

Standortsuche

C.7

Thema:
Nationalismus

AKTIVITÄT

Ablauf

Der Gruppe wird die Aktivität kurz vorgestellt: Wir werden versuchen, eine Standort-Kontroverse genau zu beleuchten und nach Lösungen und Handlungsstrategien zu suchen. Mit Hilfe der Methode „leerer Stuhl“ wollen wir verschiedene Perspektiven in der Standortdebatte beleuchten.

Der Gruppe wird mitgeteilt, dass sich eine Freiwillige / ein Freiwilliger als Haupt-AkteurIn bereit erklären müsste. Es wird gefragt, ob sich hierfür eine Person zur Verfügung stellt.

Außerdem werden zwei weitere Freiwillige als BeobachterInnen gesucht. Eine Person soll die Beziehung zwischen den beteiligten Akteuren beobachten. Die andere Person soll die verschiedenen sachlichen Positionen beobachten. Beide BeobachterInnen sollen sich Notizen machen.

Allen wird die Ausgangssituation dargestellt. Entweder wird eine bereits im Seminar aufgeworfene Problemsituation nochmals kurz zusammengefasst, oder es wird eine typische Situation geschildert. Zum Beispiel:

Die Geschäftsleitung des Automobilwerks XY in AB teilt den Beschäftigten und dem Betriebsrat mit, dass die Abteilung Getriebebau nach Tschechien verlagert werden soll, wo bereits ein Werk des Unternehmens besteht. In Tschechien seien die Standortbedingungen günstiger, insbesondere seien die Gehälter niedriger und die Arbeitszeiten flexibler. Auf die Verlagerung könne derzeit nur verzichtet werden, wenn im Werk AB ein neues flexibles Arbeitszeitmodell eingeführt wird, in dem durch Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit die Maschinenauslastung deutlich erhöht wird.

Der / die Freiwillige wird gefragt, ob ihr / ihm die Situation klar ist. Die Person wird dann gebeten, sich zu überlegen, welche Personengruppen in der Konfliktsituation wichtig sind (z. B. Belegschaft Werk in AB, Unternehmensleitung Werk in AB, Gewerkschaft, Belegschaft in Tschechien, Regierung in Tschechien).

Die / der Freiwillige wird gebeten, für jeweils eine Vertreterin / einen Vertreter der unterschiedlichen Personengruppen einen Stuhl im Raum aufzustellen. Dabei können die Position und die Entfernung der Stühle zueinander die jeweiligen Beziehungen symbolisieren.

Die Person soll sich dann in selbst gewählter Reihenfolge nacheinander auf jeden Stuhl setzen und die Position bzw. das Interesse der jeweiligen Person zum Konflikt prägnant und kurz zusammenfassen.

Dabei bieten sich folgende Fragen an:

- „Was geht der Personen durch den Kopf?“
- „Was wünscht sie sich, was befürchtet sie?“
- „Welche Interessen verfolgt sie?“

Im nächsten Schritt soll die gewünschte Lösung jeder Personen-

Ziel

Die Aktivität soll dazu beitragen, in der Debatte um Auslagerung von Produktion an andere Standorte unterschiedliche Positionen und Interessen zu beleuchten und nach Lösungsansätzen und Handlungsstrategien zu suchen.

Die Aktivität kann an einer bereits im Seminar aufgeworfenen Diskussion über Standortpolitik ansetzen, z. B. an einer konkreten betrieblichen Frage von drohender Produktionsverlagerung. Die Aktivität kann auch für den Beginn einer Diskussion über Standortpolitik genutzt werden.

Bedingungen

- ▶ Zeit:
60–90 Minuten,
je nach Ausführlichkeit
- ▶ TeilnehmerInnen:
7–20
- ▶ Raum:
Stuhlkreis
- ▶ Material:
ca. 5 Stühle

*Fremde sind Leute,
die später gekommen sind als wir:
in unser Haus, in unseren Betrieb,
in unsere Straße,
in unsere Stadt, unser Land.
Die Fremden sind frech:
die einen wollen so leben wie wir,
die anderen wollen nicht so leben
wie wir.
Beides ist natürlich widerlich.
Alle erheben dabei Ansprüche
auf Arbeit, auf Wohnungen und so
weiter,
als wären sie normale Einheimische.
Manche wollen unsere Töchter heiraten,
und manche wollen sie sogar nicht
heiraten,
was noch schlimmer ist.
Fremdsein ist ein Verbrechen,
das man nie wieder gutmachen
kann.*

Das Baugerüst, 1 / 2001, S. 93.

gruppe formuliert werden. Der / die Freiwillige wird gefragt, ob er / sie auch die Lösungen formulieren möchte oder ob eine andere Person aus der Gruppe dies tun soll. Die Stühle können neu angeordnet werden. Im Folgenden nimmt der / die Freiwillige wiederum in gewünschter Reihenfolge auf den Stühlen Platz und formuliert dazu die Lösung der jeweiligen Person.

Die anderen TeilnehmerInnen werden gefragt, ob sie andere Lösungen für alle oder einige Personen formulieren möchten. In diesem Fall nehmen sie ebenfalls auf den Stühlen Platz und formulieren die Lösungen. Die Gruppe soll dann gemeinsam überlegen, welche Person welche Lösung anstreben wird. Im Folgenden sollen mit der gleichen Methode für jeden der Akteure Handlungsschritte formuliert werden. Wiederum können andere TeilnehmerInnen ihre Ideen äußern, indem sie sich auf die entsprechenden Stühle setzen. In allen Phasen können die Stühle verschoben werden, um das Verhältnis zwischen den Gruppen zu verdeutlichen (Nähe, Ferne, Sitzrichtung, Podest ...). In einem weiteren Schritt soll untersucht werden, welche Akteure bei der Umsetzung der eigenen Ziele hilfreich sein können. Wo gibt es gemeinsame Interessen? Wo gibt es die Möglichkeit der Solidarisierung? Die TeilnehmerInnen sollen versuchen, einen gemeinsamen Vorschlag für Handlungsschritte für diese Personen zu entwickeln.

Im Folgenden soll der Transfer in die Praxis stattfinden. Es soll diskutiert werden, ob die entwickelten Handlungsschritte für die Praxis tauglich sind und wenn ja, wie sie umgesetzt werden können. Dabei sollen die Erkenntnisse der BeobachterInnen einbezogen werden.

Variante

Die Situation kann auch von mehreren Personen gestellt werden. Dabei stellt eine Person nach wie vor die Stühle, sucht sich eine der Positionen aus und bittet nacheinander einzelne Personen aus der Gruppe sich auf die anderen Stühle zu setzen. Sind alle Stühle besetzt, kann eine Person aus dem Team von Stuhl zu Stuhl gehen und die Fragen an die jeweiligen Mitspieler richten.

Tipps für TeamerInnen

Das Team soll inhaltlich nicht in den Prozess eingreifen. Seine Aufgabe ist es vor allem, den Prozess zu strukturieren und durch Nachfragen eine klare Darstellung von Konflikt, Interessen, Lösungen und Handlungsmöglichkeiten durch die TeilnehmerInnen zu befördern.

Wenn die Personengruppen auf den Stühlen klischeehaft beschrieben werden, sollte das Team ebenfalls nachfragen, um eine möglichst sachliche Darstellung von Konflikt, Interessen, Lösungen und Handlungsmöglichkeiten zu bewirken.