



Organizing

Wie kollektive Stärke entsteht



Inhalt

Sich organisieren, um zu gewinnen	3
Neuanfang.....	4
Sich besser organisieren: Warum?	6
Kollektive Organisation: Was ist das?	8
Ziel 1- Das Gewicht der Worte	10
Ziel 2 - Seinen Arbeitsplatz kennen	13
2.1. Übersicht der Arbeitnehmer	14
2.2. Übersicht des Arbeitsplatzes	16
2.3. Übersicht der Machtorte	18
Ziel 3 - Kommunikation mit dem Personal	21
3.1. Sich bekannt machen	22
3.2. Der Empfang neuer Kollegen – ein entscheidender Moment!	23
3.3. Die Prioritäten des Personals kennen – Befragen	24
3.4. Direkter Kontakt – das Organisationsgespräch	28
3.5. Informationen verbreiten	30
Ziel 4 - Die Generalversammlung	34
Das Personal versammeln	34
Personalversammlung per Videokonferenz	35
Ziel 5 - Zur Tat schreiten	39
Krise im Unternehmen: Gemeinsam handeln	40
Der filternde Streikposten	42
Der blockierende Streikposten	43
Digitale Aktionen	46
Die Betriebsbesetzung	47
In den Streik treten	48
Die „Schneckentempo“-Aktion	50
Der „Dienst-nach-Vorschrift“-Streik	51
Ziviler Ungehorsam	52
Bündnisse schließen, um zu gewinnen!	54
Der Streikposten am Eingang eines Industriegebiets	56
Konflikte oder Aktionen in die Medien bringen	57
Zoetis - Nach fünf Streiktagen erhalten die Beschäftigten eine Prämie	58
ORES in Aktion: Teilen, um zu herrschen	59
Médiacité - 23 Monate gekämpft für Ladenschluss um 20 Uhr	60
Vom „Diensttag der Weißkittel“ zum „Weißkittel“-Fonds - Ein Erfolg der CNE	61
Um eure Inspiration zu beflügeln	62
Beginnt schon jetzt damit, die Aktionsleiter zu erklimmen – Stufe für Stufe	63

Sich organisieren, um zu gewinnen! Organize, fight, win !

Das ist das Ziel dieser Broschüre. Sie ist ein praktisches Werkzeug, das dabei hilft, die Kollegen stärker in die Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen, um in jedem Unternehmen ein solides Kräfteverhältnis aufzubauen.

Jedes Gewerkschaftsteam erlebt eine spezifische Situation und befindet sich in einer bestimmten Phase beim Aufbau seines Kräfteverhältnisses. Deshalb muss diese Broschüre nicht von A bis Z gelesen werden: Dank des Inhaltsverzeichnisses können die Kapitel ausgewählt werden, die für das Gewerkschaftsteam zurzeit relevant sind.

Das erste Ziel des Gewerkschaftsteams ist, die Beschäftigten daran zu erinnern, dass SIE die Gewerkschaft sind, nicht nur die Delegierten. Angesichts der großen Institution, die wir repräsentieren, müssen wir unsere Sprache so anpassen, dass unsere Kollegen wieder im Mittelpunkt stehen. Auf diese Weise gewinnen sie die Macht zurück, Dinge zu verändern.

Das zweite Ziel besteht darin, sich mit Tools auszustatten, um unseren Arbeitsplatz besser kennenzulernen. Die Beschäftigten kennen das Unternehmen am besten: Sie kennen die Nutzerinnen und Nutzer, die Verfahren, die Orte und das Arbeitsumfeld besser als alle anderen! Dieses Wissen muss vertieft, aktualisiert und kontinuierlich im Gewerkschaftsteam geteilt werden. Zu diesem Zweck schlagen wir drei Arten von Übersichten vor, die ein konsequentes und systematisches Vorgehen bei der Verarbeitung von Informationen ermöglichen – als Grundlage für gewerkschaftliche Aktionen!

Das dritte Ziel ist, unsere Kommunikation mit den Beschäftigten zu verbessern: um uns besser bekannt zu machen, ihre Ideen und Erwartungen kennenzulernen, einen engeren Kontakt zu ihnen aufzubauen und Informationen wirksamer zu verbreiten.

Das vierte Ziel ist die Organisation von Generalversammlungen (GV). Das sind Schlüsselmomente für gewerkschaftliches Handeln. Momente, in denen sich die Beschäftigten treffen, austauschen und kollektiv beschließen können, gemeinsam zu handeln.

Das fünfte Ziel ist natürlich das Handeln! In diesem Teil stellen wir euch eine ganze Reihe gewerkschaftlicher Aktionen vor, von Streikposten über die Betriebsbesetzung und zivilen Ungehorsam bis hin zum Streik. Wir geben euch Tipps und Tricks für deren Organisation, weisen auf Fehler hin, die es zu vermeiden gilt, und erklären euch die rechtlichen Rahmenbedingungen, die ihr kennen müsst, bevor ihr loslegt.

Diese Broschüre wäre nicht vollständig ohne Erfahrungsberichte von Delegierten vor Ort über die Aktionen, die sie durchgeführt haben. Jede Aktion liefert nach der Auswertung zwangsläufig Erkenntnisse für das Gewerkschaftsteam, unabhängig davon, ob die der Aktion zugrunde liegende Forderung durchgesetzt wurde oder nicht.

Neuanfang

Moritz ist gestorben. Kanntet ihr ihn vielleicht?

Auf jeden Fall kennt ihr Sigrid... Und wenn nicht, dann sicher jemanden wie sie: 28 Jahre Berufserfahrung und fast genauso lange im Gewerkschaftsteam. Inzwischen hat sie drei Mandate und ist Sekretärin des Betriebsrats (BR). Sie mag ihre Arbeit bei der Bank immer noch, aber schon seit langem ist es die Gewerkschaft, die sie morgens aufstehen lässt: Kolleginnen und Kollegen helfen, zum Personalchef gehen, um ein Problem zu lösen, die kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) durchsetzen, usw.: das ist zu ihrem eigentlichen Hauptberuf geworden.

Als sie 1996 angefangen hat, wollte sie damit auch ihren Großvater Moritz stolz machen. Sie hatte ihn erzählen hören, wie er die Gewerkschaft in seiner Fabrik gegründet hatte. Damals gab es nichts: keinen Betriebsrat, keine Sozialwahlen, und wenn die Arbeiter demonstrierten, war es nicht selten, dass die Gendarmerie zu Pferd angriff.

Nein

Seine Kolleginnen und Kollegen, die seine große Klappe kannten, kamen zu ihm und sagten: „Moritz, du lässt dich doch nicht so leicht einschüchtern. Könntest du hier die Gewerkschaft gründen? Und dem Chef sagen gehen, dass wir die 12 Stunden Tage mit leerem Magen nicht mehr aushalten?“ Moritz lehnte ab. Dann ging er durch die Werkhalle und sagte ihnen: „Nein. Ich werde nicht an eurer Stelle zum Chef gehen. Nur wenn ihr alle mitkommt, dann stelle ich mich vor euch und rede...“

Es dauerte zwei Monate. Dann sahen nach und nach alle Kolleginnen und Kollegen ein: Solange er nicht alle hinter sich hatte, würde der große Moritz nichts tun. Mit fast 90 Jahren standen ihm noch Tränen in den Augen, wenn er von diesem frühen Morgen im Jahr 1935 erzählte: Wie sie alle, mit der Kappe in der Hand, vor dem Büro des Direktors standen. Und wie sie den Achtstundentag erkämpft hatten, ohne Lohneinbußen.

Als Sigrid zum ersten Mal in den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) gewählt wurde, hatte sie ihm erzählt, wie sich alles verändert hat: das Sozialrecht, die gewerkschaftliche Freistellungszeit, die paritätischen Gremien, das gewerkschaftliche Intranet... Sie sagte zu ihm: „Dank eurer Kämpfe brauchen wir heute keine Angst mehr zu haben: Wir können unsere Kollegen vertreten, und die Arbeitgeber sind verpflichtet, mit uns zu verhandeln.“ Er freute sich natürlich, aber er blieb nachdenklich.

Lou

Sie ist erst seit zwei Jahren Delegierte, aber sie will aufhören. Mit Sigrid hat sie Stunden in Verhandlungen verbracht, um die angekündigten 14 Kündigungen zu verhindern. Sie hat Abende damit verbracht, Zahlen zu studieren und Argumente vorzubereiten. Sigrid hat eine Arbeitsgruppe durchgesetzt, um mit der Personaldirektion zu diskutieren... ganze Tage, für nichts. Am Ende sagte die Direktion, der Sitz in Paris habe entschieden: IT Fachkräfte in Indien seien wirklich billiger.

„Wozu seid ihr als Delegierte eigentlich gut?! Wir zahlen seit 20 Jahren den Gewerkschaftsbeitrag, aber wenn wir euch brauchen...“ Als Kollegen so reagierten, wusste Lou nicht, was sie antworten sollte. Sie dachte, dass sie vielleicht Recht haben, und sagte zu Sigrid: *„Ich höre auf... Den Boss sieht man nie, die Personaldirektion regelt mit uns gerne die kleinen Probleme, aber wenn es ernst wird, ist niemand mehr da, der uns wirklich zuhört...“*

Da erinnerte sich Sigrid an Moritz.

„Wollen wir etwas probieren? Du und ich nehmen uns Zeit und reden mit den Kollegen.“

– Mit den 14, denen die Kündigung droht?

– Nein, mit allen 250. Und auch mit den Freelancern und den Subunternehmern.

– Dafür werden wir nie genug Zeit haben, mit all den Gremien, den Arbeitsgruppen...

– Ich kümmere mich darum. Ich werde das Nötigste tun. Die restliche Zeit gehen wir zu den Leuten. Wir fragen sie, was sie brauchen, was sie tun könnten...“

Und? Werden sie es schaffen, diese 14 Kündigungen zu verhindern? Wir werden sehen. Eigentlich ist das gar keine wahre Geschichte. Aber vielleicht eine echte Geschichte...

Vor 40 Jahren hatten die Arbeitgeber noch genug Angst vor uns Arbeitnehmern. Sie erinnerten sich an die großen Streiks der 60er Jahre und an die Bedrohung, die über der Nachkriegszeit lag. Wenn ein Delegierter auf der Etage der Personalabteilung aus dem Aufzug stieg, sah man figürlich noch alle Arbeiterinnen und Arbeiter, die hinter ihm standen. Selbst wenn er allein im Büro saß, war er nicht allein. Auch wenn er den Betrieb nicht stilllegte, erinnerte sich der Chef an das letzte Mal, als er es getan hatte. Und diese Angst reichte aus: Der Chef wusste, dass es in seinem Interesse war, diesem Delegierten wirklich zuzuhören.

Diese wichtige Broschüre, deren Autoren wir ganz herzlich danken, vermittelt eine gute Nachricht: Wir werden wieder anfangen, Angst zu machen. Nicht mit flammenden Erklärungen oder leeren Drohungen. Sondern indem wir dort, wo wir sie ein wenig verloren haben, die Stärke der großen Anzahl wieder aufbauen. Wie zu Moritz Zeiten wird das nicht in einer Woche geschehen.

Man könnte fragen: Aber warum Angst machen? Das ist nicht besonders nett. Niemand mag Gewalt, auch wir nicht. Genau deshalb akzeptieren wir nicht die Gewalt des Systems: die einer Arizona-Regierung, die uns in die Zeit vor 1921 zurückwirft und die Armut und Hass sät; die Gewalt multinationaler Konzerne, die franchisieren, entlassen, verachten und unser Leben und das unserer Familien bis zum Äußersten flexibilisieren... Diese Spitzenmanager und die Aktionäre, die sie steuern, sowie die Regierungen, die ihnen dienen, zerstören unser Leben weder aus Bosheit (vielleicht sind sie zu Hause sogar nett) noch aus Unwissenheit (so verfügte Total zum Beispiel schon im Jahr 1971 über Studien zur erdölbedingten Umweltkatastrophe) – sie tun es einfach, weil es ihren Interessen entspricht.

Mindestens in neun von zehn Fällen widersprechen diese Interessen den unseren. Und zwischen unseren Argumenten und ihren Interessen (oder denen ihrer Auftraggeber) ist ihre Wahl längst getroffen. Würde ein Chef seinem Herzen statt seinen Aktionären folgen, wäre er sehr schnell ersetzt. Deshalb reicht es nicht, an sein Herz oder seinen Verstand zu appellieren: Man muss an seinen Interessen kratzen. Und das kann ein Delegierter, selbst der beste der Welt (wie ihr zum Beispiel), niemals allein tun. Auch nicht mit einem kleinen Team. Sie haben die Milliarden, aber wir sind Millionen an der Zahl. Mit Geduld, Methode und Kreativität können wir das Gewicht der Anzahl wieder in die Waagschale der Personalabteilungen legen, auch wenn die Welt sich verändert hat.

Die zahlenmäßige Stärke ist kein kleiner Bonus für unsere Gewerkschaftsarbeit. Sie ist die Grundlage unserer Stärke, unseres Stolzes und unseres Daseinszwecks. Und auch unserer Freude, gemeinsam zu lernen und auszuprobieren.

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!

Felipe Van Keirsbilck

PS: Genau in dem Moment, als die Broschüre in den Druck gehen sollte, erhielten wir eine Nachricht von Moritz: „Die Meldung über meinen Tod scheint mir doch etwas verfrüht!“

Sich besser organisieren:

Warum?

Die Gewerkschaftsdelegierten übernehmen eine Vielzahl von Aufgaben, die sich in drei große Bereiche zusammenfassen lassen:

1. Repräsentationsaufgaben: Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats (BR), des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz (AGS), an Verhandlungen mit der Gewerkschaftsdelegation, Teilnahme an vorbereitenden Sitzungen, an sektoriellen und überbetrieblichen Gremien, an Kongressen, Protokollführung, Teilnahme an Arbeitsgruppen,...
2. Beratende Aufgaben: Die Fragen der Kolleginnen und Kollegen anhören, Antworten suchen, sie individuell verteidigen, ihnen Informationen weitergeben.
3. Aufgaben der kollektiven Organisation: Rundgänge durch die Abteilungen, Kollegen treffen und anhören, Umfragen durchführen, kommunizieren, Vollversammlungen organisieren, Aktionen und Streiks organisieren,...

Idealerweise besteht innerhalb des Gewerkschaftsteams ein Gleichgewicht zwischen diesen drei Aufgabenbereichen.

Bevor die Gewerkschaften so strukturiert waren, wie wir sie heute kennen, verbrachten die Arbeiter den Großteil ihrer Zeit damit, sich kollektiv zu organisieren, um ein Kräfteverhältnis aufzubauen, das ihnen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ermöglichte. Die Strukturierung des sozialen Dialogs in Gremien¹ ist relativ neu².

Zu Beginn der Gewerkschaftsbewegung verbrachten die Arbeitnehmervertreter den größten Teil ihrer militanten Tätigkeit damit, den Arbeitern zuzuhören, ihre individuellen Erfahrungen zu sammeln, sie zu informieren und Aktionen zu organisieren. Erst durch Streiks und sehr harte Aktionen – weil die Arbeitgeber von der Entschlossenheit der Beschäftigten in die Enge getrieben wurden – konnten die ersten Verhandlungen beginnen. Der Dienst für die Mitglieder war ebenfalls weit geringer, da es im 19. Jahrhundert kaum Sozialgesetzgebung gab. Die wichtigste Dienstleistung der ersten Delegierten bestand darin, Gewerkschaftsbeiträge einzusammeln, um Solidaritätskassen zu bilden. Diese ermöglichten es, Arbeiter beim Verlust des Arbeitsplatzes, bei Krankheit, Arbeitsunfall, Arbeitslosigkeit oder im Alter zu schützen... die Geburt unserer heutigen Sozialen Sicherheit! Der Film Daens³ versetzt uns in diese Zeit zurück.

Der Großteil der Gewerkschaftsarbeit konzentrierte sich daher auf die kollektive Organisation der Arbeitnehmer. Das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern war sehr ausgeprägt.

Die nachfolgende Grafik zeigt, wie viel Zeit die Delegierten für die drei Funktionen aufwenden.

Die Entwicklung ist auffällig. Heute nehmen die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung und des Dienstes für die Mitglieder den Großteil unserer Gewerkschaftszeit in Anspruch. Diese Feststellung lässt sich sicherlich auch auf andere Gewerkschaftszentralen und -organisationen übertragen.

Derzeit ist der soziale Dialog jedoch geschwächt: Es ist schwierig, Vereinbarungen auf Betriebs- und Sektorenebene zu schließen. Es gelingt uns nicht mehr, sektorenübergreifende Abkommen auszuhandeln, die politischen Maßnahmen sind sehr rechtsgerichtet und die Arbeitgeber lehnen sich gelassen zurück. Wozu verhandeln? Ihre Forderungen werden fast unverändert in die Regierungsabkommen übernommen!

Die Arbeitnehmer müssen sich daher mehr denn je besser organisieren, um das Kräfteverhältnis in den Unternehmen wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Auf diese Weise können wir dann in Verhandlungen eintreten und Fortschritte für jeden einzelnen Arbeitnehmer erzielen.

¹ Betriebsrat (BR), Ausschuss für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz (AGS), Verhandlungen über die Gewerkschaftsdelegation (GD) im Unternehmen, aber auch auf sektorieller und überberuflicher Ebene.

² „Die erste Schlichtung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern fand 1877 im Kohlebergwerk Mariemont-Bascoup statt. Um einen langen und schwierigen Konflikt zu beenden, schlug der Ingenieur Julien Weiler der Geschäftsleitung vor, pro Sitz und Werkstattabteilung Verhandlungskammern ein-

zurichten. (...) Diese bestehen aus sechs Vertretern der Verwaltung der Zeche und sechs Vertretern der Arbeiter.“ CO-ENEN, M-T, Les fondements historiques des relations.

³ Daens, belgischer Film von Stijn Coninx, erschienen 1992, über die Entstehung der christlichen Gewerkschaftsbewegung in den Textilfabriken der Region Aalst in den 1880er Jahren.

Die Anfänge der Gewerkschaftsbewegung



Ergebnis der Umfrage Mobilisierung von 2023



Kollektive Organisation:

Was ist das?

In den Betrieben gibt es einen Konflikt zwischen dem Chef und den Arbeitnehmern, auch ohne jegliche Aggressivität oder Gewalt.

Der Konflikt ergibt sich aus den gegensätzlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Der Chef möchte seinen Betrieb so produktiv wie möglich führen, um entweder Gewinne bzw. Marktanteile zu erzielen, mehr Subventionen zu erhalten oder sein Image zu verbessern... Diese neoliberale Logik ist in kommerziellen Sektoren „selbstverständlich“, dringt aber auch in den öffentlichen und nicht-kommerziellen Sektor vor. Die Arbeitgeber schreiben dort dieselben Managementmethoden wie in der Privatwirtschaft vor, und es fallen dieselben Begriffe: „Mitarbeiter, Talent, Optimierung, Leistungsmaximierung, Modernisierung, Task Force, Verantwortung, Flexibilität,...“

Die Arbeitnehmer verkaufen ihre Arbeitskraft in erster Linie, um einen Lohn zu erhalten, der es ihnen ermöglicht, sich zu ernähren, zu wohnen, sich medizinisch zu versorgen, für die ihnen anvertrauten Menschen zu sorgen und sich durch eigene Freizeitaktivitäten zu entfalten. Wenn sie sich durch ihren Arbeitsvertrag bereit erklären, während ihrer Arbeitszeit gegen ein Gehalt der Weisungsbefugnis eines Arbeitgebers zu unterliegen, dann nicht zu beliebigen Bedingungen: Die Arbeitszeit muss festgelegt und eingehalten werden, die Arbeitsbedingungen dürfen ihrer körperlichen und geistigen Unversehrtheit nicht schaden (ist dies der Fall, sind Entschädigungen erforderlich), usw.

Die Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind also nicht dieselben.

Wie ihr in der nachfolgenden Tabelle sehen könnt, kann der Chef verschiedene Hebel einsetzen, um seine Autorität zu festigen und zu verhindern, dass die Arbeitnehmer sich auflehnen: Angst, Verzweiflung, Schuldgefühle, Spaltung und Verwirrung.

Angesichts dessen müssen die Delegierten in ihrer Rolle als Organisatoren andere Ressourcen mobilisieren: die berechnete Empörung der Arbeitnehmer anfachen, einen klaren Plan für den Sieg ausarbeiten, den Kampf der Beschäftigten legitimieren, die Arbeitnehmer über alle Unterschiede hinweg (Statut, Arbeitsverhältnis, Alter, Geschlecht, usw.) zusammenbringen, um sie zu vereinen und die vom Arbeitgeber verbreiteten Informationen auszulegen. Die Delegierten lernen den Arbeitgeber nämlich in den verschiedenen Sitzungen kennen und erwerben so die Fähigkeit, seinen Diskurs zu entschlüsseln, was sie nutzen können, um die Arbeitnehmer aufzuklären.

Indem diese Hebel aktiviert werden, finden die Arbeitnehmer wieder den Mut, zu handeln, die Hoffnung, dass sich Dinge verändern können, sowie das Bewusstsein für die Bedeutung ihres Wohlbefindens bei der Arbeit... um sich zusammenzuschließen, den Plan des Arbeitgebers zu durchschauen und zur Tat zu schreiten!

Für das Gewerkschaftsteam geht es darum, sein Handeln anhand eines echten Plans zu strukturieren, der drei Ziele erfüllen muss:

1. Das Unternehmen und die Arbeitnehmer immer besser kennenlernen: ihre Arbeitsbedingungen, ihre Ideen, ihre Gefühle in Bezug auf ihren Arbeitsplatz.
2. Bei den Arbeitnehmern bekannt sein. Jeder Arbeitnehmer muss mindestens zwei Delegierte des Teams kennen, unabhängig von seinem Arbeitsvertrag, seiner Arbeitszeit oder seinem Arbeitsort.
3. Die Arbeitnehmer organisieren, damit sie sich ihres eigenen Handlungsspielraums und ihrer Legitimität bewusst werden, um gegen Ungerechtigkeiten in ihrem Unternehmen vorzugehen.

All diese Schritte werden wir in dieser Broschüre im Detail erläutern.

Die kollektive Organisation als Antwort

Der Chef setzt auf...	Der Organisator...	Die Arbeitskollegen finden...
Angst vor Konflikten, vor Repressalien Mutlosigkeit: „Daran kann man nichts ändern“, „Wir haben keine Macht“, „Das war schon immer so“ Schuldgefühl: „Ihr lasst die Kunden im Stich“ Spaltung: die Arbeitnehmer gegeneinander ausspielen Verwirrung: durch die Verbreitung von Botschaften, die alarmieren und ablenken	stützt sich auf / weckt eine berechtigte Empörung gegenüber den Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz. hilft dabei, einen Plan für den Sieg zu entwickeln; gibt Beispiele für anderswo errungene Siege. macht den Kampf der Arbeitnehmer für ihre Arbeitsbedingungen legitim und zeigt den positiven Einfluss, den dies für die Betroffenen haben wird. identifiziert Gemeinsamkeiten, baut Beziehungen auf und pflegt sie. interpretiert und teilt die Informationen, indem er sie in einen größeren Zusammenhang einordnet.	den Mut und die Entschlossenheit, aktiv zu werden. Hoffnung. Änderung ist möglich und es lohnt sich, dafür zu kämpfen. werden sich bewusst, dass die Verbesserung bzw. der Erhalt ihrer Arbeitsbedingungen bedeutet, dass sie sich selbst kümmern. die Einigkeit, um gemeinsam zu handeln. die Klarheit, um den Plan des Vorgesetzten zu durchschauen.

Kennen

Sich bekannt machen

Organisieren

Übersicht

Runde durch die Dienste

Runde durch die Dienste

Runde durch die Dienste

Umfrage

Präsentationsplakate

Agenda / Plan

Veranstaltung

Newsletter, Betriebszeitung, Aushang

Petition

Pausen

WhatsApp-Gruppe, Facebook

Generalversammlung

Veranstaltungen

Aktionen

Agenda

Kundgebung

Empfang der Neuen

Streiks

Das Gewicht der Worte

Die Gewerkschaft, das sind die Arbeitnehmer

In Belgien hat sich die Gewerkschaft besonders stark institutionalisiert. Für einige Arbeitnehmer ist sie eine Machtorganisation wie jede andere, neben den Arbeitgebern, den Politikern, dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) oder anderen großen Verbänden. Sie scheint weit weg von ihrem Alltag entfernt zu sein.

ABER die Gewerkschaft, das sind die Arbeitnehmer! Historisch gesehen entstanden die CSC, die FGTB usw. aus einer Handvoll Arbeiter, die Ungerechtigkeiten in ihren Betrieben erlebten und sich zusammengeschlossen haben:

- Um gegenüber ihrem Arbeitgeber stärker zu sein und Lohnerhöhungen, Urlaubstage und bessere Arbeitsbedingungen zu fordern;
- Um sich solidarisch zu organisieren, indem sie Unterstützungsfonds für Arbeitslose, Opfer von Arbeitsunfällen und Kranke gründeten;
- Um ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen zu teilen, mit und ohne Job, mit und ohne Papiere, Frauen wie Männer;
- ... und um gemeinsam für eine gleichberechtigte und gerechtere Welt zu kämpfen.

Daher gilt: Ohne Arbeitnehmer gibt es keine Gewerkschaft! Die Delegierten sind in erster Linie selbst Arbeitnehmer. Die Gewerkschaft ist die Formalisierung der kollektiven Kraft der Beschäftigten in den Betrieben!

Damit die Arbeitnehmer wirklich spüren, dass SIE die Gewerkschaft sind, ist es wichtig, die richtigen Worte zu verwenden.

Sie: das sind die Arbeitgeber.

Wir: das sind die Arbeitnehmer (einschließlich der Gewerkschaften).



✓ Semantik ✗

DIE WAHL DER WÖRTER IST WICHTIG!

AUF DER EINEN SEITE
IST DER CHEF, AUF DER
ANDEREN DIE
ARBEITNEHMER.



SAGE NICHT...



MAN ERWEIST DIR
KEINEN DIENST!

SAGE:
"BRAVO",
SO GEWINNEN
WIR!

WÖRTER ZU
BRAUCHEN ✓

VS.

WÖRTER ZU
VERMEIDEN ✗

"DU" ✓

"DU UND
DEINE
KOLLEGEN" ✓

"GUTE
ARBEIT.
MACHEN
WIR WEITER
SO!" ✓

"DIE
GEWERK-
SCHAFT" ✗

✗
"ICH"

"WIR" ✗

✗
"MAN"

✗
"UNSER"

"DANKE" ✗

FLEISSIG
ÜBEN!



ZIEL 2

Seinen Arbeitsplatz kennen

Die Übersicht

Um unser Kräfteverhältnis aufzubauen, müssen wir zuerst unseren Arbeitsplatz gut kennen. Dafür ist es notwendig, so viele Informationen wie möglich systematisch über das Unternehmen und über jeden einzelnen Arbeitnehmer zu sammeln.

Die Übersicht hat das Ziel, einen Gesamtüberblick über die Beschäftigten des Unternehmens zu geben. Sie dient dazu, auf einem einzigen Träger die verschiedenen Informationen über die Funktionsweise des Unternehmens und seiner Arbeitnehmer zu bündeln.

Diese Übersicht kann als Grundlage für die Entwicklung einer Strategie dienen:

- zur Mitgliedergewinnung;
- zur Kommunikation;
- zum Aufbau des Kräfteverhältnisses;

können daher mehrere Arten von Übersichten erstellt werden, die alle nützlich sind, um unser Wissen über den Arbeitsplatz zu vertiefen, unsere gewerkschaftliche Arbeit zu stärken und somit unser Kräfteverhältnis auszubauen.



2.1. Übersicht der Arbeitnehmer

Es ist entscheidend, dass ihr die Arbeitnehmer eures Unternehmens so gut wie möglich kennt. Nur durch diese sorgfältige Arbeit könnt ihr folgende Fragen beantworten:

- Wo befinden sich unsere Mitglieder? In welchen Abteilungen? In welchen Standorten?
- Wo sind wir (noch) nicht ausreichend präsent?
 - Mit welchen Beschäftigten haben wir am wenigsten Kontakt? Nachtarbeiter, Teilzeitkräfte, befristete Beschäftigte, Jobstudenten, Freiberufler, Subunternehmer,...
 - Wie entwickeln sich unsere Mitgliedschaften pro Abteilung?
 - Ihr könnt neben dem Feld „Mitgliedschaft“ zusätzliche „Datumsspalten“ einfügen und regelmäßig, zum Beispiel alle drei Monate, Bilanz ziehen.
- Haben wir die Möglichkeit, alle Mitarbeiter zu erreichen?
 - Über ein Gewerkschaftsbrett;
 - Über Aushänge in den Abteilungen;
 - Durch Rundgänge in den Abteilungen;
 - Per E-Mail;
 - Per Telefon/SMS;
 - Über WhatsApp/Messenger-Gruppen;
 - ...

- Kennen uns alle Arbeitnehmer?
- Wo befinden sich unsere Delegierten?
- Wo haben wir interessante Kontaktpersonen? Personen, die aktiv sind oder aktiv werden könnten (zukünftige Kandidaten, Meinungsführer, usw.)

Hier ein Beispiel für eine Kartografie, mit der ihr möglichst viele Informationen über die Beschäftigten eures Unternehmens sammeln könnt. Falls ihr Zweifel an dieser Art der Systematisierung habt: Seid euch bewusst, dass euer Arbeitgeber/eure HR-Abteilung nicht solche Zweifel hat: Sie halten ihre Daten über gewerkschaftlich aktive Beschäftigte äußerst aktuell!

Wenn euer Unternehmen sehr groß ist, könnt ihr für jede Abteilung/jeden Standort eine eigene Tabelle ausfüllen.

Übersicht des Unternehmens XXX Große Liste der Arbeitnehmer

An die Gegebenheiten eures Unternehmens / eurer Industriezone anpassen

Name	Vorname	Abteilung	Funktion	Stundenplan	Arbeitsregime	Mitglied
Dupont	Marina	Empfang	Empfang	8h-16h30	Halbzeit (Mo, Mi, Fr)	
Lustig	Peter	Vertrieb	Logistik	13h-21h	Vollzeit	
Juli	Marie-Rose	Orthopädie	Krankenpflegerin	Schichten und Nacht	4/5 Elternurlaub	



Achtung: Die Übersicht ist keine Momentaufnahme, die einmal gemacht wird und dann endgültig ist. Sie ist ein dynamisches Instrument, das ständig aktualisiert werden muss – insbesondere, um zu sehen, wie sich die Beschäftigtenstruktur unter dem Einfluss unserer gewerkschaftlichen Aktionen entwickelt.

Um diese kontinuierliche Aktualisierung zu unterstützen, findet ihr auf Seite 20 ein Beispiel für eine Kontaktliste, die bei jedem Rundgang durch die Dienste, jeder Generalversammlung oder jedem Einzelkontakt mit Kollegen ausgefüllt werden sollte.

Schritte:

1. Alle Personen auflisten
2. Farbcodes verwenden

Diese Liste muss ständig aktualisiert werden! Es ist möglich, sie nach Abteilung zu „sortieren“.

Ihr könnt sie auch auf einem (sehr) großen Flipchart mit farbigen Klebpunkten/ Markern erstellen.



Hat an einer GV teilgenommen	Hat an einer Aktion teilgenommen	Ist zur Demo gekommen	Hat eine Petition unterschrieben	Hat uns seine Kontaktdaten gegeben	Hat eine Umfrage ausgefüllt	Hat eine Frage gestellt	Leader?
							Beispiel
							Beispiel
							Beispiel

2.2. Übersicht des Arbeitsplatzes

Indem man einen Plan des Arbeitsbereichs erstellt, kann man Abstand gewinnen und Bewegungen, Dynamiken, Isolationen oder Probleme sichtbar machen: All das, was man nicht mehr wahrnimmt, weil man „mittendrin steckt“, weil „es schon immer so war“ oder weil man einen Dienst weniger gut kennt, mit dem man seltener Kontakt hat.

Der Rundgang durch die Dienste und/oder die Sicherheitsbegehung der Arbeitsplätze sind ideale Momente, um diese Übung durchzuführen.

1. Beginnt mit dem physischen Raum

- Zeichnet auf einem großen Flipchart, einer Tafel oder einem großen Blatt Papier den Arbeitsbereich mit Ein- und Ausgängen sowie Fenstern.
- Identifiziert die Arbeitsplätze, Produktionslinien, Lagerbereiche sowie Versand- und Empfangsbereiche.
- Fügt die für die Beschäftigten wichtigen Orte hinzu: Trinkwasserspender, Kaffeemaschinen, Pausen- oder Essbereiche, Drucker, Toiletten, Schließfächer, Raucherbereiche, Umkleiden, usw.
- Markiert anschließend die idealen Punkte, um alle Beschäftigten zu treffen (unvermeidliche Durchgangszonen), sowie die sensiblen Stellen, an denen die Produktion blockiert werden könnte.

2. Fügt Bewegung hinzu

Zeichnet in verschiedenen Farben den Arbeits- oder Produktionsfluss und/oder die Wege, die Kollegen regelmäßig zurücklegen, ein.

Gibt es Stellen, an denen es eher staut?

Das sind wichtige Schwerpunkte!

- Wer arbeitet dort?
- Welche Materialien oder Ausrüstungen sind entscheidend, damit alles läuft (und deren Fehlen einen Stillstand verursachen würde)?

Gibt es Orte, an denen sich Leute versammeln, wie den Pausenraum oder den Trinkwasserspender? Diese Orte eignen sich besonders gut für Sensibilisierungsgespräche oder Gruppentreffen.

3. Fügt ALLE Personen hinzu

Klebe- oder Markierungspunkte eignen sich hervorragend, um die Beschäftigten darzustellen.

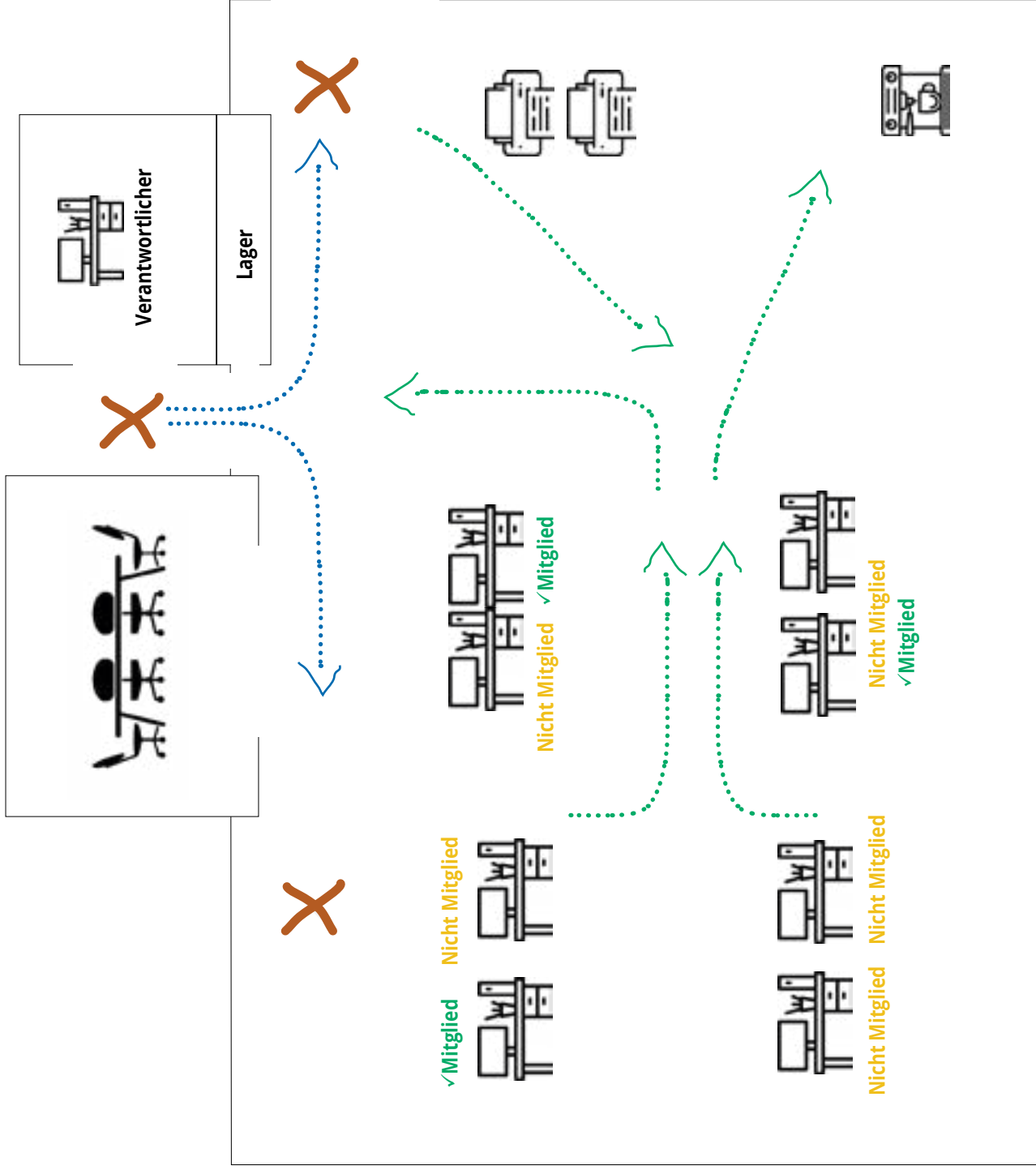
Ihr könnt verschiedene Farben verwenden, um Vorgesetzte, Militanten, Mitglieder, verschiedene Funktionen oder Teams zu kennzeichnen.

Markiert die Punkte mit Initialen oder Namen.

Achtung! Verwendet dabei am besten eine vollständige Liste aller Beschäftigten.

Man hat sehr schnell die eine oder andere Person vergessen, besonders jene, mit denen man nicht eng zusammenarbeitet: Teilzeitkräfte, Nacht- oder Wochenendkräfte, Studenten, Freelancer, Aushilfen, Zeitarbeitskräfte, Flexi Jobber, Freiwillige,...

Die Kartierung des Arbeitsplatzes ist inspiriert von labor-notes.org, „Secrets of a Successful Organizer“.



Wo sind die strategischen Punkte, um alle zu sehen / das Unternehmen oder die Industriezone zu blockieren / zu verlangsamen?

2.3. Übersicht der Machtorte

Sein Unternehmen zu kennen bedeutet auch, die Mitglieder der Geschäftsleitung zu kennen und die Orte, an denen sie innerhalb und außerhalb des Unternehmens miteinander interagieren können.

Auf sektorieller Ebene beispielsweise treffen sich Arbeitgeber sehr häufig sowohl formell (in sektoriellen oder überberuflichen Verbänden und Vereinigungen) als auch informell (Lions Club, Rotary Clubs,... und andere „Boys' Clubs“). Auch familiäre Verbindungen können interessante Informationen liefern.

Es ist für die gewerkschaftliche Arbeit entscheidend, dass wir unser Wissen über die Beziehungen zwischen den Arbeitgebern, die z.B. gegenseitig in den Verwaltungsräten ihrer Unternehmen sitzen, ausbauen, um:

- die Strategien vergleichen zu können, die uns die Arbeitgeber auferlegen,
- unsere Informationen zu teilen,
- unsere gewerkschaftlichen Ansprechpartner vor Ort gezielt aktivieren zu können.

Beispiel: „Wir wollen auch keine XXX, aber der gesamte Sektor ist einverstanden und die Beschäftigten in den anderen Betrieben lehnen sich nicht dagegen auf. Da verstehen Sie doch, dass wir zustimmen müssen, denn sonst verlieren wir Aufträge.“

Wenn jeder Arbeitgeber seinen Beschäftigten dieselbe Geschichte erzählt und die Beschäftigten der verschiedenen Unternehmen nicht miteinander kommunizieren... wer ist dann der große Gewinner?

Nachstehend findet ihr eine Tabelle, mit der ihr die Machtbeziehungen eurer Arbeitgeber sowie die gewerkschaftlichen Ansprechpartner, die ihr aktivieren könnt, eintragen könnt, um euer Kräfteverhältnis zu stärken.



Übersicht unseres Unternehmens nach den Machtorten

Direktoren, vom höchsten an in abnehmender Rangordnung

Namen, Vornamen, Titel	Mandate	Einflussreiche Bekannte	Gewerkschaftsvertreter vor Ort	Andere interessante Infos (familiäre Verbindungen,...)
Johann Immermehr, intergalaktischer Direktor				
Mandate im Unternehmen	Mitglied des Verwaltungsrates	Andere VR- Mitglieder: xx, xx, xx, xx		
	Mitglied der Generalversammlung	Andere GV-Mitglieder: xx, xx, xx, xx		
	BR-Mitglied	Andere BR-Mitglieder: xx, xx, xx, xx		
	AGS-Mitglied	Andere AGS-Mitglieder: xx, xx, xx, xx		
	Mitglied der HR-Arbeitsgruppe	Andere HR-Mitglieder: xx, xx, xx, xx		
Externe Mandate für das Unternehmen	Arbeitgebergruppe des Sektors XXX	Andere Mitglieder dieser Gruppe: xx, xx, xx, xx	In der Firma von Herrn XX trifft unser Delegierter die dortige Delegierte während einer Kommunikationsschulung	
	Europäische Betriebsgruppe XXX	Andere Mitglieder dieser Gruppe: xx, xx, xx, xx	Europäischer Gewerkschaftsverband des Sektors XXX	
Private Mandate	Schatzmeister des Rotary-Club XXX	Andere Personen: xx, xx, xx, xx	In der Firma von Herrn XX trifft unser Delegierter XX die dortige Delegierte während einer Weiterbildung	
	Mitglied der regionalen PFF-Fraktion	Andere anwesende einflussreiche Bekannte: xx, xx, xx		
	Mitglied des Sportclubs von XX	Andere anwesende einflussreiche Bekannte: xx, xx, xx		
	Mitglied der Leitungsgremien der Freien Schule Brüssel	Andere Mitglieder: xx, xx, xx, xx	Delegierter der CSC Unterricht dieser Schule	
Direktor 2				
Mandate im Unternehmen				
Externe Mandate für das Unternehmen				
Private Mandate				

Beispiel einer Kontaktliste

Möchtest du über die Arbeitnehmer von XX auf dem Laufenden gehalten werden? Dann gib bitte deine Kontaktdaten an.							Unterschrift
Name & Vorname	Dienst	Handy	E-Mail	Ich möchte zur Facebook/WhatsApp/Messenger Gruppe hinzugefügt werden			„Ich bin einverstanden, dass die Gewerkschaftsdelegation mich im Rahmen ihrer gewerkschaftlichen Aufgaben kontaktiert“.
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

Kommunikation mit dem Personal

Mit den Beschäftigten in eurem Unternehmen zu kommunizieren, ist die Grundlage! Wenn wir kollektives Handeln anstreben, muss unsere Kommunikation so strukturiert sein, dass sie vier Ziele eines Gewerkschaftsteams erfüllt:

- Sich bekannt machen;
- Die Prioritäten der Beschäftigten kennenlernen und gemeinsam diskutieren;
- So oft wie möglich direkten Kontakt zu den Kollegen aufnehmen anhand eines strukturierten Gesprächs;
- Informationen verbreiten.

Spontan denken wir oft, dass Kommunikation nur aus diesem letzten Schritt besteht: Informationen weitergeben. Doch Kommunikation mit dem Ziel, Beschäftigte zu organisieren, bedeutet in erster Linie zuhören, Informationen sammeln und die individuellen Situationen, die sie täglich erleben, kollektiv sichtbar machen. Die Beschäftigten sind im Unternehmen nicht allein. In den meisten Fällen erleben andere Kollegen dieselben Situationen. Deshalb sind Lösungen besser, wenn sie gemeinsam erarbeitet werden.

Beispiel: Die gesamte Lohnmasse der Beschäftigten ist in Unternehmen höher, in denen es ein Kräfteverhältnis und somit einen sozialen Dialog gibt, der zu kollektiven Lohnverhandlungen führt. Wenn die Verhandlungen individuell geführt werden, kann es zwar Beschäftigte geben, die mehr verdienen, aber insgesamt verdienen so viele weniger, dass man kollektiv verliert. Es ist also im Interesse des Arbeitgebers, wenn Lohnverhandlungen individualisiert werden – und das hat er sehr gut verstanden!

Mit den Beschäftigten zu kommunizieren, erfordert Zeit – aber vor allem Methode und eine gründliche Teamarbeit.

Deshalb schlagen wir euch vor, jede Etappe Schritt für Schritt zu durchlaufen.



3.1. Sich bekannt machen

Ein klares Ziel: Jeder Beschäftigte soll mindestens zwei Delegierte eures Gewerkschaftsteams kennen! Warum zwei? Weil die Beschäftigten im Krankheits- oder Abwesenheitsfall eine „Anlaufstelle“ im Team brauchen.

Der erste Schritt, um euch bekannt zu machen, ist die Erstellung eines Vorstellungsplakats des Gewerkschaftsteams (auch wenn es nur einen einzigen Delegierten gibt).

Dieses Plakat sollte mindestens Folgendes enthalten:

- ein Foto jedes Teammitglieds;
- seine Funktion im Unternehmen;
- den Hauptarbeitsort (Dienst, Standort, Niederlassung, Region);
- mindestens eine Kontaktmöglichkeit für jeden Delegierten: Handy, Email oder Telefon – Hauptsache, der Delegierte ist gut erreichbar;
- das CSC Logo.

Mit eurem Plakat und weiteren gewerkschaftlichen Materialien ausgerüstet, ist es wichtig, regelmäßig eine Runde durch die Dienste/Standorte/Niederlassungen zu machen. Ideal wäre mindestens zweimal im Jahr.

Der Arbeitgeber weiß, dass ihr durch regelmäßigen Kontakt zu den Beschäftigten starke Beziehungen knüpft. Er weiß, dass dies die Grundlage für das Kräfteverhältnis ist. Deshalb versuchen viele, den Delegierten genau bei dieser Aufgabe Steine in den Weg zu legen.

Wenn das der Fall ist, müsst ihr verschiedene Wege finden, um dennoch Kontakte zu knüpfen und zu pflegen. Zum Beispiel:

- Die jährliche Arbeitsplatzbegehung (Gesundheit – Sicherheit) nutzen, um möglichst viele Beschäftigte zu treffen und ihnen eure Kontaktdaten und die des Teams zu hinterlassen.
- Veranstaltungen organisieren (Kaffeeempfang am Morgen, Aktionen zum 8. März, an Nikolaus, vor den Ferien, Aktionen für Interimarbeiternehmer oder Studenten,...).
- Regelmäßig neue Inhalte bereitstellen: farbige gewerkschaftliche und praktische Infos mit auffälligen visuellen Elementen.
- Die gewerkschaftlichen Anschlagtafeln aktiv nutzen.
- Da die Beschäftigten die Protokolle des BR und des AGS selten lesen: bietet kurze Zusammenfassungen an, in 4–5 Punkten.
- Und natürlich: Pausenräume nutzen, um in Kontakt zu kommen!

Eure Kollegen kennen euch vielleicht als Elke, Tim oder Johanna – sie müssen euch auch als CSC Delegierte kennen!

3.2. Empfang neuer Kollegen - Ein entscheidender Moment!

Die Ankunft neuer Kollegen ist ein zentraler Moment, um euch bekannt zu machen. Es ist wichtig, auch Beschäftigte mit prekärem Status anzusprechen: Studenten, Leiharbeiter, Subunternehmer, Freelancer...

Sobald sie am Arbeitsplatz erscheinen, trägt der Arbeitgeber mindestens die Verantwortung für ihre Sicherheit.

Es ist schon ein gewerkschaftliches Ziel, die Liste der neuen Beschäftigten zu erhalten.

Hier sind die Schlüsselpunkte einer Checkliste, die euch hilft, einen systematischen Empfang aufzubauen:

- Ein Begrüßungsschreiben
- Ein Vorstellungsplakat mit Fotos + Kontaktdaten der Delegierten
 - Eventuell ein Plan des Unternehmens, auf dem ersichtlich ist, wo die Delegierten zu finden sind, wo sich die gewerkschaftlichen Anschlagtafeln, die Kaffeeautomaten/Wasserspender, usw. befinden;
- Die Rolle der Delegierten, Sprechstunden oder beste Zeiten und Wege, um Delegierte zu erreichen
- „Die richtige Reaktion: Ich kontaktiere meinen Gewerkschaftsdelegierten!“
 - Ich habe einen Arbeitsunfall! Ich bin krank! Ich werde diskriminiert (Mutterschaft, Geschlecht, Rassismus, Alter, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung, Gesundheitszustand,...)! Ich werde vom Chef einbestellt!
- Liste der jüngsten Erfolge des Gewerkschaftsteams + zentrale Forderungen
- Wege, um gewerkschaftliche Infos zu erhalten: Zeitung, Newsletter, Facebook Gruppe/ Seite, WhatsApp-/Messenger Gruppe/SMS
- Ein Blatt, auf dem neue Kollegen ihre Kontaktdaten hinterlassen können

- Die nächsten Termine des Gewerkschaftsteams (Sprechstunden, regelmäßige Veranstaltungen, Aktionen, Demos,...)
- Infos zur Mitgliedschaft, darunter:
 - Normale Beitrittsformulare;
 - Jung CSC GO Mitgliedschaft (11 €, unter 25 Jahren, erster Job);
 - Mitgliedschaft für Jobstudenten (gratis);
 - Mitgliedschaft für Freelancer;
 - Mitgliedschaft für Leiharbeiter;
- Ein Flugblatt mit guten Gründen, Mitglied zu werden. Ihr könnt es individualisieren mit euren Erfolgen oder Forderungen oder einfach mit dem Hinweis, wie großartig euer Team ist!
- Wichtige Infos über das Unternehmen, die neue Beschäftigte kennen müssen (Rechte, Pflichten, Vorteile)
- Schlüsselinfos zum Sektor (Nummer der paritätischen Kommission und was eine PK ist)
- Schlüsselinfos zu BR, AGS, GD: Was ist das? Wozu sind sie da? (kurz!)
- Schlüsselinfos zur Gewerkschaft: Geschichte, Werte...
- Adresse und Kontaktdaten der CSC Dienstleistungszentren in der Nähe: www.diecsc.be
- Genügend Zeit für Fragen und Antworten einplanen

Der Empfang bedeutet auch, den Kontakt zu pflegen: Kontaktiert die Kollegin oder den Kollegen 1 bis max. 2 Monate nach der Begrüßung erneut und danach regelmäßig.

3.3. Die Prioritäten des Personals kennen - Befragen

Durch eine Umfrage unter den Kollegen zeigt das Gewerkschaftsteam sein offenes Ohr und verbessert sein Wissen über die Situation vor Ort. Eine Umfrage hilft außerdem, problematische Situationen zu objektivieren und kann dem Gewerkschaftsteam dadurch ein Mandat geben. Beim Kontakt mit der Direktion sprechen die Delegierten dann nicht mehr in eigenem Namen, sondern im Namen der X Beschäftigten, die ihre Meinung abgegeben haben. Das stärkt ihr Kräfteverhältnis bei Verhandlungen.

Wenn man die Meinung der Beschäftigten einholt, baut man auch eine Beziehung zu ihnen auf und ermöglicht spätere Anknüpfungspunkte: „Erinnert ihr euch an die Umfrage vom vergangenen März? Auf dieser Grundlage haben wir XXX gemacht, und jetzt könnt ihr euch für XXX mobilisieren.“

A. Eine Umfrage erstellen

Schritt 1: Das Ziel definieren

- Ein Gefühl über die Arbeitsbedingungen oder Entlohnung der Kollegen objektivieren
- Eine saisonale Befragung durchführen (z.B. Bilanz der gewerkschaftlichen Arbeit am Jahresende)
- Ein Mandat aufbauen
- Entscheidungshilfe bieten
- Die Stimmung einfangen
- ...

Schritt 2: Das Thema präzisieren

Im Gewerkschaftsteam muss man sich Zeit nehmen, um das Thema gründlich zu besprechen. Wenn ihr ein allgemeines Thema wählt und offene Fragen stellt, können die Beschäftigten ihre Gedanken persönlicher ausdrücken. Allerdings wird eure Umfrage dadurch länger zu beantworten sein, die Antworten werden stärker variieren (riskieren, in alle Richtungen zu gehen), und die Auswertung wird mehr Zeit in Anspruch nehmen.

Deshalb ist es wichtig, das Thema klar einzugrenzen und die offenen Fragen zu begrenzen.

3 Buchstaben, die euch bei der Auswahl helfen: T W E

T = Tief empfunden: Ein Thema, das Empörung oder Frustration auslöst.

W = Weit verbreitet: Ein Thema, das einen relativ großen Teil des Personals betrifft.

E = Erreichbar: Es gibt Handlungsspielraum, um diesen Punkt zu verbessern.

Schritt 3: Ein Format wählen

Je nach eurem Ziel müsst ihr entscheiden, welche Befragungsform sinnvoller ist: eine Umfrage (auf Papier oder über Forms) zu erstellen, eine kurze Befragung (Forms oder Papier) durchzuführen, eine Umfrage in den sozialen Netzwerken (WhatsApp, Facebook, Messenger,...) zu starten, eine Petition (auf Papier, online oder auf Basis von Fotos) oder eine Personalversammlung zu organisieren.

- Wenn eure Zielgruppe es erlaubt, ist die Erstellung eines Forms Formulars ideal: Es ist ein zugängliches, intuitives Programm, das eine relativ einfache Datenverarbeitung ermöglicht. Ihr könnt es per Email, SMS oder über soziale Netzwerke über einen Link teilen oder auf Papier mittels QR-Code, der automatisch generiert wird.
- Wenn ihr wisst, dass eure Kollegen (oder ein Teil davon) kein digitales Formular wie Forms nutzen, plant Papierformulare ein. In diesem Fall müsst ihr von Anfang an über die Verteilungsart nachdenken, damit alle Zugang haben, sowie über die Erfassungsmethode (wer im Team? wann? wie?), denn ihr müsst trotzdem ein Forms Formular erstellen, um die Daten auszuwerten.
- Wenn ihr Umfragen über soziale Netzwerke wählt, könnt ihr schnell die Stimmung erfassen und eine sehr präzise Frage stellen. Allerdings lassen sich die Ergebnisse nicht so leicht exportieren (oft sind Screenshots nötig) und die Anonymität ist weniger gut gewährleistet.
- Ihr könnt euch auch für eine kurze, sehr kompakte Befragung entscheiden, die euch vor allem ermöglicht, die Stimmung einzufangen oder euer Mandat hinsichtlich einer konkreten Forderung zu stärken.

Beispiel:

- Skala von 1 (Dafür) bis 5 (Dagegen) für eine Maßnahme
- Unterstützen Sie die Forderung XXX? - Ja / Nein ankreuzen + Name, Vorname und Unterschrift (stärker verpflichtend)

- Ihr könnt auch andere, kreativere Arten von Befragungen oder Petitionen entwickeln. Zum Beispiel: die Beschäftigten bitten, die Forderung zu unterstützen, indem sie sich fotografieren lassen. Die Übergabe der Petition besteht dann aus all den Gesichtern der Kollegen, die auf einem gemeinsamen Träger zusammengestellt sind.

Schritt 4: Über die Vertraulichkeit entscheiden

Die Kollegen werden sich offener äußern, wenn sie wissen, dass die Umfrage vertraulich ist. Bei einer Petition hingegen müsst ihr die Unterschriften bzw. Fotos der Personen weitergeben können. Es gibt also ein bestimmtes Maß an Beteiligung, das ihr von den Arbeitnehmern verlangen könnt. Um die Hemmschwelle zu senken, sich mit einer Unterschrift oder einem Foto zu engagieren, könnt ihr den Teilnehmern zusichern, dass die Petition nicht eingereicht wird, wenn nicht mindestens ein gewisser Prozentsatz (z.B. 60 % oder mehr) der Beschäftigten sie ausgefüllt hat. Das schafft Vertrauen, da man weiß, dass man der Direktion nicht allein gegenübertritt.

Schritt 5: Die Umfrage strukturieren

Eure Umfrage muss gut strukturiert sein, um eure Seriosität zu unterstreichen, eure Kollegen zu beruhigen und sie zur Teilnahme anzuregen.

1. Einen aussagekräftigen Titel wählen
2. Die Anonymität der Antworten garantieren
3. Das Ziel angeben: Wozu dient die Umfrage?
4. Identifizierung der Teilnehmer
Um eure Daten vergleichen zu können, ist es wichtig, die Kollegen um einige Angaben zu ihrer Person zu bitten: Geschlecht, Abteilung, Alter... Dabei muss jedoch ein gutes Gleichgewicht gefunden werden. Wenn ihr zu viele Informationen verlangt, lassen sich die Teilnehmer zu leicht identifizieren. Behaltet daher euer Ziel im Auge und beschränkt euch auf die wirklich notwendigen Informationen.
5. Der Hauptteil der Umfrage = die Fragen
 - Wenn der Fragebogen zu lang ist, besteht die Gefahr, dass die Kollegen ihn nicht bis zum Ende ausfüllen: Beschränkt euch auf das Wesentliche.
 - Offene Fragen nehmen sowohl beim Ausfüllen als auch bei der Auswertung viel Zeit in Anspruch. Beschränkt euch auf maximal zwei pro Umfrage.
 - Denkt daran, immer einen „Ausweg“ anzubieten (z.B. die Option „Sonstiges“, „Ich weiß nicht“).
 - Überlegt euch, welche Anrede ihr verwendet (du oder Sie?).

6. Der Abschluss: Gratuliert den Teilnehmern, dass sie bis zum Ende durchgehalten haben. Weist darauf hin, dass ihr sie über den weiteren Verlauf der Umfrage auf dem Laufenden halten werdet.

7. Das Engagement: Schlagt den Kollegen vor, über die Umfrage oder Petition hinaus aktiv zu werden. Zum Beispiel:
 - Kannst du diese Petition an einen oder mehrere Kollegen weiterleiten?
 - Wozu wärest du bereit, wenn ...?
 - Würdest du an ... teilnehmen?
 - Möchtest du uns deine Kontaktdaten hinterlassen, um die Ergebnisse der Umfrage zu erhalten / damit wir dich zur WhatsApp Gruppe der Beschäftigten von XX hinzufügen?

8. Erwartungen an das Gewerkschaftsteam
„Das Gewerkschaftsteam steht dir zur Verfügung, wenn du Ideen oder Vorschläge zu diesem Thema oder zu einem anderen Anliegen hast! Zögere nicht, uns zu kontaktieren.“

9. Kontaktdaten und Kommunikationswege des Gewerkschaftsteams.

Schritt 6: Eine Frist für das Ausfüllen der Umfrage festlegen

Für die Arbeit des Gewerkschaftsteams ist es wichtig, sich eine klare Frist für die Verbreitung und das Ausfüllen der Umfrage zu setzen. Diese Frist kann gegebenenfalls nach einer Zwischenbilanz angepasst werden, aber es ist kontraproduktiv, die Verbreitung und das Ausfüllen zu lange hinauszuzögern.

Es ist nicht notwendig, diese Information direkt auf der Umfrage anzugeben.

B. Die Umfrage durchführen

Die Umfrage ausfüllen lassen ist eine Kampagne für sich!

Je weiter eure Umfrage verbreitet wird, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie ausgefüllt wird. Auch wenn ihr einen Hauptverteilungsweg wählt, ist es wichtig, verschiedene Kommunikationsformen zu kombinieren, um möglichst viele Kollegen zu erreichen. Menschen übersehen Informationen leicht beim ersten Mal: Plant daher mindestens eine Erinnerung ein und variiert dabei ein wenig die Form, um die Aufmerksamkeit zu wecken.

Wie immer ist der direkte Kontakt am effektivsten: Im Gespräch mit einer Kollegin oder einem Kollegen könnt ihr erklären, warum eine Teilnahme wichtig ist. Das gilt umso mehr, wenn ihr im Fall einer Petition oder einer Umfrage mit Unterschrift um ein persönliches Engagement bittet.

C. Die Umfrageergebnisse nutzen

Schritt 1: Erfassung der Daten

Sobald ihr möglichst viele ausgefüllte Umfragen oder Petitionen erhalten habt, müsst ihr die Papier-Versionen in Forms eingeben und die ersten Ergebnisse in einer Form erstellen, die die Antworten am besten veranschaulicht (Kuchendiagramm, Balkendiagramme, Grafiken, Zahlen).

Schritt 2: Repräsentativität der Daten

Wenn eure Umfrage in kleinem Rahmen durchgeführt wurde (in einem kleinen Unternehmen, bei einer kleinen Gruppe von Beschäftigten), muss die Teilnahmequote bei nahezu 100 % liegen, damit sie repräsentativ ist.

Wenn eure Umfrage in großem Rahmen durchgeführt wurde, sollten folgende Richtwerte erreicht werden, damit sie als repräsentativ betrachtet werden kann:

- Bei 100 Mitarbeitern - 70 % (70 Teilnehmer)
- Bei 200 Mitarbeitern - 60 % (120 Teilnehmer)
- Bei 500 Mitarbeitern - 50 % (250 Teilnehmer)
- Bei 1.000 Mitarbeitern - 30 % (300 Teilnehmer)
- Bei über 1.000 Mitarbeitern - ca. 400 Teilnehmer

Diese Zahlen sind Richtwerte, sie dienen nur als Orientierung. Ihr seid kein Statistikbüro, das wissenschaftliche Zahlen liefern muss: Wir möchten lediglich die Meinung der Menschen erfassen und Trends erkennen!

Wichtig! Wenn ihr eine Petition im Umlauf gebracht habt, müsst ihr den vereinbarten Prozentsatz an Teilnehmern respektieren, der erforderlich ist, um Namen und Ergebnisse weiterzugeben. Wenn dieser Prozentsatz nicht erreicht wurde, müssen die Ergebnisse vertraulich bleiben (nur innerhalb des Gewerkschaftsteams), ihr bewertet die Aktion und dann startet ihr auf einer neuen Grundlage.

Schritt 3: Analyse der Daten

Sobald alle Ergebnisse erfasst sind, könnt ihr diese auswerten.

- Allgemein: Was sind die wichtigsten Trends? Welche Punkte überraschen? Welche Aspekte sollten näher untersucht werden?
- Nach Unterkategorien (Identifizierungsphase): Haben bestimmte Personengruppen spezifische Meinungen, je nach Geschlecht, Altersgruppe, Standort, usw.?
- Die für das Gewerkschaftsteam nützlichen Informationen herausfiltern: Was kann die gewerkschaftliche Aktion und das Kräfteverhältnis stärken?
- Die Informationen auswählen, die veröffentlicht werden sollen.

Schritt 4: Bekanntgabe der Ergebnisse

Wie versprochen ist es nun an der Zeit, die Ergebnisse der Umfrage der gesamten Belegschaft mitzuteilen. Folgende Punkte sollten darin enthalten sein:

- Gratuliert den Teilnehmern der Umfrage.
- Gebt die Anzahl/den Prozentsatz der Teilnehmer an.
- Teilt die relevantesten Informationen mit, die sich aus den Ergebnissen ergeben.
- Hebt die besonders wichtigen Punkte für die weitere gewerkschaftliche Arbeit hervor.
- Wählt einige anschauliche Darstellungen der Ergebnisse mit Grafiken aus. Achtet darauf, dass sie gut verständlich sind, u.a. durch den Einsatz von Farben.
- Erklärt, was das Gewerkschaftsteam mit diesen Ergebnissen machen wird.
- Weist immer darauf hin, dass ihr für weitere Fragen, Präzisierungen oder Anliegen zur Verfügung steht.
- Gebt immer eure Kontaktdaten an, damit die Kollegen euch erreichen können.

Schritt 5: Nutzung der Ergebnisse, um das Kräfteverhältnis zu stärken

Nehmt euch im Gewerkschaftsteam die Zeit, die Umfrage zu analysieren, sowohl inhaltlich (die Ergebnisse) als auch alle weiteren Informationen, die ihr durch die Verbreitung der Umfrage gesammelt habt. Anhand einer Umfrage oder Petition könnt ihr eure Übersicht des Arbeitsplatzes ergänzen (siehe Seite 14–20).

Ihr seid weder Statistiker noch Forschungsbüros – ihr seid Gewerkschafter. Als solche darf die Umfrage oder Petition nicht einfach in einer Schublade verschwinden, sondern muss (immer wieder!) genutzt werden, um eure Legitimität zu stärken und euer Kräfteverhältnis bei Verhandlungen und/oder im BR und AGS zu aktivieren.



3.4. Direkter Kontakt - Das Organisationsgespräch

Die Kaffeepause, die Runde durch die verschiedenen Dienste oder die Begegnung im Flur sind privilegierte Momente, um die Kollegen kennenzulernen und euch vorzustellen. Wir müssen diese Momente nutzen, um die Kollegen in die gewerkschaftliche Aktion einzubeziehen.

Hier sind 6 Schritte, die ihr durchlaufen könnt, wenn ihr einen Kollegen überzeugen wollt.

Schritt 1: Vorstellungen

Es ist wichtig, einen guten Eindruck zu machen: Begegnet euren Kolleginnen und Kollegen mit Enthusiasmus, Klarheit und Selbstsicherheit. Gebt direkt den Kontext des Gesprächs an:

- Wer – Wer seid ihr?
- Was – Welches Thema werdet ihr ansprechen?
- Warum – Warum ist dieses Thema für die Beschäftigten des Unternehmens wichtig?

Schritt 2: Probleme und Unzufriedenheit

- Fragt die Person nach drei Dingen, die sie an ihrem Arbeitsplatz gerne ändern würde, und bittet sie, dabei konkret zu sein.
Beispiel: „Die Arbeitsbedingungen verbessern“ ist zu vage.
→ Stellt weitere Fragen: „Welche Arbeitsbedingungen genau?“ „Kannst du das präzisieren?“ „Woran denkst du ganz konkret?“
- Hebt ihre Erwartungen an: „Wäre es nicht gerechter, XX statt XX zu bekommen?“
- Genau in diesem Moment müsst ihr Frustration, Wut und das Gefühl von Ungerechtigkeit bei den Arbeitnehmern wecken und schüren: „Was du da erlebst, ist ja widerlich!“

In dieser Phase ist Zuhören entscheidend! Ihr solltet maximal 30 % reden und 70 % zuhören.

Die Person ist deutlich frustriert, spricht von Ungerechtigkeit und fragt sich, wie man Dinge verändern kann...? Das ist der ideale Moment, um sie zu überzeugen!

Schritt 3: (Weiter-) Bildung und Vision

- Informiert über die Forderungen, die Aktionen und die Funktionsweise der Gewerkschaftsorganisation im Unternehmen. Beispiel: Sobald wir eine solide Mehrheit haben, verfügen wir über das Mandat, Forderungen zu stellen.
- Stellt einen klaren Zusammenhang zwischen ihren Problemen und der Lösung her, die durch organisierte Arbeitnehmer in einer starken Gewerkschaft möglich wird!
- Erklärt, wie man die Situation verändern kann, und zeigt, dass wir gemeinsam stark sind. Das Kollektiv ist die Lösung.
- Gebt Beispiele von Erfolgen, um zu zeigen, dass Veränderungen möglich sind!

Schritt 4: Fragen stellen und Möglichkeiten präsentieren

Jetzt ist der Moment gekommen, die Person direkt anzusprechen:

- Was hältst du von unserem Vorschlag (Petition, Plan, Aktion, Forderung, ...)?
- Bist du bereit ... uns deine Kontaktdaten zu geben? Mitglied zu werden? Ein Zeichen der Solidarität zu tragen? Die Petition zu unterschreiben? An der Generalversammlung teilzunehmen? Für den Streik zu stimmen? Aktiv zu werden?

N.B.: All diese Handlungen verlangen unterschiedliche Grade an Engagement, aber sie sind bereits gewerkschaftliche Verpflichtungen!

Stellt die Frage – und dann hört wieder zu! Auch wenn es etwas dauert. Das ist... DAS GROSSE, UNANGENEHME SCHWEIGEN.

Wenn ihr euch in diesem Moment des Gesprächs unwohl fühlt, ist das völlig normal. Wir wollen, dass sich die Situation verändert, und das führt zwangsläufig über eine Phase des Unbehagens. Wenn ihr an diesem Punkt angekommen seid, seid ihr auf dem richtigen Weg!

Schritt 5: Vorbereitung

Dies ist die am wenigsten intuitive Phase. Man muss die Mitarbeiter auf die Reaktion des Chefs vorbereiten, denn eine vorbereitete Person kann diese Reaktion entkräften und entschlossen handeln!

- Fragt die Kollegen, wie der Arbeitgeber ihrer Meinung nach reagieren wird.
- Helft ihnen zu verstehen, dass der Arbeitgeber auf die eine oder andere Weise zurückschlagen wird. Die Kollegen müssen begreifen, dass Management auch eine Frage von Macht und Kontrolle ist.
- Lenkt ihre Zweifel in die richtige Richtung: Im bestehenden Kräfteverhältnis hat der Arbeitgeber zwangsläufig entgegengesetzte Interessen zu denen der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer. Das ist normal!
- Bereitet sie darauf vor, aber macht ihnen keine unnötige Angst.

Schritt 6: Die nächsten Schritte

Damit wir sicher sein können, dass die Beschäftigten mitmachen, müssen sie sich gebraucht und nützlich fühlen.

- Gebt ihnen eine konkrete und machbare Aufgabe.
- Gebt ihnen alle Informationen, die sie benötigen, um diese Aufgabe erfolgreich zu erfüllen.
- Plant die Nachverfolgung: „Wann sehen wir uns wieder, um zu schauen, wie es läuft?“ Legt direkt einen Termin in euren Kalendern fest!

- Stellt den Zusammenhang zwischen ihrer Aufgabe und dem übergeordneten Plan her.
- Gebt die Informationen weiter, die ihr über die Übersicht sammeln konntet.

Kommt euch das in der Praxis kompliziert vor? Das ist ganz normal! Übt es mit euren Freunden (bei Wahl des Essens oder einer Abendaktivität), euren Kindern, euren Kollegen im Gewerkschaftsteam... Nur durch ständiges Üben werden diese sechs Schritte zu ganz natürlichen Reflexen.



TIPPS UND TRICKS

- Offene Fragen stellen
- Zusatzfragen stellen (nachhaken, um mehr Infos zu erhalten!)
- Keine Scheu vor Pausen: Stille zeigt, dass ihr zuhört, und gibt den Kollegen Raum, sich auszudrücken.



Fehler, die es zu vermeiden gilt

- Verhöre
- Wütender oder frustrierter sein als der Kollege (die Person muss im Zentrum des Gesprächs bleiben)
- Nicht voraussetzen, was der Kollege denkt, wie zum Beispiel: „Wir hassen doch alle den Chef!“



3.5. Infos verbreiten

Betriebszeitung, Flyer, Informationsblatt, Videos, usw.: Es gibt viele verschiedene Wege, Informationen zu verbreiten. Wählt denjenigen aus, der am besten zu eurem Team passt. Entscheidend ist, dass ihr regelmäßig und langfristig mit diesem Kommunikationsmittel arbeiten könnt. Es ist wichtig, DIE Methode zu finden, die an eure Kollegen, euer Gewerkschaftsteam (Kompetenzen, verfügbare Zeit) und euren Arbeitsplatz angepasst ist.

A. Flyer

Flyer (oder Flugblätter) sollten:

- kurz sein (max. A5 oder A4, ggf. beidseitig);
- gezielte und begrenzte Informationen enthalten (maximal drei ist ideal);
- massiv auf Papier verteilt werden;
- auch per E-Mail versendet werden können. Achtet dabei darauf, sie als Bildformat direkt in den E-Mail Text einzufügen (ein großer Teil der Leute öffnet nicht systematisch Anhänge);
- ebenfalls als Bildformat (JPEG, GIF) über eure sozialen Netzwerke verteilt werden: WhatsApp-, Messenger-, Facebook-Gruppen, usw.;
- sich in der Regel auf aktuelle und dringende Themen beziehen. Deshalb braucht ihr eine Verteilmethode, die eine sehr schnelle Verbreitung ermöglicht.

Einige wichtige Reflexe:

- Vergesst nicht das CSC Logo, den verantwortlichen Herausgeber und den CSC Stil zu verwenden.
- Zeigt, dass ihr zuhört.
- Gebt an, wie man euch kontaktieren kann (Handy-nummer oder E-Mail).
- Ein Bild fällt immer mehr ins Auge.

B. Newsletter / Betriebszeitung / Facebook-Gruppen

Newsletter, Betriebszeitungen und Facebook Gruppen sind wichtige Kommunikationstools, die es ermöglichen, Themen gründlich zu behandeln und eine (positive!) Routine im Austausch mit den Beschäftigten aufzubauen. Bevor man ein solches Projekt startet, sollte man jedoch die Motivation, die Kompetenzen und den Einsatzwillen des Teams gut kennen. Eine Newsletter oder Betriebszeitung, die nur zweimal erscheint und dann eingestellt wird, oder eine Facebook-Gruppe, die nicht aktualisiert wird, schadet dem Image des Gewerkschaftsteams mehr, als dass sie nützt.

Hier einige Fragen, die ihr euch vor dem Start stellen solltet:

- Wer ist bereit, diese Arbeit zu koordinieren (idealerweise zwei Personen)?
 - Haben diese Personen Freude am Schreiben, Korrekturlesen und Layouten? Das ist wichtig, um das Projekt langfristig durchzuhalten.
 - Nur weil sie koordinieren, heißt das nicht, dass sie alles alleine machen müssen!
- Kann jedes Teammitglied (eventuell im Duo) die Verantwortung für eine Rubrik übernehmen?
- Wie werden Duos/Back-ups (Ersatzpersonen) aktiviert, wenn jemand abwesend ist oder das Unternehmen verlässt?
- Wer validiert den Inhalt?
- Bei gedruckten Ausgaben:
 - Gibt es die Möglichkeit, im Betrieb zu drucken? Bei der CSC? Muss ein Budget vorgesehen/gefunden werden?
 - Wer ist für den Druck verantwortlich? Wer ist die Ersatzperson (Back-up)?
- Wer ist für die Verteilung zuständig? (im Duo ist es besser; mindestens eine Ersatzperson vorsehen)
 - Welches ist der bevorzugte Verteilungsmodus?
 - Welche anderen Verteilungskanäle sollen aktiviert werden?
- Welche Erscheinungsfrequenz ist für das gesamte Team realistisch?
 - Sind alle motiviert, um diesen Rhythmus einzuhalten? Wenn nicht, ist es besser, das Intervall zu verlängern.

Wenn ihr all diese Fragen beantwortet habt, könnt ihr eine Vorlage für eure Newsletter, eure Betriebszeitung oder euren Facebook Post ausarbeiten: Das ist eure visuelle Identität, die mit derjenigen eurer Berufszentrale übereinstimmen sollte.

Beispiel für die Struktur einer Betriebszeitung

Titelseite

- Der Name eurer Zeitung / Newsletter
- Ein Bild
- Name eures Gewerkschaftsteams und eures Unternehmens
- CSC Logo
- Datum
- Inhaltsverzeichnis

Seite 2

- Infos aus dem Unternehmen
- Infos aus dem Sektor

Seite 3

- Intersektorielle Infos / Aktuelles
- „Gut zu wissen“

Seite 4

- Unsere nächsten Termine
- Kontaktangaben des Gewerkschaftsteams
- Link zur Mitgliedschaft
- Ein Foto

Es ist sehr wichtig, Rückmeldungen der Kollegen einzuholen.

- Über eine kurze, präzise Umfrage
 - Lest ihr die Zeitung XXX?
 - Wenn ja: Ist sie für euch nützlich?
 - Wenn nein: Warum?
- Sprecht daher regelmäßig Kollegen, die ihr trifft, direkt darauf an.

C. Facebook / WhatsApp / Messenger-Gruppen

WhatsApp-, Messenger- oder Facebook-Gruppen können besonders wirksame Werkzeuge sein, wenn die Beschäftigten verstreut arbeiten oder sich im Alltag kaum begegnen.

Viele nutzen solche Gruppen in ihrem Privatleben. Hier geht es jedoch darum, sich über diese Plattformen kollektiv zu organisieren. Deshalb gibt es Unterschiede und Fragen, die ihr euch vor dem Start stellen solltet.

- Wer ist Administrator der Gruppe?
 - Es sollten mehrere Administratoren sein, damit niemand im Falle eines Weggangs die gesamte Datenbasis „mitnimmt“!
- Wer darf Beiträge veröffentlichen?
- Erlauben wir den Beschäftigten, im Gruppenchat zu antworten?
 - Wir raten davon ab, allen das Antworten zu ermöglichen, denn dann ist eine ständige Moderation notwendig und die Diskussionen können schnell aus dem Ruder laufen.
 - Ihr könnt zu Reaktionen per Emojis und zur Teilnahme an Umfragen anregen.
 - Wenn es die Struktur eures Unternehmens erfordert, kann es sinnvoll sein, eine Community zu erstellen (z.B. „Unternehmen Allesgut“) mit mehreren Untergruppen: Allesgut Eupen; Allesgut Sankt Vith; Allesgut Bütgenbach, usw.
 - So sind unterschiedliche Administratoren und Zugänge für jede Gruppe möglich.
 - Die Struktur muss logisch aufgebaut sein, damit alles reibungslos funktioniert.
- Welche Inhalte werden über diese Gruppe verbreitet?
- Welche Inhalte werden ausdrücklich nicht über diese Gruppe verbreitet?

Sobald die Rahmenbedingungen klar sind, müsst ihr die Kollegen über die Existenz der Gruppe informieren und so viele wie möglich einladen (für Tipps zur Überzeugung: siehe S. 26–27).

Ihr müsst Fragen zur Privatsphäre beantworten können: Sind mein Name oder meine Telefonnummer für andere sichtbar? (Bei einigen Netzwerken wie Messenger kann man z.B. ein Pseudonym wählen.) Wer steckt hinter dieser Gruppe?

Wenn Kollegen aus Angst vor ständigen Benachrichtigungen ablehnen, informiert sie über die „Stumm“-Funktion. Es ist besser, wenn eine Person ab und zu im für sie passenden Moment reinschaut, als dass sie die Gruppe komplett verlässt.

„Werbung“ für die Gruppe muss ständig laufen. Nach einem großen Launch muss man dran bleiben, indem man neue Mitarbeiter und Kollegen regelmäßig einlädt, der Gruppe beizutreten.



TIPPS UND TRICKS

- Findet ein gutes Gleichgewicht, indem ihr regelmäßig postet, ohne die Kollegen mit Beiträgen zu überhäuften.
- Nutzt ansprechende visuelle Elemente für euer Profilbild und zur Illustration eurer Inhalte. Auf den Social Media Kanälen der CSC findet ihr viele passende Motive.
- Schreibt keine zu langen Posts: Kommt auf den Punkt und verweist auf einen Link für diejenigen, die mehr erfahren möchten.
- Ermutigt die Kollegen, ihr Feedback per Emoji auszudrücken, euch detailliertere Rückmeldungen per Privatnachricht zu schicken oder an Umfragen teilzunehmen. Durch abwechslungsreiche Methoden erreicht ihr mehr Beschäftigte.
- Bewertet regelmäßig die Arbeitsweise der Gruppe im Gewerkschaftsteam (Anzahl der Teilnehmer, Arbeitsaufwand, Reaktionsfähigkeit,...) und mit den Gruppenmitgliedern (z.B. durch kurze Umfragen).

Hinweis: Wie bei jeder Informationsverbreitung müsst ihr euch bewusst sein, dass es unter den Kollegen „Maulwürfe“ geben kann und die Geschäftsleitung möglicherweise Zugang zu den Informationen erhält. Kommuniziert also stets in vollem Bewusstsein dieses Risikos und gebt keine sensiblen oder vertraulichen Informationen weiter.





Die Generalversammlung - Das Personal versammeln

Für den Arbeitgeber ist die Konzertierungssitzung der bevorzugte Ort zur Ausübung seiner Macht. Dort kann er willkürlich entscheiden und das letzte Wort haben. Für das Personal hingegen ist dieser Ort die Generalversammlung. Dort kann das Kräfteverhältnis ausgeübt, gemessen und aufgebaut werden, das notwendig ist, um den Arbeitgeber zu überzeugen und ihn dazu zu zwingen, eine Entscheidung zu treffen, die er ohne diesen Druck nicht treffen würde.

Die gewerkschaftliche Generalversammlung ist das älteste und mächtigste Instrument, das den Beschäftigten zur Verfügung steht, um ihrer Stimme Gehör zu verschaffen. Sie ist ein Ort kontroverser Debatten, der Weiterbildung, der Information und der Entscheidungsfindung. Sie ist das legitimste Gremium, das es geben kann, um an einem Arbeitsplatz Entscheidungen zu treffen, insbesondere was die Mobilisierung der Arbeitnehmer betrifft.

„In einem zunehmend individualisierten sozialen und beruflichen Umfeld ist es entscheidend, die Gewerkschaftsversammlung wieder in den Mittelpunkt eines sinnvollen kollektiven Ansatzes zu rücken. Durch die Teilnahme an einer Gewerkschaftsversammlung wird der Arbeitnehmer vom Statisten zum Akteur kann sich sogar am Schreiben des Drehbuchs beteiligen!

[...] Die Gewerkschaftsdelegation ist nicht nur dazu da, um auf Entscheidungen der Geschäftsleitung zu reagieren, sondern auch, um eigene Vorschläge einzubringen und Initiativen zu ergreifen. Die Gewerkschaftsversammlung ist der ideale Ort, um darüber zu diskutieren.“ (Étienne Leclerc)

Bevor man auf das „Wie“ eingeht, muss man sich zunächst die Frage nach dem „Warum“ stellen. Wenn die Generalversammlung als Reaktion auf ein extern auftretendes Problem einberufen wird, erscheinen die Ziele auf den ersten Blick eindeutig. Das ist zum Beispiel der Fall bei einer angekündigten Umstrukturierung oder einer größeren Veränderung seitens der Geschäftsleitung: In solchen Situationen braucht man nicht lange zu erklären, warum es für die Beschäftigten sinnvoll ist, daran teilzunehmen.

Wenn die Generalversammlung hingegen infolge proaktiven Initiative der Gewerkschaftsdelegation stattfindet, ist es wichtig, klare Ziele festzulegen und diese deutlich zu kommunizieren, insbesondere damit die Kolleginnen und Kollegen erkennen, warum es sinnvoll ist, daran teilzunehmen.

In Zeiten von Aktionen und Streiks müssen Generalversammlungen häufig und regelmäßig stattfinden. Sie dienen dazu, den Stand des Kräfteverhältnisses und der Verhandlungen zu erläutern, gemeinsam über die Fortführung der Aktion (oder des Streiks) zu entscheiden sowie festzulegen, unter welchen Bedingungen man bereit ist zu verhandeln oder die Arbeit wieder aufzunehmen.

Im Idealfall ist die Personalversammlung in einen umfassenderen Aktionsplan eingebettet (z.B.: Information > Umfrage > Generalversammlung > Forderungskatalog > Mobilisierung). Das ermöglicht anschließend auch eine Auswertung: Haben wir unsere Ziele erreicht?

Die Personalversammlung sollte systematisch Teil zum gewerkschaftlichen Instrumentarium der Teams gehören. Dennoch nennen Delegierte manchmal einige wiederkehrende Hindernisse:

- Feindseligkeit der Direktion gegenüber der Abhaltung von Gewerkschaftsversammlungen (selbst wenn die Sektorenabkommen das ganz klar vorsehen);
- Ein gewisses Schuldgefühl, an Versammlungen teilzunehmen und dabei die Nutznießer „im Stich zu lassen“... und außerdem: „Wir haben so viel Arbeit!“;
- Wenig Personal in bestimmten Abteilungen;
- Einrichtungen mit mehreren Standorten;
- Hauptsächlich individuelle Dienstleistungen (z.B. Familienhilfen);
- Die Gewerkschaft im Betrieb wird eher als Dienstleistung wahrgenommen und weniger als Organisator der Beschäftigten, daher erscheinen die Generalversammlungen nicht legitim.

ABER: Wenn eine Versammlung stattfindet und gut organisiert ist, fällt die Resonanz fast immer positiv aus. Das bedeutet zwar nicht, dass sich die Arbeitsbedingungen unmittelbar verändern. Doch die Wertschätzung der Generalversammlung sowohl durch die Delegierten als auch durch die Mehrheit der Beschäftigten bestätigt den Nutzen und die Macht eines solchen Instruments.

Wenn die Beschäftigten über verschiedene Standorte verteilt sind, viel im Homeoffice arbeiten oder der Druck der Direktion ihre Teilnahme erschwert, ist es möglich, Generalversammlungen per Zoom oder Teams abzuhalten (siehe Seite 35).

Für das Gewerkschaftsteam ist die Generalversammlung ein wichtiger Moment, der durchaus stressig sein kann, vor allem wenn man es nicht gewohnt ist, allen Kolleginnen und Kollegen gleichzeitig gegenüberzustehen. Deshalb bieten wir euch eine Checkliste an, um die Versammlung bestmöglich im Team vorzubereiten (siehe S. 36–37).

Versammlung per Videokonferenz

Auch wenn eine Versammlung aller Beschäftigten an einem gemeinsamen Ort weiterhin die beste Möglichkeit bleibt, um kollektives Handeln aufzubauen, erweist sich die virtuelle Personalversammlung per Videokonferenz als nützliches und ergänzendes Instrument. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Nähe zur Gewerkschaft einen Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber in eine schwierige Lage bringen könnte. Einer der Vorteile einer Versammlung auf Distanz besteht darin, dass sie mehr Diskretion bietet.



TIPPS UND TRICKS

- Geeignete technische Ausstattung: Ein Computer und eine Videokonferenzsoftware, die einwandfrei funktionieren und bereits erprobt sind. Ebenso wichtig ist eine gute Kenntnis der eventuell nützlichen Funktionen der Software (z.B. virtuelle Arbeitsräume, mögliche Aufzeichnung der Sitzung, usw.).
- Klar definierte Ziele und Rahmenbedingungen: Es ist schwieriger, die Aufmerksamkeit der Teilnehmer in einer Videokonferenz zu gewinnen und zu halten als in einer physischen Sitzung. Daher müssen die Versammlungen gut strukturiert sein: Ziele, Tagesordnung, Zeitplan für die einzelnen Punkte... Der Moderator muss die Diskussion so steuern, dass das Ziel erreicht wird (z.B. Information über eine Arbeitgeberentscheidung, Konsultation zum Inhalt des Forderungskatalogs, usw.).
- Klare Rollenverteilung: Vor der Videokonferenz sollte man ein Team zusammenstellen, die Rollen für die Sitzung festlegen und diese verteilen. Hier eine nicht erschöpfende Liste der möglichen Rollen: Moderator, Zeitwächter, Chat-Beobachter, der eventuelle Fragen

an den Moderator weiterleitet, Kontrolle der Ein- und Ausgänge der Sitzung (um die heimliche Anwesenheit von „Spionen“ des Arbeitgebers zu verhindern), Protokollführer, Kontaktperson bei technischen Schwierigkeiten (siehe Checkliste S. 38–39)

- Visuelle Hilfsmittel (z.B. PowerPoint): Gerade in einer Online-Sitzung helfen visuelle Präsentationen noch stärker dabei, die Aufmerksamkeit der Teilnehmer aufrechtzuerhalten.



Fehler, die es zu vermeiden gilt

- Sich verspätet einloggen: Besonders die Moderatoren sollten darauf achten, sich mindestens fünf Minuten vor Beginn einzuloggen, um letzte Einstellungen vorzunehmen (Ton, virtueller Hintergrund usw.), zu überprüfen, ob das System einwandfrei funktioniert und die Teilnehmer rechtzeitig in den virtuellen Raum zu lassen.
- Die Sitzung in einen „Kaffeeklatsch“ abgleiten lassen: Auch wenn einige Teilnehmer es nett finden mögen, über ihre letzte Reise oder ihr Haustier zu plaudern, trifft das nicht auf alle zu. Der gesellige Aspekt kann in einer Teams-Sitzung nützlich sein, muss aber „dosiert“ sein.

VORHER

Inhalt

- ☐ Im Gewerkschaftsteam: organisatorische und politische Ziele festlegen
- ☐ Programm der Generalversammlung
 - Alle zu behandelnden Punkte auflisten und zeitlich planen.
 - Genügend Zeit für Diskussionen und deren Moderation vorsehen.
 - Die Fragen, die der Versammlung gestellt werden sollen bzw. die Punkte, über die abgestimmt werden soll, auswählen.
- ☐ Gemeinsam Antworten auf heikle Fragen vorbereiten

Praktische Vorbereitung

- ☐ Einen geeigneten Raum finden und reservieren
- ☐ Einen oder mehrere Termine festlegen, die der Realität des Betriebs entsprechen
- ☐ Material
 - Flipchart + Marker
 - Computer + Beamer
 - Stühle
 - Tisch für die Unterlagen
 - Informations- und Kampagnenmaterial:
 - Beitrittsformulare (+ Jugend, Jobstudenten, Leiharbeitskräfte,...)
 - Kontaktformular
 - Vorstellungsposter des Gewerkschaftsteams
 - Letzter Newsletter / Betriebszeitung
 - Arbeitsordnung
 - Broschüren
 - Aktuelle Flugblätter
 - Wenn möglich: Kugelschreiber und Papier

Kommunikation

- Eine E-Mail an die Geschäftsleitung verfassen, den Gewerkschaftssekretär in Kopie setzen. Die gesetzlichen Fristen liegen je nach paritätischer Kommission (PK) in der Regel zwischen 24 und 72 Stunden.
Hinweis: Die Direktion darf die Durchführung einer Generalversammlung nicht ohne klare Begründung verweigern.
- Einladung an das Personal mit allen praktischen Informationen.
Diese Einladung wird idealerweise 10 Tage bis 2 Wochen vorher über alle möglichen Kanäle verbreitet: gedruckt und persönlich übergeben, per E-Mail, über das Intranet, über Aushänge am Schwarzen Brett, über Facebook ...
- Eventuelle zusätzliche Tagesordnungspunkte („Verschiedenes“) sammeln.

Rollenverteilung im Gewerkschaftsteam

- ☐ Wer bringt welches Material mit? Wer bereitet den Raum vor? Wer räumt den Raum anschließend auf?
- ☐ Wer moderiert die Versammlung?
- ☐ Wer macht Notizen für das Protokoll? (handgeschrieben oder am Computer)
- ☐ Wer macht für alle sichtbare Notizen? (z. B. auf Tafel, Flipchart)
- ☐ Wer ist Zeitwächter?

WÄHREND

Besondere Aufmerksamkeit während der Generalversammlung (GV)

- ☐ Den Zeitplan einhalten!
- ☐ Redezeit gerecht verteilen:
 - Der Versammlung so viel Redezeit wie möglich geben.
 - Darauf achten, dass auch die schüchternsten Personen zu Wort kommen; auf erhobene Hände eingehen; die Beschäftigten nicht unterbrechen oder ausbremsen.
 - Zu Vorschlägen und Ideen anregen.
- ☐ Die Teilnehmer bitten, sich vor ihrem Beitrag kurz vorzustellen (Name, Funktion).
- ☐ Zu lange Wortmeldungen freundlich, aber klar begrenzen.
- ☐ Interaktionen zwischen den Beschäftigten fördern, und selbst so wenig wie möglich sprechen (zumindest zu Beginn).
- ☐ Abkürzungen (wie BR, AGS, PK...) vermeiden und zu technische Erklärungen weglassen.
- ☐ Zeit für Schlussfolgerungen und Abstimmungen einplanen und gut zusammenfassen:
 - Die getroffenen Entscheidungen noch einmal klar wiederholen.
 - Ankündigen, wann das Protokoll (PV) veröffentlicht wird.
 - Daran erinnern, dass ihr weiterhin zur Verfügung steht, um zuzuhören.
 - Erklären, wie das Gewerkschaftsteam kontaktiert werden kann.
 - Den Teilnehmern für ihre aktive Teilnahme an der GV danken.

NACHHER

NICHT SOFORT WEGGEHEN - mindestens 30 Minuten einplanen

- ☐ Mit den Kolleginnen und Kollegen sprechen, aktiv nach Feedback fragen.
- ☐ Mitgliedschaft vorschlagen, Termine vereinbaren, Kontaktformular anbieten, Infomaterial verteilen.
- ☐ Mindestens 30 Minuten für eine sofortige Teambesprechung („Debriefing“) einplanen.
- ☐ Objektive Punkte: Anzahl der Teilnehmer, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden, Stimmung während der Diskussionen
- ☐ Subjektive Punkte: Eindrücke der Delegierten: Welche Erkenntnisse wurden gewonnen? Was nimmt das Team aus dieser Sitzung mit?
- ☐ Nächste Schritte & Aufgabenverteilung: Wer übernimmt welche Aufgaben? Wird eine nächste Delegiertensitzung (GD) einberufen? Wer schreibt das Protokoll (PV) ins Reine, bevor es verschickt wird? Wie wird es verbreitet? Wird daraus eine Zusammenfassung erstellt für Infotafeln, WhatsApp-Gruppen, Facebook oder ein Flugblatt?

Nachbearbeitung der Sitzung

- ☐ Dem Gewerkschaftssekretär ein Feedback geben, wenn er nicht anwesend war.
- ☐ Das Protokoll (PV) ins Reine schreiben.
- ☐ PV an die Teilnehmer senden und eine Zusammenfassung veröffentlichen (Infotafeln, WhatsApp-/Facebook-Gruppen usw.).
- ☐ Individuelle Fragen beantworten, die während der GV oder in informellen Gesprächen davor/danach gestellt wurden.
- ☐ Die Übersicht mit allen Informationen ergänzen, die während der GV gesammelt wurden.



Generalversammlung: Was sagt das Gesetz?

Die Gewerkschaftsdelegation hat das Recht, mündlich oder schriftlich jede nützliche Mitteilung an das Personal zu richten, „ohne dass dadurch die Arbeitsorganisation gestört wird“ (KAA Nr. 5, Artikel 23).

Die Personalversammlung

Die Gewerkschaftsdelegation hat ebenfalls das Recht, Personalversammlungen während der Arbeitszeit zu organisieren, um über berufliche oder gewerkschaftliche Fragen zu sprechen: Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Informationen über Rechte, Probleme im Unternehmen und darüber hinaus, usw. Um eine solche Versammlung abzuhalten, muss die Delegation die Zustimmung des Arbeitgebers einholen. Dieser darf seine Zustimmung jedoch nicht willkürlich verweigern. Ein möglicher Ablehnungsgrund muss sachlich gerechtfertigt sein, z.B. durch einen konkreten Produktions- oder Sicherheitsbedarf – nicht einfach deshalb, weil ihm eine gewerkschaftliche Sitzung nicht gefällt. In vielen paritätischen Kommissionen wurden kollektive Arbeitsabkommen über das Statut der Gewerkschaftsdelegation verabschiedet. Diese Abkommen können zusätzliche Pflichten vorsehen, wie etwa die Verpflichtung, den Arbeitgeber 24 oder 48 Stunden vorher zu informieren. In einigen Unternehmen verfügt die Gewerkschaftsdelegation faktisch über weitergehende Rechte, als in den offiziellen Texten vorgesehen sind. Wenn bestimmte Praktiken über einen längeren Zeitraum hinweg vom Arbeitgeber geduldet oder zumindest nicht beanstandet werden, können sie sich zu einer betrieblichen Gepflogenheit entwickeln. In diesem Fall kann der Arbeitgeber sie nicht einseitig und von heute auf morgen abschaffen.

Verwendung der beruflichen E-Mail-Adressen

Die Gewerkschaftsdelegation darf E-Mails mit gewerkschaftlichen Informationen an das gesamte Personal versenden und dafür die beruflichen E-Mail-Konten nutzen. Dieses Recht wurde von der Datenschutzbehörde bestätigt (Stellungnahme Nr. 86/2022 vom 1.06.2022). Allerdings ist dabei unbedingt darauf zu achten, dass die Empfänger im Blindkopie-Feld (BCC) eingetragen werden, um jegliches Datenleck zu vermeiden.

Soziale Netzwerke

Der Arbeitgeber darf die Nutzung der Geräte kontrollieren, die er den Beschäftigten zur Verfügung stellt, wie zum Beispiel ein Tablet oder Smartphone. Aufgrund des Rechts auf Achtung der Privatsphäre ist eine solche Kontrolle jedoch streng geregelt. In einigen Unternehmen existieren Richtlinien, welche die Nutzung der sozialen Netzwerke festlegen, sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit.

Darf man seinen Arbeitgeber kritisieren?

Die Arbeitnehmer haben das Recht, Kritik an ihrem Arbeitgeber zu äußern, sowohl im Unternehmen als auch außerhalb. Sie können sich dabei auf das Recht auf Meinungsfreiheit berufen. Dieses Grundrecht ist durch unsere Verfassung sowie

durch die Europäische Menschenrechtskonvention garantiert und stellt einen der Grundpfeiler einer demokratischen Gesellschaft dar. Das Berufungsgericht Antwerpen hat in einem Fall in Bezug auf ein gewerkschaftliches Flugblatt entschieden, dass eine Gewerkschaft eine abweichende Meinung vertreten und Kritik an der Unternehmenspolitik äußern darf, selbst wenn diese Kritik stört, schockiert oder Verwirrung stiften kann.

Dieses Recht ist jedoch nicht grenzenlos, auch nicht im Rahmen gewerkschaftlicher Aktionen. Die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers muss gegen seine gesetzlichen Pflichten und die berechtigten Interessen anderer abgewogen werden. Die Äußerung (und erst recht die Veröffentlichung in einem sozialen Netzwerk oder anderweitig) übertriebener, beleidigender oder verleumderischer Kritik gegenüber dem Unternehmen oder einem seiner Mitarbeiter kann je nach den Umständen als schwerwiegender Kündigungsgrund angesehen werden. Gleiches gilt für Kritik, die zur Offenlegung von Informationen führt, die der Geheimhaltungspflicht oder dem Schutz der Privatsphäre unterliegen. Schriftliche oder mündliche Äußerungen, die im Rahmen eines sozialen Konflikts eine akzeptable Grenze überschreiten, sind daher zu vermeiden. Hier sind einige Leitlinien, die befolgt werden können:

- „Spielt den Ball, nicht den Menschen“: Das Bedrohen oder Angreifen einzelner Personen birgt das Risiko einer Strafverfolgung wegen Verleumdung oder übler Nachrede.
- Entwickelt eine Darstellung, die auf konkreten und überprüfbaren Fakten basiert.
- Wenn ihr Werturteile fällt, dann nur auf einer ausreichenden faktischen Grundlage.
- Geht äußerst vorsichtig mit sensiblen Informationen um. Gebt keine Informationen weiter, die unter das Berufsgeheimnis oder das Geschäftsgeheimnis fallen (z.B. Herstellungsgeheimnisse in der Industrie, vertrauliche Details neuer Kollektionen im Handel).
- Vermeidet Äußerungen, die diskriminierend, rassistisch oder anderweitig verletzend sind.

Denkt daran, dass negative Kommentare über den Arbeitgeber in einer öffentlich zugänglichen Diskussion auf Facebook (oder anderen Plattformen) nicht durch das Recht auf Privatsphäre geschützt sind. Selbst wenn Beiträge nur für Freunde oder Freunde von Freunden sichtbar sind, kann sich ein Arbeitnehmer nicht immer auf den Schutz der Privatsphäre berufen. Im Streitfall wird der Richter von Fall zu Fall entscheiden.

Zur Tat schreiten

Die Komfortzone verlassen

Wann wird gehandelt?

- Entweder am Ende eines schrittweise aufgebauten Kräfteverhältnisses, eines klar strukturierten Prozesses, der Etappe für Etappe entwickelt wurde.
- Oder weil jetzt, in diesem Moment, das Maß voll ist – ob man es kommen sah oder nicht.
- Oder weil eine schockierende Entscheidung des Arbeitgebers oder der politischen Ebene eintrifft und eine unmittelbare Reaktion notwendig ist.

Die Beschäftigten diskutieren – so kann es nicht weitergehen. Die Stimmung kocht über. Eine Mehrheit der Beschäftigten ist bereit, sich zu mobilisieren und in eine Phase verstärkten Engagements einzutreten. In Aktion zu treten bedeutet, die bestehende Ordnung zu stören, Unruhe zu stiften, aus der Deckung zu kommen, die Rolle zu wechseln. Das ist verunsichernd und unangenehm, aber Veränderung entsteht nicht in der Bequemlichkeit. Genau dieses Unbehagen ist das Zeichen dafür, dass sich etwas bewegen könnte. Gegen dieses Gefühl der Unsicherheit hilft das Kollektiv! Sich stark fühlen, weil man zahlreich ist, das wird entscheidend sein.

Das Kräfteverhältnis sichtbar machen

Aktiv zu werden bedeutet, die unverzichtbaren Funktionen der Beschäftigten für das reibungslose Funktionieren eines Unternehmens oder einer Institution sichtbar zu machen. Die Arbeitnehmer sind die besten Experten für ihre Berufe und ihre Arbeitsumgebung. Sie kennen die Abläufe und Prozeduren, die Nutzer oder Kunden, die Stellen, an denen es hakt und die Bereiche, in denen man im übertragenen wie im wörtlichen Sinn „ölen“ muss, damit alles reibungslos läuft. Und gerade deshalb kennen sie auch die Schwachpunkte, die sie nutzen können, um dem Arbeitgeber und/oder den Aktionären zu schaden: die Produktion verlangsamen, die Kunden sensibilisieren, an die Öffentlichkeit oder die Presse gehen... Jedes gewerkschaftliche Ziel hat seine bevorzugte „Waffe“ und seine spezifische Wirkung.

Wie wählt man eine Aktionsform aus?

Bevor man aktiv wird, muss zunächst vollständig klar sein, welche Ziele die Aktion verfolgt und welche zentralen Forderungen sie trägt. Die Beschäftigten müssen diesen Zielen und Forderungen zustimmen.

Anschließend empfiehlt es sich, eine kurze Brainstorming-Phase festzulegen, um möglichst viele Ideen mit möglichst wenigen Einschränkungen zu sammeln: je kreativer, desto besser.

Träumen, lachen, übertreiben und sich nicht einschränken führt oft zu den originellsten und wirkungsvollsten Aktionen. Ein wichtiger Tipp: Begrenzt das Brainstorming strikt auf maximal 30 Minuten. Zum Schluss des Brainstormings stimmt darüber ab, welche Ideen den größten Effekt bei möglichst geringem Aufwand für die Beschäftigten erzielen.

Überprüft die Ideen anschließend mit der folgenden Checkliste:

- Steht die Aktion im Zusammenhang mit dem Problem bzw. dem Ziel?
- Erhöht sie den Druck auf den Entscheidungsträger?
- Ist die Aktion einfach durchzuführen?
- Ist sie sichtbar? Liefert sie Bildmaterial für die Presse?
- Ist sie so geplant, dass sie wirklich Wirkung erzielt?
- Ist die Aktion neu oder anders?
- Falls nicht: Ist sie trotzdem glaubwürdig und authentisch?
- Gibt es genug Personen, die bereit sind, mitzumachen?
- Wie werden andere Akteure reagieren (Beschäftigte, Kunden, Nutzer, Subunternehmer...)?
- Wird die Aktion die Beschäftigten einen?
- Wie wird die Direktion reagieren?
- Könnte sich die Aktion gegen uns wenden? Wie können wir dem am besten vorbeugen?
- Verstößt die Aktion gegen den Arbeitsvertrag oder gegen Gesetze?
 - Wenn ja: Sind alle bereit, die Konsequenzen zu tragen?
 - Wenn nein: Ist es möglich, verschiedene „Risikogruppen“ zu bilden?
- Wird die Aktion Spaß machen?
- Wie und mit wem wird über die Aktion kommuniziert: vorher, währenddessen und danach?
- Wie organisieren wir das Debriefing und die Auswertung der Aktion?

Die Aktion als zentraler Moment politischer Bildung

Aktiv werden bedeutet für alle Beteiligten, einen Lernprozess zu durchlaufen. Daher ist es wichtig, für jeden Argumente vorzubereiten sowie Materialien, die die Aktion erklären: Ein Flugblatt (Flyer) ist dabei das absolute Minimum. Dieser besondere Moment, in dem Beschäftigte zusammenkommen, sollte genutzt werden, um Diskussionen über die Arbeitsbedingungen, unseren Platz als Arbeitnehmer in dieser kapitalistischen Gesellschaft, über das Spiel, an dem wir bewusst oder unbewusst teilnehmen, anzustoßen... und das alles in einer möglichst geselligen Atmosphäre. Einen Streikposten zu organisieren, eine Aktion zivilen Ungehorsams durchzuführen oder ein

Unternehmen zu besetzen: all das bedeutet, sich politisch (weiter) zu bilden.

Das Arbeitskollektiv stärken

Bei der Verteilung von Flugblättern, an einem Streikposten oder während einer Demonstration kommen die Beschäftigten zusammen und tauschen ihre Erfahrungen sowie ihr Fachwissen aus dem Arbeitsalltag aus. Kollegen, die sich vorher nicht kannten, lernen sich kennen.

Unabhängig vom Ausgang des Konflikts sollte dieser Gewinn an Zusammenhalt und Solidarität hervorgehoben werden, wenn alle wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Solidarität erweitern

Wenn ein Konflikt länger andauert, können „externe“ Unterstützungen den Kampf entscheidend stärken: Kunden, Nutzer, Subunternehmer, Militanten anderer Sektoren oder aus dem Vereinswesen, Studenten, Rentner, Anwohner usw. All diese Gruppen können eine wichtige Rolle spielen (siehe S. 54-55).

Krise im Unternehmen: Gemeinsam handeln

Oft äußert sich die Wut der Beschäftigten in einer Entscheidung oder Maßnahme, die im Arbeitsplan des Gewerkschaftsteams nicht vorgesehen war. In solchen Momenten geht es darum, die sich bietende Gelegenheit zu ergreifen und sie für die kollektive Organisation der Arbeitnehmer zu nutzen und auf dieser Grundlage gewerkschaftliche Erfolge zu erzielen. Die spontane Wut oder der „Funke“, der in einer Gruppe oder Gemeinschaft plötzlich aufflammt, wird als strategische Chance verstanden: als entscheidender Moment, den es zu kanalisieren gilt, statt ihn einfach hinzunehmen. Eine isolierte oder rein emotionale Empörung droht schnell zu verpuffen. Daher besteht die Aufgabe des Gewerkschaftsteams darin, eine unmittelbare Reaktion in strukturiertes und nachhaltiges Handeln umzuwandeln. Es geht darum, von der erlebten Emotion (einer Ungerechtigkeit, einer Frustration am Arbeitsplatz, einer Demütigung) auszugehen, um ein kollektives Bewusstsein zu wecken und eine Machtstrategie aufzubauen. In einem Unternehmen bedeutet dies, jene Momente zu erkennen, in denen Beschäftigte ihren echten Unmut äußern – bei einem Konflikt, einer ungerichten Entscheidung, einer Überlastung usw. – und diese Wut zu begleiten, um sie in konkrete Forderungen umzuwandeln. Mit anderen Worten: Der Schlüssel liegt nicht

darin, Emotionen zu vermeiden, sondern sie zu politisieren, indem man sie in einen kollektiven und strategischen Prozess einbindet, der auf eine konkrete Veränderung der Machtverhältnisse abzielt.



TIPPS UND TRICKS

Die Wut erkennen und verstehen

- **Aktiv zuhören:** Lasst die betroffene Person oder die Gruppe ohne Bewertung zu Wort kommen. Wenn Wut aufkommt, sorgt sofort für einen Raum, damit die Kolleginnen und Kollegen sich äußern können: Geht in die Abteilungen, organisiert kurzfristig eine kleine Teamsitzung oder wenn möglich noch am selben Tag eine Generalversammlung. Ziel ist es zu verstehen, was passiert ist, wie es erlebt wurde und was als inakzeptabel empfunden wird.
- **Die Ungerechtigkeit benennen:** Macht klar, was genau als inakzeptabel wahrgenommen wird. Fragt nach den Meinungen der Kolleginnen und Kollegen,

und formuliert gemeinsam, was ihnen auf der Seele liegt. Die Abstimmung über Anträge in der Generalversammlung kann sinnvoll sein. Bittet die Gruppe, das Problem in ein paar Sätzen zusammenzufassen: Ist es eine unzumutbare Arbeitsbelastung? Ein Mangel an Respekt? Eine einseitige Entscheidung? Ihr könnt die Punkte auf einer Tafel, einem Flipchart oder in einem digitalen Dokument festhalten und anschließend gemeinsam über einen Antrag abstimmen, der die Situation zusammenfasst.

- Das Ausmaß einschätzen und prüfen, ob die Wut geteilt wird: Handelt es sich um einen Einzelfall oder um ein Anzeichen für ein umfassenderes Problem? Verteilt ein Papier, eine Nachricht, eine Umfrage oder einen Forderungskatalog, um zu sehen, wie viele Beschäftigte die geäußerten Anliegen unterstützen. So wird aus einem individuellen „Wutausbruch“ eine messbare kollektive Feststellung. Wenn ein Forderungskatalog erstellt wird, zögert nicht zu prüfen, ob es von den Beschäftigten unterstützt wird, zum Beispiel indem ihr sie bittet, ihn zu unterschreiben.
- Die Emotion anerkennen: Erkennt die Legitimität der Wut an, denn sie drückt die Verbundenheit mit einer missachteten Wertvorstellung aus. Sagt klar: „Ihr habt Recht, wütend zu sein. Was ihr erlebt, ist nicht normal.“ Wut ist kein Problem, sondern ein Signal: Sie zeigt, dass eine Grenze überschritten wurde.

Die Emotion in organisierte Energie verwandeln

- Die Wut nicht unterdrücken... sondern kanalisieren: Das Ziel ist, die Wut zu kanalisieren, nicht sie zu unterdrücken. Akzeptiert nicht zu schnell ein Angebot des Arbeitgebers, wenn die Beschäftigten zu mehr bereit sind. Vermeidet Sätze wie: „Jetzt beruhigen wir uns erst einmal“ oder „Es bringt doch nichts, sich aufzuregen.“ Fragt stattdessen: „Was wollt ihr jetzt tun?“
- Und denkt vor allem daran, die Belegschaft in jeder Phase so weit wie möglich mit einzubeziehen. Stimmt keinem Vorschlag der Geschäftsführung zu, ohne vorher Rücksprache mit den ArbeitnehmerInnen gehalten zu haben.
- Sinn stiften: Arbeitet eine gemeinsame Darstellung aus, die die Wut mit einem gemeinsamen Anliegen verbindet. Unterstützt die Gruppe dabei, eine kollektive Botschaft zu formulieren, zum Beispiel: „Wir mobilisieren uns, damit X aufhört.“ „Unser Ziel ist Y.“ „Wir setzen uns für Z ein.“ So wird aus einer Emotion ein klarer Kurs.
- Individuelle Wutgefühle verbinden: Schafft eine Verbindung zwischen denen, die dieselbe Ungerechtigkeit erleben. Macht eine Gesprächsrunde oder sammelt anonym Erfahrungsberichte. Sobald Kolleginnen und Kollegen sehen, dass sie nicht allein sind, ver-

wandelt sich Wut in Solidarität... und in Handlungsmacht.

- Ein klares und erreichbares Ziel formulieren: Wandelt die Empörung in eine konkrete Forderung um. Das Ziel muss für alle klar sein.
- Die Wut in eine Aktionsstrategie einbinden (siehe Seite 39): Der Aktionsplan muss von und mit dem Personal beschlossen werden.



Fehler, die es zu vermeiden gilt

Die Wut versanden lassen, weil es kein schnelles Follow-up gibt

Manchmal kehren alle nach einem ersten Wutausbruch wieder an die Arbeit zurück... und dann passiert nichts mehr.

Man sollte nicht zu lange warten, bevor man eine Generalversammlung einberuft, die Forderungen schriftlich festhält oder über das weitere Vorgehen informiert. Anderenfalls legt sich die Wut, die Energie verpufft und die Kollegen haben das Gefühl, dass „es nichts gebracht hat.“ Plant daher sofort einen klaren nächsten Schritt: eine Versammlung am nächsten Tag, eine Informationsrunde, eine gemeinsame Mitteilung, eine symbolische Aktion, usw.

Sich abkapseln und die Situation nur unter Delegierten bearbeiten

Wenn Wut aufkommt, schließen manche Delegierte sich untereinander zusammen, um die Lage zu analysieren, einen Text zu verfassen, eine Strategie festzulegen,... ohne andere Kollegen einzubeziehen. Das kann zu einer Kluft zwischen Delegierten und Basis schaffen und den Eindruck erwecken, dass „die Delegierten sowieso allein entscheiden.“

Filternde Streikposten

Ein filternder Streikposten ist eine legitime Form gewerkschaftlicher Mobilisierung, bei der die Beschäftigten Druck auf ihren Arbeitgeber ausüben, während sie gleichzeitig einen begrenzten Durchgang von Personen und Fahrzeugen erlauben. Im Gegensatz zu einem blockierenden Streikposten (siehe S. 43) dient diese Art von Streikposten dazu, Unzufriedenheit sichtbar zu machen, ohne die Tätigkeit des Unternehmens vollständig lahmzulegen. Die streikenden Beschäftigten können zum Beispiel den Zugang zu einem Arbeitsort kontrollieren, indem sie bestimmte Mitarbeiter oder Kunden passieren lassen – jedoch erst, nachdem sie diese über die Forderungen informiert haben. Der „Filter“ kann so gestaltet sein, dass nur Fußgänger oder nur motorisierte Fahrzeuge durchgelassen werden. Ein filternder Streikposten ist somit eine Warnung an den Arbeitgeber, die den Unmut der Belegschaft deutlich macht.



TIPPS UND TRICKS

Die Einrichtung eines filternden Streikpostens auf einer Hauptverkehrsachse erfordert eine besondere Vorbereitung. Denn ihr könnt mit Fahrern konfrontiert sein, die ihre Aggressivität mit ihrem Fahrzeug ausdrücken. Deshalb ist es wichtig, den Streikposten so einzurichten, dass das Unfallrisiko minimiert wird. Wie bereitet man sich darauf vor?

- Den Streikposten so einrichten, dass ein optischer „Trichter-Effekt“ entsteht, um Personen und Fahrzeuge zu kanalisieren. Alternativ eine „Schikane“ anlegen, um das Tempo der Fahrzeuge zu bremsen.
- Eine vorherige Analyse des Standorts durchführen. Prüfen, ob am betreffenden Ort Elemente wie ein Zaun oder eine Schranke vorhanden sind, die genutzt werden können.
- Die Art des Filters festlegen, d.h. welcher Verkehr gefiltert werden soll: Fußgänger, Fahr- oder Zweiräder, leichte motorisierte Fahrzeuge, Lastwagen.
- Dauer des Streikpostens festlegen, um zu bestimmen, wie viele Personen benötigt werden und wie die Schichten organisiert werden können.
- Eine Liste der benötigten Materialien erstellen: Paletten, Fässer, Tonnen, Betonblöcke, Fahrzeuge, usw.
- Ausreichend Informationsmaterial (Flyer) bereithalten und einen kurzen Gesprächsleitfaden festlegen: Was sagen wir den Personen, die durch den Streikposten kommen?
- Im Vorfeld die Aufgabenverteilung im Team klären: Wer bringt welches Material mit? Wer übernimmt welche Aufgabe vor Ort?

- Praktische Ausrüstung vor Ort haben: Werkzeugkoffer, Absperr- und Markierungsmaterial, sichtbare Elemente (Fahnen, Banner, Schilder, usw.)
- Eine verantwortliche Person bestimmen, die während der Aktion als Ansprechperson für die Presse und die Polizei fungiert.



Fehler, die es zu vermeiden gilt

- Den Streikposten erst aufstellen, wenn der Arbeitstag beginnt: Dadurch könnte man den Großteil der Personen verpassen, die man eigentlich sensibilisieren wollte.
- Ein zu breiter Durchgang, der keinen Trichtereffekt erzeugt, kann die Wirkung des Streikpostens reduzieren (siehe Übersicht des Arbeitsplatzes auf Seite 16, um strategische Punkte systematisch zu identifizieren).
- Mangelnde Kommunikation: Wenn die Teilnehmer nicht klar über die Ziele und Regeln informiert werden, entstehen schnell Missverständnisse. Ein Flugblatt ist daher unerlässlich!
- Spannungen schüren: Eine aggressive Haltung gegenüber Nichtstreikenden oder den Ordnungskräften kann der Aktion schaden.
- Reaktionen nicht vorhersehen wie Gerichtsvollzieher, Polizei, usw.
- Keine logistische Unterstützung (Wasser, Essen, Material) vorsehen: Dies kann die Teilnehmer schnell ermüden.
- Die Sicherheit der Teilnehmer vernachlässigen kann alle Beteiligten unnötigen Risiken aussetzen.

Blockierende Streikposten

Ein blockierender Streikposten ist eine Form gewerkschaftlicher Aktion, die dann eingesetzt wird, wenn alle anderen Mittel ausgeschöpft sind und die Unzufriedenheit der Arbeitnehmer weiter anhält. Die streikenden Arbeitnehmer beschließen dann, den Produktionsprozess zu blockieren, insbesondere indem sie den Zugang zu einem Standort des Unternehmens (Fabrik, Lager, Büro, Geschäft, Parkplatz oder Ähnliches) physisch verhindern. Im Gegensatz zu einem „filternden Streikposten“, bei dem der Zugang nur eingeschränkt wird, zielt ein blockierender Streikposten darauf ab, die Tätigkeit des Unternehmens komplett zum Stillstand zu bringen. Damit soll wirtschaftlicher Druck auf den Arbeitgeber und indirekt auch auf die Behörden ausgeübt werden, und zwar so lange, bis eine Einigung erzielt wird.

Elemente, die zum Erfolg eines Streiks beitragen

1. Klares Mandat und klare Forderungen

Das Mandat zum Blockieren des Unternehmens erteilen die Beschäftigten selbst. Daher ist es unerlässlich, eine Personalversammlung einzuberufen. Die von den Beschäftigten gebilligten Forderungen müssen klar sein und sich auf einige wenige prägnante Punkte beschränken. Sie müssen sowohl ehrgeizig als auch erreichbar sein.

2. Kräfteverhältnis richtig einschätzen

Es ist wichtig, die eigene Blockadekapazität realistisch einzuschätzen und täglich neu zu bewerten, und zwar sowohl anhand der Stimmung unter den Beschäftigten als auch in Bezug auf die finanzielle Lage des Arbeitgebers. Die Zentralisierung von Informationen ist dabei von entscheidender Bedeutung. Das Kräfteverhältnis fällt zugunsten der Beschäftigten aus, solange der Streikposten gut besetzt ist. Es gilt also, das richtige Gleichgewicht zu finden, um Verhandlungen zu führen, wenn das Kräfteverhältnis am stärksten ist, ohne dabei den Wendepunkt zu überschreiten, ab dem die Unterstützung nachlässt und man in der Minderheit ist.

3. Verbündete und Unterstützung

Wenn der Streikposten über längere Zeit aufrechterhalten wird, sollten Rotationen organisiert werden. Es ist hilfreich, die Reihen der Streikenden zu verstärken durch Beschäftigte anderer Standorte oder anderer Unternehmen (Gewerkschaftsdelegierte und -sekretäre, Unterstützer). Dabei ist darauf zu achten, dass immer mehr streikende Beschäftigte vor Ort sind als solidarische externe Teilnehmer. Die Suche nach Verbündeten sollte kontinuierlich sein, ebenso wie die Pflege der Kontakte und die Koordi-

nation mit Unterstützern.

4. Kommunikation

Eine umfassende Kommunikation ist unverzichtbar, um die Beschäftigten sowie die Öffentlichkeit zu informieren und Unterstützung zu gewinnen. Wichtige Maßnahmen: Flugblätter, Banner und Slogans vorbereiten, mit der lokalen Presse und den Medien zusammenarbeiten, die sozialen Netzwerke nutzen. Fragt auch die Unterstützung der Berufszentrale an, um der Aktion mehr Reichweite zu geben.

5. Gewerkschaftliche Demokratie

Am Streikposten sollten regelmäßig partizipative und beratende Versammlungen organisiert werden, um den Stand der Verhandlungen, das weitere Vorgehen, den Aufbau von Bündnissen und Solidaritäten sowie die praktische Organisation des Streikpostens und die Kommunikationsstrategie zu besprechen. Diese Versammlungen helfen, gegenüber der Unternehmensleitung eine einheitliche Strategie zu bewahren und Spaltungen innerhalb der Gruppe zu vermeiden. Es ist wichtig, sie in gemeinsamer Gewerkschaftsfront abzuhalten, damit niemand ausgeschlossen wird und das Risiko verringert wird, dass frustrierte oder marginalisierte Personen sich gegen den Streik wenden. Zuhören und Vertrauen zwischen den Gewerkschaftsvertretern und den Arbeitnehmern sind ein wesentlicher Bestandteil!

6. Rückkehr zur Normalität

Dies ist oft der schwierigste Teil. Es ist wichtig, Plan A und Plan B vorzubereiten: Was tun, wenn die Bewegung an Dynamik verliert? Was tun, wenn nur ein Teil der Ziele erreicht wird? Man sollte immer den nächsten Schritt im Blick behalten und vermeiden, sich in einem endlosen „Grabenkrieg“ festzufahren. Jeder Fortschritt ist in einer schriftlichen Vereinbarung mit der Unternehmensleitung festzuhalten, welche von der Personalversammlung gebilligt werden muss. Sie entscheidet nämlich, ob der Streikposten aufgehoben wird oder nicht.



TIPPS UND TRICKS

- Material (Warnwesten, Schilder, Zelte, Feuer,...) organisieren sowie das nötige Material, um den Zugang zum Unternehmen physisch zu blockieren (wie Paletten, Ketten, usw.), ebenso wie Verpflegung (Kaffee, Tee, Obst und Sandwiches), falls der Streikposten länger dauert.
- Eine lebendige und solidarische Atmosphäre schaffen: Musik, gemeinsame Mahlzeiten, Ansprachen.

- Die Aktion dokumentieren: Fotos, Videos, Erfahrungsberichte, usw., um Sichtbarkeit zu schaffen und die Ereignisse festzuhalten.
- Vermittler schulen: Personen, die in der Lage sind, mit Polizei, Gerichtsvollziehern oder politischen Vertretern zu kommunizieren. Hilfsmittel verbreiten.
- Sich spalten lassen, gewerkschaftliche „Kleinkriege“ schüren und die Gemeinschaftsfront schwächen.
- Mit Gewalt auf Versuche reagieren, den Streikposten zu durchbrechen, etwa durch nicht streikende Beschäftigte, Kunden oder Lieferanten: Der Streikposten muss frei von jeglicher Form von Gewalt bleiben.

Fehler, die es zu vermeiden gilt

- Die Reaktion des Arbeitgebers nicht antizipieren: Manche Arbeitgeber rufen möglicherweise die Polizei oder erwirken eine gerichtliche Verfügung, um den Streikposten aufzulösen; darauf muss man vorbereitet sein.
- Mangelnde Koordination: Ohne einen klaren Plan kann der Streikposten wirkungslos sein oder einen schlechten Eindruck hinterlassen.





Der Umgang mit Gerichtsvollziehern...

Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte hat in einer Entscheidung vom 13. September 2011 anerkannt, dass das Recht, an einem Streikposten teilzunehmen, genauso geschützt ist wie das Streikrecht selbst. Das Brüsseler Arbeitsgericht hat in einem bemerkenswerten Urteil vom 25. November 2009 hervorgehoben, dass das Aufstellen von Streikposten eine der Streikbewegung innewohnende Praxis ist; dass diese Form des Streiks Teil der normalen Ausübung des Streikrechts darstellt; und dass sie erst dann einen rechtswidrigen Charakter annimmt, wenn sie mit strafbaren Handlungen einhergeht, wie etwa körperlicher Gewalt, Störungen der öffentlichen Ordnung oder anderen strafbaren Verhaltensweisen (zum Beispiel Sachbeschädigungen, Freiheitsberaubung, Widerstand gegen die Polizei oder böswillige Verkehrsbehinderung).

Rückgriff auf einseitige Anträge

Für Arbeitgeber gilt: Sobald der Zugang zum Unternehmen auch nur geringfügig eingeschränkt wird, betrachten sie den Streikposten nicht mehr als friedlich und somit als rechtswidrig. Sie berufen sich auf eine Verletzung der unternehmerischen Freiheit, des Eigentumsrechts und des Rechts auf Arbeit. Einige wenden sich an die Zivilgerichte (und nicht an die Arbeitsgerichte). Sie tun dies mittels eines „einseitigen Antrags“, also eines Antrags, den der Richter mit höchster Dringlichkeit (oft noch am selben Tag) und ohne kontradiktorische Anhörung (und somit ohne die Anhörung der Gewerkschafter) behandelt. Wenn der Richter (zu Recht oder zu Unrecht) der Ansicht ist, dass der Antrag zulässig und begründet ist, erlässt er eine Entscheidung (eine sogenannte „Verfügung“), die es „jedem untersagt, den Zugang zum Unternehmen zu behindern“. Es zeigt sich, dass die Gerichte diese Art von Verfügungen sehr (bzw. zu) leicht erlassen. Die Arbeitgeber beauftragen dann Gerichtsvollzieher, um die Streikposten aufzulösen, ohne selbst Zugeständnisse machen zu müssen. Diese Gerichtsvollzieher werden manchmal von der Polizei begleitet.

Wie auf einen Gerichtsvollzieher reagieren?

1. Lasst euch nicht einschüchtern: Lasst euch nicht durch das Erscheinen eines Gerichtsvollziehers oder die Androhung einer Geldstrafe („Zwangsgeld“) bei Nichtbeachtung des vom Richter verhängten Verbots verunsichern. Die Arbeitgeber setzen auf die psychologische Wirkung dieses Verfahrens, um die Streikenden davon abzuhalten, ihre Aktion fortzusetzen. Unseres Wissens wurde noch nie ein Zwangsgeld verhängt.

2. Informiert umgehend euren verantwortlichen Gewerkschaftssekretär.

3. Zeit gewinnen: Die Aufgabe eines Gerichtsvollziehers besteht darin, eine gerichtliche Entscheidung offiziell mitzuteilen. Auch hierbei gelten bestimmte Formalitäten: sich an jede Person individuell richten, ihre Identität aufnehmen, ihr den Inhalt der Entscheidung erklären und ihr eine Kopie aushändigen. Dabei ist ein kollektives Vorgehen ungültig. Ihr könnt dieses Vorgehen verlangsamen: „Schickt“ zunächst die Perso-

nen, die am wenigsten unerlässlich sind, wie Gewerkschaftssekretäre, Delegierte oder Sympathisanten anderer Unternehmen, die aus Solidarität anwesend sind. Organisiert eine Rotation am Streikposten. Und vermeidet natürlich, nicht geschützte Arbeitnehmer zu schicken.

Lehnt es ab, dem Gerichtsvollzieher eure Identität mitzuteilen. Wenn ein Polizist euch nach eurem Ausweis fragt, zeigt diesen nicht zu schnell, sondern fragt zunächst nach dem Grund der Kontrolle und weist darauf hin, dass ihr die öffentliche Ordnung nicht stört und ihr das Recht habt, friedlich zu streiken. Erinnert ihn daran, dass das Gesetz über die Polizeifunktion (Artikel 44/1) ihm untersagt, dem Gerichtsvollzieher eure Identität mitzuteilen. Erklärt die Gründe der Aktion und dass ihr eure Grundrechte der Meinungsfreiheit und der kollektiven Aktion ausübt und dass es nicht normal ist, dass Richter, Gerichtsvollzieher und Polizisten in gewaltfreie kollektive Sozialkonflikte eingreifen.

4. Sichert Beweise: Wenn die Prozedur nicht eingehalten wird (zum Beispiel, wenn der Polizist dem Gerichtsvollzieher euren Ausweis zeigt), macht Fotos, filmt den Vorgang, haltet Kontakt zu den anwesenden Personen... Kurzum: sichert Beweise.

5. Alles, was nicht verboten ist, bleibt erlaubt: Die Verfügung legt genau fest, welche Handlungen untersagt und welche Orte betroffen sind. Wenn ein Streikposten unter den gegebenen Umständen nicht aufrechterhalten werden kann, könnt ihr auf andere Arten von Aktionen (die nicht durch die Verfügung verboten sind) an einem anderen Ort (zum Beispiel auf öffentlichen Straßen) ausweichen und dabei Kreativität zeigen.

Ein „Recht auf Arbeit“?

Jede Einschränkung eines Grundrechts, wie beispielsweise des Streikrechts und der damit verbundenen Rechte (wie Streikposten), muss gesetzlich geregelt sein, einem legitimen Ziel dienen und in einem angemessenen Verhältnis zu diesem Ziel stehen. Die Freiheit nicht streikender Arbeitnehmer oder Dritter (Kunden, Lieferanten oder andere), bei einem Streikposten Zugang zum Unternehmen zu erhalten, könnte daher nur unter diesen Bedingungen geschützt werden, wie der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte am 13. September 2011 betont hat. Derzeit sieht jedoch in Belgien kein Gesetz vor, dass das „Recht auf Arbeit“ das Recht auf Streik oder Streikposten einschränken dürfte. Es wurden verschiedene Gesetzesvorschläge in diesem Sinne eingereicht, doch keiner wurde jemals umgesetzt. Früher verbot das Strafgesetzbuch Versammlungen in der Nähe von Arbeitsstätten, die „die Freiheit der Arbeitgeber und der Arbeiter beeinträchtigen“. Diese Regelung wurde jedoch 1921 aufgehoben. Artikel 23 der Verfassung garantiert die Freiheit zu arbeiten nicht als eigenständiges Recht, sondern in Verbindung mit „dem Recht auf ein menschenwürdiges Leben, dem Recht auf angemessene Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung sowie dem Recht auf Kollektivverhandlungen“. Genau das verteidigen die Streikenden!

Digitale Aktionen

In einigen Sektoren haben sich die Arbeitsbedingungen stark verändert – etwa durch weit verbreitetes Homeoffice, mobile Tätigkeit oder Beratungsarbeit in den Räumlichkeiten von Kunden. Traditionelle gewerkschaftliche Aktionsformen wie Streikposten sind daher nicht immer geeignet. Digitale Aktionen ermöglichen es, klassische Maßnahmen zu ergänzen oder zu ersetzen und Beschäftigte auch aus der Ferne einzubinden. Hier einige Beispiele für digitale Aktionen:

- Elektronische Unterschrift als Unterstützungsbekundung.
- Kollektive „Out-of-Office“-Nachricht rund um die gewerkschaftliche Aktion, intern und extern.
- Massen-E-Mail-Versand an CEOs und/oder Personalchefs.
- Gezielte Präsenz in beliebten öffentlichen Diskussionsforen durch eine Brigade von Internetnutzern/Influencern.
- Online-Versammlungen oder Webinare vor (oder sogar während) physischen Aktionen.
- Manipulation der IT-Infrastruktur des Unternehmens in der Weise, um einen „Cyber-Streikposten“ zu schaffen, in Form eines „Pop-up“-Fensters, das eine Nachricht mit den Forderungen der Gewerkschaft anzeigt und auf andere Seiten mit weiteren Informationen verweist, oder einem Live-Stream der laufenden physischen Aktionen, eventuell verknüpft mit einem Diskussionsforum, in dem Teilnehmer ihre Meinung äußern können, oder Ähnliches.
- Arbeitsniederlegungen oder Dienst-nach-Vorschrift-Streiks, auch im Homeoffice (z.B. statt einem Kunden innerhalb von 3 Sekunden zu antworten, ihn 3 Minuten warten lassen).
- Nationale oder internationale Synchronisierung digitaler Aktionen zwischen verschiedenen Unternehmen.



TIPPS UND TRICKS

- Ziele klar definieren: Welche Botschaft soll vermittelt werden? An wen richtet sie sich? Wie lange soll die Aktion dauern? Welcher Effekt wird erwartet?
- Die wirkungsvollsten digitalen Kanäle auswählen, je nach Zielgruppe und Botschaft.
- Jeder Kanal hat seine Stärken: E-Mail für direkte Mobilisierung, Teams oder Zoom für kollektiven Austausch, Foren für Meinungsbildung und öffentliche Diskussion, interne Netzwerke für Sichtbarkeit innerhalb des Unternehmens.
- Aktive Einbindung der Militanten und Mitglieder: Eine Umfrage oder ein Ideenaufruf hilft, die Machbarkeit einzuschätzen, die Formate zu verfeinern und echte Beteiligung zu erzielen.
- Dazu stehen, dass es sich um eine kollektive Aktion handelt (gegebenenfalls mit Streikankündigung, je nach Art der Aktion) und einen klaren Kommunikationsplan vor-

bereiten, mit festgelegten Etappen und präzisiertem Zeitplan.



Fehler, die es zu vermeiden gilt

- Eine digitale Aktion darf nicht zu einer einsamen Erfahrung werden. Es gilt, durch gemeinsame Gestaltung, gleichzeitige Kommunikation und Momente des Online-Austauschs wieder ein Gemeinschaftsgefühl herzustellen.
- Unkoordinierte, verstreute Aktionen schwächen die Wirkung ab. Deshalb ist ein einheitlicher Aktionsplan mit gemeinsamen Zeitplänen, Botschaften und Tools wichtig.
- Ohne Weiterverbreitung oder klare Kommunikation kann eine digitale Aktion unbemerkt bleiben. Die Aktionen müssen verbreitet und weitergeleitet werden (z.B. durch Pressemitteilungen, Screenshots, Live-Streams, Hashtags, usw.).



Es kann besondere Einschränkungen für diese Formen digitaler Aktionen geben. Die Strafgesetzgebung ahndet nämlich Schäden an IT-Systemen. Die Sanktionen fallen dabei schwerer aus, wenn es sich bei den betroffenen Einrichtungen um öffentliche oder staatliche Dienste handelt, deren IT-Infrastrukturen als wesentlich für die Aufrechterhaltung lebenswichtiger gesellschaftlicher Funktionen, der Gesundheit, der Sicherheit sowie des wirtschaftlichen oder sozialen Wohlergehens der Bürger angesehen werden und deren Ausfall oder Zerstörung erhebliche Auswirkungen hätte.

Das Versenden von Massen-E-Mails an eine einzige E-Mail-Adresse kann somit als strafbare Handlung eingestuft werden, wenn das Ziel darin besteht, das Netzwerk eines Unternehmens oder einer Behörde zu überlasten und dadurch dessen Ausfall herbeizuführen. Ein Massen-E-Mail-Versand, der nicht auf eine Überlastung abzielt und keine solchen Folgen verursacht, ist daher zulässig.

Die Veränderung der Website des Unternehmens, um einen „Cyber-Streikposten“ zu schaffen (z.B. Pop-up-Fenster, Live-Webcam der laufenden physischen Aktionen oder Ähnliches), kann nicht als strafbares Hacking angesehen werden, solange der Betrieb der Website dadurch nicht beeinträchtigt wird. Anders verhält es sich jedoch, wenn die Website des Unternehmens von außerhalb des Unternehmens manipuliert wird.

Die Betriebsbesetzung

Der Begriff „Betriebsbesetzung“ kann sich sowohl auf die bloße Anwesenheit von Streikenden auf dem Firmengelände beziehen als auch auf die Aneignung der Produktionsmittel durch diese Streikenden. Wenn die Unternehmensleitung den Dialog verweigert, Entlassungen, eine Verlagerung oder Ähnliches ankündigt und beginnt, die Werkstätten und Gebäude heimlich zu räumen, wird die Besetzung des Betriebs für die Beschäftigten zu einem Mittel, den Standort zu schützen und zu verhindern, dass bestimmte Ausrüstungsgegenstände oder Bestände an Fertigprodukten, die das Ergebnis der Arbeit der Beschäftigten sind, verschwinden. Die Besetzung ist auch eine Möglichkeit, Druck auszuüben, um von der Geschäftsleitung Informationen einzufordern, die diese nicht preisgeben will.

Im Grunde genommen ist die Betriebsbesetzung ein kollektives Signal: „Über unsere Zukunft wird nicht ohne uns entschieden.“ Sie erinnert daran, dass das wahre Reich-tum eines Unternehmens in erster Linie die Arbeitnehmer sind, die es täglich durch ihre Arbeit am Laufen halten. Die Besetzung ist auch ein Moment des kollektiven (Wieder-) Aufbaus: Kolleginnen und Kollegen sprechen miteinander aus, organisieren sich selbst und gewinnen neues Selbst-vertrauen. Für eine gewisse Zeit geht das Unternehmen in die Hände der Arbeitnehmer über. Sie entscheiden ge-meinsam, sie halten gemeinsam durch. Gerade in solchen Momenten entsteht oft wahre Solidarität, die man nicht vergisst. In den 1960er- und 1970er-Jahren führten einige Streiks mit Betriebsbesetzungen übrigens dazu, dass die Produktion in Selbstverwaltung wieder aufgenommen wurde, was eine grundlegende Infragestellung des kapitalistischen Wirtschaftssystems darstellt.



TIPPS UND TRICKS

- Klare Forderungen und Ziele definieren: Ihr müsst wissen, was ihr wollt, bevor ihr das Unternehmen besetzt und unter welchen Bedingungen ihr bereit seid, es zu verlassen.
- Beginn und Fortsetzung der Besetzung müssen in partizipativen und deliberativen Versammlungen beschlossen und bestätigt werden. Ohne größtmögliche Demokratie wird sie keinen Bestand haben.
- Die Menschen, aber auch die Logistik vorbereiten: die Orte kennen, den Zugang, die Rotationen, die Verpflegung, die Heizung und den Strom planen.
- Sich selbst organisieren: Teams für jede Aufgabe und eine Rolle für jeden (Empfang, Sicherheit, Küche, Kommunikation, Reinigung), mit einer Rotation.
- Sicherheit und Ruhe gewährleisten: Wir bleiben würdevoll, auch wenn wir wütend sind. Gebäude und Anlagen müssen erhalten und dürfen nicht zerstört werden.

- Unterstützung koordinieren und Bündnisse suchen: Die Besetzung muss sich in ein größeres Kräfteverhältnis einfügen (Medien, Gewerkschaften, Familien, politische Unterstützung).



Fehler, die es zu vermeiden gilt

- Ohne klares Mandat oder aus Wut starten. Eine improvisierte Besetzung endet oft im Scheitern.
- Sich von der Direktion oder der Polizei provozieren lassen: ruhig bleiben, filmen, Zeugnis ablegen.
- Glauben, dass die Besetzung allein ausreicht: Ohne Strategie, ohne Medienpräsenz, ohne externe Unterstützung isoliert sich die Aktion.
- Die Belastung unterschätzen: Müdigkeit, interne Spannungen, Angst,... Man muss sich abwechseln, sich gegenseitig unterstützen.
- Das Feld ohne Vereinbarung räumen. Selbst symbolisch braucht es einen politischen Ausweg: Man geht nicht mit leeren Händen.



Die Betriebsbesetzung macht den Konflikt zwischen zwei Grundrechten deutlich: dem Recht auf kollektives Handeln und dem Eigentumsrecht. In einem Urteil vom 5. November 2009 entschied das Brüsseler Berufungsgericht, dass diese Aktionsform zulässig sei, wenn sie darauf abzielt, die Wirksamkeit des Rechts auf Kollektivverhandlungen bei Interessenkonflikten zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber zu gewährleisten. Andere Gerichte haben diese Form der Aktion jedoch unter Berufung auf eine Verletzung des Eigentumsrechts verboten. Je nachdem, welcher Richter über einen solchen Streitfall entscheidet, kann das Urteil also unterschiedlich ausfallen. Auch die konkreten Umstände spielen eine erhebliche Rolle. Die Besetzung ist nicht zulässig, wenn sie mit strafbaren Handlungen wie Sachbeschädigung, Umweltverschmutzung, Diebstahl, Freiheitsberaubung usw. einhergeht. Im Rahmen einer Besetzung kann es nämlich vorkommen, dass Mitglieder der Unternehmensleitung in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt werden. Auch wenn in der Praxis selten Strafverfolgung oder Beschwerden erfolgen, bleibt wichtig festzuhalten, dass diese Taten als Straftat angesehen werden können.

In den Streik treten

Habe ich das Recht, zu streiken?

Ja. Streiks und die damit verbundenen Rechte (wie Streikposten) werden seit 1921 nicht mehr strafrechtlich geahndet. Das Streikrecht wurde durch Urteile des Kassationsgerichtshofs aus den Jahren 1967 und 1981 anerkannt. Derzeit leitet sich das Recht auf kollektive Aktion, einschließlich des Streikrechts, aus der Ratifizierung der Europäischen Sozialcharta im Jahr 1990 ab. Das Recht auf kollektive Aktion ist somit ein Grundrecht, das sich aus den internationalen Verpflichtungen Belgiens ergibt.

Kann ich streiken, auch wenn es keine Streikankündigung gibt?

Ja. Das Streikrecht steht jedem Arbeitnehmer individuell zu, unabhängig von den Gewerkschaften. Einige kollektive Arbeitsabkommen enthalten Verpflichtungen zum Sozialfrieden, zur vorherigen Schlichtung und zur Streikankündigung, doch diese Pflichten gelten nur für die Gewerkschaften, nicht für die einzelnen Beschäftigten.

Ein Streik ist jedoch keine Einzelaktion. Ein einzelner Arbeitnehmer kann sich nicht auf das Streikrecht berufen, um eine persönliche Forderung durchzusetzen. Das Streikrecht wird kollektiv ausgeübt, um ein anderes Grundrecht, nämlich das Recht auf Kollektivverhandlungen, zu unterstützen, mit dem Ziel, ein kollektives Interesse zu verteidigen.

Außerdem gilt: Wenn die Gewerkschaft einen Streik anerkennt, selbst nachdem er spontan begonnen hat, dann können die Streiktage den Arbeitnehmern als Arbeitstage für den Anspruch auf Jahresurlaub angerechnet werden. Diese Anerkennung eröffnet zudem das Recht auf eine Entschädigung (auch Streikgeld genannt), die von der Gewerkschaft gezahlt wird.

Muss ich meinen Arbeitgeber informieren?

An Arbeitsplätzen mit einer Gewerkschaftsdelegation muss jede Person, die streiken möchte, ein Mitglied dieser Gewerkschaftsdelegation ansprechen (und nicht die Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat oder im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS), außer wenn es keine Gewerkschaftsdelegation gibt). Die Gewerkschaftsdelegation fungiert als Vermittler, um die Beteiligung der Beschäftigten an gewerkschaftlichen Aktionen zu organisieren (z.B. Unterrichtung des Arbeitgebers über die Streikankündigung, das geplante Datum, die voraussichtliche Anzahl der Streikenden, usw.).

An Arbeitsplätzen ohne Gewerkschaftsdelegation hingegen muss jede Person, die streiken möchte, den Arbeitgeber

darüber informieren. Der Arbeitgeber darf die Abwesenheit eines streikenden Arbeitnehmers nicht untersagen.

Habe ich Anspruch auf meinen Lohn für den Streiktag?

Nein. Allerdings kann ein Arbeitnehmer, der Mitglied einer Gewerkschaft ist, bei seiner Organisation ein Streikgeld beantragen. Nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte, die an gewerkschaftlichen Aktionen teilnehmen möchten, können Urlaub (oder eine andere Form der Abwesenheit) nehmen, um keinen Lohnausfall zu erleiden.

Regeln zum Streikgeld

Alle CSC-Mitglieder, die in den letzten 6 Monaten ihre Beiträge ordnungsgemäß bezahlt haben, haben Anspruch auf ein Streikgeld von 40 Euro pro Tag. Gleiches gilt für neue Mitglieder, die zuvor mindestens 6 Monate einer anderen Gewerkschaft angehört haben. Für eine volle Entschädigung muss man seit mindestens 6 Monaten Mitglied sein (entweder bei der CSC oder zuvor in einer anderen Gewerkschaft). Ab 3 Monaten Mitgliedschaft beträgt die Entschädigung 50 %, ab 1 Monat Mitgliedschaft 25 %.

Eine Arbeitsniederlegung, die sich nur auf einen Teil des Arbeitstages bezieht, berechtigt nicht zum täglichen Streikgeld. Man hat auch keinen Anspruch auf Streikgeld, wenn man am Streiktag normalerweise nicht gearbeitet hätte. Das gilt zum Beispiel für Personen, die arbeitslos, vorübergehend arbeitslos (in Kurzarbeit), krankgeschrieben oder pensioniert sind.

Kann ich im Falle eines Streiks zur Arbeit verpflichtet werden?

Grundsätzlich nicht. Es gibt jedoch Ausnahmen: In bestimmten paritätischen Kommissionen (z.B. Krankenhäuser, Bildungs- und Betreuungseinrichtungen,...) erlaubt das Gesetz vom 19. August 1948 die Benennung von Personen, die Mindestleistungen erbringen müssen, „um lebenswichtige Bedürfnisse zu decken, um bestimmte Aufgaben zu erfüllen, die durch höhere Gewalt oder eine unvorhergesehene Notwendigkeit bedingt sind“. Das Gleiche gilt für bestimmte öffentliche Dienste, in denen die Behörden befugt sind, bei einem Streik einen Mindestdienst zu organisieren und/oder Dienstverpflichtungen zu erlassen. Dazu gehören unter anderem das Gesetz vom 29. November 2017 über den Schienenverkehr, das Gesetz vom 23. März 2019 über die Gefängnisdienste, das Gesetz vom 15. Mai 2007 über den Zivilschutz und das Gesetz vom 7. Dezember 1998 über die integrierten Polizeidienste.

Kann ich entlassen werden, weil ich an einem Streik teilnehme?

Nein. Ein Streik stellt einen gesetzlichen Grund für die Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags dar. Die Teilnahme an einem Streik darf daher niemals zu irgendeiner Form von Sanktion führen, selbst nicht bei einem spontanen Streik, der nicht von Gewerkschaften anerkannt wird. Der Arbeitgeber darf keine Diskriminierung zwischen Streikenden und Nicht-Streikenden vornehmen, weder beim Lohn noch bei anderen Aspekten. Allerdings bleibt der Arbeitsvertrag weiterhin bestehen, sodass Handlungen, die während eines Streiks begangen werden, zu einer (rechtmäßigen) Kündigung führen können, auch zu einer fristlosen Entlassung aus schwerwiegendem Grund (z.B. Offenlegung von Betriebsgeheimnissen, Gewalttaten, Sachbeschädigungen, usw.).

Darf ich als Interimer arbeiten, wenn im Unternehmen gestreikt wird?

Laut dem Kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 108 gilt: „Ein Interimunternehmen darf keine Leiharbeitnehmer in einem Nutzerunternehmen einsetzen oder dort weiterbeschäftigen, wenn dort gestreikt wird.“ Wenn mehrere Beschäftigte eines Unternehmens streiken, muss die Interimagentur alle Leiharbeitnehmer aus diesem Unternehmen abziehen. Die Interimagenturen führen oft als Entschuldigung an, dass das Unternehmen sie nicht über den Streik informiert habe. Wenn das Unternehmen einen Interimer beschäftigt oder weiterhin beschäftigt, nachdem die Interimagentur ihm mitgeteilt hat, dass sie diesen Arbeitnehmer für den/die betreffenden Tag(e) abzieht, gilt dies als Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags mit dem Unternehmen! Außerdem können administrative oder strafrechtliche Sanktionen verhängt werden.

Nach Angaben des FÖD-Beschäftigung gilt Folgendes: Wenn der Streik nicht alle Standorte oder nicht alle Kategorien von Beschäftigten (z.B. Arbeiter, Angestellte oder andere Gruppen) betrifft, dürfen Leiharbeitnehmer, die nicht an den betroffenen Standorten oder nicht in den betroffenen Kategorien eingesetzt sind, weiterarbeiten. Nach Auffassung der Arbeitgeber ist lediglich der Ersatz streikender Arbeitnehmer durch Leiharbeitnehmer verboten. Leiharbeitnehmer, die wegen eines Streiks nicht arbeiten können, haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, jedoch nur, wenn das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) der Ansicht ist, die Leiharbeitnehmer kein Interesse an der Durchsetzung der Forderungen der Streikenden haben. Dies ist bei einem überberuflichen Streik in der Regel nicht der Fall. In solchen Fällen kann es sinnvoll

sein, dass Leiharbeitnehmer sich dem Streik anschließen: Wenn sie Gewerkschaftsmitglieder sind, haben sie Anspruch auf Streikgeld.

Hat ein nicht streikender Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn?

Ja, wenn er tatsächlich arbeitet. Befindet sich der Arbeitnehmer auf dem Weg zur Arbeit, aber er kann seinen Arbeitsplatz nicht oder nur verspätet erreichen, weil eine unvorhersehbare gewerkschaftliche Aktion (z.B. auf einem Kreisverkehr oder einer Straße) den Zugang verhindert hat, dann hat er ebenfalls Anspruch auf seinen Tageslohn.

Im Gegensatz dazu gilt grundsätzlich: Wenn ein Streik vorab angekündigt wurde und der Arbeitnehmer zwar den Arbeitsplatz erreicht, die Arbeit aber nicht beginnen kann, etwa wegen eines Streikpostens vor dem Gebäude, oder weil die Arbeit ohne streikende Kollegen nicht möglich ist, dann besteht kein Anspruch auf den Tageslohn. In einem solchen Fall kann es sinnvoll sein, sich dem Streik anzuschließen: Ist die Person Mitglied einer Gewerkschaft, hat sie Anspruch auf Streikgeld.

Wenn ein Unternehmen nicht arbeiten kann, weil ein Streik in einem anderen Unternehmen stattfindet (z.B. bei einem Zulieferer oder Subunternehmer), kann es sein, dass der Arbeitgeber sich auf höhere Gewalt beruft, um keine Löhne zahlen zu müssen. Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) verweigert jedoch den von der Arbeit abgehaltenen Arbeitnehmern eine vorübergehende Arbeitslosenunterstützung (Kurzarbeitergeld), wenn diese ein Interesse am Erfolg der Forderungen der Streikenden haben (was bei einem sektorübergreifenden Streik der Fall ist).

Die „Schneckentempo“- Aktion

Definition

Bei einer „Schneckentempo-Aktion“ wird der Verkehr durch bewusst langsames Fahren verlangsamt. Während die Fahrer hupen und die Aufmerksamkeit anderer Verkehrsteilnehmer und Passanten auf sich lenken, verteilen die Mitfahrer Flugblätter und beantworten gegebenenfalls Fragen von Neugierigen. So machten beispielsweise im Jahr 2019 Arbeitnehmerinnen aus dem Sektor der häuslichen Pflege mit mehreren „Schneckentempo-Aktionen“ in verschiedenen Städten, darunter Brüssel und Nivelles, auf ihre Arbeitsbedingungen aufmerksam. Sie nutzten ihre Dienstfahrzeuge, um einen Konvoi zu bilden, der den Verkehr in den Städten verlangsamt, um die Öffentlichkeit für ihre Forderungen zu sensibilisieren.



TIPPS UND TRICKS

Einen großen und einheitlichen Konvoi bilden

Je sichtbarer ein Konvoi ist, desto mehr interessieren sich Passanten für die Aktion und möchten die Hintergründe verstehen. Daher ist es wichtig, dass möglichst viele Kolleginnen und Kollegen mitmachen. Das setzt voraus, dass im Vorfeld ausreichend mobilisiert wird und genügend Personen am Konvoi teilnehmen. Außerdem muss sichergestellt werden, dass die Fahrer an der Spitze des Konvois die Umgebung gut kennen. Wenn die nachfolgenden Kollegen sich keine Gedanken über die Route machen müssen, können sie sich ganz auf das Verteilen der Flugblätter konzentrieren.

Die Öffentlichkeit in die Aktion einbeziehen

Das Schöne an „Schneckentempo“-Aktionen ist, dass sie immer die Neugier der Passanten wecken. Von da an ist es einfach, ein Gespräch anzufangen und die Forderungen ruhig und verständlich zu erklären. Die Stimmung ist gut und entspannt. Man kann sogar andere Autofahrer bitten, durch Hupen ihre Unterstützung zu zeigen.



Fehler, die es zu vermeiden gilt

Verlangsamen, aber nicht blockieren

Damit die Schneckentempo-Aktion ein Erfolg wird, darf der Konvoi niemals zum Stillstand kommen. Sobald ihr den Verkehr blockiert, macht ihr euch alle zu Feinden. Wenn ihr jedoch weiterfährt, selbst bei 20 oder 30 km/h, wird euch niemand Vorwürfe machen.

Führt diese Aktionen übrigens außerhalb der Hauptverkehrszeiten durch, um die Bürger nicht während der üblichen Staus zu verärgern.



Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte erkennt an, dass jede Demonstration an einem öffentlichen Ort zu gewissen Beeinträchtigungen des täglichen Lebens führen kann, einschließlich Verkehrsstörungen. Solange die Demonstranten keine Gewalt anwenden, müssen die Behörden nach Auffassung des Gerichtshofs eine gewisse Toleranz gegenüber friedlichen Versammlungen zeigen, damit die Demonstrationsfreiheit nicht ihrer Substanz beraubt wird. Nach unserem Kenntnisstand wurde gegen Teilnehmer einer „Schneckentempo-Aktion“ noch nie eine Straftat wegen Verkehrsbehinderung festgestellt, sofern die Aktion nicht zu einer vollständigen Blockade des Verkehrs geführt hat.

Der „Dienst nach Vorschrift“-Streik

Definition

Ein „Dienst nach Vorschrift“-Streik ist eine Aktion, bei der die Arbeitnehmer alle Anweisungen des Arbeitgebers akribisch befolgen, was die Arbeit mitunter erheblich verlangsamt und zur Folge hat, dass die Produktion sinkt, Verzögerungen entstehen oder der Betrieb sogar zum Erliegen kommt. Der Dienst nach Vorschrift deckt die Widersprüche der Arbeitsorganisation auf: Er macht deutlich, dass es den Arbeitnehmern unter normalen Umständen unmöglich ist, alle Regeln anzuwenden oder alle Anweisungen zu befolgen, da sonst die Maschine zum Stillstand kommt...

Durch diese Aktionen stören die Arbeitnehmer die Arbeitsorganisation, ohne jedoch jemals aufzuhören zu arbeiten und ihren normalen Lohn einzufordern. Solche Aktionen können Kosten verursachen, die denen einer Arbeitsniederlegung entsprechen oder diese sogar übersteigen.



TIPPS UND TRICKS

Die Rahmenbedingungen der Aktion klar definieren

Wie jede Form kollektiven Handelns sollte auch eine „Dienst nach Vorschrift“-Aktion demokratisch beschlossen werden. Sie muss als kollektive Maßnahme klar kenntlich gemacht werden, um zu vermeiden, dass einzelne Beschäftigte wegen „zu langsamer Arbeit“ ins Visier geraten. Daher muss eine Streikankündigung hinterlegt werden. Im Vorfeld sollten die beteiligten Berufsgruppen deutlich festlegen, welche Tätigkeiten besonders sorgfältig und regelkonform ausgeführt werden, welche Vorgaben und Verfahren exakt eingehalten werden sollen, welche zusätzlichen oder nebensächlichen Aufgaben während der Aktion nicht ausgeführt werden und welche zentralen Tätigkeiten weiterhin zügig und verlässlich erledigt werden müssen. Ebenso ist es wichtig, die Dauer der Aktion klar zu bestimmen, damit alle Beteiligten gleichzeitig und abgestimmt handeln können.

Erklären und kommunizieren

Damit die Aktion breite Unterstützung findet, ist eine transparente Kommunikation entscheidend: Die Teilnehmer sollten Kunden oder Nutzer klar über die Gründe ihres Handelns informieren. Zudem kann die Zusammenarbeit mit Medien hilfreich sein, damit diese den Hintergrund der Aktion sachlich darstellen und dem Anliegen Resonanz verschaffen.



Fehler, die es zu vermeiden gilt

Zögernde Kollegen ins Visier nehmen

Wie bei jeder Form kollektiven Handelns bringt es wenig, zögernde Kollegen (stark) unter Druck zu setzen. Solche Aktionen benötigen nicht die Zustimmung der gesamten Belegschaft, um zu funktionieren: Schon eine Handvoll Arbeitnehmer reicht aus, um den Arbeitsrhythmus und/oder die Produktion eines Unternehmens nachhaltig zu beeinträchtigen.

Die tatsächliche Wirkung der Aktion nicht einschätzen

Es ist besonders wichtig, die tatsächlichen Auswirkungen der Aktion auf die Finanzen des Unternehmens (oder im Nachhinein auf den Ausgang der Verhandlungen) zu überprüfen, da dies Aufschluss darüber gibt, wie wirksam diese Art von Aktion ist und somit in Zukunft wiederholt werden könnte.



Eine bestimmte arbeitgebernahe Rechtsauffassung vertritt die Ansicht, es sei nicht legitim, eine solche Form kollektiver Aktion durchzuführen und dabei gleichzeitig den Anspruch auf den normalen Lohn geltend zu machen. Sie geht davon aus, dass eine teilweise Nichterfüllung des Arbeitsvertrags eine Pflichtverletzung darstellt, die disziplinarische Maßnahmen (bis hin zur Entlassung) und/oder Schadensersatzforderungen rechtfertigen kann.

Aus unserer Sicht hingegen können solche Aktionsformen, auch wenn sie keine vollständige Arbeitsniederlegung beinhalten, dennoch durch das Recht auf kollektive Aktion geschützt sein. Da die Teilnehmer während der Aktion weiterhin an ihrem Arbeitsplatz anwesend sind, haben sie Anspruch auf ihre übliche Vergütung.

In einem Urteil vom 26. Juni 1992 entschied das Arbeitsgericht Nivelles, dass Feuerwehrleute, die kollektiv beschlossen hatten, ihre administrativen Aufgaben vorübergehend nicht auszuführen, während sie ihre übrigen Einsätze weiterhin wahrnahmen, keine Lohnkürzung von 15 % hinnehmen mussten. Das Gericht erkannte an, dass diese Aktion im Rahmen der Ausübung des Streikrechts stattfand. Wie bei vielen arbeitsrechtlichen Fragen kann das Urteil jedoch je nach zuständigem Gericht unterschiedlich ausfallen. Die konkreten Umstände spielen eine wesentliche Rolle, insbesondere welcher Anteil der Tätigkeiten während der Aktion ausgesetzt wurde und ob es sich dabei um wesentliche oder eher untergeordnete Aufgaben handelte.

Ziviler Ungehorsam

Ziviler Ungehorsam ist eine meist friedliche Form des zivilen Widerstands, bei der man sich aus politischen Gründen einem Gesetz nicht unterwirft. Es handelt sich um gewaltfreie Aktionen, die gegen das Gesetz verstoßen und darauf abzielen, eine Änderung des Gesetzes oder des Kräfteverhältnisses zu erreichen. Diese Praxis beruht auf der Vorstellung, dass moralische Legitimität Vorrang vor der Legalität haben kann, insbesondere wenn das Gesetz einen Teil der Bevölkerung unterdrückt oder diskriminiert. Der zivile Ungehorsam hat seinen Ursprung in den Kämpfen gegen die Kolonialherrschaft und steht in einer Tradition des friedlichen Widerstands, der Herrschaftsstrukturen in Frage stellt. Symbolfiguren wie Rosa Parks, die sich 1955 weigerte, in einem nach Rassen getrennten Bus in den Vereinigten Staaten ihren Platz abzugeben, haben Geschichte geschrieben, indem sie diese Form des Protests verkörperten.

Beispiele von zivilem Ungehorsam

1928: Der Kampf für das Frauenwahlrecht im Vereinigten Königreich umfasste insbesondere Aktionen zivilen Ungehorsams, bei denen Parlamentssitzungen unterbrochen wurden und Aktivistinnen sich an die Gitterzäune des Parlaments festketteten.

2008 bis heute: Die spanische Bewegung PAH (Plattform der Opfer von Hypotheken) führte Aktionen zivilen Ungehorsams durch, um Massenräumungen überschuldeter Familien zu verhindern. Ihre Mitglieder blockierten die Zwangsräumungen physisch und besetzten leerstehende Wohnungen, die den Banken gehörten, um die vor die Tür gesetzten Personen wieder unterzubringen. Gleichzeitig forderte die Bewegung eine Reform der Immobilienkreditgesetze und konnte dank einer starken sozialen Verankerung und wöchentlicher Versammlungen schnell Hunderte von Menschen mobilisieren.

Heute in Belgien: „Code Red“ ist eine Bewegung des zivilen Ungehorsams, die gegen Systeme kämpft, die den Planeten unterdrücken und schädigen. Sie organisiert Aktionen des massiven zivilen Ungehorsams, wie die Blockade von multinationalen Unternehmen der Öl-, Gas- oder Lebensmittelindustrie.



TIPPS UND TRICKS

- Bei Aktionen des massiven zivilen Ungehorsams wird häufig die Strategie der Anonymität gewählt: Das Fehlen eines Personalausweises und die Geheimhaltung der eigenen Identität ermöglichen es, die gesamte Gruppe zu schützen, individuelle Zielscheiben zu vermeiden und das Risiko einer Strafverfolgung zu begrenzen.
- Keine belastenden Gegenstände bei sich haben (illegale Substanzen oder Gegenstände, die als Waffe angesehen werden könnten).
- Im Falle einer drohenden Festnahme oder im Rahmen der Anonymitätsstrategie nicht das Handy mitnehmen.

Ein paar allgemeine Ratschläge für den Umgang mit der Polizei

Bei einer Aktion von zivilem Ungehorsam ist es wichtig, gegenüber der Polizei ruhig zu bleiben. Sucht keinen Konflikt und reagiert nicht auf Provokationen, sondern bleibt standhaft und solidarisch, falls es zu Ausschreitungen kommt. Bestimmte Personen, insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, aus der Arbeiterklasse oder Transgender, sind möglicherweise stärker polizeilicher Gewalt oder Diskriminierung ausgesetzt.

Deshalb ist es wichtig, niemanden allein zu lassen, insbesondere in kritischen Momenten wie Festnahmen oder beim Aussteigen aus dem Polizeiwagen. Im Rahmen von Aktionen des massiven zivilen Ungehorsams gibt es oft Personen, die als „Polizeikontakt“ benannt werden und den Dialog mit der Polizei übernehmen, sowie unabhängige juristische Beobachter, deren Aufgabe es ist, das Geschehen im Falle eines Polizeieinsatzes zu dokumentieren.

Um das Thema zu vertiefen

Podcast – Als die Gewerkschaft die Arbeitgeber festhielt

Raymond Coumont, der bereits mit 14 Jahren als Textilarbeiter tätig war und tief in die Gewerkschaftswelt eintauchte, in der er die Karriereleiter erklimmte, führte radikale Aktionen durch: Fabrikbesetzungen, Geiselnahme von Arbeitgebern, Beschlagnahme von Lagerbeständen. Zusammen mit der Regisseurin Coline Grando blickt Raymond auf die entscheidenden Momente eines Lebens voller Engagement und Kämpfe zurück. Gemeinsam lassen sie die Erinnerung an eine offensive Gewerkschaftsbewegung wieder aufleben, die in einem Ideal der sozialen Gerechtigkeit und der kollektiven Emanzipation verwurzelt war.



Im Falle einer Festnahme: eure Rechte gegenüber der Polizei

Laut vielen Zeugenaussagen respektiert die Polizei nur sehr selten alle Rechte der Festgenommenen, insbesondere bei Demonstrationen. Diese Seite soll euch helfen, Rechtsverstöße besser zu erkennen und zu versuchen, sie ahnden zu lassen.

Festnahme

Bei Verkehrsbehinderungen, (drohenden) Störungen der öffentlichen Ordnung oder bei bestimmten Straftaten kann die Polizei euch auf die Polizeiwache bringen („administrative Festnahme“) und für maximal 12 Stunden festhalten. Diese Frist beginnt in dem Moment, in dem ihr an eurer Bewegungsfreiheit gehindert werdet. Bei einer Tat auf frischer Tat (z. B. Sachbeschädigung) oder auf Anordnung des Staatsanwalts oder des Untersuchungsrichters könnt ihr für maximal 48 Stunden festgehalten werden („gerichtliche Festnahme“), was bei Demonstrationen oder Streiks selten vorkommt. Nach Ablauf dieser Frist kann nur ein Untersuchungsrichter nach eurer Anhörung entscheiden, Anklage gegen euch zu erheben und/oder euch für maximal 5 Tage ins Gefängnis zu bringen.

Im Falle einer Festnahme habt ihr Anspruch auf Wasser und Essen, Zugang zu Sanitäranlagen und bei Bedarf auf medizinische Versorgung (nicht kostenlos). Ihr habt das Recht, einen Angehörigen zu benachrichtigen, es sei denn, dieser Anruf stellt eine Gefahr für die öffentliche Ordnung dar oder ein Richter entscheidet anders. Die „Leibesvisitation“, bei der ihr euch möglicherweise entkleiden müsst (sofern dies zur Aufdeckung gefährlicher Gegenstände tatsächlich erforderlich ist), muss von mindestens zwei Personen desselben Geschlechts durchgeführt werden. Unterschreibt kein Dokument (Festnahmeregister, Protokoll), ohne sicher zu sein, dass es dem tatsächlichen Geschehen entspricht.

Verhör

Es ist ratsam zu sagen und zu wiederholen: „Ich habe nichts zu sagen“ oder „Ich mache von meinem Recht auf Schweigen Gebrauch“. Diese Weigerung kann nicht als Geständnis betrachtet werden. Die Argumente der Polizei, dass „es euren Fall verschlimmern wird“, „wir lassen euch frei, wenn...“ usw., sind nur abgedroschene Tricks, um Informationen zu erhalten. Wenn ihr dennoch eine Aussage macht, habt ihr das Recht, sie durchzulesen, zu ändern, zu ergänzen und eine Kopie davon zu erhalten. Ihr müsst sie nicht unterschreiben. Die Regeln gelten auch vor dem Untersuchungsrichter. Nur im Falle einer gerichtlichen Festnahme habt ihr das Recht auf einen Anwalt. Informiert eure eventuellen Mitgefangenen über

ihre Rechte und seid wachsam: Es ist nicht ausgeschlossen, dass sich Polizisten in Zivil oder Mikrofone in der Zelle befinden oder dass einer eurer Mitgefangenen bei seiner Aussage sehr gesprächig ist.

Verteidigt eure Rechte und protestiert

Sollte die Polizei zu weit gehen (z.B. Beleidigungen, Schläge, erniedrigende Durchsuchungen, rechtswidrige und willkürliche Festnahmen), wendet euch sofort an eure Gewerkschaft oder gegebenenfalls an einen Anwalt, um zu erfahren, wie ihr reagieren sollt. Sucht bei Schlägen einen Arzt auf, um ein Attest zu erhalten, das die Verletzungen detailliert beschreibt (denkt daran, dass Blutergüsse manchmal erst nach einigen Stunden sichtbar werden). Haltet Kontakt zu den anderen Aktionsteilnehmern, um Zeugen für die Vorfälle zu haben. Macht Fotos und filmt!

Mögliche Sanktionen

Aktionsteilnehmern drohen je nach Schwere der begangenen Handlungen unterschiedliche Sanktionen. Die mildesten sind kommunale Verwaltungsstrafen von maximal 500 Euro, die nicht im Strafregister vermerkt werden und angefochten werden können. Bei einer Straftat (z. B. Sachbeschädigung, Widerstand gegen die Polizei, böswillige Verkehrsbehinderung) kann hingegen ein Strafverfahren eingeleitet werden: Dies führt dann zu einem Prozess, einer möglichen Verurteilung und einem Eintrag im Strafregister. Dies kommt selten vor. Schließlich können Privatpersonen und Unternehmen, denen durch die Aktion ein Schaden entstanden ist, die identifizierten Personen verklagen, um eine finanzielle Entschädigung zu erhalten. Das ist sehr außergewöhnlich.

Bündnisse schließen, um zu gewinnen!

Es ist unerlässlich, in unseren Kämpfen Verbündete zu haben. Ein Kundenboykott, eine Petition der Begünstigten, Beschäftigte anderer Betriebe an den Streikposten, Vereine oder Organisationen, die Druck auf den Konzern ausüben usw. – all das stärkt zweifellos unsere Kämpfe und die Arbeitnehmer, die sie führen.

Die Anwesenheit von Unterstützern macht Mut, bietet praktische Hilfe (Suppe am Streikposten, ein Raum zum Aufwärmen) und sorgt für ein stärkeres Auftreten durch konkrete Solidarität, etwa im Fall von Gerichtsvollziehern oder bei Aktionen zivilen Ungehorsams.

Allgemeiner betrachtet verankern uns Bündnisse über das Unternehmen hinaus in einer größeren Gesellschaft und ebnen den Weg für Bewegungen, die das Kräfteverhältnis innerhalb und außerhalb des Unternehmens tatsächlich erschüttern können.

Beim Aufbau von Bündnissen sollten wir uns vor Augen halten, dass wir nicht aufhören, Mieter, Kunden, Bewohner eines Viertels, einer Stadt oder eines Landes zu sein... wenn wir zur Arbeit kommen.

Arbeitnehmer sind auch Bürger, und Unternehmen sind Teil der Gesellschaft. Wir machen bessere Gewerkschaftsarbeit, wenn wir das im Hinterkopf behalten. Wir können an Kräfteverhältnissen, Handlungsfeldern und Aktionsmethoden gewinnen, indem wir Bündnisse über das Arbeitskollektiv hinaus schmieden.



Tipps und Tricks

Eine Beziehung entsteht mit der Zeit

Wenn der Dialog und/oder die Zusammenarbeit bereits bestehen, bevor man Unterstützung braucht, lässt sich Solidarität viel leichter aufbauen. Dafür muss sich die Gewerkschaft auch für gesellschaftliche Fragen interessieren und dafür, wie gewerkschaftliche Aktionen mehr Menschen beeinflussen als nur die Beschäftigten.

Zum Beispiel: Eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hängt mit der Verfügbarkeit von Krippenplätzen zusammen. Die Verwendung schädlicher Produkte ist gefährlich für die Beschäftigten und für die Anwohner...

Das bedeutet jedoch nicht, dass es unmöglich wäre, im

Moment selbst Solidarität zu schaffen. Wir alle empfinden Sympathie für diejenigen, die kämpfen.

Wer sind unsere natürlichen Verbündeten?

Verbündete zu finden bedeutet, die Gruppen zu identifizieren, die von unseren Kämpfen betroffen sind: die Kunden eines Geschäfts, die Anwohner eines Unternehmens, die Nutzer eines Dienstes usw. und sich an diejenigen zu wenden, die am ehesten bereit sind, uns zu helfen und/oder Wirkung zu erzielen. Dabei dürfen wir auch die Beschäftigten des Sektors oder benachbarter Unternehmen nicht vergessen.

Die Seniorenvereinigung der Krankenkasse ist zum Beispiel ein besserer Verbündeter als die Seniorengruppe einer Partei. NGOs, die sich für menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der Textilbranche einsetzen, werden sicherlich sensibel sein für die Themen rund menschenwürdiger Arbeit im belgischen Handel und Kampagnen gegen Armut oder für das Recht auf Wohnen werden wiederum empfänglich sein für die Fragen rund um prekäre Arbeit.

Denkt sowohl an jene, die unsere Werte teilen, als auch an jene, die die Beschäftigten persönlich kennen (z.B. über einen Verein, eine Gruppe, einen Sportclub) oder die eventuell in einem anderen Kontext mit dem Arbeitgeber im Konflikt stehen.

Zögert nicht, die regionalen Bezirksverbände zu kontaktieren. Sie stehen in Verbindung mit Beschäftigten aller Sektoren eurer Region und können euch dabei helfen, Kollektive und potenzielle Verbündete zu identifizieren.

Miteinander reden

Die Beschäftigten erleben das Unternehmen von innen, die anderen von ihrem jeweiligen Standpunkt aus. Diese Sichtweisen müssen miteinander in Einklang gebracht werden. Konkret sollten wir versuchen:

- Umfassend über unsere Aktion zu informieren: Allen betroffenen Personen oder Gruppen erklären, warum und wie gewerkschaftliche Aktionen durchgeführt werden.
- Zuzuhören, was sie zu sagen haben – auch dann, wenn es uns auf den ersten Blick vielleicht nicht gefällt.

Die Beschäftigten hören nicht auf, Mieter, Kunden, Mitglieder eines Fußballvereins, Bewohner eines Viertels, einer Stadt, eines Landes zu sein, sobald sie zur Arbeit kommen. Deshalb können wir Berührungspunkte mit jenen finden, die sich für Anliegen einsetzen, die unseren ähneln.

Ein gutes Beispiel sind die Pendlerverbände und die Gewerkschaften des öffentlichen Verkehrs. Ohne Dialog können sich ihre Forderungen auseinandergehen, obwohl Pendler und Personal gleichermaßen davon profitieren, wenn es gut finanzierte öffentliche Verkehrsmittel, ausreichend Personal und gut gewartete Züge gibt, die pünktlich ankommen.

Die richtigen Forderungen wählen

Wenn ihr Unterstützung wollt, müssen eure Kämpfe über das Unternehmen hinaus von Nutzen sein. Wie können die Anliegen der verschiedenen Kollektive in unsere Forderungen integriert werden? Wie könnt ihr eure Aktionen verstärken? Denkt an die Fragen des Gemeinwohls. Das wird euch dazu zwingen, euren Blick zu erweitern, und macht euch stärker.

Einen festen Platz einräumen

In einem konkreten Kampf ist es wichtig, euren Unterstützern einen festen Platz einzuräumen. Besprecht, wie ihr zum Beispiel ein Unterstützungskomitee schaffen könnt, in dem die Beschäftigten vertreten sind, das aber mit seinen eigenen Methoden und Möglichkeiten an euren Kämpfen teilnimmt.

Bildet zunächst eine erste Gruppe, indem ihr die Adressbücher aller Beteiligten durchgeht. Diese Gruppe kann sich anschließend darum kümmern, einen breiten Aufruf zu starten, um weitere Menschen zu mobilisieren.

Unter der Bedingung, dass alles im Einklang mit den Forderungen der Beschäftigten geschieht, akzeptiert, dass eure Unterstützer mit eigenen Ideen und unterschiedlichen Methoden kommen. Genau darin liegt der Sinn: Die Vielfalt der Aktionsformen macht uns stärker.

Unterstützt eure Unterstützer

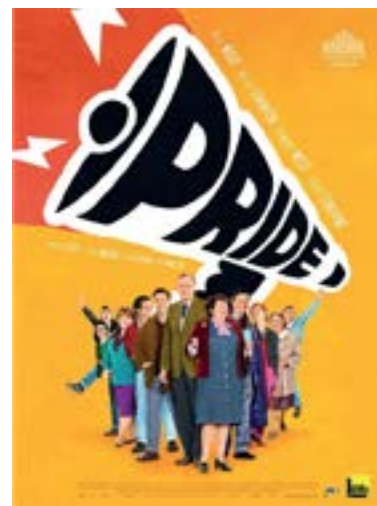
Denkt darüber nach, wie sich eure Bewegung oder euer Streik auf eure Unterstützer auswirkt. Wenn ihr zum Beispiel Kunden bittet, ein bestreiktes Unternehmen nicht zu betreten, nennt ihnen die nächstgelegene Alternative.

Unterstützer kommen oft auch, weil sie eigene Anliegen haben, die sie mit euren verbinden. Denkt daher daran, auch an ihren Aktionen teilzunehmen, eine Delegation zu ihren Versammlungen zu schicken... Solidarität ist auch ein Geben und Nehmen.



Fehler, die es zu vermeiden gilt

- Eure Verbündeten können euch unterstützen, aber sie können den Kampf nicht an eurer Stelle führen. Ohne das Handeln der Arbeitnehmer gibt es nichts zu unterstützen.
- Eine Beziehung funktioniert in beide Richtungen. Erklärt euren Kampf. Hört zu, was die Menschen zu sagen und vorzuschlagen haben. Akzeptiert, auch einmal ein wenig herausgefordert zu werden. Seid auch für eure Verbündeten da.
- Versucht nicht, alles zu kontrollieren. Wir teilen gemeinsame Ziele, aber wir haben sicherlich unterschiedliche Herangehensweisen. Genau das ist der Sinn der Sache!



Zum Nachdenken und Schmunzeln

Der Film Pride (2014)

Im Jahr 1984 sammelt eine Gruppe schwuler und lesbischer Militanten Geld, um die streikenden Bergleute im Kampf gegen Margaret Thatcher zu unterstützen. Der Bergarbeitergewerkschaft ist es jedoch unangenehm, ihre Hilfe anzunehmen. Die Gruppe beschließt daraufhin, das gesammelte Geld persönlich zu den Bergleuten in ein abgelegenes walisisches Dorf zu bringen.

Der Streikposten am Eingang eines Industriegebiets

Auch wenn die Organisation eines Streikpostens vor dem eigenen Betrieb im Falle eines Streiks nach wie vor die beste Option ist, ist das nicht immer möglich oder sinnvoll. Die Entwicklung der Organisationsstruktur mancher Unternehmen ermöglicht es ihnen, die Mobilisierungsfähigkeit der Beschäftigten einzuschränken und die Streikposten zu umgehen: Telearbeit, Verlagerung der Produktion an andere Standorte, Aufteilung des Unternehmens in mehrere Einheiten, die sich manchmal sogar am selben Standort befinden, usw.

In solchen Fällen kann es eine Alternative sein, an den Zufahrtswegen zu Industriegebieten, in denen mehrere Unternehmen ansässig sind, eine (teilweise oder vollständige) Straßensperre zu errichten, um das Streikziel zu erreichen.



TIPPS UND TRICKS

- Im Voraus die gesamte Logistik vorbereiten: Barrieren, Paletten, Zelte, Feuerschalen, Flugblätter, Mitgliedsformulare, Essen, Getränke,... Es müssen Teams bestimmt werden, die sich um die verschiedenen Aufgaben kümmern (Aufbau des Streikpostens, Kaffeeausschank, Verteilung von Flugblättern an Arbeitnehmer, die aufgehalten oder nicht durchgelassen werden, usw.).
- Die CSC-Verbände rechtzeitig im Voraus über die ausgewählten Standorte informieren, da sie häufig zur Unterstützung der Streikposten kommen.
- Die Kommunikation vorbereiten: Der streikende Beschäftigte begegnet sowohl den Arbeitnehmern des Industriegebiets (Angestellte, Selbstständige, Lieferanten, usw.) als auch Personen, die einfach vorbeikommen (Kunden, Neugierige, usw.). Es ist notwendig, ihnen klar die Ziele des Streiks zu erklären: Diejenigen, die wir „nerven“ wollen, sind nicht diejenigen, die unter ungerechten Maßnahmen leiden, sondern die Arbeitgeber. Wir sind hier, um die Rechte aller Arbeitnehmer zu verteidigen.
- Umgang mit Konfliktsituationen: Die Präsenz der Polizei ermöglicht es, Blockadepunkte zu sichern, an denen zu aggressive Personen versuchen könnten, den Streikposten zu durchbrechen. Eine vorherige Absprache mit der Polizei kann sinnvoll sein, wenn die Kontakte gut sind und wenn die Polizei nicht eingreift, um die gewerkschaftliche Aktion zu behindern. Allerdings ist es wahrscheinlich, dass die Polizei eingreifen wird, um die Aktion aufzulösen, wenn es zu schweren Störungen der öffentlichen Ordnung kommt oder wenn es zur Wahrung der körperlichen Unversehrtheit

heit absolut notwendig ist.

- Den Streik nutzen, um ein Netzwerk aufzubauen: Ein Streikposten an einem Kreisverkehr ist ein Ort der Begegnung, wie man bei der Bewegung der Gelbwesten gesehen hat. Als Gewerkschafter treffen wir dort auf Beschäftigte aus Unternehmen ohne Gewerkschaft, auf Militanten und auf neugierige Bürger.



Fehler, die es zu vermeiden gilt

- Reagiert nicht auf Provokationen und gießt kein Öl ins Feuer: Bleibt gegenüber aggressiven Personen ruhig und offen.
- Vermeidet es, um jeden Preis überzeugen zu wollen: Einige Menschen sind aus tiefster Überzeugung gewerkschaftsfeindlich, das ist dann eben so.
- Bringt euch nicht in Gefahr: Versucht nicht, ein Fahrzeug mit eurem Körper als einziges Hindernis aufzuhalten.
- Versucht nicht um jeden Preis, nicht-streikende Beschäftigte aufzuhalten, die den Streikposten umgehen, indem sie zu Fuß zu ihrem Arbeitsplatz gehen.



Die Behinderung des Verkehrs, einschließlich Straßen- und Autobahnblockaden, bewegt sich an der Grenze des rechtlich Zulässigen. Je nach Richter, der über einen möglichen Rechtsstreit entscheidet, kann das Urteil unterschiedlich ausfallen. Die konkreten Umstände spielen dabei eine wichtige Rolle. Vor kurzem wurden in zwei Fällen (Bruno Verlaeckt und der Viadukt von Cheratte) Militanten und Gewerkschaftsverantwortliche wegen „böswilliger Verkehrsbehinderung“ verurteilt. Die zunehmende Kriminalisierung sozialer Bewegungen und kollektiver Aktionen ist äußerst besorgniserregend.

Abgesehen von diesen Ausnahmefällen kommt es jedoch selten zu Strafverfolgungen oder Anzeigen gegen diese Art kollektiver Aktion. Falls doch, betonen wir, dass die Aktion nicht darauf abzielt, den Verkehr zu behindern, sondern gewerkschaftliche Forderungen bekannt zu machen, indem wir unsere verfassungsmäßigen Grundrechte der Meinungsfreiheit und der Demonstrationsfreiheit ausüben. In diesem Sinne ist es wichtig, das Risiko von Verkehrsunfällen so weit wie möglich zu begrenzen und gleichzeitig während der Aktion auf sorgfältige Kommunikation zu achten (durch Flugblätter, Banner, Reden usw.).

Konflikte oder Aktionen in die Medien bringen

Die Medien können bei bestimmten kollektiven Aktionen als Hebel dienen. Natürlich muss das Herausbringen des Konflikts aus dem Unternehmen oder der Institution ein abgestimmter, maßvoller und gut durchdachter Schritt sein. Das Timing ist ebenso wichtig wie die Haltung gegenüber dem Arbeitgeber. Jede Medienpräsenz muss einzeln und gründlich überlegt werden.

In manchen Unternehmen zählt das Image mehr als das Wohlbefinden der Beschäftigten: In solchen Fällen kann ein Presseauftritt wirksam sein. ABER: Das ist eine Methode, die ihr nicht jede Woche nutzen könnt. Achtet daher sehr genau darauf, wann und wie ihr diese „Karte“ ausspielt.



Tipps und Tricks

- Kontaktiert euren Berufssekretär, der die Pressemitteilung verbreitet und sie in seinen sozialen Netzwerken teilen wird.
 - Wenn die Aktion nationale Medien erreichen könnte, wird euch der Pressedienst der CSC unterstützen.
 - Wenn eure Aktion lokal bleibt, hilft euch euer Berufssekretär (mit Unterstützung des Pressedienstes eures regionalen CSC-Bezirksverbandes), lokale Medienkontakte zu finden.
 - Wenn ihr selbst Kontakte in Redaktionen habt, zögert nicht, diese zu aktivieren, nachdem ihr dies mit eurem Berufssekretär besprochen habt.
- Die Botschaft muss so einfach und klar wie möglich sein.
- Plant ein visuelles Element ein: Wenn Journalisten Bilder machen können, die möglichst außergewöhnlich sind, wird das Thema besser behandelt.
- Im Idealfall erfolgt die Kommunikation in Gemeinschaftsfront.
- Sorgt für eine einwandfreie Vorbereitung (Briefing):
 - Jedes Mitglied des Gewerkschaftsteams UND möglichst viele Beschäftigte müssen in der Lage sein, sich wirkungsvoll zu äußern.
 - Organisiert vorher eine Generalversammlung, ohne dabei unbedingt alle Details der Aktion zu verraten (Achtung vor möglichen Spitzeln!), um euch das Mandat der Beschäftigten zu sichern.
 - Ob mit oder ohne Generalversammlung: In jedem Fall müssen die Beschäftigten informiert werden, bevor die Information in der Presse erscheint.
 - Wenn die Presse vor Ort erscheint (am Streikposten, bei der Aktion), sollten einige Beschäftigte bereit sein, Fragen zu beantworten und die drei Kernbotschaften eurer Kommunikation wiederzugeben.
- Wenn ihr in Gemeinschaftsfront handelt, muss die Verteilung der Wortmeldungen vorher besprochen werden.
- Leitet die Artikel, Links oder TV-/Radio-Reportagen an die Beschäftigten weiter, sobald sie veröffentlicht wurden.
- Macht selbst (hochwertige) Aufnahmen, Fotos oder Videos. Es reicht, dass eine aktuellere Nachricht eintrifft, und die Journalisten können nicht mehr zu eurer Aktion kommen. Aber wenn sie eine Zusammenfassung der Aktion und Bildmaterial erhalten, werden sie vielleicht doch noch über euer Thema berichten.



Fehler, die es zu vermeiden gilt

- Die Beschäftigten fühlen sich oft mit dem Image des Unternehmens oder der Institution verbunden. Das ist normal: Die Arbeitgeber tun alles, um die „Unternehmenskultur“ zu pflegen. „Hier sind wir wie eine Familie.“ Wenn man also ohne ausreichende Informationen oder Absprache die Marke frontal angreift, kann dies von manchen als Angriff auf die Arbeitnehmer (und nicht auf das Unternehmen bzw. die Arbeitgeber) aufgefasst werden. Deshalb ist es unerlässlich, die Beschäftigten zu informieren.



Ihr habt das Recht, das Vorgehen der Polizei zu fotografieren oder zu filmen, wenn der Einsatz an einem öffentlich zugänglichen Ort stattfindet. Dies ist Teil des Rechts auf demokratische Kontrolle der Polizei. In der Praxis schüchtern Polizisten manchmal Personen ein, die filmen oder fotografieren, um Beweise über den Ablauf der Ereignisse oder mögliche Polizeigewalt zu sammeln. Es ist möglich, dass sie euch daran hindern, indem sie euch gewaltsam wegziehen, euer Material beschlagnahmen oder beschädigen (was rechtsmissbräuchlich wäre), und dass sie euch anschließend der Rebellion und des Widerstands gegen die Staatsgewalt beschuldigen. Die Polizei darf euch nicht zwingen, die aufgenommenen Fotos oder Videos zu löschen. Sie darf auch keine Gewalt anwenden, um die Spuren zu beseitigen. Diese Fotos und Videos können in einem Gerichtsverfahren gegen missbräuchlich handelnde Polizisten verwendet werden. Wenn ihr ein Foto oder Video veröffentlicht, z.B. in einem Artikel, auf einer Website oder in sozialen Netzwerken, dann achtet darauf, dass die Polizisten nicht erkennbar sind (z.B. durch Verpixeln der Gesichter). So vermeidet ihr das Risiko, wegen Verletzung des Rechts am eigenen Bild oder des Rechts auf Privatsphäre verurteilt zu werden.

Zoetis: Nach fünf Streiktagen erhalten die Beschäftigten eine Prämie

Im September 2025 führten die Beschäftigten von Zoetis Belgium, einem in Louvain-la-Neuve ansässigen Unternehmen im Bereich Tiergesundheit, einen mehrtägigen Streik, um ihren gerechten Anteil einzufordern. Eine Premiere, die nach fünf Tagen Blockade und intensiven Diskussionen von Erfolg gekrönt war. Hocine Chalabi, CNE-Delegierter, erzählt:

„Seit der Übernahme von Pfizer durch Zoetis im Jahr 2012 hat unser Unternehmen große Veränderungen erlebt. In zehn Jahren hat sich die Belegschaft verdoppelt (von 250 auf über 500 Beschäftigte), und die Erwartungen der Geschäftsführung sind erheblich gestiegen. Leider wurde in diesem Zeitraum nahezu keine der Forderungen des Personals erfüllt. Als wir dann beim jährlichen Betriebsrat erfuhren, dass sich die Geschäftsführung 2024 einen enormen Bonus gewährt hatte (rund 800.000 € Vorteile, verteilt auf 11 Personen, Anm. d. Red.), haben wir rot gesehen. Für die Beschäftigten und die Gewerkschaften war das inakzeptabel, zumal wir seit 2023 vergeblich ein KAA 90 (ein leistungsabhängiger Lohnbonus auf Basis vordefinierter Ziele, Anm. d. Red.) für das Personal forderten.“

Sobald wir von dem Bonus wussten, den sich die Geschäftsführung bewilligt hatte, wurde eine Generalversammlung organisiert, um die Beschäftigten darüber zu informieren und sie erneut zu fragen, ob sie weiterhin für den Vorschlag eines KAA 90 seien. Die 250 anwesenden Beschäftigten stimmten dafür und bestätigten auch das Prinzip eines Streiks, um dieses KAA zu erhalten. Der Streik begann sofort. Bereits am Montagnachmittag arbeitete niemand mehr. Und am nächsten Morgen wurde der Zugang zum Gelände ab 5 Uhr von einem Streikposten blockiert, außer für die Direktoren. Bei einem ersten Gespräch schlug die Geschäftsführung vor, das KAA über die Nacharbeit zu erneuern und die neue Arbeitsordnung mit Einführung der Stechuhr einseitig durchzusetzen, im Gegenzug für eine einmalige Prämie und ohne auf unsere Hauptforderung einzugehen. Als wir dies ablehnten, brach sie den Dialog ab.

Im Laufe der Tage begannen die Medien, sich für unseren Streik zu interessieren, was den Druck auf die Unternehmensleitung erhöhte. Am Donnerstag erfuhren wir, dass die Geschäftsführung plante, eine Produktion über ein externes Unternehmen aus dem Werk herauszubrin-

gen. Daraufhin beschlossen wir, alle Zugänge zum Gelände zu blockieren, auch für die Mitglieder der Direktion. Mehrere Gerichtsvollzieher wurden geschickt, um Druck auf uns auszuüben, aber wir blieben fest entschlossen. Da es dringend notwendig wurde, die Produktion wieder aufzunehmen, schlug die Geschäftsführung erneut vor, das Werk im Austausch für eine Vereinbarung, die wir gemeinsam aushandeln sollten, wieder zu öffnen. Doch auch dieses Angebot lehnten wir ab, denn wir wussten, dass wir jedes Druckmittel verlieren würden, wenn wir die blockierenden Streikposten aufheben würden.

Nach fünf Tagen befanden wir uns in einer Sackgasse. Die Lösung kam schließlich aus einem informellen Gespräch in kleiner Runde mit der neuen Generaldirektorin des Standorts. Wir erklärten ihr die Missstände, von denen sie nichts wusste, darunter den schrittweisen Verlust von Geschenken und Vorteilen ohne jeglichen Ausgleich, trotz guter Finanzergebnisse. Schon nach kurzer Zeit akzeptierte sie unsere Hauptforderung, nämlich die Einführung eines KAA 90 für die Beschäftigten des Unternehmens ab dem nächsten Jahr. Die zu erreichenden Ziele sind noch nicht festgelegt, aber die Prämie soll 1.200 € für 2026 betragen. Und als Zeichen des guten Willens verpflichtete sich die Geschäftsführung außerdem, ab 2025 allen Beschäftigten ein Jahresendgeschenk in Form eines Konsumschecks zu gewähren.“



ORES in Aktion: Teile und herrsche

Im Jahr 2002 wurde den neuen Mitarbeitern bei ORES im Zuge der bevorstehenden Liberalisierung des Energiesektors ein neuer Vertragstyp aufgezwungen: 30 % weniger Einkommen. Das Unternehmen wollte zudem einen Unterschied in der Behandlung zwischen alten und neuen Kollegen einführen, insbesondere bei den Ausgleichszeiten für Bereitschaftsdienste.

Jean-François Nicaise, Delegierter, erzählt:

„Für die alten Kollegen gab der Bereitschaftsdienst automatisch Anspruch auf einen freien Tag, während für die neuen Mitarbeiter nur die tatsächlich geleisteten Einsätze Anspruch auf einen anteiligen Ausgleich der geleisteten Stunden gaben. Gemeinsam mit der CNE haben wir Gleichbehandlung gefordert.

Auf einem Aufkleber („balance ta garde“, in etwa ‚Keine Bereitschaft ohne Ausgleich‘) haben wir auf das CNE-Logo verzichtet, um die Beteiligung aller Beschäftigten zu erleichtern. Wir haben die Aufkleber überall angebracht: auf Autos, Transportern, Eingangstüren... Außerdem haben wir Pins mit der Aufschrift ‚JE SUIS DE GARDE‘ (‚Ich habe Bereitschaft‘) für die betroffenen und solidarischen Kollegen machen lassen, Treffen organisiert und Flugblätter verteilt. Da die Verhandlungen nicht vorankamen, riefen wir zu einer Aktion auf, bei der es um zwei Forderungen ging, um die Solidarität zwischen dem Außendienst und den Büroangestellten zu stärken: Gleichbehandlung beim Bereitschaftsdienst und ein KAA zur Telearbeit. Am Tag der Aktion, an dem mit der Geschäftsführung verhandelt wurde, versammelten sich die Beschäftigten in Scharen mit hupenden Fahrzeugen vor dem Hauptsitz. Das war echt beeindruckend.

Um den Beginn der Auseinandersetzung zu markieren, zündeten wir Feuerwerkskörper. Die Verhandlungsführer teilten uns mit, dass die Gespräche ins Stocken geraten waren. Um den Druck auf die Geschäftsführung zu erhöhen, unterbrachen die Beschäftigten die Stromversorgung des Firmensitzes.

Anschließend führten wir die demonstrierenden Mitarbeiter vor die Fenster des Verhandlungsraums, der vollständig verglast ist. Wir trommelten gegen die Fenster. Die Verhandlungsführer im Raum gaben zu, dass sie von dieser Aktion beeindruckt waren, und sie dankten uns, weil dies geholfen habe, einen Ausweg aus der Sackgasse zu finden. Endergebnis: Wir haben alles bekommen, was wir gefordert hatten. Der Strom musste im Gebäude wieder eingeschaltet werden, damit das Abkommen ausgedruckt werden konnte!“



Der Kampf geht weiter

Nach unserem Sieg beim „Bereitschaftsdienst“ und angesichts der Schwierigkeiten der Arbeitgeber, Techniker einzustellen, um die Herausforderungen der Energiewende zu bewältigen, wurden neue Verhandlungen aufgenommen, um die Lohnabelle unter den neuen Arbeitsbedingungen zu verbessern. Nach mehr als einem Jahr Verhandlungen wurde eine neue Lohnabelle eingeführt, die im Januar 2022 in Kraft trat.

Gestärkt durch unsere Erfolge geht der Kampf weiter, insbesondere um die „Aufwertung“ der technischen Berufe. Gestützt auf unsere Erfahrung bleiben wir kreativ, entschlossen und bauen das Kräfteverhältnis aus. Es wurden auch Aktionstage an den einzelnen Standorten durchgeführt, wobei wir Rotationen organisierten, um die Mobilisierung der Beschäftigten nicht zu erschöpfen.

An einem Standort haben die Delegierten zum Beispiel einfach alle Fahrzeugschlüssel der ORES-Fahrzeuge von ihren Schlüsselanhängern mit dem Nummernschild getrennt. Dann haben sie alle Schlüssel wahllos wieder in den Schlüsselschrank zurückgelegt. Danach herrschte natürlich Chaos, weil niemand mehr wusste, welcher Schlüssel zu welchem Fahrzeug gehört.

Durch unsere Aktionen zeigen wir dem Arbeitgeber, dass wir gut organisiert sind, dass wir die Abläufe im Unternehmen verstehen und dass wir gemeinsam mit den Beschäftigten etwas aufbauen. Indem wir ungewöhnliche, wirkungsvolle Aktionen durchführen, bleiben wir unberechenbar und fallen auf; das stärkt die Mobilisierung und das Kräfteverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber.“

Médiacité: 23 Monate gekämpft für Ladenschluss um 20 Uhr

Médiacité: 23 Monate Aktionen gegen die von Arbeitgebern und dem Eigentümer illegal auferlegte Nachtarbeit. Raphaëlle berichtet von dieser Erfahrung.

„Médiacité ist ein großes Einkaufszentrum in der Region Lüttich mit mehr als 120 Geschäften und einer Eislaufbahn. Es gibt dort große Non-Food-Ketten (Bekleidung, Dekoration, usw.) sowie kleine Geschäfte, insbesondere selbstständige Läden, und einen ganzen Gastronomie-Bereich.

Auf Grundlage der Arbeit im regionalen Handelskomitee und einer Umfrage innerhalb der Médiacité kristallisierte sich als eine der wichtigsten Forderungen die späte Arbeitszeit am Freitag heraus. Tatsächlich hatten wir längere Öffnungszeiten als andere Einkaufszentren in der Region. Wir waren freitags bis 21 Uhr geöffnet, während anderswo um 20 Uhr geschlossen wird. Nach Recherchen stellte sich heraus, dass im Sektor die Arbeit nach 20 Uhr verboten ist und zudem als Nachtarbeit gelten müsste.

Gemeinsam mit den Delegierten des Komitees begannen wir, Flugblätter an die Beschäftigten der verschiedenen Geschäfte zu verteilen, um ihnen die Situation zu erläutern. Wir luden sie zu einer Versammlung ein, um die Lage und die Forderungen zu erklären, die wir gegenüber unseren Arbeitgebern und dem Eigentümer des Einkaufszentrums stellen könnten. Tatsächlich ist im Mietvertrag festgelegt, dass das Einkaufszentrum bis 21 Uhr geöffnet bleibt. Wir haben das Mandat, die Anwendung der Gesetzgebung zu verhandeln, das heißt eine Schließung um 20 Uhr am Freitag.

Da wir in den ersten Verhandlungsrunden mit dem Eigentümer hin- und hergeschoben wurden, beschlossen wir gemeinsam mit den Beschäftigten der Médiacité, am 9. November 2022 einen Streiktag zu organisieren, um zu zeigen, dass wir eine Lösung wollten. Da sich nichts bewegte, entwickelten wir die Strategie, dass die Ladenmitarbeiter alle Geschäfte freitags um 20 Uhr schließen sollten, solange dies notwendig wäre. Wir richteten eine Koordination ein, um sicherzustellen, dass wir jeden Freitag in der Lage

wären, die Läden zu schließen. Einige Ketten beschlossen aufgrund der Illegalität der Öffnung nach 20 Uhr von sich aus, ihre Geschäfte früher zu schließen. Primark war das erste Geschäft, das dies tat, zumal wir in dieser Angelegenheit die Sozialinspektion eingeschaltet hatten. Bei den anderen gingen wir jeden Freitag ab 20 Uhr durch die Galerie, um die Läden zu schließen, indem wir das Personal aufforderten, den Laden zu verlassen und abzuschließen. Wir erklärten einigen, dass sie für diese illegale Arbeitsleistung nur rund 15 € zusätzlich im Monat erhalten würden. Unsere erste Aktion starteten wir in der Black-Friday-Woche. Deshalb nannten wir unsere Aktion „Block Friday“.

Neben der Arbeit mit den Beschäftigten haben wir auch die Öffentlichkeit sensibilisiert und dazu aufgerufen, in dieser Zeit nicht einkaufen zu kommen. Die große Mehrheit entschied sich daraufhin, aus Solidarität mit unserer Aktion nicht in die Geschäfte zu gehen.

Wir haben diesen „Block Friday“ 23 Monate lang mit der Unterstützung von Delegierten, die nicht zur Médiacité gehörten, durchgeführt. Wir wurden mit Gerichtsvollziehern konfrontiert, die uns mit Zwangsgeldern drohten. Auf unsere Anfrage hin erhielten wir sowohl lokale als auch nationale Medienberichterstattung. Die RTBF-Sendung „On n'est pas des pigeons“ kam, um über die Aktion zu berichten. Wir waren auch in den Abendnachrichten zu sehen.

Nach diesen 23 Monate Aktionen einigten wir uns darauf, dass die Geschäfte 16 Freitage pro Jahr öffnen dürfen (jeden ersten Freitag des Monats sowie die Freitage im Dezember). Je nach Geschäft werden dafür Zuschläge bezahlt.

Unser nächstes großes Anliegen ist es, kostenloses Parken zu erkämpfen. Tatsächlich müssen wir 850 € pro Jahr bezahlen, um den Parkplatz der Médiacité nutzen zu können, obwohl eine ganze Etage fast immer leer steht. Bei unseren niedrigen Löhnen entspricht das unserer Jahresendprämie.“



Vom „Dienstag der Weißkittel“ zum „Weißkittel-Fonds“ Ein Erfolg der CNE

2019 ist ein Jahr, das für die Pflegekräfte und für uns alle mittlerweile mit einem tragischen Wort verbunden ist: Covid. Doch Anfang 2019 herrschte noch Alltag. Wie schon seit Jahren schuftete das Pflegepersonal, egal ob in Krankenhäusern, Pflegeheimen, in der häuslichen Pflege oder in medizinischen Einrichtungen... bis zum Umfallen. Zu viel Arbeit, zu wenig Personal, ein organisatorischer Rahmen, der dazu zwingt, schlechte Arbeit zu leisten, unvorhersehbare Arbeitszeiten, die mit einem sozialen und familiären Leben unvereinbar sind usw. Yves, damals Nationalsekretär für den Non-Profit-Sektor, berichtet:

„Was die Politik betrifft, so wurde das Land von einer geschäftsführenden Regierung geführt, seit die N-VA im Dezember 2018 aus der Koalition ausgetreten war. Die Wahlen rückten näher.

Als Nationalsekretär des Sektors war ich überzeugt, dass diese Zeit vor den Wahlen genutzt werden konnte, um dem Sektor besondere Aufmerksamkeit in der öffentlichen Meinung zu verschaffen. Bei einer nationalen Sitzung schlug ich vor, eine langfristige Aktion zu starten: Jeden Dienstag sollte in den Gesundheitseinrichtungen etwas passieren. Trotz der üblichen Schwierigkeiten aufgrund von Arbeitsüberlastung oder Demoralisierung nahmen die Delegierten die Idee an. Da die Gemeinschaftsfront nicht funktionierte, startete die CNE allein. In den regionalen Gremien griffen die Delegierten das Konzept auf. Die Kreativität übernahm das Kommando: Versammlungen, weiße Laken und Transparente an den Fenstern, Videos für die sozialen Netzwerke, Empfangsstände für Patienten und Angehörige in den Eingangsbereichen, die „Mittage der Weißkittel“... Dutzende Vorschläge füllten die „Menükarte“ der möglichen Aktionen. Jede Einrichtung beteiligte sich, sei es mit einer „Vorspeise“ oder einem „Fünf-Gänge-Menü“! Die Bewegung nahm Fahrt auf, jede Einrichtung in ihrem eigenen Tempo und mit ihrer eigenen Intensität. Es wurden Kontakte zu den Direktionen geknüpft, der Sinn der Bewegung erklärt, argumentiert und überzeugt. Die ersten Aktionen fanden große Beachtung: Die Presse berichtete darüber, ebenso die sozialen Netzwerke. Diejenigen, die sich bisher nicht getraut hatten, sagten sich: „Vielleicht könnten wir auch bei uns etwas probieren ...“

Die geschäftsführende Regierung musste ihren Haushalt alle zwei Monate vom Parlament verabschieden lassen. Eine ideale Gelegenheit, den Wolf in den Schafstall zu lassen, denn die Parteien waren nicht mehr durch die Loyali-

tät einer Regierungsmehrheit gebunden. Die ersten politischen Kontakte wurden geknüpft, gestärkt und durch die Aktionen der „Dienstage der Weißkittel“ legitimiert. Bei der Abstimmung über den Haushalt für Januar und Februar 2020 wurde ein Änderungsantrag der PTB, der darauf abzielte, 67 Millionen Euro an nicht verwendeten Mitteln einem neu zu schaffenden „Weißkittel-Fonds“ (Fonds Blouses Blanches, FBB) zuzuwenden, von einer alternativen Mehrheit angenommen. Niemand hatte daran geglaubt.

Ab diesem Moment hatten die Dienstage der Weißkittel der CNE ein klares Ziel: die Verstetigung dieses Budgets auf jährlich 402 Millionen Euro (6 × 67 Millionen). Wir organisierten uns, um langfristig durchzuhalten, indem wir den Fokus abwechselnd auf bestimmte Sektoren oder Regionen legten. Der im März 2020 verhängte Lockdown stoppte zwar die Aktionen der Weißkittel in den Einrichtungen, doch die parlamentarische Arbeit ging weiter. Eine Ausschusssitzung folgte auf die andere, die Kontakte nahmen zu, um einen Text fertigzustellen, der die Zustimmung einer Mehrheit finden konnte. Wenige Stunden vor der Abstimmung wagte keine Partei mehr, sich gegen die Verabschiedung eines Textes zu stellen, der die Einrichtung eines Weißkittel-Fonds mit einem Budget von 402 Millionen Euro vorsah.

Der Weißkittel-Fonds wurde auf den Weg gebracht... Aber wie kann man ihn tatsächlich für zusätzliches Personal nutzen? Und wie kann man erreichen, dass die Entscheidung über die Mittelverwendung beim Betriebsrat liegt, und nicht allein beim Arbeitgeber? Die Rolle der Gewerkschaft versetzte das Personal in eine starke Position gegenüber dem Arbeitgeber: „Dieses Geld haben WIR dank unserer Mobilisierung erkämpft. Es gehört dem Personal.“ In den meisten Einrichtungen konnten die Delegierten zusätzliches Personal durchsetzen, denn es wurden insgesamt 5.000 neue Stellen geschaffen!

Und ihr sagt, die Gewerkschaft sei nutzlos? Sie träumten davon, dass es möglich sei ... und haben es in die Tat umgesetzt!“



Beginnt schon jetzt damit, die Aktionsleiter zu erklimmen, Stufe für Stufe...

Wenn ihr einen Großteil dieser Broschüre gelesen habt, stellt ihr euch an diesem Punkt vielleicht die Frage, wie ihr in eurem eigenen Unternehmen bzw. in eurer eigenen Einrichtung die wirkungsvollsten Aktionen umsetzen könnt.

Denkt daran, dass die Einbindung der Beschäftigten in die gewerkschaftliche Aktion in eurem Unternehmen ein langer Weg ist. Wir sind nicht (nur) eine kleine Gruppe von Militanten, die zu zweit oder zu dritt eine spektakuläre Aktion durchführen (auch wenn wir diese Gruppen respektieren und durchaus Bündnisse mit ihnen schließen können). Wir sind eine Massenbewegung. Und deshalb ist es entscheidend, dass wir so viele Beschäftigte wie möglich in die gewerkschaftliche Aktion einbinden! Die Gewerkschaft, das sind sie!

Daher ist es für jede Aktion unerlässlich, die Zahl der Arbeitnehmer zu ermitteln, die uns tatsächlich folgen. Wenn ihr feststellt, dass eine Aktion zu viel abverlangt im Verhältnis zu dem, was die Beschäftigten im Moment geben können, und ihr daher keine Mehrheit hinter euch habt, dann steigt wieder eine Stufe nach unten.

Beispiel: Ihr habt in eurem Unternehmen eine Umfrage gestartet und 80 % der Beschäftigten haben teilgenommen! Das ist großartig, die Ergebnisse lassen sich gut nutzen, auch in den Konzertierungsinstanzen. Im Anschluss an diese Umfrage schlägt ihr den Beschäftigten eine „Mobilitätsaktion“ im Flur der Geschäftsführung vor. Kurz davor stellt ihr jedoch fest, dass ihr viel zu wenige sein werdet, um Wirkung zu erzielen. Ihr entscheidet euch daher, die Aktion abzusagen und über eine weniger anspruchsvolle Aktion nachzudenken, die es aber möglichst vielen Beschäftigten ermöglicht, sich daran zu beteiligen. Ihr beschließt, eine Petition zu starten...

Wenn ihr also eine Stufe erklommen habt und bereits den Weg zur nächsten vorbereitet, aber feststellt, dass euch die Mehrheit nicht folgt, dann steigt bewusst wieder eine halbe Stufe hinunter. Im weiteren Verlauf eures Aktionsplans könnt ihr vielleicht erneut die ganze Stufe oder sogar eine noch höhere Stufe erklimmen, wenn die Arbeitnehmer bereit sind.

Das Kräfteverhältnis ist ein Muskel, der ständig trainiert werden muss. Die Bewertung eurer Aktionen, sowohl der erfolgreichen als auch der „gescheiterten“, ist die beste Grundlage, um es dem gewerkschaftlichen Team zu ermöglichen, daraus zu lernen und so die kontinuierliche Stärkung weiter voranzutreiben.

Wir wünschen euch, dass ihr ausprobiert, testet, neu ansetzt, vereint, kreativ werdet und immer stärkere Kollektive aufbaut, um tolle Siege für die Arbeitnehmer zu erringen!

Organizing

Wie kollektive Stärke entsteht

