

Die Forderungs- diskussion!

Vorschläge zur
praktischen Umsetzung
in Betrieben
und Dienststellen

Inhalt

Seite 3–4

Intro

Seite 5–8

Forderungsfindung in
persönlichen Gesprächen

Seite 9–16

Forderungsfindung
mit Gruppen

Intro

Die nächste Tarifrunde steht an? Dann gilt es, Forderungen aufzustellen. Das beginnt mit der Forderungsfindung in den Betrieben und Dienststellen. Und dabei seid vor allem ihr als gewerkschaftlich Aktive gefragt: Was sind aktuell die wichtigsten Themen und Anliegen eurer Auszubildenden und jungen Beschäftigten? Dazu solltet ihr sie ausführlich befragen und die gefundenen Themen und Anliegen mit ihnen diskutieren. Entscheidend ist, möglichst viele Auszubildende und junge Beschäftigte von Anfang an zu beteiligen und mitzunehmen. Denn: Je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen!

Umgang mit Nicht-Mitgliedern

Fragt ruhig auch die Auszubildenden und jungen Beschäftigten nach ihren Forderungen, die (noch) nicht Mitglied bei ver.di sind. Schließlich sind ja auch Nicht-Mitglieder selbst von den Arbeits- und Ausbildungsbedingungen betroffen. Aber ihr solltet dabei die Forderungsdiskussion direkt mit der Mitgliedergewinnung verbinden. Sprecht die interessierten Kolleginnen und Kollegen daher direkt an und überzeugt sie davon, jetzt Mitglied zu werden! Gerade in Tarifrunden ist die Bereitschaft groß, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Nutzt diese Phase und werbt für die Mitgliedschaft! Gute Argumente für die Mitgliedschaft und Material zur Werbung findet ihr auch auf der Website: www.macht-immer-sinn.de.

Rechtliche Hinweise

Als ver.di-Mitglieder habt ihr das Recht, im Betrieb bzw. in eurer Dienststelle aktiv zu werden. Die freie gewerkschaftliche Betätigung ist im Grundgesetz ganz explizit geschützt (Art. 9 Abs. 3 GG). Dazu gehört auch das Recht, im Betrieb über gewerkschaftliche Themen und Ziele zu informieren und neue Mitglieder zu gewinnen. Und das sogar in Betrieben, in denen kein einziges Gewerkschaftsmitglied beschäftigt ist. Somit dürft ihr als ver.di-Mitglieder zum Beispiel Flugblätter vor und im Betrieb verteilen oder Plakate an der im Betrieb dafür vorgesehenen Stelle aushängen. Solange die Arbeitsleistung nicht darunter leidet, darf das alles übrigens auch während der regulären Arbeitszeit stattfinden.

Wenn ihr in der JAV seid, habt ihr noch mehr rechtliche Möglichkeiten: Ihr könnt zum Beispiel einen Betriebsrundgang machen und die Auszubildenden direkt an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen. Ein Betriebsrundgang ist eine hervorragende Gelegenheit, die Auszubildenden in persönlichen Gesprächen über die anstehende Tarifrunde zu informieren und sie nach ihren Forderungen zu befragen. Ihr könnt auch eine JA-Versammlung einberufen, auf der ihr die Tarifrunde zu einem Schwerpunktthema macht.

Zum Inhalt dieses Leitfadens

Die Forderungsfindung und -diskussion kann – je nach Betrieb oder Dienststelle – sehr unterschiedlich ablaufen. Dieser Leitfaden soll euch Vorschläge und Anregungen dazu geben, wie ihr die Forderungsfindung bei euch gestalten könnt. Grundsätzlich lassen sich dabei zwei Formen unterscheiden: Die Forderungsfindung in Einzelgesprächen (zum Beispiel im Rahmen eines Betriebsrundgangs) und die Forderungsfindung in Gruppen. Für beide Varianten findet ihr in diesem Leitfaden jeweils ein Kapitel mit Vorschlägen und Tipps für die Praxis.

Wir wünschen euch viel Erfolg bei der Forderungsdiskussion!

Eure ver.di Jugend

Kontakt

Frederik Werning

Telefon 030.6956-2356

frederik.werning@verdi.de

Forderungsfindung in persönlichen Gesprächen

Oft wissen Auszubildende und junge Beschäftigte gar nicht, welche Bedeutung Tarifverträge für sie ganz persönlich haben und wie ihre Arbeits- und Ausbildungssituation damit zusammenhängt. Genau an dieser Stelle könnt ihr ansetzen: Informiert eure Auszubildenden und jungen Beschäftigten über ihre Tarifverträge und die anstehende Tarifrunde. Fragt sie im Anschluss nach ihren eigenen Forderungen. Persönliche Gespräche eignen sich dafür ganz besonders, denn sie haben einige Vorteile:

- Ihr bekommt von den einzelnen Auszubildenden und jungen Beschäftigten ein viel genaueres Bild, wie sie zum Thema Tarif und zur nächsten Tarifrunde stehen.
- Ihr könnt viel besser auf ihre Fragen eingehen und dadurch auch Zweifel oder Hemmungen beseitigen.
- Ihr könnt dadurch viel besser eine Vertrauensbasis zu euren Auszubildenden und jungen Beschäftigten aufbauen. Daher sind sie auch viel eher bereit, selbst aktiv zu werden.

Gelegenheiten und Anlässe zur Ansprache

Ob an der Bushaltestelle, im Umkleideraum, auf der Toilette, in der Raucherecke, der Kantine, der Cafeteria, oder direkt am Arbeitsplatz – persönliche Gespräche können an vielen Orten im Betrieb stattfinden. Ihr könnt aber auch konkrete Anlässe nutzen, um die Forderungsfindung zur anstehenden Tarifrunde damit zu verbinden. Hier ein paar Beispiele:

Ausbildungsstart

Ihr könnt den Ausbildungsstart nutzen, um die neuen Auszubildenden auf die anstehende Tarifrunde anzusprechen. Denkt allerdings daran, dass die neuen Auszubildenden zumindest schon ein paar Monate im Betrieb bzw. in der Dienststelle sein sollten, um sie nach ihren Forderungen zu befragen. Die allererste Ansprache (Begrüßung der neuen Auszubildenden) ist daher weniger geeignet, sehr wohl aber die zweite oder dritte Ansprache.

Ende der Probezeit

Auch dies ist eine gute Gelegenheit, die Auszubildenden oder jungen Beschäftigten aufzusuchen, ihnen zur bestandenen Probezeit zu gratulieren und sie nach ihren Forderungen für die anstehende Tarifrunde zu befragen.

Weihnachten

Über eine kleine Aufmerksamkeit in der Weihnachtszeit freuen sich alle. Sucht eure Auszubildenden und jungen Beschäftigten auf und überreicht ihnen zum Beispiel kleine Schoko-Weihnachtsmänner oder Plätzchen. Bei der Gelegenheit könnt ihr sie auch über die anstehende Tarifrunde informieren und nach ihren Forderungen befragen.

Mitgliedergewinnung bei der Forderungsfindung

Tarifrunden sind eine sehr gute Gelegenheit, eure Kollegen_innen von der ver.di-Mitgliedschaft zu überzeugen. Dabei muss die Mitgliedergewinnung nicht

erst dann zum Thema gemacht werden, wenn die Tarifverhandlungen bereits begonnen haben. Auch die Forderungsfindung in persönlichen Gesprächen lässt sich schon sehr gut nutzen, um die Auszubildenden und jungen Beschäftigten von der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisierung zu überzeugen. Besprecht zunächst mit eurem_r Gesprächspartner_in die einzelnen Forderungen. Anschließend stellt ihr die Frage, was er_sie selbst bereit ist, dafür zu tun. Denn: Wer etwas fordert, muss auch bereit sein, selbst etwas dafür zu tun. Gewerkschaftsmitglied zu werden und so zumindest passiv die Seite der Beschäftigten zu stärken, ist dabei das Mindeste! Hier könnt ihr auch den Zusammenhang von Organisationsgrad und Tarifergebnis erläutern: Je mehr Auszubildende und Beschäftigte in ver.di organisiert sind, desto größer ist auch das Druckpotenzial und damit die Verhandlungsmacht gegenüber der Arbeitgeberseite. Und desto größer sind damit auch die Chancen, ein gutes Tarifergebnis zu erzielen. Nicht nur registrieren die Arbeitgeber sehr wohl, wie viel Rückhalt ver.di bei den Beschäftigten besitzt. Auch unsere eigene Verhandlungskommission kann viel selbstbewusster auftreten, wenn sie einen großen Teil der Auszubildenden und Beschäftigten hinter sich weiß. Hinzu kommt: Wie viel Gewicht die Jugendforderungen für unsere Tarifkommission haben, entscheidet sich auch danach, wie viele junge Mitglieder hinter ihnen stehen.

Vergesst nicht, ein paar Beitrittsformulare und einen Kugelschreiber in die Gespräche mitzunehmen. Dann könnt ihr gleich Nägel mit Köpfen machen und müsst nicht später nochmal vorbeikommen, um die Formalitäten zu erledigen.

Materialien für persönliche Gespräche zur Forderungsfindung

Zur Unterstützung eurer Forderungsfindung in persönlichen Gesprächen gibt es verschiedene Materialien, die ihr einsetzen könnt:

Flyervorlage mit Fragenkatalog

Um euch die Abfrage der Forderungen in den Gesprächen zu erleichtern, gibt es eine gestaltete Flyervorlage, die ihr ganz an eure eigenen betrieblichen (und tariflichen) Anforderungen anpassen könnt. Zu diesem Zweck erhaltet ihr zusammen mit der Flyervorlage einen ausführlichen Fragenkatalog, aus dem ihr die für euch passenden Fragen aussuchen und in die Flyervorlage einsetzen könnt. Einfach ausdrucken

– fertig! So erstellt ihr in kürzester Zeit eure eigenen Flyer, die ihr in den persönlichen Gesprächen zur Forderungsfindung nutzen könnt.

Postkarten

Um nach dem Gespräch eine kleine Erinnerung an die anstehende Tarifrunde zu hinterlassen und andere Auszubildende und junge Beschäftigte in der entsprechenden Abteilung darauf aufmerksam zu machen, könnt ihr gut die Tarifdeluxe-Postkarten einsetzen. Insgesamt gibt es vier Motive mit vier unterschiedlichen Statements („Gönn ich mir!“, „Der pure Luxus!“, „Läuft bei uns!“, „Alles bling bling!“). Auf der Rückseite der Postkarten wird die anstehende Tarifrunde auf satirische Weise zum Thema gemacht. Übergebt einfach zum Abschluss eures Gesprächs ein paar Postkarten mit der Bitte, diese in der Abteilung an geeigneter Stelle aufzuhängen bzw. auszulegen.

Einen vollständigen Überblick über die Tarifmaterialien findet ihr auf der Kampagnen-Website www.tarifdeluxe.de.

Gesprächsleitfaden Forderungsfindung

Damit ihr eine bessere Vorstellung bekommt, wie ein persönliches Gespräch zur Forderungsfindung ablaufen könnte, lest euch folgenden beispielhaften Gesprächsleitfaden durch. Natürlich würdet ihr in euren Gesprächen manches anders formulieren. Am besten erstellt in Vorbereitung auf eure Gespräche einen eigenen Gesprächsleitfaden.

1. Einstieg

„Hi, ich bin (Name) und hier bei uns im Betrieb für die Gewerkschaft ver.di aktiv. Wir sprechen heute mit allen Auszubildenden hier, weil im nächsten Frühjahr die neue Tarifrunde ansteht. Da wird es auch wieder darum gehen, die Ausbildungsbedingungen zu verbessern. Also zum Beispiel deine Vergütung, Urlaub, Übernahme und vieles mehr. Und damit wir auch die Dinge fordern, die für die Auszubildenden am wichtigsten sind, wollen wir euch dazu kurz befragen. Hättest du dafür kurz Zeit?“

2. Infos zu Tarifrunden

„Super, dann lass uns gleich loslegen. Eine Frage vorweg: Was weißt du denn bisher über Tarifverhandlungen?“

(Je nach Antwort)

„Na, da weißt du ja schon ne ganze Menge! Also tatsächlich verhandeln die Arbeitgeber unserer Branche auf der einen Seite und die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten auf der anderen Seite alle zwei Jahre die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen neu aus. Schließlich wird ja alles im Leben teurer und allein deshalb müssen die Löhne angepasst werden. Dazu kommt, dass unser Arbeitgeber in den letzten Jahren gute Gewinne gemacht hat. Auch da sollten die Beschäftigten ein Stück davon abbekommen, schließlich haben sie ja auch ganz gehörig dazu beigetragen. Die Arbeitgeber wollen uns natürlich möglichst wenig abgeben. Löhne und andere Leistungen sind für sie vor allem Kostenfaktoren, die sie möglichst niedrig halten wollen. Wir als gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte überlegen uns vor Beginn der Tarifverhandlungen unsere konkreten Forderungen. Die Arbeitgeber überlegen sich vorher, was sie anbieten wollen. Und dann wird verhandelt. Meist gibt es mehrere Verhandlungsrunden. Wenn von den Arbeitgebern überhaupt kein faires Angebot kommt, kann es auch mal nötig werden zu streiken.“

Aber Streik ist immer erst das letzte Mittel, wenn gar nichts anderes mehr geht. Außerdem müssen mindestens Dreiviertel der ver.di-Mitglieder im Tarifgebiet für den Streik stimmen. In den allermeisten Fällen kommt man auch ohne Streik zu einem guten Ergebnis.“

„Hast du noch weitere Fragen, wie das mit den Tarifrunden funktioniert?“

3. Abfrage der Forderungen

„Okay, dann lass uns doch mal sehen, was deine Forderungen wären. Ich hab hier unseren Flyer mit verschiedenen möglichen Forderungen mitgebracht. Sollen wir den einfach mal zusammen durchgehen?“

(Die einzelnen Punkte des Flyers werden durchgegangen und die Antworten notiert.)

4. Thema ver.di-Mitgliedschaft

„Alles klar, dann hab ich jetzt mal notiert, was deine Forderungen sind, vielen Dank schon mal! Jetzt noch eine ganz entscheidende Frage: Was bist du denn selbst bereit, für die Durchsetzung dieser Forderungen zu tun? Könntest du dir vorstellen, Infos zur Tarifrunde in deiner Abteilung zu verteilen? Würdest du uns bei einzelnen Aktionen während der Tarifrunde unterstützen? Und wärst du auch bereit, bei ver.di mitzumachen, um unsere Seite zu stärken?“

(Je nach Einwand)

„Na ja, ganz so einfach ist es nicht, dass sich beide Seiten sowieso in der Mitte treffen! Wieviel wir als Beschäftigte von unseren Forderungen durchsetzen können, das können wir schon beeinflussen. Das hängt ganz wesentlich davon ab, wie viele Auszubildende und Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sind und wieviel Druck wir während der Tarifrunde durch unsere Aktionen auf die Arbeitgeber ausüben können. Deshalb zählt jedes Mitglied! Also wie sieht's aus: Bist du dabei?“

(Falls bereit zur Mitgliedschaft, gemeinsam das Beitrittsformular ausfüllen.)

5. Wie es weitergeht

„Klasse, dann haben wir's auch schon! Wenn wir von allen Auszubildenden hier die Forderungen eingeholt haben, werden wir euch das Ergebnis so bald wie möglich mitteilen. Die Forderungen aus unserem Betrieb werden dann mit den Ergebnissen der anderen Betriebe unserer Branche abgeglichen und daraus werden dann die endgültigen Forderungen für die Tarifrunde bestimmt. Sobald die stehen, geb ich dir natürlich Bescheid.“

„Übernächste Woche findet am Mittwoch unsere JA-Versammlung statt. Da wird die Tarifrunde auch eine große Rolle spielen. Unter anderem gibt's dann auch ganz aktuelle Infos zu unseren Forderungen. Wie sieht's aus: Kommst du?“

„Hier hab ich noch ein paar nette Postkarten zu unserer Tarifrunde. Vielleicht hast du ja ne Möglichkeit, die bei dir in der Abteilung irgendwo aufzuhängen oder auszu legen. Dann werden auch noch deine Kolleginnen und Kollegen auf die Tarifrunde aufmerksam und ihr kommt vielleicht miteinander ins Gespräch.“

6. Verabschieden

„Dann vielen Dank für deine Zeit und das Gespräch. Bis bald hoffentlich!“

Forderungsfindung mit Gruppen

Zusätzlich zum Betriebsrundgang habt ihr bei Betriebs- oder JA-Versammlungen Gelegenheit, Probleme oder Wünsche der Auszubildenden und jungen Beschäftigten zu erfragen (wobei junge Beschäftigte, die sich nicht mehr in der Ausbildung befinden, auch nicht mehr an JA-Versammlungen teilnehmen können). Oder ihr lasst alle Teilnehmenden abstimmen, welche Anliegen der Mehrheit am wichtigsten sind. Das können auch Dinge sein, von denen ihr beim Betriebsrundgang erfahren habt.

Um ein richtig aussagefähiges Stimmungsbild bei Versammlungen zu erfragen, sind mehrere Methoden geeignet. Wir stellen hier sechs Techniken für eine Stimmungsabfrage vor. Diese sind jeweils für andere Gruppengrößen geeignet. Je nach Größe der von euch befragten Gruppe könnt ihr eine passende Methode aussuchen. Außerdem erfahrt ihr, wie ihr die Abfrage am besten vorbereitet und welche Tricks es gibt, um eine Diskussion so richtig in Gang zu setzen!

1. Die „5 vor 12“-Technik

Gruppengröße	geeignet für bis zu 10 Personen
Dauer	ca. 30–60 Minuten
Ablauf	Die Zeiger einer Uhr stehen auf fünf vor zwölf – allerhöchste Zeit, aktiv zu werden! Sorgt dafür, dass alle in eurer Runde sehen, wie die Zeichen der Zeit stehen. Malt auf ein Flipchart oder eine Metaplanwand eine große Wanduhr: Die Uhrzeit zeigt fünf Minuten vor zwölf an. Dann fragt in die Runde: In welchem Bereich stehen für euch die Zeiger auf „fünf vor zwölf“? Jede_r soll Probleme auf Karten notieren, mit denen er oder sie zu kämpfen hat oder Anliegen nennen, die entgegen der eigenen Vorstellung laufen. Anschließend startet ihr auf Basis der Notizen eine Diskussion: Welche Anliegen sollen in die Forderungsdiskussion aufgenommen werden? Für welche Ziele wären die Teilnehmenden bereit, sich persönlich bei Aktionen einzusetzen?

Vorbereitung und Material

Flipchart oder Metaplanwand und Moderationsstifte, um die Uhr aufzumalen und Moderationskarten, auf denen rund zehn Teilnehmende ihre Anliegen notieren können.

Vorteil dieser Methode

Durch das Motto wird den Teilnehmenden bewusst, wie ernst die Lage und wie dringend ihre eigene Meinung gefragt ist! „Wir müssen schnell handeln und alle zusammen aktiv werden!“

➡ BEACHTET

Die Leute müssen selbst kreativ werden und Inhalte zu Papier bringen. Vielleicht fällt einigen nichts ein. Hier könnt ihr ihnen auf die Sprünge helfen und ein bis zwei Beispiele nennen. Beschreibt eine konkrete Situation und fragt, ob sie diese kennen und vielleicht Probleme damit haben.

2. Abstimmung mit den Füßen

Gruppengröße	geeignet für 10 bis 30 Personen
Dauer	ca. 10 bis 30 Minuten
Ablauf	Lasst die Auszubildenden doch einfach mit den Füßen abstimmen! Die Teilnehmenden müssen sich zwischen verschiedenen Positionen entscheiden, die ihr vorgebt: „Seid ihr dafür, dass wir in der neuen Tarifrunde das Thema (z. B. Fahrkostenzuschuss) angehen oder seid ihr dagegen? Ist es euch wichtiger, das Problem 1) oder das Problem 2) in der Tarifrunde zum Thema zu machen?“ Durch die Wahl des Standorts im Raum zeigen die Teilnehmenden ihre Meinung an. Wie hat die Mehrheit entschieden? – Schaut einfach, wo sich die meisten Leute hingestellt haben.

Variante 1

Hier gebt ihr Fragen vor, die mit Ja oder Nein beantwortet werden können. Oder ihr nennt bestimmte Aussagen. Treffen sie zu?

Ihr legt zwei Punkte im Raum fest: Einen Ort, der für „Ja – ich stimme zu!“ und einen Ort, der für „Nein – das sehe ich anders!“ steht. Wählt zum Beispiel gegenüberliegende Ecken.

Daraufhin werft ihr eine Frage in die Runde: „Seid ihr dafür, dass...?“

Jetzt müssen die Teilnehmenden sich für eine Position entscheiden. Sie stimmen mit den Füßen ab und positionieren sich an dem Ort, der für ihre Wahl steht. Jemand kann sich nicht entscheiden? Dann soll er oder sie sich einfach in die Mitte der beiden Positionen stellen.

Variante 2

Ihr gebt zwei unterschiedliche Auswahlfragen vor, zum Beispiel:

- 1) Stimmt ihr dafür dass,...? oder
- 2) Stimmt ihr stattdessen dafür, dass...?

Die Ecke rechts im Raum steht beispielsweise für die Zustimmung der Auszubildenden und jungen Beschäftigten zur Aussage 1). Die Ecke links symbolisiert, dass Leute die Aussage 2) teilen.

Vorbereitung und Material

Ihr benötigt einen ausreichend großen Raum, in dem sich bis zu 30 Personen frei bewegen können. Und jeweils zwei leere Papierbögen – z. B. von einem Flipchart – die ihr jeweils mit der Aussage beschriftet

könnt, über die abgestimmt wird. Die beiden Bögen legt ihr einfach zu den gegenüberliegenden Punkten, die für „Ja“ oder „Nein“ stehen. Bei der Abstimmung stellen sich die Teilnehmenden dann jeweils auf das passende Feld an „ihrem“ Punkt des Raums, um ihre Meinung auszudrücken.

Nehmt euch vor der Versammlung genügend Zeit und überlegt: Welche brennenden Themen im Betrieb/in der Dienststelle könnten sich als eine Forderung in der aktuellen Tarifrunde eignen? Für diese Themen notiert ihr konträre Positionen auf großen Papierbögen, zu denen die Teilnehmenden dann „mit Füßen“ abstimmen sollen.

Vorteil dieser Methode

Die Leute treten so richtig in Aktion und müssen sich von ihren Stühlen erheben. Jeder sieht gleich, wie sein Kollege oder seine Kollegin entschieden hat. Wer die gleiche Meinung hat, kann sich noch besser miteinander austauschen und seine Ansichten anschließend in einem Gespräch vertiefen. Vielleicht diskutieren die beiden Gruppen, die sich gebildet haben, über ihre unterschiedlichen Meinungen? – Die Methode sorgt auf jeden Fall für Dynamik und zeigt den Leuten: Wir können was bewegen!

➡ BEACHTET

Ihr solltet klar und eindeutig kommunizieren, über welche Standpunkte die Teilnehmenden abstimmen. Vielleicht fragt ihr vor der Versammlung mal ein paar Leute, ob sie eure Aussagen auf Anhieb verstehen. Und ihr solltet die Aktion gut anleiten, damit kein „Kuddelmuddel“ entsteht und jeder_r weiß, mit welcher Abstimmungsfrage es nun weitergeht.

3. „Ampelabstimmung“ mit roten und grünen Karten

Gruppengröße	geeignet für große Gruppen (bis zu 200 Personen)
Dauer	wenige Minuten
Ablauf	Ihr schildert vor der großen Gruppe eine Situation. Das kann ein Problem in eurem Betrieb sein, zu dem ihr eine Frage stellt. Die Teilnehmenden sollen diese Frage mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten. Das tun sie per Handzeichen mit Karte: Sie haben je eine rote und eine grüne Karte. Nur eine der beiden dürfen sie bei der Abstimmung hochhalten. So seht ihr sofort, welche Farbe überwiegt und für welches Anliegen die Runde „grünes Licht“ gegeben oder welchem sie die „rote Karte“ gezeigt hat.

Vorbereitung und Material

Ihr braucht eine gleich große Anzahl roter und grüner Karten. Jede_r Teilnehmende erhält eine rote und eine grüne Karte. Besorgt zum Beispiel Tonpapier oder Karton aus dem Bastelladen in DIN A4-Größe und schneidet das Material einmal in der Mitte durch. Karten in dieser Größe sind bei der Abstimmung gut sichtbar.

Vorteil dieser Methode

Ihr bekommt schnell einen Überblick, wie die meisten Leute entschieden haben. Falls das nicht direkt ersichtlich ist, macht noch einmal den Gegencheck: Nur alle, die dem Standpunkt zustimmen, sollen ihre grünen Karten hochhalten. Dann zum Vergleich alle, die dagegen sind, ihre roten Karten.

➡ BEACHTET

Erklärt gut, dass jede_r nur EINE Karte hochhalten darf, weil sonst das Ergebnis natürlich verfälscht wird. Wenn ihr nicht sicher seid, macht einfach nochmal den Gegencheck wie gerade beschrieben.

4. Punkteabstimmung

Gruppengröße	geeignet für große Gruppen (bis zu 200 Personen)
Dauer	15 bis 20 Minuten
Ablauf	Notiert die wichtigsten Inhalte, über die ihr abstimmen lassen wollt (oder die ihr zuvor mit der Gruppe gemeinsam gesammelt habt) auf Flipchart oder Pinnwand. Nun bekommen alle Beteiligten eine Anzahl von Klebepunkten. Diese Punkte können frei verteilt werden: Jede_r klebt einen Punkt hinter eine Aussage, die ihm oder ihr besonders wichtig ist. Wenn mehrere Inhalte gefallen, so können auch Punkte hinter verschiedene Aussagen verteilt werden. Oder wenn eine bestimmte Aussage besonderes Gewicht hat, bekommt diese vielleicht alle Punkte. Die Teilnehmenden haben bei ihrer Abstimmung die Wahl: Sie können ganz frei entscheiden, wie sie ihre Klebepunkte verteilen!

Vorbereitung und Material

Ihr braucht ausreichend viele Klebepunkte. Und organisiert ein Flipchart oder große Papierbögen, die ihr mit Klebeband an einer Wand befestigt. Darauf schreibt ihr die Standpunkte, über die abgestimmt werden soll. Lasst genügend Platz hinter jeder Aussage, damit hier auch noch viele Klebepunkte hinpassen.

Vorteil dieser Methode

Ihr erhaltet ein differenziertes Stimmungsbild mit Abstufungen, da ja mehrere Inhalte nach Wichtigkeit beurteilt werden können.

➡ BEACHTET

Möglicherweise braucht ihr erstmal etwas Zeit, um die Punkte zu zählen, bevor das Ergebnis klar ist. Plant deshalb am besten direkt nach der Abstimmung eine kleine Pause ein.

5. Die Wandzeitung

Gruppengröße	geeignet für große Gruppen
Dauer	abhängig von der Gruppengröße
Ablauf	Die Teilnehmenden bewerten auf Wandzeitungen, welche Themen im Zusammenhang mit guter Arbeit bzw. guter Ausbildung für sie wichtig sind, was für sie besonders belastend ist und was hilfreich und unterstützend wäre. Die Wandzeitungen wertet ihr aus und schreibt die 3-4 am höchsten bewerteten Themen auf eine weitere Wandzeitung (pro Thema eine Wandzeitung). Diese könnt ihr dann weiter bearbeiten: Probleme und Ursachen analysieren, Ziele benennen, mögliche Hindernisse und erste Schritte zur Lösung formulieren.

Vorbereitung und Material

Zur Vorbereitung benötigt ihr drei oder vier Wandzeitungen. Notiert jeweils eine Fragestellung als Überschrift auf jeder Wandzeitung (z. B. Wandzeitung Nr. 1: Gute Arbeit/Gute Ausbildung, das heißt für mich... Wandzeitung Nr. 2: Besonders belastend empfinde ich... Wandzeitung Nr. 3: Hilfreich und unterstützend wäre es, wenn... Wandzeitung Nr. 4: Daten zu Taten – unsere Handlungsmöglichkeiten im Problemfeld...). Dazu braucht ihr Moderations- oder Stellwände, Klebepunkte zum Gewichten der Aussagen und Stifte.

Vorteil dieser Methode

Einfach zu organisieren und durchzuführen, auch in großen Gruppen.

BEACHTET

Je weniger Bewertungspunkte eingesetzt werden, desto deutlicher werden die Schwerpunkte. Für die Diskussion und das Zusammentragen der Ergebnisse muss ausreichend Zeit eingeplant werden.

6. Die beispielhafte Tarifkonferenz

Gruppengröße	geeignet für große Gruppen
Dauer	ein kompletter Tag
Ablauf	<p>Die beispielhafte Tarifkonferenz ist eine intensive und effektive Methode, die in Schwerpunktbetrieben oder bezirklichen Veranstaltungen zur Forderungsfindung angewendet werden kann.</p> <p>1. Wer macht mit? Zunächst muss festgelegt werden, wie und in welchem Umfang mobilisiert wird, wie Freistellungen erzielt werden können, ob am Wochenende getagt oder gar Bildungsurlaub dafür verwendet wird.</p> <p>2. Urlaub ist nicht vom Himmel gefallen – Geschichte des Tarifvertrages Im ersten Schritt wird die Methode bestimmt, um die Teilnehmenden für die historische Leistung und das Erbe zu sensibilisieren, die ein Tarifvertrag darstellt. Das kann z. B. über einen „History Walk“ entlang visuell dargestellter, historischer Daten des Tarifvertrags veranschaulicht werden, die beispielsweise im Eingangsflur des Veranstaltungsraumes angeordnet sind. Eine passende Alternative ist eine Bilderpräsentation (z. B. mit PowerPoint), die auch den bisherigen Tarifverlauf im betroffenen Betrieb beinhaltet.</p> <p>➡ ACHTUNG Nicht den Fokus auf die Tarifforderungen aus den Augen verlieren! Zeigt, um welchen Teil des Tarifvertrages es in den anstehenden Verhandlungen geht und welcher Teil dagegen ungekündigt bleibt und weiter Bestand hat.</p> <p>3. Zustandekommen der Forderung Wie kommt die Forderung vom einzelnen Mitglied zum Beschluss der Tarifkommission? Ziel ist es, den Kolleg_innen zu vermitteln, dass ihr Beschluss Teil eines demokratischen Prozesses werden wird, sich also nochmal ändern kann.</p> <p>4. Bedeutung des Arbeitskampfes vermitteln Die Teilnehmenden sollen die Zusammenhänge verstehen: zwischen ihren eigenen Aktivitäten, der Verhandlungsmacht, die durch den Arbeitskampf realisiert wird, und dem Verhandlungsergebnis. Die Feststellung der Streik- und Aktionsfähigkeit und die eigene Präsenz im Arbeitskampf stehen dabei im Mittelpunkt.</p> <p>Dabei gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen einem einzelnen Warnstreiktag und einem anhaltenden Erzwingungsstreik: Seid euch darüber im Klaren, dass ein länger andauernder Streik viel Kraft und Ausdauer benötigt!</p> <p>5. Entwicklung der Forderung Während Aktive gemeinsam über mögliche Forderungen ins Gespräch kommen, sollten die wichtigsten Grundbegriffe wie Sockel-, Fest- oder Mindestbetrag geklärt werden. Anschließend werden die konkreten Forderungen aufgestellt.</p>

6. Aktionsformen und Verabredungen

Wie erreichen wir die Durchsetzung unserer Ziele? Den Teilnehmenden soll vermittelt werden, dass ihre Durchsetzungskraft steigt, je mehr organisierte Gewerkschaftsmitglieder sich aktiv einsetzen. Vergleicht dazu den Ist-Zustand („Wo befinden wir uns jetzt?“) mit dem Wunsch-Zustand („Wo wollen wir hin?“). Um euer Ziel zu erreichen, ist es dabei von zentraler Bedeutung, nicht nur zur Mitgliedschaft zu überreden, sondern auch von den gemeinsamen Vorteilen zu überzeugen!

Erstellt eine Betriebslandkarte: Es ist wichtig, dass ihr euch den aktuellen Organisationsgrad vor Augen führt, um eure Stärke und Durchsetzungsfähigkeit richtig einzuschätzen!

Mit Eins-zu-Eins-Gesprächen am Arbeitsplatz stellt ihr einen ersten Kontakt zu Beschäftigten her, baut Vertrauen auf und identifiziert die Themen, die im Betrieb interessieren. Außerdem solltet ihr mögliche Schlüsselpersonen ausfindig machen, um zusätzliche Fakten über den Betrieb zu sammeln. Wie das funktioniert, könnt ihr am besten mit einem unserer Qualifizierungsangebote trainieren.

7. (Betriebliche) Öffentlichkeitsarbeit

Diskutiert über die verschiedenen Möglichkeiten, Öffentlichkeit für das zentrale Anliegen der Tarifrunde zu schaffen und Aufmerksamkeit zu erzeugen. Es muss nicht immer die Demo oder der Infostand sein, auch die regelmäßige Versorgung mit ansprechend aufbereiteten Informationen (z. B. über Newsletter oder soziale Medien wie Facebook und Instagram) sind wirksame Mittel, um Aufmerksamkeit zu erzeugen und zu halten.

Weitere kreative Aktionsformen findet ihr als Mitglied unter:

www.jugend-macht-tarif.info/praxis

8. Abschluss

Nicht vergessen: Zusammen „grillen & chillen“ ist wichtig nach einem gemeinsamen Tarif-Arbeitstag!

Vorbereitung und Material

Die Vorbereitung ist aufwändig, aber es lohnt sich! Es müssen Räume und Materialien für die verschiedenen Tagesordnungspunkte organisiert werden, genau wie bei einer richtigen Konferenz.

Vorteil dieser Methode

Allen Teilnehmenden wird eine gute Kenntnis des Zustandekommens einer Tarifforderung und des Ablaufs von Tarifverhandlungen vermittelt, sie sind gut gewappnet für die kommende Tarifrunde! Zusätzlich kann durch das Einbinden von Nicht-Mitgliedern eine große Außenwirkung erzielt werden, potentielle neue Mitstreitende werden direkt angesprochen!

BEACHTET

Da die Vorbereitung sehr intensiv ist, solltet ihr frühzeitig mit der Planung starten. Holt euch Unterstützung bei dem_der zuständigen ver.di-Jugendsekretär_in für die einzelnen Vorbereitungsschritte und benötigten Materialien!

Impressum

ver.di Jugend
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
www.verdi-jugend.de
www.facebook.com/ver.di.jugend

*Konzeption, Text, Redaktion
und Gestaltung*
ver.di Jugend
in Zusammenarbeit mit
Junipakt, www.junipakt.net

© August 2017