

Prekäre Arbeit in und nach der Krise

Szenische Wege der Solidarisierung

Michael Wrentschur

Abstract

Im Zentrum des Beitrages stehen Diskurse und Befunde zu prekärer Arbeit und den damit verbundenen krisenhaften Folgen, die sich nachteilig auf gesellschaftliche Teilhabe und sozialen Zusammenhalt auswirken. Dies wird anhand eines szenisch-partizipativen Forschungsprojekts veranschaulicht, in dem Betroffene ihre Erfahrungen mit prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in einem kollektiven Forschungs- und Gestaltungsprozess in theatrale Bilder und Szenen transformierten. Die ästhetisch verdichteten Ergebnisse wurden als »szenische Reportagen aus der Arbeitswelt« der Öffentlichkeit präsentiert und über die Methode des Online-Forumtheaters einer interaktiven Bearbeitung zugänglich gemacht. Der methodische Ansatz des szenisch-partizipativen Forschens mittels Forumtheater trägt zur Erkenntnis- und Bewusstseinsbildung bei und regt zur gemeinsamen, solidarischen Bearbeitung und Suche nach Veränderung und Lösungen an.

Keywords: Prekäre Arbeit, Forumtheater, szenisch-partizipatives Forschen, sozialer Zusammenhalt, Solidarisierung

1. Prolog

Emma (empört): WAS? Das ist aber total unfair! Warum bekommen nur die Fixangestellten eine Gewinnbeteiligung? Wir arbeiten hier ja ALLE wie die Blöden! Das ist eine Frechheit!

Martin: Das ist auch ein Grund, warum ich endlich weg will von dem Leiharbeiterstatus. Und wenn wer rausgeworfen wird, dann gehe ich als Erster. Und dann fängst du wieder bei null an ...

Robert: Und was soll ich sagen? Als Transitarbeiter – wenn die AMS¹-Förderung aus ist – bin ich wahrscheinlich auch bald draußen.

Dieser Szenenausschnitt stammt aus dem Forumtheaterstück »COSMED AUSTRIA – DIE WERTSCHÖPFER«, einer »szenischen Reportage aus der Arbeitswelt«, die 2020 von InterACT gemeinsam mit Betroffenen entwickelt und produziert wurde und die im November 2020 und im November 2021 interaktive Online-Aufführungen erlebte. Dieses Forumtheaterprojekt ist Teil des mehrjährigen Projektschwerpunktes »Working Poor – Prekäre Arbeit«, dem sich die Theater- und Kulturinitiative InterACT in ihrer politisch-partizipativen Theaterarbeit widmet. Ausgehend von umfassenden Recherchen und einem einwöchigen Community-Workshop im Oktober 2020 wurden Forumtheaterszenen entwickelt, die sich als szenische Reportagen prekären Arbeitsrealitäten und ihren Auswirkungen widmen. Im Rahmen der Online-Forumtheateraufführungen wurden gemeinsam mit dem Publikum Veränderungsideen für die gezeigten Szenen und die damit verbundenen Krisen und Konflikte gesucht sowie politische Vorschläge artikuliert und mit Expert*innen diskutiert.

Ausgehend von inhaltlichen Rahmungen zur Thematik »Prekäre Arbeit – Working Poor« sowie zu methodischen Grundlagen des Projekts gehe ich in der Folge auf die einzelnen Phasen des Projekts und seine Ergebnisse ein. Zentral ist dabei zum einen die Frage, welche Auswirkungen die zunehmende Prekarisierung der Arbeitswelt für die davon Betroffenen hat und wie dadurch sozialer Zusammenhalt und Solidarität auf betrieblicher (und gesellschaftlicher) Ebene gefährdet wird. Zum anderen soll deutlich werden, wie der in diesem Beitrag vorgestellte methodische Ansatz des szenisch-partizipativen Forschens mit dem Forumtheater nicht nur dazu beitragen kann, Erkenntnisse und Bewusstsein zur Thematik der prekären Arbeit und Working Poor zu generieren, sondern auch zur gemeinsamen, solidarischen Bearbeitung und Suche nach Veränderung und Lösungen anzuregen.

1 AMS ist die Abkürzung für das »Arbeitsmarktservice« in Österreich, das als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts u.a. Beschäftigungsprojekte für langzeitarbeitslose Menschen fördert.

2. Die Wiederkehr der sozialen Frage: Diskurse und Befunde zu Prekarisierung im Überblick

Die Corona-Krise hat dazu beigetragen, dass prekäre, atypische und schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse verstärkt in den Fokus geraten sind, zumal diese ja nicht neu sind: Schon Mitte der 1980er-Jahre spricht Beck in seinem Werk *Risikogesellschaft* von der kontinuierlichen Zunahme von Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit und von sozialer Ungleichheit. Er analysiert den Wandel vom System standardisierter Vollbeschäftigung zu einem risikoreichen System flexibel-pluraler Unterbeschäftigung. Damit geht eine Zweiteilung bzw. Spaltung des Arbeitsmarktes in einen industriegesellschaftlich einheitlichen Normalarbeitsmarkt und einen risikogesellschaftlichen flexibel-pluralen Markt für Unterbeschäftigten einher, »wobei sich dieser zweite Arbeitsmarkt quantitativ ausweitet und den ersten mehr und mehr dominiert« (Beck 1986: 228). In ähnlicher Weise konstatiert Crouch (2019: 48f) aktuell angesichts der »Gig Economy« parallele Entwicklungen, in denen manche Arbeitnehmerrechte eingeschränkt, andere neu geschaffen und ausgeweitet werden, was zur Spaltung führt »in jene, die weiterhin die Sicherheit von Normalarbeitsverhältnissen genießen, und eine wachsende Zahl vor allem junger und weiblicher Arbeitnehmer, die sich in prekären Positionen wiederfinden«. Und Castel (2008) unternimmt eine Neuformulierung der sozialen Frage: Eine seit den 1970er-Jahren andauernde Phase der intensiven Desorganisierung der Arbeit geht mit dem Abbau sozialstaatlicher Sicherungen und einer sich ausdehnenden Zone neuartiger Verwundbarkeit einher, die sich qualitativ von den historisch vorhergehenden Zuständen massenhafter Verwundbarkeit unterscheidet, da sie vor dem Hintergrund bereits bestehender sozialstaatlich garantierter Sicherungsmechanismen zu sehen ist. Die neuen Arbeitsformen sind nicht mehr innerhalb der Regulationen der fordistischen Lohnarbeit einzuordnen. Sie eröffnen vielmehr einen Raum, der durch diffuse, rechtlich uneindeutige Situationen und Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet ist. Und dies weist Castel zufolge Ähnlichkeiten zu jenen unsicheren und heterogenen Verhältnissen auf, aus denen sich die Lohnarbeit vom späten 19. Jahrhundert an als (mehr oder weniger) einheitliche Lage herauszukristallisieren begann. Als Antwort auf die Autonomisierung der Ökonomie, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt im 19. Jahrhundert massiv bedrohte, bedeutete die Institutionalisierung gesellschaftsübergreifender sozialstaatlicher Sicherungssysteme eine mühsam erkämpfte soziale Konstruktion und einen grundlegenden Wandel der gesellschaftlichen Ordnung, in der die soziale Identität, Siche-

rung und Solidarität auf Lohnarbeit aufbaut und nicht mehr in erste Linie bzw. ausschließlich auf Eigentum.

Allerdings galt die historisch begrenzte Ausnahmephase der relativen Sicherheit für Lohnarbeitende keineswegs für alle, insbesondere nicht für Frauen und Migrant*innen (vgl. Redak et al. 2008: 6). Die Blütezeit des Wohlfahrtsstaates beruhte zu einem guten Teil auf der Zurücksetzung und dem Ausschluss jener Personengruppen, die über keinen Zugang zu vertraglich geregelter Lohnarbeit und zur Mitgliedschaft im nationalstaatlich vermittelten Solidarverband verfügten, wozu Reinprecht (2008: 17) migrantische Arbeitskräfte und Frauen zählt, die oftmals in Niedriglohnsektoren arbeiten. Auch gegenwärtig treffen weltweite Flexibilisierung und Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse besonders jene, die von multiplen dynamischen Exklusionsregimen betroffen sind – zuallererst Migrantinnen, die auf dem Arbeitsmarkt überproportional auf den untersten Ebenen der Beschäftigungsskala rangieren (vgl. Castro Varela 2008: 28f). Dörre (2016) spricht in diesem Zusammenhang von der »neuen Unterklasse« im entwickelten Kapitalismus, bei der sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse und soziale Desintegration verbinden. Denn prekäre Arbeit zeigt sich nicht nur im Niedriglohnbereich, sondern bezieht sich insgesamt auf unregelmäßige, vorläufige, zeitlich begrenzte Arbeiten, wie saisonale Tätigkeiten, Heimarbeit und Leiharbeit, die allesamt als atypisch bezeichnet werden, weil sie nicht mehr ins fordistische Arbeitsstatut einzuordnen sind. Dabei können atypische Beschäftigungsformen in sehr unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen auftreten (siehe dazu die Befunde von Mayer-Ahuja und Nachtwey 2021; Bohrn Mena 2020; Mauch et al. 2018). Als prekär gilt Beschäftigung dann, »wenn nur geringe Sicherheit über dessen Dauer und Stabilität, über die Entlohnung der Arbeit sowie wenig Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitssituation besteht und der arbeitsrechtliche Schutz lediglich partiell gegeben ist« (Bohrn Mena 2020: 203). Prekär Beschäftigte sind von Deckungsgarantien der nationalen Wohlfahrtsstaaten partiell entkoppelt, (soziale) Versicherungsleistungen sind für diese Personen oftmals nur eingeschränkt abrufbar, und so gerät Prekarität in Konflikt mit der gesellschaftlichen Anerkennungs- und Prestigeordnung (vgl. Reinprecht 2008: 15). Dies alles erzeugt komplexe Unsicherheiten, die Beschäftigten sinken

»aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau [...], das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbs-

arbeit auch, sofern sie mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert« (Brinkmann et al. 2006: 17, zit.n. Castel & Dörre 2009: 17, vgl. auch Zandonella 2018: 40).

Auch in Österreich wurden Niedriglohnsektoren und atypische Beschäftigungsverhältnisse ausgeweitet: Stoppacher und Saurug (2018: 33ff) zeigen in ihrer umfangreichen Studie zur Armut in der Steiermark, dass sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse von 1999 bis 2017 kaum veränderte und konstant bei rund 365.000 Beschäftigten lag, atypische Beschäftigungsverhältnisse dagegen mit wenigen Jahresausnahmen kontinuierlich zunahmen. So wuchs die Teilzeitarbeit in diesem Zeitraum um 136 %, die Leiharbeit um 221 %, Beschäftigung auf Basis von Werkverträgen um 144 % und geringfügige Beschäftigung um 70 %. Besonders konfrontiert sind Beschäftigtengruppen, die ohnehin vielfältigen Arbeitsmarktrisiken wie Beschäftigungsunsicherheit oder schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, wozu besonders Geringqualifizierte, Personen mit wenig Berufserfahrung, Arbeitskräfte in Kleinbetrieben, Frauen und Migrant*innen zählen. Gerade für diese Gruppen verliert Erwerbsarbeit zunehmend ihren existenzsichernden Charakter, trotz Erwerbstätigkeit sind Personen von Armut bedroht. Nach dem Arbeitsklimaindex von 2017 weiß knapp die Hälfte der Beschäftigten nicht, wie sie mit ihrem Lohn oder Gehalt über die Runden kommen soll. Stoppacher und Saurug (ebd.: 39f.) verweisen auch auf die EU-SILC-Erhebung von 2017, die den Zusammenhang zwischen zunehmender Prekarisierung am Arbeitsmarkt und steigender Armutsgefährdung aufzeigt.

Die in diesem Abschnitt beleuchteten Zusammenhänge haben sich im Zuge der Covid-19-Pandemie, der sogenannten Corona-Krise, verstärkt, was in verschiedenen Berichten und Studien betont wird: Sperber et al. (2021) weisen darauf hin, dass die Corona-Krise Menschen in atypischen Erwerbsformen wie Solo-Selbstständigkeit, Teilzeitbeschäftigung und »Minijobs« besonders hart trifft. Zudem zeigen sich in Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Personen in Kurzarbeit und atypisch abhängiger Beschäftigung starke Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes. In der Krise hat sich durch die Überrepräsentanz von Frauen in geringfügiger Beschäftigung und im Niedriglohnsektor die Situation prekär beschäftigter Frauen verschlechtert – aufgrund von Jobverlust und hoher Arbeitsbelastung in systemrelevanten Berufen, in denen prekäre Beschäftigung besonders häufig ist (vgl. Foissner et al. 2021: 59). Eine Studie der Armutskonferenz weist darauf

hin, dass sich gerade für Menschen, die schon vor der Krise prekär oder irregular gearbeitet hatten, die Situation verschärft hat (David 2021: 3); was vor der Covid-19-Pandemie prekär war, ist jetzt noch prekärer. Und in einem Dossier der Vereinten Nationen (2020) wird festgestellt, dass Beschäftigte in der informellen Wirtschaft besonders gefährdet waren, zumal deren Einkommen in der Krise um bis zu 80 % gesunken ist (vgl. ebd.: 11). Weltweit leiden vor allem Geflüchtete und Arbeitsmigrant*innen unter den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie, weil sie in Bereichen konzentriert sind, in denen Zeitarbeit, informelle Arbeit oder ungeschützte Arbeit mit niedrigen Löhnen und fehlender sozialer Sicherung weit verbreitet sind (vgl. ebd.: 13).

Die in diesem Abschnitt beschriebenen Entwicklungen haben Auswirkungen für die betroffenen Menschen und ihre Lebenslagen, sie gefährden den sozialen Zusammenhalt und gehen mit Prozessen der Entsolidarisierung auf gesellschaftlicher und auf betrieblicher Ebene einher. Dazu weiter unten mehr (4.3) – zuvor gehe ich auf *Forumtheater* als Methode szenisch-partizipativen Forschens ein, die dem Projekt »Prekäre Arbeit – Working Poor« zugrunde liegt.

3. Zum methodischen Hintergrund: Szenisches Forschen mit dem Forumtheater

Forumtheater ist eine interaktive Aufführungsform des sogenannten »Theaters der Unterdrückten«, bei dem die Zuschauer*innen dazu eingeladen werden, sich am Spielgeschehen zu beteiligen, um vielfältige Handlungs- und Veränderungsideen für einen in szenischen Verläufen dargestellten sozialen Konflikt oder ein Problem zu erproben (vgl. Staffler 2009; Boal 2013; Wrentschur 2019). Die Folgen des Handelns werden in diesem dramatischen Labor unmittelbar sichtbar und erlebbar. Das Erproben von Handlungsmöglichkeiten ist mit der Frage verbunden, welche Veränderungen auf Handlungs- wie auch Strukturebenen notwendig sind, um Ausgrenzung, Diskriminierung oder soziale Ungleichheit zu überwinden. Forumtheater umfasst außerdem einen szenisch-partizipativen Gestaltungs- und Forschungsprozess in Gruppen, der den Aufführungen vorweggeht. Dabei setzen sich die Mitwirkenden unter Anwendung szenisch-theatralischer Methoden mit krisen- und konflikthaften Situationen und Strukturen in ihrem Alltagsleben und in ihren Lebenswelten auseinander, die als belastend, herausfordernd, diskriminierend, ausgrenzend oder unterdrückend erlebt werden. Individuelle wie

auch kollektive Erfahrungen werden in diesem Prozess zu theatralen Szenen und Bildern transformiert und kreativ bearbeitet. Die damit einhergehenden Erkenntnis- und Bewusstwerdungsprozesse werden mit der Suche nach Veränderungsmöglichkeiten von persönlichen, sozialen und politischen Realitäten verbunden (vgl. Wrentschur 2019). So erweist sich Forumtheater beim »Legislativen Theater« als Werkzeug politischer Beteiligung (Boal 1998).

Forumtheater lässt sich im Kontext vielfältiger szenischer, performativer und theaterpädagogischer Verfahren verorten, die das Medium »Theater-spiel« explizit als Grundlage oder Vertiefung für sozialwissenschaftliche Forschungsprozesse nutzbar machen (vgl. Erel et al. 2017; Wrentschur 2019: 381ff; Wrentschur 2020; Wrentschur 2021a). Dies bedeutet, dass alle Elemente des Theaters dabei eine Rolle spielen (können), wie Raum, Bewegung, Rhythmus, Gestik, Mimik, Körperhaltungen, Emotionen, Sprache, Stimme, Rollen, Figuren, Handlungsabläufe und Interaktionen. Für szenische Forschungsprozesse erweist sich besonders die telemikroskopische Dimension des ästhetischen Raumes als bedeutsam, zumal Vorgänge und Prozesse szenisch vor- und zurückgespult oder auf andere Weise verfremdet werden können, um gerade im Alltäglichen, Selbstverständlichen Neues, Unerwartetes zu entdecken (vgl. Boal 1999: 27-39; Koch 1997: 81-85). Zentral sind die in szenischen Settings mitwirkenden Akteur*innen, deren Handlungen, Haltungen und Verhaltensweisen sowie deren Zusammenspiel und Zusammenwirken im theatralischen Raum. Inhalte und Themen szenischer Verfahren beim Forumtheater stehen in Bezug zu Alltags- und Lebenswelterfahrungen, die in szenisch-theatralische Bilder und Handlungsabläufe transformiert zu einer eigenen ästhetischen wie sozialen Wirklichkeit werden.

Szenisches Forschen mit dem Forumtheater gestaltet sich als partizipatorischer Prozess, womit Verbindungen mit Formen der *Participatory Action Research* und anderen partizipativen Forschungsverfahren angesprochen sind (siehe ausführlich Wrentschur 2019: 421ff). Ganz im Sinne partizipativer Forschung wird Forumtheater *mit unmittelbar betroffenen Menschen realisiert*, um deren Wissen und Können »in einem Prozess der Selbstverständigung und des Empowerments« (Bergold und Thomas 2012: [19]) zu rekonstruieren. Dies betrifft vor allem Gruppen, deren Stimme und Perspektiven nur selten einbezogen werden »und die selbst kaum Möglichkeiten haben, ihre Interessen begründet einzubringen und durchzusetzen« (ebd.). Zudem zeigen sich Bezüge zur *performativ-ethnografischen Forschung*, bei der vielfältige szenisch-performative Verfahren angewendet werden, um verschiedene Stimmen und Perspektiven der jeweils Betroffenen zu präsentieren. Diese Berücksichti-

gung verschiedener Perspektiven bildet die Voraussetzung für einen Text, »der die differenzierten Verschränkungen persönlicher, interpersonaler und politischer Ebenen erfassen kann« (Winter 2009: [18]). Im Zuge der Aufführungen szenischer Forschungen können Zuschauer*innen Verbindungen zu ihren eigenen Erfahrungen herstellen. Die Forschungsergebnisse können so für mehr Menschen zugänglich werden als allein für jene, die akademische Textproduktion gewohnt sind. Theaterstücke und Performances sind Ort und Mittel, um sozialen, politischen und kulturellen Dialog zu verhandeln. Die szenisch-performative Darstellung von Phänomenen und Problemen kann alternative Sicht- und Denkweisen eröffnen als eine Voraussetzung dafür, Veränderungen im Alltagsleben von Menschen zu inspirieren (vgl. Liamputtong 2007: 172ff).

4. Das Projekt »Working Poor – Prekäre Arbeit«

Nach dieser inhaltlichen und methodischen Rahmung stehen nun Verlauf und Ergebnisse des Projekts »Working Poor – Prekäre Arbeit« im Zentrum, das nach einem einwöchigen Community-Workshop und einem intensiven Forschungs- und Erarbeitungsprozess in ein Forumtheaterstück mündete, das in der Folge interaktiv aufgeführt wurde. In allen Projektphasen spielte die Einbeziehung der Expertise und Erfahrungen von unmittelbar Betroffenen eine große Rolle. Dem szenischen Forschungsprozess lagen u.a. folgende Fragen zugrunde: *Wie erleben Menschen prekäre Arbeitsverhältnisse und deren Auswirkungen, welche Krisen, Herausforderungen und Konflikte sind damit verbunden? Wie können diese individuell und kollektiv bewältigt werden, welche Veränderungen auf struktureller Ebene sind notwendig?*

4.1 Der Forumtheater-Community-Workshop: Einstiege in szenische Forschungs- und Gestaltungsprozesse

Mit 16 Teilnehmer*innen wurde Anfang Oktober 2020 ein einwöchiger Forumtheater-Workshop gestaltet.² Diese wurden dazu eingeladen, ihre vielfältigen und zum Teil langjährigen Erfahrungen mit prekären Arbeits-

2 Die empirische Grundlage für diesen Abschnitt bilden Mitschriften und Bild-Text-Dokumentationen des Workshops sowie Ergebnisse der Evaluierung.

und Beschäftigungsverhältnissen in theatralen Bildern und Szenen zum Ausdruck zu bringen.

Bei diesem mehrtägigen Workshop geht es zunächst darum, eine möglichst vertrauens- und respektvolle, kooperative Atmosphäre in der jeweiligen Projektgruppe herzustellen. Dabei kommen angeleitete Gruppenbildungs-, Vertrauens-, Körper-, Bewegungs-, Ausdrucks- und Improvisationsübungen zur Anwendung, über die auch Spiellust und Kreativität angeregt werden. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Teilnehmer*innen in der Folge Mut fassen, sich den für sie oft belastenden Themen und Problemfeldern zu stellen und diese zu artikulieren. Ähnlich den Prämissen einer kritischen Adressat*innenforschung (Hanses 2005; Graßhoff 2013) und der partizipativen Forschung (Unger 2014; Bergold und Thomas 2012) ist bedeutsam, dass sich die Mitwirkenden als Subjekte mit ihren Erfahrungen ernst nehmen und sich individuell und kollektiv Stimme und Ausdruck verschaffen.

Dabei wird auch der Körper als wesentliche Quelle von Wissen und Erkenntnis betrachtet, d.h., körperliche Wahrnehmungen, Bedeutungen, Hal-tungen und Wertungen eines Themas werden in den Forschungsprozess mit-einbezogen. So regten theaterpädagogische und szenische Methoden die Mit-wirkenden im konkreten Fall des Workshops dazu an, die Thematik »Working Poor – Prekäre Arbeit« in ihren unterschiedlichen Aspekten zu erforschen. Ausgehend von der unmittelbaren Erfahrung von Übungen wurden im Anschluss vielfältige Assoziationen zu Erfahrungen mit dem Thema gefunden, wie z.B. »Auf Abruf sein«, »Nicht wissen, was kommt!«, »Man wird immer wieder gebremst«, »Es kann sich schnell was ändern«, »Auf Knopfdruck funk-tionieren«, »Druck von oben nach unten«, »Abhängigkeitsketten«.

Die subjektiven Erfahrungen und Perspektiven der Mitwirkenden werden zudem über vielfältige Bildertheater-Techniken artikuliert, bei denen krisen- und konflikthafte Situationen, Erfahrungen, Geschichten und Probleme der Teilnehmer*innen mithilfe von (eingefrorenen) Körperhaltungen, Gestik und Mimik dargestellt werden (vgl. Wrentschur 2019: 411ff). Diese methodische Vorgangsweise unterstützt die Teilnehmer*innen dabei, Momente und Erfah-rungen aus ihrem Alltag, ihrer Lebenswelt zum Ausdruck zu bringen – wie bei der Bildertheatertechnik »Groups of Four«: Im Rahmen des beschriebenen Workshops gestalteten *alle* Teilnehmer*innen *ihr* theatrales, ästhetisch verdichtetes Bild zur Frage »Womit ringen wir, wenn es um prekäre Arbeit geht?«. Dieses Bild kann in der Folge betrachtet, befragt, analysiert, reflek-tiert, verändert und transformiert werden. Oft erkennen Projektmitwirkende Aspekte ihrer eigenen lebensweltlichen Erfahrungen in theatralischen Bil-

dern, Szenen und Geschichten anderer Teilnehmer*innen wieder. Dies regt zu intensivem, offenem Austausch und zu Diskussionen unter den Mitwirkenden über die gezeigten und erlebten Situationen und Problemlagen an. Davon ausgehend wird in der Folge nach den verbindenden, gemeinsamen Problem- und Konfliktlagen gesucht und auf die damit verbundenen (gemeinsamen) Anliegen nach Veränderung fokussiert.

Ohne hier auf alle artikulierten und zum Ausdruck gebrachten Themen und Inhalte genau einzugehen, zeigten sich über die Workshopwoche hinweg in den verschiedenen Bildern und szenischen Entwürfen wiederkehrende, verbindende Krisen, Problemlagen und Herausforderungen. Dazu zählen z.B.

- alles geben für das (mündliche) Versprechen einer fixen Anstellung, was dann aber nicht eingehalten wird – Wut, Enttäuschung, Resignation, Ohnmacht als Folgen;
- zunehmender Arbeits- und Flexibilisierungsdruck bei zunehmender Unsicherheit, unbezahlter Mehrarbeit bzw. Nichtabgeltung von Überstunden, verbunden mit Existenzsorgen;
- fehlende Wertschätzung von Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen – dagegen Mobbing, Konkurrenzkampf, Entsolidarisierung;
- gesundheitliche Folgen von prekärer Arbeit: physische und psychosoziale Belastungen und Erkrankungen als Folge;
- fehlende Gewerkschaft/fehlender Betriebsrat
- großer Druck, bei Langzeitarbeitslosigkeit schlecht bezahlte, prekäre Jobs annehmen zu müssen.

Auffällig ist, dass sich viele Themen und Erfahrungen der Teilnehmer*innen mit denjenigen der fachlichen Diskurse decken. Aus der Sicht der Mitwirkenden sind zudem die mit schlechtem Arbeitsklima und Gesundheitsrisiken verbundenen Aspekte von prekärer Arbeit bedeutsam.

Zu all diesen Themen werden schließlich drei kurze Forumtheaterszenen entwickelt, geprobt, innerhalb der Workshop-Gruppe gezeigt und analysiert, bevor gemeinsam Handlungsalternativen und -strategien erprobt und reflektiert werden. Dabei geht es immer wieder um die Frage, wie es möglich ist, sich in diesen herausfordernden, krisen- und konflikthaften Situationen zu vertreten und gemeinsam einzugreifen, um daran etwas zu verändern.

In diesem Zusammenhang erscheint interessant, dass für die Teilnehmer*innen ein wesentlicher Nutzen ihre Mitwirkung am Workshop darin

bestand, dass ihr Wissen und ihr Bewusstsein über rechtliche Rahmenbedingungen zugenommen hatte – auch als Grundlage dafür, »nicht alles zu schlucken« oder sich »Zeit für Entscheidungen und Unterschriften unter Arbeitsverträge zu nehmen«. Zudem trugen vielfältige Theaterspiel-Erfahrungen dazu bei, selbstbewusster aufzutreten, sich und die eigene Meinung besser zu vertreten und vor allem die Macht von Solidarität und Vernetzung zu erfahren. Besonders hervorgehoben wurden die offene, wertschätzende und konstruktive Atmosphäre als Voraussetzung des offenen Teilens herausfordernder, krisenhafter Erfahrungen – ganz im Gegensatz zu Atmosphären in der (prekären) Arbeitswelt. Auch bei diesem Workshop zeigten sich die Potenziale von szenischen Forschungsprozessen mit dem Forumtheater für die Entwicklung von Kooperation und gegenseitiger Unterstützung, für Zusammenhalt und Solidarität, wie sie an anderer Stelle beschrieben wurden (Wrentschur 2021b; Hill und Schmitt 2021).

4.2 Die Stückentwicklung

Nach dem einwöchigen Workshop teilte sich die Gruppe und arbeitete an zwei Forumtheaterproduktionen. Eine Gruppe vertiefte sich in prekäre Care-Arbeit³, die zweite in die Auswirkungen vielfältiger atypischer, prekärer Arbeitsverträge im Kontext eines Industriebetriebs, worum es im Folgenden gehen wird.

Bei der Stückentwicklung werden in einem vielschichtigen Recherche-, Gestaltungs- und Probenprozess aus dem gemeinsam entwickelten, szenischen Rohmaterial des Workshops ästhetisch-theatralische Szenen gestaltet. Dabei soll deutlich werden, welches Problem im Fokus steht und welche Fragen in den jeweiligen Szenen bzw. mit dem Stück aufgeworfen werden. Parallel dazu spielen ästhetische und szenische (Verdichtungs-)Prozesse eine große Rolle. Methodisch kommen dabei zumeist Formen der Improvisation mit anschließenden Reflexionen sowie spezielle Probetechniken zur Fokussierung und Gestaltung der szenischen Abläufe zur Anwendung. Folgende Fragen stehen im Zentrum: *Was braucht es an Handlungen, an Gefühlen und räumlichen Arrangements, an Gesten und Haltungen, damit die Szene stimmiger und realer wird, damit die in den Situationen wirkenden Macht- und Statusbeziehungen deutlich und*

3 Aufnahmen von diesem Forumtheaterstück mit dem Titel »Zerrissen« finden sich hier: <https://www.interact-online.org/aktuell/working-poor>.

den von der Gruppe intendierten Problemen und Anliegen gerecht werden? Sind die sozialen Rollen und deren Habitus bzw. Haltungen entsprechend dargestellt?? In welcher Weise berühren die Szenen die gemeinsamen Erfahrungen und/oder Anliegen der Mitwirkenden?

Neben dem ästhetischen Entwicklungs- und Gestaltungsprozess ist in dieser Phase vor allem die Rollenarbeit bedeutsam, um die Darsteller*innen gut auf die interaktive Forumphase vorzubereiten, bei der sie aus dem Wissen und Habitus einer Rolle heraus auf Veränderungsideen der Zuschauer*innen reagieren. Unterstützt wird dies mit umfassenden Recherchen zu Fakten, Gesetzen, Abläufen und Handlungsspielräumen der beteiligten Rollen. Ein weiteres methodisches Element bildet eine Form der dialogischen Rückkopplung und Validierung, indem Menschen, die aufgrund ihrer Betroffenheit eine persönliche oder eine professionelle Expertise zu den erarbeiteten Themen aufweisen, zu offenen Proben eingeladen werden. Dabei werden szenische Entwürfe präsentiert, um gemeinsam zu reflektieren und zu diskutieren, inwieweit sie den Erfahrungen und Realitäten der Eingeladenen entsprechen. Dies kann zu weiteren Recherchen zu fachlichen, gesetzlichen oder politischen Hintergründen anregen, die für die jeweiligen Szenen relevant sind, um diese möglichst realitätsnah und aktuell zu gestalten. Zudem sind auch in dieser Projektphase die vielfältigen Erfahrungen der Projektmitwirkenden zentral für die Erkenntnisgenerierung und szenische Gestaltung.

Dieser szenische Forschungsprozess führte im Projekt »Working Poor – Prekäre Arbeit« schließlich zu einem von Text und Ablauf her fixierten Forumtheaterstück mit dem Titel »COSMED AUSTRIA – DIE WERTSCHÖPFER«, das ästhetisch verdichtet Erkenntnisse und Phänomene des bisherigen Gestaltungs- und Reflexionsprozesses enthält.

4.3 Das Forumtheaterstück »COSMED AUSTRIA – DIE WERTSCHÖPFER«

Im Folgenden beschreibe ich den Stückverlauf, gebe ausgewählte Szenenausschnitte wieder und stelle einige Bezüge zu den fachlichen Diskursen und Befunden zu prekärer Arbeit her.⁴

4 Dies kann den sinnlich-emotionalen Eindruck der szenischen Verläufe nicht ersetzen. Die drei Aufführungen von COSMED AUSTRIA können im Internet nachgesehen werden und finden sich unter: <https://www.interact-online.org/aktuell/working-poor>.

4.3.1 Der Druck nimmt zu – die Anerkennung fehlt

COSMED AUSTRIA ist Teil eines internationalen Konzerns, der für Logistik und Vertrieb von medizinischen, pharmazeutischen und Kosmetikprodukten zuständig ist. Zu Beginn des Stückes stellen sich die Mitarbeiter*innen und der Geschäftsführer nacheinander vor. Es wird deutlich, dass nicht einmal ein Drittel der Belegschaft unbefristete Vollzeit-Dienstverträge hat, die meisten sind hier atypisch über Leiharbeit, Teilzeitstellen, Transitstellen oder befristete Verträge beschäftigt. In einem Telefonat des Geschäftsführers mit der Konzernleitung zeigt sich, dass die Betriebsergebnisse hinter den hohen Gewinnerwartungen zurückbleiben. Dies führt in der Folge zu einer sichtbaren Erhöhung der Geschwindigkeit der über Bewegungen der Darsteller*innen angedeuteten Arbeitsabläufe.

Als Teilzeitkraft Emma ihr Kind vom Kindergarten abholt, wird deutlich, dass es zu wenig Personal gibt, um die anfallenden Arbeiten entsprechend auszuführen. Über die Team- und Bereichsleiterin gelangt der Wunsch nach mehr Personal zur Geschäftsführung. Einige Zeit später wird eine weitere befristete Teilzeitkraft und eine über das AMS vermittelte befristete Transit-arbeitskraftstelle vermittelt, »das ist ja auch aus Kostengründen sehr günstig für uns«, so der Geschäftsführer, Mag. Balli. Bald darauf richtet sich dieser an die Belegschaft und weist darauf hin, dass es noch unausgeschöpfte Potenziale gibt und daher beschlossen wurde, die Arbeitsbereiche der Mitarbeiter*innen zu erweitern und ihnen mehr Eigenverantwortung zu übertragen. Diese Aufforderung zu (noch) mehr Leistung und Verantwortung wird von der Belegschaft unterschiedlich aufgenommen:

Herta: Das heißt, schon wieder mehr Überstunden, und ich kann noch immer keinen Zeitausgleich nehmen.

Martin: Das könnte meine Chance sein, um mich richtig zu beweisen.

Emma: Fit für die Zukunft? Das heißt dann mehr Arbeit, aber bekommen wir dann auch mehr bezahlt? Das war aber jetzt nicht ganz klar.

Dina: Vielleicht kriege ich dann eine Fixanstellung.

Robert: Mir tut jetzt schon alles weh ...

Nun haben alle Mitarbeiter*innen deutlich mehr zu tun, neue Tätigkeiten sind hinzugekommen, alles wirkt hektischer und belasteter als zuvor. Der größere Arbeitsdruck wirkt sich auf die Stimmung aus, auch, weil Anerkennung oder Prämien ausbleiben – außer in einem Moment, als den Fixangestellten mit Kollektivvertrag feierlich in symbolischer Form ihre Gewinnbeteiligung überreicht wird. Dies führt zu Unmut unter den Kolleg*innen:

Martin (resigniert): ... und da schau ich als Leiharbeiter wieder mal durch die Finger!

Emma (empört): WAS? Das ist aber total unfair! Warum bekommen nur die Fixangestellten eine Gewinnbeteiligung? Wir arbeiten hier ja ALLE wie die Blöden! Das ist eine Frechheit!

Martin: Das ist auch ein Grund, warum ich endlich weg will von dem Leiharbeiterstatus. Wenn wer rausgeworfen wird, dann gehe ich als Erster. Das ist ja problemlos möglich und das habe ich schon oft genug gehabt. Und dann fängst du wieder bei null an, wieder mit neuen Versprechungen ...

Dina: Versprechungen? Ja, mir haben sie auch versprochen, dass sie mich dann fix übernehmen ...

Gerade bei den atypisch Beschäftigten zeigt sich in zwei Szenen, dass ihnen kollektivvertragliche Fixanstellungen versprochen, sie aber bei Nachfrage wiederholt getröstet werden und gleichzeitig werden hoher Einsatz und Leistungsbereitschaft gefordert.

4.3.1.1 Bezüge zu Diskursen und Befunden

In diesen szenischen Sequenzen zeigt sich der in der Privatwirtschaft üblich gewordene Trend, prekäre Randbelegschaften aufzubauen und/oder Teile des Produktions- oder Dienstleistungsprozesses an Subunternehmen auszulagern (vgl. Mayer-Ahuja und Nachtwey 2021: 18f). Zugleich machten in dem Maße, wie die Prekarisierung von Arbeit voranschritt, immer mehr »Menschen die Erfahrung, dass ihnen im Job immer mehr Leistung abverlangt wurde, die sich in Sachen Einkommen, Beschäftigungssicherheit oder Lebensplanung weniger lohnte« (ebd.: 19). Zudem beobachten die Fixangestellten »die instabilen Arbeitsbedingungen ihrer prekären Kolleg*innen und befürchten eine Verschlechterung der eigenen Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzverlust und sozialen Abstieg. Die prekär Beschäftigten müssen sich wiederum ständig aufs Neue beweisen und untereinander um die seltenen Möglichkeiten einer fixen Übernahme konkurrieren. In der Folge [...] stimmen Festangestellte häufig schlechteren Arbeitsbedingungen zu, die Produktivität steigt auf Kosten der physischen und psychischen Gesundheit aller Beschäftigten und der Zusammenhalt unter den Kolleg*innen sinkt« (Zandonella 2018: 40). Ähnlich argumentiert Dörre (2009: 52f), der von der »diskriminierenden Prekarität« spricht, die im Sinne eines Disziplinierungseffekts auf die Gesicherten und Festangestellten gerade in der verarbeitenden Industrie zurückwirkt. Denn wenn sich Menschen mühsam über monatelange Praktika oder Leiharbeit in

ein befristetes Beschäftigungsverhältnis und dann vielleicht in eine Festanstellung kämpfen, hat dies den Nebeneffekt, »dass die Konkurrenz um halbwegs sichere Beschäftigung als Leistungstreiber genutzt werden kann. [...] Wo die mit Stammbesetzung besetzte Schicht den Akkord zu 120 % erfüllt, sieht sie sich schon bald mit besseren Ergebnissen der ›Leiharbeiter-Schicht‹ konfrontiert; haben die Festangestellten aufgeholt, beginnt das Spiel von neuem« (ebd.).

4.3.2 Noch mehr ... Erschöpfung

Die Arbeit läuft weiter auf Hochtouren, allen ist anzusehen, dass sie an ihre Grenzen gelangen. In der Folge nehmen Spannungen zu, der Transitarbeiter Robert wird verwart:

Unger: Sie müssen sich schon mehr beeilen, ein bisschen mehr und flotter tun, sonst werden sie hier in der Firma nicht alt.

Robert: Ich habe nicht gewusst, dass die Arbeit hier so schwer ist! Und mit meinem Alter bin ich auch nicht so belastbar.

Unger: Ich verstehe schon! Sie waren ja lange Zeit aus dem Arbeitsleben draußen. Aber wenn Sie sich nicht anstrengen, werden Sie hier auch nicht bleiben können.

Robert: Ja, ich werde mich bemühen.

Infolge der permanenten Erhöhung des Arbeitsdruckes kommt es vermehrt zu Fehlern, in einem Fall wird eine komplette Charge zurückgeschickt. Am Freitag zu Dienstschluss erfahren die Mitarbeiter*innen, dass sie am Samstag arbeiten müssen, um die Lieferung neu zusammenzustellen, weil es sich um einen besonders wichtigen Kunden handelt. Und obwohl die Mitarbeiter*innen schon lange unter dem ständig zunehmenden Arbeitsdruck und der Belastung leiden, sehen sie keine andere Möglichkeit und stimmen der Samstagsarbeit zu. Die darauffolgende Szene deutet an, wie sich dies in deren Privatleben auswirkt:

Herta (wütend): Das hat mir noch gefehlt! Schon wieder Überstunden und immer nur Überstunden!! Was haben meine Kinder gemacht?! Nichts!! Da ist noch die schmutzige Wäsche ... Das Geschirr steht überall herum... Den Boden sehe ich vor lauter Brösel nicht! Jetzt kann ich auch noch die ganze Hausarbeit machen! Den ganzen Tag nur arbeiten, arbeiten, arbeiten und dann bezahlen. Immer nur bezahlen und arbeiten. Ich kann nicht mehr, ich mag nicht mehr!

Martin (mit schmerzhaftem Nacken, Kreuz und schmerzenden Schultern): So, Feierabend, aber Erholung und Entspannung gibt es keine. Als ob es nicht reichen würde, dass es immer mehr Druck gibt und mehr Output, höhere Stückzahlen, Produktivität verlangt werden, können wir am Samstag auch noch Hackeln gehen! Es hilft eh nichts! Ich brauche den Job. Meine Schulden zahlen sich schließlich auch nicht von allein!

Emma: Hm! Am Samstag arbeiten! Ich kann meine Tochter ja nicht mitnehmen in den Betrieb. Also so kurzfristig, ich weiß nicht, wie die sich das vorstellen. Außerdem: eigentlich sollte ich für die Prüfung nächste Woche lernen. Das ist mir echt wichtig! Ich weiß nicht, wo mir momentan der Kopf steht.

4.3.2.1 Bezüge zu Diskursen und Befunden

In diesen Szenen wird u.a. sichtbar, dass der Widerstand gegen schlechte Arbeitsbedingungen sehr schwierig ist, wenn ohnehin viel Energie in die Aufrechterhaltung der Arbeitskraft und in die Anforderungen an Selbstmanagement, Selbststeuerung und Selbstkontrolle fließt. Dabei lebt Lutz (2014) zufolge gerade die untere Mittelschicht in einer unübersehbaren Gefährdung, ihre soziale Lage kann sich durch Risiken und Krisen jederzeit verschärfen, in ihr finden sich »Abstiegsbedrohungen und Deklassierungssorgen, aber auch Aufstiegshoffnungen und Etablierungsbemühungen« (ebd.: 14). Dies führt nicht nur zu den weiter oben beschriebenen Armutsgefährdungen und Armutslagen trotz Arbeit, sondern zeigt sich auch in zunehmenden psychosozialen Belastungen. Lutz spricht von der sozialen Erschöpfung, die sich vor allem in Familien manifestiert: »Soziale Erschöpfung ist eine soziale Situation, in der die Menschen noch initiativ sind, aber nicht im Sinne von Teilhabe, Reflexion und Gestaltung, sondern lediglich hinsichtlich eines alltäglichen Kampfes, die Zumutungen des Alltags einigermaßen zu bewältigen. Der Blick auf die Zukunft fehlt, da die Gegenwart übermächtig wird, Handlungsmöglichkeiten werden geringer« (ebd.: 88).

4.3.3 Spaltung und fehlende Solidarität

Neben der belastenden Arbeitssituation thematisiert das Stück die (fehlende) Solidarität unter den Mitarbeiter*innen und deren Herausforderungen beim Entstehen für vorenthaltene Arbeitsrechte, bessere Arbeitsbedingungen und Anerkennung. Denn während der Arbeitsdruck im Sinne von Effizienzsteigerung und Optimierung zunimmt, macht das Gerücht einer »Strukturbe-

reinigung« die Runde. Damit einher gehen Ängste, Unsicherheit und Sorgen vor einem drohenden Arbeitsplatzverlust, schließlich werden Unzufriedenheit und Wut zum Ausdruck gebracht:

Emma: Das können wir uns nicht bieten lassen!

Frau Unger (stößt in diesem Moment dazu): Was lasst ihr euch nicht bieten?

Emma: Die unzumutbaren Arbeitsbedingungen da bei uns, unter denen wir alle leiden!

Herta: Der ganze Arbeitsdruck und die vielen Überstunden, die nicht abgegolten werden! Wir müssen immer mehr leisten und machen daher auch immer mehr Fehler, immer mehr Überstunden! Wir kommen nicht mehr zu recht damit!

Martin: Immer die leeren Versprechungen, die wir bekommen, die Vertröstungen und immer mehr Stückzahl, Output! Wir gehen am Zahnfleisch! Es geht nimmer mehr und es wird immer unsicherer für uns! Kein Wunder, dass wir Fehler machen, die wir dann wieder selbst ausbessern müssen – am Wochenende –, und DAS wollen wir uns nicht mehr bieten lassen!

In dieser krisenhaften Situation beschließen einige Mitarbeiter*innen, ihren Unmut und ihre Anliegen bei einer betrieblichen Informationsveranstaltung zu artikulieren, die in der nächsten Woche stattfindet. Bis dahin ist nicht viel Zeit, weder für Vorbereitungen noch dafür, andere Kolleg*innen und den (ohnehin überlasteten) Betriebsrat einzubeziehen. Dennoch sind unter einigen Mitarbeiter*innen Solidarität und Zusammenhalt spürbar, einige zeigen sich zurückhaltend und wollen sich nicht exponieren. Schließlich erklärt sich Emma nach einigem Zögern bereit, die Anliegen vorzubringen. Die Kolleg*innen versichern, hinter ihr zu stehen und ihr den Rücken zu stärken.

Das Stück blendet in der Folge in die betriebliche Informationsveranstaltung, bei der es auch Raum für die Anliegen der Mitarbeiter*innen geben soll. Doch zunächst klärt der Geschäftsführer über die »Strukturbereinigung« auf, deren Ziel es ist, den Betrieb noch »fitter« zu machen. Und weil es sehr profitable und weniger profitable Abteilungen gebe, würden einige der Letztgenannten »outgesourct«. Dies bedeute, dass manchen Mitarbeiter*innen die Möglichkeiten zum Verbleib bzw. zu Umschulungen angeboten würden, andere würden jedoch ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Aussagen verbreiten Unsicherheit in der Belegschaft, manche sind bestürzt. Dennoch fasst sich Emma ein Herz und bringt stellvertretend die Anliegen vor:

Emma: Herr Mag. Balli! Im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen hätte ich Folgendes anzubringen: Wir sind seit Wochen komplett überlastet! Ständig neue Auftragszahlen, wir arbeiten bis zur Erschöpfung, Sie zahlen keine Überstunden aus, von Zeitausgleich reden wir gar nicht. Es gibt leere Versprechungen auf Anstellungen, die Sie geben und nicht halten. Es ist unzumutbar geworden bei uns, und jetzt wollen Sie auch noch Leute entlassen!

Aber Herrn Balli gelingt durch seine geschickte Gesprächsführung, Emma in die Defensive zu bringen und die Mitarbeiter*innen weiter zu verunsichern und zu spalten. Als Herr Balli in die Runde fragt, ob andere Kolleg*innen Emmas Ansichten teilen, meldet sich niemand zu Wort. Das erzürnt Emma, wie die darauffolgende Szene zeigt:

Emma (wütend und fassungslos): Was soll das? Ihr sagt, ihr steht hinter mir, und dann lasst ihr mich voll auflaufen! Was ist mit euch los?

Herta (ängstlich): Ich habe kein Wort herausgebracht!

Dina: Ich weiß nicht, ob es mich betrifft.

Martin: Ich habe Angst gehabt ...

Unger: Ja, ich finde mit meinen 55 Jahren auch keinen Job mehr, wenn er mich rausschmeißt, und er hat mich schon so komisch angeschaut!

Emma: So wird sich auf jeden Fall nie etwas ändern!

Alle schauen resigniert zu Boden, Freeze und Black.

So endet das Stück.

4.3.3.1 Bezüge zu Diskursen und Befunden

Schon in anderen Szenen zeigen sich zunehmende Konkurrenzkämpfe auf horizontaler Ebene, denn »durch differenzierte Entlohnungen, Arbeitsvoraussetzungen, Leistungserwartungen und Arbeitszeiten sind aus einer zwischenzeitlich kollektiven ArbeiterInnenschaft wieder lauter Einzelkämpfer geworden« (Bohrn Mena 2020: 25). So finden sich in vielen Betrieben Arbeiter*innen und Angestellte mit alten und neuen Gehaltschemen und Verträgen sowie PraktikantInnen – gemeinsam ist ihnen, dass sie unter starkem Druck stehen. Die Angst vor Arbeitslosigkeit lässt den Druck auf Beschäftigte steigen, auch unter schlechten Konditionen zu arbeiten: »Unbefristete Vollzeitbeschäftigte haben verstärkt Angst, durch jüngere und ›billigere‹ Kolleginnen und Kollegen mit Teilzeitverträgen ersetzt zu werden« (Bohrn Mena 2020: 25f). Umso wichtiger ist es, diese Ängste wahrzunehmen – als eine wesentliche Grundlage für betriebliche Solidarisierungsprozesse, worauf

Stern et al. (2021) hinweisen. Denn Prekarisierungsprozesse verstärken nicht nur bestehende Ungleichheiten, sondern untergraben die Solidarität und »wirken [...] sich außerdem negativ auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt aus« (Zandonella 2018: 41). Damit einher geht ein genereller Zweifel an betrieblichen (und politischen) Mitsprachemöglichkeiten. Dies verweist auf ein Dilemma der Gewerkschaften, wenn diese »nur im Namen jener Arbeitnehmer tätig werden, die über von ihnen zu schützende Rechte verfügen, nicht mehr in der Lage sind, Mitglieder von außerhalb des Kreises zu rekrutieren[,] und mithin nichts für prekär Beschäftigte tun können. Sie können das Problem auch nicht lösen, indem sie sich von den Festangestellten abwenden, denn dann könnten sie gar nichts mehr tun« (Crouch 2019: 87).

4.4 Die interaktiven Forumtheateraufführungen: Das Erproben von individuellen und kollektiven Handlungsstrategien

Im Folgenden beschreibe ich den Ablauf der Forumtheateraufführungen von »COSMED AUSTRIA – DIE WERTSCHÖPFER« und gehe auf einige wesentliche Ergebnisse ein.⁵

4.4.1 Hintergrund und Konzept der Aufführungen

Mit den interaktiven Aufführungen von Forumtheaterstücken wird die dialogische Rückkoppelung mit betroffenen Communitys, einschlägigen Organisationen und Initiativen sowie gesellschaftlichen Öffentlichkeiten gesucht. In einer Aufführungsserie kann sich zeigen, inwieweit die dargestellten Szenen als Ergebnisse der szenischen Forschungsprozesse über die Erfahrungen und Erkenntnisse der Projektmitwirkenden hinaus Resonanz erzeugen. Szenisches Forschen mit dem Forumtheater ist in der interaktiven Forumphase von einem spielerisch-experimentellen Charakter geprägt. Gemeinsam mit dem Publikum werden Ideen zur Veränderung bzw. Lösungsansätze für die gezeigten Krisen, Probleme und Konflikte gesucht, erprobt und reflektiert. Die Forumphase gleicht einem *soziologischen Experimentieren* mit Haltungen, Verhaltensweisen und Handlungen (vgl. Koch 1988: 45), indem versucht wird, dem Geschehen auf der Bühne über *Einstiege* eine Wendung zu geben, während die Darsteller*innen aus der habituellen Perspektive der jeweiligen Rolle

5 Dabei orientiere ich mich vor allem an Protokollen und Videomitschnitten der Aufführungen.

darauf reagieren. Dadurch werden mögliche Folgen des Handelns unmittelbar sichtbar und erlebbar gemacht, genauso wie jene habituellen, soziokulturellen und strukturellen Barrieren bzw. Grenzen, auf die individuelles und kollektives Handeln stoßen können (vgl. Wrentschur 2019: 416f). Der Erprobung von Handlungsalternativen bei den Einstiegen folgt eine gemeinsame Reflexion, indem Einsteiger*innen, Zuschauer*innen und manchmal auch Darsteller*innen ihre Wahrnehmungen und Ansichten artikulieren. Entlang der zentralen Frage, ob eher individuelle, handlungsbezogene und/oder eben eher strukturbezogene, politische Herangehensweisen notwendig sind, um Veränderungen zu initiieren und zu realisieren, verstehen sich Forumtheaterraufführungen als handlungs- und dialogorientierte Forschungsprozesse.

Covid-19-Pandemie-bedingt musste der gemeinsame, üblicherweise durch die physische (Co-)Präsenz von Darsteller*innen und Publikum geprägte, dreidimensionale Theaterraum in ein hybrides Online-Forumtheaterformat übertragen werden. Im Theaterraum live vor Ort waren die Darsteller*innen, die Moderator*innen, die technischen Mitarbeiter*innen sowie weitere Projektmitwirkende. Im virtuellen Raum gab es die Möglichkeit, über Livestream oder über das Videokonferenztool Zoom die Aufführung mitzuerleben und an dieser aktiv mitzuwirken. So konnten telefonisch oder per Zoom Ideen an die Darsteller:innen übermittelt werden, die dann live umgesetzt wurden. Zudem wurden Breakoutsessions und Chats für Austausch und Diskussion angeboten. Expert*innen von Gewerkschaft, sozialen Initiativen und Einrichtungen wurden live zugeschaltet (siehe dazu ausführlich Wrentschur und Vieregge 2021).

4.4.2 Die Präsentation des Theaterstückes und die Wahrnehmungen des Publikums

Nach einer kurzen Einführung zu Idee und Ablauf wurde das Publikum gebeten, die bei allen Aufführungen reichlich vorhandenen eigenen Erfahrungen mit prekärer, atypischer Arbeit in den Chat zu stellen. Genannt wurden u.a. unzählige, lange und unbezahlte Praktika, Scheinselbstständigkeit (z.B. als Fahrradkurier), geringfügige Anstellungen, (befristete) Leiharbeitsverträge, befristete Anstellungen, Teilzeitanstellungen, befristete Anstellung als Transitarbeitskraft, neue Selbstständigkeit mit wenig Einkommen (z.B. im Kunstbereich, Journalismus), Arbeiten ohne Rechnung bzw. ohne Arbeitsvertrag, Vereinsanstellung ohne Kollektivvertrag, Arbeiten um 5,- € in der Stunde. Damit ist eine wichtige Grundlage für Resonanz und Beteiligung in

den Forumtheateraufführungen geschaffen – das Publikum bringt Expertise und Erfahrungen zu den gezeigten Themen und Problemen mit und ein.

Daraufhin wird die erarbeitete Szenenfolge – hier »COSMED AUSTRIA – DIE WERTSCHÖPFER« – gezeigt. Das Publikum ist dazu eingeladen, darauf zu achten, mit welchen Problemen und Herausforderungen die Mitwirkenden – hier die Mitarbeiter*innen – zu ringen haben. Zu dieser Beobachtungsaufgabe wurden im Anschluss an die Präsentation Wahrnehmungen und Beobachtungen im Chat und verbal über Zoom ausgetauscht. In der Auswertung der Chatprotokolle und der Livestreams zeigte sich, dass dem Stück eine hohe Nähe zur Realität bescheinigt wird. Viele Zuschauer*innen nahmen den großen Arbeitsdruck, die hohe und zunehmende Arbeitsbelastung bei gleichzeitiger Unsicherheit über den Job und Sorgen über die jeweilige existenzielle Lage als eine der größten Herausforderungen wahr, zumal es weder Anerkennung noch höhere Löhne, sondern nur leere Versprechungen und Vertröstungen bezüglich besserer Anstellungsverhältnisse gibt. Nach Ansicht des Publikums wird die prekäre Arbeitssituation vom Unternehmen als Beitrag zu mehr Individualität und Eigenverantwortung »verkauft«, was zur Folge hat, dass die Mitarbeiter*innen mehr für sich und ihre Selbstbehauptung kämpfen und nicht gemeinsam für ihre Rechte eintreten. Die schwächste Position habe dabei die Transitarbeitskraft. Dies führe insgesamt zur Spaltung der Belegschaft, zu wenig Zusammenhalt und fehlender Solidarität. Ein Diskutant fasst das szenische Geschehen folgendermaßen zusammen:

»Das Stück spiegelt die momentane wirtschaftliche Lage wider, den ganz normalen Wahnsinn neoliberaler Arbeitsprozesse. Die Eigentümer sind nicht am Wertschöpfungsprozess beteiligt. Sie suchen sich eine Geschäftsführung, die eloquent ist, um die Betriebsziele durchzusetzen. Der Druck geht über einzelne Stationen bis ganz nach unten. [...]. Viele sind arbeitslos, jene[,] die arbeiten, unter Dauerstress. Es fehlt ein aktiver Betriebsrat, die Leute werden gegeneinander ausgespielt. Der Vorstand ist unsichtbar, die Solidarität verschwindet hinter der Flexibilität.«

4.4.3 Die Beteiligung des Publikums: Von Handlungsideen zu politischen Forderungen

In der Forumphase werden Ideen für Einstiege und Veränderung vom Publikum vorgeschlagen und von den Darsteller*innen umgesetzt. Einige Male wurde in den Aufführungen versucht, in Konfliktmomenten stärker die La-

ge der Mitarbeiter*innen gegenüber der Geschäftsführung zu vertreten und konkrete Vorschläge zu machen, damit Fehler vermieden werden können. Dabei kamen besonders die Forderungen nach mehr Personal und mehr Rücksichtnahme auf die extreme Arbeitsbelastung und die Überstunden zur Sprache. Das bezog sich v.a. auf jene Szene, in der die Belegschaft kurzfristig für Samstagsarbeit verpflichtet wird, um eine fehlerhafte Charge erneut zu bestücken. Aber der Geschäftsführer agiert in seinen kommunikativen Strategien zumeist sehr geschickt, indem er den »Ball«, d.h. die Verantwortung für ihre Lage, immer wieder an die Mitarbeiter*innen und die Führungskräfte zurückspielt und dadurch verdeutlicht, dass er in der klar mächtigeren Position ist: *»Dann sorgen Sie dafür, dass die Leute motiviert sind, Sie werden dafür ja auch bezahlt!«, »Es braucht einfach mehr Effizienz und Selbstverantwortung, da müssen Sie besser aufpassen!«, »Wenn Ihre Mitarbeiter nicht bereit sind, diesen Fehler auszubessern, muss ich neue Leiharbeiter einstellen!«, »Ich habe jetzt keine Zeit zum Diskutieren!«, »Sie müssen lernen, mit Druck umzugehen. Andere Teams schaffen das auch!«.*

Diese Reaktionen provozierten erneute Versuche: Aus der Erfahrung der Ohnmacht wurde in der Forumphase ein Ringen um individuelle und kollektive Ermächtigung, jedoch gelang es dem Geschäftsführer in den Einstiegen immer wieder, die Belegschaft zu spalten und deren unterschiedliche rechtliche Lage ins Spiel zu bringen. Auch aus diesem Grund wurde im Zuge der Forumphase deutlich, wie wichtig es ist, sich rechtlichen Rat und Beistand z.B. bei Betriebsrat, Arbeiterkammer oder Gewerkschaft zu holen, bevor Handlungen und Interventionen gesetzt werden. Aufgrund der unterschiedlichen Arbeits- oder Leiharbeitsverträge ist es jedoch gar nicht so einfach, gemeinsame Positionen zu entwickeln und zu artikulieren. Zudem zeigte sich in Einstiegen wiederholt, wie schwierig es für die Belegschaft ist, sich zu organisieren und in der Folge gezielt und strategisch klug vorzugehen. Umso wichtiger waren in der Forumphase jene Versuche, in denen sich die Mitarbeiter*innen beim Vorbringen der Anliegen besser vorbereiteten und gegenseitig unterstützten. Beim Forumtheater führen gerade (vermeintlich) gescheiterte Versuche oft zu wesentlichen Lernprozessen und Erkenntnissen.

Parallel zu den zahlreichen Ideen für Einstiege gab es rege Beteiligung im Chat und in der Diskussion. Wie auch bei Forumtheater-Liveaufführungen zeigte sich ein solidarisches Mitfiebern, Mitfühlen bei den Versuchen, ja manchmal sogar ein Aufmuntern und Anfeuern:

20:04:19 Frau Unger hat sich gut eingesetzt sehr gut argumentiert; Frau Unger kämpft tapfer!!!

20:11:11 Gut gebrüllt Löwin! Wenn sich alle zu Wort melden, bekommt der Balli Druck

20:41:54 Gut gekämpft, die gesamte Belegschaft!

Im Zuge der Chatkommunikation wurden immer wieder konkrete Tipps gegeben und es wurde Wissen geteilt, z.B. über das »Bureau für Selbstorganisation«⁶ (vgl. Stern et al. 2019), das sich mit der Frage beschäftigt, wie man sich in einer betrieblichen Konflikt- und Krisensituation wirksam organisieren und zusammenschließen kann.

Nach der Forumphase wurden die Zuschauer*innen nochmals in Breakoutsessions gebeten, um aus der Erfahrung der Aufführung heraus *politische Forderungen und Anliegen* zu formulieren, diese danach verbal oder in den Chats zu artikulieren und mit den anwesenden Expert*innen zu diskutieren. Es gab rege Beteiligung und vielfältige Vorschläge und Forderungen: zu verbesserten Arbeitsrechten und Arbeitsschutz (faire und gerechte Arbeitsverträge, kollektivvertragliche Überstundendeckelung, Verbot von Leiharbeitsverträgen bzw. Verbesserung der Rechte von Leiharbeiter*innen und deren Kontrolle). Als bedeutsam wurde die Stärkung von Betriebsrat und Gewerkschaften erachtet, aber auch ein Verständnis von Erwerbsarbeit, demzufolge alle Lohnabhängigen die gleichen Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen haben. Zudem wurden gesellschaftspolitische Vorschläge formuliert, wie die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens, die Erhöhung des Arbeitslosengeldes, die bessere Förderung bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen sowie eine stärkere Orientierung an Gemeinwohlökonomie und solidarischem Denken.

5. Epilog

Mit den Forumtheateraufführungen wird ein »anderer Raum [...] als soziale Heterotopie« geschaffen (Wihstutz 2012: 17), basierend auf der Ermöglichung »der Begegnung zwischen Publikum als Öffentlichkeit und den ›Unsichtbaren‹ der Gesellschaft« (ebd.: 136). Damit wird auf das politische Versprechen des Theaters verwiesen, dass es Öffentlichkeiten schafft, die den Einschluss der Ausgeschlossenen ermöglichen – in diesem Fall Menschen in prekären Arbeits- und Lebenslagen. Die Geschehnisse im dargestellten Betrieb spiegeln

6 <https://www.selbstorganisation.at/>

Krise(n) der prekären Arbeit als gesellschaftliches, kapitalistisches und als betriebliches Phänomen wider und sie machen deutlich, wie schwerwiegend und belastend die Auswirkungen für die Betroffenen sein können. Mit prekärer Arbeit verbundene finanzielle Notlagen und Lebensbedingungen vergrößern Abhängigkeiten und schränken Handlungsmöglichkeiten ein, besonders wenn Krisen in erster Linie individuell bearbeitet werden (müssen) – Stichwort Subjektivierung der Arbeit (Moldaschl und Voß 2003; Mönch 2018).

Forumtheater veranschaulicht und verdichtet diese Probleme, Prozesse und Dynamiken in szenischen Sequenzen bzw. Abläufen und schafft – selbst im virtuellen Raum – verbindende Erfahrungen über das Erleben der dargestellten Krisen und Konflikte. Diese Erfahrungen regen zur Beteiligung, zur Diskussion und zur gemeinsamen, solidarischen Lösungssuche an. Dabei geht es um das Ausloten individueller wie kollektiver Handlungsmöglichkeiten bis hin zu politischen Vorschlägen und Forderungen. Empathie mit den Mitwirkenden und Verständnis für soziale Problemlagen werden zur Voraussetzung für Solidarität und politisches Handeln. Das Theater wird zum Ort der Solidarisierung des Publikums mit den Darsteller*innen mit Ausgrenzungs-, Armuts- und Diskriminierungserfahrungen.

Für die Projektmitwirkenden⁷ waren die Aufführungen ein besonderes Erlebnis, weil es zum einen gelungen ist, die Thematik über das Theaterstück deutlich zu machen und damit beim Publikum Resonanz, Beteiligung und Solidarität zu erzeugen. Zum anderen konnten die Mitwirkenden ihr Bewusstsein über ihre Rechte und über die Thematik vertiefen, sie bekamen Impulse für Handlungsmöglichkeiten im (beruflichen) Alltag und auch, um sich besser gegen Ungerechtigkeiten und Diskriminierung zu behaupten:

»Auf alle Fälle habe ich mir vorgenommen, in Zukunft Dinge, die mir nicht in Ordnung erscheinen, anzusprechen. Arbeit darf, soll, muss nicht immer Spaß machen, aber darf nie wehtun.«

»Nie aufgeben, sich gegen ausufernde Arbeitsanforderungen zur Wehr zu setzen.«

7 Hier werden Ergebnisse der Evaluierung zusammengefasst.

Literatur und Quellen

- Beck, Ulrich. *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag, 1986.
- Bergold, Jarg, und Stefan Thomas. »Partizipative Forschungsmethoden: Ein methodischer Ansatz in Bewegung« [110 Absätze], in: *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, Bd. 13, H. 1, 2012, Art. 30, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1201302>. Aufgerufen am 18. Feb. 2022.
- Boal, Augusto. *Legislative Theatre. Using Performance to make Politics*, London – New York: Routledge, 1998.
- Boal, Augusto. *Der Regenbogen der Wünsche: Methoden aus Theater und Therapie*, Seelze (Velber): Kallmeyer, 1999.
- Boal, Augusto. *Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler*. Aktualisierte und erweiterte Ausgabe. Herausgegeben und aus dem brasilianischen Portugiesisch übersetzt von Till Baumann, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 2013.
- Bohrn Mena, Veronika. *Die neue ArbeiterInnenklasse. Menschen in prekären Verhältnissen*, Wien: ÖGB Verlag, 2020.
- Castel, Robert. *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft, 2008.
- Castel, Robert, und Klaus Dörre (Hg.). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Frankfurt – New York: Campus Verlag, 2009.
- Castel, Robert, und Klaus Dörre (Hg.). Einleitung. *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, hg. von Robert Castel und Klaus Dörre, Frankfurt – New York: Campus Verlag, 2009, S. 11-18.
- Castro Varela, María do Mar. »Prekarisierte Akademikerin = Undokumentierte Migrantin?«, in: *Kurswechsel. Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen*, Heft 1, 2008, S. 24-33.
- Crouch, Colin. *Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co*, Berlin: Suhrkamp Verlag, 2019.
- David, Evelyn (Österreichische Armutskonferenz). *Armutsbetroffene und die Corona-Krise. Eine Erhebung zur sozialen Lage aus der Sicht von Betroffenen*, hg. vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien, 2021.
- Dörre, Klaus. »Prekarität im Finanzkapitalismus«, in: *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, hg. von Robert

- Castel und Klaus Dörre, Frankfurt – New York: Campus Verlag, 2009, S. 35-64.
- Dörre, Klaus. »Die neue Unterklasse. Armut, Ausbeutung und soziale Reproduktion in der prekären Vollerwerbsgesellschaft.« *Armut. Gender-Perspektiven ihrer Bewältigung in Geschichte und Gegenwart*, hg. von Maria Häusl, Stefan Horlacher, Sonja Koch, Gudrun Loster-Schneider, Susanne Schötz, Leipzig: Leipziger Universitätsverlag, 2016, S. 41-68.
- Erel, Umut, Tracy Reynolds, und Kaptani Erene. »Participatory theatre for transformative social research«, in: *Qualitative Research*, Vol. 17, Nr. 3, 2017, S. 302-312.
- Foissner, Franziska, Vera Glassner und Simon Theurl. »Krisengewinner Patriarchat? Wie die COVID-Arbeitsmarktkrise Frauen trifft«, in: *Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit*, hg. von Ursula Filipič und Annika Schönanauer, Wien: ÖGB-Verlag, 2021, S. 56-68.
- Graßhoff, Gunther (Hg.). *Adressaten, Nutzer, Agency. Akteursbezogene Forschungsperspektiven in der Sozialen Arbeit*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2013.
- Hanses, Andreas. »AdressatInnenforschung in der Sozialen Arbeit – Zwischen disziplinärer Grundlegung und Provokation«, in: *Sozialpädagogik als forschende Disziplin*, hg. von Cornelia Schweppe und Werner Thole, Weinheim – München: Juventa, 2005, S. 185-199.
- Hill, Marc, und Caroline Schmitt. »Solidarität in Bewegung. Neue Felder für Soziale Arbeit«, in: *Solidarität in Bewegung. Neue Felder für die Soziale Arbeit*, hg. von Marc Hill und Caroline Schmitt, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 2021, S. 11-32.
- Koch, Gerd. *Lernen mit Bert Brecht. Bertolt Brechts politisch-kulturelle Pädagogik*, Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel, 1988.
- Koch, Gerd. »Theater-Spiel als szenische Sozialforschung«, in: *TheaterSpiel. Ästhetik des Schul- und Amateurtheaters*, hg. von Jürgen Belgrad, Hohengehren: Schneider, 1997, S. 81-96.
- Liamputtong, Pranee. *Researching the Vulnerable. A Guide to Sensitive Research Methods*, London – Thousand Oaks – New Dehli: Sage Publications, 2007.
- Lutz, Ronald. »Verwundbarkeit und Erschöpfung. Konsequenzen für die Armutsberichterstattung«, in: *sozialmagazin*, H. 3-4, 2013, S. 82-89.
- Lutz, Ronald. »Ökonomische Landnahme und Verwundbarkeit – Thesen zur Produktion sozialer Ungleichheit«, in: *neue praxis*, H. 1, 2014, S. 3-22.
- Mauch, Uwe, Wolfgang Freitag, und Franz Zauner. *Working pur. Reportagen aus der Arbeitswelt*, Wien: ÖGB Verlag, 2018.

- Mayer-Ahuja, Nicole, und Oliver Nachtwey. »Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft«, in: *Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft*, hg. von Nicole Mayer-Ahuja und Oliver Nachtwey, Berlin: Suhrkamp Verlag, 2021, S. 11-44.
- Moldaschl, Manfred, und G. Günter Voß (Hg.). *Subjektivierung von Arbeit*, 2. Auflage, München – Mering: Rainer Hampp Verlag, 2003.
- Mönch, Kathrin. *Arbeit, Subjekt, Widerstand. Eine Genealogie der Subjektivierung zum Arbeiten*, Bielefeld: transcript Verlag, 2018.
- Redak, Vanessa, Beat Weber und Stefanie Wöhl. »Editorial«, in: *Kurswechsel. Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen*, Heft 1, 2008, S. 3-12.
- Reinprecht, Christoph. »Prekarisierung und die Re-Feudalisierung Sozialer Ungleichheit«, in: *Kurswechsel. Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen*, Heft 1, 2008, S. 13-22.
- Sperber, Carina, Daniel Giehl und Ulrich Walwei. »Warum die Corona-Krise atypisch Beschäftigte besonders stark trifft«, in: *IAB-Forum. Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 5. Mai 2021.
- Staffler, Armin. *Augusto Boal. Einführung*, Essen: Oldib, 2009.
- Stern, Sandra, Wolfgang Gerstmayer, Gerhard Gstöttner-Hofer, Christian Schneeweiß und Martin Windtner. *Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen. Organizing mit BetriebsrätInnen*, Wien: ÖGB Verlag, 2019.
- Stoppacher, Peter, und Max Saurug. *Armut in der Steiermark – eine Bestandsaufnahme in unterschiedlichen Bereichen. Eine Studie im Auftrag des Landes Steiermark*. Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung, Graz, 2018.
- Unger, Hella von. *Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis*, Wiesbaden: Springer VS, 2014.
- Vereinte Nationen. *Kurzdossier: COVID-19 und die Welt der Arbeit*, Juni 2020.
- Wihstutz, Benjamin. *Der andere Raum. Politiken sozialer Grenzverhandlungen im Gegenwartstheater*, Zürich – Berlin: diaphanes, 2012.
- Winter, Rainer. »Ein Plädoyer für kritische Perspektiven in der qualitativen Forschung«, in: *Forum Qualitative Forschung*, Jg. 12, H. 1, September 2009, Art. 7.
- Wrentschur, Michael. *Forumtheater, szenisches Forschen und Soziale Arbeit: Diskurse – Verfahren – Fallstudien*, Weinheim – Basel: Beltz Juventa, 2019.
- Wrentschur, Michael. »Mit dem Forumtheater szenisch und partizipativ forschen: Konzeption, Verfahrensweisen und Beispiele aus der Sozialen Arbeit«, in: *neue praxis*, Sonderheft 16, 2020, S. 130-143.

- Wrentschur, Michael. »Forum Theatre and participatory (Action) Research in social work: methodological reflection on case studies regarding poverty and social in-equity«, in: *Educational Action Research*, Vol. 29, Nr. 4, 2021a, S. 636-655.
- Wrentschur, Michael. »Grenzen öffnen und Realitäten verbinden. Potenziale politisch-partizipativer Theaterarbeit für eine solidarische Soziale Arbeit«, in: *Solidarität in Bewegung. Neue Felder für die Soziale Arbeit*, hg. von Marc Hill und Caroline Schmitt, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 2021b, S. 225-243.
- Wrentschur, Michael, und Martin Vieregg. »Szenische Reportagen aus der Arbeitswelt. Online-Forumtheater zu ›Working Poor – Prekäre Arbeit‹«, in: *Zeitschrift für Theaterpädagogik*, Jg. 36, H. 77, 2021, S. 9-11.
- Zandonella, Martina. »Warum die Prekarisierung von Arbeit auch die Demokratie gefährdet«, in: *PREKÄR LEBEN*, H. 1, 2018, S. 40-41.