sowohl aus allgemeiner Sicht, als auch spezifisch in Bezug auf das Projekt *Vienna Impro Fusion*.

Eine besondere Auffassung von Diversität fand sich in einem Interview wieder, wo der Begriff in Verbindung zu einem „positiven Zusammenleben“ erwähnt wurde. Dabei geht es auch um diverse Identität, die aufeinander treffen. Diversität prägt in dem Sinne die eigene Identität bzw. grenzt sie ab in Bezug auf andere Lebensweisen. Dabei liegt der Fokus darin, eben dieses positive Zusammenleben zu unterstützen und das Diverse in sich selbst aber auch in Vergleich zu anderen Personen zu akzeptieren. Eine besondere Eigenschaft, die in diesem Prozess benötigt wird, ist dabei viel Geduld (vgl. Interview 1 2012: 5). Hier wird das Potenzial von Diversität besonders unterstrichen. In einem anderen Interview mit den TeilnehmerInnen wurde Diversität ebenso als wichtig erachtet und auch betont,

[...] dass das auch genutzt wird also dass das [...] als eine Ressource gesehen wird und nicht als etwas das vielleicht Behinderungen bringt, weil vielleicht jemand nicht so gut Deutsch spricht [...] sondern, dass das als Herausforderung gesehen wird und geschaut wird, was kann man damit eigentlich machen.  
(Interview 2 2012: 8)

In dem eben zitierten Interview wird auch der positive und herausfordernde Aspekt in den Mittelpunkt gerückt. Das Bewusstsein für Diversität ist in der untersuchten Gruppe

sichtlich vorhanden, was für eine erfolgreiche Durchführung des Projektes eine wichtige Voraussetzung ist. Hierzu erwähnt eine interviewte Person auch den Bezug zwischen Diversitätsansatz und dem Projekt. Dabei meinte sie:

Also ich versteh darunter Diversität der Mitspielenden, also [...] wie unterschiedlich wir doch alle sind. Und aber wie unterschiedlich, eben halt auch der Workshop gestaltet worden ist und wie unterschiedlich die Lehrer sind, [...] dass jeder das einbringt was er gut kann und das hab ich super gefunden. (Interview 3 2012: 18)

In diesem Definitionsversuch wird nun deutlich ersichtlich, dass die TeilnehmerInnen mit dem Konzeptansatz des Projektes sehr zufrieden waren und sie sich gerne diesen Herausforderungen gestellt haben. Diversität wird in einem weiteren Interview jedoch auch deutlich in Verbindung mit Konflikt und Begegnung stehend definiert, sowohl in Bezug auf eine Person selbst, als auch in der Gruppe:

[...] ich hab in mir unterschiedliche Faktoren, die in Konflikt zueinander treten können oder sich ergänzen können. Dann, in einer Gruppe gibt's unterschiedliche Faktoren, [...] dadurch entsteht dann auch Reibung und entsteht Begegnung und das auf die Bühne zu bringen, ist interessant, also das ist für mich Theater irgendwie, also Begegnung zwischen Kontroversen oder auch zwischen verschiedenen Ebenen, [...] Diversitäten halt. (Interview 4 2012: 9)

Hier kommt besonders der enge Bezug zum Theater hervor, da in diesem Interview bereits eine erste wichtige Verbindung zwischen Theater (im entferntesten Sinn) und Diversität erwähnt wird. Die interviewte Person fährt hier fort, indem sie erzählt:

[...] jeder bringt so das ein, was er hat. Also der eine ist eher ruhig, der andere ist extrovertiert, der nächste, [...] geht immer in die Tiefe und alle tragen was dazu bei, also das ist ganz wichtig bei Impro [...]. (Interview 4 2012: 6)

Dieser Punkt deutet an, dass Diversität ein besonders wichtiger Bestandteil des Impro-Theaters darstellt. Diversität macht das Improvisieren zu einem einzigartigen Schauspiel. Weiters wird ermöglicht, dass sich unterschiedliche Facetten ergänzen anstatt sich einzuschränken. Es sind die unterschiedlichen Stärken und Schwächen der SchauspielerInnen, die sich ergänzen. Was eine Person folgendermaßen empfindet:

Also ich hab das total eigentlich gut empfunden in der Gruppe, dass jeder so auf seine Art, oder auch auf seine Art spielt das hab ich eh super gefunden. (Interview 5 2012: 8)

In Verbindung mit diesen Ausgangspositionen zu Diversität allgemein und in der Gruppe, wird der Vergleich zu den Vorteilen, die Improvisationstheater bietet, gezogen.

#### **5.8.1.2. Vorteile der Methode „Improvisation“**

Sowohl die TeilnehmerInnen als auch die ExpertInnen haben das Impro-Theater mit all seinen Vorteilen in den Gesprächen beschrieben. Einige Verbindungen zwischen Improvisation und Diversität wurden bereits in den Zitaten erwähnt, diesen folgen jedoch noch weitere Erklärungen.

Die Improvisation bietet im Vergleich zum normalen Theater sehr viel Spielraum für Selbstentfaltung und Flexibilität. Was für die TeilnehmerInnen daran besonders positiv war, war das Freimachen von alltäglichen Gedanken und Problemen sowie insgesamt der Spaß, den sowohl sie als auch das Publikum dabei hatten. Denn „es ist eine besondere Verbindung zwischen den Schauspielern und dem Publikum“ vorhanden, welche diese Form des Theaters besonders attraktiv für alle Beteiligten macht (Interview 1 2012: 2). Durch den Humor entsteht eine eigene Atmosphäre, was einerseits Spaß für das Publikum bedeutet und andererseits ein bestärkendes Gefühl für die Darstellenden mit sich bringt. Die Improvisation bietet den SchauspielerInnen eine Bühne, wo sie eigene Gedanken offenbaren können, wo sie *sie selbst* sein können und dafür auch Akzeptanz erfahren. Die Verbindung zwischen dem Diversitätsansatz und der Theaterbühne stellt daher eine hervorragende Konstellation dar (vgl. Interview 1 2012: 7). In einem Interview mit den Jugendlichen wurde dieser besondere Bezug sehr gut erklärt:

[...] weil der Blick geöffnet wird und weil man lernt gewisse Dinge anders zu sehen, glaub ich. (Interview 2 2012: 4)

Darin liegt die Quintessenz, denn Diversität und Vielfalt erhalten hier ihre eigene Bühne: die Improvisation. Durch das Projekt war es den Jugendlichen somit einerseits möglich, sich zu entfalten und andererseits haben sie ihren Blick auf die Menschen in ihrer Umgebung erweitert. Ein Faktor, der Improvisation für das Thema Diversität interessant macht, ist jener, dass es zum Improvisieren nicht zwingend zwei (oder mehr)



Personen braucht, die sich bereits gut kennen. Klarerweise herrscht zwischen Personen, die sich kennen und gut verstehen eine Vertrautheit, welche sich positiv auswirken kann. Alle Beteiligten wissen wo die Schwächen oder Stärken der mitspielenden Personen liegen. Trotzdem kann Improvisation auch sehr gut mit unbekannten Personen funktionieren (vgl. Interview 2 2012: 3). Die Auseinandersetzung mit Neuem und Unbekanntem, also auch *Fremdem*, wird hier belohnt mit einer tollen Erfahrung.

[...] ganz nackt dazustehen, nichts zurückzuhalten und eben nicht zu überspielen, sondern wirklich zu spielen. Also [...] es ist eine positive Herausforderung [...]. (Interview 4 2012: 3).

Diese Herausforderung, in ihrem positiven Sinn, wird im Impro-Theater verstärkt angenommen. Dadurch, dass alle Personen auf der Bühne eine ähnliche Öffnung ihres *Selbst* durchlaufen, braucht niemand Angst vor dem *Fremden* zu haben. Das trainiert auch die Fähigkeit, Neuem positiv und mit Neugierde gegenüber zu stehen. In dieser positiven Haltung ist es wichtig, „auch alles anzunehmen auf alles ‚Ja‘ zu sagen“, weil so weniger Grenzen gesetzt werden und neue Erfahrungen interessant sein können. Die TeilnehmerInnen haben in diesem Projekt auch gelernt, Empathie füreinander zu entwickeln (Interview 2 2012: 3).

Es gibt keine Barrieren: das gemeinsame Interesse am Impro-Theater ist stark genug, um die Gruppe enger zusammen zu bringen. Egal welche Konstellationen: jede Person gibt sich Mühe sich ganz darauf einzulassen, gibt alles. (Kern, teilnehmende Beobachtung 2012: 5)

Auch bei der Teilnehmenden Beobachtung kam dies zum Ausdruck. Die Jugendlichen haben sich voll und ganz auf das Training eingelassen und so ihren Horizont erweitert. Durch das Öffnen bei der Improvisation konnte diese Erfahrung mit der eigenen Diversität aber auch mit der von anderen TeilnehmerInnen gemacht werden. Eine vermehrte Offenheit zeigte sich sowohl im Training als auch in den Gesprächen.

Einen weiteren Punkt, der in den Interviews erwähnt wurde, bezieht sich auf die Unwissenheit dem Verlauf einer Szene gegenüber. Sich darauf einzulassen kann schwierig sein, aber wenn es gelingt, dann kann eine einzigartige Erfahrung gemacht werden:

[...] viele Sachen sind total unerwartet und ändern sich eigentlich, du hast was anderes im Kopf, aber dann ändert es sich aufgrund eines anderen, einer anderen Person [...] auch das Spiel, aber es wird irgendwie lustig [...], es macht einfach Spaß, [...] man trainiert im Moment zu sein. Also was zu machen aus dem was es gibt [...], dass man aus dem halt Sachen machen kann, die man eigentlich nie erwartet hat und das ist halt so cool irgendwie, so erstaunlich find ich, dass das irgendwie klappt. (Interview 5 2012: 2)

In dieser Aussage wird die Energie deutlich, die die TeilnehmerInnen aus dem Projekt heraus gewinnen. Unerwartete Momente, die Spaß bringen und durch die nur der Moment bedeutend ist. Was war wird aus dem Fokus verbannt und die Unsicherheiten, die die Zukunft bringt, werden ausgeblendet. Die Konzentration liegt im Moment, es gilt diesen Moment zu bewältigen, mit all seinen Problemen, Herausforderungen und Überraschungen. Es geht darum, den „Kopf frei zu machen, nicht nachzudenken, einfach los zu lassen und Spaß haben“ (Interview 3 2012: 29). Die Improvisation wirkt demnach sehr befreiend. Das ist besonders wichtig für Jugendliche, die sich häufig mit zahlreichen Fragen und Unsicherheiten durch den Alltag bewegen. Sie lernen zu fokussieren und die für sie wichtigen Dinge zu erkennen, um daraus etwas Positives zu machen. Barbara Willensdorfer erwähnt dazu einen Grundsatz aus der Improvisation:

Die Welt ist voller Material und du musst nur dich entscheiden das richtige Material zu nehmen und jedes Material für das du dich entscheidest ist das richtige im Moment und dann ist die Welt bunt und du kannst ständig kreieren. (Willensdorfer 2012: 7)

Sie spricht damit einerseits die Punkte an, die zuvor erwähnt wurden und andererseits aber auch die Vielfalt in unserer Gesellschaft. Die Menschen sind befähigt, ihre Welt selbst zu kreieren und sie bunt zu gestalten. Diese Vielfalt stellt eindeutig einen Mehrwert dar und kein Defizit. Die Improvisation trainiert genau diesen Blick auf die Dinge, selbst gestalten zu können und die wichtigen Dinge im Leben zu betonen.

Im Rahmen des Projektes wurde nicht nur die Sicht auf Geschehnisse in der Umwelt der Jugendlichen gelenkt, sondern auf die Unsicherheiten und Probleme im Leben der Jugendlichen selbst. Menschen in diesem Alter sind gerade dabei, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden und sich zu Positionieren, was mitunter eine schwierige Aufgabe darstellen kann. In einem Interview wurde dies erwähnt und in Bezug zum Improvisationstraining gestellt:

[...] diese einzelnen Dinge, die wir gelernt haben das Scheitern, die Wahrnehmung, das Akzeptieren, das sind Dinge, die man sehr, sehr gut im Leben anwenden kann und die man sehr, sehr braucht und womit das Leben einfach generell mal leichter wird [...]. (Interview 2 2012: 12)

Die Methoden des Impro-Trainings helfen somit besonders Jugendlichen in der Phase der gesellschaftlichen Positionierung und dabei ihren eigenen Weg zu gehen, Ziele zu formulieren und Alltägliches zu bewältigen.

[...] es ist unglaublich erfüllend irgendwie. Das [...] Leben ist halt eine Sache, das Privatleben, da hast halt viele Auf und Abs. Und da geht's aber immer, da kannst du einfach *du* sein, ja, [...] du kannst einfach so sein wie du willst und es ist halt nicht langweilig oder so [...] darum hab ich auch Impro aufgesucht aus dem Grund und das war eigentlich das Einzige, wo ich gesagt hab 'das passt irgendwie, das erfüllt mich irgendwie, das macht mich voller', weil das Leben halt nicht so ist, ja, nicht immer. (Interview 5 2012: 11f)

Diese Aussage fasst alle genannten Faktoren zusammen und stellt diese somit sehr verständlich und umfassend dar.

#### *5.8.2. Gruppendynamik und einflussreiche Faktoren*

Die Gruppendynamik gibt sehr viel Aufschluss darüber, ob das Projekt den Diversitätsansatz erfolgreich durchführen konnte. Es ist dabei grundlegend, wie die TeilnehmerInnen in der Gruppe agieren und welchen Einflüssen diese Dynamik gegenübersteht.

##### **5.8.2.1. Prozesse in der Gruppe**

Die Gruppe wirkte bereits am Beginn der Feldforschungsphase sehr vertraut und die TeilnehmerInnen haben sich sehr gut verstanden. Trotz der kurzen Zeit, in der sich die TeilnehmerInnen bis zum dritten Workshop kennen lernten, entstand eine gewisse Nähe zwischen den Jugendlichen, wobei keine sichtliche Ausgrenzung stattfand. Auch in den Interviews ergaben sich ähnliche Ergebnisse, die aber etwas differenzierter betrachtet werden. Im Grunde fanden keine Unterscheidungen zwischen den TeilnehmerInnen statt und eine Gruppenbildung innerhalb der großen Gruppe war nur ansatzweise erkennbar. Personen mit Migrationshintergrund bzw. sprachlichen Unterschieden wurden nicht nach diesen Kriterien in der Gruppe behandelt, sondern nach ihrer

Persönlichkeit (vgl. Interview 1 2012: 7). Sowohl in Gesprächen während der Feldforschung als auch in den Interviews kommt immer wieder zum Ausdruck, dass ein guter Zusammenhalt in der Gruppe besteht:

[...] ich hab mich sehr wohl gefühlt eigentlich in der Gruppe sofort [...]. Und es ist so ein offenes, es war so ein geschützter Raum auch irgendwie find ich zwischen uns und jeder hat Spaß gehabt und es war, ich find, ich hab mich sehr wohlgefühlt. (Interview 3 2012: 5)

Solche Aussagen wurden immer wieder in den Gesprächen getätigt und auch seitens der TrainerInnen wurde dies in diesem Ausmaß wahrgenommen. Da im Projekt der Fokus auf die Gruppendynamik gelegt wurde, haben auch die TrainerInnen die Gruppe vermehrt diesbezüglich begleitet und beobachtet. Barbara Willensdorfer sieht die Entwicklungen der Gruppe sehr positiv:

Ja, sie sind zusammen gewachsen, jetzt auf einer [...] sozialen Ebene, [...] sie gehen total gut miteinander um [...], es wird niemand gemobbt, es werden keine Augen verdreht wenn irgendwer irgendwas anders macht, als man selber machen würde, sie unterstützen, sie supporten sich, also genau das was wir in der Impro eigentlich wollen [...]. (Willensdorfer 2012: 2)

Diesen starken Gruppenzusammenhalt macht mitunter auch der Spaß am Improvisieren aus, denn diese Leidenschaft verbindet die Jugendlichen besonders.

[...] was immer da war, war der Spaß am Spielen und mit der Gruppe vor allem, weil wir einfach eine super Truppe sind und das total Spaß gemacht hat [...]. (Interview 4 2012: 4)

In der Hinsicht decken sich die Beobachtungen mit den Aussagen in den Interviews und Gesprächen. Da es in der Improvisation besonders um das Öffnen des *Selbst* geht, wo die SchauspielerInnen versuchen, ihr wahres Ich zu zeigen, ohne Verhüllung, wird diese Stimmung auch im Projekt ein wenig mitgetragen. Die Jugendlichen sind sehr ehrlich mit sich selbst und auch mit den anderen in der Gruppe. Es wird kaum etwas versteckt in Bezug auf Emotionen, besonders auf der Bühne. Natürlich wahren sie trotzdem besondere Geheimnisse und Gedanken, aber die Grundsituation basiert auf Offenheit und Ehrlichkeit. In einem Interview wurde auch die Sympathie zu manchen Personen erwähnt, wodurch natürlich auch eine Gruppenbildung stattfand:

[...] ich hab mich mit allen eher gut verstanden, aber [...] es gibt halt Leute mit denen kann man nicht so einen Kontakt aufbauen und es gibt halt Leute mit denen kannst mehr irgendwie, ja aber es war eigentlich immer okay mit der Gruppe und so. (Interview 5 2012: 4)

Diese Gruppenbildung ging jedoch nicht mit einer Ausgrenzung einher. Das war auch in den Workshops sichtbar, denn die TeilnehmerInnen machten die Übungen nicht immer mit den gleichen Personen. Vielmehr haben alle mindestens einmal miteinander in Kleingruppen gespielt, ohne dass ihnen das von den TrainerInnen angeordnet wurde. Es war somit ein ausgewogener Sinn vorhanden, bzw. auch ein Interesse, mit allen TeilnehmerInnen zu spielen. Auch die Zusammenarbeit mit den TrainerInnen wurde als konstruktiv und engagiert empfunden (vgl. Willensdorfer 2012: 2).

Die Gruppenbildung nach Interessen oder Sympathie wurde relativ früh begonnen. Eine Person hat diesen Prozess bereits am ersten Workshop Wochenende wahrgenommen, wobei zu Beginn ein erstes Kennenlernen mit allen stattfand. Jedoch kristallisierte sich sehr schnell heraus, welche Personen sich besser verstehen (vgl. Interview 2 2012: 6). Diese Konstellationen wurden über die folgenden Workshops nur geringfügig verändert. Ein weiterer Anhaltspunkt, warum sich Gruppen gebildet haben, war, dass manche TeilnehmerInnen zu Übungszwecken aber auch aus Interesse zusätzliche private Treffen organisierten. Es wurden immer alle eingeladen, wobei sich meist dieselben Leute trafen. Bei diesen Treffen wurden verschiedenste Aktionen veranstaltet bei denen sie in Privatwohnungen aber auch im öffentlichen Raum (in Parks, der U-Bahn) Experimente wie „Echt Fett“<sup>9</sup> durchführten (vgl. Interview 1 2012: 4). Aus dieser Gruppe entwickelte sich, wie in den Interviews des Öfteren erwähnt, immer mehr eine „Kerngruppe“ (Interview 2, Interview 4). Es fand kein offensichtlich aktiver Ausschluss statt. Es war vermehrt ein passiver Prozess, da sich manche TeilnehmerInnen gar nicht auf diese Einladungen meldeten und somit auch einen Beitrag zur Gruppenbildung geleistet haben (vgl. Interview 2 2012: 6). Dieser Ausschluss aus der Gruppe, wenngleich dieser nicht offensichtlich und mit negativem Vorsatz passierte, wurde von jenen Personen auch wahrgenommen, die selten oder gar nicht an diesen Treffen teilnahmen:

---

<sup>9</sup> Siehe dazu die Sendung aus dem ORF „Echt Fett“

[...] ich glaub ich hab's fast nie geschafft, sonst zu den Treffen zu kommen [...], [was] mich von der Gruppe so ein bisschen weggelöst hat [...]. (Interview 3 2012: 3)

Diese Tatsache veränderte aber nicht grundlegend die Gruppendynamik während der Workshops, sondern trug alleine dazu bei, dass sich durch die intensivere Auseinandersetzung mit manchen Personen vermehrt Freundschaften entwickelten. Grundsätzlich fand aber kein Ausschluss in der Hinsicht statt, dass nicht mehr miteinander geredet oder gespielt wurde (vgl. Interview 4 2012: 5). Die Grundstimmung in der Gruppe war dennoch sehr positiv und motiviert.

Da es immer wieder dazu kam, dass manche Übungen nicht von allen TeilnehmerInnen sofort verstanden wurden, war es wichtig, diese Übungen und Methoden erneut zu erklären und das auch in anderen Sprachen. Innerhalb der Gruppe gab es einige Personen, denen es wichtig war, dass alle TeilnehmerInnen gleichermaßen am Training teilnehmen konnten. Dazu gehörte ein ausreichendes Verständnis der Übungen:

[...] wenn jemand es nicht verstanden hat [...] [habe] ich mir dann besonders viel Zeit genommen [...] das zu erklären [...] also wo es mir wirklich ein Bedürfnis war, das irgendwie auch zu vermitteln [...]. (Interview 2 2012: 10)

In dieser Hinsicht hätte sich diese Person auch mehr Unterstützung von den TrainerInnen gewünscht. Es zeigt jedoch, dass innerhalb der Gruppe ein gegenseitiges Helfen stattfand und wirklich miteinander versucht wurde, Probleme und Missverständnisse zu lösen.

#### **5.8.2.2. Einflussfaktoren in gruppensdynamischen Prozessen**

Faktoren, die die Gruppendynamik beeinflussten, waren einerseits, wie bereits kurz erwähnt, Verständnisprobleme einiger TeilnehmerInnen vorwiegend aufgrund der Sprachkenntnisse. Zusätzlich gab es jedoch auch seitens der TrainerInnen Einflüsse, die sich auf die Gruppe und die Motivation der TeilnehmerInnen auswirkten. Dazu zählen vor allem die Methodik und die Herangehensweise an die Trainings. Es macht einen Unterschied, ob eher die Schauspielpädagogik herangezogen wird oder die Theaterpädagogik. Bei ersterem werden die Techniken trainiert, um eine bestmögliche Leistung zu erbringen, bei der Theaterpädagogik hingegen steht *der Weg als Ziel* im Mittelpunkt. Für die Thematik, die in diesem Projekt vordergründig fokussiert wurde,

stehen gruppendynamische Aspekte im Fokus und daher ist eine theaterpädagogische Herangehensweise zielführender. Aus der Sicht einer interviewten Person wurde die Trainingsmethode folgendermaßen gewählt:

Dadurch, dass [...] nach dem zweiten Wochenende oder nach dem ersten schon so viele ausgestiegen sind hat auch die Leitung eher uns in die Richtung Qualität und Leistung und Aufführung getrimmt, also eher in Richtung Schauspielpädagogik [...]. (Interview 2 2012: 11)

Diese Entscheidung hat weitreichende Folgen, denn dadurch wurde immer weniger darauf geachtet, die Bedürfnisse aller TeilnehmerInnen zu stillen. In einigen Interviews kam hier ein Unmut zum Ausdruck, denn das Projekt sollte nicht auf Leistung sondern auf der Gruppendynamik basieren (Interview 2, Interview 4).

Ein weiterer Faktor, der die Gruppendynamik beeinflusste, war innerhalb der Gruppe zu finden. Grundsätzlich wurde mit jedem gespielt, aber manche Personen waren aufgrund von Verständnisproblemen ein Unsicherheitsfaktor für andere. Dieses Problem hat sich während der Workshops nicht so stark herauskristallisiert, jedoch als es zur Gruppenbildung für die Abschlussveranstaltung kam. Alle TeilnehmerInnen wollten in jener Gruppe sein, wo sie die Sicherheit verspürten, dass auf der Bühne alles funktioniert. Diese Beängstigung (vgl. Interview 3 2012: 23f, vgl. Willensdorfer 2012: 5) führte schlussendlich dazu, dass gewisse andere TeilnehmerInnen nicht die erste Wahl bei der Gruppenbildung waren. Es kann geschlossen werden, dass diese Problematik auch dadurch entstand, dass in der letzten Projekt- bzw. Trainingsphase zunehmender Wert auf Leistung gelegt wurde und die TeilnehmerInnen gewinnen wollten. Das war jedoch nicht Ziel des Projektes und auch nicht der Improvisation. Freundschaftliche Differenzen waren keineswegs der Grund für Ausschlüsse von Personen in diesem Gruppenfindungsprozess, sondern alleine der Unsicherheitsfaktor, der dadurch auf die Bühne gebracht werden würde. In einem Gespräch unter den TeilnehmerInnen konnte diese Diskrepanz jedoch beseitigt werden. Die Ängste und Unsicherheiten, die manche TeilnehmerInnen vor der Veranstaltung hatten, wurden im Grunde durch das Ergebnis widerlegt. Im Endeffekt gewann genau jene Gruppe, die diese Diskussion auch auslöste. Rückschlüsse daraus können insofern gezogen werden, als dass es im Prinzip nicht an den Unsicherheitsfaktoren liegt, ob eine Impro-Show erfolgreich ist oder nicht, sondern daran, wie gut die Dynamik innerhalb der Gruppe ist. Wenn auf jede Person individuell eingegangen wird und eine intensive Kommunikation

in der Gruppe gegeben ist, dann kann die Improvisation jegliche Unsicherheitsfaktoren beseitigen. Zusammenarbeit im Team stellt also einen wesentlichen Faktor dar.

Es ist wichtig genau zu definieren, wie die Herangehensweise bei so einem Projekt ist. Ob Leistung oder ob die Gruppendynamik im Vordergrund steht, denn je nach dem kann sich die Gruppe selbst auf das Projekt einlassen oder hat Probleme mit der Methodik. In den Interviews kommt öfter zur Sprache, dass es zu Beginn schwierig war, mit solchen Situationen, in denen jemand etwas nicht verstanden hat (was dann auch eine Verzögerung mit sich brachte), umzugehen. In diesen Momenten wurden manche ungeduldig. Der Fokus lag jedoch auf der Zusammenarbeit verschiedenster Menschen, was mehr Verständnis einbrachte. Da sich das Projekt im Endeffekt in eine leistungsorientierte Richtung bewegte, wurden solche Dinge wie z. B. auf die oder den andereN Eingehen, eher wenig beachtet und deshalb waren manche TeilnehmerInnen unzufrieden mit diesem Aspekt des Trainings und dem Ergebnis (Interview 1, Interview 2, Interview 4).

[...] also ich für meinen Teil, ich [...] hab voll zurücktreten wollen und keine Ahnung, wär auch eine super Übung gewesen, ja, sie haben's aus dem Auge verloren und ich fand auch, also es hat sich in der Show wiedergespiegelt, es war Leistung, und das fand ich schade. Also weil, [...] im Impro geht's ganz bestimmt nicht darum, irgendwie besonders gut oder besonders toll zu sein [...]. (Interview 4 2012: 7)

In dieser Hinsicht wurde das Projekt seinem Ziel nicht vollständig gerecht, was sowohl von den TeilnehmerInnen als auch den TrainerInnen erkannt wurde. Hier ist ein Ansatzpunkt für Verbesserungen in der Umsetzung vorhanden.

### **5.8.2.3. Problematik der Dezimierung der Gruppe**

Warum vor allem zu Beginn einige der TeilnehmerInnen vom Projekt abgesprungen sind, bleibt großteils ungeklärt. Diese Austritte gingen meist unbegründet vor sich; teilweise wurde der Kontakt zu den TrainerInnen unvorhersehbar abgebrochen. Für die Evaluation des Projektes ist jedoch genau dieser Aspekt von besonderer Bedeutung. Die Frage nach den Gründen konnte jedoch im Verlauf der Untersuchung nicht miteinbezogen werden, da es schwierig war, den Kontakt zu den abgesprungenen Personen herzustellen. Aus diesen Gründen können hier nur die Empfindungen und Meinungen der bestehenden Gruppe herangezogen werden, um wenigstens einen



kleinen Einblick zu bekommen, was der Grund dafür gewesen sein könnte. Von einigen Personen ist bekannt, dass sie aufgrund von Zeitproblemen oder Krankheit ausgeschieden sind (vgl. Interview 1 2012: 3). In einem Interview wurde deutlich, dass es zum Teil jene Personen waren, die nicht von Anbeginn Kontakte zu den anderen TeilnehmerInnen knüpfen konnten. Warum sich hier keine Gespräche ergaben, bleibt jedoch unklar und warum es großteils Personen mit Migrationshintergrund waren, ist ein weiterer interessanter Analysepunkt (Interview 2 2012: 7f).

Dieser offen bleibende Bereich der Forschung bedarf einer näheren Auseinandersetzung, vielleicht sogar einer eigenen Forschungsarbeit und wird hier nicht näher bearbeitet. Für das Projekt ist es insofern interessant, weil es bei einer eventuellen Wiederholung des Projektes wichtig ist herauszufinden, wie es möglich wird, jenen Personen mehr Anreize zum Bleiben zu bieten. Diese Thematik hat Barbara Willensdorfer in ihrem Interview auch angesprochen und aufgezeigt, wie diese Problematik eventuell besser behoben werden könnte. Dabei ist es vor allem wichtig, wie die Improvisation erklärt und vorgestellt wird. Dieser erste Eindruck ist bei den Jugendlichen entscheidend. Besser wäre es, nicht nur zu erklären, worum es geht und dies auch gleich selbst ausprobieren, sondern zuerst einfach durch ein praktisches Beispiel die Improvisation greifbar zu machen (Willensdorfer 2012: 8f). Diese Erkenntnisse konnten eben durch die Erfahrungen in diesem Projekt gewonnen werden, um sie bei einer kommenden Version des Projektes, falls es eine solche gibt, angepasst umzusetzen.

#### 5.8.3. *Projektziel erreicht?*

Wenn die Ergebnisse nun in Anbetracht des Eingangs formulierten Konzeptes analysiert werden, muss eine differenzierte Bilanz gezogen werden. Das Ziel eine durchgemischte, „bunte“ Gruppe für die Workshops zu finden, konnte nicht ausreichend erfüllt werden. Dennoch wurde Diversität wahrgenommen, jedoch viel mehr auf einer anderen Ebene, was aber zu ähnlichen Effekten führte. Inwieweit diese Diversität, welche im Projekt einen Fokus in der Gruppe darstellen sollte, verloren ging, wird in einem Interview erklärt:

[...] wir sind eigentlich Großteils alle Studenten [...], wir sind schon sehr, eine sehr homogene Gruppe hab ich das Gefühl, das ist schon so, wir sind alle ungefähr im selben Altersspielraum, [...] also die Diversität spiegelt sich

momentan eigentlich nicht mehr in der Gruppe wider, ja, muss ich ganz ehrlich sagen. (Interview 2 2012: 8f)

Obwohl von den schlussendlich 13 verbliebenen TeilnehmerInnen ein Viertel einen Migrationshintergrund hatte, wurde dies nicht als so vordergründig empfunden. Grund dafür ist, dass bis auf eine Person alle sehr gute Deutschkenntnisse hatten, weil sie zum Teil in Österreich oder Deutschland aufgewachsen sind. Da weder Religion, noch kulturelle Traditionen eine Rolle im Gruppenprozess spielten, wurden diese Aspekte völlig ausgeblendet; einzig der Sprachfaktor wurde als Migrationshintergrund empfunden und dadurch nur eine Person diesem zugeordnet. Aufgrund des Interesses am Impro-Theater, welches bei allen gleich stark vorhanden war, gab es auch hier keine Verschiedenheiten, die z. B. die Gruppendynamik beeinflussen hätten können. Diese Faktoren haben sich natürlich auch darauf ausgewirkt, dass für die Gruppe im Großen und Ganzen die Atmosphäre sehr „homogen“ gewirkt hat. Es gibt aber auch Aspekte, die laut Meinung der TeilnehmerInnen erfüllt wurden:

[...] was sie glaub ich irgendwie dahinter machen wollten, natürlich eben auch Leute in sowas rein zu ziehen, die nie sonst den Kontakt haben würden [...] da find ich haben sie das glaub ich schon erreicht was sie wollten und einfach Impro in die Jugend zu bringen. Impro zu jungen Leuten zu bringen, weil grad die lieben das [...]. (Interview 3 2012: 27)

Dies zeigt sehr deutlich, dass die Improvisation nicht nur in Bezug auf den Diversitätsansatz eine spannende und passende Methode ist, sondern vor allem für Jugendliche als Zielgruppe. Insofern würde das Projekt sehr gut in diesen Rahmen passen. Es gibt aber zahlreiche Punkte, die noch Verbesserungen und Anpassungen benötigen, um noch zielführender arbeiten zu können.

## 6. Conclusio

---

Das Projekt *Vienna Impro Fusion* wurde auf zwei unterschiedlichen Ebenen analysiert. Einerseits wurden die wichtigsten Begriffe – Diversität, Differenz, Identität – aus theoretischer Sichtweise in der sozialwissenschaftlichen Literatur erarbeitet und anthropologische Zusammenhänge betont. Andererseits wurde in der empirischen Auseinandersetzung der Diversitätsbegriff in der Stadt Wien untersucht und

anschließend analysiert, wie diese Politik konzipiert wird aber auch wie die Umsetzung aussieht. Im Rahmen dieser empirischen Untersuchung galt das Fallbeispiel *Vienna Impro Fusion* als Fokus der Feldforschung. Um diese Ebenen zusammen zu führen und dadurch mehr Aufschluss über die weitreichenden Zusammenhänge zu bekommen, sollen in einem letzten Schritt alle Kernergebnisse gemeinsam dargestellt werden.

Wie bereits in der Literatur festgestellt wird, handelt es sich bei dem Begriff Diversität um eine Auseinandersetzung mit Differenzen, Gemeinsamkeiten aber auch Identitäten. Wenngleich dieses Konzept auf politischer Ebene als Potenziale fördernd und Herausforderungen annehmend dargestellt wird, sieht der empirische Befund etwas anders aus. In der empirischen Fallstudie kann aufgezeigt werden, dass Differenzen immer einen Teil dieser Thematik darstellen. Im Projekt *Vienna Impro Fusion* waren diese Differenzen nicht vordergründig, sondern das gemeinsame Interesse am Improvisieren auf der Bühne. Dennoch ergaben sich Situationen, die den klaren Zusammenhang von Diversität und Differenz erkennen ließen. Besonders als es um die Gruppenbildung für die Abschlussveranstaltung ging, kamen Differenzen zum Vorschein, da in diesem Moment plötzlich eine Abgrenzung stattfand. Unterschiede zwischen den TeilnehmerInnen waren dabei entscheidend, denn die Leistung und die Qualität des Zusammenspiels bestimmten eindeutig die Gruppenbildung. Die Jugendlichen achteten bei der Abschlussveranstaltung besonders darauf, mit wem sie auf der Bühne besser harmonieren und wer zu viele Herausforderungen an sie stellen würde. Während der Workshops waren diese Unsicherheiten und Ängste nicht zu spüren, was auch von den TeilnehmerInnen in den Interviews bestätigt wurde. Diversität war während der Trainings ein positiver Faktor, den alle Beteiligten als Bereicherung und angenehme Herausforderung betrachteten. Diese Tatsache weist darauf hin, dass die Gruppendynamik sich gut entwickelte und die TeilnehmerInnen den Umgang miteinander pflegten sowie ein starker Zusammenhalt entstand. Diese Situation zeigt auf, dass es in den Workshops keinerlei Konkurrenz-Druck gab, wo sich die einzelnen Personen beweisen hätten müssen. Dadurch war eine positive Entfaltung von Stärken, Persönlichkeiten und Diversitäten möglich. Einzig die Abschlussveranstaltung brachte diese Harmonie ins Schwanken, denn die Teams mussten gegeneinander antreten, was das Improvisieren zu einer Leistung werden ließ. Dies übte enormen Druck auf einige in der Gruppe aus, da das Projekt grundsätzlich nicht mit Leistung in Zusammenhang gebracht wurde, sondern mit Gemeinschaft und Zusammenhalt.

Rückschlüsse, die daraus gezogen werden können, sind, dass einerseits die Methoden der Improvisation erstaunlich gut in Verbindung mit dem Diversitätsansatz funktionieren und ein Miteinander begünstigen. Andererseits wirkt sich der Theatersport – wenn Teams gegeneinander antreten – negativ auf den gruppendynamischen Verlauf eines solchen Projektes aus. Da ein Credo der Diversitätspolitik das Fördern und Wahrnehmen von Gemeinsamkeiten und Potenzialen ist, erweist sich hier das Konkurrenzdenken als destruktiv. Wenn also mit dem Konzept Diversität gearbeitet wird, sei es auf politischer Ebene, gruppendynamischer oder sozialer Ebene, dann wird durch diese Erfahrung deutlich, dass eine Bewertung oder Hierarchie in jedem Falle vermieden werden sollte. Dadurch wird es möglich, Differenzen in den Hintergrund zu stellen und die Gemeinsamkeiten als positiven Antrieb für Herausforderungen zu nutzen.

Bezüglich der Zielsetzung des Projektes geht aus den Daten hervor, dass der Diversitätsanspruch – so wie er sich im Konzept widerspiegelt – von der Gruppe nicht in erwünschtem Maße erfüllt werden konnte. Dabei hätte eine ausgewogene Vielfalt in Bezug auf Bildung, Herkunft, Beruf, sozialer Schicht die Gruppe bereichern sollen. Aus den Beobachtungen und Interviews ging jedoch hervor, dass die Gruppe relativ homogen war und nur wenige dieser Diversitätsfaktoren eine Rolle spielten. Dennoch hatte Diversität einen hohen Stellenwert im Projekt. Die TeilnehmerInnen haben in den Interviews eindeutig die diversen Charakterzüge, Stärken und Schwächen als einen Einflussfaktor beschrieben. Die Diversität spiegelte sich aber auch durch einige wenige Personen wider, welche Deutsch nicht als ihre Muttersprache haben. Im Grunde hat sich die Definition von Diversität im Projekt ein wenig verlagert und vermehrt andere Faktoren als Migrationshintergrund oder Bildung betont.

Die relativ große Ausfallsquote zu Beginn des Projektes, bei der mehr als ein Drittel der TeilnehmerInnen das Projekt abbrach, kann nur zum Teil erklärt werden. Hauptgründe stellten hierbei die wenig zielführende Bewerbung von Impro-Theater zu Beginn der Workshops dar, Damit verbunden ist also die Annäherung an die Zielgruppe selbst, wie im Gespräch mit Barbara Willensdorfer erwähnt wurde. Zusätzlich dazu wurde nicht ausreichend auf die Verständigung und die Erklärung von Übungen in den Trainings geachtet, was seitens der TeilnehmerInnen in den Interviews betont wurde. Trotz dieser Gründe gab es aber auch privat- und gesundheitsbedingte Ausfälle.

Für das Projekt selbst erschien die thematische Begründung durch den Diversitätsansatz vielversprechend, um eine Förderung der Stadt Wien zu erhalten. Diese Tatsache war mitunter entscheidend, dass zu Beginn verstärkt auf eine Durchmischung der TeilnehmerInnen nach *Diversitätsaspekten* geachtet wurde. Wie sich jedoch durch den Verlauf des Projektes feststellen ließ, können manche Faktoren nicht bzw. nur sehr schwer beeinflusst werden. Das teilweise Scheitern dieses Vorhabens begründet sich mitunter auch in einer nicht ausreichenden Befassung mit der methodischen Umsetzung der Diversitätsthematik. Abschließend kann jedoch gefolgert werden, dass die Erfahrungen in diesem Projekt auch seitens der TrainerInnen und OrganisatorInnen wahrgenommen wurden und konstruktive Auswirkungen auf die Umsetzung zukünftiger Projekte in diesem Bereich haben werden.

Für den Bereich der Diversitätspolitik der Stadt Wien kann eine nähere Auseinandersetzung mit diesem Projekt vermehrt Ideen bringen, wie deren Diversitätsansatz noch besser umgesetzt werden könnte. Diese Forschungsarbeit soll einen ersten Schritt darstellen, sich eingehender mit Projekten wie diesem zu beschäftigen, die die Diversitätspolitik der Stadt Wien verbessern können. Denn das Grundkonzept erscheint aus empirischer Sicht sehr vielversprechend.

Durch die wissenschaftliche Begleitung des Projektes *Vienna Impro Fusion* ergab sich ein vollkommen neuer Blick auf den Diversitätsdiskurs. Die Idee, diese beiden Konzepte zu verbinden, erwies sich als sehr interessant und aufschlussreich. Das Impro-Theater bot in vielerlei Hinsicht einen idealen Raum für eine Auseinandersetzung mit Diversität. Viele Methoden setzen sich genau mit jenen Prozessen auseinander, die Toleranz fördern und ein Miteinander in Vielfalt unterstützen. Das Projekt selbst war im Grunde für die Beteiligten sehr erfolgreich, aber auch aus wissenschaftlicher Perspektive gilt das Ergebnis als zufriedenstellend. Auch wenn das Ziel des Projektes nicht vollständig erreicht werden konnte, ist dennoch klar, dass Vielfalt und Improvisation miteinander einher gehen. Das stellt eine essentielle Erkenntnis für zukünftige Projekte dar.

Der Fokus in diesem Projekt wurde sehr stark auf das Akzeptieren von Vielfalt gelegt und es wurde den TeilnehmerInnen gezeigt, wie sie dieses Potenzial zu ihrem Vorteil nutzen können. Diese bedeutende Grundlage hat die Aufmerksamkeit bei den Jugendlichen für einen offeneren Blick geschaffen. Es war letztendlich allen TeilnehmerInnen klar, worum es in diesem Projekt ging und was das eigentliche Ziel

dieser Workshops war. In den Interviews wurde deutlich, dass die Jugendlichen merkten, dass Leistung und Gewinnen nicht im Vordergrund stehen. Jene, die nicht gewannen, erlebten zu einem gewissen Teil die Unzufriedenheit einen Wettkampf zu verlieren. Viel interessanter war jedoch, dass die GewinnerInnen keine Genugtuung aus dem Gewinn selbst schöpften, sondern vorwiegend aus der gemeinsamen Zeit mit den anderen TeilnehmerInnen. Im Endeffekt stand es nicht im Vordergrund, gewonnen oder verloren zu haben, sondern bei diesem Projekt dabei gewesen zu sein, was viele neue Erfahrungen mit sich brachte.

Durch die Begleitung des Projektes – sowohl durch Beobachtungen, aber auch durch Gespräche – wurden diese Hintergründe deutlich. Mit dieser Forschung war es möglich, neben dem Gruppenprozess auch andere Ebenen zu hinterleuchten, die in einem starken Bezug zum Projekt selbst stehen. Im Laufe dieser Auseinandersetzung konnten Antworten gefunden werden, um das Forschungsvorhaben abschließen zu können. Im Folgenden soll nun auf die Beantwortung der Forschungsfragen näher eingegangen werden.

Das Projekt verfolgte einerseits das Ziel, die Improvisation den Jugendlichen näher zu bringen und zu zeigen, dass sie einen Ausgleich darstellt zum Alltag. Zusätzlich dazu wurde versucht, einen politischen Akzent zu setzen, denn wie im Interview mit Georg Schubert hervorging, war das Projekt das Produkt einer Überlegung, gegen den Rechtspopulismus aktiv ein Zeichen zu setzen. Auslösender Faktor dafür war die Gemeinderatswahl 2010. Aus dieser Idee entwickelte sich das Projekt *Vienna Impro Fusion*. Für das Organisationsteam bot sich die Form des Impro-Theaters hervorragend als Grundlage für eine solche Auseinandersetzung an. Die Idee war, ein Projekt zu erschaffen, das für mehr Toleranz steht. Da das Projekt jedoch seine Ziele nur teilweise erreicht hat, planen die OrganisatorInnen eine andere Herangehensweise für weitere, ähnliche Projekte. Es war jedoch kein Fehlschlag in dem Sinne, denn die TeilnehmerInnen konnten viele Erfahrungen sammeln und lernten in der Improvisation neue Facetten ihrer Persönlichkeit kennen.

Für die TeilnehmerInnen selbst bot die *Vienna Impro Fusion* die Möglichkeit, einerseits das Impro-Theater und seine Techniken näher kennenzulernen und andererseits ein hochwertiges und professionelles Impro-Training kostenlos in Anspruch zu nehmen. Dieser Gedanke war mitunter ein Anreiz, bei dem Projekt

mitzumachen. Aber auch einfach nur Spaß zu haben und neue Leute kennenzulernen, haben die Jugendlichen dazu motiviert.

Die *Vienna Impro Fusion* wurde von einigen Faktoren beeinflusst, sowohl jene, die von *außen* auf das Projekt und die Jugendlichen einwirkten, aber auch von *innen* durch TeilnehmerInnen selbst sowie den Gruppenprozess. Die Zusammenstellung der Gruppe wurde durch den äußeren Faktor Stadt Wien zu einem geringen Teil beeinflusst. Die TrainerInnen versuchten, der propagierten Vielfalt aus dem Konzept gerecht zu werden und haben mitunter bei der ersten Gruppenbildung verstärkt Jugendliche, die dem Ansatz eher entsprochen haben, in die Gruppe aufgenommen. Ob es an der Herangehensweise und Methode des Trainings alleine lag, dass viele genau dieser Personen sehr früh wieder die Gruppe verlassen haben, oder ob es auf den Gruppenprozess sowie private Gründe zurückzuführen ist, kann unterschiedlich bewertet werden. Hier besteht sicherlich ein weiterer Forschungsbedarf.

Innerhalb der Gruppe gab es auch Faktoren, die den Prozess beeinflusst haben. Dabei waren Sprachkenntnisse aber auch persönliches Spielverhalten grundlegend. Für manche ProjektteilnehmerInnen stellte dies eine Herausforderung dar, aber insgesamt konnten alle gut zusammenarbeiten und es gab keine großen Diskrepanzen. Zusätzliche Treffen zu den Trainings, welche von den TeilnehmerInnen selbst organisiert und im privaten aber auch öffentlichen Raum durchgeführt wurden, haben die Gruppendynamik im Gesamten nur gering beeinflusst. Personen, die daran nicht teilnehmen konnten, wurden nicht grundsätzlich vom gesamten Gruppenprozess ausgeschlossen. Eine Auswirkung dessen war jedoch, dass sich unter jenen, die teilgenommen haben, verstärkt Freundschaften gebildet haben.

Diversität wurde in der Gruppe deutlich wahrgenommen, als Potenzial genutzt und als positive Herausforderung empfunden. Dieser Prozess des Zusammenhalts sowie die Nutzung von Vielfalt als Ressource, wurden durch die Trainingsmethoden des Impro-Theaters unterstützt. In diesem Bereich hätte jedoch noch verstärkt auf die Gruppe eingegangen werden sollen. Diese Nachfrage nach noch mehr Sensibilität und Zeit für Diversitätsprozesse in der Gruppe zeigte sich in den Gesprächen und Interviews mit den TeilnehmerInnen. Der Fokus auf Gruppenprozesse und das Eingehen auf alle TeilnehmerInnen war ein Anliegen aller Jugendlichen. Das zeigt, dass das Projekt insgesamt als sehr positiv empfunden wurde.

In der Gruppe wurde deutlich, welche Rolle jede Person einnahm. Durch den Fokus auf die individuellen Stärken und die Ressourcen jeder einzelnen Person, wussten die TeilnehmerInnen genau, welche Person welche Rolle in der Gruppe einnimmt. Diese Situation wurde im Projekt selbst auch reflektiert indem sich die Jugendlichen in drei Gruppen selbst bzw. mit Hilfe der anderen einteilen sollten – in „Opener“, „Supporter“ und „Closer“. Hier wurde darauf eingegangen, welche Person auf der Bühne eher eine Szene beginnt oder eher unterstützt, bzw. eine Szene abschließt. Daraus wird ersichtlich, welche Eigenschaften und Fähigkeiten eine jede Person auszeichnen. Diese Prozesse, wie auch ähnliche Übungen im Training, wurden zuerst über Eigenzuschreibung und persönliche Selbsteinschätzung erarbeitet. Die TeilnehmerInnen wurden nicht von den TrainerInnen oder den anderen Jugendlichen eingeschätzt oder einer Gruppe zugeschrieben, sondern konnten nach ihrem eigenen Empfinden eine Einschätzung treffen. Erst danach wurde auch die Meinung der anderen ermittelt. Dabei ist zu erkennen, dass die Jugendlichen nicht von außen bewertet wurden, sondern immer zuerst sich selbst Gedanken über ihre Position machten.

Das Impro-Theater stellt, wie aus dieser Forschung hervorgeht, einen passenden Rahmen für die Auseinandersetzung mit und die Entfaltung von Diversitäten dar. Besonders die Jugendlichen können hier frei und ungezwungen Vielfalt erleben und Potenziale entdecken. Die Improvisation gilt demnach als eine zielführende Methode, um die Persönlichkeit von Jugendlichen, mit all ihren Facetten, zu stärken. Zusätzlich lernen die TeilnehmerInnen, die Vielfalt anderer Personen als positive Herausforderung zu empfinden sowie als Ressource, die Potenziale in sich trägt. Es werden gruppendynamische Prozesse gefördert und ein Auseinandersetzen mit den Personen forciert, was zu mehr Zusammenhalt führt und dazu einlädt, gemeinsam etwas zu schaffen. Der Vielfalt wird mehr Beachtung geschenkt, aber dennoch die Unterschiede nicht hervorgehoben bzw. als entscheidend betrachtet. In dem Sinne führt ein Projekt wie jenes der *Vienna Impro Fusion* zu einem Diversität schätzenden Ansatz, welcher besonders von der Politik erkannt werden muss und verstärkt Einsatz finden sollte.



## Literaturverzeichnis

---

- ASHCROFT, Bill et al. 2011.** Introduction to part one. In: Ashcroft, Bill et al. 2011. The post-colonial studies reader. London: Routledge Verlag: 9-13.
- ATTESLANDER, Peter.** 2008. Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin. Erich Schmidt Verlag.
- BASCH GREEN, Linda et al.** 1997. Nations unbound: transnational projects, postcolonial predicaments and deterritorialized nation-states. Amsterdam: Gordon and Breach Verlag.
- BEER, Bettina.** 2003. Einleitung – Forschungsmethoden. In: Beer, Bettina (Hg.). 2003. Methoden und Techniken der Feldforschung. Berlin: Dietrich Reimer Verlag: 9-31.
- BEER, Bettina.** 2008. Systematische Beobachtung. In: Beer, Bettina (Hg.). Methoden ethnologischer Feldforschung. Berlin: Dietrich Reimer Verlag: 167-189.
- BENZ, Wolfgang / WIDMANN, Peter.** 2007. Langlebige Feindschaften – Vom Nutzen der Vorurteilsforschung für den Umgang mit sozialer Vielfalt. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.). 2007. Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag: 35-48.
- BERNHARD, H. Russell.** 2000. Social research methods: qualitative and quantitative approaches. London: Sage Publications.
- BHABHA, Homi K.** 1994. The Location of Culture. London: Routledge Verlag.
- BIFFL, Gudrun.** 2011. Integration und Identitätsfindung. In: Biffl, Gudrun/Dimmel, Nikolaus (Hg.). 2011. Grundzüge des Managements von Migration und Integration – Arbeit, Soziales, Familie, Bildung, Wohnen, Politik und Kultur. Migrationsmanagement, Band 1. Bad Vöslau: Omnium: 81-98.

- BOAL, Augusto.** 1979. Theater der Unterdrückten. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- BOURDIEU, Pierre.** 1993. Die feinen Unterschiede – Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- CASTRO VARELA, Maria do Mar / MECHERIL, Paul.** 2010. Grenze und Bewegung: Migrationswissenschaftliche Klärungen. In: Mecheril, Paul et al. 2011. Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz Verlag: 23-53.
- CHEVRON, Marie-France.** 2004. Anpassung und Entwicklung in Evolution und Kulturwandel. Erkenntnisse aus der Wissenschaftsgeschichte für die Forschung der Gegenwart und eine Erinnerung an das Werk A. Bastians. Wien: Lit Verlag.
- COOPER, Davina.** 2004. Challenging Diversity: Rethinking Equality and the Value of Difference. Cambridge: University Press.
- DÖREN, Martina.** 2007. Gender, Diversity und Intersektionalität als Herausforderung für die Medizin. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.). 2007. Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag: 109-122.
- EMERSON, Robert et al.** 1995. From field to desk. In: Emerson, Robert/Fretz, Rachel/Shaw, Linda (Hg.). 1995. Writing Ethnographic Fieldnotes. Chicago Press: 39-65.
- FISCHER, Hans** (Hg.). 2002. Feldforschungen: Erfahrungsberichte zur Einführung (Neufassung). Berlin: Dietrich Reimer Verlag.
- FISCHER, Hans.** 2003. Dokumentation. In: Beer, Bettina (Hg.). 2003. Methoden und Techniken der Feldforschung. Berlin: Dietrich Reimer Verlag: 265-294.
- FLICK, Uwe.** 2008. Design und Prozess qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines [Hg.]. Qualitative Forschung: Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt Verlag: 252-265.

- FRISCH, Gabriele.** 2009. Vom Stegreiftheater Tschauner zu Impro-X: die Kunst der Improvisation im Wien des 20. Jahrhunderts. Weitra: Verlag Bibliothek der Provinz.
- FUCHS, Martin.** 2007. Diversity und Differenz – Konzeptionelle Überlegungen. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.). 2007. Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag: 17-34.
- GLÄSER, Jochen / LAUDEL, Grit.** 2009. Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften:
- HANNERZ, Ulf.** 1996. Transnational Connections – Culture, People, Places. London: Routledge Verlag.
- HOFFMANN, Bernward et al.** 2004. Gestaltungspädagogik in der Sozialen Arbeit. Paderborn: Ferdinand Schöningh Verlag.
- HOPF, Christel.** 1995. Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, Uwe et al. (Hg.). 1995. Handbuch Qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. Weinheim: Psychologie Verlags Union: 177-182.
- JANMOHAMED, Abdul R.** 2011. The Economy of Manichean Allegory. In: Ashcroft, Bill et al. 2011. The post-colonial studies reader. London: Routledge Verlag: 19-23.
- JOHNSTONE, Keith.** 1993. Improvisation und Theater. Berlin: Alexander-Verlag.
- KOCH, Gertraud.** 2011. Transkulturalität – Reichweite und Potenzial eines Begriffs für die kulturanalytische Forschung. In: Jöhler, Reinhard/Matter, Max/Zinn-Thomas, Sabine (Hg.). 2011. Mobilitäten: Europa in Bewegung als Herausforderung kulturanalytischer Forschung. Berlin: Waxmann Verlag GmbH: 235-239.

- KRELL, Getraude et al.** 2007. Einleitung –Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.). 2007. Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag: 7-16.
- KRELL, Gertraude / SIEBEN, Barbara.** 2007. Diversity Management und Personalforschung. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.). 2007. Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag: 235-254.
- KRUIP, Gerhard/VÖGELE, Wolfgang** (Hg.). 2006. Vorwort. In: Kruij, Gerhard/Vögele, Wolfgang. 2006. Schatten der Differenz: Das Paradigma der Anerkennung und die Realität gesellschaftlicher Konflikte. Hamburg: Lit Verlag: VII-XIV.
- LEGEWIE, Heiner.** 1995. Feldforschung und teilnehmende Beobachtung. In: Flick, Uwe et al. (Hg.). 1995. Handbuch Qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. Weinheim: Psychologie Verlags Union: 189-192.
- LÉVI-STRAUSS, Claude.** 1986. Das wilde Denken. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- LUIG, Ute.** 2007. Diversity als Lebenszusammenhang – Ethnizität, Religion und Gesundheit im transnationalen Kontext. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.). 2007. Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag: 87-108.
- MASON, Jennifer.** 2002. Qualitative Researching. London: Sage Publications.
- MAXWELL, Joseph Alex.** 2005. Qualitative research design: an interactive approach. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

- MAYRING, Philipp.** 2003. Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hg.). 2003. Qualitative Forshcung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag: 468-475.
- MOORE-GILBERT, Bart J.** 1997. Postcolonial theory: contexts, practices, politics. London : Verso.
- MUNSCH, Chantal.** 2010. Engagement und Diversity: Der Kontext von Dominanz und sozialer Ungleichheit am Beispiel Migration. Weinheim: Juventa Verlag.
- REHBEIN, Boike.** 2006. Die Soziologie Pierre Bourdieus. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- RIEDMÜLLER, Barbara/VINZ Dagmar.** 2007. Diversity Politics. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.). 2007. Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag: 143-162.
- SAID, Edward.** 1981. Orientalismus. Frankfurt a. M.: Ullstein Verlag.
- SCHLEHE, Judith.** 2003. Formen qualitativer ethnographischer Interviews. In: Beer, Bettina (Hg.). 2003. Methoden und Techniken der Feldforschung. Berlin: Dietrich Reimer Verlag: 71-93.
- SCHÖNWÄLDER, Karen.** 2007. Diversity und Antidiskriminierungspolitik. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.). 2007. Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag: 163-178.
- SCHUCHERT-GÜLER, Pakize/EISEND, Martin.** 2007. Ethno-Marketing – Eine kritische Betrachtung. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.). 2007. Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag: 217-234.

**SPIVAK, Gayatri Chakravorty.** 1990. *The Post-colonial Critic. Interviews, Strategies, Dialogues.* London: Routledge.

**STRASSER, Sabine.** 2009. Transnationale Studien: Beiträge jenseits von Assimilation und „Super-Diversität“. In: Six-Hohenbalken, Maria/ Tosic, Jelena (Hg.). 2009. *Anthropologie der Migration: Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Aspekte.* Wien: Facultas: 70-92.

**STRUPPE, Ursula.** 2011. Strategien des Integrationsmanagements im urbanen Raum am Beispiel der Stadt Wien – Leitlinien der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik. In: Biffl, Gudrun/Dimmel, Nikolaus (Hg.). 2011. *Grundzüge des Managements von Migration und Integration – Arbeit, Soziales, Familie, Bildung, Wohnen, Politik und Kultur. Migrationsmanagement, Band 1.* Bad Vöslau: Omnium: 384-410.

**WOOD, Peter.** 2003. *Diversity – The invention of a concept.* San Francisco: Encounter Books.

**WULF, Christoph.** 2007. Kulturelle Diversität aus der Sicht historischer Anthropologie. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.). 2007. *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze.* Frankfurt/New York: Campus Verlag: 69-86.

## **Internetquellen**

### **IKU 2011**

[http://www.improculture.com/index.php?id=236&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=6&cHash=244f119785](http://www.improculture.com/index.php?id=236&tx_ttnews[tt_news]=6&cHash=244f119785) (19.11.2012, 14:00)

### **IKU 2012**

[http://www.improculture.com/uploads/media/Impuls\\_WS\\_01.pdf](http://www.improculture.com/uploads/media/Impuls_WS_01.pdf) (19.11.2012, 14:00)

### **MERCER 2011**

<http://www.mercer.com/qualityofliving> (23.04.2012, 18:00)

**NOVAKOVIC, Stadt Wien [URL 1]**

<http://www.wien.gv.at/menschen/integration/diversitaet/stadt.html>

(09.11.2012, 11:00)

**NOVAKOVIC, Stadt Wien [URL 2]**

<http://www.wien.gv.at/menschen/integration/diversitaet/umsetzung.html>

(09.11.2012, 11:00)

**SCHUBERT [URL]**

<http://www.georgschubert.com/vita/>

(21.11.2012, 18:30)

**STADT WIEN [kein Jahr]**

<http://www.wien.gv.at/menschen/integration/downloads.html>

(9.11.2012, 11:00)

**STADT WIEN 2012**

<http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/monitor-2012.pdf>

(09.11.2012, 11:00)

**WILLENSDORFER [URL]**

<http://www.amtvienna.com/Homepage/Actors%20women/Barbara%20Willensdorfer/vitae/VITA%20engl.Barbara%20Willensdorfer%200611.pdf>

(21.11.2012, 18:30)

**Sonstige Quellen**

**SCHUBERT, Georg.** 2011. Teams für Wien: Integrationsliga – Theatersport gegen Rechts. Projektantrag. Wien: IKU.

**Quellen aus der Feldforschung**

**Interview 1**

21. Mai 2012, Dauer: 26:34 Minuten

**Interview 2**

25. Mai 2012, Dauer: 31:21 Minuten

**Interview 3**

31. Mai 2012, Dauer: 49:48 Minuten

**Interview 4**

07. Juni 2012, Dauer: 29:06 Minuten

**Interview 5**

20. Juni 2012, Dauer: 31:58 Minuten

**SCHUBERT, Georg**

14. Mai 2012, Dauer: 27:02 Minuten

**WILLENSDORFER, Barbara**

26. Mai 2012, Dauer: 25:00 Minuten

**KERN, Andrea. 2012.** FF Tagebuch.

**KERN, Andrea. 2012.** Teilnehmende Beobachtung.



## Anhang

### Liste der Workshops während der Feldforschung

Tabelle 3:

	Ort	TrainerIn	TeilnehmerInnen
<b>1. Workshop:</b>  <b>23./24.03.2012</b>	<b>VZA</b> Aichholzgasse 52 1120 Wien	Barbara Willensdorfer  Susanne Pöchacker	Jonathan Achtsnit, Andrea Adler, Pia-Maria Baumgartner, Eva-Maria Frank, Julia Herrele, David Ifraimov, Katrin Kainzinger, Paula Kühn, Sebastian Leidinger, Vick Marelic, Martin Schreiber, Petra Straussova
<b>2. Workshop:</b>  <b>27./28.04.2012</b>	<b>Bundesrealgymnasium</b> Glasergergasse 25 1090 Wien	Clemens Matzka  Susanne Pöchacker  Kathrin Weber	Jonathan Achtsnit, Pia-Maria Baumgartner, Eva-Maria Frank, Felix Hafner, Julia Herrele, David Ifraimov, Katrin Kainzinger, Paula Kühn, Sebastian Leidinger, Vick Marelic, Florian Matzka, Martin Schreiber, Petra Straussova, Una Wiplinger
<b>3. Workshop:</b>  <b>25./26.05.2012</b>	<b>wienXtra</b> <b>Medienzentrum</b> Zieglergasse 49/II 1070 Wien  und  <b>TAG</b> Gumpendorfer Straße 67 1060 Wien	Barbara Willensdorfer  Helmut Schuster	Jonathan Achtsnit, Pia-Maria Baumgartner, Eva-Maria Frank, Felix Hafner, Julia Herrele, David Ifraimov, Katrin Kainzinger, Paula Kühn, Sebastian Leidinger, Vick Marelic, Florian Matzka, Martin Schreiber, Petra Straussova

Quelle: eigene Darstellung

## Leitfaden für die Interviews der ProjektteilnehmerInnen

Tabelle 4:

• Bitte stell dich kurz vor wer du bist und woher du kommst und wie du vom Projekt erfahren hast.
• Wie war das Casting?
• Was gefällt dir am Improvisieren am besten?
• Warst du bei allen Workshops dabei?
• Wie ist es dir sprachlich im Workshop gegangen, du sprichst ja noch nicht so lange Deutsch? (personenspezifische Frage zum Verständnis > nicht bei allen gestellt)
• Wie hast du dich in der Gruppe gefühlt? (Wohlgefühlt oder nicht? Woran lag es?)
• Mit welchen Personen hast du dich gut verstanden?
• Gibt es jemanden mit dem/der du öfter/weniger oft geredet hast?
• Wie stark sind der Zusammenhalt und das Netzwerk in der Gruppe? Hast du Freundschaften darüber hinaus geschlossen?
• Was bedeutet Diversität für dich?
• Inwieweit hast du Diversität in der Gruppe wahrgenommen und erlebt?
• Inwieweit wurde das Thema „Integration“, „Migration“ durch das Projekt angesprochen?
• Wie weit setzt du dich in deinem Alltag mit der Thematik auseinander?
• Wie hat das Projekt deiner Meinung nach funktioniert? Was war gut, was war weniger gut?
• Was nimmst du aus diesem Projekt mit? Wie hat dir das Training gefallen?
• Gibt es noch Dinge, die du hinzufügen möchtest?

Quelle: eigene Darstellung

## **Lebenslauf**

### **Andrea Kern, BA**

#### ***Ausbildung***

Musikvolksschule ..... 1993 – 1997  
Sporthauptschule ..... 1997 – 2001  
Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe ..... 2001 – 2006

#### ***Studium***

Bachelor „Kultur- und Sozialanthropologie“ ..... WS 2007 – SS 2010  
Master „Kultur- und Sozialanthropologie“ ..... WS 2010 – WS 2013

#### ***Berufserfahrung / Praktika***

Hotel The Levante Parliament (Rezeption) ..... 07/2006 – 09/2007  
Hilfswerk Austria International (Praktikum) ..... 03 & 05/2010  
Radio Afrika TV (Projektmitarbeit) ..... 07 – 12/2011  
Verein menschen.leben (Projektmitarbeit) ..... 08/2012  
Katholische Jungschar (Dolmetschen) ..... 11/2012  
Südwind NÖ West (Praktikum) ..... 01 – 04/2013