

# Phasen einer Kampagne

## 1. Basis aufbauen



Bevor Maria, Ivana und Erwin mit Aktionen loslegen, brauchen sie eine möglichst breite Basis, das heißt Aktive und UnterstützerInnen aus möglichst allen Bereichen sowie sozialen Gruppen im Betrieb. Beim Aktiventreffen einigen sich die Aktiven auf Anliegen, mit denen sie starten. Die Aktiven stehen in Kontakt mit jeweils bis zu zehn weiteren KollegInnen und halten diese auf dem Laufenden. Umgekehrt geben sie Informationen an das Kernteam zurück. Auf diese Weise entsteht ein stabiles Kommunikationsnetzwerk (*siehe: Seite 40*).

## 2. Freundliche Phase im Betrieb



Der/die Chef/in oder die Firmenleitung werden über die Forderungen der KollegInnen informiert. Dabei achten Maria und das Kernteam darauf, dass der Dienstweg eingehalten wird. Alle Aktionen werden dokumentiert, damit vor allem die Unbeteiligten sehen, dass alle verantwortlichen Stellen informiert wurden. Diese Phase spielt sich innerhalb des Betriebs ab.

Beispiele für Aktionen: Umfrage mittels Fragebogen, Unterschriften sammeln für eine Petition, Fragen stellen bei der Betriebsversammlung, Delegation zu Verantwortlichen im Betrieb (*siehe: Seite 68*).

## 3. Unfreundliche Phase in der Öffentlichkeit



Wenn der/die Chef/in oder die Firmenleitung nicht auf die Forderungen der KollegInnen reagieren, sie hinhalten oder einzelne KollegInnen unter Druck setzen, schalten Maria, Ivana und Erwin einen Gang höher. Sie gehen an die Öffentlichkeit. In einem ersten Schritt richten sie sich zum Beispiel an KundInnen, PatientInnen oder AkteurInnen im Umfeld des Unternehmens (*siehe Seite 56*). In einem nächsten Schritt aktivieren Maria und das Kernteam ihre Verbündeten außerhalb des Betriebs (*siehe: Seite 71*). Das sind Personen und Gruppen, die ebenfalls ein Interesse an guten Arbeitsbedingungen haben, wie zum Beispiel Belegschaften und Betriebsräte anderer Betriebe, soziale Einrichtungen oder Freizeitvereine. In dieser Phase versuchen Maria, Ivana und Erwin auch JournalistInnen für ihre Situation zu interessieren. Denkt daran, sobald die Öffentlichkeit über die Missstände im Betrieb erfährt, werden ChefInnen und Firmenleitungen häufig nervös. Deshalb bereiten Maria und das Kernteam ihre KollegInnen vor dieser Phase auf Reaktionen der Chefinnen oder der Firmenleitung vor (*siehe: Impfen gegen die Angst, Seite 20*).

Beispiele für Aktionen: Solidaritätserklärung, öffentliche Veranstaltung, Pressearbeit, Demonstration, Delegation zu politisch Verantwortlichen.

## 4. Konflikt zur Krise machen



Sollte der/der Chef/in oder die Firmenleitung nach wie vor nicht auf ihre Forderung reagieren, beeinträchtigen Marias KollegInnen das Geschäft des Betriebs. Darauf müssen sich Marias KollegInnen gut vorbereiten. Wenn der/die Chef/in oder die Firmenleitung massiv unter Druck gesetzt werden, werden sie sagen, Maria und die Gewerkschaft würden dem Betrieb und den KollegInnen schaden. In dieser Phase müssen die Aktiven daher viel mit Unbeteiligten kommunizieren. In dieser Phase kann Unterstützung von Verbündeten außerhalb des Betriebs wichtig sein

(siehe: *Verbündete finden*, Seite 71).

Beispiele für Aktionen: ausgedehnte Betriebsversammlung, Dienst nach Vorschrift, Warnstreik, Streik, Druckaktionen von Verbündeten.

## 5. Ergebnis absichern



Wenn Maria und ihre KollegInnen ihre Anliegen durchsetzen konnten, geht es darum, die Ergebnisse abzusichern. Leere Versprechungen sind sie bereits gewohnt. Ihre Devise lautet daher immer: Wir wollen das schriftlich – im besten Fall in einer Betriebsvereinbarung oder, über die Gewerkschaftsorganisation, im Kollektivvertrag. Damit hat die Belegschaft in Marias Betrieb eine Sicherheit, für den Fall, dass der/die Chef/in das bessere Arbeitszeiterfassungssystem doch nicht einführt.

## 6. Erfolge feiern – Frustration vorbeugen



Anliegen durchsetzen ist anstrengend. Es gelingt auch nicht immer beim ersten Anlauf. Um Frustration vorzubeugen, ist eine regelmäßige Reflexion hilfreich. Oft vergessen wir darauf, was wir schon erreicht haben. Deshalb feiern Maria und ihre KollegInnen gemeinsam nach jeder noch so kleinen Aktion. Dass sie zum Beispiel nach der Delegation zum Chef von Erwin mit einem Kuchen überrascht wurden, sie miteinander auf ihre Aktion angestoßen und sich gegenseitig auf die Schulter geklopft haben – daran erinnern sich Ivanas KollegInnen noch heute. Ein schönes Gruppenfoto gibt es davon auch! Mittlerweile hat das gemeinsam Feiern im Betriebsrat und im Kernteam, bei Aktiventreffen und nach Aktionen im

Betrieb von Maria, Ivana und Erwin Tradition.