

ANSPRECHEND ANSPRECHEN:

ARGUMENTATIONS- LEITFADEN

7 Punkte für die erfolgreiche Ansprache und Motivation der Kolleg*innen:

Eine gute Ansprache öffnet Türen für weitere Gespräche, überzeugt die Kolleg*innen von der IGBCE und motiviert sie dazu, bei der anstehenden Wahl mitzumachen.

1. **Transportiert eine klare Botschaft**

Überlegt euch vorher, welche Inhalte ihr vermitteln wollt. Damit diese dann auch wirklich hängenbleiben, nutzt kurze Sätze, verständliche Sprache und anschauliche Beispiele. Die Struktur eurer Aussagen sollte einem roten Faden folgen und nicht „von Hölzchen auf Stöckchen“ springen. Nutzt wenige Zahlen, die einfach überprüfbar und schon auf den ersten Blick einleuchtend sind.

2. **Der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler**

Geht bei eurer Ansprache nicht von euch, sondern von eurem Gegenüber aus. Dabei sind zwei Aspekte besonders wichtig: Der **Blickwinkel** und mögliche **Anknüpfungspunkte**. Blickwinkel meint, dass ihr

- a) darauf achtet, wie die aktuelle Lage des*der Angesprochenen ist – steht die Person beispielsweise kurz vor der Elternzeit oder dem Ausbildungsende?
- b) auf die Interessen des*der Kolleg*in eingeht – ein*en AT-Beschäftigte*n werdet ihr mit Tarifverträgen eventuell weniger gut erreichen als mit den Themen Work-Life-Balance und Elternteilzeit.
- c) bisherige Erfahrungen mit der IGBCE, dem Betriebsrat, dem VK oder sonstigen Institutionen berücksichtigt.

Konkrete Anknüpfungspunkte können dann persönlicher (gemeinsame Bekanntschaften, Erfahrungen, gleiche Lebens- und Arbeitssituationen) oder sachlicher Natur (gleiche Ziele, Probleme, Herausforderungen im Job) sein.

3. Hört aktiv zu

Überzeugungsarbeit ist keine Druckbetankung. Es geht nicht darum, Argumente, seien sie noch so gut, einfach runter zu rattern und am Ende zu erwarten, dass das Gegenüber dann die richtige Entscheidung trifft. Vielmehr solltet ihr einen Dialog führen, also Punkte des Gegenübers aufnehmen und wiederholen, um zu zeigen: Ich habe verstanden. Zusätzliche Rückfragen zeigen Offenheit und Interesse. Dabei ist ein kurzer herzlicher Kontakt besser, als eine potenziell als eine erzwungen wirkende Dauerdebatte.

4. Vertrauen ist persönlich

Viele Betriebe sind groß und vielschichtig. Keine Einzelperson kann genau wissen, was in den unterschiedlichen Abteilungen und Ebenen „so läuft“. Gerade deshalb geht es darum, Sicherheit zu vermitteln. Sprecht über euren Weg und über eure eigenen Erfahrungen, um zu zeigen: Ich bin einer von euch und spreche mit eurer Stimme. Ihr seid keine Funktionäre im Elfenbeinturm und solltet so auch nicht „rüberkommen“. Erläutert daher Themen anschaulich und mit konkreten Beispielen aus dem Betrieb und macht deutlich: Nur eine starke IGBCE bedeutet mehr Sicherheit im Betrieb.

5. Bleibt locker

Die Pandemie stresst und bereitet Sorgen, ganz abgesehen von persönlichen Problemen. Da kann es sein, dass ihr gerade zur falschen Zeit kommt und als Blitzableiter herhalten müsst. In einer solchen Situation ist es wichtig, das Ganze nicht persönlich zu nehmen. Solange euer Gegenüber nicht beleidigen wird, macht deutlich, dass ihr zuhört, dass ihr Probleme und Kritik aufnehmt. Mit einer Frage nach vorne, beispielsweise, was sich euer Gegenüber von euch erwartet, könnt ihr die Situation auflösen.

6. Nicht boxen, sondern die Kraft des Gegners umleiten

Trotzdem werden nicht alle Gespräche glatt laufen. In kontroversen Gesprächen kann aber die 5-Schritte-Regel helfen:

- **Thema nennen:** X wird gerade heiß diskutiert.
- **Eigene These:** Mein Standpunkt ist dieser... / Einerseits... (prägnant darstellen)
- **Antithese:** Eine andere Meinung ist diese ... / Andererseits... (sachlich darstellen)
- **Synthese:** Insgesamt halte ich aber aus diesen Gründen XY für entscheidend.
- **Aktivierung:** Mein Wunsch ist ... (weiteres Gespräch, wählen gehen, Eintritt bei/Engagement für die IGBCE)

7. Bullies freundlich stoppen

Fruchtet auch der Versuch, zu einer offenen Diskussion anzuregen, nicht, solltet ihr zumindest verhindern, dass sich eurer Gegenüber in Rage redet – insbesondere wenn andere Kolleg*innen dabei sind. Wenn ihr merkt, dass euer Gegenüber kein wirkliches Interesse an Information oder Austausch hat, solltet ihr zunächst das Tempo aus dem Gespräch nehmen. Hier können Fragen helfen, die den Redefluss unterbrechen. Diese Fragen sollten euer Gegenüber allerdings nicht in die Ecke drängen („Ach ja? Was würdest DU denn machen?“). Dabei solltet ihr verbindlich bleiben, aber nicht von zentralen Positionen abrücken und, wenn es keinen Blumentopf mehr zu gewinnen gibt, das Gespräch beenden.

Je nach Person, Situation, Gefühlszustand, Stimmung im Betrieb, usw. werden die Gespräche unterschiedlich ablaufen.

Wichtig ist immer, dass ihr inhaltlich und innerlich gut vorbereitet und mit ehrlichem Interesse in die Gespräche geht.

Denkt daran, dass es nicht um abstrakte Gremien, sondern um eure Kolleg*innen und für sie wichtige Themen geht. Eben um: **Das Konkrete wählen.**