

Gesprächsleitfaden – Siemens in Görlitz

Wichtig: Eure Aufgabe besteht vor allem darin zuzuhören. Auch wenn ihr glaubt gewisse Gedanken im Voraus zu kennen, lasst die Leute ausreden und geht genau darauf ein, was die Person selbst gesagt hat, statt ihr Worte in den Mund zu legen.

Stellt euch darauf ein, dass Leute nicht mit euch sprechen wollen, oder Gründe für die eigene Inaktivität anführen: z.B. keine Zeit / die Gewerkschaft hilft mir nicht / Apathie / Suchen nach individuellen Lösungen / Angst / gefühlte Machtlosigkeit. Geht darauf ein und nehmt solche Gründe ernst! Dieses A – E – I – O – U-Schema kann euch vielleicht bei den Gesprächen mit den Kolleg*innen helfen:

I. Identifiziere das Problem der Person [Aufregen]

- Stelle offene Fragen, bei denen die Kolleg*innen ausholen können. Vermeide einfache ja/nein-Fragen. → Was beschäftigt / stört die Kolleg*innen?
- Beispiele: *Wie bist du (damals) an diesen Job gekommen? Wie hast du von den drohenden Stellenstreichungen erfahren? Wie geht es dir damit? Was stört dich daran? Wie wirkt sich das auf deine Familie aus?*

II. Schaffe ein Bewusstsein für das Problem [Erkennen]

- Die Kolleg*innen wissen bereits, dass es um ihre Existenz geht. Von daher vermittele ihnen das Gefühl mit ihrer Wut im Recht zu sein. Hier geht es darum, die Lethargie in Emotionalität (Wut/Entschlossenheit) zu wandeln.
- Beispiele: *Warum glaubst du gibt es die Stellenstreichungen? Wie lange geht das jetzt schon so? Was ist heute anders, was damals vielleicht noch nicht so war? Wie hat sich die Struktur der Region verändert? Was hat das für Konsequenzen? Was sagen deine Kolleg*innen dazu? Was hat zur aktuellen Situation im Betrieb geführt? Mit welchem Gefühl kommst du von der Arbeit? Wie verbringst du deinen Feierabend?*

III. Findet die Verantwortlichen für das Problem [Impfen gegen Gegenargumente]

- Wenn jemand die Entscheidung für diese Schweinerei getroffen hat, dann kann er/sie dies wieder zurücknehmen. Findet einen gemeinsamen Nenner, wenn die Person Angst vor den Reaktionen der Vorgesetzten hat. Fangt die Ängste & Sorgen der Kolleg*innen auf.
- Beispiele: *Was sagen eure Vorgesetzten/Chefs (z.B. Kaeser) dazu? Glaubst du das Problem löst sich durch Verhandlungen? Wer ist in der Position das anzugehen? Was müssten die Verantwortlichen tun, um das Problem zu lösen? Wie bringst du sie dazu? Wie ist die politische Stimmung unter den Kolleg*innen? Inwiefern hindern dich Chefs an Gegenwehr?*

IV&V. Suche gemeinsam nach Lösungen für das Problem [Organisieren / Unterstützen]

- Hoffnung die Werksschließung noch zu verhindern kommt vom Vertrauen in die Macht vieler Menschen an einen gewinnbaren Plan.
- → gemeinsames Handeln von Vielen ist die einzige Möglichkeit, mitreden und Druck ausüben zu können!
- Beispiele: *Was müsstet ihr als Belegschaft noch tun, um den Protest erfolgreich werden zu lassen? Reicht dazu eine Demonstration schon aus? Wie können wir euch dabei unterstützen? Welche kollektiven Mittel des Arbeitskampfes findest du zur Lösung des Konflikts angebracht? Wie könnt ihr was mit eurer Gewerkschaft zusammen bewegen?*
- Wenn ihr den Eindruck habt, ihr hattet ein vertrauensvolles Gespräch, dann tauscht Kontaktdaten aus, um mit den Leuten in Kontakt bleiben zu können! Macht Notizen.