

Dokumentation

Forumtheater-Projekt zur Zukunft der Arbeit

ÖGB Region Innsbruck und Umgebung

Herbst 2017

Inhaltsverzeichnis

Projektbeschreibung.....	3
Daten & Fakten	4
Szene	5
Änderungen durch das Publikum.....	7
Angst und Solidarität.....	7
Nähe und Grenzüberschreitungen	8
Hinterfragen.....	8
Verantwortung	8
Verteilung von Arbeit.....	8
Aktivierung.....	9
Resümee des Publikums	9
Stimmen.....	10

Projektbeschreibung

Unter dem Projekttitel „An die Arbeit! - Fragen, Anregungen, Wünsche, Beschwerden“ war der Anspruch, sich dem Thema Arbeitswelt 4.0 auf eine etwas andere Weise zu nähern. Folgender Einladungstext wurde dabei verwendet:

„Die Geschwindigkeit der Veränderungen in der Arbeitswelt nimmt zu. In welchen Handlungsfeldern und mit welchen Lösungsmöglichkeiten kann unsere Gewerkschaftsbewegung hier Schritt halten? Dieser und anderen Fragen möchte die ÖGB Region Innsbruck und Umgebung mit dem vorliegenden Projekt nachgehen.

Die Herausforderungen der Arbeit der Zukunft sind vielfältig und werden daher in unterschiedlichen Formaten bearbeitet. Dabei kommt auch eine interaktive Theaterform, das Forumtheater, zum Einsatz. Dabei geht es darum, Schwierigkeiten und Herausforderungen darzustellen, um dann gemeinsam nach Möglichkeiten der Bewältigung zu suchen.

Mitmachen können alle Mitglieder, insbesondere natürlich Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Funktionärinnen und Funktionäre. Vorkenntnisse im Theater sind nicht notwendig (aber auch nicht hinderlich). Wichtiger ist, etwas zum Thema „Zukunft der Arbeit“ beitragen zu können – wie es der Titel schon verrät: Fragen, Anregungen, Wünsche, Beschwerden. Gefragt ist dabei die eigene Perspektive und die Bereitschaft, sich auf einen gemeinsamen Prozess mit offenem Ende einzulassen. Sich mitteilen, zuhören, experimentieren, riskieren und neue, vielleicht ungewöhnliche, Wege gehen – das braucht es.

In mehreren Workshops werdet ihr zum Thema forschen, arbeiten und Szenen entwickeln, die die Schwierigkeiten und Herausforderungen im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit beleuchten. Eine Teilnahme an den Workshops bedeutet nicht, dass man automatisch auf der Bühne stehen muss. Diejenigen, die das möchten, bekommen das Handwerkszeug und Probezeit für den Auftritt. Die aufeinander aufbauenden Termine finden alle im ÖGB Tirol, 7 Stock, kleines Sitzungszimmer, statt:

- Infoabend, 26.06.2017, 18:00 Uhr
- erste Workshopeinheit, 06.10. von 14:00 bis 18:00 Uhr
- zweite Workshopeinheit, 13.10. von 14:00 bis 18:00 Uhr
- dritte Workshopeinheit, 14.10. von 10:00 bis 17:00 Uhr
- Generalprobe, 19.10. von 18:00 bis 21:00 Uhr

Aufführungen:

- Freitag, 20.10. ab 18:00 Uhr
- Dienstag, 24.10. ab 18:00 Uhr

(Beg-)Leiten wird diesen Prozess der Politologin und Theaterpädagogin Mag. Armin Staffler.“

Daten & Fakten

Projektleiter: Mag. Armin Staffler

Mitwirkende: Irina Kapavik
Heinz Atzl
Marc Deiser
Reinhold Happ
Bernd Leidlmair

Zeitraum: 26.06.2017 Infoabend
06.10.2017 – 19.10.2017 Erarbeitung des Stücks
20.10.2017 und 24.10.2017 Aufführungen

Workshops: ca. 16 Stunden Input/Erarbeitung

Dauer des Stücks: ca. 9 Minuten

Dauer der Aufführungen: ca. 1,5 Stunden (je nach Diskussion)

Erreichte Personen: 46 KollegInnen; zwei neue Mitglieder konnten geworben werden

Szene

Das Stück startet mit einer Unterhaltung zwischen dem Abteilungsleiter Heinz und einem langjährigen Weggefährten und mittlerweile Betriebsrat Bernd. Gegenstand ist die Unternehmensentwicklung, welche sich nicht positiv darstellt.

Vorgeschlagen wird, Personal abzubauen um Fixkosten zu reduzieren. Im Gegenzug soll verstärkt eine Software zum Einsatz kommen. Seitens des Betriebsrates wird der Personalabbau sehr kritisch gesehen.

Für Heinz ist er jedoch alternativlos. Dem Betriebsrat wird die Möglichkeit gegeben, sich den aktuellen Geschäftsbericht anzuschauen.

Zwischenzeitlich spricht der Abteilungsleiter mit den drei Angestellten der Abteilung und verschafft sich einen persönlichen Überblick über die Arbeitsweise.

Anschließend kehrt er zurück ins Büro und fordert den Betriebsrat auf, ihm beim Personalabbau zu helfen, damit dieser halbwegs sozialverträglich ist.

Der Betriebsrat sucht in der Folge ebenfalls die Abteilung auf und teilt die schlechten Nachrichten mit. Er bittet die Anwesenden, selbst einen Vorschlag zu erarbeiten, wer von den dreien gehen muss.

Nachdem der Betriebsrat den Raum verlassen hat, beginnen die drei Angestellten laut zu überlegen, wen es am ehesten treffen könnte: eine alleinerziehende Mutter, die aufgrund von Betreuungspflichten immer wieder stundenweise am Arbeitsplatz fehlt; der Jüngste im Team, der jedoch gewisse Fertigkeiten in Bezug auf die neue Software hat; oder doch der langjährige Mitarbeiter und gute Freund des Abteilungs-



Abteilungsleiter Heinz (li) und der Betriebsrat Bernd diskutieren über Sparmaßnahmen



*Die drei Angestellten am Arbeitsplatz.
V.l.n.r.: Reinhold, Irina und Marc.*



Diskussion und Schuldzuweisung.

leiters, der die letzten Jahre etwas den Anschluss an die neue Technik verloren hat und sich immer mehr aus dem Arbeitsprozess ausklinkt. Diese Diskussion wird sehr emotional und verletzend geführt.

Im Anschluss geht der langjährige Mitarbeiter zum Abteilungsleiter. In einem amikalen Gespräch, im Zuge dessen z.B. auch VIP-Karten als Geschenk übergeben werden, wird dem langjährigen Mitarbeiter zugesichert, dass er sich nicht fürchten sollte.

In der Folge geht die Alleinerzieherin zum Abteilungsleiter. Während des Gespräches überschreitet der Abteilungsleiter eine Grenze und berührt die Angestellte unangemessen.

Schließlich sind alle drei wieder im Büro und der Betriebsrat kommt zurück. Er erkundigt sich, wie es den Betroffenen nun gehe. Diese Frage lässt die Situation eskalieren und die drei Angestellten beginnen, nachdem zunächst kleinere Seitenhiebe gegeneinander gefallen sind, sich auf den Betriebsrat einzuschießen.

Die Szene endet schließlich mit einem Betriebsrat, der von allen Seiten aufgefordert wird, doch endlich aktiv zu werden. Da er keine Handlungsfelder mehr erkennen kann, verzweifelt er an der Situation.



*„Tu was!“
Der Betriebsrat hat letztlich die Beschäftigten gegen sich aufgebracht.*

Änderungen durch das Publikum

Nachdem die erarbeitete Szene einmal durchgespielt wurde, hatte das Publikum die Möglichkeit, den zweiten Durchlauf immer wieder zu unterbrechen und dabei eine Person auszutauschen. Die Vorgabe war, jene Person auszutauschen, die in dieser Situation mit den Schwierigkeiten kämpft und nicht die, die sie verursacht.



Die „Zuschauer/innen“ (der Begriff geht auf Augusto Boal, den „Erfinder“ des Forumtheaters, zurück) waren nun gefordert, auf der Bühne als eine der Figuren die Szene zu verändern. In der Folge wurde die neue Szene und vor allen Dingen die damit einhergehende Veränderung bei den Beteiligten gemeinsam mit dem Publikum analysiert und mögliche Handlungsfelder für die Gewerkschaftsbewegung identifiziert.

Die Anmerkungen der beiden Aufführungen wurden zu Themenblöcken zusammengefasst:

Angst und Solidarität

Das Publikum bemerkte, dass „Angst“ ein ernstzunehmender Faktor ist, denn **Angst verhindert Solidarität**. Gleichzeitig konnte Solidarität durch einfachste Mittel wie z.B. das Herstellen von **Blickkontakt** oder ein „**Sich-Dazu-Stellen**“ erzeugt werden.

Während manche den Eindruck gewannen, dass sich durch **Zahlen-Daten-Fakten** Ängste reduzieren lassen, gab es wiederum andere, bei denen die Zahlenflut neue Ängste auslöste.



Schließlich wurde festgehalten, dass alle **Ängste** zwar subjektiv, für die Person jedoch **immer real** sind. Diese können selbstredend bestärkt oder abgeschwächt werden. Aussagen, die der Person vermitteln, dass ihre Ängste irrational seien, wurden von den Betroffenen als nicht hilfreich zurückgewiesen.

Es bleibt die Frage, **wie** die **Gewerkschaft mit wachsender Angst** unter den KollegInnen **umgehen soll** und kann **bzw. wie weiterhin solidarisches Handeln** aufrecht erhalten oder sogar **ausgebaut werden kann**.

Nähe und Grenzüberschreitungen

Im Stück gab es mehrere Stellen, an denen (persönliche) Grenzen überschritten wurden. Die Lösungen aus dem Publikum machten deutlich, dass im Grunde nur eine Sache hilft: **die Umstände ansprechen!**

Grenzverletzungen haben viel mit Machtausübung zu tun. Ein energisches Ansprechen kann helfen, eine Betriebskultur zu ändern.

Hinterfragen

Einigen im Publikum fiel auf, dass seitens des Betriebsrates die Vorgaben zu wenig hinterfragt wurden. Vielfach wurde angemerkt, dass gerade **Zahlenmaterial, Notwendigkeiten** oder **Alternativlosigkeiten** immer hinterfragt werden sollten, da diese meist so präsentiert werden, dass eine (vorgefertigte) Lösung schon auf der Hand liegt. Als engagierte/r Belegschaftsvertreter/in gilt es jedoch, auch gemeinsam mit der Firmenleitung, nach **neuen Handlungsfelder zu suchen und sich nicht in vorgefertigte Pfade drängen zu lassen.**

Verantwortung

Im Stück kam es immer wieder vor, dass „Verantwortung“ abgegeben oder gar abgeschoben wurde. Daher gab es zahlreiche Änderungen gleich zu Beginn des Stücks, in welchen der Betriebsrat ausgetauscht und dem Abteilungsleiter deutlich gemacht wurde, dass es nicht die Aufgabe des Betriebsrates sei, KollegInnen zur Kündigung vorzuschlagen.



Vielfache Verflechtungen im Betrieb machen es oft nicht einfach, „**zum richtigen Zeitpunkt**“ **Nein zu sagen.** Es wurde jedoch klar, dass eine Weitergabe von Verantwortung letztlich zu unbefriedigenden Situationen führt.

Ebenso wurde die **Weitergabe des „schwarzen Peters“** (Kündigung) vom Betriebsrat, welcher diesen vom Abteilungsleiter erhalten hatte, an die Belegschaft kritisiert. Festgehalten wurde, dass BelegschaftsvertreterInnen ihre Rolle nicht wechseln sollten: entweder man vertritt die Belegschaft in allen Belangen oder eben nicht. Das Wahrnehmen mancher Aufgaben und das Weitergeben von anderen (betriebsrätlichen) Aufgaben an die Belegschaft kann ebenfalls zu einer **Unzufriedenheit in der Belegschaft führen.**

Verteilung von Arbeit

Im Stück kam klar hervor, dass die Arbeit nicht optimal verteilt ist. Mehrmals wurde vom Publikum eingefordert, dass alle in der Abteilung ihre Aufgaben erledigen müssen.

Allgemein wurde versucht, die Figur „Irina“ zu entlasten. Hierzu wurden neue Arbeitszeitmodelle entwickelt, die Kollegen in der Abteilung in die Pflicht genommen oder z.B. über Heimarbeit/Telearbeit diskutiert.

Vielfach gelang es dem Publikum mit einfachen Mitteln, die Figur „Reinhold“ dazu zu bringen, mehr bzw. gleich viel wie die anderen zu arbeiten.

Diskutiert wurden auch Modelle, in denen Entgelt und Arbeitsleistung voneinander entkoppelt sind (z.B. bedingungsloses Grundeinkommen) oder das Gewinnstreben nicht mehr an erster Stelle steht (Gemeinwohlökonomie).

Aktivierung

Die größten Überraschungen konnten teilweise erreicht werden, wenn die Figur „Marc“ ausgetauscht wurde und diese in der Folge sich aktiver in das Geschehen eingebracht. Teilweise blühte die Figur „Irina“ schon dann auf, wenn sich die Figur „Marc“ nur an ihre Seite gestellt hat.

Das Publikum konnte sich überzeugen, dass jemand, der behauptet, nichts mit der Situation zu tun zu haben, praktisch immer etwas mit der Situation zu tun. **Zur Konfliktlösung müssen alle Beteiligten eingebunden werden**, gerade auch solche, die sich durch Passivität aus solchen Prozessen versuchen rauszuhalten.

Selbst mit kleinen Verhaltensänderung gelang es, mehr Solidarität zwischen den Beschäftigten zu erreichen und jener Figur den **Rücken zu stärken**, die eine Stärkung bedurfte, **um überhaupt erst auf Augenhöhe den anderen gegenüberzutreten zu können**.

Resümee des Publikums

In den Aufführungen stellte das Publikum fest, dass es wichtig sei:

1. Nicht aufzugeben

Schon mit kleinen Verhaltensänderungen konnte eine große Wirkung erzeugt werden.

2. Sich nicht alles gefallen zu lassen

Manchmal bedarf es einen klaren „Neins“, um Grenzüberschreitungen beenden zu können.

3. Spannungen auszuhalten

Auch wenn es schwierig und ausweglos erscheint, gilt es manchmal, als BelegschaftsvertreterIn ein Fels in der Brandung zu sein. Das kann bedeuten, dass man angefeindet und angeschrien wird. Manchmal reicht schon allein ein „reinigendes Gewitter“, um in Ruhe neue Handlungsfelder entwickeln zu können. Manchmal dauert es länger, bis die Bereitschaft aller Beteiligten vorhanden ist, sich einer Situation zu stellen. Auch wenn es schwer fällt, hilft Geduld oft weiter.



Stimmen

„Wenn man immer tut, was man schon kann, bleibt immer das, was er schon ist.“

Dieses Zitat von Henry Ford begleitet mich schon seit längerem und genau deswegen bin ich auch offen für Neues. Und ja, im ÖGB Theater zu spielen, um auf neue Wege und mögliche Lösungsansätze zu kommen, ist definitiv ein neuer Weg.

Selbst als Betriebsratsvorsitzender am Tiroler Landestheater war ich zu Beginn skeptisch, wie ein Theaterprojekt helfen soll, sich mit dem Thema ‚Zukunft der Arbeit‘ auseinanderzusetzen. Es war mir aber besonders wichtig, dass wir neue Wege gehen und nicht gleich klein begeben. Nachdem sich der Regionalvorstand einstimmig für dieses Projekt ausgesprochen hat, blieben kleine Restzweifel. Was soll das werden? Unser Theaterpädagoge meinte dazu nur, das wird dann alles wie ein Gummiband zurückgezogen, losgelassen und tadaaa, das Stück steht dann. Und so kam es auch: spätestens bei der Generalprobe machte alles Sinn und ergab ein rundes Ganzes. Auf einmal waren alle Zweifel weg und noch viel mehr, es hatte Realität und es beschäftigte mich. Ich konnte verstehen und hinsehen.

Richtig spannend wurde es, als das Publikum auf uns „losgelassen“ wurde. Es kam zu spannenden Lösungsansätzen, und man bekam einen gewissen Weitblick. Eine der wichtigsten Erkenntnisse für mich an diesen Abenden war, dass wir alles für eine gestärkte Solidarität tun müssen, denn ohne Solidarität geht viel verloren. Wir müssen näher zusammenrücken und begreifbar machen, dass man einzeln bei weitem nicht so viel erreicht, zusammen jedoch viel mehr möglich ist. Nur gemeinsam können wir die zukünftigen Herausforderungen gut meistern und auch die arbeitende Bevölkerung am Wohlstand teilhaben lassen.“

Bernd Leidlmair
Regionalvorsitzender

„In Summe war das Theaterstück eine durchaus positive Erfahrung für mich. Die „Änderungen“ im Stück durch das Publikum waren für mich was Neues und durchaus interessant.

Aufgrund, dass die handelnden Personen im Theaterstück stets austauschbar waren bzw auch ausgetauscht wurden, haben sich für mich auch die Sichtweisen stets geändert. Diese waren naturgemäß nicht immer mit meinen ident.

Abschließend kann ich sagen, das Projekt war im gesamten für mich sehr lehrreich und auch in der Praxis anwendbar.“

Oliver Ranisavljevic

“Ich bin ohne große Vorstellung zum Theaterprojekt gegangen und hatte keine Ahnung was mich erwartet. Die SchauspielerIn und die Schauspieler haben das Stück sehr gut vorbereitet und vorgetragen. Es war super spannend, wie sich die Situation aufgrund von „Anregungen und Einwänden“ der Zuschauer veränderte.

Mein Fazit: Wenn jemanden etwas nicht passt bzw. wenn man Probleme sieht, nützt es nichts wegzusehen. Nur durch Taten kann sich etwas ändern. Freue mich auf eine Fortsetzung.”

Petra Spörr

“Ich habe sowohl den Erarbeitungsprozess der Szene als auch die beiden Aufführungen höchst spannend und erkenntnisreich gefunden. Am meisten hat mich überrascht, dass einem veränderten Verhalten des Abteilungsleiters, der versucht hat, ein Fehlverhalten zu korrigieren, von Seiten der MitarbeiterInnen keine Chance mehr gegeben wurde. Das heißt aus meiner Sicht, dass wenn die Bedrohung einmal im Raum steht und der „Feind“ einmal ausgemacht ist, sich das Rad nur mehr sehr schwer zurückdrehen lässt. Und mit vielen Entscheidungen in der Gegenwart und Vergangenheit haben sich Chefs, Unternehmer und Menschen an der Macht selbst zu Feindbildern gemacht. Wie gelingt es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern „anders tickenden“ Vorgesetzten eine Chance zu geben und Solidarität in der Arbeitswelt über die Trennung zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite hinaus zu bewerkstelligen. Und was kann die Gewerkschaft dazu beitragen? Das sind Fragen, die ich unter anderem aus diesem Projekt mitnehme. Darüber hinaus bedanke ich mich für das entgegengebrachte Vertrauen, das Risiko einzugehen und sich partizipativ und kreativ einer gesellschaftlich so wichtige Frage zu stellen. Dieser Dank gilt den Organisatoren Bernd Leidlmair und Marc Deiser sowie den MitspielerInnen und ErarbeiterInnen der Szene und allen, die zu den beiden Aufführungen gekommen sind. Meine Arbeit beruht auf der Hoffnung, dass Erkenntnisse und Einsichten, die während des Projekts entwickelt wurden, in den Alltag und in die Zukunft der Arbeit und damit der Gesellschaft einfließen.”

Armin Staffler

Obmann von spectACT – Verein für politisches und soziales Theater