



LEKTION 1: EINE SACHE DER EINSTELLUNG

Du liest diesen Text. Das heißt, du bist daran interessiert, dort etwas zu verändern, wo du arbeitest. Du willst Probleme lösen, die du um dich herum wahrnimmst. Vielleicht bist du unfair behandelt worden, oder jemand, mit dem du arbeitest, und du willst *etwas dagegen tun*.

Für uns ist das «Organisieren». Für den Chef ist das Ärger. Leute, die versuchen, *etwas zu tun* – vor allem wenn sie auch noch weitere Menschen zusammenbringen, um *etwas gemeinsam zu tun* –, werden häufig als Störenfriede bezeichnet.

Aber wir schlagen vor, dass du das Wort mit Stolz trägst. Von Mother Jones bis zu Martin Luther King Jr. – die besten OrganizerInnen wurden als Störenfriede und Querulanten beschimpft: weil sie Menschen zusammengebracht haben und durch das Zusammenbringen von vielen Menschen eine Kraft erzeugt haben, die die Macht der Wenigen bedroht hat.

Organisieren ist ein bisschen wie Kochen: Es gibt erprobte Rezepte, die jedeR erlernen kann. Methoden, die funktionieren und Methoden, die nicht funktionieren.

Dein Resultat mag nicht jedes Mal perfekt sein – schließlich haben wir es hier mit lebendigen Menschen zu tun –, aber du wirst erfolgreicher sein, wenn du von den Erfolgen und Misserfolgen der OrganizerInnen lernst, die vor dir da waren.



SCHIKANE STOPPEN

In einer Fleischverarbeitungsfirma in Washington konnte das Management seit Jahren tun und lassen, was es wollte. Die Arbeitsbedingungen waren gefährlich, der Boden rutschig und Schikane war allgegenwärtig. Die Gewerkschaft war schwach, nur wenige Mitglieder waren aktiv.

All das endete aber, als ein paar Beschäftigte beschlossen, ihre KollegInnen zu organisieren, um dadurch das Arbeitsleben für alle erträglicher zu machen.

Einer ihrer ersten Schritte war es, die KollegInnen aus allen Schichten zu einem Treffen in der Cafeteria einzuladen. JedeR die/der wollte konnte an Plänen mitarbeiten, wie sie die dringendsten Probleme im Betrieb angehen könnten.

«Das Management war über die Treffen nicht sonderlich glücklich», sagt Maria Martínez, Sprecherin der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. «Sie fingen an, uns Vorarbeiter vorbei zu schicken, die uns zuhören sollten. Sie sagten, wir dürften keine Treffen in der Cafeteria abhalten. Ich antwortete ihnen, dass wir das Recht hätten, uns zu organisieren. Außerdem dürften wir Treffen während der Pausen und an Nicht-Arbeitsorten abhalten.»

«Das Management sagte mir, ich solle das aufschreiben. Also tat ich es. Ich habe eine Beschwerde geschrieben und habe 100 KollegInnen unterschreiben lassen. Das war das letzte Mal, dass ich vom Management etwas dazu gehört habe. Und wir trafen uns weiterhin in der Cafeteria.»

Ein häufiges Thema auf den Treffen war die Schikane durch Vorgesetzte. Also übten Freiwillige an jeder Produktionslinie mit ihren KollegInnen, wie man diese Vorfälle dokumentiert, und bestärkten sie darin, sich zu wehren.

Martínez: «Wenn ein Vorgesetzter etwas sagte, riefen wir den anderen Menschen am Band laut zu: <Habt ihr gehört, was er gerade gesagt hat?!>» Wenn sich Fälle häuften, machten sich mehrere Mitglieder zusammen auf, um mit einem hochrangigen Chef zu sprechen. Sie bereiteten sich im Vorfeld so vor, dass jedeR seine Geschichte erzählen konnte - und keineR das ganze Gespräch alleine führen musste.

Diese Aktionen halfen. Die Vorgesetzten hielten sich mehr zurück - vielleicht weil sie Konflikte mit ihren eigenen Chefs vermeiden wollten.

Um die Vorgesetzten weiter in Schach zu halten, entwarfen die Beschäftigten Beschwerdeformulare in Form von Abmahnungen. Sie notierten den Namen ihrer Vorgesetzten und kreuzten die jeweiligen Vergehen an. Häufig setzten sich alle MitarbeiterInnen eines Bandes zusammen und füllten das Formular gemeinsam aus. Eine Kopie ging an den entsprechenden Vorgesetzten, eine an die Gewerkschaft und eine an das Management.

Im weiteren Verlauf des Buches werdet ihr noch mehr von den Beschäftigten aus der Fleischfabrik in Washington lesen. Dazu kommen dutzende andere Geschichten von KollegInnen, die ein Problem auf der Arbeit gesehen und sich organisiert haben, um es zu lösen.



ORGANISIEREN IST EINE GRUNDHALTUNG

Organisieren ist vor allem eine Frage der Einstellung. Es ist die Haltung, dass du und deine KollegInnen zusammen etwas erreichen und tatsächlich etwas verbessern können. Es ist die Überzeugung, dass Handeln besser ist als Schimpfen. Es ist die Einstellung, dass Probleme dafür da sind, gelöst zu werden, und dass die Macht der Vielen ein Teil der Lösung ist.

Es ist die Weigerung, sich entmutigen zu lassen – zumindest nicht für lange. Es ist die Bereitschaft, anderen mit Respekt zuzuhören, damit ihr möglichst viele gute Ideen von anderen aufgreifen könnt.

Wenn du diese Einstellung verinnerlicht hast, kannst du nicht anders, als gegen unfaire Zustände vorzugehen. Du hast dich dem Ziel verschrieben, zusammen mit deinen KollegInnen eine starke Handlungsmacht aufzubauen, anstatt bloß darüber zu reden. Du glaubst an die Kraft kollektiven Handelns und du möchtest besser darin werden, andere dazu zu ermutigen, sich zu engagieren.

DIE RICHTIGE EINSTELLUNG

- Handeln ist besser als Schimpfen.
- Probleme warten auf Lösungen.
- Lösungen sind kollektiv, nicht individuell.
- Menschen können zusammengebracht werden, um Dinge zu verbessern.



ORGANISIEREN IST FÜR ALLE

Auch wenn dieses Buch mit Blick auf Gewerkschaftsmitglieder geschrieben wurde, sind viele Lektionen auch für nicht gut organisierte Arbeitsplätze oder andere Orte hilfreich und relevant.

Aber seid vorsichtig, vor allem allein und mit wenigen Gleichgesinnten. Wenn ihr als Einzelkämpfer vor Ort keine Gewerkschaft habt, seid ihr dem Management ausgeliefert (und vielleicht schneller weg, als ihr denkt). Mehr Sicherheit - und Durchsetzungsmacht - findet ihr in großen Gruppen.

Es könnte sich lohnen, eine Gewerkschaft um Hilfe zu bitten. Und informiert euch über eure Rechte (am Ende dieses Kapitels).



TEILNAHMELOSIGKEIT IST NICHT REAL

Die erste notwendige Einstellungsänderung für OrganizerInnen ist es, die Vorstellung aufzugeben, dass die KollegInnen sich für nichts interessieren. Werft die Annahme über Bord, dass die Leute teilnahmslos vor sich hin dümpeln.

Das ist eine weit verbreitete Annahme, über die sich viel besprochen wird.

In unseren Workshops fordern wir die Gewerkschaftler gerne dazu auf, eine Liste mit Gründen zu erstellen, warum ihre KollegInnen nicht aktiv werden. Typische Antworten sind:

- Keine Zeit
- Ich weiß nicht wie
- Die Gewerkschaft ist dafür nicht offen. Es gibt keinen einfachen Zugang zur Gewerkschaft.
- Zwischen den Gruppen gibt es Konflikte
- Zwischen den Menschen gibt es Konflikte
- Meine KollegInnen glauben, dass sich nichts ändern wird
- Sie glauben, alle anderen seien apathisch
- Sie suchen nach individuellen Lösungen
- Und: Angst

Kommt euch das bekannt vor? Es mag euch so erscheinen, dass eure Kollegen nichts interessiert. Aber schaut etwas genauer hin – es stimmt eigentlich nie.

Jeden Menschen beschäftigt irgendetwas auf der Arbeit. Zum Beispiel interessiert sich jeder für seinen Lohn. Jeder will Respekt. Niemandem ist egal, wie die eigenen Schichtzeiten liegen. Es ist unmöglich, sich nicht für Dinge auf der Arbeit zu interessieren.

Kann es sein, dass euer Betrieb der einzige unter Millionen ist, in dem alles super läuft? Vielleicht sind eure Kollegen absolut abgesichert in ihren Positionen, lieben ihre Vorgesetzten, verdienen gutes Geld, haben keine Sorgen wegen des Stellenabbaus oder Privatisierungsvorhaben, sie machen sich keine Sorgen über Gesundheitsrisiken und nicht über die Rente.

Es ist unmöglich, sich nicht für Dinge auf der Arbeit zu interessieren.

Wenn das so ist – legt dieses Buch beiseite und sucht euch ein anderes Hobby.

Es ist viel wahrscheinlicher, dass die Leute den Mund halten, weil sie Angst haben oder sich machtlos fühlen.

Vielleicht sagen sie, dass alles in Ordnung sei, weil sie nicht glauben können, dass Veränderung möglich ist. Sie können sich nicht vorstellen, dass es auch anders geht, oder sie nehmen an, dass ihr Problem kein «Gewerkschaftsthema» ist. Organisieren ist das Gegenmittel.

UFCW Local 400 (CC BY 2.0) bit.ly/IQSm397



Erinnert ihr euch an Maria Martínez' KollegInnen in der Fleischfabrik? Die meisten waren noch nie zuvor auf einem Gewerkschaftstreffen gewesen – aber es beschäftigte sie, dass ihre Führungskräfte sie schlecht behandelten. Sie dachten nur, dass sie daran nichts ändern könnten. Als sie dann sahen, wie die Leute sich organisierten, um sich zu wehren, wollten sie dazu gehören.

Es ist also wichtig, die wahren Gründe herauszufinden, warum die Leute nicht gegen die Chefs aufbegehren.

Ihr müsst eine Diagnose stellen, bevor ihr ein Rezept verschreiben könnt.

Es ist kein Desinteresse – aber was ist es dann?

Löst euch von eurer Frustration und schaut euch die Dinge aus einer «Organisierungsperspektive» an.

Diese Tabelle zeigt fünf verbreitete Probleme und wie ihr den KollegInnen helfen könnt, diese zu überwinden.

WIE UNS CHEFS DAS ORGANISIEREN SCHWER MACHEN

Führungskräfte bauen auf ...	Die OrganizerInnen ...	Die KollegInnen ...
Angst vor Konflikten und vor Bestrafung.	greifen die berechnigte Wut im Betrieb auf.	finden den Mut und die Entschlossenheit zum Handeln.
Hoffnungslosigkeit - das Gefühl, dass sich nichts ändern wird und wir keinerlei Macht haben.	helfen dabei, einen Schlachtplan zu entwickeln und berichten von anderen erfolgreichen Kämpfen.	schöpfen Hoffnung auf Veränderung und erleben, dass es Sinn macht zu kämpfen.
Spaltung, das gegenseitige Ausspielen der KollegInnen untereinander.	finden Gemeinsamkeiten und bauen Beziehungen auf.	erleben Geschlossenheit als Voraussetzung für gemeinsames Handeln.
Verwirrung - sie verbreiten Informationen, die uns beunruhigen und ablenken.	interpretieren und teilen Informationen, fügen sie ins große Ganze ein.	finden Klarheit und durchschauen den Plan der Geschäftsführung.
Tatenlosigkeit - wenn Probleme nicht behoben werden können, warum sich darum kümmern?!	mobilisieren die Leute, um etwas gemeinsam zu unternehmen.	erleben, dass Aktionen zu Resultaten führen und Probleme lösen.



Ladet euch diese Seite herunter:
www.organisieren-gewinnen.de