

MACHSTRUKTUREN IN DER GRUPPE – Die Kontroll(ierte) Gruppe

Czink Kerstin	9801075	kerstin.czink@gmx.net
Hofer Astrid	9806549	hofer_astrid@hotmail.com
Lesayová Dana	9802327	dankale@hotmail.com
Petermichl Georg	9907427	petermichl_georg@hotmail.com
Roth Alexandra	9804074	duesiaki@hotmail.com

Wien, Oktober 2001

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	4
A. von Alexandra Roth	
DIE GRUPPE IM ANFANGSSTADIUM	6
Die Dynamik der Gruppe	8
Die Orientierungsphase	8
Fremd- und Selbstwahrnehmung	9
Soziale Wahrnehmung	9
Das Verhalten beim Kennenlernen	10
Soziale Rollen	10
Der Erste Eindruck	11
Kommunikation in der "neuen" Gruppe	12
ORIENTIERUNGSPHASE BEI TXO 2	13
Der Einzug der Kandidaten	13
B. von Astrid Hofer	
GROß- UND KLEINGRUPPEN	19
Begriffsklärung	19
Bedeutung der Gruppe für den Einzelnen	20
Entwicklung des Beziehungsgeschehens in Gruppen	21
GROß- UND KLEINGRUPPEN BEI TXO	24
Gruppenentwicklung bei Taxi Orange	24
Spannungen und Außenseiter in der Großgruppe	26
Äußeres und inneres Ranking	28
Soziale Beziehungen und Kleingruppen	29
C. von Dana Lesayová	
LEADER UND LEADER-QUALITÄTEN	33
Einleitung	33
Theoretischer Abschnitt	34
Leadership	34
Die Lehre von der RangOrdnungsDynamik (ROD)	34
Die 1. Aussage	35
Die 2. Aussage	35
Illustration	36
Forschungsfragen und Untersuchungsdesign	36
Erhebung	36
Interpretation der Ergebnisse	37
Schlußbemerkung	41

D.	von Kerstin Czink	
	REGELN UND ENTSCHEIDUNGEN IN DER GRUPPE	42
	Konzept	42
	Einleitung	44
	Regeln	45
	Bedeutung von Regeln	45
	Eigenschaften von Regeln	47
	Entscheidungen	47
	Arten der Entscheidungsfindung	48
	Schwierigkeiten bei der Entscheidungsfindung	49
	3 Modelle der Führung und Zusammenarbeit in Gruppenentscheidungen	51
	Kooperative Bedingungen versus Wettbewerbsbedingungen	52
	Kooperation und Zusammenarbeit in Gruppen	53
	Teamwork	53
	 ENTSCHEIDUNGSFINDUNG IN DER TXO–GRUPPE AM BEISPIEL "HAUSTIERE IM KUTSCHERHOF, JA ODER NEIN?"	 55
E.	von Georg Petermichl	
	KONFLIKTE UND DEREN BEWÄLTIGUNG	63
	Einleitung	63
	Der Konfliktbegriff in der Geschichte der Soziologie	64
	Der Konflikt nach Luhmann	66
	Luhmanns Theorie sozialer Systeme	66
	Entstehen von Konflikten	67
	Der Prozess des Konflikts	69
	Themen der Konfliktkommunikation	70
	Lösung von Konflikten	72
	Der Konflikt in der Gruppendynamik	73
	Zur Gruppendynamik	73
	Der Konfliktbegriff	74
	Konfliktmanagement	77
	 Konfliktverhalten und –lösung in der TXO2–Gruppe	 78
	Das Konzept	78
	Beobachtungsergebnisse	79
	 RESÜMEE	 85
	 LITERATUR	 89
	 ANHANG	 90

VORWORT

Die vorliegende Seminararbeit mit dem Titel "Machtstrukturen in der Gruppe" beschäftigt sich mit der zweiten Staffel der ORF-Realitysoap "Taxi Orange". Im Zuge der Arbeit werden folgenden Themen behandelt: Der Einzug und das Kennenlernen der "Taxi Orange"-Kandidaten, Leader und Leaderqualitäten und die Bildung von Gruppen und Kleingruppen im Kutscherhof. Weiter werden die Bedeutung von Regeln und die Herstellung von Ordnung in der Gruppe untersucht. Von großer Bedeutung für letztere ist vor allem das Treffen von Entscheidungen, weshalb auch Arten und Möglichkeiten der Entscheidungsfindung im Kutscherhof bearbeitet werden. Ein weiterer wichtiger Punkt dieser Forschungsarbeit ist die Austragung von Konflikten in der Gruppe und das Konfliktmanagement einzelner Gruppenmitglieder.

Die überblicksmäßige Auflistung der Punkte zeigt wie unterschiedlich die einzelnen bearbeiteten Themen und die daraus resultierenden Fragestellungen sind. Dieser Umstand hat sich auch nachhaltig auf die äußere Form der Seminararbeit ausgewirkt. Die Forschungsarbeit präsentiert sich als eine Sammlung von fünf eigenständigen Arbeiten, die sich jeweils einem konkreten Thema widmen. Unabhängig voneinander wurden für jede dieser Untersuchungen unterschiedliche Forschungsfragen ausgearbeitet und die dafür geeigneten Methoden angewandt. Die Forschungsarbeiten lassen sich unter dem Titel "Machtstrukturen in der Gruppe" zusammenfassen, denn jede der Arbeiten beschäftigt sich mit Faktoren, die ausschlaggebend für den Zusammenhalt einer Gruppe sein können.

Gemeinsam ist den Forschungsarbeiten der Untersuchungszeitraum. Die Untersuchungen beschränken sich allesamt auf die ersten drei Wochen der zweiten "Taxi Orange"-Staffel, also der Zeit bis zum dritten "Rauswurf". Als Quellen für die Arbeiten dienen die Sendungen des besagten Zeitraums und bereits vorhandene wissenschaftliche Literatur zu den einzelnen Themen. Auf weitere Quellen, wie z.B.: "Taxi Orange"-Clubs oder Berichte auf Magazinen und Tageszeitungen, musste verzichtet werden, da dies ansonsten den Rahmen der Forschungsarbeiten sprengen würde. Die empirischen Erkenntnisse der einzelnen Teilarbeiten werden auf unterschiedliche Weise gewonnen. Die angewandten Methoden sind situationsbezogene Beobachtungen von "Taxi Orange"-Sendungen, Analysen von Schlüsselsequenzen mittels Sequenzprotokollen und Interview.

In der Seminararbeit wurde eine strikte Unterscheidung zwischen Ordnungsstrukturen, die innerhalb der Gruppe ausgehandelt werden und solchen, die im Vorfeld der zweiten Staffel vom ORF für alle Kutscherhofbewohner und –bewohnerinnen verbindlich festgelegt wurden, getroffen. Die Forschungsarbeiten befassen sich ausschließlich mit Ordnungsstrukturen die innerhalb der Gruppe, also zwischen den einzelnen Gruppenmitgliedern ablaufen.

Die Untersuchungen müssen weiters unter folgendem Gesichtspunkt betrachtet werden: Es wird als gegebene Tatsache angenommen, dass es sich bei der Situation im Kutscherhof um keine natürliche Gruppenkonstellation handelt. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der zweiten "Taxi Orange"-Staffel wurden im Vorfeld der Sendung vom ORF ausgewählt und es ist nur zu vermuten, dass die Auswahl der einzelnen Gruppenmitglieder unter anderem auch im Hinblick auf mögliche Konflikte getroffen wurde. An dieser Stelle sei angemerkt, dass in den Forschungsarbeiten nicht weiter auf die künstlich herbeigeführten Lebensumstände im "TV-Container" eingegangen wird.

Die vorliegende Arbeit kann und will nur einen Einblick in einige Abläufe und Prozesse bieten, die innerhalb der "Taxi Orange"-Gruppe ablaufen. Sie erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit, denn es handelt sich bei den einzelnen bearbeiteten Themen lediglich um eine Auswahl kleiner Teilgebiete innerhalb der Gruppendynamik. Dennoch wird hier versucht, durch das Aneinanderfügen der einzelnen Teile des Puzzles einen wagen Eindruck von den gruppenspezifischen Prozessen im Kutscherhof zu vermitteln.

DIE GRUPPE IM ANFANGSSTADIUM

Konzept

In diesem Teil der Arbeit geht es um das Aufeinandertreffen der einzelnen Personen, die sich zu einer Gruppe formieren. Ausgehend von den 4 Phasen nach Tielke, wird die erste Phase –die Orientierungsphase– herausgegriffen und anhand dessen verdeutlicht, dass viele verschiedene Faktoren in dieser Phase mitwirken. Ob es den Erste Eindruck, das Verhalten nach Stereotypen oder die Kommunikation betrifft, deutlich wird, dass es sich bei der Anfangszeit um eine Situation handelt, in der Unsicherheit und Nervosität bei den Beteiligten vorherrscht. Die sozialen Rollen, sowie das Normverhalten in der Gruppe sind zu Beginn noch ungeklärt. Das was jeder voneinander kennt, ist, das was durch die Kommunikation einander mitgeteilt wird. Diese verläuft bekanntlich nicht nur verbal.

Die zentrale Frage der Untersuchung ist folgende:

Kommt es bereits bei der ersten Annäherung der Kandidaten zu Gruppenbildungen?

Um dieser Frage gerecht zu werden, wurde der Einzugsabend der Kandidaten nach bestimmten Kriterien und unter Einbeziehung der Erkenntnisse aus der Literatur beobachtet. Beim Beobachten des Einzugs wurde zu jedem jeder Kandidaten/in ein Protokoll¹ nach den folgenden Kriterien verfasst. Der Untersuchungszeitraum beschränkt sich auf den Tag des Einzuges, dem 20. April 2001.

1. Der erste Eindruck: Wie werden die einzelnen Kandidaten registriert?

- 1.1. *Welche Aufmerksamkeit bekommt ‚der/die Neue‘ von den schon Anwesenden?*
ab Eintritt in die Wohnung zu beobachten:
Blicke, Beschäftigungen der gezeigten Personen: Wie sind die Gesichter dabei? Wer schaut? Sind welche in Gespräche vertieft und blicken nicht einmal auf?
- 1.2. *Wie erfolgt die Begrüßung des neuen Kandidaten?*
ab Eintritt: allgemeines Hallo, persönliche Begrüßung, entwickeln sich schon kleine Gespräche? Wer geht auf wen zur Begrüßung zu?
- 1.3. *Was macht ‚der Neue‘ nach der Begrüßung?*

¹ Als Beispiel der verfassten Sequenzprotokolle sind zwei (Personenprotokoll 1: Nikola, Personenprotokoll 2: Vicky) im Anhang, Seite 90 bis 92 beigefügt.

2. Kontaktaufnahme: Wer nimmt wie mit wem Kontakt auf?

2.1. *Wer geht auf wen zu?*

2.2. *Wer führt wen durch die Wohnung?*

2.3. *Wer sitzt/steht nebeneinander?*

2.4. *Wer hilft einander? (mit den Taschen, mit Getränke, beim Aufwischen,...)*

3. Kommunikation: Wie verläuft die Kommunikation in der neuen Gruppe?

3.1. *Wer spricht mit wem über was?*

- Welche Gemeinsamkeiten werden gefunden, worüber gesprochen werden kann? (BL, Alter, Beruf)
- Welche Gesprächsthemen gibt es?
(Personendaten, neue Situation/Kameras/Mikrofon, Zeit kurz vor Einzug/Warten auf Taxi/Warten im Hotelzimmer, Zeitung/Medien-Berichterstattung, Überraschung/13. Kandidat)

3.2. *Gibt es Dialoge, Gruppengespräche, Diskussionen?*

Die Dynamik der Gruppe

Eine Gruppe entwickelt sich nur allmählich und unter bestimmten Voraussetzungen zu einer Gruppe. Treffen sich einzelne Personen am selben Ort zur selben Zeit formieren sie sich zu einer Gruppe, wenn sie – im Unterschied zu einer Menge – Aufgaben, Handlungen und Ziele gemeinsam haben. Die einzelnen Mitglieder verbinden Aufgaben und Ziele. Haben sie Gemeinsamkeiten, treten sie in Interaktion. Sie nehmen untereinander Kontakt auf, sie kommunizieren miteinander, sie gehen auf den oder die anderen mehr oder weniger ein, auch indem das Verhalten aufeinander abgestimmt wird. All diese Vorgänge sind prägend für den späteren Verlauf der Gruppe.

Hat sich eine Gruppe zusammengefunden, hat sie keine fixe Struktur, sondern ist dynamisch. Zur Dynamik in der Gruppe schreibt Volker Kunst folgendes: *Die Entwicklung der Gruppe zu klaren Beziehungen wird nicht geradlinig verlaufen, sondern ist eher als eine verschachtelte, dynamische Bewegung zu denken mit Fortschritten, Rückschritten, Sackgassen, Krisen, Euphorien.*² Sobald mehrere Menschen interagieren und sich zu Gemeinsamkeiten durchringen bzw. zusammenraufen, ist die Dynamik ein Kräftespiel innerhalb der Gruppe. Dieses Kräftespiel reguliert sich selbst.

Die Orientierungsphase

Die Entwicklung der Gruppe geschieht in der Gruppendynamik in Phasen.³ Innerhalb einer solchen Phase ist das *Ziel der Entwicklung einer Gruppe, sowohl bestimmte Aufgabenaktivitäten zu leisten, als auch eine krisenfeste bzw. arbeitsfähige Gruppenstruktur aufzubauen.*⁴

In der Formierungsphase gewöhnen sich die Gruppenmitglieder aufeinander bzw. lernen sie sich in der neuen Situation zu orientieren. Es werden die Spielregeln und Aufgaben erkannt und angemessene Lebensmöglichkeiten, zugleich auch Arbeitsmethoden geschaffen. Damit die einzelnen Aufgaben zugeteilt werden können, ist es notwendig, sich untereinander kennen zu lernen. Es sind zu Beginn keine Beziehungen zwischen den Personen vorhanden. Die vorrangige Aufgabe der einzelnen Personen ist, sich von einigen anderen der Anwesenden ein Bild zu machen, um für das eigene Verhalten eine Orientierung zu erhalten.

² KUNST Volker, Angewandte Psychologie in Unternehmen, Wiesbaden, Gabler, 1994, Seite 47

³ sh. auch GROß- und KLEINGRUPPEN von Astrid Hofer: Kapitel "Entwicklung des Beziehungsgeschehens in Gruppen" Seiten 21 bis 23.

⁴KUNST Volker, Angewandte Psychologie in Unternehmen, Wiesbaden, Gabler, 1994, Seite 47

Die Phase der Gruppenformierung ist entscheidend. Es ist die Phase in der sich die Mitglieder kennen lernen, in der sie sich orientieren. Diese Anfangszeit ist überwiegend durch unstrukturierte Beziehungen gekennzeichnet. Was die Gruppenstruktur betrifft, besteht Angst und Unsicherheit beim einzelnen. In dieser Orientierungsphase sind folgende Punkte für die spätere Entwicklung der Gruppe prägend. Die Wahrnehmung des einzelnen und von sich selbst, die Kommunikation untereinander, Vorurteile bzw. Stereotypen, mögliche Rollenzuschreibungen und das nach diesen Faktoren ausgerichtete Verhalten.

Fremd- und Selbstwahrnehmung

In der besonderen Situation des Kennenlernens ist die Selbstwahrnehmung ebenso verunsichert, wie die Wahrnehmung der anderen. Zu bedenken ist auch die neue irritierende Umgebung.

Soziale Wahrnehmung

Die Soziale Wahrnehmung ist für die mehr oder weniger bewusste und gezielte Beobachtung einzelner Personen und menschlicher Gruppierungen bedeutsam.

Die Soziale Wahrnehmung umfasst folgende Fähigkeiten⁵:

- die Wahrnehmung der eigenen Person im "Hier und Jetzt" und anderer Personen in der Konstellation
- die Wahrnehmung der Gestalt und des Verhaltens der anderen Personen
- die Wahrnehmung des Beziehungsgeschehens zwischen allen anwesenden Personen
- die Wahrnehmung der unmittelbaren Umwelt als Lebens- und Handlungsraum der Gruppe und ihrer einzelnen Mitglieder

Für die Wahrnehmung wichtig sind Verhaltensweisen, die etwas über die Einstellungen, Absichten und Gefühle aussagen. Wichtig ist auch die Entwicklung der selbstkritischen Erkenntnis, dass die soziale Wahrnehmung beeinflusst wird durch verschiedene Faktoren.

⁵ vgl. TIELKE, Karl-Josef (Hrsg.): Gruppenleben. Basistheorie zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen, Paderborn 1998, Seite 110 f

Wie die vorangegangene Erfahrungen; die Dauer und zeitliche Abläufe der Eindrücke; die augenblickliche Bedürfnisse und Interessen; die emotionalen, affektiven Erregungen.

Weitere beeinflussende Faktoren sind die eigenen Werthaltungen und das Normverhalten und dadurch, dass unsere Eindrücke meist schon sortiert bzw. aussortiert sind, bevor sie uns bewusst werden; dass selbst die geringsten Gestalt- und Verhaltenswahrnehmungen von uns so ergänzt werden, als würden wir einen uns bisher völlig fremden Menschen in seiner gesamten Persönlichkeit – so wie sie wirklich sind – voll und ganz erfassen.

Das Verhalten beim Kennenlernen

Was das Verhalten betrifft, werden Einzelne bei einem ersten Zusammentreffen besonders von Unwohlsein, innerer Unruhe mit Herzklopfen geplagt und möchten am liebsten den Raum verlassen. Sie sind nervös, fürchten sich aber zugleich und suchen, im Fall von Taxi Orange, Zuflucht auf den Toiletten oder vor dem Kühlschrank. Die Unsicherheit des Einzelnen hängt auch mit dem eigenen Normverhalten zusammen, das mit dem der anderen noch nicht abgestimmt ist.

Soziale Rollen

Völlig ungeklärt sind auch die Sozialen Rollen. Diese geben uns Auskunft darüber, was die einzelnen Personen tun. *Die Soziale Rolle bezieht sich rein auf die Leistung jeder Person und nicht auf den Wert, den diese Person in den Augen der anderen hat*⁶. Es werden bestimmte Erwartungen von den Anderen verlangt, ebenso werden eigene Erwartungen verlangt.

Jeder spielt eine Rolle in der Gruppe. Die Rolle die der einzelne spielt ist, situations- und beziehungsabhängig. Menschen spielen unterschiedliche Rollen, häufig sind es mehrere gleichzeitig. In jeder Gruppe entwickeln sich bestimmte Rollenfunktionen, die den Zielen der Gruppe dienen. Es lassen sich dabei deutlich eine Reihe von Rollen herauskristallisieren, die sich aus den Bemühungen des Einzelnen ergeben, eine Gruppe weiter zu entwickeln. Rollen werden unterschieden, auf der einen Seite in Aufgabenrollen und auf der anderen Seite in Erhaltungs- und Aufbaurollen. Darüber hinaus gibt es störende Rollen, die gegen jede konstruktive Beteiligung an der Gruppenarbeit gerichtet sind.⁷

⁶ vgl. TIELKE, Karl-Josef (Hrsg.): Gruppenleben. Basistheorie zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen, Paderborn 1998, Seite 47

⁷ vgl. <http://home.t-online.de/home/J.Philipps/projektokb6.htm>

Es gibt für gegenseitige anfanghafte Rollenerwartungen noch nicht genügend Anhaltspunkte. Deshalb wird eigenes Rollenverhalten zunächst eher einmal von Vorerfahrungen her bestimmt.

Vorurteile und Stereotypen

Bei der ersten Orientierung helfen Voreinstellungen und Stereotypen auf andere zuzugehen, sie anzusprechen und gemeinsame Gesprächsthemen zu finden, auf der anderen Seite erschweren diese die Beziehung. Der erste Eindruck legt oft das Verhalten gegenüber eines Menschen fest. Der andere Mensch verhält sich in einer Weise, die mit unserem eigenen Verhalten übereinstimmt. Dies wird wiederum unseren ursprüngliche Eindruck weiter verstärken.

*Vorurteil auch Voreingenommenheit, meint als allgemeine und umfassende Bezeichnung negativ oder positiv gefärbte emotionale Einstellungen gegenüber bestimmten Handlungen, Lehrmeinungen oder Menschen, die sich weniger auf Erfahrungen bzw. Informationen stützen als auf Verallgemeinerungen (Generalisierungen).*⁸ Diese Vorurteile äußern sich in stereotypen Überzeugungen.

*Stereotyp meint als allgemeine Bezeichnung eine verhältnismäßig überdauernde und starre, festgelegte Sichtweise bzw. ihnen zugrundeliegenden Überzeugungen in bezug auf bestimmte Personen, Gruppen oder Sachverhalte, die von vornherein festgelegt sind und nicht einer aktuellen Bewertung entstammen. Stereotype können auch als zusammengesetzte Formen der Vorurteile bezeichnet werden.*⁹

Der Erste Eindruck

Der erste Eindruck ist gerade in der Phase der Orientierung prägend. Wir Menschen neigen dazu, spätere Wahrnehmungen über einen Menschen auf der Grundlage der Zusammenhänge, in welchen wir ihn zuerst antrafen, und in Abhängigkeit von unseren eigenen emotionalen Befindlichkeiten zu deuten. Dieser "sich vervollständigende Eindruck" wird leicht zur überdauernden Einstellung und erweist sich als bemerkenswert widerstandsfähig.

Personen, die eine Gruppe werden und ihre Beziehungen entwickeln, zu jeder Phase der Entwicklung des Beziehungsgeschehens typische Fragen. Dessen Antworten erweitern das "Bild von sich selbst" und das "Bild von den anderen" und korrigieren oder bestätigen frühere Wahrnehmungen (Eindrücke)¹⁰.

⁸ TIELKE, Karl-Josef (Hrsg.): Gruppenleben. Basistheorie zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen, Paderborn, S. 128 f

⁹ Ebenda. S. 129

¹⁰ vgl. TIELKE, Karl-Josef (Hrsg.): Gruppenleben. Basistheorie zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen, Paderborn 1998, S. 111

Kommunikation in der "neuen" Gruppe

Treffen mehrere Personen zum ersten mal aufeinander ist die Atmosphäre im Raum von einer allgemeinen mehr oder weniger starken Unsicherheit geprägt. Dementsprechend verläuft die Kommunikation oberflächlich. Die Themen gehen nicht in die Tiefe und lassen nichts Persönliches zu. Man geht aufeinander zu, aber nicht zu nahe; man strebt auseinander, so gut es geht, doch weit kann man nicht. Die Neugierde zu Beginn ist groß. Jeder will möglichst viel über die anderen erfahren, jedoch von sich selber möchte man möglichst wenig preisgeben. Wenn Diskussionen und Gespräche entstehen, dann welche, in denen jeder an jedem vorbeiredet. Genaues aufeinander Eingehen, sowie Farbe bekennen, lässt die kurze Zeit des Kennens noch nicht zu.

Weitere Merkmale dieser ersten Phase, vor allem auch Zeichen für die herrschende Befürchtungen, Unsicherheiten und Ängste, für Abhängigkeits- und Gegenabhängigkeits-Phantasien und Gefühle sind langes ungemütliches Schweigen oder/und hektischer Aktivismus. Dies wirkt sich auch auf die Kommunikation aus. Einzelne Personen fallen den anderen ins Wort, es kann kaum jemand ausreden. Zwischen dem Gesagten von verschiedenen Personen ist häufig kein Zusammenhang zu finden. Auch die Körpersprache bei Gesprächen zeigt, dass die Körper der Sprechenden nicht unbedingt zueinander stehen. Die Blicke schweifen oft bei einer Zweier-Unterhaltung ab.

In der Kommunikation wird mehr nachgefragt als beantwortet. Missverständnisse, die auf Grund dessen auftauchen, werden erst einige Zeit später korrigiert. Soziale Konflikte wollen die Teilnehmenden in dieser Zeit nicht wahrhaben; man verdrängt sie lieber. Forsche Vorstöße einzelner Personen werden häufig "um des lieben Friedens willen" zunächst hinausgeschoben.

Orientierungsphase bei Taxi Orange

Im Fall von Taxi Orange gehen die Kandidaten nicht nur in eine neue Gruppe, sondern stellen sich auch ins Rampenlicht der Öffentlichkeit. Dies erschwert den Zugang untereinander. Beim Einzug stoßen nach und nach 13 Menschen aufeinander, die sich zuvor noch nie im Leben gesehen haben. Sie kennen vielleicht ein Bild von jedem aus den Medien, und trotzdem sind sie sich völlig fremd. Fremd ist ihnen auch die Umgebung, das Publikum. Es sind vor allem auch die vielen Kameras ungewohnt. Doch sie haben sich entschieden. Jeder von ihnen hat sich auf höchstens 68 Tage gemeinsames Leben in der Gruppe eingelassen.

Der Einzug der Kandidaten

Die Tür geht auf. Die Neuen ziehen nacheinander ein.

Nikola betritt als Erste den leeren Kutscherhof, unterbricht die vorherrschende Stille, indem sie scheinbar ins Nichts spricht. "Papilein, sei nicht aufgeregt, ich weiß nicht, wo du bist!". Hektisch und mit lautem Atem stolziert sie in dem Neuen Heim auf und ab. Sie geht in die Küche, wendet sich jedoch mit folgenden Worten wieder ab: "Küche, das überlasse ich anderen". Das Publikum im Studio lacht, doch das hören nur wir Zuschauer. Die Nummer Eins fühlt sich unwohl; "ich mag nicht mehr allein sein, ich mag, dass endlich wer reinkommt, ich komm mir so beschissen vor."

Die Nächste ist **Victoria**. Die beiden Mädchen fliegen sich in die Arme und quatschen aufgeregt drauf los. Die Nummer Zwei schaut neugierig herum und ist begeistert "hey, super, neues styling, echt leiwand!".

Die Dritte im Bunde ist **Nicy**. Sie zieht mit einem Kichern ein. Vicky nimmt sie herzlich auf und zeigt ihr begeistert die Schlafzimmer. Die für Tapete gehaltene Malerei auf den Schlafzimmerwänden lässt Nicy staunen.

Als **Martina** als Vierte einzieht, werden einmal die verwirrenden Namen zum Thema. Nikola klärt auf "also, zu mir könnt's sagen Niko oder Nikola. Nicy sagen nur Mamilein und Papilein." Gemeinsam wird die Dusche im Badezimmer entdeckt. Die Mädchen probieren aus, wie man möglichst unsichtbar duschen kann.

Der erste männliche Kandidat folgt. **Killy** sorgt mit seinem Namen und seinem "Wachhund", dem ausgestopften Fuchs, für Aufsehen. Als Hahn im Korb schließen ihn die Mädchen in die Mitte.

Als die Gruppe angeregt plaudert, kommt **Claudia** als Sechste die Tür herein. Es kehrt zuallererst eine längere Redepause ein, als Vicky und Martina Claudia durch ihr neues Zuhause führen.

Als **Georg** den Kutscherhof betritt, stellt Nikola fest: "der Nächste mit langen Haaren" und Niccy begrüßt ihn darauf mit "Super, Spitze, a hard-rocker".

Als nächster gesellt sich zu den Red-Bull trinkenden Kandidaten ein echter Oberösterreicher, **Didi** dazu. Die Gruppe, die es sich mittlerweile auf der Couch bequem gemacht hat, lauscht gespannt Didis Begeisterung für den Hometrainer. Mit der Frage "Oiso, habt's eh nu an Platz für'n Didi?" nehmen sie auch ihn lachend auf.

Neugierig gestaunt wird auch, als der Lebensretter **Jürgen** in der Tür steht und gesteht, dass er Koch gelernt hat.

Mit dem Kommentar "Das ist unser **Sladi**, der österreichische Sladi" heißt Nikola den zehnten Kandidaten willkommen. Dieser entgegnete dem Gesagten mit einem kurzen "Na, bitte net!".

Als **Martin** in das Spiel einsteigt, begrüßt er die schon Anwesenden mit einem "Grias eich!" und beginnt sofort zu philosophieren: "Was für ein unglaublicher Rummel, um so viele Menschen in diesem Leben".

Sandra, die Nummer 12 stellt schon sehr bald klar, dass sie Prokuristin ist und nicht, wie in den Medien steht, Immobilienmaklerin. Darauf meint sie: "Ich werde trotzdem nicht die Schilling in Euro umrechnen können ohne Taschenrechner. Verlasst euch bitte nicht auf mich!"

Die eigentliche Überraschung **Alex** betritt den Kutscherhof als Letzter gibt sich zuerst als Pizzamann aus, klärt seine WG-Kollegen jedoch mit folgenden Worten auf "Undercover, Nummer 13, Überraschung! Keine großen Worte, ich bin nervös".

Die Begrüßung der Kandidaten erfolgt sehr unterschiedlich. Vom in die Arme fallen bis zum nüchternen "Hallo!" ist alles dabei. Zu Beginn warten die Kandidaten gespannt auf den oder die Nächste/n. Ist schon mal ein großer Teil der Gruppe anwesend, ist jeder bereits so weit mit den Anwesenden beschäftigt, dass die Neugierde auf die danach folgenden Kandidaten nachlässt. Zum Teil werden Neuankömmlinge nicht integriert, diese bleiben am Rand, müssen erst mal fragen, ob ihnen jemand das neue Zuhause zeigen will. Mit der Zeit nimmt die Spannung ab, die erste Routine stellt sich ein. Alle sitzen mit einem Getränk auf der Couch und reden wirt durcheinander. Die Neugierde steigt erst wieder kurz vor Eintreffen der Nummer 13, der langersehnten Überraschung.

Betritt ein neuer Kandidat den Kutscherhof wird er von oben bis unten gemustert, dann folgen Sprüche und Begrüßungsfloskeln. Was das Verhalten des Neuankömmling betrifft, so verhält sich dieser meistens stark verunsichert, muss sich erst zurechtfinden in dieser anfänglichen Situation und blickt in die Runde. Er orientiert sich an den anderen, er richtet sein Handeln auch auf das der anderen aus. Die meisten der neuen Kandidaten betreten die neue Umgebung, sehen sich in der Runde um, erwischen die Anderen mit einer Dose in der Hand – scheinbar benötigen sie etwas zum Festhalten – und ergreifen selbst die Initiative, indem sie zum Kühlschrank gehen, um sich daraus die selbe Dose herausnehmen. Man könnte meinen, das Lieblingsgetränk aller ist ein ‚Red Bull‘.

Auch in der Anfangszeit von Taxi Orange kommen Stereotypen zum Einsatz. Die Typisierungen sind wichtig, um einander näher einschätzen zu können bzw. auch um sich einen Bild entsprechend zu präsentieren. So hat Jürgen einen großen, orangen Seesack locker um seine Schulter geworfen. Auf dem Rucksack hängen Bergschuhe. Martin hat einen knöchellangen roten Samtmantel an und der lederhosentragende Killy einen ausgestopften Fuchs unter seinen Armen geklemmt. Diese kleinen Details am Rande einer Person sind in dem Moment, wo die Person in der Tür steht, insofern wichtig, weil sie innerhalb kurzer Zeit Informationen über die Person, dessen Vorlieben und Interessen preisgeben, aber auch Stoff für die ersten Gespräche liefern.

Was die Kommunikation der Gruppe betrifft, so ist kein peinliches Schweigen angesagt, sondern hektisches Treiben. Es heben sich verschiedene Gesprächsstoffe heraus, die immer wieder angesprochen werden.

Eine Frage, die den Einzugsabend dominierte, ist jene über die Bundesländer–Herkunft. "*Woher bist denn du?*"¹¹ fragt Vicky die als erste eingezogene Nikola. Kichernd sind sich die beiden einig: "*Wir vertreten NÖ und Wien*"¹². Die verschiedenen Bundesländer sind ein wichtiges Kriterien– auch bei der Gruppenbildung. Passend nach den regionalen Dialekten verstehen sich Sandra und Vicky, Martina und Jürgen von Anfang an gut. Das gemeinsame Bundesland ist wohl für viele das erste Unterscheidungskriterium und auch zugleich eine Art Vertrautheit, die aneinander bindet.

Gleich nach der Herkunftsfrage, kommt die Frage nach den Namen, die ja an diesem Abend für viele Verwechslungen sorgt (Vicky, Nikola, Nicy)

Gesprochen wird zum einen über den persönlichen Gegenstand, den jeder mitnehmen konnte, zum anderen über das Geschenk, welches der Moderator Oliver jeden vor dem Einzug in die Hand drückte.

Weitere Wortmeldungen beziehen sich auf die ungewohnte Situation. Es tauchen Kommentare auf, wie "*Es ist so irre alles! Die schwenkt voll mit, die Kamera*"¹³, oder "*Klein is des do!*"¹⁴ – "*Jo, goi, im TV is des anders!*".¹⁵ Die Medien, die schon im Vorfeld die Kandidaten abgedruckt haben, sind als weiterer Gesprächsstoff zu erkennen. Die Kandidaten sprechen auch über die Zeit kurz vor dem Einzug. In diesem Sinne reden sie über die Castings, die Betreuer, das lange Warten im Hotelzimmer und vor allem über die Überraschung.

In der Gruppe herrscht mehr Hektik als Ruhe. Das wirkt sich auch auf das Gesprächsklima aus. Kaum sind vertiefte Dialoge zu beobachten. Jeder redet aneinander vorbei. Es wird nicht wirklich aufeinander eingegangen. Außerdem entstehen noch keine erwähnenswerten Diskussionen. Forsche Meldungen verursachen so gut wie keine Reaktion. So fragt Didi, wer mit so seiner Riesen– Tasche eingezogen ist. Im nächsten Atemzug scherzt er über Martinas Gepäck: "*sicha a Haufn Schminkzeug dabei!*". Diese schenkt ihm, außer ein zaghaften Lächeln, sonst so gut wie keine Reaktion.

¹¹ Vicky zu Nikola, am 20.4.2001, sh. Personenprotokolle im Anhang Seiten 90 bis 92

¹² Vicky zu Nikola, am 20.4.2001, sh. Personenprotokolle im Anhang Seiten 90 bis 92

¹³ Georg , am 20.4. 2001

¹⁴ Claudia zu Martina, am 20.4. 2001

¹⁵ Martina zu Claudia, am 20.4. 2001

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Eintritt in den Kutscherhof der Kandidaten nicht nur ein Eintreffen in einer von außen zusammengestellten Gruppe ist, sondern auch ein Eintreten in einen Raum, der von außen überwacht wird, und somit zu einer vollkommen neuen Erfahrung der Beteiligten wird. Die Kameras zu vergessen, nicht daran denken, dass man von draußen überwacht wird, die Aufregung, die Nervosität und natürlich der innere Druck, alles richtig zu machen, ein gutes Bild zu hinterlassen und gleichzeitig so natürlich wie möglich zu werden, erschwert das Kennenlernen.

Trotzdem ist zu beobachten, dass es eine gewisse Bindung der Kandidaten von vornherein schon gibt. Jeder von ihnen hat sich im Endeffekt für das Projekt entschieden. Dazu gehört ähnliches Interesse, wie Abenteuerlust und Spontaneität, aber auch das Absolvieren des Taxischeins und das Warten der Stunden zuvor im Hotelzimmer. Es ist eine Bindung da, die von Anfang an auch Gesprächsstoff liefert.

Es lässt sich außerdem erkennen, dass in der von einer normalen Erstbegegnung abweichenden Situation, der erste Kontakt viel intensiver ausfällt. Die Kandidaten begrüßen sich zum Teil sehr stürmisch und so, als ob sie schon lange Freunde sind.

Betrachtet man jedoch den ersten Abend bei Taxi Orange in Bezug auf die Kennzeichen der Orientierungsphase, so stellt man fest, dass diese ungewöhnliche Situation mit der in der gefundenen Literatur sehr stark übereinstimmt. Im Endeffekt verhalten sich die Kandidaten ähnlich zu einer "normalen" Situation. Sie spielen mit Typisierungen, Stereotypen. Sie reagieren in der Zeit des Einfindens stark verunsichert und nervös. Die Kommunikation verläuft hektisch und oberflächlich.

Nun zur Eingangs gestellten Forschungsfrage. Kommt es bereits bei der ersten Annäherung der Kandidaten zu Gruppenbildungen? Die Literatur gibt vor, dass ein Gruppenentwicklungsprozess dynamisch und in Phasen verläuft. Von diesem Gesichtspunkt aus betrachtet, ist die Gruppenentwicklung bei Taxi Orange im genannten Untersuchungsabschnitt noch längst nicht gegeben.

Weiters lässt sich auch sagen, dass die Formierungsphase der Gruppe nicht am ersten Abend, dem Einzugsabend, abgeschlossen ist.

Zwar gibt es Kandidaten, die sich von Anfang an sichtbar gut verstehen und schon in den ersten Minuten intensiv Kontakt herstellen. Es ergeben sich auch schon mit dem ersten

Kontakt Zweierbeziehungen, die sich über den Einzugsabend hinaus erhalten. Besonders deutlich zeigen sich diese Beziehungen zwischen Martina und Vicky, aber auch zwischen Vicky und Sandra, die sich zu späterer Stunde ein Bett miteinander teilen.

Doch achtet man auf die Kommunikation dabei, zeigt diese, dass eine starke Verunsicherung vorherrscht. Gerade bei Taxi Orange wird deutlich, dass es am ersten Abend so gut wie zu keine intensiven Gespräche kommt, die es zulassen können, sich näher kennenzulernen.

So entwickeln sich am ersten Abend der Nervosität keine Gruppen. Die Literatur wiederum bestätigt diese Aussage. Denn die Phase der Gruppenformierung beschränkt sich nicht nur auf die ersten gemeinsamen Stunden, sondern können je nachdem Wochen, sogar Monate dauern. In diesem Zusammenhang sei noch einmal zu erwähnen, dass sich von außen nur das feststellen lässt, was an Information und Material nach außen gelangt.

GROß– UND KLEINGRUPPEN

Begriffsklärung

Sucht man in der Literatur nach einer Definition für den Terminus "Gruppe", stellt man schnell fest, dass es diese "eine, richtige" Definition nicht gibt. Vielmehr gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Begriffserklärungen, die, je nach Anwendungsgebiet, verwendet werden.

Karl–Josef Tielke definiert die Gruppe im Gegensatz zur "Menge". Demnach versteht er unter einer Menge eine Ansammlung von Personen, die sich zur gleichen Zeit am gleichen Ort befindet. Dabei entsteht überwiegend ein reines Nebeneinander, nicht aber ein Miteinander oder Zueinander. Eine Menge kann sich allerdings zur Gruppe entwickeln, indem etwa alle durch ein bestimmtes Ereignis gemeinsam betroffen werden oder alle zusammen eine Aufgabe zu erfüllen haben. Generell spricht man ab drei Teilnehmern von einer Gruppe. Die Gruppe ist somit vom einzelnen Mitglied unabhängig, während beim Paarverhältnis mit dem Ausscheiden eines Partners die Beziehung erlischt.¹⁶

"Die Entwicklung einer 'Gruppe' beginnt in dem Augenblick, wenn sich Ansätze zu einer persönlichen Kontaktaufnahme zeigen und eine Rollenverteilung zustande kommt."¹⁷

Im Fall von Taxi Orange werden die beliebig zusammengewürfelten Teilnehmer (Menge) zur Gruppe, indem sie in den Kutscherhof einziehen, um dort gemeinsam zu wohnen und bestimmte Aufgaben (Taxi fahren, Haushaltsführung etc.) zu erfüllen.

Zusammenfassend kann man eine Gruppe auch folgendermaßen definieren: "A group is basically a collection of individuals, contributing to some common aim under the direction of a leader, and who share a sense of common identity. (...) A group has some central purpose, temporary or permanent, and a degree of self-awareness as a group."¹⁸

¹⁶ Vgl. TIELKE, Karl–Josef: Gruppen leben. Basistheorien zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen. Paderborn 1998, S. 10–13

¹⁷ Ebenda, S. 11

¹⁸ COLE, G. A.: Management. Theory and Practice. London 1990, S. 226

Nach L. v. Wiese ist eine Gruppe durch folgende sechs Bedingungen gekennzeichnet:¹⁹

- Sie ist von verhältnismäßig langer, ununterbrochener Dauer.
- Sie hat eine Organisation, die auf Teilung der Funktionen der Mitglieder beruht.
- Durch das Zusammenwirken der Mitglieder entstehen leiblich–seelische Formen des Verhaltens, die symbolisch für die Gruppe sind.
- Sie entwickelt, wenn sie länger besteht, eine eigene Tradition.
- Sie knüpft Beziehungen zu anderen sozialen Gebilden.
- Sie neigt zur Entwicklung eines Gruppengeistes.

Bedeutung der Gruppe für den Einzelnen

Kein Individuum kann für sich allein bestehen. Eine Gruppe hat für den Einzelnen gleich einen mehrfachen Nutzen: "Groups provide stimulus, protection, assistance and other social and psychological requirement."²⁰

Gruppen sind in vielfacher Weise bedeutsam für die einzelne Person:²¹

- Die Gruppe befriedigt die Bedürfnisse und Wünsche des Einzelnen.
- Sie hilft dem Individuum, seine Ziele zu erreichen.
- Sie ist Bezugspunkt seiner Wahrnehmungs– und Urteilsprozesse, seiner Selbsteinschätzung und seiner Beurteilung anderer.
- Die Gruppe ist eine Quelle sozialer Anerkennung und Unterstützung. Sie bestimmt weitgehend Selbstwertgefühl und Prestige einer Person.

Im negativen Sinn ist die Gruppe auch Quelle der Machtausübung und Aggression, der Missachtung und Diskriminierung.

¹⁹ Vgl. TIELKE, Karl–Josef: Gruppen leben. Basistheorien zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen. Paderborn 1998. S. 13

²⁰ COLE, G. A.: Management. Theory and Practice. London 1990, S. 226

²¹ Vgl. TIELKE, Karl–Josef: Gruppen leben. Basistheorien zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen. Paderborn 1998, S.

Entwicklung des Beziehungsgeschehens in Gruppen²²

Tielke unterscheidet fünf Phasen der Gruppenentwicklung. Jede dieser Phasen ist wiederum in die drei Unterphasen "Krise/Aufbauen", "Umsetzung/Gestaltung" und "Auflösung" unterteilt.

1. Phase der Orientierung

In der ersten Phase sind dem Einzelnen die anderen Personen und meist auch die Umgebung fremd. Daraus resultiert eine gewisse Verunsicherung. Jeder versucht, möglichst viel vom anderen zu erfahren und gleichzeitig von sich selbst so wenig wie möglich preiszugeben. Dies gilt insbesondere für Gefühle. Das eigene Normverhalten ist auf die Gruppe noch nicht abgestimmt. Man versucht, sich ein Bild von den anderen zu machen, um für das eigene Verhalten eine Orientierung zu finden. Insgesamt geht es in dieser Phase vor allem um das Kennenlernen der anderen.

Typisch sind Diskussionen, in denen jeder an jedem vorbeiredet, langes, ungemütliches Schweigen oder hektischer Aktivismus. Man fragt mehr nach, als zu beantworten und redet häufig aneinander vorbei. Es kommt oft zu Missverständnissen. Soziale Konflikte werden in dieser Phase noch verdrängt, forschere Vorstöße einzelner Personen "um des lieben Friedens willen" erduldet. Müssen in dieser Phase schon Entscheidungen getroffen werden, treffen diese meist einige wenige für die Gesamtheit (Leader-Positionen).

2. Phase der Positions- und Rollenklärung

Nach der Phase des Kennenlernens versucht jeder, auf seine Art Einfluss auf die anderen zu gewinnen. Man rivalisiert sich und bildet Koalitionen, um sich gegen andere durchzusetzen. Sympathien und Antipathien werden offen ausgesprochen, es kommt zu Konfrontationen. Es geht vorrangig um den eigenen Einfluss in der Gruppe und das Verdecken eigener Unzulänglichkeiten. Eigene Fehler werden auf schwächere Mitglieder projiziert, um sich selbst stark fühlen zu können. Die aufstrebenden Führer erwarten Gefolgschaft.

²² Vgl. TIELKE, Karl-Josef: Gruppen leben. Basistheorien zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen. Paderborn 1998, S. 76–85

3. Phase der Vertrautheit

Persönliche Verletzungen der Phase der Positions- und Rollenklärung erzeugen Schuldgefühle. Konflikte werden als nicht mehr so wichtig angesehen und "unter den Teppich gekehrt" (Werden zu viele Konflikte unter den Teppich gekehrt, müssen sie entweder danach realitätsgerecht aufgedeckt und bearbeitet werden oder die Gruppe fällt wieder in die vorher gehende Phase zurück.). Ambivalente Gefühle verstärken sich in Richtung Sympathie. Dadurch, dass sich die Kleingruppen immer enger zusammenschließen und nach außen hin abschirmen, entsteht ein Zusammengehörigkeitsgefühl. Daneben wächst auch die Fähigkeit der sozialen Wahrnehmung, der Kommunikation und die Fähigkeit, Konflikte und Probleme nicht nur wahrzunehmen, sondern auch mit ihnen umzugehen.

Der Einzelne kann mehr riskieren, weil er sich von der Gruppe angenommen fühlt und Fehlleistungen nicht mehr bestraft werden. Außenseiter haben die Chance, toleriert zu werden.

4. Phase der Differenzierung

Die Gruppe ist in dieser Phase voll beziehungs- und handlungsfähig. Die Rangstruktur löst sich zu Gunsten einer offenen Struktur auf. Alle Mitglieder sind gleichberechtigt, jeder kann seine Identität entwickeln und in die Gruppe einbringen. Mitglieder einer Kleingruppe können auch mit anderen Personen in Interaktion treten, ohne dadurch als Außenseiter empfunden zu werden. Die individuellen Fähigkeiten der Gruppenmitglieder werden gegenseitig wahrgenommen. Es kann offen darüber gesprochen werden, was man fühlt und erreichen will. Gegensätze werden akzeptiert und integrativ in die Gruppe zusammengeführt.

Entscheidungen gelingen in Übereinstimmung und sind tragfähig. Es gelingt, eine personen- und aufgabenbezogene Zusammenarbeit. Die Mitglieder sind mit dem Ergebnis zufrieden und identifizieren sich damit.

5. *Phase der Ablösung*

In dieser Phase löst sich die Gruppe auf. Die Mitglieder wissen über den bevorstehenden Abschied voneinander bescheid und fühlen sich unsicher. Man sichert sich weiteren Kontakt zu, vereinbart Treffen und klärt die Gründe für den Abschied. Jeder versucht, den Abschied hinauszuzögern.

GROß- UND KLEINGRUPPEN BEI TXO

Da es sich bei Taxi Orange um keine natürliche Situation handelt, ist es nicht möglich, eine Theorie zur Gruppenbildung 1:1 auf die Kandidatengruppe zu übertragen. Erschwerend bei der Beobachtung des Gruppenprozesses ist zudem, dass in der "Tageszusammenfassung" jeweils nur Ausschnitte aus dem Leben im Kutscherhof gezeigt werden, die Rückschlüsse auf die Gruppensituation zulassen. Bei der Rekonstruktion der Gruppenbildung ist es deshalb nur möglich, auf die im Fernsehen gezeigten Szenen und die Interviews mit den Kandidaten (im TXO-Club und im Internet) zurückzugreifen. Die Gruppe kann lediglich so beschrieben werden, wie sie gezeigt wurde, nicht aber, wie sie wirklich war! Aus diesem Grund ist es möglich, dass Erzählungen der TXO-Kandidaten über deren Eindruck von der Gruppensituation nicht mit den für den Zuschauer sichtbaren Vorgängen im Kutscherhof übereinstimmen! Dieser Umstand war etwa ganz deutlich im Fall von Nikola zu sehen, die nach ihrer Zeit im Kutscherhof zugab, nie eine besonders enge Beziehung zu Alex gehabt zu haben, während beim Fernsehzuschauer oft der Eindruck entstand, die beiden stünden in einem sehr innigen Verhältnis zueinander. Umgekehrt betonte Nikola die enge Freundschaft zwischen Alex und Claudia, von der der Zuschauer vor dem Bildschirm kaum etwas mitbekam.

Gruppenentwicklung bei Taxi Orange

Auch wenn es bei Taxi Orange nicht möglich ist, alle Gruppenvorgänge mitzuverfolgen, lassen sich die im theoretischen Teil beschriebenen Phasen der Entwicklung einer Gruppe gut nachvollziehen.

Ganz am Anfang steht auch bei TXO die so genannte *Phase der Orientierung*, in der es vor allem darum geht, die anderen Kandidaten und die neue Umgebung kennenzulernen. Typisch sind in dieser Phase Smalltalk, sowie Zweier- und Gruppengespräche, in denen es darum geht, möglichst viel vom anderen zu erfahren. Die Orientierungsphase ist in etwa mit der Zeit bis zur ersten Abwahl am 27.4.2001 gleichzusetzen. In diese Periode fallen auch sämtliche Outings und Berichte der "dunklen Vergangenheit" einzelner Kandidaten. So überrascht etwa Alex schon am Tag des Einzugs (20.4.2001) seine Mitbewohner mit seiner Drogenvergangenheit, die im Laufe der Woche in Zweiergesprächen u.a. mit Martin und Didi noch genauer besprochen wird. Nicy gesteht in der Folge vom 24.7.2001 ihre frühere Drogensucht und Didi thematisiert schon einen Tag vorher seine einstigen Gewichtsprobleme.

Typisch ist hier, dass sich die Kandidaten meist in Zweiergruppen weiter über die restlichen Gruppenmitglieder austauschen. Schon am Anfang lassen sich einige "Paarbeziehungen" ausmachen, die sich bis zum Ende des Untersuchungszeitraums bzw. bis zum Ausscheiden einer Person der Zweiergruppe, hielten. Enge Zweierbeziehungen bestanden ganz offensichtlich zwischen Martin und Killy, Vicky und Martina, Sandra und Vicky, sowie Alex und Sladan. Dies ist unter anderem daran zu erkennen, dass die jeweiligen Personen sehr häufig zusammen gezeigt werden und sich auch in den Interviews positiv übereinander äußern.

Nach dem ersten Voting kommt es zur *Phase der Positions- und Rollenklärung*. Die Kandidaten kennen sich nun schon gut genug, um zu wissen, mit wem sie auch in Zukunft eine engere Beziehung haben möchten und mit wem nicht. Kleingruppen und "Paarbeziehungen" bilden sich immer offensichtlicher heraus. Besonders auffällig ist hier das "Dreiergespann" Nikola, Vicky und Alex, sowie die Zweierbeziehungen Martin und Killy, Martina und Vicky und Sandra und Vicky. Es kommt zu Konflikten, in denen vor allem schwächere Gruppenmitglieder und Außenseiter angegriffen werden. Auch die Abwahl und die Gründe für Vickys Entscheidung, Georg in der ersten Woche hinauszuwählen, werden immer wieder thematisiert. Außenseiter kristallisieren sich immer offensichtlicher heraus und werden mehr und mehr aus der Gruppe ausgeschlossen. In der TXO-Gruppe ist dies eindeutig die Figur Didi, die zwar immer wieder versucht, Anschluss an die Gruppe zu finden, von den anderen aber nie wirklich ernst genommen wird. Auch Vicky, die Siegerin des ersten TXO-Wochenfinals hatte zuerst Didis Namen genannt, konnte ihn jedoch nicht aus dem Kutscherhof wählen, weil Didi "immun" war.

Meiner Meinung nach war im Untersuchungszeitraum noch keine Entwicklung der Gruppe in Richtung *Phase der Vertrautheit* und *Phase der Differenzierung* zu erkennen. Lediglich die *Phase der Ablösung* war jeden Freitag bei der Abwahl zu beobachten. Die Kandidaten reagierten dabei in genau jener Weise, wie Tielke sie in seinem Buch²³ beschreibt (siehe Theorie-Teil!). Schon Stunden vor dem Abschied zeigte sich bei manchen Kandidaten Nervosität und Unwohlsein. Kam es dann zur endgültigen Trennung, versuchte der jeweilige Sieger meist, seine Abwahl ausführlich zu begründen und eine Entschuldigung für die Wahl zu finden. Das Ausscheiden eines Kandidaten führte in der Folge jede Woche zu heftigen Diskussionen und Konflikten in der Gruppe.

²³ TIELKE, Karl-Josef: Gruppen leben. Basistheorien zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen. Paderborn 1998

Spannungen und Außenseiter in der Großgruppe

Wie schon erwähnt zeigte sich bis zum Ende des Beobachtungszeitraums, dass Kandidat Didi im Großen und Ganzen die Rolle des Außenseiters inne hatte, der sich aber immer wieder bemühte, Anschluss an die Gruppe zu finden. Diese Annahme bestätigte auch Dozent Gerhard Schwarz, der im TXO-Club vom 8.5.2001 Didi als "¿-Tier", an der Grenze zum Außenseiter, bezeichnete.²⁴

In diesem Zusammenhang besprach Dozent Schwarz eine TXO-Szene vom 3.5.2001, die Didis Bemühungen, sich in die Gruppe zu integrieren, sehr deutlich zeigt: Nikola, Vicky und Alex verbringen die Nacht auf einer Matratze im Garten. Als Didi zufällig in den Garten kommt, fordert Nikola ihn auf, Martin zu ihnen zu schicken, der ihnen eine "Gute Nacht-Geschichte" erzählen sollte. Doch Didi denkt nicht daran, wieder zurück ins Haus zu gehen, sondern beginnt, mit Nikola und Vicky zu flirten. "Und ihr schloft bei der Festbeleuchtung, damit du (gemeint ist Vicky) nu a wenig a Forb kriegst, gell?" Aus Nikolas und Vickys Gelächter ist zu schließen, dass sie von Didis Spruch nicht sehr begeistert sind oder ihn einfach nicht ernst nehmen. Mit der Feststellung "Oba des san mehr ois wie nur a Doppelmatratzen!" lässt sich Didi plötzlich auf die Matratze fallen und kuschelt sich zu Vicky unter die Decke. Dabei wirft er Nikola versehentlich von der Matratze. Diese kontert mit einem genervt wirkenden "Didi!" und schubst Didi zurück. Alex liegt die ganze Zeit über unbeteiligt daneben. Ob ihn Didis Aktion kalt lässt oder er eher genervt ist, ist aus seinem Gesichtsausdruck nicht zu schließen. Vicky beobachtet die Szene zwischen Nikola und Didi, sagt aber selbst nichts. Sie wirkt genervt. Als Didi Nikola unter der Decke offensichtlich etwas zu nahe kommt, sind beide (Nikola und Vicky) entsetzt und schieben ihn zurück. Danach beginnen sie, wieder zu kichern und unverständlich zu murmeln. Plötzlich küsst Didi Vicky auf die Wange. Beide kichern.

Auch wenn diese Szene auf den ersten Blick einen relativ harmonischen Eindruck macht, ist es doch ziemlich offensichtlich, dass Didis Anwesenheit bei Vicky, Nikola und Alex nicht unbedingt Freude auslöst. Nikolas und Vickys Gekicher wirkt gekünstelt und eher so, als wäre den beiden die Situation unangenehm oder peinlich. Alex beteiligt sich nicht am Gespräch, sondern ignoriert Didi. Dieser wiederum bemerkt die angespannte Situation nicht (oder tut so, als würde er sie nicht bemerken) und bleibt bei der Kleingruppe. Es entsteht der Eindruck, als versuche Didi mit Gewalt, Anschluss an die Gruppe im Garten zu finden. Aus den Reaktionen der anderen drei Beteiligten ist jedoch zu schließen, dass er dabei keinen Erfolg hat.

²⁴ Vgl. Minutenprotokoll 2: *TXO-Club, 8.5.2001, 18.30 Uhr*; im Anhang Seite 95.

Eine Minute später wird in der Tageszusammenfassung eine Szene gezeigt, die an die eben beschriebene anschließt. Zwischen den beiden Szenen ist einige Zeit vergangen, denn Didi ist inzwischen nicht mehr bei der Gruppe im Garten. Ausgehend von ihm besprechen Vicky, Nikola und Alex die momentane Gruppensituation. Es geht darum, wen Didi, der beim Mittwochszwischenstand in Führung lag, bei einem Sieg am Freitag wohl am ehesten von der Gruppe verabschieden würde. Vicky und Alex sind überzeugt, dass sie auf Didis "schwarzer Liste" ganz oben stehen. Vicky: "Also ich brauch am Samstag (Verwechslung mit Freitag) eine wunderschöne Frisur (...), weil i werd abtanzen gehen." Nikola hingegen ist überzeugt davon, dass Didis Wahl nicht auf Vicky fallen wird. "Des glaub ich nicht. Nie im Leben, du. Ihr habts euch ausgesprochen und der mag dich."²⁵ Plötzlich schaltet sich Alex in das Gespräch ein "I geh aussi". Vicky und Nikola sind allerdings überzeugt, dass Didi sich nicht traue, Alex hinauszuwählen. Es folgt noch eine kurze Diskussion darüber, wie Vicky und Nikola bei einem möglichen Wochensieg handeln würden.

Danach dreht sich das Gespräch um Alex und seine Position in der Gruppe. Er fühlt sich nicht integriert in die Männergruppe. "...nur weil i aus der Männergruppe ausgeschlossen bin, weil i Milch trink und, und bei euch immer häng. Und weil i net 'Oide' sag und Bier sauf." Vicky scheint Alex Problem mit den männlichen WG-Bewohnern bis dato nicht aufgefallen zu sein. Erst Alex Aussage macht sie darauf aufmerksam. Im folgenden Gespräch kristallisiert sich heraus, dass sich Alex als einzigem mit Sladan gut versteht. Dieser liege auf seiner Wellenlänge. Bei den restlichen Männern sehe er keine "eigene Linienrichtung".

Leider wird die Szene an dieser Stelle durch einen Schnitt unterbrochen. Es ist anzunehmen, dass es im Laufe des Gesprächs noch eine Weile um Alex und die anderen Kandidaten im Kutscherhof ging. Zum Schluss der Szene wird noch deutlich, dass sich Alex offensichtlich scheut, vermehrt Zeit mit Sladan zu verbringen, weil dieser zusammen mit Didi beim Zwischenstand am Mittwoch in Führung lag. Für Alex ist es offenbar wichtig, den Eindruck zu vermeiden, er würde sich vor allem mit den beim Publikum beliebteren Personen abgeben. Sladan hatte Alex gefragt, ob er mit ihm im Hof joggen möchte, doch Alex lehnte ab. "Do hob i zu erm gsogt, des mocht ka guats Bild, wennst mit mir rennst. Jo klor, i kann net joggen gehen jetzt auf einmal weil er (...) am Mittwoch ziagt, jetzt auf einmal do renn i mit erm. Und nächste Wochn, wenn er will, kann i mitrennen, oba die Wochn net. Do verlier i mein G'sicht!"

²⁵ Anspielung auf ein Gespräch im Schlafzimmer zwischen Vicky und Didi am 30.4.2001. Vicky hatte am vorigen Freitag versucht, Didi aus der WG hinauszuwählen und hatte Didi danach davon erzählt. Dieser fühlte sich dadurch verletzt, da er seiner Meinung nach mit Vicky genau auf einer Wellenlinie liegt.

Äußeres und inneres Ranking

An der eben beschriebenen Stelle sieht man sehr deutlich, wie stark das äußere Ranking durch das Publikum in die Beziehungsprozesse in der TXO-Gruppe hinein spielt. Anders als bei einem "normalen" Gruppenprozess müssen die Mitglieder hier ihre Position gleich von zwei Seiten verteidigen. Auf der einen Seite sind die anderen Kandidaten, mit denen sie auf engstem Raum zusammenleben, auf der anderen Seite das Publikum, das über die Anrufe indirekt über den Verbleib des Einzelnen in der WG entscheidet. Will ein Kandidat also möglichst lang im Kutscherhof bleiben, muss er versuchen, sowohl in der Gruppe, als auch aus der Perspektive des Fernsehzuschauers, "eine gute Figur zu machen".

Einige (wie z. B. Alex) versuchen, nicht den Eindruck zu erwecken, sich hauptsächlich mit den Beliebteren unter den Kandidaten zu beschäftigen, andere suchen ganz bewusst deren Nähe. Gerade an Hand von Alex und Didi wird auch deutlich, wie sehr sich das äußere Ranking vom inneren unterscheiden kann. Beide sind zwar beim Publikum außerordentlich beliebt, haben aber innerhalb der WG Probleme mit ihrer Positionierung. Während Didi (?-Figur) immer wieder in die Gruppe drängt, strebt Alex (?-Figur) die Leader-Position an und versucht deshalb, sich von den restlichen Kandidaten abzuheben und besondere Rechte für sich zu beanspruchen. Gerade Alex und Didi sind es auch, die häufig im Zentrum gruppeninterner Konflikte und Reibereien stehen. Martin geht sogar so weit, Didi in der Folge vom 7.5.2001 als "schwarzes Schaf" in der Gruppe zu bezeichnen.

Soziale Beziehungen und Kleingruppen

An dieser Stelle sollte noch einmal betont werden, dass es sich bei Taxi Orange um keine natürliche Gruppenkonstellation handelt. Die Kandidaten werden 24 Stunden am Tag von Kameras gefilmt, sie leben auf engstem Raum zusammen und müssen gemeinsam Aufgaben erfüllen. Erschwerend kommt noch dazu, dass es sich bei TXO um ein Spiel mit einem Gewinn, einer Million Schilling, handelt, die demjenigen winkt, der es schafft, in der Gruppe und beim Publikum der Beliebteste zu sein. Aus diesem Grund ist fraglich, ob alle in der WG entstandenen Beziehungen rein aus Sympathie unter den betreffenden Kandidaten entstanden sind. Es kann genau so gut sein, dass viele auch aus "taktischen Überlegungen" (Wer ist beim Publikum besonders beliebt?) ihre Bezugspersonen im Kutscherhof wählten.

Generell wurde die TXO-WG in den ersten drei Wochen als relativ harmonische Gruppe gezeigt, an deren Spitze Leader (?-Figur) Jürgen stand, dahinter sein Gegenspieler (?-Figur) Alex, der versuchte, Jürgens Leader-Position zu übernehmen, und relativ im Abseits Didi als ?-Figur. Auch Georg, der nur eine Woche im Kutscherhof verbrachte, bezeichnet sich im Interview selbst als Person, die eher am Rand der Gruppe stand und lieber zuhörte, als selbst seine Meinung kundzutun.²⁶

Die Gruppenkonstellation scheint von den Abwahlen jeden Freitag eher unbeeinflusst zu sein. Zwar werden die Gründe für die Abwahl der betreffenden Personen immer wieder thematisiert, deren Ausscheiden aus dem Kutscherhof scheint für die Beziehungskonstellationen der verbliebenen Kandidaten aber keine (oder nur eine geringe) Rolle zu spielen. Erst das Wochenfinale am 11.5., bei dem Alex seinen "Kontrahenten" Jürgen aus Taxi Orange verabschiedet, spaltet die gesamte WG in zwei Gruppen. Diese Entwicklung liegt allerdings bereits außerhalb unseres definierten Untersuchungszeitraumes.

Beschäftigt man sich mit Kleingruppen innerhalb der TXO-Großgruppe, steht man erneut vor dem Problem der abendlichen Zusammenfassungen (!), die nur einen kleinen Ausschnitt des wirklichen Lebens in der WG widerspiegeln. Es ist daher nicht möglich, die These aufzustellen, dass diejenigen, die im Fernsehen besonders oft gemeinsam gezeigt werden, auch wirklich eine besonders enge Beziehung zueinander haben. Aus diesem Grund habe ich mich bei der Beobachtung der Kleingruppen- und Paarbeziehungen hauptsächlich auf Interviews der

²⁶ Vgl. Minutenprotokoll 1: *TX O-Club, 30.4.2001, 18.30 Uhr*; im Anhang: Seite 93f.

Kandidaten selbst gestützt. Ein weiteres Kriterium waren die Sitzordnung bei den Abwahlen jeden Freitag, sowie die Betteneinteilung. Es ist anzunehmen, dass sich Menschen eher zu denjenigen Personen setzen/legen, die ihnen sympathisch sind.

Generell fällt bei TXO auf, dass es innerhalb der WG kaum wirkliche Kleingruppen, sondern hauptsächlich Paarbeziehungen gibt. Eine der auffälligsten Paarkonstellationen bilden hier die Kandidaten Vicky und Martina: Sie liegen im blauen Schlafzimmer nebeneinander, sitzen jeden Freitag nebeneinander, um auf das Ergebnis des Votings zu warten und sind auch ansonsten sehr oft zusammen zu sehen. Ihre Gespräche drehen sich hauptsächlich um ihre Partner Markus und "Müsl", die die beiden für einige Zeit verlassen mussten, um in den Kutscherhof zu ziehen. Es ist also anzunehmen, dass es hauptsächlich der Umstand, vom Partner getrennt zu sein, ist, der die beiden zusammenhält. Doch auch abgesehen davon scheinen sich Martina und Vicky sehr gut zu verstehen. So meint Martina etwa im Interview vom 6.5.2001: "Mit der Vicky versteh ich mich besonders gut. Wir sind irgendwie auf einer Wellenlänge"²⁷. Daneben suchte Martina auch Kontakt zu Georg, den sie gern näher kennengelernt hätte. "Ich hab einfach das Gefühl gehabt, er wäre einer, wo in meinen Freundeskreis hineinpassen würde. Ich hab einfach zu wenig Zeit gehabt, ihn kennen zu lernen."²⁸

Eine weitere enge Beziehung schien es zwischen Sandra und Vicky zu geben. Sie teilten sich ein Doppelbett und saßen bei der zweiten und dritten Abwahl direkt nebeneinander. Auch Gerald, Sandras Mann, erkannte die Bindung der beiden. Im Interview im TXO-Club meinte er, er habe Vicky vom Foto her für Sandra eher als Konfliktpartner eingeschätzt, doch die beiden seien sich in Wirklichkeit sehr ähnlich.²⁹

Die wohl meist diskutierte Beziehung drehte sich jedoch um Nikola und Alex. Anfängliche Flirts endeten in Spekulationen, ob die beiden denn nun ein Paar seien oder nicht. Nikoletta, Nikolas beste Freundin, beschwichtigt. Nikola sei eine Person, die gerne flirtet, doch zwischen Alex und ihr würde es keine Beziehung geben.³⁰ Auch von Nikola und Alex wird ihre "Beziehung" nie wirklich thematisiert. Alex nennt bei der Frage nach seinen Bezugspersonen im Kutscherhof mehrere Kandidaten: "Ich versteh mich sehr gut mit der Nikola, der Schoko-Vicky, dem Sladan. Mit dem Georg hab ich mich sehr gut verstanden, der ist auch auf meiner Wellenlänge. Die warnten das richtige Fundament für ein Haus im Sinne der Freundschaft. Nikola und Vicky sind für mich wirklich erste Positionen. (...) Ich glaub, dass von den vier Leuten drei mindestens auf

²⁷ <http://taxiorange.orf.at> (Stand: 6.5.2001)

²⁸ Ebenda

²⁹ Vgl. Minutenprotokoll 1: *TXO-Club, 24.4.2001, 18.30 Uhr*; im Anhang: Seite 93f.

³⁰ Vgl. Minutenprotokoll 2: *TXO-Club 8.5.2001, 18.30 Uhr*; im Anhang: Seite 95.

meiner SIM-Karte hängen bleiben werden."³¹ Von der Warte des Zuschauers aus treten Vicky, Nikola und Alex sehr oft als "Dreiergespann" auf. Dies ist auch aus der weiter vorne beschriebenen Szene zu erkennen. Andere TXO-Kandidaten schätzen die Beziehung zwischen Nikola und Alex ebenfalls als eher eng ein. So meint etwa Claudia im Interview: "Eine Bezugsperson hat er (Alex) nicht, da wechseln sich die Mädchen ab. Die Nikola setzt sich schon viel mit ihm auseinander, glaube ich. Das hat sie auch selber gesagt. Sie hat dem Alex auch gesagt, was sie stört. Damit zeigt sie, dass sie ihn gern hat und sich gern mit ihm auseinandersetzt. Ich denke, sie würde ihn auffangen, wenn er wieder eine Krise hat. (...) Sandra kümmert sich auch immer wieder um ihn, glaub ich."³² Was es genau ist, das Alex, Nikola und Vicky zu einer Kleingruppe zusammenhält, ist aus den gezeigten Szenen nicht zu schließen.

Eine andere, besonders interessante Konstellation zeigt sich zwischen Killy und Martin. Die beiden sind häufig miteinander zu sehen, auch wenn sie sich weder das gleiche Schlafzimmer teilen, noch beim Wochenfinale in den ersten drei Wochen einmal direkt nebeneinander sitzen. In ihrem Fall treffen zwei sehr unterschiedliche Charaktere zusammen, die sich aber trotzdem (oder gerade deshalb?) sehr gut verstehen. Im Zuschauer entsteht unwillkürlich das Bild einer besonderen "Männerfreundschaft" zwischen den beiden. Martin bittet jedoch in einem Interview, seine Beziehung zu Killy nicht überzuwerten und bittet die TXO-Redaktion, "dass die Paarung nicht zu sehr in den Vordergrund gestellt wird, weil wir werden dann (nach TXO) wieder ganz getrennte Wege gehen. Die Geschichte wird überbewertet, so sehr ich den Killy liebe und gern hab."³³ Verbindendes Element zwischen Martin und Killy ist möglicherweise, dass sich beide von ihrer Zeit bei Taxi Orange in erster Linie Spaß erwarteten.

³¹ <http://taxiorange.orf.at> (Stand: 9.5.2001)

³² Ebenda (Stand: 6.5.2001)

³³ <http://taxiorange.orf.at> (Stand: 4.5.2001)

Zusammenfassung

Abschließend lässt sich feststellen, dass es nicht möglich ist, den Gruppenprozess bei Taxi Orange mit dem einer "natürlichen Gruppe" zu vergleichen, da die Entwicklung der Gruppe sehr stark von äußeren Faktoren – Spielsituation, Voting durch das Publikum, Kamerabeobachtung, Aussicht auf den Gewinn – geprägt ist. Allgemeine Phasen der Gruppenentwicklung, wie sie im theoretischen Teil der Arbeit beschrieben wurden, lassen sich aber auch in der TXO-Gruppe beobachten.

Das besondere an Taxi Orange ist, dass sich die Kandidaten an zweierlei Rankings messen müssen. Wollen sie möglichst lange im Spiel bleiben, ist es für sie nötig, sich sowohl in der WG, als auch aus der Sicht des Publikums zu profilieren. Die Positionen einer Person können dabei im inneren und äußeren Ranking sehr unterschiedlich sein (z. B. Didi, Alex).

Innerhalb der Großgruppe lassen sich sowohl die Leaderfiguren, Jürgen und Alex, als auch am Rand stehende Personen, Didi und Georg, ausmachen. Besonders Didi versucht immer wieder, seine Randposition zu verlassen und in die Gruppe integriert zu werden. Dies gelingt ihm aber während der ersten drei Wochen kaum. Eine grobe Veränderung der Gruppenkonstellation infolge des Wochensiegs und der Abwahl einer Person lässt sich im Untersuchungszeitraum nicht feststellen.

Innerhalb der WG bilden sich Kleingruppen bzw. Paarbeziehungen von Menschen, die sich auf Grund ihres Charakters oder eines äußeren Umstands (z. B. Martina und Vicky, die beide ihren Freund "draußen" vermissen) besonders gut verstehen. Diese Beziehungen bilden sich schon zu Beginn des Spiels heraus und sind sehr beständig. Oftmals werden in den Kleingruppen auch Meinungen über die restlichen Kandidaten ausgetauscht. Nicht alle Kandidaten sind in solche Gruppen integriert. Es gibt auch Personen, die (mit mehr oder weniger großem Erfolg) versuchen, mit allen Menschen in der WG Kontakt zu haben. Darunter fallen etwa Jürgen und Didi. Andere, wie zum Beispiel Georg und Claudia, beobachten den Gruppenbildungsprozess eher von der Zuschauerwarte aus.

LEADER UND LEADER-QUALITÄTEN

Einleitung

Jede kleinere oder größere Gruppe von Menschen, die miteinander etwas verbindet, ist durch bestimmte Dynamik, Regeln und vor allem Rollenverteilung gekennzeichnet. Wir sehen es nicht nur im alltäglichen Leben einer Familie, eines Freundeskreises, einer Abteilung im Büro oder Fußballmannschaft, sondern dies widerspiegelt sich auch im größerem Maße im Leben eines Staates, in einer Union von mehreren Staaten und sogar die Kirche folgt einer bestimmten Hierarchie.

In fast jeder Gruppierung auf der Welt, ist es eine politische Partei, ein Tierschutzverein oder eine Schulklasse, gibt es eine Führungskraft. Diese Führungskraft hat die Macht "wenn es in ihrer Macht steht" über die Regeln zu bestimmen, zu kontrollieren, zu beurteilen, Probleme zu lösen oder nicht zu lösen .

Beziehungen der (individuellen und kollektiven) Akteure untereinander und zu den Problemen, die sie gemeinsam betreffen, treten in einem unausgewogenen Feld auf, das durch Macht- und Abhängigkeitsbeziehungen strukturiert ist.³⁴ Die Macht ist der alltägliche und unumgängliche Mechanismus, der den Tausch von Verhalten vermittelt und regelt, der für die Erhaltung, sogar den Erfolg eines menschlichen Systems unerlässlich ist,...³⁵

Die zweite Staffel von TAXI ORANGE ist auch ein System, eine Zusammensetzung von verschiedenen Menschen, die einen Teil ihres Lebens miteinander teilen und ein bestimmtes Ziel erreichen wollen.

Wir haben die ersten zwei Wochen ihres Zusammenlebens mitverfolgt, ihre Beziehungen, die Rollenverteilung aber vor allem die Führungskraft in dieser Gruppe untersucht.

³⁴ FRIEDBERG Erhard, Ordnung und Macht, Frankfurt am Main 1995, S.256

³⁵ FRIEDBERG Erhard, Ordnung und Macht, Frankfurt am Main 1995, S. 263

Theoretischer Abschnitt

Leadership

Leadership can be described as "dynamic process in a group whereby one individual influences the others to contribute voluntarily to the achievement of group tasks in a given situation".³⁶

Cole nennt 5 wichtigsten Leadertypen³⁷:

- a. the **Charismatic** leader, whose influence springs mainly from personality eg Napoleon, Hitler, Churchill, Billy Graham and others.
- b. the **Traditional** leader, whose position is assured by birth eg kings, queens and tribal chieftains.
- c. the **Situational** leader, whose influence can only be effective by being in the right place at the right time. This kind of leadership is too temporary in nature.
- d. the **Appointed** leader, whose influence arises directly out of his position eg most managers and supervisors. This is the bureaucratic type of leadership, where legitimate power springs from the nature and scope of the position within the hierarchy. The problem here is that, although the powers of the position may be defined, the job-holder may not be able to implement them because of weak personality or other factors.
- e. the **Functional** leader, who secures his leadership position by what he does, rather than what he is. In other words, a functional leader adapts his behaviour to meet the competing needs of his situation.

Die Lehre von der Rangordnungsdynamik (ROD)³⁸

Die Lehre der Rangordnungsdynamik lässt sich in zwei Aussagen zusammenfassen:

³⁶ COLE, G. A., Management. Theory and Practice. London 1990, S. 223

³⁷ COLE, G. A., Management. Theory and Practice. London 1990, S. 214–215

³⁸ TIELKE, Karl-Josef (Hrsg.): Gruppenleben. Basistheorie zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen, Paderborn 1998, S. 50–52

Die 1. Aussage

Das Kontakt–Beziehungsgeschehen einer Ansammlung von Personen bis zur "reifen" Gruppe baut sich in drei aufeinanderfolgenden Rangordnungsphasen auf.

Die 1. Phase

ist überwiegend durch unstrukturierte Beziehungen gekennzeichnet.

Die 2. Phase

ist durch einen allgemeinen Anspruch der Gruppenmitglieder auf die "Gruppen–Ersten–Position (Alpha–Position) gekennzeichnet. Dadurch weisen die Beziehungen im Gruppen–Innen eine instabile Struktur auf, und es zeigt sich eine nach außen sich abgrenzende Wir– Beziehung.

Die 3. Phase

ist durch eine dynamische Beziehungsstruktur gekennzeichnet, in der jedes Mitglied zunehmend – seinen Fähigkeiten und den jeweiligen Anforderungen entsprechend – seine Position in der Rangordnung der Gruppe für einen Augenblick oder für eine kürzere oder längere Dauer einstimmt.

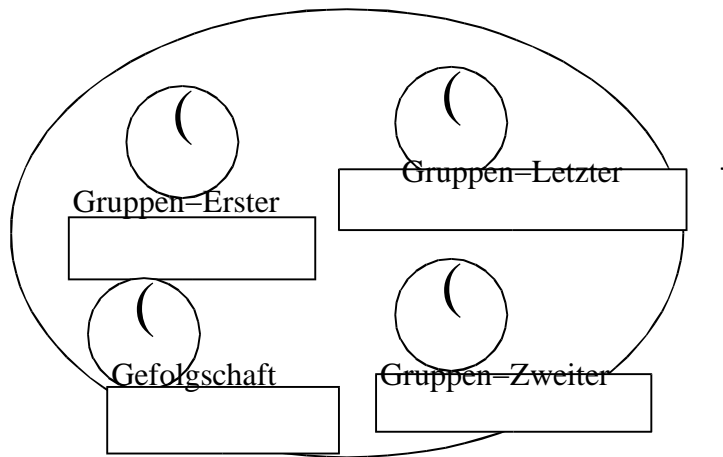
Die 2. Aussage

betrifft die dynamischen Beziehungen zwischen den Rangordnungs–Positionen vor allem im ersten Abschnitt der 2. Entwicklungs–Phase, die etwa der "Positions– und Rollenklärung" entspricht.

Der Autor spricht über 5 Positionen, die zu einander in Beziehungen stehen:

- die Position außerhalb des Gruppen–Innenraumes – die **G–Position**
- die Position des Gruppen–Ersten – **Alpha α**
- die Gefolgschaft, die Mitläufer – **Gamma γ**
- die Position des Gruppen–Zweiten – **Beta β**
- die Position des Gruppen–Letzten – **Omega ω**

Illustration



Forschungsfragen und Untersuchungsmethoden

Forschungsfragen:

- *Wie unterscheidet sich Leader von Non- Leader?*
- *Welche sind die Leadereigenschaften?*
- *Wie wird der Leader zum Leader?*
- *Welche Strategien werden dazu angewendet?*
- *Wie gehen mehrere Leader miteinander um?*

Untersuchungsmethoden:

- Ⓢ Analyse von Schlüsselsequenzen aus dem Minutenprotokoll, die zur Beantwortung der Forschungsfragen relevant waren.
- Ⓢ Miteinbeziehen der Literatur
- Ⓢ Personenanalyse nach dem Interview mit der Psychologin Dr. Maria Kalinova.

Erhebung

Gleich am Anfang unserer Arbeit waren wir sehr gespannt wer der Leader und vielleicht auch Gewinner von dieser Gruppe der zweiten Staffel sein wird. Dazu haben wir die oben genannten Forschungsfragen erstellt. Wir haben gehofft gleich den Leader zu entdecken und ihn und seine Machtstrategien analysieren zu können. Aber nach dem Anschauen von den ersten zwei Wochen,

für die wir unsere Analyse machen wollten, war uns überhaupt nicht klar, wer der Leader sein könnte. Die Gruppenmitglieder sind vom Anfang an sehr vorsichtig miteinander umgegangen und haben eher wenig diskutiert und sind wenig auf einander gegangen. Einige Mitglieder waren in spezifischen Tätigkeiten besser als die anderen und haben dort die Führung übernommen. Aber einen klaren Gruppen-Ersten konnten wir nicht identifizieren.

Deswegen mussten wir genau definieren:

1. Welche von denen in Literatur erwähnten Leadertypen für uns in Frage kommen?

1. Welcher von diesen interessiert uns am meisten?

2. Wodurch zeichnet sich dieser Leader aus?

Zur Beantwortung vom Punkt 3. haben wir Psychologin Frau Dr. Maria Kalinova aufgesucht und mit ihr ein Interview gemacht.³⁹

Danach konnten wir besser mit unserem Minutenprotokoll arbeiten und haben erfolgreich einige Schlüsselsequenzen analysiert, die zum erwünschten Ergebnis geführt haben.

Interpretation der Ergebnisse:

Leadertypen im TAXI ORANGE die für unsere Analyse relevant sind:

appointed Leader – Gewinner am Mittwoch – er/sie hatte die Macht und Aufgabe einen aus der Gruppe auszuwählen

functional Leader (nach Dr. Kalinova "**natürlicher Leader**") – seine Führungskraft entwickelt sich mit der Zeit, durch sein Verhalten und Charakter hat er Einfluss auf die anderen Gruppenmitglieder, er wird von der Gruppe natürlich respektiert.

³⁹ vgl. Interview mit Dr. Maria Kalinova; im Anhang: Seiten 110 bis 113.

Uns hat vor allem der *natürliche Leader* interessiert, weil wir wissen wollten, wie eine Person ohne Einmischung von Außen (G-Position) zur Macht oder in Führung kommt und wird von dem Rest der Gruppe respektiert und gefolgt.

=> Woran erkennt man einen natürlichen Leader?

1. Körpersprache:

Der natürliche Leader hat aufrechte Körperhaltung, wirkt entspannend, manchmal stellt er/sie sich in eine Siegerpose, schaut gerade in die Augen und hat eher selbstbewusstes und dominantes Auftreten.

2. Sprache und Stimme:

Der natürliche Leader hat eine klare und lautere Stimme, verwendet starke Sätze, muss nicht unbedingt viel sagen, aber was er/sie sagt gilt und wird von anderen respektiert.

3. Verhalten:

Der natürliche Leader braucht sich nicht an allem beteiligen, steht nicht im Mittelpunkt sondern beobachtet alles vom Hintergrund und dann sagt seine Meinung. Er/sie braucht Zeit für sich selbst, muss nicht alles mit anderen besprechen, kann für sich entscheiden und hat klare unabhängige Meinung.

4. Einige Eigenschaften:

Der natürliche Leader ist meistens kommunikativ, hat Sinn für Humor, hat das gewisse Etwas, was die Menschen anzieht, wird respektiert, ist selbstbewusst, gilt als Bezugsperson, und ist ein bisschen exhibitionistisch.

5. Kennzeichen:

Der natürliche Leader hat sehr oft in der Gruppe einen Opponenten, der über ähnliche Eigenschaften verfügt aber ist eher egozentrisch.

Wie schon gesagt hat sich die Führungskraft in der zweiten Staffel von TXO sehr langsam entwickelt und in Vordergrund gesetzt. Unserer Arbeit haben noch die Regie-Schnitte erschwert, weil sie nicht sehr viele für uns relevante Tagesausschnitte gezeigt haben (z.B. Bettverteilen, ganze Diskussion, Problemlösungen usw., eher wie sich eine Person duscht oder auf der Couch liegt.) Aber schon beim Einzug wurde ersichtlich, wer vom Anfang an respektiert wurde.

↔ Als der Jürgen mit seinem orangen Sack auf dem Schulter, wie ein Urmensch mit seiner Beute in Siegerpose den Kutscherhof betritt, hört man vom Hintergrund die anderen Insassen sagen: "Das ist sicher der Lebensretter!"

In den ersten zwei Wochen betrachtet man ihn nicht wirklich als einen Führer, der Regeln aufstellt und sagt: "Und so wird´s am besten gemacht und es wird so gemacht!"

Er ist eher ein *democratic Leader*, der sehr klar seine Meinung sagt aber lässt auch die anderen mitentscheiden.

↔ Es ist ersichtlich von seiner Reaktion vom 9.5. 2001 in der Sendung um 18:30 (4:10), wo sich Sladan und Martina am Tisch in der Küche über Einkaufen streiten. Sladan will unbedingt noch mehr Zigaretten kaufen. Im Hof auf der Schaukel sitzen Jürgen, Claudia und Didi und besprechen den Streit. Während Didi sich gegen Sladans Anliegen äußert, meint Jürgen, dass man die Wünsche der anderen respektieren und erfüllen sollte, solange genügend Geld vorhanden ist, obwohl er persönlich ja kein Raucher ist. Er geht damit nicht nur seinen eigenen Wünschen nach sondern bezieht auch die Bedürfnisse anderer in seine Meinung mit ein.⁴⁰

Am besten wurde seine Stärke am Ende der dritten Woche gezeigt, als er den Kutschehof verlassen musste. Schon Tage soll es, wie der Alex während des Dialogs (siehe folgenden Absatz) mit dem Jürgen, Spannung zwischen dem Jürgen und dem Alex gegeben haben, die eben am Freitag den 11.5. beim Wochenfinale eskalierte. Wir bezeichnen es als eine klassische Leader–Opponent Beziehung.

⁴⁰ vgl. Sequenzprotokoll 3: *Zigaretteneinkauf*; im Anhang: Seite 104f.

- ↔ (6:35) Alle Kutscherhofinsassen sitzen im Wohnzimmer und warten auf die Wahlergebnisse. Dodo nennt den Sieger: es ist der Alex. Alex geht in die kleine Kammer und nennt nach einigen Sekunden den Jürgen, den er sich wünscht den Kutscherhof zu verlassen. Er erklärt sein System beim Auswählen: er hat sich die Mitbewohner in Drittel eingeteilt – die, die nie gehen werden, dann die, die gehen werden und dann die, bei denen er es nicht weiß. Dann geht er wieder ins Wohnzimmer und schon beim Türöffnen sagt er Jürgens Namen. Der nimmt sich gleich seine Lederjacke und tut als ob er alles schon wüsste. Alex versucht ihm das zu erklären mit einem Schirennens–Vergleich, es kann nur einer gewinnen und wir wussten, dass es schon vom Anfang an bei uns nicht geklappt hat usw. Jürgen beschwert sich, dass ihm der Alex schon lange auf die Nerven gegangen ist, er wollte aber keine Konflikte auslösen, deshalb ist er ihm lieber aus dem Weg gegangen. Er verlässt mit ihm den Kutscherhof und ihr Konflikt geht weiter im Taxi auf dem Weg ins Studio.⁴¹
- ↔ Die restlichen Bewohner des Kutscherhofes sitzen fassungslos und still im Wohnzimmer. Der Killy schüttelt den Kopf. Mädchen sprechen über viele Fans draußen und dann hört man den Didi weinen. Er sagt, dass er den Jürgen sehr vermissen wird, dass er immer eine Bezugsperson war und spricht weiter sehr positiv über ihn. Es herrscht wieder Stille. Dann sagt die Sandra mit traurigem Gesicht: "Ja, der starke Mann ist weg!"

Der Alex als Gruppen–Zweiter und am Freitag als appointed Leader hat seine Macht ausgenutzt und hat sich klar strategisch von seinem Rivalen abgelöst. Man sieht aber, dass er bei der Gruppe nicht so beliebt war wie der Jürgen und dass es lange dauern wird, bis ihn seine Mitbewohner als Leader akzeptieren.

Nach dieser Episode entsteht der erste wahre Konflikt im Kutscherhof zwischen dem Killy und dem Alex wegen Jürgen. Und noch sehr lange nach seinem Auszug wird der Jürgen von der Gruppe vermisst und sie schreiben dann das wohl bekannte "Hombre" Lied für ihn. Dies konnten wir leider nicht mehr analysieren, weil es nicht mehr in unser Zeitkonzept gepasst hat. Trotzdem sehen wir es als Bestätigung, dass der Jürgen starke Eindrücke auf die anderen hinterlassen hat und dass er als bestimmte Führungskraft und Bezugsperson "auf natürlicher Basis" akzeptiert und respektiert wurde.

⁴¹ vgl. Sequenzprotokoll 4: *Alex wählt Jürgen raus*; im Anhang: Seite 106 bis 109.

Schlußbemerkung:

Die Beobachtung wie ein Leader zum Leader wird und was ist für Leader charakteristisch, das war für mich eine faszinierende Erfahrung. Auch ich habe gedacht, daß Leader solche Menschen sind, die man am meisten sieht und hört. Ein Leader zeigt seine Stärke auf eine andere, viel einfachere Weise. Trotzdem muß er einen starken Willen, viel Selbstbewußtsein und Selbstständigkeit zeigen. Die Macht oder die Führung zu haben ist eine große Verantwortung und nicht viele Menschen sind dieser Verantwortung gewachsen, obwohl sie sich bemühen. Ich glaube, daß beliebt zu sein und Führerschaft sehr oft verwechselt werden. Im Falle von Jürgen ist es auch bewiesen worden. Er war kein Liebling vom Publikum, vielleicht auch nicht Liebling der Gruppe, trotzdem haben ihn alle respektiert und geschätzt. Als er den Kutscherhof verlassen mußte, haben es die meisten Gruppenmitglieder als einen großen Verlust empfunden. Ein Führer zu sein bedeutet nicht immer im Mittelpunkt zu stehen. Es ist eher eine Art, wie man sich mit Problemen und Konfliktsituationen auseinandersetzen kann und wie man vernünftige und rationale Lösungen findet.

Es war nicht anders auch bei unserer Gruppenarbeit. Jeder von uns hat eine bestimmte Rolle und Aufgabe auf sich genommen. Auch wir mußten mit Problemen kämpfen und für diese Lösungen zu finden. Es war nicht immer leicht, aber gerade durch bestimmte Führungsmechanismen und Rollenvertretungen haben wir es geschafft, miteinander zu arbeiten und zum Ziel zu kommen.

Hiermit möchte ich mich bei meiner Gruppe herzlichst bedanken. Sie haben mir geholfen die Schwierigkeit – "das Deutsch" von den Taxlern – halbwegs zu überwinden und dadurch ermöglicht, diese Arbeit abzuschließen.

Regeln und Entscheidungen in der Gruppe

Konzept

In diesem Teil der empirischen Forschungsarbeit werden die Aushandlung von Regeln und die Herstellung von Ordnung durch gemeinsame Entscheidungsfindung innerhalb der "Taxi Orange"-Gruppe untersucht. Ausschlaggebend für einen geordneten Ablauf im Gruppenprozess ist die Aufstellung und Einhaltung von Regeln, die sowohl die Pflichten als auch die Handlungsfreiräume der einzelnen Gruppenmitglieder klar festlegen. Die zweite zentrale Aufgabe bei der Organisation und Ordnung des Zusammenlebens in Gruppen besteht darin, Entscheidungen zu treffen. Die getroffenen Entscheidungen erheben im Idealfall den Anspruch, den Zielen jedes einzelnen sowie einem gemeinsamen Ziel der Gruppenmitglieder gerecht zu werden. Aus diesem Grund wird das Hauptaugenmerk auf die Aushandlung von Regeln und auf den Entscheidungsfindungsprozess gelegt.

Forschungsfragen zum Thema Regeln und Entscheidungsfindung in der Gruppe:

- Welche Rolle spielen Regeln und Entscheidungen innerhalb der TXO-Gruppe?
- Wie werden Regeln innerhalb der Gruppe aufgestellt?
- Wie wird mit Regeln umgegangen?
- In welchen Situationen zeigt sich die Notwendigkeit von Regeln in der Gruppe?
- Wie reagiert die Gruppe auf Regeln?
- Auf welche Art werden Gruppenentscheidungen getroffen?
- Welche Schwierigkeiten können beim Entscheidungsfindungsprozess auftreten?
- Wie reagieren die Mitglieder auf getroffene Entscheidungen? (Stehen alle hinter der Entscheidung? ...)

Quellen:

- Sendungen der zweiten Staffel
- Literatur

Untersuchungszeitraum:

Einschränkung auf die zweite Staffel. Genaue Beobachtung bis zum dritten Rauswurf (insgesamt 3 Wochen).

Untersuchungsmethoden:

- Situationsbezogene Beobachtung von TXO–Sendungen
- Analysen von Schlüsselsequenzen mithilfe von Sequenzprotokollen (Qualitative Analyse). Das Hauptaugenmerk wird hier auf die Dialoge zwischen den TXO–Mitgliedern gelegt.
- Aufarbeitung und Miteinbeziehen von Literatur.

Erhebungsinstrumente:

- Sequenzprotokolle
- Beobachtungsleitfaden

Beobachtungsleitfaden; Die Beobachtung erfolgt nach folgenden Kriterien:

Dialoge

- Welche Dialoge werden geführt (Genauer Wortlaut)?

Entscheidungsfindung

- Wer bringt ein bestimmtes Thema zur Sprache?
- Welche Mitglieder ergreifen Partei für und welche gegen ein Argument? Wie lässt sich das in der Personenkonstellation im Bild erkennen?
- Welche Argumente werden gebracht, welche setzten sich schlussendlich durch?
- Welche Arten der Entscheidungsfindung kommen zum Einsatz? Auf welchem Weg soll eine Entscheidung gefällt werden?
- Wie reagieren die Gegner auf eine gefällte Entscheidung? Versuchen sie eine Wendung in das Geschehen zu bringen? Wenn ja, wie gehen sie vor?
- Bilden sich ausschließlich zwei Fronten bei der Diskussion um ein Thema oder verhalten sich TXO–Mitglieder neutral?
- Welche Kutscherhof–Insassen beteiligen sich am Entscheidungsfindungsprozess?
- Was ist ausschlaggebend für die endgültige Entscheidungsfindung?

Regeln

- Wann besteht die Notwendigkeit zur Aushandlung von Regeln?
- Wie läuft die Diskussion ab?
- Wer beteiligt sich daran?
- Wie argumentieren die einzelnen Gruppenmitglieder?
- Halten sich die Betroffenen an die ausgehandelten Regeln? Wenn nein, zieht ihr Verhalten Konsequenzen nach sich?

Einleitung

Um das Zusammenleben in einer Gruppe möglichst reibungslos und konfliktarm zu gestalten ist es notwendig, für Ordnung und Strukturen innerhalb des Gruppenlebens zu sorgen. Ausschlaggebend für einen geordneten Ablauf im Gruppenprozess ist die Aufstellung und Einhaltung von Regeln, die sowohl die Pflichten als auch die Handlungsfreiräume der einzelnen Gruppenmitglieder klar definieren. Die zweite zentrale Aufgabe bei der Organisation und Ordnung des Zusammenlebens in Gruppen besteht darin, Entscheidungen zu treffen. Die getroffenen Entscheidungen erheben im Idealfall den Anspruch, den Zielen jedes einzelnen sowie einem gemeinsamen Ziel der Gruppenmitglieder gerecht zu werden.

Im vorliegenden Kapitel dieser Arbeit wird zuerst auf die Regeln Bezug genommen. Die Bedeutung und die Funktion von Regeln für das Gruppenleben werden dargestellt und es wird auf einige wichtige Eigenschaften eingegangen, die jede Regel beinhalten muss. Anschließend erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem aufwendigen und oft problematischen Prozess der Entscheidungsfindung in Gruppen. In Anlehnung an bereits existierende Literatur werden hier unterschiedliche Arten der Entscheidungsfindung aufgezeigt und es wird auch auf mögliche Schwierigkeiten hingewiesen, die beim Treffen von Entscheidungen auftreten können. Einen wichtigen Punkt dieses Kapitels stellt die Erklärung von kooperativen Bedingungen und Wettbewerbsbedingungen dar, die in jedem Fall den Prozess der Entscheidungsfindung nachhaltig prägen und beeinflussen. Der darauf folgende Abschnitt dieses Kapitels beschäftigt sich dann eingehend mit Kooperation und Zusammenarbeit in Gruppen. Es werden die Voraussetzungen für eine befriedigende Zusammenarbeit in der Gruppe angeführt und es erfolgt eine Darlegung der Arbeitsbedingungen, unter denen erfolgreiches Teamwork gelingen kann.

Aufbauend auf diesem theoretischen Gerüst kann dann die empirische Untersuchung vorgenommen werden. Mittels Sequenzanalyse erfolgt, ausgehend von einem Beobachtungsleitfaden, eine Untersuchung folgender Bereiche: Erfüllung der Wochenaufgabe, Einkaufsplanung und Abstimmung zum Thema Haustierhaltung im Kutscherhof.

Regeln

Bedeutung von Regeln

Regeln sind wichtig für das Zusammenleben, ohne sie würde es mit Sicherheit zu Konflikten kommen. Menschen versuchen ihre eigenen Interessen durchzusetzen, und diese Interessen geraten fast unvermeidlich in Konflikt miteinander. Ein Regelsystem setzt dem Verhalten jedes Einzelnen Grenzen und legt somit Handlungsspielräume der Beteiligten fest. Erst durch Regeln werden die Freiräume festgelegt, in denen jeder seine eigenen Wege gehen kann. Regeln helfen dabei, den allgegenwärtigen Konflikt zwischen den individuellen Interessen abzubauen. Der Nutzen von Regeln liegt darin, dass sie es jedem von uns ermöglichen, unabhängig von den anderen, seine Ziele zu verfolgen.

"Im soziologischen Zusammenhang kann man (...) zwischen den Regeln der gesellschaftlichen Interaktion auf der einen und Prozessen, die innerhalb dieser Regeln ablaufen, auf der anderen Seite unterscheiden."⁴² BRENNAN und BUCHANAN verweisen in ihrer Abhandlung über eine konstitutionelle, politische Ökonomie⁴³ immer wieder auf die Wichtigkeit einer Unterscheidung zwischen allgemein gültigen Regelsystemen und den unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten, die innerhalb der jeweiligen Regelsysteme vollzogen werden können. Die Autoren versuchen diesen Sachverhalt anhand eines Vergleichs mit Spielregeln folgendermaßen zu verdeutlichen⁴⁴: Bei Spielen ist die Unterscheidung zwischen den eigentlichen Spielregeln, durch die alle möglichen Handlungsräume abgesteckt werden, und den verschiedenen Spielzügen innerhalb dieser Regeln leicht nachzuvollziehen. Die Spielregeln bilden den Rahmen, in dem das Spiel abläuft. Innerhalb dieses Rahmens können die Spieler viele unterschiedliche Spielzüge wählen, woraus sich wiederum mehrere mögliche Spielverläufe ergeben. Um den grundlegenden Unterschied noch zu verdeutlichen, wählen die Autoren an anderer Stelle folgende Formulierung: "Es ist notwendig, eine klare Trennungslinie zu ziehen zwischen jenen Prozessen, durch die die allgemeinen Regeln zustande kommen, und jenen, durch die bestimmte Handlungen innerhalb dieser Regeln gewählt werden."⁴⁵

⁴² BRENNAN, Geoffrey/BUCHANAN, James M.; Seite 7

⁴³ Vgl.: BRENNAN, Geoffrey/BUCHANAN, James M.: Die Begründung von Regeln. Konstitutionelle Politische Ökonomie, Tübingen 1993

⁴⁴ Vgl.: BRENNAN, Geoffrey/BUCHANAN, James M.; Seite 7 – 9

⁴⁵ BRENNAN, Geoffrey/BUCHANAN, James M.; Seite 8

Für die vorliegende Arbeit ist diese Unterscheidung ebenfalls von besonderer Bedeutung. Das Forschungsinteresse liegt hier ganz speziell bei den Ordnungsstrukturen, die sich durch Prozesse innerhalb der Gruppe ergeben. Es geht also um Regeln, die sich die Bewohner und Bewohnerinnen des Kutscherhofs in Diskussionen, Gesprächen und Entscheidungsprozessen untereinander aushandeln. Diese Regeln dürfen bei der Untersuchung nicht verwechselt oder vermischt werden mit jenen, die ihnen von außen, also vom ORF, vorgegeben und auferlegt sind. Letztere Regeln legen nur, wie oben schon ausgeführt, den allgemeinen Handlungsrahmen fest, innerhalb dessen die Mitglieder der "Taxi Orange"-Gruppe ihre Handlungen und Aktionen setzen dürfen.

Regeln haben auch die Funktion, die Interaktion zwischen Personen mit möglicherweise völlig unterschiedlichen Zielvorstellungen zu erleichtern. Die Effektivität eines Regelsystems setzt nicht gleiche Fähigkeiten der Benutzer eines Systems voraus. Es ist vielmehr ihre Aufgabe, die verschiedenen Ziele der Beteiligten, egal wie unterschiedlich diese sein mögen, zu vereinbaren und zu ermöglichen.

Beim Entwurf von Regeln geht es um die Entscheidung zwischen einer Regel, die eine bestimmte Art von Ergebnis hervorbringt und einer anderen Regel, die zu anderen Resultaten führt. Gewählt werden sollte die Regel, die die besseren Ergebnisse liefert, also jene, die es den Einzelnen am ehesten erlaubt ihre Zielsetzungen zu verfolgen, ohne andere in ihren Handlungsfreiräumen zu beeinträchtigen.

Besonders für die Gruppenmitglieder von "Taxi Orange" ist eine Aushandlung eines verlässlichen Regelsystems wichtig. Die Gruppe ist künstlich entstanden und von ORF möglicherweise im Hinblick auf ein hohes Konfliktpotential zusammengestellt worden. Die Mitglieder müssen eine lange Zeit auf unnatürlich engem Lebensraum miteinander verbringen und es gibt keine Privat- geschweige denn Intimsphäre, in die sie sich zurückziehen können. Denn jeder Raum im Kutscherhof ist für die Gemeinschaft bestimmt und allen zugänglich. Ein möglichst konfliktarmes Zusammenleben unter diesen Bedingungen erscheint nur durch die Ausarbeitung und Einhaltung eines zuverlässigen Regelsystems möglich.

Eigenschaften von Regeln

- Regeln – vorausgesetzt sie werden befolgt – machen das Verhalten anderer vorhersagbar. Die Vorhersagbarkeit ergibt sich aus der Tatsache, dass das Wissen um die Regeln es ermöglicht, daraus Informationen über das Verhalten der übrigen Beteiligten abzuleiten.
- Jede Regel, die, wenn sie befolgt wird, ein besseres Ergebnis zustande bringt, ist der Gefahr ausgesetzt, von einigen oder gar allen Beteiligten verletzt zu werden, sobald sich diese durch die Regel zu sehr eingeschränkt fühlen.
- Regeln müssen stabil sein, das heißt sie müssen über einen längeren Zeitraum hinweg für eine bestimmte Gruppe allgemein bindend sein. Damit Regeln überhaupt ihre Funktion erfüllen können, müssen sie stabil sein. Nachdem Regeln ausgehandelt und festgeschrieben wurden, gelten sie ab diesem Zeitpunkt als bindende Vereinbarung zwischen den Beteiligten. Werden Regeln einem permanenten Wandel unterzogen, haben sie nur mehr einen sehr geringen Informationsgehalt und wirken sich eher verwirrend als ordnend aus.

Entscheidungen

Das Fällen von Entscheidungen ist eine zentrale Aufgabe in Gruppen. Sobald eine Gruppe einer unstrukturierten Situation ausgesetzt ist, wird es für die Mitglieder unausweichlich, Entscheidungen zu treffen. Meistens geht aber einer abschließenden Entscheidung ein mehr oder weniger komplizierter Prozess voraus, an dem mehrere Personen beteiligt sind.

"Die Fähigkeit der einzelnen Mitglieder und der Gruppe für das Treffen von Entscheidungen sind abhängig von den Fähigkeiten, die in den Bereichen der Sozialen Wahrnehmung, der Kommunikation und des Umgangs mit Sozialen Konflikten erworben wurden. Die Fähigkeit der Gruppe, Entscheidungen konstruktiv und zur Zufriedenheit ihrer Mitglieder treffen zu können, ist die Voraussetzung für die Fähigkeit, eine Zusammenarbeit leisten zu können, die effektiv ist und die Mitglieder zufrieden stellt."⁴⁶

⁴⁶ TIELKE, Karl-Josef (Hrsg.): Gruppenleben. Basistheorie zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen, Paderborn 1998, Seite 162

Jedes einzelne Gruppenmitglied ist für den Entscheidungsprozeß mitverantwortlich, jedes Mitglied bestimmt mit, einerseits durch aktive Beteiligung am Entscheidungsprozeß, andererseits auch durch seine Passivität, also wenn es sich bei der Entscheidung seiner Stimme enthält.

Eine Gruppe, die ihr Ziel erreichen will, ist dauernd damit beschäftigt, Entscheidungen zu treffen und Beschlüsse zu fassen. Im Fall der "Taxi Orange"-Gruppe ist dies nicht anders. Die Mitglieder sind ständig dazu angehalten Entscheidungen zu treffen, seien es finanzielle Entscheidungen, Entscheidungen, die die Arbeitsteilung im Kutscherhof betreffen oder nicht zuletzt jene allwöchentliche Entscheidungen der jeweiligen Wochensieger für ein Mitglied, das den Kutscherhof verlassen muss.

Arten der Entscheidungsfindung

Entscheidungen werden nicht immer auf die gleiche Art und Weise getroffen. Im folgenden Abschnitt werden in Anlehnung an ANTONS mögliche Arten und Methoden, Entscheidungen zu treffen, angeführt und kurz erläutert⁴⁷:

- Durch angemessenes Recht eines einzelnen Gruppenmitglieds (self-authorized decision): Ein Beteiligter maßt sich das Recht an, eine Entscheidung, die die gesamte Gruppe betrifft, im Alleingang zu fällen. Wird eine solche Entscheidung vorgeschlagen, ist es für die Gruppe manchmal sogar leichter, dieser Entscheidung zuzustimmen, als sie abzulehnen, obwohl einzelne Mitglieder möglicherweise anderer Meinung sind. Die Entscheidung kommt in solchen Fällen oft zustande, weil einige Gruppenmitglieder nicht von ihrem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen.
- Durch einen Zweierzusammenschluß (hand-clasping): Eine Entscheidung kommt zustande, weil sich zwei Mitglieder zusammenschließen und über einen Sachverhalt entscheiden. Solche Entscheidungen tauchen oft so überraschend für die anderen Gruppenmitglieder auf, dass sie einfach davon überrumpelt werden und zustimmen.
- Durch Cliquenbildung: Mehrere Mitglieder der Gruppe legen sich gemeinsam schon im Voraus auf eine Entscheidung fest. Die im Vorfeld getroffene Entscheidung mag zwar vielleicht gut sein, sie wird aber in jedem Fall den Zusammenhalt der Gruppe und das gegenseitige Vertrauen der Gruppenmitglieder zueinander beeinträchtigen.

⁴⁷ Vgl.: ANTONS, Klaus; Seite 163 f.

- Durch Mehrheitsbeschluss (majority rule): Dieser altbekannte Weg der Abstimmung scheint oft die einzige Möglichkeit zu sein, um zu einer Entscheidung zu kommen. Die Minderheit wird aber trotz der demokratischen Mehrheitsabstimmung gegen die gefällte Entscheidung eingenommen sein.
- Durch scheinbare Einstimmigkeit (unanimity): Die Entscheidung wird durch ein anscheinend einstimmiges Übereinkommen getroffen. Der Druck auf die Mitglieder, dabei mitmachen zu müssen, kann so groß sein, dass eine völlige Übereinstimmung erreicht werden kann. Trotzdem ist es möglich, dass die Mehrheit der Mitglieder innerlich eigentlich gar nicht mit der getroffenen Entscheidung zufrieden ist und daher die Entscheidung in der folgenden Umsetzung nicht ausführt.
- Durch Übereinstimmung (consens) : Eine Entscheidung wird getroffen, nachdem allen Mitgliedern zuerst einmal die Möglichkeit gegeben wurde, ihre Meinung vorzubringen und die verschiedenen Seiten des Problems ausgiebig zu erörtern, bis zum Schluss alle in ihrer Entscheidung übereinstimmen. Diejenigen Mitglieder der Gruppe, die mit dieser Entscheidung nicht in allen Punkten übereinstimmen, werden die getroffene Entscheidung wahrscheinlich trotzdem unterstützen und ausführen, weil ihnen vorher die Gelegenheit gegeben war, ihre eigene Meinung öffentlich vorzubringen.

Schwierigkeiten bei der Entscheidungsfindung

Mögliche Schwierigkeiten, die einer schnellen und angemessenen Entscheidung im Weg stehen können, sind beispielsweise folgende:

- Angst vor den Folgen: Die möglichen Folgen einer Entscheidung führen oft zu Spaltungen und Uneinigkeiten in einer Gruppe. In einer solchen Situation sollten die Mitglieder offen zugeben, vor welchen Folgen sie sich fürchten. Erst damit können die gegebenen Probleme wirksam behandelt werden.
- Einander zuwiderlaufende Verpflichtungen: Personen, die mehreren verschiedenen Gruppen angehören, fühlen sich jeder dieser Gruppen verpflichtet. Es kann sich beim Fällen von Entscheidungen daher ergeben, dass Entscheidungen in der einen Gruppe den Verpflichtungen gegenüber einer anderen Gruppe entgegenstellen.
- Zwischenmenschliche Konflikte: In jeder Gruppe gibt es persönliche Differenzen, die entweder Zuneigung oder Abneigung hervorrufen und eine gerechte Entscheidung verhindern.

- Methodische Fehler: Eine Gruppe kann durch starre Verfahrensregeln so sehr eingeschränkt sein, dass einzelne Gruppenmitglieder kaum Gelegenheit haben, unterschiedliche Meinungen frei zu äußern. Andere Gruppen verlassen sich beispielsweise wieder mehr auf persönliche Meinungen als auf die Erforschung der Sachlage und wieder eine andere Gruppe macht sich an Entscheidungen ohne überhaupt zu prüfen, ob wirklich Einstimmigkeit herrscht.

Bei dieser Vielzahl von Störfaktoren ist es nicht verwunderlich, dass beim Fällen von Entscheidungen in Gruppen häufig Schwierigkeiten auftreten. Besonders bei komplexen Entscheidungen in Gruppen, in denen individuelle Zielsetzungen der einzelnen Mitglieder wie Machtinteressen, persönliche Vorlieben, Sympathien und Antipathien in die sachliche Entscheidungsfindung eingehen, ist dies der Fall. Einige Gruppen kommen dann nicht mehr voran, sobald sie eine Entscheidung zu treffen haben. In diesem Zusammenhang spricht TIELKE⁴⁸ von folgenden beobachteten Verhaltensweisen:

- Das Übergehen (Plops): Jemand schlägt einen Entscheid vor, aber niemand achtet darauf, Ein solches Übergehen findet sich häufig in neuen Gruppen, die mit vielfältigen Problemen konfrontiert sind; Wenn in einer Gruppe viele Mitglieder einen ungefähr gleichgroßen Einfluß haben; Wenn eine Mitglied ungeniert aggressiv wird oder wenn ein Mitglied seinen Vorschlag nicht klar ausdrücken kann.
- Abweichen vom Thema (Topic-jumping): Eine Entscheidung wird verhindert, indem auf unangemessene Weise ein neues Thema eingeführt wird. Dadurch wird das Problem verdunkelt und verzerrt und die Gruppe zu Entscheidungen veranlasst, die ihr ursprünglich fern lagen.⁴⁹

⁴⁸ Vgl.: TIELKE, Karl-Josef; Seite 163 f.

⁴⁹ TIELKE gibt dazu weiter an, dass diese beiden Verhaltensweise, stärker hervortreten würden, wenn ein überfordernder Entscheidungsprozeß von außen an die Gruppe herangetragen wurde. Im Fall von "Taxi Orange" würde ein solches Verhalten also bei Eingriffen der – den Gruppenmitgliedern übergeordneten – Macher (ORF) auftreten.

3 Modelle der Führung und Zusammenarbeit in Gruppenentscheidungen

BOOS⁵⁰ führt eine Einteilung in drei Modelle der Führung und Zusammenarbeit in Gruppenentscheidungen ein:

- **Cheflösung:** Der/die DiskussionsführerIn arbeitet im Vorfeld der Gruppendiskussion einen Entscheidungsvorschlag aus und präsentiert diesen dann vor der Gruppe. Dieses Modell ist ansatzweise vergleichbar mit dem "selbst angemäßen Recht eines einzelnen Gruppenmitglieds", das schon weiter oben in diesem Kapitel erwähnt wurde. Nur unterscheidet sich die Cheflösung von letzterem dadurch, dass sie als Anknüpfungspunkt für Diskussionen gesehen wird, während das Gruppenmitglied, das sich selbst ein alleiniges Entscheidungsrecht angemäßt, seine Entscheidung später dann auch in die Praxis umgesetzt wissen will.
- **Vorgehen nach Zuständigkeit:** Dabei bringt jedes Mitglied für sich Argumente und Entscheidungsvorschläge aus dem eigenen Zuständigkeitsbereich, Interessensgebiet oder Qualifikationsbereich bei der Gruppe vor. In der Diskussion innerhalb der Gruppe wird dann eine Einigung auf eine weitere Vorgehensweise entschieden. Es kommt in diesem Fall also zu einer Zusammenführung der unterschiedlichen Lösungsvorschläge in deren Anschluss eine Bewertung und Entscheidung erfolgt.
- **Integratives Vorgehen:** Dieses Modell bewährt sich gegenüber den beiden oben genannten Modellen vor allem bei eher komplexen Problemen. Für die Entscheidungsfindung soll hier der Vorteil der heterogen zusammengesetzten Gruppe genutzt werden. Die Mitglieder sollen durch eine grenzübergreifende Denkweise neue Lösungsansätze finden indem sie ihren eigenen Zuständigkeitsbereich überschreiten und andere Gesichtspunkten in die eigene Anschauungsweise übernehmen.

Je nach Problemstellung und Tragweite des Entscheidungsergebnisses kann zwischen den unterschiedlichen Modellen gewählt werden. Die Cheflösung hat beispielsweise den Vorteil einer vergleichsweise raschen Entscheidungsmöglichkeit, weil die Hauptpunkte im Großen und Ganzen schon vorgegeben sind.

⁵⁰ Vgl.: BOOS, Margarete: "Einer für alle", "jeder für sich" oder "mit den Augen des anderen". Führung und Zusammenarbeit in Gruppenentscheidungen. In: ARDELT-GATTINGER, Elisabeth/LECHNER, Hans/SCHLÖGL, Walter (Hrsg.): Gruppendynamik. Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen, Göttingen 1998; Seite 84 – 95

Kooperative Bedingungen versus Wettbewerbsbedingungen

Der Entscheidungsfindung in Gruppen geht oft ein komplizierter Prozess voraus, an dem mehrere Personen beteiligt sind. Jedes der Gruppenmitglieder wird im Laufe der Diskussion versuchen, den Entscheidungsprozess in eine für das eigene Ziel günstige Richtung zu lenken. Eine Gruppe hat aber die Aufgabe, die Handlungen und Ziele mehrerer Personen zu organisieren und zu koordinieren. Je weiter sich ein Mitglied seinen individuellen Zielsetzungen annähert, desto weiter sind aber die anderen oder zumindest ein Teil der anderen Beteiligten von ihrem Ziel entfernt. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in Gruppen ist es also entscheidend, in welchem Verhältnis die individuellen Ziele der Gruppenmitglieder zueinander und zum übergeordneten Gruppenziel stehen.

"Das System individueller und gemeinsamer Ziele in einer Gruppe läßt sich anhand der Begriffe Kooperation und Wettbewerb beschreiben. (...) Kooperative Situationen sind dadurch gekennzeichnet, daß die individuellen Ziele der Gruppenmitglieder in einem positiven Verhältnis zueinander stehen. Das einzelne Gruppenmitglied kann sein Ziel nur erreichen, wenn auch die anderen Gruppenmitglieder ihre Ziele erreichen. (...) In Wettbewerbssituationen dagegen kann ein Gruppenmitglied seine individuellen Ziele nur auf Kosten der anderen Gruppenmitglieder erreichen."⁵¹

Kooperative Situationen sind also durch eine gemeinsame Zielsetzung der Gruppe bestimmt, deren Erreichung mit der Erreichung der persönlichen Ziele der einzelnen Beteiligten einhergeht. In Wettbewerbssituationen gibt es entweder gar keine gemeinsame Zielsetzung, oder die Zielsetzung weicht stark von den individuellen Zielen der Gruppenmitglieder ab. Es gibt aber nur selten Situationen mit reinem Kooperations- oder Wettbewerbscharakter, die meisten sozialen Situationen beinhalten Anteile beider Bedingungen.

Das Resultat einer Entscheidungsfindung in Gruppen ist davon abhängig, ob sich die individuellen Zielsetzungen der einzelnen Beteiligten verwirklichen lassen, oder ob die Gruppenmitglieder persönliche Ziele verfolgen, die sich nicht miteinander vereinbaren lassen.

⁵¹ WETZEL, Joachim: Problemlösen in Gruppen: Miteinander ist besser als gegeneinander; Seite 115. In: ARDELT-GATTINGER, Elisabeth/LECHNER, Hans/SCHLÖGL, Walter (Hrsg.): Gruppendynamik. Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen, Göttingen 1998; Seite 113 – 126

Bei Entscheidungsprozessen, die unter Wettbewerbsbedingungen stattfinden, wird es schwierig sein eine Lösung zu finden. Grund dafür ist, dass die konkurrierenden Gruppenmitglieder nur auf ihr individuelles Ziel hinarbeiten und deshalb ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu ihrem eigenen Vorteil und zum Nachteil für eine Gesamtlösung einsetzen.

Kooperation und Zusammenarbeit in Gruppen

"Zusammenarbeit entwickelt sich, wenn Ziele nicht mehr durch einzelne erreichbar und Aufgaben nicht mehr durch einzelne lösbar erscheinen und sich deshalb mehrere Personen zusammenschließen."⁵² Als Qualitätskriterium für eine befriedigende Zusammenarbeit ist nicht nur das endgültige Resultat der Arbeit zu betrachten, ausschlaggebend dafür ist auch die Qualität der Beziehung der Gruppenmitglieder zueinander. Beide Anteile entscheiden über die Zufriedenheit oder die Unzufriedenheit der Mitglieder und somit auch über den weiteren Gruppenzusammenhalt.

Für die Zusammenarbeit und Kooperation innerhalb einer Gruppe ist es zuerst einmal wichtig, dass bestehende Konflikte zwischen Mitgliedern im voraus aus dem Weg geschafft werden, weil diese eine reibungslose Zusammenarbeit stören. Einerseits setzt Zusammenarbeit zwar eine Lösung von Konflikten voraus, andererseits kann Zusammenarbeit aber auch zur Lösung tiefliegender Konflikte beitragen. Für TIELKE liegt in einer sachgerechten, arbeitsteiligen und beziehungsorientierten Zusammenarbeit, die von den Beteiligten als zufriedenstellend erlebt wird, der Schlüssel zu erfolgreichem Teamwork⁵³.

Teamwork

Für ein erfolgreiches Teamwork sind die zwei folgenden Punkte ausschlaggebend: Einerseits ist die gestellte Aufgabe an das Team mitverantwortlich, mitbestimmend und strukturgebend für die Entwicklung des Teamworks, andererseits sind die Mitglieder der Teams verantwortlich für den Ablauf der Arbeit und für eine zufriedenstellende Lösung der Aufgabenstellung. Die Mitglieder müssen für sich, also für das gesamte Team, eine zielführende Herangehensweise an die vorgegebene Aufgabenstellung wählen. Voraussetzung für ein erfolgreiches Teamwork ist die Bereitschaft der einzelnen Mitglieder, sich der Aufgabe und, wenn es der Aufgabe dient, gegebenenfalls auch sich selbst unterzuordnen. Die Lösung der Aufgabenstellung immer vor Augen, müssen sich die einzelnen Mitglieder des Teams so in das Team einordnen, dass ihre

⁵² TIELKE, Karl-Josef; Seite 176

⁵³ Vgl.: TIELKE, Karl-Josef; Seite 178

eigenen speziellen Fähigkeiten, ihre Qualifikationen, Kenntnisse und Erfahrungen, der Aufgabe optimal zugute kommen.

Wie hier eben beschrieben ist die gesamte Arbeit und Zusammenarbeit des Teams vordergründig auf die Aufgabenstellung hin ausgerichtet. Die Aufgabe nimmt also einen zentralen Stellenwert ein. Aufgrund ihrer enormen Bedeutung ist es wichtig, dass die Aufgabenstellung klar und deutlich formuliert ist, um als Ausgangspunkt für diese Art der Zusammenarbeit motivieren zu können.

Teamwork kann nur unter der Voraussetzung stattfinden, dass eine Gruppe durch Strukturieren und Organisieren erst zu einem Team geformt wird. Im Team muss eine Arbeitsteilung vereinbart und auch praktiziert werden, wobei die Fähigkeiten und Qualifikationen, aber auch das Ansehen und die Aufgabe jedes einzelnen Mitglieds innerhalb der Gruppe überdacht werden. Die Verteilung der einzelnen Aufgabenbereiche hat einerseits den Vorteil, dass jedes Mitglied als Experte in dem ihm zugeteilten Bereich arbeiten kann, andererseits beinhaltet diese vorgenommene Bewertung der Mitglieder ein hohes Konfliktpotential, durch das verständlicherweise eine teaminterne Problematik hervorgerufen wird. Bevor das Team an die Arbeit gehen kann, müssen diese Probleme erst aufgearbeitet werden. Erst dann steht einem erfolgreichen Herangehen an die Aufgabenstellung nichts mehr im Weg.

Teamarbeit setzt Disziplin im Hinblick auf die gestellte Aufgabe, für die das Team überhaupt gegründet wurde, voraus. In zweiter Linie, nämlich davon abgeleitet, verlangt Teamarbeit Disziplin im Hinblick auf die anderen Teammitglieder.

Im Kutscherhof ist vor allem bei der Erfüllung der gestellten Wochenaufgabe ein erfolgreiches Teamwork erfordert. Für die Mitglieder der "Taxi Orange"-Gruppe ist die Wochenaufgabe eine wichtige Einnahmequelle, denn je nach Aufgabenstellung gibt es für die Erfüllung einen unterschiedlich hohen Geldbetrag. Die Mitglieder müssen sich nach ihren individuellen Fähigkeiten ins Team eingliedern und gemeinsam eine erfolversprechende Herangehensweise an die Problemstellung erarbeiten und zusammen die Wochenaufgabe lösen.

Entscheidungsfindung in der TXO–Gruppe am Beispiel "Haustiere im Kutscherhof, ja oder nein?"

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit dem Prozess der Entscheidungsfindung im Kutscherhof. Als Untersuchungsmaterial wurde eine Sequenz aus der Tageszusammenfassung des ORF vom Dienstag, dem 8. Mai 2001⁵⁴ ausgewählt, in der sich die Bewohner und Bewohnerinnen des Kutscherhofs mit folgender Frage beschäftigen: "Haustierhaltung im Kutscherhof, ja oder nein?"

Die Sequenz verdeutlicht, wie unterschiedlich die einzelnen Figuren agieren, und sie eignet sich auch deshalb für die Untersuchung, weil die Diskussionen und Verhandlungen innerhalb der Gruppe im Großen und Ganzen zu einem abgeschlossenen Entscheidungsfindungsprozess führen.

Der folgende Dialog zwischen den beiden Kutscherhofbewohnern Nicola und Didi stellt den Auftakt der Diskussion über die Haustierhaltung in der Tageszusammenfassung vom Dienstag, dem 8. Mai 2001 dar. Was sich diesbezüglich zuvor im Kutscherhof abgespielt hat ist aus dem Untersuchungsmaterial nicht ersichtlich.

Nicola: "So süß!"

Didi: "Was, ein Haustier willst?"

Nicola: "Na, ich will –. Ich mach' eine –. Willst Du eine Haustier? Ja oder nein?"

Der Wunsch nach einem Haustier wird demzufolge zuerst von der Figur Nicola geäußert. Sie ist diejenige, die sich dafür einsetzt, dass ein Haustier in den Kutscherhof kommt. Ihr liegt anscheinend sehr viel daran, ein Haustier im Kutscherhof zu halten, denn sie hat im Vorhinein schon einige Überlegungen angestellt, und für das zukünftige Haustier auch schon eine Bleibe nach dem Leben im Kutscherhof organisiert. Durch diese Vorbereitungen kann die Figur Nicola mit Argumenten zur Verteidigung ihrer Idee gegen Angriffe von Haustiergegnern kontern.

⁵⁴ Vgl.: Sequenzprotokoll 2: *Tageszusammenfassung des ORF, 8. Mai 2001*; im Anhang, Seiten 97 bis 103.

Der folgende Dialogauszug verdeutlicht, dass Nicola schon im Vorfeld der Diskussion Überlegungen angestellt hat, um kontern zu können und so ihr Ziel zu erreichen.

Didi: "Ihr seits echt –. Aber des kann doch net dein Ernst sein, dass Du da herinnen einen Hund willst?!"

Nicola: "Aber der ?????? hat g'meint, er würd' ihn mitnehmen. Er wünscht sich einen Golden Retriever Welpen."

Um ihre Chancen auf ein Haustier möglichst hoch zu halten, vermeidet Nicola in ihrer Rolle als Initiatorin der Diskussion, sich auf ein bestimmtes Haustier festzulegen. Im letzten Beispiel führt sie zwar einen Golden Retriever Welpen als mögliches Haustier an, doch sie bleibt während des Gesprächs für jede Alternative offen. Das verdeutlicht folgende Aussage:

Nicola: "Mir ist es egal. Ich will, möchte auch ein Chamäleon haben, oder so."

Besonders bei der Entscheidung für oder gegen ein Haustier können sehr leicht Schwierigkeiten auftreten, weil die Meinungen und Interessen der einzelnen Gruppenmitglieder hier stark auseinandergehen können. Nicht jeder Mensch ist ein Tierfreund, manche haben sogar Angst vor Haustieren, oder reagieren allergisch auf sie. Es stellt sich an diesem Punkt die Frage, mittels welcher Methode eine solche Entscheidung zu treffen ist, damit das Ergebnis für möglichst viele Gruppenmitglieder zumindest annehmbar erscheint.

Im Fall der "Taxi Orange-Gruppe" entscheidet sich die Figur Nicola dafür, eine "Haustierliste" auszuhängen, auf der jeder Bewohner des Kutscherhofs seine Stimme abgeben und auch seine Wünsche eintragen kann. Nicola versucht, in ihrer Rolle als Initiatorin, mithilfe der "Haustierliste" eine Entscheidung zu fällen. Folgende Aussage der Figur Nicola verweist ganz eindeutig auf die Methode der demokratischen Abstimmung zur Lösung des Problems:

Nicola: "Jetzt hängt's eh nur von der Claudia ab. Es steht fünf gegen fünf."

Die endgültige Entscheidung soll also folglich durch einen Mehrheitsbeschluss getroffen werden.

Das Vorgehen der Figur Nicola könnte in Anlehnung an die theoretische Vorarbeit vergleichsweise als Cheflösung angesehen werden⁵⁵. Sie bringt zuerst das Thema "Haustierhaltung im Kutscherhof" zur Diskussion, arbeitet als Diskussionsführerin im Vorfeld der Gruppendiskussion mögliche Pro–Argumente aus und präsentiert diese dann vor der Gruppe. Darüber hinaus ist sie es auch, die eine Methode zur Entscheidungsfindung vorschlägt. Durch das Aushängen der "Haustierliste" bestimmt sie die demokratischen Abstimmung als Methode zur Entscheidungsfindung.

Die Cheflösung der Figur Nicola wird von ihr und den übrigen Gruppenmitgliedern als Anknüpfungspunkt für weitere Diskussionen in der Gruppe gesehen. Bevor sich die einzelnen Gruppenmitglieder also für oder gegen ein Haustier entscheiden, können alle Bewohner und Bewohnerinnen des Kutscherhofs zuerst einmal zu Wort kommen. Allen Mitgliedern wird die Möglichkeit gegeben, ihre Meinung vorzubringen und den anderen ihre Sichtweise näher zu bringen. In diesem Fall gilt, dass jedes einzelne Gruppenmitglied für den Entscheidungsprozeß mitverantwortlich ist. Jedes Mitglied bestimmt mit, sowohl durch seine aktive Beteiligung am Entscheidungsprozeß, als auch durch seine Passivität, also wenn es sich der Stimme enthält.

Im Laufe dieses Entscheidungsfindungsprozesses sind die unterschiedlichen Verhandlungs– und Überzeugungsversuche der einzelnen Gruppenmitglieder eindeutig zu beobachten. Es werden an dieser Stelle jedoch nicht alle beteiligten Personen analysiert, vielmehr soll eine beispielhafte Auswahl getroffen und dargestellt werden.

Die Figur Didi versucht beispielsweise, wie in den folgenden Aussagen, ständig, die bemitleidenswerte Situation des späteren Haustieres in den Vordergrund zu schieben und dadurch zu punkten:

Didi: "Aber da herinnen ist er sauarm! Wo soll denn der hinmachen?"

Didi: "Und wie's dem Viech geht, is da wurscht!"

⁵⁵ Vgl.: Kapitel: Entscheidungen/3 Modelle der Führung und Zusammenarbeit in Gruppenentscheidungen. Seite 51ff.

Eine andere Verhandlungsmethode setzt die Figur Killy ein. Er ist bemüht, auch die Standpunkte der andersdenkenden Gruppenmitglieder zu erfahren. Deshalb fordert er die anderen auf, ihre Ansichten kundzutun:

Killy: "Was sagst Du dazu, Nicola? Was hast du für Standpunkte? Warum? Was vertrittst du für Standpunkte, warum ein Haustier?"

Als letztes Beispiel bietet sich die Figur Nicola an. Wie weiter oben schon angeschnitten, bevorzugt sie es, sich auf kein bestimmtes Tier festzulegen, um ihre Chancen möglichst hoch zu halten. Sobald sie sich durch irgendjemanden in die Enge getrieben fühlt reagiert sie unsachlich oder sogar grob, wie ihre folgenden Aussagen verdeutlichen:

Nicola: "Auch wenn's nicht so viele gibt; Wennst jetzt noch einmal was sagst, dann poschts!"

Nicola: "Dann suchen wir halt eine. Wir haben acht Millionen Österreicher in einem riesen Land und da wird's einige Tierheime geben, und da wird's sicher irgendwo eine Katze geben, die sie uns beschaffen können. Wir sind im Fernsehen –. Und so schwer alles."

Es ist aus der Tageszusammenfassung des ORF vom Dienstag, dem 8. Mai 2001 nicht vollständig ersichtlich welche der "Taxi Orange-Gruppenmitglieder" sich für und welche sich gegen ein Haustier aussprechen. Ein Grund dafür liegt darin, dass nicht alle Bewohner und Bewohnerinnen ständig bei der Diskussion im Wohnbereich des Kutscherhofs anwesend sind. Manche geben auch während der – in der besagten Tageszusammenfassung gezeigten – Diskussion keine eindeutigen Statements ab. Es liegt diesbezüglich die Vermutung nahe, dass diese Stellungnahmen im Zusammenschritt des ORF untergegangen sind.

Aus dem Untersuchungsmaterial geht eindeutig hervor, dass sich die Figur Nicola und später auch die Figur Sladan für ein Haustier, Claudia, Didi, Jürgen und Killy deutlich gegen ein Haustier im Kutscherhof aussprechen:

Der TXOler Didi gibt sein Statement schon zu Beginn der Diskussion ab: *"Na, eigentlich bin ich dagegen."* An späterer Stelle spricht sich auch die Figur Killy gegen ein Haustier aus: *"Ich bin eher negativ eing'stellt."*

Die Einstellung der Gruppenmitglieder Claudia und Jürgen ist aus folgendem Dialog ersichtlich:

Jürgen (funk): "Claudia, kurze Frage: Haustiere, ja oder nein?"

Claudia (funk): "Nein, Hombre!"

Jürgen (funk): "I love you, baby!"

Diese Unterhaltung stellt gleichzeitig auch die endgültige Abstimmung dar. Die Taxifahrerin Claudia gibt ihre Stimme ab, es steht bei der Abstimmung also sechs zu fünf gegen ein Haustier. Die Entscheidung ist in einem Mehrheitsbeschluss gefällt worden und sollte nun von allen "Taxi Orange-Mitgliedern" akzeptiert werden.

Die Minderheit ist aber trotz der demokratischen Mehrheitsabstimmung jedoch gegen die gefällte Entscheidung eingenommen⁵⁶. Es macht den Anschein, als ob sich die Haustierbefürworter trotz der Abstimmung übergangen fühlen. Sie akzeptieren das Ergebnis der Abstimmung nicht und führen deshalb die Diskussion weiter, obwohl durch die Abstimmung schon eine für alle Kutscherhof-Insassen verbindliche Entscheidung getroffen wurde. Die Figur Nicola versucht, ihre persönlichen Interessen doch noch durchsetzen zu können, entgegen des mehrstimmigen Beschlusses gegen ein Haustier. Gemeinsam mit der Figur Sladan versucht sie, ihre Mitbewohner und Mitbewohnerinnen davon zu überzeugen, dass sie einem Tier im Kutscherhof ein besseres Leben als im Tierheim bieten könnten.

Martin: "Ich glaub' net, dass die Katze Idealbedingungen bei uns hätt', nur ich weiß es net."

Sladan: "Besser als im Tierheim hätte sie's auf jeden Fall."

Nicola: "Auf alle Fälle."

Obwohl die Abstimmung eigentlich schon abgeschlossen ist, lassen sich diejenigen, die sich gegen ein Haustier ausgesprochen haben, auf das Gespräch ein. Nun versucht die Figur Nicola verzweifelt, noch eine Wendung herbeizuführen. Als sie sich immer wieder mit den Gegenargumenten der Figur Didi konfrontiert sieht, die ihre persönliche Zielsetzung massiv gefährden, vergisst sie schließlich den guten Ton und geht in Angriffsstellung.

Nicola zu Didi: "(...) Wennst jetzt noch einmal was sagst, dann poschts!"

Das Gespräch im Kutscherhof erfährt durch folgende Aussage der Taxifahrerin Claudia eine erneute Wendung:

⁵⁶ Vgl.: Kapitel: Entscheidungen/Arten der Entscheidungsfindung. Seite 48f.

Claudia (funk): "Claudia an Kutscherhof! Aber wenn sich die Nicola einen Gecko einbildet, dann bin ich natürlich dabei."

Die Person, deren Stimmabgabe zuvor bei der Abstimmung ausschlaggebend war, relativiert ihre Aussage wieder. War die Figur Claudia anfangs strikt gegen ein Haustier so schwächt sie hier ihr erstes Statement wieder ab. Sie signalisiert durch diese Aussage ihre Bereitschaft, einen Kompromiss einzugehen. In dieser Kompromissbereitschaft sehen die "Haustier-Befürworter" noch einmal eine Chance, ihre Anliegen zu verwirklichen. Die Figur Sladan, die sich erst an dieser Stelle der Tageszusammenfassung des ORF eindeutig als Befürworter der Haustierhaltung herausstellt, versucht nun, die soeben getätigte Aussage der Taxifahrerin Claudia zu seinem Vorteil einzusetzen. Dabei bleibt er jedoch nicht bei der Wahrheit:

Sladan: "Nicola, Claudia is dafür."

Nicola: "Ehrlich?!"

Jürgen: "Für den Gecko."

Sladan: "Na na, nix für einen Gecko, für ein Haustier."

Der von der Figur Claudia vorgeschlagene Kompromiss, einen Gecko als Haustier zu halten, wird vom TXOler Sladan gleich verallgemeinert. Es ist anzunehmen, dass sich die Figur Sladan während des Gesprächs bewusst ist, die Unwahrheit zu sagen. Sein Verhalten stellt den letzten verzweifeltsten Versuch dar, seine persönliche Zielsetzung, den Wunsch nach einem Haustier im Kutscherhof, doch noch zu erfüllen. Durch seine Aussagen macht er gleichzeitig auch den anderen Haustierliebhabern wieder Hoffnung. Doch sein Plan geht nicht auf. In seinem Mitbewohner Jürgen findet die Figur Sladan einen starken Gegenspieler. Da Jürgen das Funkgespräch zwischen den Personen Claudia und Sladan mitverfolgt hat, weiß er, wie die Figur Sladan Claudias Worte zu dessen eigenem Vorteil auslegt und kann erfolgreich kontern.

Der folgende Dialog zeigt das Gespräch zwischen den Figuren Sladan und Jürgen:

Sladan: "Nicola, Claudia is dafür."

Nicola: "Ehrlich?!"

Jürgen: "Für den Gecko."

Sladan: "Na na, nix für einen Gecko, für ein Haustier."

Jürgen: "Wenn du einen Gecko willst, ja."

Sladan: "Na na, wenn du ein Haustier willst, dann will sie auch ein Haustier."

Jürgen: "Ja, wenn die Claudia einen Gecko will."

Sladan: "Jo Gecko, des is ja –."

An dieser Stelle mischt sich Nicola in das Gespräch ein. Sie ist die Figur, die das Thema Haustierhaltung eigentlich zum ersten Mal angeschnitten hat.

Nicola: "Ja an Gecko hatt's ja eh schon."

Jürgen: "Wer?"

Nicola (Sie zeigt auf ihren Gürtel): "Na, ich hab' ihn eh mit."

Jürgen: "Na, ist des ein Haustier?"

Nicola: "Na sicher, ist mein Haustier."

Jürgen: "Von was lebt der?"

Nicola: "Mein private, vom Streicheln."

Es scheint als hätte sie die Diskussion, die an dieser Stelle schon ins Absurde ausgeufert ist, satt. Durch ihren kleinen Scherz, ihren Gürtel als Gecko zu bezeichnen und ihm somit die Stellung eines Haustiers zuerkennt, beendet sie dieses Gespräch. Nicola als Initiatorin der Abstimmung erkennt an diesem Punkt, dass es sinnlos wäre, weiter zu verhandeln. Sie sieht ein, dass sie sich ihren Wunsch nicht erfüllen kann, gibt auf und muss schließlich die schon zuvor bei der Abstimmung gefällte Entscheidung gegen ein Haustier akzeptieren.

Sie hat Haustierhaltung im Kutscherhof erstmals thematisiert, und sie ist es auch, die letztendlich mit ihrem Scherz den Schlussstrich unter die gesamte Diskussion setzt.

PROBLEME BEI DER UMSETZUNG DER FORSCHUNGSMETHODEN

Wie schon erwähnt, traten immer wieder Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Methoden auf. So auch bei den Beobachtungen zum Forschungsthema "Regeln und Entscheidungen in der Gruppe". Oftmals sind ausschlaggebende Entscheidungsprozesse und die Aushandlung von Regeln nicht aus dem von uns ausgewählten Forschungsmaterial ersichtlich. In den Tageszusammenfassungen des ORF wurden die Prozesse, die der Einigung auf bestimmte Regeln oder der Findung von Entscheidungen vorausgehen, oft gar nicht thematisiert. Als Beobachter registriert man das Inkrafttreten einer – für die Taxi–Orange–Mitglieder allgemein gültigen – Regel erst einige Zeit später, beispielsweise wenn jemand die Regel verletzt hat und die Gruppe über mögliche Sanktionen verhandelt.

Im folgenden Beispiel kann man das Inkrafttreten einer Regeln nur aus einem Gespräch heraushören, das zwischen den Figuren Sladan, Alex, Didi, Vicky und Sandra geführt wird:

Tageszusammenfassung des ORF, Freitag, 4. Mai 2001⁵⁷:

Bei einer Unterhaltung in der Küche erzählt die Figur Sandra ihren Gesprächspartnern Sladan, Alex, Didi und Vicky von einer Begegnung, die sie beim Taxifahren gemacht hat. Mitten in ihrem Monolog taucht folgende Bemerkung auf, die auf das Inkrafttreten einer Regel schließen lässt: *"Dann hat er über jeden was gesagt, aber das sag' ich jetzt nicht, weil wir haben ja gestern ausgesagt, äh ausgemacht, negative Dinge sag' ich nicht. Aber über meine negativen Dinge darf ich was sagen."*

Sandras Äußerung *"..., weil wir haben ja gestern ausgesagt, äh ausgemacht, negative Dinge sag' ich nicht."* verdeutlicht, dass dem Inkrafttreten dieser Regel eine Absprache aller Taxi–Orange–Mitglieder vorausgegangen sein muss. Diese besagte Absprache wurde jedoch in der Tageszusammenfassung vom Donnerstag, 3. Mai 2001 vom ORF nicht thematisiert. Über den Aushandlungsprozess können daher leider keine weiteren Aussagen getätigt werden. Man kann nur annehmen, dass sich die Gruppenmitglieder letztendlich darauf geeinigt haben, negativen Kommentare, die sie beim Taxifahren von den Kunden hören, in der Gruppe nicht mehr weiter zu erzählen.

⁵⁷ Vgl.: Sequenzprotokoll 1: *Tageszusammenfassung des ORF, 4. Mai 2001*; im Anhang, Seite 96f.

KONFLIKTE UND DEREN BEWÄLTIGUNG:

Einleitung:

Konflikte sind ein Massenphänomen. Es gibt kaum gesellschaftliche Bereiche in denen Konflikte nicht vorkommen, sie sind dabei überaus vielschichtig: in ihrer Dauer, in ihrer Intensität, in der Anzahl der Beteiligten, und in ihrem Potential sich auszuweiten. Konflikte sind somit fixer Bestandteil jeglicher Sozietät – und waren dementsprechend seit jeher Gegenstand der Humanwissenschaften. Dabei scheint sich von Beginn an die Definition des Konfliktbegriffs – wegen seiner Vielschichtigkeit als überaus schwierig zu gestalten: Beispielsweise aus *psychoanalytischer Sichtweise* von Sigmund Freud ist der soziale Konflikt das Produkt des menschlichen Aggressionstriebes. Soziale Normen unterdrücken die immer vorhandenen aggressive Impulse eines Menschen, die sich somit aufstauen (Versagung von Lusterlebnissen) und in Konflikthandlungen entladen. Demnach lösen also soziale Normen Konflikte aus. Das *ethologische* Konzept von Konrad Lorenz begreift das menschliche Konfliktverhalten ebenfalls als Ergebnis von durch soziale Regulierung unterdrückten überlebensfördernden Triebenergien. Während natürlicherweise ein Auslösereiz mit angemessener Entladung aggressiver Energien beantwortet wird, muss diese Energie innerhalb einer Gesellschaft unterdrückt werden und führt durch die dabei ständig sinkende Aggressionsschwelle bei Ausbruch zu Überreaktion und damit zu Konflikten. Folgt man dem *soziobiologischen* Ansatz, so sind Konflikte durch die universelle Knappheit von überlebenswichtigen Ressourcen und die Konkurrenz von Genmaterial bedingt. Aggression und Konflikt sind somit Mittel zur Ausdifferenzierung der Besten – in weiterer Folge zum Zwecke der Fortpflanzung. Rituale dienen der Kontrolle des Konflikthandelns⁵⁸.

Diese drei Definitionen sind als Beispiele zu sehen, wie viele unterschiedliche Disziplinen sich mit dem Konfliktbegriff auseinandergesetzt haben. Sie besitzen alle Objektbereiche, innerhalb derer sie Konfliktverhalten sehr gut erklären können, sind allerdings nicht auf alle Bereiche des sozialen Konflikts anwendbar. Ich möchte daher hier in diesem Kapitel auf soziologische Ansätze vor allem aber auf das systemtheoretische Konzept, auf Grund seiner hohen Universalität, und auf eine der vielen Sichtweisen der Gruppendynamik – wegen ihrer Praxisbezogenheit, zurückgreifen. Während also die Gruppendynamik ein Theoriedefizit aufweist– ihre Konzepte beruhen auf Erfahrungen – besitzen Modelle der Systemtheorie zwar

⁵⁸ NOLLMANN, Gerd: Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997. Seite: 13

„eine größere Reichweite, nützen aber oft [...] nicht unmittelbar, müssen also ‚übersetzt‘ werden.“

59

Die Gruppendynamik versteht sich somit als humanitär–emanzipatorisch orientiert – es geht um die Befindlichkeit des Menschen, der Systemansatz beschäftigt sich mit den Handlungen der Menschen.⁶⁰ Ich werde versuchen die beiden Konzepte nach ihrem Potential in diesen Arbeitsabschnitt – der sich mit Konflikten innerhalb der TXO2–Gruppe beschäftigt – einfließen zu lassen.

Der Konfliktbegriff in der Geschichte der Soziologie:

Bevor Niklas Luhmann ab Mitte der sechziger Jahre die vorhandenen Ansätze zusammentrug, und sie als Grundlage für eine ‚post–strukturalistische Systemtheorie‘ verwendete, setzten sich schon seit Beginn des 20. Jahrhunderts Soziologen mit dem Begriff des Konflikts auseinander. Sie griffen dabei immer wieder auf Elemente der oben besprochenen psychoanalytischen, ethologischen oder soziobiologischen Begriffsdefinition zurück, entwickelten aber das Fundament eines universalistischen Konzepts des sozialen Konflikts.

Georg Simmel wies in seinem Aufsatz ‚Der Streit‘ auf die soziale Produktivität des Konflikts hin.⁶¹ Konflikte verhindern nicht nur das Verschwimmen der Persönlichkeiten innerhalb einer Gruppe, *„sie geben Klassen und Persönlichkeiten oft erst ihre gegenseitige Stellung, die diese nicht oder nicht so gefunden hätten, wenn die objektiven Ursachen der Feindseligkeit zwar genau so vorhanden und wirksam gewesen, aber nicht von dem Gefühle...der Feindschaft begleitet wären.“*⁶² (Simmel 1992: 289) Nach Simmel generiert also der Konflikt Gruppenidentität, wobei zu bemerken ist, dass der Konflikt eine operative Konstruktion innerhalb sozialer Zusammenhängen ist. Weiters ist der Konflikt laut Simmel selbst eine Art von sozialer Beziehung, die aus sich selbst heraus Regeln und Normen für den Konflikt bildet, die soziale Erwartbarkeit schaffen. Diese Beziehungen können zum Ausgangspunkt neuer Gruppenbildungen werden, der Konflikt fungiert also als Quelle des sozialen Wandels.

⁵⁹ KÖNIGSWIESER, Roswita/PELIKAN, Jürgen: Anders . gleich – beides zugleich: Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Gruppendynamik und Systemansatz, S.107 in: ARDELT–GATTINGER, Elisabeth/LECHNER, Hans/SCHLÖGL, Walter (Hrsg.): Gruppendynamik. Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen, Göttingen 1998. Seiten 87– 114

⁶⁰ ebd.

⁶¹ NOLLMANN, Gerd: Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997. Seite 18

⁶² SIMMEL, Georg: Soziologie. in: ebd. Seite 18

Laut Max Weber ist der *Kampf* – differenzierbar in Konkurrenz und Auslese – ein soziologischer Grundbegriff den er als eine soziale Beziehung in der ‚*das Handeln an der Absicht der Durchsetzung des eigenen Willens gegen Widerstand des oder der Partner orientiert ist*‘.⁶³ Er verwendet diesen Begriff sowohl zur Erklärung ökonomischer Zusammenhänge, als auch in seinen politischen Schriften. Besonders der Kampf im Bereich der Politik ermöglicht nach Weber ‚*politische und individuelle Freiheit in einem zunehmend von bürokratischer Verknöcherung gekennzeichneten modernen Gehäuse der Hörigkeit*‘⁶⁴ insofern, als er sozialen Wandel und Gestaltbarkeit gewährleistet.⁶⁵ Weber generiert somit ein positives Bild des Kampfes, der ein lebendiges, gestaltungsfähiges politisches Zentrum garantiert.

Auch wenn sich die hier genannten Ansätze in hohem Maße auf gesellschaftliche Aspekte eingehen, so besitzen sie trotzdem nicht jene Art von Universalität, die der folgenden Theorie von Niklas Luhmann beigemessen werden kann, anhand derer ich daher auch den Konfliktbegriff noch näher ausführen möchte.

⁶³ WEBER, Max: *Wirtschaft und Gesellschaft*. in: ebd. Seite 21

⁶⁴ NOLLMANN, Gerd: *Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft*; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997. Seite 21.

⁶⁵ ebd.

Der Konflikt nach Luhmanns Theorie sozialer Systeme:

A) Luhmanns Theorie sozialer Systeme

Niklas Luhmanns ‚post–strukturalistische Systemtheorie‘ ist die Erweiterung von Talcott Parsons Systemansätzen aus den fünfziger Jahren.

Für Parsons ist der Grundzusammenhalt eines Systems durch das Handeln von Akteuren gegeben. Das soziale System teilt sich dabei strukturell in vier *Sub–Systeme des Handelns* (behavioral organism, personality system, social system, cultural system) auf, wobei jedes davon eine bestimmte Funktion zu erfüllen hat (adaptation, goal attainment, integration, pattern maintenance), um Systemstabilität aufrecht zu erhalten. Die einzelnen Systemebenen sind mittels kontinuierlichen Flüssen von Ressourcen (Informationen bzw. Energien) verbunden. Durch die Gleichförmigkeit dieser Flüsse wird die Stabilität des Gesamtsystems garantiert. Es besteht also innerhalb eines sozialen Systems eine bestimmte analysierbare Struktur, die vorwiegend dadurch instabil werden kann, wenn Fließprozesse der Ressourcen empfindlich verstärkt oder abgeschwächt werden. Diese Spannungen stellen Konflikte dar und können entweder durch soziale Kontrolle, oder durch Strukturabänderungen beantwortet werden.⁶⁶

Niklas Luhmann greift nun diesen Ansatz auf, vereinfacht ihn teilweise in seinen Grundzügen. Auch für Luhmann bedingt ein soziales System das Handeln. Dabei ist entscheidend, dass jede Handlung eine nachfolgende Handlung nach sich zieht, die sich auf die vorhergehende bezieht. Luhmann geht dabei nicht davon aus, dass durch diese Handlungen bestandsnotwendige Funktionen erfüllt werden müssen; es ist einzig entscheidend für den Bestand des Systems, dass einer Handlung eine weitere folgt. Luhmann kehrt dabei die Autopoiesis sozialer Systeme hervor: Dadurch, dass in einem dynamischen, betriebsamen Prozess stetig Handlungen aus bereits bestehenden Handlungen hervorgebracht werden, leisten sie sowohl Selbsterzeugung, als auch Selbsterhaltung. Eine für alle sozialen Systeme gleichermaßen geltende Ordnung kann dabei nicht gefunden werden, Luhmann spricht von einem dynamischen Dauerzerfall. Jedes System erhält vielmehr eine eigene Struktur, die sich wiederum aus der Handlungsabfolge selbst bildet – schränken doch die schon gesetzten Handlungen die Möglichkeiten bei der Auswahl der Anschlusshandlung ein. Anders formuliert: Innerhalb eines sozialen Systems entsteht mit Beginn

⁶⁶ NOLLMANN, Gerd: Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997. Seite 33ff

des Handelns eine Erwartungshaltung und damit eine Struktur gegenüber der folgenden Handlung. Jede weitere Handlung trifft auf bereits vorstrukturierte Verhältnisse, welche sie weiter spezifiziert. Dieser Aspekt führt zur notwendigen Reduktion der Komplexität von sonst unendlich vielen Anschlussmöglichkeiten von Handlungen.

Um die Notwendigkeit dieser Komplexitätsreduktion zu verstehen, muss man zunächst den Begriff der doppelten Kontingenz abklären: Ein soziales Interaktionssystem besteht aus mindestens zwei Handelnden, die für einander jeweils intransparente Bewusstseine besitzen, zwischen die sich ein soziales System schiebt. Das soziale System vermittelt dabei zwischen den beiden Sinnsystemen, die sich niemals direkt verständigen können. Das bedeutet, dass gegenseitig Erwartungsvorstellungen vom anderen generiert werden müssen, die aber vom Gegenüber jederzeit enttäuscht werden könnten – es herrscht also in Wirklichkeit ständige Unsicherheit über das Bewusstsein des anderen. Doppelte Kontingenz bezeichnet nun eben diese grundlegende, dauerhafte wechselseitige Unbestimmtheit und Unbestimmbarkeit der Beziehungen zwischen Sinnsystemen. Die doppelte Kontingenz ist auch der Ausgangspunkt jedes sozialen Systems, und für die Handelnden eine völlig instabile und daher unerträgliche ‚Situation‘. Sie kann nur durch gegenseitiges Handeln, und somit dem Einschränken von Anschlussmöglichkeiten auf handhabbare Formen heruntertransformiert werden. Die so aufgebaute Systemstruktur hält allerdings nur so lange, als die Erwartungen nicht enttäuscht werden.

B) Entstehen von Konflikten

Eine der besonderen Qualitäten von Luhmanns Systemtheorie ist, dass sie den Konflikt als eine vieler möglichen Spezifikationen sozialer Handlungen sieht. Während andere soziologische Ansätze gesonderte Bedingungen für die Behandlung von Konflikten schaffen müssen, gelten bei Luhmann für konfliktuöses Handeln die gleichen Grundvoraussetzungen wie für andere soziale Handlungen (z.B. Harmonie, Einverständnis etc.).

Nach Luhmann ist es besonders die Kommunikation, die soziale Systeme als besondere Realität auszeichnet. Kommunikation wiederum kann in drei Aspekte aufgegliedert werden: Die *Information* eine ‚*Selektion aus einem (bekannten oder unbekanntem) Repertoire von Möglichkeiten*‘⁶⁷ stellt den Inhalt der Kommunikation dar. Dabei ist bedeutend, dass Systeme Information durch Beobachtung ihrer Umwelt gewinnen, und zwar indem sie Unterscheidungen treffen, und die so getrennten Teile *bezeichnen*. Informationen entstehen also aus einer systeminternen Konstruktion. Der *Mitteilungsaspekt* artikuliert das ‚Wie‘ der Kommunikation, und trägt dabei vorrangig die Bedeutung der Kommunikation. Der dritte Teil der Kommunikation ist schließlich das *Verstehen*. Kommunikatives Verstehen beobachtet die Differenz zwischen Information und Art der Mitteilung, es gibt allerdings keine Garantien für ‚richtiges‘ Verstehen. Dem kommunikativ Handelnden bleibt das Bewusstsein des Gegenübers weiterhin intransparent – das Verstehen versucht also die Perspektivendifferenz zwischen den kommunikativ Handelnden zu kompensieren. Durch diese Dreiteilung avanciert der Kommunikationsprozess zu einem sozialen Geschehen, das sowohl vom Mitteilenden als auch vom Verstehenden abhängig ist.

Die drei Aspekte der Kommunikation sind allerdings vollkommen unabhängig davon ob der Verstehende die Kommunikation annimmt oder ablehnt. Während der ‚geglückte‘ Kommunikation mit dem Verstehen abgeschlossen ist, hält sie als mögliche Reaktion gleichberechtigt sowohl ihre Annahme als auch ihre Ablehnung bereit.

Hier kommt nun der Konfliktbegriff zu tragen: ‚*Immer wenn ein Handlungsangebot mit einem Nein beantwortet wird, entsteht ein Konflikt.*‘⁶⁸ Konflikte entstehen also nach Luhmann aus einer Widerspruchshandlung – die auf einer Erwartung basierenden kommunikativen Handlung wird vom Gegenüber negiert, und erzeugt dadurch einen Konflikt. In diesem Moment tritt schlagartig jenes Wissen um die doppelte Kontingenz in das soziale System ein, dass dem Gegenüber eben grundsätzlich eine Unzahl an Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die nicht unbedingt den Erwartungen entsprechen müssen. Luhmanns Definition des Entstehens von Konflikten ist insofern von Vorteil, als sie ‚*einen empirisch einfachen und präzise abgegrenzten Kommunikationsvorgang* (den des Widerspruchs, Anm.) *als Kriterium für das Auftreten von Konflikten*‘⁶⁹ verwendet.

⁶⁷ LUHMANN, Niklas: Soziale Systeme. in: ebd. Seite 96.

⁶⁸ NOLLMANN, Gerd: Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997. Seite 100.

⁶⁹ NOLLMANN, Gerd 1997 ebd. Seite 100.

C) Der Prozess des Konflikts:

Einem Widerspruch kann man grundsätzlich normativ oder kognitiv begegnen, normativ indem man trotzig die Erwartungshaltungen aufrechterhält, kognitiv, wenn man den veränderten Verhältnissen Rechnung trägt und es zu einer Strukturveränderung kommt. *„Ablehnungen sind normalerweise Bagatelereignisse...., die auf der Interaktionsebene ohne weittragende gesellschaftliche Konsequenzen entstehen und vergehen.“*⁷⁰

Für eine konfliktuöse Situation ist nur der Widerspruch, sprachlich als Nein ausgedrückt, notwendig und der Umstand, dass auf diesen Widerspruch mit einem Widerspruch geantwortet wird. Geben nämlich Ablehnungsereignisse Anlass zu weiterer Kommunikation, so bewirkt die doppelte Kontingenz – sonst um rapiden Erwartungsaufbau bemüht – zunächst neuerliche Unbestimmtheit, um dann Konflikterwartungsmuster zu generieren.

Hier soll nun Luhmanns Beispiel von Ego und Alter, zwei beliebigen Handelnden in einem kommunikativen System zur weiteren Veranschaulichung dienen: *„Ich tue nicht, was Du möchtest, wenn Du nicht tust, was ich möchte... Ego betrachtet (zunächst in Grenzen, dann allgemein) das, was Alter schadet, eben deshalb als eigenen Nutzen, weil er annimmt, daß Alter das, was Ego schadet, als eigenen Nutzen sieht.“*⁷¹ Die Erwartung entspricht nun weitgehend dem, dass *„jeder [...] alle Möglichkeiten aktualisieren [kann], die den anderen benachteiligen, und je mehr dies geschieht, um so mehr ist es plausibel.“*⁷²

Überdauert der Konflikt nun mehrere Ereignisse und wird nicht durch den dynamischen Dauerzerfall ‚vergessen‘, so richtet er sich parasitär in einem sozialen System ein. *„Das Konfliktsystem aktiviert nach eigener Logik immer neue Ressourcen, breitet sich aus, usurpiert Zeit und Kontakte und besetzt schließlich mehr oder weniger dasjenige System, das Anlaß zum Konflikt gegeben hatte.“*⁷³

⁷⁰ LUHMANN, Niklas: Soziale Systeme. in: ebd. Seite 102.

⁷¹ LUHMANN, Niklas, ebd. Seite 102.

⁷² LUHMANN, Niklas: Widerstand und Konflikt, Seite 479 in Bonacker, Thorsten: Konflikttheorien: eine sozialwissenschaftliche Einführung mit Quellen; Leske und Budrich, Opladen 1996. Seite 477–494.

⁷³ LUHMANN, Niklas: Soziale Systeme. in: NOLLMANN, Gerd: Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997. Seite 103.

D) Themen der Konfliktkommunikation:

Konflikte bewirken dabei oft die Einebnung bisher bewährter Themenlandschaften, sind dafür aber offen für heterogenste und vielfältigste bisher ausgesparte Themenkomplexe.⁷⁴ Harold Garfinkels Krisenexperimente stellen dies eindrucksvoll zur Schau: Dabei bat es seine Studenten in Alltagsgesprächen ohne besondere Ankündigung ihre Gesprächspartner um die Erklärung von selbstverständlich verwendeten Ausdrücken. Damit sollten selbstverständliche Redewendungen als unverständlich dargestellt werden.

Case 6:

The victim waved his hand cheerily.

(S) How are you?

(E) How am I in regard to what? My health, my finances, my school work, my peace of mind,...?

(S) (Red in the face and suddenly out of control) look! I was just trying to be polite. Frankly, I don't give a damn how you are.⁷⁵

Hier werden die bisherigen Erwartungsstrukturen alltäglicher Situationen von S gebrochen. Das Verstehen der von E gestellten Gegenfrage, löst sofort eine Handlung nach Konfliktstrukturen aus, wobei die Themen, die bei alltäglichem Verlauf des Gesprächs verfolgt worden wären, sofort von der Thematisierung der Person, der Streitsucht zugerechnet wird, ersetzt werden. Es scheint als würden die enttäuschten Erwartungsstrukturen dazu führen, dass innerhalb der Kommunikation auf nicht-negierbare Ordnungsgesichtspunkte – wie eben die Thematisierung des Gegenübers zurückgegriffen werden muss. *„Sachliche Erwartungsstrukturen werden vom Konflikt torpediert und durch (häufig sehr zeitstabile) soziale, an Personen orientierte Erwartungen ersetzt.“*⁷⁶

Neben der Veränderung der Themenstruktur kommt es auch zur Regression des sozialen Zusammenhangs. Die beiden Konflikthandelnden verkehren nach dem einfachen Schema ‚Alles was dem anderen schadet, bringt mir Nutzen und umgekehrt‘. Diesem Umstand wird die Umwelt angepasst: Freunde, Bekannte etc. (‚für mich oder gegen mich‘), überhaupt alle systemrelevanten Phänomene werden nach diesem Schema eingestuft – die Weltansicht wird in zwei Lager gespalten, die Fronten sind genau definiert. Die Frontenbildung führt dabei zu einer Stärkung der

⁷⁴ NOLLMANN, Gerd: ebd. Seite 109.

⁷⁵ GARFINKEL, Harold: Studies in Ethnomethodology. Seite 42ff in: NOLLMANN, Gerd: Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997. Seite 107.

⁷⁶ NOLLMANN, Gerd: Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997. Seite 109.

Gruppenidentität, die Konfliktparteien entwickeln eine eigene Handhabung für Themen und Personen. Für Systemexterne, die sich den Erwartungshaltungen anpassen besteht ein Integrationszog, gleichzeitig können Abweichungen den Systemausschluss bedeuten.⁷⁷

Während hier besonders die möglichen Auswirkungen des Konflikts auf die sozialen Zusammenhänge sehr überspitzt angedeutet wurden, und die Frontenbildung in dieser Eindeutigkeit im Alltag wohl selten praktiziert wird, stellt sich die Frage, welche Bedingungen dazu führen, dass Konflikte intensiviert werden, und sich immer weiter ausbreiten, ja sogar die Gesamtgesellschaft erfassen können?

Luhmann nimmt an, dass zwischen der Intensität der Erwartungsverunsicherung und dem generellen Aufgreifen der Konfliktkommunikation ein Zusammenhang besteht. Je stärker die Strukturen der Erwartungshaltung gegenüber sozialen Zusammenhänge erschüttert werden, umso wahrscheinlicher ist die Entstehung eines Konfliktes um dem Zustand der Unterbestimmtheit zu entgehen.

In Bezug auf das Potenzial des Konflikts sich innerhalb der Gesellschaft auszuweiten, nimmt Luhmann folgendes an: *„Wenn in interaktionellen Konflikten Anzeichen einer die Interaktion überschreitenden gesellschaftlichen Relevanz auftauchen, ist die Wahrscheinlichkeit höher, daß der Konflikt verbreitet, vertieft, perpetuiert wird.“*⁷⁸

⁷⁷ NOLLMANN, Gerd: Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997. Seite 108.

⁷⁸ LUHMANN, Niklas: Widerstand und Konflikt, Seite 482 in Bonacker, Thorsten: Konflikttheorien: eine sozialwissenschaftliche Einführung mit Quellen; Leske und Budrich, Opladen 1996. Seite 477–494.

E) Lösung von sozialen Konflikten:

In der Literatur wird vor allem die Konfliktlösung durch Dritte hervorgehoben. Walter Bühl erklärt beispielsweise die Einschaltung von Dritten zu einer typischen Methode der Konfliktbeilegung in modernen Gesellschaften. Während er dem Dritten die Fähigkeit zur ‚kognitiven Abklärung‘ beimisst, hat Luhmann für diese oftmals erfolgreiche Methode der Konfliktlösung eine andere Erklärung. Die produktive Wirkung des Dritten bewirkt zunächst eine Destabilisierung der festgefahrenen Konflikterwartungen, die soziale Reduktion auf eine Zweierbeziehung wird zurückgenommen. Dadurch, dass eine dritte Partei in das Konfliktsystem tritt, erscheint *‚die schlichte Fortsetzung der schematismushaften Weltbeobachtung unwahrscheinlich.‘*⁷⁹ Auf beiden Seiten des Konflikts entsteht eine neuerliche Erwartungsunsicherheit gegenüber dem ‚objektiven‘ Dritten, die stabile Konfliktstruktur ist aufgehoben. Während zuvor alles negative auf die andere Konfliktpartei geschoben wurde, und so das Eingehen auf Wünsche des Gegenübers unmöglich erscheint, kann man einen Rückzug von seinen festgefahrenen Erwartungshaltungen und auch mögliches Nachgeben vor der Position des Dritten legitimieren, und so ihm zurechnen. Die Dritte Partei bringt also neuerliche Dynamik in den Konflikt und kann so zu einer Neuorientierung maßgeblich beitragen. *‚Die skizzierten Wirkungsmechanismen stehen [allerdings] unter dem Vorbehalt, daß sie wirken oder auch nicht wirken können.‘*⁸⁰

⁷⁹ NOLLMANN, Gerd: Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997. Seite 112.

⁸⁰ Ebd. Seite 113.

Der Konfliktansatz der Gruppendynamik:

Zur Gruppendynamik:

Die unterschiedlichsten Ausprägungen der Gruppendynamik erhält ihre Interdisziplinarität vor allem durch das Aufgreifen von Ansätzen aus der Sozialpsychologie, den Kommunikationswissenschaften, dem Psychodrama, der Kybernetik, dem Interaktionismus, der Gestaltpsychologie und der Psychoanalyse. Kurt Lewin, Vater der Gruppendynamik, entfernte sich bald von rein psychologischen Erklärungen. So definierte er zum Beispiel die Autorität einer Person *„nicht mehr als Eigenschaftsbündel, sondern als relationellen Begriff: Autorität hängt vom Kontext ab, von den Bedürfnissen anderer. Autorität hat man nicht, sie wird einem gegeben.“*⁸¹ Man erkennt hier, dass die Gruppendynamik sowohl auf die Bedürfnisse, Interessen und Kognitionen des Einzelnen, als auch auf die Beziehungen zu den anderen Mitgliedern einer Gruppe eingeht. In der Literatur werden aber nicht nur die Beziehungen innerhalb der Gruppe beachtet, man findet auch Hinweise auf die Bedeutung der Beziehungen zwischen Organisationen und ihrer Umwelt. Die Theorie und Praxis dürften aber hier sehr auseinanderklaffen, überhaupt weil *„die meisten Arbeiten zur Organisationsforschung sich aber doch mit organisationsinternen Prozessen befassen.“*⁸² Ebenfalls von Bedeutung ist Watzlawicks Trennung von Inhaltsebene und Beziehungsebene bei kommunikativen Handlungen, welche die Wichtigkeit von Emotionen hervorkehrt. Die Interaktionisten unter den Gruppendynamikern unterstreichen die Bedeutungsunterschiede von Ereignissen, die durch unterschiedliche Perzeption in Menschen und Gruppen entstehen. Gruppendynamische Praxis hat die folgende mögliche Aufgaben: das Bewusstmachen der individuellen Rolle in der Gruppe, das Erkennen von Gruppenprozessen, und die Verbesserung von Lernprozessen innerhalb der Gruppe.⁸³

⁸¹ KÖNIGSWIESER, Roswita/PELIKAN, Jürgen: Anders . gleich – beides zugleich: Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Gruppendynamik und Systemansatz, S.91 in: ARDELT–GATTINGER, Elisabeth/LECHNER, Hans/SCHLÖGL, Walter (Hrsg.): Gruppendynamik. Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen, Göttingen 1998. Seiten 87– 114

⁸² ebd.

⁸³ ebd. Seite 92.

Der Konfliktbegriff in der Gruppendynamik:

Während die Systemtheorie einige Seiten allein mit der Klärung des Konfliktbegriffs ausfüllt, reicht manchen Vertretern der Gruppendynamik eine weit kürzere Formulierung. Bezogen auf ihre Erfahrungen mit ihrer Arbeit bedeutet der Umgang mit Konflikten für sie die *‚Fähigkeit, Gegensätze in den Einstellungen, Interessen und Handlungstendenzen zwischen den anwesenden Personen bzw. Gruppenmitgliedern wahrzunehmen, sich ihnen kommunikativ zu stellen und Lösungen zu suchen, die eine weitere Entwicklung des Beziehungsgeschehens und des gemeinsamen Handelns ermöglichen.‘*⁸⁴ Folglich definieren sie soziale Konflikte als Gegensätze in den Einstellungen, Interessen und Handlungstendenzen von Angehörigen einer Gruppe intern, sowie gegenüber ihrer Umwelt. Die Gegensätze entstehen dabei, wie bei der Systemtheorie aus der Verschiedenhaftigkeit von Personen, und den daraus sich entwickelnden eventuell gegensätzlichen Meinungen, Bedürfnissen und Interessen eines Individuums. Konflikte gelten also in der Gruppendynamik als Beziehungsprobleme zwischen Persönlichkeiten (beim Systemansatz stehen ja die Handlungen im Vordergrund).

Es besteht grundsätzlich die These, dass in einer Gruppe kaum etwas Bedeutsames gesagt werden kann, ohne dadurch Widerspruch hervorzurufen. Das gruppendynamische Dependenzmodell erklärt beispielsweise Konflikte für Notwendigkeiten um die Emanzipation einer Gruppe gegenüber einer Autorität sowie auch zwischen den Gruppenmitgliedern zu gewährleisten.⁸⁵

In dem Buch ‚GruppenLeben‘ erklärt der Autor Karl-Josef Thielke, wie in einem anderen Teil dieser Gesamtarbeit besprochen, den Konflikt zu einem wichtigen Bestandteil im Prozess der Gruppenbildung der das Ziel der sinnvollen Interaktion innerhalb einer Gruppe verfolgt. Die einzelnen interaktionalen Fähigkeiten müssen in jeder Gruppe Schritt für Schritt aufeinander aufbauend erworben werden: zunächst muss die soziale Wahrnehmung des einzelnen Gruppenmitglieds das Hier und Jetzt begreifen. Als nächstes müssen die Kommunikationsmethoden so aufeinander abgestimmt werden, dass Verständigung möglich wird. Als drittes muss eine Gruppe lernen mit sozialen Konflikten umzugehen, d.h. Gegensätze erkennen und nach Lösungen suchen. Ein weiterer Schritt ist die Entscheidungsfindung innerhalb

⁸⁴ TIELKE, Karl-Josef: Gruppen leben. Basistheorien zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen. Paderborn 1998. Seite 112.

⁸⁵ KÖNIGSWIESER, Roswita/PELIKAN, Jürgen: Anders . gleich – beides zugleich: Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Gruppendynamik und Systemansatz, S.103 in: ARDELT-GATTINGER, Elisabeth/LECHNER, Hans/SCHLÖGL, Walter (Hrsg.): Gruppendynamik. Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen, Göttingen 1998. Seiten 87– 114

der Gruppe zu gewährleisten und schließlich die Zusammenarbeit. Demnach ist die Entstehung von Konflikten und deren Lösung ein notwendiger Teil, wohlgerneht der Entstehungsphase von Gruppen, der überwunden werden muss, um sinnvolles Zusammenleben zu garantieren.

Praxisorientiert nach Thielke gibt es innerhalb einer Gruppe passives, aggressives, berechnendes, und das ideale akzeptiert-kommunikatives Konfliktverhalten.

Hier sollen einige mögliche Symptome der einzelnen Konfliktverhaltensmuster nach Thielke angeführt werden:

Passives Konfliktverhalten:

6. Resignation in Konfliktsituationen und damit verbundenem Rückzug aus dem Konfliktfeld und der Flucht aus Konfliktzusammenhängen und dem Gegner.
7. Verzicht auf das Vertreten eigener Interessen, auf die Realisierung eigener Zielvorstellungen
8. Intensive Konzentration auf Objekte außerhalb des Konfliktfeldes
9. Alleingang in Problemsituationen
10. Überbetonung der eigenen Person, und ihrer Unsicherheit – Aggressionen werden auf die eigene Person gerichtet

Aggressives Konfliktverhalten:

11. Überzogene Aggressionen gegen Personen, Objekten und Strukturen: Bloßstellen von Schwächen anderer, Unterdrückung ansatzweise Stärkerer
12. Ausnutzung der Fehler und Versagensanteile anderer, während kognitive und emotionale Vorteile ausgenützt werden
13. Provozieren der Gegner im Konflikt
14. Ausbau des eigenen Status, damit verbunden das Pochen auf das eigene Recht, Beharren auf eigene Lösungsangebote

Berechnendes Konfliktverhalten:

- Falsche Anschuldigungen in der Auseinandersetzung
- Angstmachen bezüglich der Konsequenzen des Konfliktes, generell Ängste anderer fördern
- Gerüchte in Umlauf bringen
- Dem Gegner die Konfliktfähigkeit absprechen, generell Unfähigkeiten anderer hervorkehren
- Kollegiales Aushorchen unter dem Vorwand der Verschwiegenheit – bei Bedarf Verwendung dieser Information
- Aufhetzen der Konfliktparteien untereinander⁸⁶

Akzeptierendes kommunikatives Konfliktverhalten wird von Thielke als ideales Konfliktverhalten genannt.

Die Konfliktlösung in Thielkes gruppendynamischen Ansätzen gelingt nur unter der Voraussetzung, dass jede Konfliktpartei sich *„in ihrer Eigenständigkeit und Individualität angenommen fühlt.“*⁸⁷ Für konstruktive Konfliktlösung ist es notwendig, einen Teil der eigenen Interessen loszulassen, und dadurch die Möglichkeit zu generieren, dass jede Konfliktpartei von der Konfliktlösung auch inhaltlich profitiert.⁸⁸ Als mögliche Konfliktlösungen bietet Thielke die Eliminierung, die Unterdrückung, die Zustimmung, den Kompromiss, die Allianz und die Integration. Bei der Eliminierung werden Mitglieder der Gruppe durch Schädigung (Ignorieren bis Anwendung von Gewalt) ihrer Person gezwungen die Gruppe zu verlassen. Durch Unterdrückung zwingt ein Stärkerer seinen Konfliktpartner mit allen erforderlichen Mitteln zur Unterordnung. Konfliktlösung kann durch Zustimmung erfolgen, indem eine Konfliktpartei die Einstellung der anderen übernimmt. Bei einem Kompromiss werden der anderen Partei jeweils so viele Zugeständnisse gemacht, dass eine Zusammenarbeit möglich ist. Das eigentliche Konfliktproblem wird dabei aber nicht gelöst. Durch Allianz wird ein Konflikt für die Zeit der Zusammenarbeit auf Eis gelegt – es herrscht ein temporäres Bündnis vor. Die Integration schließlich ist wiederum die idealste Konfliktlösungsmöglichkeit. Hierbei werden die *„widersprechenden Interessen und Meinungen diskutiert, gegeneinander abgewogen und neu formuliert.“*⁸⁹

⁸⁶ TIELKE, Karl-Josef: Gruppen leben. Basistheorien zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen. Paderborn 1998. Seite 152f.

⁸⁷ ebd. Seite 112.

⁸⁸ ebd. Seite 112.

⁸⁹ ebd. Seite 151.

Konfliktmanagement:

Bei akzeptierendem kommunikativem Konfliktverhalten bzw. bei der Integration als ideale Konfliktlösung werden von Thielke vor allem Voraussetzungen für konstruktives Konfliktmanagement geäußert. Konfliktmanagement versucht den Umgang mit dem alltäglichen sozialen Phänomen zu erleichtern, indem es Verhaltensvorschläge für die Konfliktparteien generiert, die schlußendlich zufriedenstellende Konfliktlösung ermöglichen: *„Nicht das unterschiedliche oder gar gegensätzliche Wahrnehmen, Empfinden und Denken ist das eigentliche Problem, sondern die Unfähigkeit, diese Unterschiede und Gegensätze als wichtige Teile einer Ganzheit zu akzeptieren.“*⁹⁰ Konfliktpartner sollen ihren eigenen Standpunkt hinterfragen lassen, und den jeweils anderen akzeptieren, den emotionalen Anteil am Konflikt transparent machen und vorschnelle Wertungen vermeiden. Dieses Verhaltensmuster stellt wohl aber eine Zielsetzung, nicht einen alltäglichen Gebrauch dar. Dem Autor ist dabei vor allem wichtig, dass Konfliktgegner im Sinne letztendlicher Zusammenarbeit in Konfliktsituationen mit vorhandenen Aggressionen, die nicht unterdrückt werden sollten, konstruktiv umzugehen, und Feindseligkeiten in ‚fares Streiten‘ umzuwandeln.

⁹⁰ TIELKE, Karl-Josef: Gruppen leben. Basistheorien zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen. Paderborn 1998. Seite 68.

Konfliktverhalten und –lösung in der TXO2–Gruppe:

Das Konzept

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit den Ergebnissen der Untersuchung an zwei Beispielkonflikten zwischen den einzelnen Kandidaten von Taxi Orange 2. Während grundsätzlich der Untersuchungszeitraum vom Freitag den 22. April 2001 bis Freitag den 11. Mai 2001 gewählt wurde, besteht das Untersuchungsmaterial aus den Tageszusammenfassungen des ORF und den live Übertragungen von den Votingszwischenständen jeweils am Mittwoch und den Wochenfinalen. Als Methode wird die Beobachtung verwendet, nach einem Beobachtungsleitfaden wurde ein Sequenzprotokoll von ausgewählten Szenen innerhalb des Untersuchungsmaterials erstellt. Die Untersuchung erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität.

Die Untersuchung beschäftigt sich vor allem damit, welche Konfliktthemen überhaupt im Untersuchungsmaterial zu finden sind, wie sich der Verlauf von Konflikten gestaltet, und geht auch der Frage nach, ob – innerhalb der untersuchten Sequenzen – am Konfliktverhalten der involvierten Kandidaten erkennbar ist, dass sie mit Hilfe der Konflikte ihre Stellung innerhalb der Gruppe verändern (verstärken oder zumindest festigen auf keinen Fall verschlechtern) wollen.

Fasst man nochmals kurz die Theorie zusammen, so sind Konflikte Alltagsphänomene, die vorwiegend durch Erwartungsenttäuschung entstehen, und oftmals Bagatellereignisse darstellen. Erkennbar sind Konflikte, abgesehen von auffällig passivem, aggressiven, berechnenden Konfliktverhalten vor allem eben durch ansteigende Emotionalität, und vorwiegend durch Thematisierung der Persönlichkeit des Gegenübers. Konflikte können in weiterer Folge auf gesamte Sozialsysteme ausgeweitet werden, und auch zu starker Frontenbildung führen. Als Konfliktlösungen stehen entweder die Konfliktlösung mit Hilfe von Dritten, Verstoßen von Mitgliedern aus der Gruppe oder irgendwie gearteter Dialog zwischen den Konfliktparteien zur Verfügung.

Beobachtungsergebnisse:

Konfliktthemen:

Die im Untersuchungsmaterial gefundenen Konflikte behandeln vor allem die folgenden Themen:

- Die Person von Didi gibt wiederholt Anstoß für Konflikte. Entweder löst seine Persönlichkeit oder sein Verhalten direkt Konflikte aus (1), oder das kompromitierende Verhalten gegenüber Didi wird in weiterer Folge Anlaß für Konflikte mit anderen Kandidaten (2). [z.B. (1) 25.04.2001 (Nikola, Didis Lied), 26.04.2000 (Alex, Wasserbombe, Didi); (2) 24.04.2000 (Nikola, Martina)]
- In den ersten Wochen werden auch die anfänglichen Geldprobleme, und unterschiedliche Bedürfnisse im Zusammenhang mit den Einkäufen immer wieder diskutiert. [z.B. 24.04.2001, 07.05.2001, weiter unten näher Ausgeführtes Beispiel vom 09.05.2001 beginnt mit der Diskussion um den Zigarettenbedarf der Gruppe]
- Unterschiedliche Gewohnheiten der Bewohner werden oftmals konfliktuös behandelt [24.04.2001 (Geldgewohnheiten; Didi und andere), 25.04.2001 (Spaghettikochen; Martin und Sandra), 09.05.2001 (Brotcherzl; Nikola und andere)]
- Regelverstöße sind vor allem Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung und belasten das Budget der Gruppe. Diese Konflikte mit gruppenexternen Auslösern werden aber niemals intensiv geführt. [27.04.2001 (Killy zahlt Strafe), 30.04.2001 (Martin wird suspendiert), 01.05.2001 (Nikola und Didi werden verwarnt)]
- Ab Mitte der zweiten Woche beginnt unterschiedliches Verhalten der übrigen Kandidaten (außer Didi) auch zu Konflikten zu führen, wobei Alex am meisten an Konflikte beteiligt ist. [01.05.2001 (Alex, Sandra über seine Beschäftigung mit Fans), 02.05.2001 (Alex, Jürgen über Jürgens Verhalten gegenüber Vicky), 07.05.2001 (Alex wirft Jürgen raus)]

Vorwissen zu den Mustersequenzen:

Unter den Handelnden im Sequenzprotokoll 3 vom 09. Mai 2001 wurden in einem anderen Teil dieser Arbeit, vor allem Didi, in der Außenseiter-Position der Gruppe stehend⁹¹, und Jürgen als natural, bzw. democratic leader⁹² definiert. Während sich Sladan im Wohnzimmer für den Kauf von zwei Packungen Zigaretten pro Raucher einsetzt gibt es Kräfte innerhalb der Gruppe, die sein bestimmtes Vorgehen in diesem Punkt verurteilen. Jürgen und Claudia sitzen draußen auf der Hollywoodschaukel und dürften dem Konflikt absichtlich nicht beiwohnen. Didi kommt zu ihnen und bespricht das Thema mit ihnen. Didi ist dem Thema ‚Rauchen – Zigaretten‘ schon von Beginn an in Diskussionen negativ eingestellt, und hat auch mit Jürgen schon darüber negativ gesprochen⁹³. Von der Tageszusammenfassung am 24.04.2001 wissen wir, dass Jürgen bei Geldproblemen, eindeutig Nahrungsmittel gegenüber Zigaretten favorisiert, und das auch äußert (*„Das Rauchen wird vermutlich wegfallen müssen!“*⁹⁴).

Beim Sequenzprotokoll 4 ist vor allem von Bedeutung, dass wir in einem anderen Teil Alex wegen seinem Erfolg beim Mittwochs-Voting als appointed leader definierten⁹⁵ der im natürlichen Konflikt mit dem natural, democratic leader Jürgen steht. Vor allem aus den Aussagen von Alex geht hervor, dass in der vorhergehenden Woche immer öfters konfliktuöse Situationen herrschten, die der ORF aber in seinen Zusammenfassungen nicht erkennbar thematisierte. Abgesehen davon, muss man Alex eigentlich in Konflikten ein relativ aggressives – teilweise auch berechnendes Konfliktverhalten zurechnen. (z.B.: Konflikt mit Didi wegen der Wasserbombe vom 26.04.2001) Bevor Alex den Interviewraum verlässt – also vor der Mustersequenz hat er sich unglaublich schnell und ausgesprochen sicher für Jürgens Verlassen des Kutscherhofs entschieden.

⁹¹ vgl. Kapitel Groß- und Kleingruppen von Astrid Hofer. Seiten 25 und 26f.

⁹² vgl. LEADER UND LEADER-QUALITÄTEN von Dana Lesayová, Seiten 38f.

⁹³ Tageszusammenfassung am 26.04.2001; Hollywoodschaukel. Jürgen und Didi.

⁹⁴ Tageszusammenfassung am 24.04.2001; Wohnzimmer. Jürgen zu allen Anwesenden.

⁹⁵ vgl. LEADER UND LEADER-QUALITÄTEN von Dana Lesayová, Seiten 37 und 40f.

Konfliktverhalten:

Bei der Beobachtung fällt vor allem auf, dass die Kandidaten im Untersuchungsmaterial aktiv versuchen den Konflikten zu entgehen, oder nicht darauf einzugehen. Meistens weicht eine Konfliktpartei der anderen durch passives Konfliktverhalten aus. In den beiden genau untersuchten Beispielen wird den Konflikten durch passives Verhalten, Überspielung von Argumenten, durch Rückschritte auf vorhergehende Themen und verbaler Zusammenschluß (Wir-Gefühl) durch die Verwendung von ‚wir‘ statt ‚ich‘.

Hier soll nun ein Einblick in die beiden Konflikte gegeben werden.

In der Sequenz 1 gehen weder Didi noch Claudia eigentlich auf das Gesagte des jeweils anderen ein. Auf Didis Wunsch, dass Claudia und Jürgen sich an der Diskussion beteiligen, wird von ihr so beantwortet, als hätte er von ihr verlangt, Position gegen die Raucher zu beziehen.

Claudia: I schiaß ma doch net ins eigane knia.

Didi wiederum geht nicht auf ihre Aussage ein, sondern berichtet über die unhaltbaren Argumente der Raucher gegenüber seinen. (Didi: ‚Na, oba die Argumente: gibt’s jetzt zwei Kistn Bier...‘) In beiden Fällen wird also wird den eigentlichen Belangen ausgewichen.

Claudia dürfte Didis Wunsch ihn zu begleiten falsch verstanden haben, und sieht sich gezwungen, verhältnismäßig offensiv zu kontern – sie zeigt Züge von aggressivem Konfliktverhalten. Um Luhmanns Erwartungsenttäuschung hier als Ursache des Konflikts zu gebrauchen, hat sich Claudia allem Anschein nach nicht erwartet, dass Didi von ihr verlangt auf seiner Seite gegen die Raucher zu kämpfen. Wie wichtig ihr diese Momente sind erkennt man daran, dass sie eigentlich nur während dieser Aussage von ihrer Tätigkeit ablässt und intensiven Blickkontakt mit Didi hält.

Der eigentliche Konfliktbeginn für Didi ist wohl mit Claudias Frage:

‚Warum bist’n eigentlich dagegn, dass ma a zweits kaufn?‘

zu definieren. Hier ist wohl anzumerken, dass der Konflikt sicherlich nicht beidseitig gleiche Bedeutung hat. Vor allem Didis Verhalten zeigt, dass er in diesem Moment in seiner Erwartung enttäuscht wird. Obwohl die Frage sehr verständlich geäußert wurde, fragt er nochmal nach. Dabei unterbricht er aber schlußendlich die Wiederholung der Frage. Seine Gestik wird wieder unruhiger, auch seine Verbalisierung verliert an Festigkeit.

Während nun nach Luhmann der Grundstein für einen Konflikt – wahrscheinlich insgesamt eines der vielen Bagatellereignisse – gelegt wäre, wird die weitere Konfliktentwicklung durch den Inhalt von Didis Aussage zumindest erschwert.

„I bin net dagegn. I mecht hoid einfoch herarn wos di an und wos die ondan sogn.“

Didi verwirft mit dieser Kommunikation seine zuvor doch erkennbaren Ziele, den Plan der Raucher zu vereiteln und nimmt eine neutrale Position ein.

Noch stärker ersichtlich wird Didis passives Konfliktverhalten, als sich schließlich Jürgen einschaltet und auch eine alternative Position gegenüber Didis einnimmt. Didis

„deswegn is ma a liaba wann i jetzt bei eich herausn bin.“

bedeutet die Aufgabe seiner vorher deutlich gewordenen Argumentationslust. Als Sandra auch noch zur Hollywoodschaukel kommt, lässt er durchblicken, dass er das Interesse am Diskutieren schon vor dem Gespräch mit Claudia verloren hatte und zeigt sich demonstrativ interessiert.

„Didi (mit etwas Lachen): I bin aussu gongan. (Pause) (interessiert) Wer diskutiert jetzt nu?!“

An diesem Beispiel erkennt man also, dass der Konflikt oberflächlich, durch Themensprünge, bzw. das damit verbundene Nicht–Beachten von dem Gesagten des Gegenübers geführt wurde. Die Konfliktlösung wurde durch Zustimmung erreicht, wobei man bedenken muss, dass eigentlich der Konflikt aufgrund dieser Tatsache niemals wirklich zum Ausbruch kam. Das eigentliche, zumindest vorstellbare Thema von Didi wäre wohl *„Ich will nicht für die Sucht anderer Geld ausgeben.“* Gewesen. Diese Position kommt aber niemals zum Ausdruck.

Alex hat zu diesem Zeitpunkt der zweiten Mustersequenz den eigentlichen Führungskonflikt zwischen ihm und Jürgen durch Eliminierung schon gelöst. Trotzdem entsteht durch die Verbalisierung dieser Konfliktlösung wieder eine konfliktuöse Situation. Die Erwartungsenttäuschung passiert wohl in jenem Moment in dem Alex Jürgens Namen nennt und ihn somit aus dem Kutscherhof wirft. Aus der Sicht von Alex ist der eigentliche Konflikt damit gelaufen – man kann also in seinem Fall zunächst nicht von einer Erwartungsenttäuschung sprechen.

Das Verhalten der beiden Konfliktparteien bewirkt ebenfalls das Ausweichen vom Konflikt. Jürgen meistert dies auf sehr ersichtliche Weise: Wiederholt äußert er

„des passt scho!“, „des is scho okay!“

und impliziert damit, dass ihm die Situation nicht diskussionswürdig erscheint. Dabei hält er sich beschäftigt, aus der Abschiedsszene heraus durchaus verständlich, aber auch als Kommunikation verstehbar, daß er wichtigeres zu tun hat.

Nachdem für Alex der Konflikt eigentlich bereinigt ist, kann er passives Konfliktverhalten an den Tag legen. Er muss nur seine Entscheidung für die verbleibenden Mitbewohner verständlich halten; In weiterer Folge will er ja die Führungsposition – zumindest die damit verbundene Anerkennung etc. haben. Er vermeidet Blickkontakt, wirkt niedergeschlagen – seine Kommunikation kommt einer Entschuldigung gleich.

Gleichzeitig versucht er den Konflikt an seiner Entstehung zu behindern, indem er in seinen Aussagen über die Beziehung von Jürgen und ihm wiederholt von dem ‚Wir-Begriff‘ ausgeht und somit wohl die Frontenbildung zu verhindern sucht.

‚Wir ham sie am Anfang wirklich so guat verstandn, mir san immer weida ausanonda kumman. ... mir hom scho amoi g’ret’ ‚Mir san net so guat zamm’gkomman’ etc.

Jürgen dagegen geht sehr stark auf Personen ein. Wie bei den Experimenten von Garfinkel, thematisiert er auch die Person von Alex, anstatt zunächst auf das eigentliche Konfliktthema einzugehen.

‚Alex, i muass a sega, i bin a froh, dass i wegkumm von dia, muass i a sega! Absolut!’

Während dieser verbale Angriff eigentlich einen Widerspruch seiner eigenen Person darstellt, geht Alex aus den oben genannten Gründen nicht darauf ein.

Alex geht sogar soweit, dass er den Konflikt mit einer Art Zustimmung lösen kann/möchte um der Situation auszuweichen.

Jürgen: ‚Alex, I hob dia nix doa! (kurze Pause) Du host deine Spiele gespielt! Und.. des..’ Alex: Ja... und des woa... ebn (unbestimmt, leise)’

Auch wenn er schließlich kontert, kann diese Antwort nicht wirklich als Angriff gewertet werden, sondern eher als entschuldigende Erklärung:

Alex: ‚Es woa scho unguat wonn i mit dia in da Kuchl gstondn bin, wasst, da (Pause) i hob imma mmerk, du host mit die Teller so uma nanda ghaut... und...’

Der Konflikt wird in dieser Situation ebenfalls durch Eliminierung – durch das Verlassen von der Wohnung und somit das Lösen von der Gruppe – gelöst, auch wenn der Konflikt im Taxi fortgeführt wird, sind davon im Untersuchungsmaterial nur Bruchstücke vorhanden.

Wie stark der Wunsch nach Veränderung der Stellung innerhalb der Gruppe sich auf die Konflikte innerhalb der Gruppe auswirkt ist wohl vordergründig an der Sequenz 2 zu erkennen, als Alex sowohl den Konflikt mit seinem Kontrahenten bezüglich der Führungsrolle innerhalb der Gruppe, als auch den Gegner selbst durch Eliminierung beseitigt. Bei noch genauer Beobachtung erkennt man allerdings, dass Alex ein ungewohnt passives Konfliktverhalten an den Tag legt, und sich dabei auch noch durch die Verwendung von ‚Wir‘-Begrifflichkeiten nicht wirklich von Jürgen abgrenzt, sondern lieber versucht seine Entscheidung zunächst rational zu

erklären. Für die Klarheit seiner zuvor getroffenen Entscheidung verhält er sich in dieser Situation überaus passiv, bemitleidenswert (Killy, Martin) und kommunikativ gegenüber Jürgen.

Alex: *„Hob i mi net ‘täuscht, gö?!‘*

Diese Aussage impliziert, dass sich Alex sogar das Einverständnis von Jürgen zu seiner Entscheidung holen möchte.

Auch wenn für dieses Verhalten mehrere Erklärungen möglich erscheinen (allgemein wurde das Rauswählen als eine furchtbare Bürde für den Wochensieger gesehen), so kann man durchaus auch davon ausgehen, dass die Handlungen von Alex auch darauf abgestimmt sind, der neue democratic leader der Gruppe zu werden. Aus diesem Grund müssen seine Entscheidungen nachvollziehbar sein. Ein Angriff auf Jürgen kommt insofern auch nicht in Frage, weil dieser große Sympathien in der Gruppe besitzt. Für Alex scheint es nur wichtig diese Situation möglichst ohne Schädigung seiner Person in Bezug auf die Gruppe zu überstehen. Sein passives Verhalten ist also sehr wohl auf den Wunsch nach Veränderung seiner Stellung in der Gruppe abgestimmt.

Betrachtet man bei der Sequenz 1 die Persönlichkeiten von Didi und Jürgen bezüglich dem Thema ‚Rauchen–Zigaretten‘ so erscheint es durchaus nicht verwunderlich warum Didi gerade im Beisein von Jürgen genau dieser Argumentation von der Racher–Partei kontert.

„Na oba die Argumente: gibt es jetzt zwei Kistn Bier und i sog: jo, da Killy hot ane und da Jürgn hot ane

– Jo donn is eh kloar. Des is für mi ka Argument!“

Bedenkt man, dass Jürgen in einem Statement an die Gruppe, schon einmal das Rauchen einschränken wollte, wird Didis Aussage zu einer sehr diffizilen Loyalitätsbekundung.

Als Jürgen darauf nicht reagiert, und Claudia dafür wissen möchte warum Didi gegen den Einkauf von zwei Packungen Zigaretten ist, reagiert Didi mit einer übermäßigen Erwartungsenttäuschung, die wohl mehr oder weniger dadurch zu erklären ist, dass Didi ursprünglich andere Ambitionen verfolgt hat, als über den Konflikt selbst zu sprechen. In weiterer Folge gibt er ja auch seine Position gegen die Raucher ganz auf.

Die Bekundung der Loyalität – ein Zusammenschluss durch gleiche Meinung zu einem Thema – erscheint wohl für Didi aufgrund seiner Außenseiterposition und Jürgens Funktion als natural leader besonders interessant. Auch Didi versucht also in diesem Konflikt vor allem seine Stellung in der Gruppe zu verbessern, scheitert aber dabei.

RESÜMEE

Abschließend sollen noch einmal die wichtigsten Erkenntnisse, die im Lauf der empirischen Untersuchung herausgearbeitet wurden, zusammengefasst aufgezeigt werden. In Anlehnung an die Reihenfolge der Kapitel beginnt auch das Schlusswort mit dem Einzug der Kandidaten.

Beim Zusammentreffen der einzelnen Kandidaten ist die Orientierung in der neuen Situation und Umgebung vorrangig. Dementsprechend findet man in der Literatur den Begriff der Orientierungsphase. Diese Phase ist durch Verunsicherung und einer hektischen – eher oberflächigen Kommunikation gekennzeichnet.

Im Fall des Einzugs der orangen Mitspieler trifft genau das zu. Sie sind in ihrem Verhalten stark verunsichert, stereotype Handlungen und Aussagen spielen eine große Rolle, die Gespräche gehen nicht in die Tiefe. Ein Aufeinander–Eingehen wird in der Anfangszeit nicht geschafft. Die Redenden werden unterbrochen, Fragen werden nicht beantwortet, mögliche auftretende Konflikte werden noch nicht ausgetragen.

Was das Verhältnis zwischen den Kandidaten betrifft, so gehen vor allem die Mädchen sehr freundlich miteinander um. Sie begrüßen sich herzlich – fröhlich wird drauf los getratscht. Die Kandidaten verbindet schließlich alle dasselbe: die Abenteuerlust an diesem Projekt mitzuwirken. Doch trotz der anfänglichen Euphorie der Kandidaten ist zuerst einmal vorsichtiges gegenseitiges Abtasten und Beobachten angesagt. Um enge Beziehungen aufzubauen, reicht der erste Abend noch nicht. Somit entwickeln sich am Abend des Einzugs aufgrund der Nervosität noch keine Gruppen. Dieses Phänomen findet sich auch in der Literatur wieder. Denn die Phase der Gruppenformierung beschränkt sich nicht nur auf die ersten gemeinsamen Stunden, sondern kann Wochen, sogar Monate dauern. Der erste Kontakt bzw. der erste gemeinsame Abend ist nur der Anfang einer längeren Entwicklung. In diesem Zusammenhang sei noch einmal zu erwähnen, dass sich von außen nur das feststellen lässt, was an Information und Material nach Außen gelangt.

Die Auseinandersetzung mit Leadern und deren spezifischen Eigenschaften brachte folgende Einsichten: In fast jeder Gruppe gibt es einen Gruppen–Ersten, Gruppen–Zweiten, einen Gruppen–Letzten und sogenannte Mitläufer. Die Rolle eines Gruppen–Ersten, eine Leaders,

übernehmen dominante, starke und selbstbewusste Persönlichkeiten mit ausgeprägter, klarer Meinung und Einstellung zu Problemen und Konfliktsituationen.

Mit ihrem Charakter und Verhalten gewinnen sie Zuneigung und Respekt der anderen im Laufe der Zeit. Es gibt aber Situationen wo die Macht und Führerschaft an einen anderen Mitglied von den Außenstehenden übergeben wird und dann kommt es zu komplizierten Machtverhältnissen und Spannungen innerhalb der Gruppen. Nichts anderes wurde in der TXO-Gruppe der zweiten Staffel beobachtet, wo der Alex, der vom Publikum ernannte (appointed) Leader seine Macht ausgenützt und den Jürgen, seine Rivalen und natürlichen (functional) Leader der Gruppe strategisch abgeschafft hat – er musste den Kutscherhof verlassen. Obwohl die TXO-Gruppe unter unnatürlichen Bedingungen gelebt hat, jedoch haben die Machtverhältnisse und –mechanismen auch hier so funktioniert.

Der im Kutscherhof ablaufende Gruppenprozess ist nicht mit dem einer "natürlich entstandenen Gruppe" zu vergleichen. Als Gründe dafür sind die äußeren Faktoren – Spielsituation, Voting durch das Publikum, Kamerabeobachtung, Wettstreit um den ausgesetzten Gewinn – anzuführen, die die Entwicklung der Gruppe sehr stark beeinflussen.

Bemerkenswert sind die unterschiedlichen Rankings, in denen sich die Kandidaten messen müssen. Sie müssen eine Gratwanderung vollführen, denn, wollen sie so lange wie möglich im Spiel bleiben, ist es nötig, sich sowohl in der WG, als auch vor dem Publikum zu profilieren. Die Positionen einer Person können dabei im inneren und äußeren Ranking sehr unterschiedlich sein (z. B. Didi, Alex).

Innerhalb der Großgruppe lassen sich sowohl die Leaderfiguren als auch Außenseiter definieren. Besonders die Figur Didi versucht immer wieder, seine Randposition zu verlassen und sich in die Gruppe zu integrieren. Dies gelingt ihm aber während der ersten drei Wochen kaum. Während des Untersuchungszeitraums lässt sich aber keine grobe Veränderung der Gruppenkonstellation infolge des Wochensiegs und der Abwahl einer beobachten.

Die Beobachtung zum Thema Regeln und Entscheidungsfindung in der Gruppe wurde ausgehend von einem theoretischen durch Literatur gestützten Gerüst vorgenommen. Einige in der Literatur beschriebene Phänomene ließen sich sodann auch im Verlauf der Untersuchung sehr gut beobachten. Die Kutscherhofbewohner und –bewohnerinnen wählten einen demokratische Mehrheitsbeschluss zur Findung der fälligen Entscheidung.

Dem Entscheidungsfindungsprozess im Kutscherhof geht eine lange Diskussion voraus, bei der alle ihre Meinung äußern konnten. Im Kutscherhof entscheidet, wie so oft, die Stimmabgabe einer Person über den Ausgang der Abstimmung. Doch wie schon aus der Literatur hervorgeht, ist eine demokratische Lösung zwar für die Mehrheit der Beteiligten befriedigend, die Minderheit ist aber trotz der demokratischen Mehrheitsabstimmung gegen die gefällte Entscheidung eingenommen. Sie akzeptieren das Ergebnis der Abstimmung nicht und führen deshalb die Diskussion weiter, obwohl durch die Abstimmung schon eine für alle Kutscherhof–Insassen verbindliche Entscheidung getroffen wurde.

Im Laufe dieses Entscheidungsfindungsprozesses sind die unterschiedlichen Verhandlungs– und Überzeugungsversuche der einzelnen Gruppenmitglieder eindeutig zu beobachten. Die Initiatorin, die das diskutierte Thema erstmals in der Gruppe vorgebracht hat, setzt dem Entscheidungsfindungsprozess letztlich selbst ein Ende.

Über die Ausarbeitung von allgemein gültigen Regeln für die Gemeinschaft konnten im Zuge der Arbeit leider keine Aussagen getroffen werden, da das Untersuchungsmaterial in diesem Zusammenhang äußerst unergiebig war. Das ist zurückzuführen auf die vom ORF getroffene Materialauswahl. Es lässt sich aber sehr wohl nachweisen, dass im Kutscherhof von den Bewohnern Regeln aufgestellt wurden, die für alle als verpflichtend galten.

Bei genauerer Betrachtung der Konflikte innerhalb der "Taxi Orange"–Gruppe fällt vor allem ihre Oberflächlichkeit auf. Konfliktthemen werden nicht wirklich behandelt, auf Grund der äußeren Gegebenheiten scheint eine genauere Auseinandersetzung und konstruktive Konfliktlösung nicht zwingend notwendig (Gruppenzusammenhalt sowieso zeitlich begrenzt, Zuschauersympathie steht neben der Sympathie der einzelnen Gruppenmitglieder...).

Die Gruppe versucht den Konflikten auszuweichen. Das Ausweichen wird vor allem durch das passive Konfliktverhalten einer Partei zuwege gebracht. Weitere Möglichkeiten, die von den Kandidaten angewendet werden, sind häufiger Themenwechsel während einer Konfliktsituation und Beteuerungen, dass grundsätzlich alles in Ordnung ist (Jürgen), dass man keine Stellung beziehen möchte (Claudia) etc. – dass also der Konflikt an dieser Stelle nicht notwendig erscheint.

Trotzdem entstehende alltägliche Konflikte, geht man davon aus, dass die vom ORF getroffene Selektion der Konflikte innerhalb des Untersuchungsmaterials mehr oder weniger repräsentativ ist, beschäftigen sich in hohem Maße mit Didis Persönlichkeit, sowie mit den einzelnen Gewohnheiten der Kandidaten. Auf Grund des marginalen Interesses die einzelnen Einstellungen, Meinungen, Handlungen etc. aneinanderprallen zu lassen, werden die meisten Konflikte innerhalb der ersten drei Wochen entweder durch Zustimmung oder durch Eliminierung gelöst. Während das Meistern von Konflikten vor allem den Sinn hat, auf längere Frist die Basis für Zusammenarbeit zu gewährleisten, bzw. einfach das weitere Zusammenleben zu ermöglichen, haben diese beiden Ziele in der TXO 2 – Gruppe wenig Bedeutung, wohl mit ein Grund warum Konflikten ausgewichen wird (sie sind nur bedingt notwendig). Statt dessen werden Konflikte in den ersten drei Wochen vor allem dazu genutzt um die Rangordnung zu den eigenen Gunsten zu verbessern oder zu erhalten. Es scheint als ob Kontroversielles (abgesehen vom Rauswurf von Jürgen durch Alex) Interesse erzeugt und damit seinen Sinn erfüllt.

LITERATUR

- ANTONS, Klaus: Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken, Göttingen 1992
- ARDELT–GATTINGER, Elisabeth/LECHNER, Hans/SCHLÖGL, Walter (Hrsg.): Gruppendynamik. Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen, Göttingen 1998
- BECKER–BECK, Ulrike: Soziale Interaktion in Gruppen. Struktur und Prozessanalyse, Opladen 1997
- BRENNAN, Geoffrey/BUCHANAN, James M.: Die Begründung von Regeln. Konstitutionelle Politische Ökonomie, Tübingen 1993
- BUGDAHL, Volker: Methoden der Entscheidungsfindung, Würzburg 1990
- COLE, G. A.: Management. Theory and Practice. London 1990
- CHOMSKY, Noam: Regeln und Repräsentationen, Frankfurt am Main 1981
- EISENBACH–STANGL, Irmgard/ERTL, Michael (Hrsg.): Unbewusstes in Organisationen. Zur Psychoanalyse von sozialen Systemen, Wien 1994
- FRIEDBERG, Erhard: Ordnung und Macht, Frankfurt am Main 1995
- GUGGENBERGER, Reinhard: Macht und Organisation, DA, Wien 1997
- KÖNIG, Oliver: Gruppendynamik: Geschichte, Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung, Wien, 1995
- KUNST, Volker: Angewandte Psychologie in Unternehmen, Wiesbaden, Gabler, 1994
- LUHMANN, Niklas: Widerstand und Konflikt, Seite 479 in Bonacker, Thorsten: Konflikttheorien: eine sozialwissenschaftliche Einführung mit Quellen; Leske und Budrich, Opladen 1996. Seite 477–494.
- NOLLMANN, Gerd: Konflikte in Interaktion, Gruppe und Organisation: Zur Konfliktsoziologie der modernen Gesellschaft; Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997.
- TIELKE, Karl–Josef (Hrsg.): Gruppenleben. Basistheorie zur Dynamik, Leitung und Führung von Gruppen, Paderborn 1998

ANHANG

Personenprotokoll 1: NIKOLA

Protokollbeispiel für Kapitel DIE GRUPPE IM ANFANGSSTADIUM;

Liveübertragung vom Einzug der Kandidaten, 20.4.2001:

Verhalten	Kommunikation	Bemerkung
Tür geht auf Koffer hineintragen Drehung um die eigene Achse, Blick zu Funktisch, Blick rundherum, im Wohnzimmer stehend und winkend	Wie krieg ich das auf? Boeh, bist du gscheit! Hey, was haben wir denn da? Wow! Hey, wow, was is'n das? Cool Papilein, sei nicht aufgeregt – ich weiß nicht, wo du bist?	Stolziert herein Lauter Atem – nervös
Abwertende Handbewegung Schnelles abdrehen von der Küche Blick in den Kühlschrank Stellt Bier auf Küchentisch Geht zum Gang	Küche, das überlass ich anderen! Ah, wart einmal! Ein Eisbier wird ich trinken, ein kleines Bier kann ich eh trinken! Andi auf dich, wir haben nichts zum Trinken gehabt! Nikoletta grins nicht, ich weiß ganz genau, dass du mich auslachst	Sie sucht irgendwie Stellt Bier eh gleich wieder nieder!!! Voreinstudierte/Überlegte Sätze/Phrasen?
Geht schnell ins erste Schlafzimmer Blickt umher Hände auf Wange Setzt sich aufs Bett testet Bett geht hinaus: am Gang, deutet mit Finger schaut in die Kamera	Hey, wow, 1, 2,.... Voll ruhig, ich pack das gar nicht! Da is Mäxchen! Da sitzen die Kameras, glaub ich. Da wackelt eine	Verunsichert
Im lila Zimmer: Geht weiter, schaut vorsichtig hinein, deutet auf Bett	Mah, das halt ich nicht aus! Da möchte ich nicht wohnen. Hey, süß, nackte Frauen, putzig. Ich möchte am liebsten das wär cool! Das möchte ich haben!	Sprüche, wie Max – cool!
Im gelben Zimmer setzt sich aufs Bett Geht hinaus Winken in die Kamera	Ich weiß, ich darf mir noch nichts aussuchen, aber ich möchte das! Oder vielleicht ist das doch zu grell, aber das find ich super. Ich würd jetzt was sehen. Ich komm mir so komisch vor, es ist so leise! Ah, ja, Hallo, da is ja!	Nervös Erinnert sich an Kameras
Schaut zu Kamera, fuchtel mit Händen Hand vor Mund	Danke Harry, danke Niko, danke Schurl, alle miteinander, dass ihr da jetzt dasitzt, find ich echt super! Und Papi; hihi Bussi an Olli und Vivi! Ich mag da nicht alleine sein, ich mag, dass endlich wer reinkommt, ich komm mir so beschissen vor!	

Personenprotokoll 2: VICKY

Protokollbeispiel für Kapitel DIE GRUPPE IM ANFANGSSTADIUM;

Liveübertragung vom Einzug der Kandidaten, 20.4.2001:

	Verhalten	Kommunikation	Bemerkung
Aufmerksamkeit	Tür geht auf Vicky grinst Nikola steht vor der Tür Vicka bückt sich und stellt Tasche ab		
Begrüßung	Bussi links – Bussi rechts	V: Halllloooo! Wow, na i packs... N: Du bist die Victoria? V: Die Vicky! N: Ja, ja, ja, ja, ja V: Servas!	Unterbrechen sich gegenseitig Freundliche Begrüßung!
Tat u. Weg danach	Stehen voreinander Nikola hat Hände in Hüfte Vicky schaut sich um Sie gehen weiter zur Säule Stehen vor dem Tisch (Stadtplan – Tisch) Hände halten beim Stadtplan Gehen zum Gang	V: Jetzt, haben mas gschafft, gell? N: Jetzt haben mas gschafft, ich bin urfroh, dass jetzt jemand drin is V: Des glaub i, du musst ja uraufgeregt sein! N: Nein, überhaupt nicht! Da drinnen die Stille, das hab ich überhaupt nicht ausgehalten. N: Seit wann bist du unterwegs? Ich bin seit neun eingesperrt! N: Weißt du, was die 16 Uhr Überraschung ist? V: Hey, super, neues Styling, echt leiwand! N: Hab das noch nicht gesehen! V: Nicht? V: Na das checken wir schon!" N: Woher bist denn du?..... V: Ok, wir vertreten NÖ u.Wien!	Nervös! Nikola redet Satz einfach nach! Echt? – nicht aufgeregt?!? Gehen nicht aufeinander ein Prolo! Außerdem schnelles ablenken! Sehr nah! Hände halten! Gekicher
Führung	Nikola führt Vicky durch die Zimmer Nikola geht immer schnell weiter! Nikola zeigt zu Bett Setzen sich jeweils auf Bett, gegenüber Gehen weiter zum lila Zimmer. Schauen hinein	N: Wie hats vorher ausgesehen? N: wie hats beim letzten Mal ausgeschaut? V: Ursupa! Ausgmalt! N: Hoffe, liebes Kameratteam das möchte ich haben! V: Also, bitte liebes Kameratteam, ich will nicht allein da drinnen sein, irgendwie!	Reden viel, durcheinander, überdreht! Bestimmt Tempo bei Besichtigung! Woher diese Eile? Vicky übernimmt Phase mit Kameratteam von Nikola
Sitz/Steh-Position	Gehen nebeneinander, setzen sich nebeneinander hin		

Gemeinsame Tätigkeiten	Gehen nebeneinander, setzen sich nebeneinander hin	Sehr nah! Bleiben zusammen! = zusammen halten! "Wir" checken das! "Wir" vertreten NÖ und Wien!
-----------------------------------	--	---

Minutenprotokoll 1:

Protokoll für Kapitel GROß- UND KLEINGRUPPEN

TXO-CLUB vom 24.4.2001, Gäste: Gerald Schmitz (Mann von Sandra), Telefongäste

Zeit	Ort	Person	Thema
0:01:10	Interview	Gerald, Dodo	Sohn ist ein Star in der Schule, Wie ist das Leben ohne Sandra? Sandra ist TV-Reality-Fan, "sie hat das sagen zuhause" (0:04:30)
0:05:10	Interview	Gerald, Dodo, Telefongast	Sandra als Rabenmutter? "Sie hat es schwerer als er" Unterschied, wenn Mann hineingeht (Klischee der Rabenmutter) vgl. Walter von TXO 1
0:06:17	Interview	Gerald, Dodo	Familie ist anders aufgebaut, beide sind gleich stark zuhause (in Bezug auf ihren Sohn, wer kümmert sich um ihn)
0:06:30	Interview	Gerald, Dodo	Alex und Sandra: sie hat schweigen gebrochen
0:07:15	Video: Hof, Schaukel	Sandra + Alex	Sandra: Sie verträgt sich mit allen gleich gut! Alex: 3-4 sind sicher gut, die besucht er auch später mal!
0:08:15	Interview	Gerald, Dodo	Sie ist eine Persönlichkeit zu der Freunde gehen! Sie hört zu und ist für Leute da!
0:08:48	Interview	Gerald, Dodo	Soziale Rolle, Mutterrolle von Sandra? Auf keinen Fall! Ihre Persönlichkeit ist in ihre drinnen, Leute spüren das und gehen auf sie zu
0:10:00	Video: Esstisch	Sandra, Martina, Sladan + Gruppe	Sandra: Wer fährt welche Schicht? Sie schreibt auf, sie teilt ein
0:15:45	Interview	Gerald, Dodo	Knapper kalkulieren, weniger Geld als draußen? Neue Erfahrung für sie (Knappheit an lebensmittel), aber sie passt sich schnell an Neues an
0:16:15	Interview	Gerald, Dodo, Telefongast	Ist sie wirklich so selbstbewusst? "sie ist die Person", sie ist Dominante im Freundeskreis, sie organisiert Reisen, jeder verlässt sich auf sie
0:17:10	Interview	Gerald, Dodo	Steht er unter dem Pantoffel? Manchmal, aber das ist doch angenehm!
0:17:40	Interview	Gerald, Dodo	Didi als 2. GF der Woche sagt zu Sandra "Du ich helfe dir!" macht sie Angebot an Didi für Job in ihrer Firma draußen?
0:18:20	Interview	Gerald, Dodo, Telefongast	Ist sie privat anders? Nein, sie versucht auch im normalen Leben Ordnung hineinzubringen, sie räumt auf
0:20:00	Interview	Dodo	Coming-Outs gehen unter, eigentlich Problem da: Zigarettenmangel! Sandra wühlt mit Martin im Aschenbecher nach Kippen
0:23:40	Video: Hof	Sandra + Grupp	Einkaufslieferung: Sandra rennt als erste! Viktoria schiebt Einkaufswagen
0:28:18	Interview	Gerald, Dodo	Vicki und Sandra ähnlich (Doppelbett) Sandra eher zurückhaltender Mensch, er hat gedacht von Foto her, dass Vicki ein Konfliktpartner für Sandra ist
0:01:40	Interview	Robert , Dodo	Deja-vue auf der Coach, ähnliche Situation bei der ersten Staffel
0:03:30	Interview	Robert, Dodo, Telefongast	Bewohner machen Show? Unsicher, aufregende Situation, stärker oder anders zeigen, wie präsentiere ich mich? Kein Konzept beim Einzug, wo ziehe ich ein? Dann hat sich alles ergeben, alles easy!

0:06:30	Interview	Robert Dodo	Haben damals TXO 1 gewartet auf Kandidat 13, 13 Betten im Vornherein bei TXO 2
0:07:28	Interview	Robert, Dodo, Telefongast	Un/Sympathische Personen? Pos: Nicy (natürlich, nicht so perfekte Figur, lustig) Neg: Didi (hat nicht Gefühl, redet viel, unsicher)
0:09:30	Interview	Dodo, Robert	Größte Projektionsfläche, jeder heraußen schubladiert, Lieben und Hassen, Entwicklung der Personen
0:12:53	Interview	Dodo, Robert	13. Kandidat Alex, Körperverletzung, "kaputt im Kopf", lässig ? Drogen , Drogenhandel, Einzug
0:15:00	Interview	Doris, Dodo	Doris kennt Alex vom Casting, Gespräch vor dem Einzug, Alex Vergangenheit: er hat alles offen gleich erzählt, große Hürde!
0:16:00	Interview	Doris, Dodo	Druck, da er nicht gerechnet hat mit Einzug, spontane Meldung ? flexibel, Selbsterkennung, er ist sich der Tat bewusst, lernt viel über Erfahrung, wirkt aufklärend!
0:17:45	Interview	Doris, Dodo	Gefängnis, ist das verarbeitbar? Gewalt ausschließbar? Mail von Arbeitgeber wird vorgelesen (besten Wünsche für Alex)
0:19:17	Interview	Doris, Dodo, Telefongast: Alex Mutter	Alex hat vor Einzug an seine Mutter gedacht Was geht im Opfer vor? Verzeihen durch Zeit, Gratulation an die Mutter
0:22:00	Interview	Dodo, Telefongast: Klaus, Freund von Alex	Ruhig? schockiert von der Nominierung! Er ist lustig, Sladan und Alex (gute Kumpel), auch Jürgen
0:23:00	Interview	Dodo, Robert	Alex–Vergangenheit – Zukunft: harter Weg ist sein Weg, aber Chance ist gut!
0:40:00 Ende			
0:01:30	Interview	Georg, Dodo	Auszug nicht emotional, "Zweck–Pessimist", Scherze über Abwahl, vorgenommen keine Tränen bei Abwahl (0:04:00)
	Interview	Dodo, Georg, Telefon	Hast du Probleme mit Vicki? Keine Probleme, weniger Kontakt zwischen Vicki und ihm, War er wirklich zu ruhig? wahrscheinlich Vergleich zu TXO1: Dodo: "es gibt Menschen, die länger brauchen, z.B. Andrea, es gibt welche, die alles sagen, andere halten sich zurück!
0:07:00	Video: Interview in der Nightshift	Georg, Dodo	Schwer ? hab nicht gewußt, wie ich mich verhalten soll, wie ich auf die Leute zugehen soll, Stress fällt jetzt weg!
0:10:50	Interview	Georg, Marion, Dodo	"hab unterschätzt, dass man starke Beziehung aufbaut"
0:11:10	Interview	Georg, Dodo, Telefongast	Warum hat er gewusst, dass er gehen muß? Nach einer Woche kann man sagen, wo man in der Gruppe steht, er ist am Rand, nicht im Zentrum! Nach 1 Woche noch nicht wirklich eine Struktur in der Gruppe
0:18:45	Interview + Filmbeitrag	Georg, Dodo	Georg, du warst eher der Zuhörer, nicht der Redner? "unter Umständen"
0:19:31	Interview	Georg, Marion, Dodo	Spielen die anderen? Man geht davon aus, wenn man jemanden kennenlernt, dass der so ist, wie er ist! Leute sagen gerne, was sie sagen wollen,...Marion: Grundeinstellung wird vielleicht verstärkt gezeigt!
0:26:15	Interview	Georg, Dodo	Erster Abend nervös, nur trinken, schauen, Namen merken
0:26:45	Interview	Georg	Mit Nicy hab ich mich um ein Eck besser verstanden (kommt mit der Zeit nach Gesprächen)

0:27:15	Interview	Georg, Dodo	Zuspruch für Didi? Didi oft auf der Schaufel, Georg mag das nicht so, wenn's zu lange ist, wenn's unpersönlich wird Didi hat sich entschuldigt, dass er im Leo war. G: Leute draußen nicht so präsent wie drinnen!
0:36:30	Interview	Georg, Dodo	Favorit: Alex und Vicki (Grund: herzlich, offen, vorurteilsfrei, fesch, NEWS-Veröffentlichung: sinnlich und erotisch!), Alex sorgt für Schmah, lustig, liegt viel daran, dass es allen gut geht, warmherzig, ehrlich, sieht, wenn es wen nicht gut geht

Minutenprotokoll 2:

Protokoll für Kapitel GROß- UND KLEINGRUPPEN

TXO-CLUB 8.5.2001

Gäste: Nikoletta (Freundin von Nikola), Dr. Gerhard Schwarz (Soziologe, Gruppendynamiker), Mag. Reini (Trainer von TXO 1)

0:01:40	Interview	Nikoletta, Dodo	Morgenmuffel Nikola, es geht ihr gut, versteht sich gut
0:02:00	Film: Hof	Alle	Der Kuschelhof, Zusammenschnitt von Kuschelszenen
0:03:00	Interview	Nikoletta, Dodo	Sie flirtet gerne! Aber im Hof nicht, das ist nur unter Freunden
0:04:10	Interview	Nikoletta, Dodo	Nicht der Häuslichkeitstyp? "Entweder du putzt, oder wir gehen nicht fort"
0:05:00	Interview	Nikoletta, Dodo, Telefongast	Mühsam, wenn sie nicht kocht, putzt? Nicht mühsam, sie ist unkompliziert, man kann ihr alles sagen, direkt, alles klären, man muss ihr das sagen, dass sie das tun muss, aber sie nützt das nicht aus!
0:07:00	Interview	Nikoletta, Dodo	Ist sie natürlich? Mittlerweile ja, locker von der Seele sprechen, kann zuviel werden, wenn viele Leute da sind, dann zieht sie sich zurück, braucht Zeit, sie beobachtet am Anfang ein bisschen
0:11:45	Interview	Nikoletta, Dodo	Beziehung Alex + Nikola, keine Flirtebene, kein Paar
0:13:05	Interview Dozent, Dodo		Flirt: Bedeutung für andere, Wie gut hängen sie als Gruppe zusammen? Gibt es Untergruppen? sie nimmt mit allen Kontakt auf Taktik? Natürlich auch, denn es findet in der Öffentlichkeit statt, eine echte Intimsphäre gibt es nicht; Verliebt? wie gut kann das Gruppe bearbeiten (muss besprochen werden); Können Probleme in der Gruppe nicht bearbeiten, gibt bilaterale Besprechungen, aber die auch sehr schwach
0:16:10	Interview Dozent, Dodo		Alex in Krise, Nicy hat alleine gegessen, Alex macht das auch? Man schaut von außen zu , Dominanz-Attitüde: jemand versucht, im Ranking an die Spitze zu kommen, nimmt sich Privilegien, die ihm von den anderen zugestanden werden, Du bist nicht du! Seine Identität ist nicht die Person, sondern die Identität in der er sich befindet. Alex strebt Dominanz an! Wer ist was? Alpha, und Omega Wer macht Dienstleistungen, Wer ist nett, wer hübsch? Kriterium des äußeren Rankings kommt dazu, es gibt verschiedene Rankings! Der taktiert, der macht das auch nach außen hin! (Parallele zu Politiker) Alex will aus Gruppe raus, Didi will rein! Rolle von Didi /Typ? Dienstleistungsfunktion! , alpha-alex kann sich abheben, unten (omega-) Didi ist an der Grenze zum Außenseiter, Außendynamik <? Gruppendynamik

Sequenzprotokoll 1:

Thema: Negative Kommentare von draußen dürfen nicht mehr weiter erzählt werden

Protokoll für Kapitel REGELN UND ENTSCHEIDUNGEN IN DER GRUPPE

Tageszusammenfassung, Freitag, 4. Mai 2001, Länge: 32 sek

E ⁹⁶	Ort	Personen	Handlung (Bildebene)	Dialog (Tonebene)
1	Küche	Alex, Didi, Vicky, Sladan, Sandra	Die Personen sitzen an der Theke. Sandra erzählt von einer Begegnung beim Taxifahren. Sladan geht an der Theke vorbei.	Sandra: "Super, na super. Und die zwei Augustinleute waren so super. Der eine
2	Küche	Sandra	Sandra hält eine Zigarette in der Hand und erzählt von ihrem Erlebnis.	ist eing'stiegen – Mariahilferstraße bin ich g'standen, beim Generaliscenter am Standplatz
3	Küche	Alex, Didi, Vicky, Sladan, Sandra	Die Personen sitzen an der Theke. Alle hören Sandra zu.	– und da steigt der eine rein. Na,
4	Küche	Sandra	Sandra hält eine Zigarette in der Hand und erzählt von ihrem Erlebnis.	erst kommt er zum Fenster; Sagt er: , Kannst fürn Augustin a amoi a Runde mochn?'
5	Küche	Alex, Didi, Vicky, Sladan, Sandra	Sandra erzählt, ihr gegenüber sitzen Sladan und Alex. Didi steht hinter den beiden. Vicky lehnt.	Dann hat er halt über jeden von uns war g'sagt. Aber das sag ich jetzt nicht, weil wir haben ja gestern ausgesagt,
6	Küche	Alex, Didi, Vicky, Sladan, Sandra	Sandra in Rückenansicht. Die vier anderen befinden sich ihr gegenüber und hören ihr zu.	äh ausgemacht, negative Dinge sag ich nicht. Aber über meine negativen Dinge darf ich was sagen. ,Und da gibt's eine, die hat an Mann und a Kind.' ..."

⁹⁶ E steht für Einstellung; Die Zahlen in dieser Spalte geben die Nummer der Einstellung innerhalb der beschriebenen Sequenz an.

Sequenzprotokoll 2:

Entscheidungsfindung: Haustier – ja oder nein?

Protokoll für Kapitel REGELN UND ENTSCHEIDUNGEN IN DER GRUPPE

Tageszusammenfassung, Dienstag 8. Mai 2001, Länge: 3 min 56 sek

E	Ort	Personen	Handlung (Bildebene)	Dialog (Tonebene)
1	Wohnzimmer	Alex	Er saugt Staub.	Nicola (off): "So süß!" Didi (off): "Was, ein Haustier willst?" Nicola: "Na,
2	Küche	Nicola, Didi, Killy, Jürgen, Sladan	Alle Personen außer Sladan sitzen an der Küchentheke. Sladan (im Hintergrund) steht in der Küche.	ich will -. Ich mach' eine -. Willst Du eine Haustier? Ja oder nein?"
3	Küche		Haustierliste hängt an der Wand.	Didi (off): "Na, eigentlich bin ich dagegen."
4	Küche	Zuerst Didi und Nicola, dann kommen Killy, Jürgen und Sladan dazu.	Didi betrachtet die Liste während Nicola mit einem Stift darauf zeigt. Didi regt sich auf, geht aus dem Bild. Nicola folgt ihm, die Kamera schwenkt ihr nach, bis Didi, der sich inzwischen zu Killy und Jürgen an die Theke gestellt hat, wieder ins Bild kommt.	Didi: "Was heißt das? Hunde?!" Nicola: "Ja." Didi: "Ihr seits echt -. Aber des kann doch net dein Ernst sein, dass Du da herinnen einen Hund willst?!" Nicola: "Aber der Sloopy Cowboy hat g'meint, er würd' ihn mitnehmen. Er wünscht sich einen Golden Retriever Welpen." Didi: "Aber da herinnen ist er sauarm! Wo soll denn der hinmachen?" Jürgen: "Der Hund hat überhaupt kein normales

E	Ort	Personen	Handlung (Bildebene)	Dialog (Tonebene)
5	Küche	Jürgen, Killy, Nicola, Didi	Sitzen an der Theke und diskutieren.	Leb'n. Rund um die Uhr. Immer is a Wirbel, immer is a Zugang." Didi: "Und desselbe mit der Katz!" Nicola: "Bitte?" Jürgen: "A Katz is sicher pflegeleichter." Nicola: "Ja, das auf alle Fälle, klar."
6	Wohnzimmer	Alex	Er saugt Staub.	Jürgen (off): "A Katz is von Naturell her net des Viech, mit dem man sich die ganze
7	Küche	Killy, Jürgen, Martin, Didi, Nicola	Die Diskussion wird weitergeführt.	Zeit beschäftigen muss." Nicola: "Aber ich will mich ja beschäftigen." Jürgen: "Wozu?" Nicola: "Na so, weil's mir daugt." Jürgen: "Ja." Nicola: "Wirklich!" Jürgen: "Wie auch immer. Mir is eh wurscht."
8	Küche	Killy, Jürgen, Martin, Didi, Nicola	Sie reden. Didi schaut aus dem Bild in Alex' Richtung.	Nicola: "Mir ist es egal. Ich will, möchte auch ein Chamäleon haben, oder so.
9	Küche	Didi, Nicola	Die beiden stehen nebeneinander und schauen in Killy's Richtung.	Didi: "Was hast Du g'sagt, Killy?" Killy: " Ich bin
10	Küche	Killy, Jürgen, Martin, Didi, Nicola, Sladan	Killy sagt seine Meinung. Dann dreht sich Nicola weg und geht aus dem Bild.	eher negativ eing'stellt." Nicola: "Killy will nicht. Fehlt uns noch –?" Killy: "A Katz eventuell, aber einen Hund auf keinen Fall."

E	Ort	Personen	Handlung (Bildebene)	Dialog (Tonebene)
	Wohnzimmer	Alex	Er saugt Staub.	Didi (off): "Des is- ."
12	Küche	Killy, Jürgen, Didi, Martin, Sladan	Die Männer sitzen an der Küchentheke.	Nicola: "Es steht genau
13	Küche	Nicola, Martin, Didi (Geht durchs Bild	Nicola sitzt neben Martin und hört Didi zu, der vor ihnen durchs Bild geht. Dann senkt sie den Blick.	fünf gegen fünf." Didi: "Also, das Viech ist arm. Z'erst ist es da, dann reißt du's wieder außa und tust es woanders hin. Also ich find das net so gut fürs Tier."
14	Küche	Didi, Killy, Nicola	Killy und Nicola sitzen sich gegenüber, Didi steht in der Küche	
15	Küche	Killy	Killy fragt Nicola nach Beweggründen.	Killy: "Was sagst Du dazu, Nicola? Was hast du für Standpunkte? Warum? Was vertrittst du für Standpunkte, warum ein Haustier?" Nicola (off): " Weil ich zuhause keins hab und ich mirs
16	Küche	Killy, Didi, Nicola	Nicola erklärt, warum sie ein Haustier möchte, die beiden Burschen hören ihr zu.	wünsch' und weil, wenn's möglich wär es heir zu haben, wärs
17	Wohnzimmer	Alex	Er saugt Staub.	genial." Didi (off): "Und wie's dem Viech geht, is da wurscht!"
18	Küche	Nicola	Sie spricht.	Nicola: "Jetzt hängt's eh nur von der Claudia ab. Es steht fünf gegen fünf."

E	Ort	Person	Handlung (Bildebene)	Dialog (Tonebene)
19	Taxi	Claudia	Sie murmelt etwas.	
20	Wohnbereich	Jürgen, Killy, Nicola, Didi, Sladan, Alex, Martin	Jürgen funkt Claudia im Taxi an.	Jürgen: "Claudia, kurze Frage: Haustiere, ja oder nein?"
21	Taxi	Claudia	Sie funkt in den Kutscherhof.	Claudia: "Nein, Hombre!"
22	Wohnbereich	Jürgen, Nicola, Killy, Didi, Sladan, Alex, Martin	Die Haustiergegner Jürge, Killy und Didi jubeln.	Jürgen: "I love you, baby!"
23	Küche	Alex, Nicola	Sie sitzen sich gegenüber; Nicola bemalt eine Zigarettenpackung, Alex raucht. Sie hören Didi zu.	Didi (off): "Und dir tut das Viech weder leid, noch sonst was? Weil mir kommt des so vor, weil die Leute den Egotrip hab'n, sie müssen a Viech hab'n."
24	Küche	Jürgen, Killy, Nicola, Alex, Martin, Alex, Sladan, Didi	Die Diskussion wird weitergeführt. Killy und Jürgen stehen etwas abseits, Martin und Didi kommen dazu ins Bild.	Nicola: "Na, Es geht darum; Schau mal, Didi."
25	Wohnzimmer	Jürgen, Vicky, Alex	Jürgen arbeitet mit dem Staubsauger, Vicky sieht ihm dabei zu. Alex stellt sich zu den beiden.	Martin (off): "Ich glaub' net, dass die Katze Idealbedingungen bei uns hätt', nur ich weiß es net –." Sladan (off): "Besser als im Tierheim hätte sie's auf jeden Fall." Nicola (off): "Auf alle Fälle."

E	Ort	Person	Handlung (Bildebene)	Dialog (Tonebene)
26	Küche	Sladan, Nicola, Martin, Didi	Sie sitzen an der Küchentheke und diskutieren weiter.	Auf alle Fälle." Didi: "Ihr sagts ,Wir wollen eine Tierheimkatze.' Nicola: "Ja, das wollen wir. Wir wollen eine Tierheim-, eine kleine Tierheim-
27	Wohn- zimmer	Jürgen, Killy, Alex	Jürgen saugt Staub, Killy sieht ihm dabei zu, Alex geht durchs Bild.	-katze." Didi (off): "Es gibt so gut wie keine kleinen Tierheimkatzen."
28	Küche	Sladan, Vicky, Didi, Martin, Nicola	Sie sitzen an der Küchentheke und führen ihr Gespräch fort.	Nicola: "Auch wenn's nicht so viele gibt; Wennst jetzt noch einmal was sagst, dann poschts!" Sladan: "Warst du schon mal im Tierheim? Weißt Du überhaupt, wie viele kleine Katzen es dort gibt?" Vicky: "Es gibt so gut wie keine." Nicola: "Dann suchen wir halt eine. Wir haben acht Millionen Österreicher in einem riesen Land und da wird's einige Tierheime geben, und da wird's sicher irgendwo eine Katze geben, die sie uns beschaffen
29	Wohn- zimmer	Jürgen	Er saugt Staub.	können. Wir sind im Fernsehen -. Und
30	Küche	Didi, Martin, Nicola, Sladan	Nicola ist gereizt, sie ringt die Arme.	so schwer alles." (Sie seufzt!)
31	Taxi	Claudia	Sie funkt in den Kutscherhof	Claudia: "Claudia an Kutscherhof! Aber wenn sich die Nicola einen Gecko einbildet, dann bin ich natürlich dabei."
E	Ort	Person	Handlung (Bildebene)	Dialog (Tonebene)
32	Wohn- zimmer	Sladan	Er nimmt Claudias Funkspruch entgegen.	

33	Wohnzimmer	Sladan, Didi, Nicola, Jürgen	Sladan erzählt vom Funkspruch, Nicola kommt im Hintergrund ins Bild, Jürgen geht durchs Wohnzimmer.	Sladan: "Nicola, Claudia is dafür." Nicola: "Ehrlich?!" Jürgen: "Für den Gecko."
34	Wohnzimmer	Sladan, Didi	Sladan geht durchs Wohnzimmer. Er lacht verschmitzt, während er mit Jürgen diskutiert.	Sladan: "Na na, nix für einen Gecko, für ein Haustier." Jürgen (off): "Wenn du einen Gecko willst, ja." Sladan: "Na na, wenn du ein Haustier willst, dann will sie auch ein Haustier." Jürgen (off): "Ja, wenn die Claudia einen Gecko will." Sladan: "Jo Gecko,
35	Wohnzimmer	Sladan, Didi, Nicola	Nicola tritt aus dem Hintergrund nach vorne. Sie zeigt auf ihren Gürtel. Didi geht zu ihr und will den Gürtel berühren. Nicola weist ihn zurück.	des is ja –." Nicola: "Ja an Gecko hatt's ja eh schon." Jürgen (off): "Wer?" Nicola: "Na, ich hab' ihn eh mit." Jürgen (off): "Na, ist des ein Haustier?" Nicola: "Na sicher, ist mein Haustier."

E	Ort	Person	Handlung (Bildebene)	Dialog (Tonebene)
35 ⁹⁷				<p>Jürgen (off): "Von was lebt der?"</p> <p>Nicola: "Mein private, vom Streicheln."</p> <p>Jürgen (off): "Asso."</p> <p>Didi: "Na dann komm her!"</p> <p>Nicola: "Nein, von meinem Streicheln."</p> <p>Didi: "Asso, das musst ja dazu sagen."</p> <p>Nicola: "Der braucht eine Bezugsperson,</p>
36	Wohn- zimmer	Nicola	Sie setzt sich auf einen Hocker.	mein Gecko."

⁹⁷ Fortsetzung der Einstellung 35

Sequenzprotokoll 3: Zigaretteneinkauf

Protokoll für Kapitel KONFLIKTE UND DEREN BEWÄLTIGUNG und LEADER UND LEADER-QUALITÄTEN:

Taxi Orange 2 – Tageszusammenfassung vom Mittwoch 09.05.2001; insgesamt 1 min. 38 sec.

E ⁹⁸	Ort	Personen	Handlung (Bildebene)	Dialog (Tonebene)
1	Hollywood-schaukel	Claudia, Jürgen	Claudia und Jürgen sitzen auf jeweils einem Ende der Hollywoodschaukel und gehen unterschiedlichen Tätigkeiten nach (Claudia dreht sich eine Zigarette, Jürgen bastelt an einem Drahtobjekt), schauen daher auch nicht zueinander.	Jürgen: (seufzt), jo,jo. (seufzt wieder). Beiderseitige Gedankenpause. Dann Claudia: Nja mpff. Weitere Gedankenpause
2	w.o.	Claudia, Jürgen, Didi	Jürgen in Großaufnahme wie er intensiv an seiner Drahtskulptur arbeitet. Am rechten Rand vom Bild erscheint Didi, man sieht aber nur seine Hände. Platzt in das Gespräch der 2 anderen. Er ist aufgeregt, erkennbar an seiner unruhigen Gestikulation der Hände (reibt die Hände ineinander). Jürgen bleibt ruhig und geht weiter ihrer Tätigkeiten nach.	Claudia: a bissl mehr mei Meinung sog i in echt! Jürgen (schreckt auf): Hmm? Claudia (leicht lachend): A bissl mehr mei Meinung sag i in echt. Didi: Schauts ihr kurz mit eini? Oder is eich des eh woarscheinlich wuarscht (kurze Pause) Dir mea woarscheinlich, wieder. Claudia: mir is's a wurscht

⁹⁸ E steht für Einstellung; Die Zahlen in dieser Spalte geben die Nummer der Einstellung innerhalb der beschriebenen Sequenz an.

3	w.o.	Claudia, Didi, Jürgen	<p>Totale von der Hollywood schaukel. Claudia schaut zu Didi. Didi hält sich die Hände vor den Mund (man sieht ihn nur von hinten). Claudia hält intensiven Blickkontakt in seine Richtung. Jürgen beteiligt sich nicht und arbeitet weiter konzentriert an seiner Drahtkonstruktion</p> <p>Didi lässt die Hände sinken. Sobald Didi beginnt ist Claudia wieder mit dem Zigarettdrehen beschäftigt, kein Blickkontakt.</p> <p>Claudia schaut dabei nicht auf.</p> <p>Didis Handbewegungen werden wieder unruhiger. Er beginnt wieder intensiv zu gestikulieren.</p>	<p>Claudia: I setz mi jetzt net do eini und diskutier mit de Raucher ob ma a zweits packl bstön. Wie i bin söba Raucher, i man i schiaß ma do net ins eigane knia. Wann de des durchsetzn, donn is okay und won's des net durchsetzn, is ma gonz egal.</p> <p>Didi (unterbricht den letzten Satz): Na oba die Argumente: gibt es jetzt zwei kistn Bier und i sog jo da killy hot ane und da jürgn hot ane – jo dann is eh kloar. Des is für mi ka Argument.</p> <p>Claudia(lässt Didi nicht ausreden):warum bist'n dagegn dass ma a zweits kaufn?</p> <p>Didi: (Pause) bitte?</p> <p>Claudia: warum bist'n dagegn das ma...</p> <p>Didi: I bbb– (Pause) I bbb– bin net dagegn I bb– I – I mecht hoid einfach hearn wos di an und wos die ondan sogn</p> <p>Claudia: Jo ober i hob nix dazua zum sogn...</p>
4	w.o.	w.o.	Didi setzt sich auf einen Sessel direkt vor Claudia– (Großaufnahme)	Claudia:...i muaß net zu ollem stellung neman, Didi... (kurze Pause)
5	w.o.	w.o.	Claudia und Didi haben wieder Blickkontakt. Didi streicht sich mit rechter Hand über den Unterarm.	Claudia: ...oda i hob jetzt eh dazua stellung gnomman. Mia is egal.
6	w.o.	w.o.	Didi Großaufnahme, Jürgen (unscharf) seine Arbeit verfolgend	Jürgen: De solln bstella wos se weint.. (längere Pause)
7	w.o.	w.o.	Totale der Schaukel. Jürgen arbeitet weiter. Didi wird sehr ruhig, hört intensiv zu.	Jürgen:Du mochs'da nua künstliche Sorgn wennst da .. du..die do üba (?)

8	w.o.	w.o.	Jürgen in Großaufnahme, dahinter Didi. Jürgen unterbricht dabei seine Tätigkeit nicht. Während dem Sprechen streicht Didi wieder über seinen Unterarm.	(?) soiche Dinge verkopfst. (bestimmter) Solong a Knete do is, is a Knete do und wenn kane... (unterbrochen von) Claudia (im Off): Wern eh imma weniga leit, Didi! (längere Pause) dann Didi (mit deutlich gedämpfter Stimme): ja (pause) eh deswegn is ma a liaba wann i jetzt bei eich herausn bin... Gleichzeitig: [Didi: ...da sog i nix. Claudia: Richtig, wei dann brauchst di net aufregn.] Claudia: Genau!
			14 sec. Zwischenschnitt	
9	Hollywood-schaukel	Sandra, Didi, Jürgen, Claudia (off)	Sandra sitzt bei Didi am Schoß, Jürgen arbeitet immer noch mit Draht. Didi und Sandra schauen gebannt auf Jürgens Tätigkeit.	Claudia: Sad's jetzt drin fertig mim Diskutiern? Sandra (trocken): Nein. Didi (mit etwas Lachen): I bin aussigongan. (Pause) (interessiert) wer diskutiert jetzt nu? Sandra: Na, der Sladan versucht zu diskutiern, nur wenn net alle da sand könn ma nicht diskutiern. Gleichzeitig: [Jürgen: Über was diskutiera?! Claudia: Ja, oba wenn mir die Entscheidung egal ist muass I jo net mitdiskutiern, oda?]

Sequenzprotokoll 4: Alex wählt Jürgen raus:

Sequenzprotokoll für KONFLIKTE UND DEREN BEWÄLTIGUNG und LEADER UND LEADER-QUALITÄTEN

Taxi Orange 2 – Wochenfinale vom Freitag 11.05.2001; 4 min 2 sec.

E ⁹⁹	Ort	Personen	Handlung (Bildebene)	Dialog (Tonebene)
1	Wohnzimmer	Alex	Alex kommt aus dem Interviewraum.	Alex: Jürgen.
2	Wohnzimmer	Alex	Großaufnahme wie Alex die Tür schließt.	
3	Wohnzimmer	Jürgen	Jürgen steht auf und geht zur Garderobe.	

⁹⁹ E steht für Einstellung; Die Zahlen in dieser Spalte geben die Nummer der Einstellung innerhalb der beschriebenen Sequenz an.

4	Küche	Jürgen	Schießt durch das Bild	
5	Küche, Garderobe	Jürgen, Alex	Alex steht im Vordergrund im Küchenbereich und schaut auf die Einrichtung. Jürgen im Hintergrund holt seine Jacke, geht dann auf Alex zu. Alex sieht jetzt in seine Richtung, streckt ihm die Hand entgegen, die beiden schütteln sich die Hand. Sladan und Martin erscheinen im Vordergrund.	Gwisst hab i's eigentlich eh. Alex: Na! I hab's gwisst, Alex. Alex: schenck ma a Minutn. Ja, ka Problem.
6	Küche, Garderobe	Jürgen, Alex	Jürgen zieht sich die Jacke an, wird dabei nicht hektisch. Alex fährt sich mit beiden Händen durch die Haare, steckt diese in die Hosentaschen, gestikuliert wieder mit den Händen. Alex schaut immer wieder auf den Boden– auf jeden Fall kein Blickkontakt. Bei dem Beispiel versucht Alex von der Seite Blickkontakt aufzunehmen, mit seine Gestik unterstützt den Erklärungsversuch. Jürgen hält währenddem er die Jacke anzieht immer wieder Blickkontakt.	Alex: Wir ham sie von a–am Anfang wirklich s– so guat verstandn,... mir sand immer weida ausanonda kumman. Ah, des is oba– d–des hot oba nix mit – mm– mir hom scho amoi g'ret: d–des is wie mim Schirennen: Des wor jetzt a– a Schirennen wo Tausendstel entschieden hot, ja... Jürgen:Jo, überhaupt ka Problem! (bestimmt, kurz) Alex: Na– des mecht i nur schnö selba song. Jürgen: Sicha.
7	Küche Garderobe	Alex, Jürgen + die anderen	Alex und Jürgen stehen im Hintergrund, der Rest hat sich im Halbkreis um die zwei versammelt.	Alex: und w–enn Tausendstel entscheidn,dann komm ma net sogn ana is bessa, oda ana is schlechta.
8	Küche Garderobe	Alex, Jürgen; Martin	Alex und Jürgen in Nahaufnahme, Martin im Hintergrund zuhörend	Jürgen: Na, das passt eh. Alex: I hoff amoi, (etwas unverständlich: I hoff amio du lodst mi noch zieberg ein und donn...)?? Jürgen: na i, jo i man (Pause) da red ma dann....alles Klar, Junge....
9	Küche Garderobe		Noch einmal ein Händeschlag zwischen den beiden, während die anderen rundherum stehen	...gratuliere zum Sieg

10– 28	Küche	Alle	<p>1 min. 10 sec. verabschiedet sich Jürgen von den anderen (Martin, Sladan, Sandra, Vicky, Didi, Claudia, Martina, Nikola) umarmt alle</p> <p>Alex steht daneben und beobachtet. Dann sucht Alex den Führerschein und den Taxischein. Jürgen holt seine beiden Dokumente ebenfalls. Dann gehen Jürgen, Killy und Martin gefolgt von Alex zur Garderobe. Jürgen erklärt wie seine Wäsche zu behandeln ist. Alex entschuldigt sich mehrmals bei Killy und Martin. Die beiden sprechen sowohl Alex als auch Jürgen ihr Mitgefühl aus. Die Anderen stehen auch im weiteren Verlauf vor der Eingangstür und haben keinen Einfluß auf das Geschehen. Nur Didi, Martin und Killy gehen unruhig im Hintergrund umher.</p>	<p>Verabschiedungsdialoge Jürgen: Trink ma eigentlich no an Schluck, oda muaß i glei gehen? Andere (Off): na du musst glei...</p> <p>Alex und Jürgen führen einen kurzen Dialog über das Mitnehmen von Führer- und Taxischein. Jürgen bekundet Killy und Martin, dass <i>es</i> ‚wurscht‘ ist.</p>
29	Garderobe	Killy, Martin, Jürgen, Alex	<p>Jürgen packt seine Sachen, Martin schlägt ihm mehrmals auf den Rücken und dreht sich dann emotional erregt weg.</p> <p>Jürgen räumt am Boden kniend seinen Rucksack ein, sieht während des Statements kurz Richtung Alex. Alex steht zunächst weiter weg, kommt dann näher, seine Hände sind in der Hosentasche. Jürgen hat seine Blicke wieder auf seine Tätigkeit gerichtet. Alex blickt auf Jürgen herab, mit den Händen in die Hüften gestützt. Bei dem ‚dia‘ sucht Jürgen Blickkontakt, widmet sich dann wieder seiner Arbeit. Dabei bleibt sein tun hektisch. Er läßt während der Kommunikation nicht von seinem Rucksackpacken ab.</p>	<p>Martin: Scheiße du wirst ma fehl’n Jürgen. Scheiße. Jürgen: S’hüft nix. Martin: Ahh. Fuck! (längere Pause) Jürgen: I bin froh eigentlich muass i sega, irgendwie a! Alex: na du bist net froh, i was’s!</p> <p>Jürgen: jo i bin froh!</p> <p>Jürgen (bestimmt): Alex, i muass a sega, i bin a froh, dass i wegkumm von dia, muass i a sega! Absolut! Alex: Scho? Jürgen: Absolut!, Jo... Alex: Mia san net so guat zamm’ gkomman, gö? Jürgen: Na, du na... und i muass a sega...</p>

30	Garderobe		<p>Hektisch ist Jürgen weiter dabei seinen Rucksack zu füllen. Alex bleibt (soweit ersichtlich) ruhig an seinem Platz stehen.</p> <p>Jürgen verlässt seine kniende Position und wechselt auf die andere Raumseite. Alex bleibt zunächst.</p> <p>Alex bewegt sich langsam auf Jürgen zu.</p> <p>Jürgen schaut in Richtung Alex, und steht seinen Handlungen entsprechend gebückt da. Alex hat seinen Kopf weiterhin in gesenkter Haltung wie zuvor als Jürgen noch kniete.</p> <p>Jürgen richtet sich auf.</p> <p>Jetzt hebt Alex den Kopf und versucht Blickkontakt aufzunehmen. Dann senkt er den Kopf wieder</p>	<p>... na... da red ma dann nochmoi drüber...</p> <p>Alex: Na! Red aus,...</p> <p>Jürgen: Ja, des passt scho!</p> <p>Jetzt woart amoi...i muass no ... (1 Satz unverständlich)</p> <p>Alex:...Hob i mi net ´täuscht, gö?! (lange Pause)</p> <p>Alex: Am Anfang san ma guat auskomman, oba es is imma...</p> <p>Jürgen (fällt ins Wort, bestimmt): I hom´ma bei dir nie wos doa! Alex, I hob dia nix doa! (kurze Pause)</p> <p>Du host deine Spiele gespielt! Und.. des...</p> <p>Alex: Ja... und des... woa ... ebn. (leise, unbestimmt)</p> <p>Jürgen: I hob mi dann d– drum von dir distanziert, wei mir hot des net gschmeckt!</p>
31	Garderobe		<p>Alex wieder mit gesenktem Kopf.</p> <p>Alex dreht sich leicht weg von Jürgen.</p> <p>Jürgen wechselt wieder auf die andere Seite und ist wieder in gebückter Position</p>	<p>Alex: Jo, I wass!</p> <p>Jürgen: ...und des passt, des is scho okay! (längere Pause)</p> <p>Alex: Es woa scho unguat wonn i mit dia in da Kuchl gstondn bin, wasst...</p>
32	Garderobe		<p>Kamera zeigt nur Alex. Er dreht sich langsam ganz in Jürgens Richtung, steht gebückt mit gesenktem Kopf da. ‚uma nanda ghaut‘ verstärkt er mit einer Handbewegung. Killy erscheint im Bild nimmt aber keinen merklichen Einfluss.</p>	<p>..., da (Pause) i hob i–imma gmerkt, du host mit die Teller so uma nander ghaut...und...</p> <p>Jürgen: (unverständlich; vielleicht: Jetzt wo i do woar)...hob i ma denkt es hot sich bei bir wieda beruhigt, (Pause) oba (pause) dem woa leida nicht so – oba des is okay! (Pause) Du... früher oder späta war i sowieso gonga, oiso... (akk. Reißverschluss)</p>
33	Garderobe		<p>Jürgen schließt den Rucksack und wirft ihn sich um die Schulter. Dreht sich um und geht Richtung Eingangstür. Alex geht ihm mit gesenktem Kopf nach.</p>	<p>Alex: Jo, geh´ma olle.</p> <p>Jürgen: Ja!</p> <p>(lange Pause)</p> <p>So Leute</p>

Interview mit Dr. Maria Kalinova:

Frau Kalinova arbeitet als Psychologin im Atomkraftwerk Mochovce.

↔ *Frau Dr., wir arbeiten an einer Seminararbeit mit dem Thema "Die kontrollierte Gruppe". Es geht uns darum, die Machtverhältnisse, Gruppenbildung, Leaderqualitäten oder das Aufstellen von Regeln in einer bestimmten Gruppe zu beobachten und zu analysieren. Genauer möchten wir aber das Verhalten von Leader, und die charakteristischen Züge eines Leader mit Ihnen besprechen. Woran erkennt man einen Leader?*

Es geht darum, wie ein Leader kommuniziert, welche Gesten er verwendet. Vor allem aus der Körpersprache ist es ersichtlich, wer der Leader ist. Nicht die direkte verbale, sondern eher die nonverbale Kommunikation ist wichtig. Die Körpersprache eines Leaders ist dominant. Starke, dominante Typen schauen gerade in die Augen. Schaut euch das sehr gut an, wenn zwei oder auch mehrere Gruppenmitglieder miteinander sprechen.

↔ *Hm, leider bei unserer Gruppe tragen die Mitglieder sehr oft die Sonnenbrille.*

Ja, dann ist die Beobachtung erschwert. Aber es gibt andere nonverbale Zeichen, die ein Leader hat. Schaut euch die Hände an. Die Leader haben ruhige Hände, man sieht keine Nervosität oder Zittern. Sie kreuzen die Hände aber auch die Beine nicht so oft. Leader sind offen, wirken entspannt und ruhig.

↔ *Und was ist mit der Kommunikation, die Sie am Anfang erwähnt haben. Wie kommunizieren Leader?*

Die natürlichen Leader, also die, die wegen ihrem starken Charakter als Leader akzeptiert werden, brauchen nicht viel zu sagen. Aber wie sie es sagen ist wichtig. Sie brauchen keine Geschichten zu erzählen. Zwei, drei starke Sätze genügen. Es ist sehr gut anhand der Reaktion anderer Mitglieder zu beobachten, ob sie ihn folgen oder nicht. Ob sie mit ihm weiter streiten oder nicht. Ob sie seine Meinung ohne Kommentar akzeptieren oder nicht.

↔ *Wir haben unsere Gruppe 3 Wochen nach ihrem Einzug in ihre gemeinsame Wohngemeinschaft beobachtet. Leider war niemand wirklich so dominant, daß man ihn als Leader bezeichnen konnte.*

Das kann auch passieren. Die Mitglieder einer bestimmten Gruppe sind am Anfang sehr vorsichtig. Sie vermeiden Konflikte, weil sie mit den anderen gut auskommen wollen, sie wollen ihr wahres "Ich" aus Angst nicht gleich zeigen. Aber das wird sich bald lösen. Wir sind doch Menschen mit verschiedenen Charakteren und bilden immer Beziehungen mit den anderen. Wir brauchen das. Es ist aber bei den Leadern auch so, daß sie gewisse Selbstständigkeit brauchen. Sie brauchen Zeit für sich allein und brauchen nicht immer alles zu besprechen und an allem teilzunehmen. Das könnt ihr auch beobachten. Wer ist von wem abhängig ist, wer braucht immer jemanden bei sich und wer kann auch allein sehr gut auskommen.

↔ *Kann es in einer Gruppe dazu kommen, daß es dort mehrere Leader gibt?*

Das ist eine gute Frage. Ein Leader ist auch dadurch gekennzeichnet, daß er mit der Zeit einen Opponenten gewinnt. Sein Opponent hat sehr ähnliche Eigenschaften, was die Selbstständigkeit und Dominanz angeht, wie der natürliche Leader, aber er ist meistens egozentrisch und mit sich selbst beschäftigt. Seine Körpersprache deutet an kämpferische Körperhaltung, beim Sitzen und Reden eher nach vorne gebogen als ob in Erwartung. Er hat auch sehr energische Gestik. Ein natürlicher Leader, er ist ruhiger und entspannter. Zu ihm kommen die Menschen. Das zeigt sich alles später.

↔ *Was genau bedeutet "ein natürlicher Leader"?*

Wie ich schon erwähnt habe, ein natürlicher Leader ist meistens eine starke Persönlichkeit und wirkt auf die anderen durch ihr dominantes Verhalten und spezielle Charakterzüge. Er ist nicht als Leader ernannt, er entwickelt sich zum Leader durch sein Verhalten zu bestimmten Problemen, durch sein Verhalten zu den anderen Gruppenmitgliedern im Laufe der Zeit. Er ist eine Bezugsperson, die eine klare und klar ausgedrückte Meinung hat. Ein natürlicher Leader muß nicht immer im Mittelpunkt stehen, wie viele Leute meinen. Im Gegenteil. Er beobachtet alles vom Hintergrund. Im Mittelpunkt zu stehen brauchen Egozentriker, aber ein natürlicher Leader braucht keine Massen zu beeindrucken, die Massen folgen ihn "natürlich". Durch seine einfache Art und klare Meinung gewinnt er die Zuneigung und Respekt. Die Menschen denken

oft, das der, der immer als erster ist und im Mittelpunkt steht, der Leader ist. Es ist meistens eine Täuschung.

↔ *Meinen Sie also, daß zum Beispiel die politischen Leader Egozentriker sind?*

Die politischen Leader würde ich eher als Exhibitionisten bezeichnen. Sie wissen sehr genau, was die Massen hören wollen und wie sie die Massen gewinnen können, wie sie mit ihnen arbeiten sollen. Ich denke aber, daß jeder Leader etwas exhibizionistisches in sich hat. Auch der natürliche Leader, aber nicht in dem Ausmaß wie die Politiker. (Lachen) ein Leader braucht sicherlich ein Image, ein Fluidum. Ohne Frage. Zum Beispiel sehr viele natürliche Leader haben einen guten Sinn für Humor. Das hilft sehr oft zum Leader zu werden.

↔ *Wir beobachten eine Gruppe von Menschen, die sich vorher nie gesehen haben und die 24 Stunden mit Kameras aufgenommen werden. Sie haben einen begrenzten Kontakt mit der Außenwelt. Jede Woche muß ein Gruppenmitglied die Gruppe verlassen und am Ende der 10. Woche wird es nun einen oder eine als Liebling des Publikums geben, die 1 Mio. Schilling gewinnt. Glauben Sie, daß solche Bedingungen den ganzen Prozeß von Gruppenbeziehungen und Führerschaft beeinflussen?*

Wir Menschen arbeiten sehr mit Kompensationsmechanismen. Wenn wir unter Druck stehen, müssen wir es mit etwas anderem kompensieren. Und diese Menschen stehen unter einem enormen Druck. Es ist keine natürliche Situation, daß sie dort geschlossen gehalten sind. Es ist keine natürliche Umgebung. Auch Tiere im Käfig haben ein bißchen anderes Verhalten wie in ihrer natürlicher Umgebung. Sie reagieren aggressiver. Auch eure Gruppe lebt in Isolation und da entstehen große Abhängigkeiten von einander. Sie brauchen eine Kompensation. Da sie aber gefilmt sind, verdrängen sie viel. Es geht dann darum, was für eine Stellung jeder Mitglied zu dieser Situation aufnimmt. Wenn es jemand wirklich als Spiel sieht und freut sich, daß es etwas neues ist, dann ist er in einer besseren Situation als derjenige, der das alles sehr ernst meint. Ein natürlicher Leader sollte das ganze eher locker nehmen, aber es ist nicht sicher. Dies ist wirklich eine spezielle Situation, eine unnatürliche Isolation, als Paradox sind hier die Kameras, na ja. Ich würde sagen es geht hier eher um Selbstdarstellung und Selbstbestätigung von Menschen, die so etwas machen. Ihr müsst dann sehr genau schauen wie die Gruppe in Konfliktsituationen reagiert.

↔ *Ja, aber leider werden die einzelnen Folgen so geschnitten, daß gerade diese Situationen nicht sehr oft vorkommen.*

Das ist wirklich schade. Aber hoffentlich könnt ihr wenigstens die Körpersprache der Gruppenmitglieder beobachten und daran den Leader erkennen. Schade auch, daß ihr nur 3 Wochen dazu gehabt hat, da ist nämlich die Gruppe nur am Anfang irgendwelche Beziehungen zu bilden. Aber trotzdem wünsche ich euch viel Glück. Ich hoffe, daß ich euch irgendwie helfen konnte.

↔ *Ich danke Ihnen, daß sie sich Zeit für uns genommen haben.*

(Das Gespräch wurde auf slowakisch geführt, auf eine Kassette aufgenommen, transkribiert und dann ins Deutsche übersetzt.)