

Die Organizer

Sie sind die Agenten der Gewerkschaften. Sie gehen in Unternehmen wie Amazon und inszenieren Proteste. Sie werben Mitglieder. Die braucht Verdi dringend. Eine Innenaufnahme von Caspar Dohmen

BadHersfeld/Leipzig

Ihn umgibt die Aura des Revolutionärs. Gleich nachdem Heiner Reimann, 39, das Verdi-Büro in Bad Hersfeld betreten hat, steht er im Mittelpunkt des Geschehens. Seine Meinung ist heute sehr gefragt bei den rund drei Dutzend Amazon-Beschäftigten, als sie über ihr weiteres Vorgehen bei dem größten Versandhändler des Internets beraten. Das war nicht immer so.

Was für ein Kontrast zum Februar 2011, als der Gewerkschaftssekretär erstmals Kontakt mit den Beschäftigten suchte. Amazon hatte ihm und seinem Kollegen Julian Jaedicke den Zutritt zu den Kantinen erlaubt, aber sobald die Beschäftigten merkten, dass sie mit jemandem von der Gewerkschaft zu tun hatten, „guckten sie aus dem Fenster, an die Decke oder irgendwo anders hin“, erinnert Reimann sich.

„Die Leute hatten eine Riesenangst, mit uns gesehen zu werden“, beschreibt der Verdi-Organizer Heiner Reimann die erste Annäherung an Amazon in Nordhessen. Aber Reimann und seine Kollegen ließen sich nicht entmutigen. Das sollten sie auch nicht, schließlich sind sie „Organizer“.

So heißen Spezialisten unter den Gewerkschafts- Funktionären, die Verdi Zugang zu neuen Betrieben verschaffen sollen. Die wissen, wie man Verdi ins Gespräch bringt. Wie man Aufmerksamkeit durch Aktionen schafft, die möglichst eines sind: medienwirksam. Verdi braucht Mitglieder, dringend. Es eilt, die Dienstleistungsgewerkschaft hat seit 2001 ein Viertel ihrer Mitglieder verloren. Jetzt gehören ihr nur noch 2,1 Millionen Menschen an.

Mit seinem konturiert geschnittenen Bart und einer randlosen Brille wirkt der Organizer Reimann wie ein Intellektueller. Aber er besitzt viel Einfühlungsvermögen in die Nöte der Beschäftigten bei Amazon – das sieht jeder, der ihn vor Ort beobachtet.

Ohne den Einsatz der beiden Spezialisten gäbe es in Bad Hersfeld kaum die Streiks, die seit Mai 2013 mehrfach für Aufmerksamkeit sorgten, ganz besonders im wichtigen Weihnachtsgeschäft.

Dazu wären die 79 Amazon-Beschäftigten, die Anfang 2011 bei Verdi in Bad Hersfeld Mitglied waren, ohne professionelle Hilfe nicht in der Lage gewesen. Aufstände wollen organisiert sein. Ein Konzept, das nicht einfach, aber erfolgreich ist. Heute sind tausend von 3000 Beschäftigten organisiert.

Manche tragen demonstrativ im Betrieb ein rotes Bändchen: „Work hard. Have Fun. Make Tarifvertrag“. Make Tarifvertrag – Amazon lehnt dies ab. Der Konzern ist kein Einzelfall.

Nur in knapp jedem dritten Betrieb in Deutschland gilt ein Tarifvertrag, zählt die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung. Weiße Flecken auf der Tariflandkarte entstanden vor allem in neuen Branchen. Ob Internethandel, das private Sicherheitsgewerbe oder der Bau von Windanlagen: Wenn sich neue Wirtschaftszweige etablieren, dann bleiben die klassischen Gewerkschaften meist draußen. Um dort einen Fuß in die Türe zu bekommen, setzen Gewerkschaften auf die „Organizing-Methode“. Sie läuft ab in drei Stufen: erstens eine Recherche der Probleme der Beschäftigten, zweitens deren Einbindung in die Organisation und drittens gezielte Aktionen. Organizer sind keine Erfindung von Verdi.

Der Pionier Saul Alinsky gründete im Chicago der 1920er-Jahre in einem Armenviertel eine Bürgerdachorganisation und erhöhte so die Schlagkraft der lokalen Einrichtungen,

Vereine und Organisationen. in der Stadt Chicago begann der heutige US-Präsident Barack Obama seine Karriere als Community Organizer. US-Gewerkschaften adaptierten die Methode in den Achtzigerjahren, als ihnen der Absturz in die Bedeutungslosigkeit drohte. Gewerkschafter horchten weltweit auf angesichts der Erfolge der Service Employees International Union (SEIU), die in schwierigen Branchen gegen den Trend Mitglieder gewann. Berühmt ist deren Kampagne „Gerechtigkeit für Putzfrauen“, die vor allem Frauen ausfochten, die illegal aus Mittelamerika eingewandert waren und nachts für einen Hungerlohn die eleganten Hochhäuser in den Geschäftsvierteln von Los Angeles putzten. Der Filmemacher Ken Loach setzte diesem Arbeitskampf in „Brot und Rosen“ ein Denkmal. Der Zuschauer erlebt wie der unkonventionelle Gewerkschaftsfunktionär Sam Shapiro mit harten Bandagen einen Kampf gegen entwürdigende Verhältnisse führt, während die Arbeitgeber versuchen, Zwietracht unter den Arbeitern zu säen. Nicht nur im Film, auch in der Realität erreichten Streikende den Tarifvertrag, mehr Lohn und die Krankenversicherung. „Es gab wahre Besucherströme von Gewerkschaftern zur SEIU“, sagt Verdi-Vizechef Frank Werneke, der selbst schon in Nordamerika bei Feldeinsätzen in Maryland dabei war. Nach Arbeitnehmerorganisationen aus Australien, Neuseeland und Großbritannien übernahmen in Deutschland Gewerkschaften wie die IG Metall, Verdi und die IG Bau Teile der Strategie ihrer US-Kollegen. „Eins zu eins war das jedoch nicht übertragbar“, sagt Werneke. „Organizing ist ein Stück weit auch alter guter Wein in neuen Schläuchen“, sagt er und erinnert an frühere Kampagnen wie bei dem Discounter Lidl. Zuständig waren dafür allerdings in der Regel Gewerkschaftssekretäre vor Ort, die sich bereits um eine Vielzahl von Betrieben kümmern müssen.

German Organizing bedeutet also vor allem, dass die Gewerkschaften zusätzliche Finanzmittel und speziell geschulte Projektsekretäre bereitstellen, um gezielt Betriebe für sich zu erschließen. Organizer von Verdi unternahmen Gehversuche im privaten Sicherheitsgewerbe.

Die Aktionen bei Amazon sind für die Gewerkschaft sehr wichtig, schließlich ist das von Jeff Bezos gegründete Kaufhaus eine Großmacht. Mehr als 200 Millionen Kunden ordern hier Waren, pro Quartal. Der Konzern hat 70 000 feste Mitarbeiter, beschäftigt in neun deutschen Logistikzentren 9000 Leute. Nicht mehr ohne Verdi. „Wir sind da, wenn Amazon einen neuen Standort aufmacht“, sagt Werneke.

Verdi schickte zwei erfahrene Leute nach Bad Hersfeld. Reimann war zwölf Jahre Betriebsrat bei Ikea und studierte nebenbei Jura. Jaedicke organisierte vorher Umweltkampagnen. Neun Monate wohnten beide in derselben WG. Oft hätten sie bis spät in die Nacht die Arbeit vom Tag durch gesprochen und Ideen entwickelt. Erstmals kamen die Organizer mit den Beschäftigten bei einer Betriebsversammlung ins Gespräch. Ihnen war klar, dass vielen Leuten befristete Arbeitsverträge große Sorgen bereiten, weswegen sie die Beschäftigten zu einer Infoveranstaltung in das Verdi-Büro einluden. Einige trauten sich. Jetzt erfuhren die Projektsekretäre mehr darüber, wo Beschäftigte der Schuh drückte. Was wiederum die Grundlage war für eine Aktion, wie sie für das Organizing typisch ist. Die Aktion „Eisbrecher“ ging so: Die Organizer stellten fünf transparente Tonnen vor dem Logistikzentrum auf, beschriftet mit Problemen, Beschäftigte warfen die meisten Zettel in die Tonne mit dem Aufkleber Bezahlung, fast so viele landeten in der Tonne „Mangelnder Respekt“. „An dem Abend hatten wir rund tausend Menschen befragt und eine klare Aussage, was die Menschen am meisten stört“, sagt Reimann. Ihre Botschaften lassen die Mitarbeiter dabei oft andere schreiben, damit sie niemand an ihrer Schrift erkennt. Als Amazon sein erstes deutsches Logistiklager 1999 in Bad Hersfeld eröffnet, war Günter Wydra froh, dort einen Job ergattert zu haben. Unvergessen ist für ihn der Moment, als Firmengründer Bezos mit dem Hubschrauber einflog und seine in Farbe getauchten Hände auf einer Gedenkplatte verewigte.

Bei Amazon gibt es für vieles englische Fachbegriffe, die Beschäftigten heißen Hands. Wydra ist einer von ihnen und erzählt: In der Vorweihnachtszeit habe er jeden Sonntag gearbeitet. „Bei der Bescherung hast du unter dem Weihnachtsbaum gelegen, der Kleine ist auf dir rumgesprungen, und dann sind die Augen zugefallen“, sagt der 54-Jährige. Trotzdem seien sie stolz auf ihren Job bei Amazon gewesen. Genauer gesagt: „Von 2001 bis 2006 waren wir zufrieden“, erzählt der gelernte Dachdecker. Dann seien Lohnerhöhungen ausgeblieben. Der Druck sei gestiegen. Die Stimmung habe sich verändert. Bei Betriebsversammlungen hätten mehr und mehr Beschäftigte ihrem Unmut Luft gemacht, sagt Christian Krähling, der für die Überprüfung von Fehllieferungen zuständig ist. Krähling und Wydra gehören zu den 20 von ihren Kollegen gewählten Vertrauensleuten in FRA1 und FRA3, den beiden Amazon Regallagern in Bad Hersfeld. Sie waren unter den Ersten, die mithalfen, die Basis der Gewerkschaft im Betrieb zu erweitern.

Solch einen Aktivenkreis zu schaffen, ist das Ziel eines Organizers. Die Organizer verteilten bunte Aufkleber in den Logistikzentren, jeweils mit einer Frage versehen, um aufmerksam zu machen auf die Vorteile der Tarifautonomie, aber auch Verstöße gegen das Arbeitsrecht oder andere Ärgernisse. „Hans bekommt Weihnachtsgeld. Warum ich nicht?“ stand auf so einem Zettel. Amazon habe Leute abgestellt, um die Zettel abzureißen, sagt Reimann, es habe sich ein „Hase-und-Igel-Spiel“ entwickelt. Verdi kam stärker ins Spiel. Reimann nennt für den Frust vieler Beschäftigter über ihren Arbeitgeber eine interessante Erklärung: Sie stoßen auf „zu viel Liebe“. Wie das? „Damit meine ich, bei Amazon hat man offene Ohren für die Belange der Belegschaft, nur: Oftmals wird das Problem mitgenommen, aber nicht gelöst.“ Ist Amazon ein gewerkschaftsfeindliches Unternehmen? „Nein“, sagt entschieden Armin Cossmann, der die Warenlager in Bad Hersfeld und Leipzig leitet. Es ist Anfang Februar, das stressige Weihnachtsgeschäft liegt hinter ihm. Cossmann ist ein durchtrainierter Typ mit Dreitagebart. Im Gebäude schaut er genau hin und hebt selbst einen kleinen Schnipsel auf. Zu hören sind in der riesigen Halle nur das vorschriftsmäßige Hupen der Gabelstaplerfahrer an den Kreuzungen und Pieptöne beim Einscannen der Waren. Statt von Verdi spricht er meist von einer „externen Organisation“, und so eine sei eben immer nur die zweitbeste Variante, „um in Kommunikation mit Mitarbeitern zu treten“. Es geht darum, Momente der Solidarität zu erzeugen.

Streikende berichten von Äußerungen von Managern, nach denen „die Gewerkschaft lüge und Amazon schaden wolle“. Ob solche Äußerungen der Wahrheit entsprechen, „lasse ich mal dahingestellt“, weicht Cossmann aus und weist stattdessen darauf hin, dass mehr als tausend Beschäftigte eine Liste Pro Amazon unterschrieben hätten. Der von Verdi angeheizte Wirbel um ihren Arbeitsplatz im strukturschwachen Nordhessen geht manchem Mitarbeiter längst auf die Nerven.

Christian Schneiderling ist einer von ihnen, er arbeitet in der Inventur. Wer genau die Liste initiiert hat, weiß er nicht genau, nur dass er als Nr. 180 unterschrieben hat, weil ihn die Außendarstellung über Amazon störte. Er verliert aber über Verdi kein schlechtes Wort, obwohl er sich seine Mitgliedschaft nicht vorstellen kann, schon wegen des Beitrags, den er zahlen müsste. Andere Beschäftigte machen Verdi für das schlechte Bild von Amazon in der Öffentlichkeit verantwortlich, so wie Roland, der hier seit acht Jahren Gabelstapler fährt. Selbst viele Streikende arbeiten bei Amazon gern. Ihnen geht es bei dem Arbeitskampf um eine grundsätzliche Sache: „Wir erbringen die Leistung, und dementsprechend würden wir gerne mitbestimmen“, sagt Krähling. Er ist zuversichtlich, dass Amazon eines Tages einen Tarifvertrag unterschreibt. „Man hat mich auch belächelt, als ich Weihnachtsgeld gefordert habe, die Amerikaner würden nie zustimmen, hieß es.“ Es kam anders: Zuletzt erhielten die Mitarbeiter erstmals einige Hundert Euro Weihnachtsgeld, ein Schlüsselmoment.

Caroline Heß, 33, die mehrere Jahre lang für die IG Bau und IG Metall Organizing-Projekte betreute, setzt auf diese Schlüsselmomente. „Das macht der Chef nie“, heißt es oft bei Beschäftigten, selbst wenn es um bescheidene Forderungen wie den Bau neuer Toiletten gehe. Natürlich können viele Ziele nicht sofort erreicht werden, sagt Hess, umso wichtiger sei es, erreichbare Zwischenziele zu setzen. Wie die definitive Auskunft vom Chef, bis wann neue Toiletten gebaut werden. Man muss Erfolge organisieren“, beschreibt die Gewerkschaftsfrau die Vorgehensweise eines Organizers. Elementar seien die „Momente der Solidarität“. Klingt simpel, ist aber ein ziemlich anspruchsvolles Unterfangen angesichts der täglichen Konkurrenz zwischen Beschäftigten. Besonders schwierig sei es, Solidarität zwischen den überall vorhandenen verschiedenen Gruppen in einer Belegschaft zu erzeugen, da gebe es häufig noch Vorurteile gegenüber „dem“ Arbeiter und „dem“ Angestellten oder „dem“ Entwickler. Heß hat sich so einen Schlüsselmoment besonders eingepreßt. Da war der Baubetrieb mit 50 Leuten, die ihre Tarifbindung durch den Verkauf des Unternehmens verloren. Sie kümmerte sich als Organizerin um die Firma. Sie glauben gar nicht, wie gern Beschäftigte in so einer Situation mit Gewerkschaftern reden, erzählt Hess. Verdi organisierte kurze Warnstreiks oder T-Shirt-Aktionen. Die entscheidende Idee hatten die Beschäftigten jedoch selbst, nachdem sie sich heftig darüber aufgeregt hatten, weil jemand alle Gewerkschaftsfahnen der IG Bau im Betrieb abgehängt hatte. Sie sagten, das gehe doch nicht, es seien doch ihre Flaggen, erzählt Heß. In einer Aktion in der Nacht hätten die Bauarbeiter überall im Betrieb die Fahnen wieder aufgehängt, selbst an der Außenseite des Industriegebäudes.

„Das war der Moment, in dem der Arbeitgeber eingeknickt ist“, meint sie. Nach vier Wochen erhielten die Beschäftigten wieder einen Tarifvertrag. Caroline Heß hat sich während ihres Soziologiestudiums in Duisburg nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch mit Organizing beschäftigt – beim Bildungsstreik. „Ich wollte nicht nur quatschen, sondern handeln“, erzählt die Jugendsekretärin der Bonner IG Metall. Und davon hält ihr heutiger Chef ebenfalls viel. Detlev Wetzels hat gerade ein Buch mit dem Titel „Organizing“ herausgegeben. Gewerkschaften haben sich ein wenig von ihrer Basis entfernt. „Die IG Metall muss wieder in jedem einzelnen Betrieb kollektiv erfahrbar sein als eine Gemeinschaft, die nicht nur Abschlüsse erzielt, sondern Lösungen gemeinsamer wirkt und nötigenfalls in einem Beteiligungsprozess erkämpft. Der Kampf am Verhandlungstisch schafft keine Verankerung“, schreibt er. Die IG Metall installierte ein eigenes Ressort für strategische Erschließungsprojekte, mit 18 Organizern. Vor Ort stoßen dann haupt- und ehrenamtliche Metaller dazu.

Die Metaller-Truppe brachte ihr erstes Projekt im Bereich Erneuerbare Energien auf den Weg, für die Industriegewerkschaft war das weitgehend Neuland. Nur jeder zehnte Beschäftigte der Windanlagenbauer war Mitglied. Zudem standen viele Unternehmer der IG Metall skeptisch gegenüber, weil diese lange für die Atomenergie eingestanden war. Vielfach herrschte ein Klima in den Betrieben, in dem eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft aus Furcht vor Nachteilen nicht öffentlich gemacht wurde, sagt Heiner Dribbusch, Wissenschaftler der Hans-Böckler-Stiftung. Mit 2000 Beschäftigten zählt Repower zu den größten Herstellern in der Windindustrie. Als die Organizer anrückten, verdienten die Beschäftigten etwa ein Fünftel weniger als nach dem Flächentarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie. „Wir haben alle IG-Metall-Mitglieder angerufen und gefragt, ob sie sich mit uns treffen wollen“, sagt Jonas Berhe, der das fünfköpfige Projektteam koordinierte, das sich um mehrere Standorte kümmerte.

Nach mehr als 400 Gesprächen kannten sie Probleme wie die fehlende Kantine, bei der Übernahme von Auszubildenden oder beim Gesundheitsschutz. Auf dieser Basis

entwickelten sie diverse Aktionen und erreichten den Abschluss eines Tarifvertrags mit Repower. Das Unternehmen habe sich „fair“ verhalten, betont Berhe. Oft sieht es anders aus. „Jede Kampagne löst im Zweifelsfall eine Gegenkampagne aus“, sagt Verdi-Vize Werneke und verweist auf spezialisierte Anwaltskanzleien und PR-Agenturen, die Unternehmen zur Seite stehen im Kampf gegen Betriebsräte und Tarifverträge. Nach einigen Wochen oder Monaten ziehen die Organizer weiter.

Eine oft schwierige Zeit für die ehrenamtlichen Aktiven beginnt. „Verdi ist für viele hier die Person Heiner Reimann“, beschreibt Krähling die Lage. Reimann arbeitet mittlerweile bei Verdi Hessen in der Zentrale Frankfurt. Der Organizer schaut aber noch an vier Tagen im Monat in Bad Hersfeld vorbei.

SZ 22-3-14