



Digitales Organizing im Familienbetrieb

WIKUS-Beschäftigte fordern eine Kleinstadt-Dynastie heraus

In: *express* 11/2021

Am 25. Oktober 2021 wurde beim nordhessischen Sägenhersteller WIKUS der erste Betriebsrat in 60 Jahren Firmengeschichte gewählt. Bereits 2001 und 2010 waren Versuche der Beschäftigten, einen Betriebsrat zu gründen, an systematischen Gegenmaßnahmen des Familienunternehmens gescheitert, das auch die als Union Buster berüchtigte Rechtsanwaltskanzlei Schreiner & Partner engagierte. Dass es der offenen Liste der IG Metall nun gelang, bei einer Wahlbeteiligung von 83 Prozent acht von elf Betriebsratsmandaten zu gewinnen, darf zu den großen gewerkschaftlichen Erfolgen der Pandemiezeit gezählt werden – vor allem angesichts der Tatsache, dass die Organisierung der Beschäftigten und der Aufbau einer Struktur von 18 Vertrauensleuten ohne direkten Kontakt, sondern über Zoom-Konferenzen, Telefongespräche und Chatgruppen erfolgte.

Ein Familienunternehmen mit lokalem Einfluss

Die WIKUS Sägenfabrik mit aktuell rund 520 Beschäftigten, die sich selbst als »heimatverbunden« beschreibt, gilt als einer der wichtigsten Arbeitgeber der Kleinstadt Spangenberg. Zwar verfügt das mittelständische Unternehmen inzwischen über zahlreiche internationale Tochtergesellschaften, aber seit seiner Gründung 1958 in einem Spangenbergener Pferdestall war der Produzent von Sägebändern für die Stahlbranche in der nordhessischen 6000-Einwohner-Stadt immer der große Player geblieben, unter anderem als Förderer des internationalen Reitturniers CSI Spangenberg und zahlreicher lokaler Einrichtungen und Vereine. Als Ehrenbürger, Stadtverordneter und Vorstandsmitglied der Sparkasse verfügte der Unternehmenspatriarch Wilhelm Kullmann über einen guten Ruf und erheblichen politischen Einfluss in Spangenberg.

60 Jahre ohne Tarifbindung und Interessenvertretung

Über das Fehlen eines Tarifvertrages und einer demokratischen Interessenvertretung bei WIKUS sollte eine von der Unternehmensführung eingesetzte »Mitarbeiterkommission« hinwegtäuschen, und mit dem Verweis auf die Orientierung des Unternehmens an den geltenden Flächentarifverträgen sollte den Beschäftigten vermittelt werden, WIKUS habe ja einen Tarifvertrag. Die Ausgangslage für gewerkschaftliches Organizing war also nicht nur aufgrund der schlechten Erfahrungen der Beschäftigten mit gescheiterten Betriebsratswahlen in der Vergangenheit denkbar schwierig, das Unternehmen war auch solange gewerkschaftsfrei geblieben, weil es betriebsinterne Demokratie vorgetäuscht und die Öffentlichkeit in der Kleinstadt-Gemeinde fest im Griff hatte. Wie vermochte es die IG Metall, in einem solchen Betrieb Fuß zu fassen?

Chatgruppen ersetzen nicht das persönliche Telefongespräch

»Ich hatte Kontakt zu zwei Kollegen über Whatsapp«, so IG Metall-Sekretär Andreas Köppe, seit Dezember 2020 zuständig für WIKUS. Über die Kontakte, die bei einer Umfrage-Aktion

seines Vorgängers zustande gekommen waren, gelang es ihm, Beschäftigte in eine Whatsapp-Gruppe im Nur-Lesen-Modus einzuladen, die er als Admin mit Informationen fütterte. Erst nach zahlreichen persönlichen Telefonaten und vertrauensvollen Gesprächen der interessierten Kolleg:innen untereinander begann der Aufbau einer Whatsapp-Gruppe für den gewerkschaftlich aktiven Kern, aus dem die Vertrauensleute-Struktur hervorgehen sollte. Die erste Zoom-Konferenz der Kerngruppe war noch von technischen Anpassungsproblemen gerade bei älteren Kollegen begleitet. »Jetzt haben wir seit elf Monaten unseren digitalen Stammtisch jeden Mittwoch um 20 Uhr«, freut sich Köppe mittlerweile. »Die ersten Wochen lief die Kommunikation nur telefonisch und über Whatsapp. Bei jedem Organizing geht es darum, zu zeigen: Ich bin immer da. Wir haben auch Samstagabend um 1.00 Uhr miteinander telefoniert, weil es irgendwelchen Stress bei der Nachtschicht gab. Das war wichtig zum Aufbau von Mut und Vertrauen.«

Empörung über Massenkündigungen

Seit dem Tod des Unternehmensgründers Wilhelm Kullmann 2019 ist dessen Sohn Jörg Kullmann alleiniger Unternehmensführer. Er sorgte Ende 2020 für einen Bruch in der Unternehmensgeschichte, als er zum ersten Mal Einsparungsmaßnahmen ergriff und in größerem Umfang Kündigungen aussprach. »An den Weihnachtsfeiertagen im Kreis Ihrer liebsten Menschen beisammen sein zu können, das wird in diesen Zeiten wohl das schönste Geschenk sein«, so vertröstete das WIKUS-Management 77 Mitarbeitende kurz vor den Weihnachtstagen in seinem Kündigungsschreiben. Hatte die IG Metall vorher nie den Hebel für WIKUS gefunden, führte die Empörung über die übereilten Kündigungen nun bei vielen Beschäftigten dazu, die Unternehmenspolitik zu hinterfragen und gewerkschaftlich aktiv zu werden. Neben Telefongesprächen, Whatsapp und Zoom wurde der Newsblog www.toll-wikus.de zum zentralen Instrument, um zunächst eine betriebsinterne Gegenöffentlichkeit herzustellen und schließlich auch die Öffentlichkeit in Spangenberg zu beeinflussen. Ein Blog, der nicht zuletzt zeigt, dass gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit mehr sein kann als eindimensionale Organisationswerbung, nämlich auch unmittelbare Informationsplattform für Betriebsinterna mit Stellungnahmen der Kolleg:innen, mit Audioformaten und Fotos. Er konnte sich als Stimme aus dem Betrieb eine hohe Legitimität verschaffen weil dort Geschichten, Kommentare und auch Kontroversen ungefiltert dokumentiert und damit glaubwürdig und seriös wiedergegeben wurden. Das mussten trotz fortlaufender Diskussionen darum schließlich auch Kritiker:innen der Organisierungs- und Betriebsratsinitiative anerkennen.

Digitales Vertrauen und Kommunikationsaufwand

Der stärkere Eingriff ins Private und der größere Kommunikationsaufwand – diese zwei Nebenwirkungen des digitalen Organizing vermochten Andreas Köppe nicht aufzuhalten, der mit kontinuierlichen Einzelgesprächen bereits bei ZF Luftfahrttechnik in Calden maßgeblich dazu beitrug, aus einem brachliegenden Betrieb mit niedrigem Organisationsgrad eine Gewerkschaftshochburg zu machen: »WIKUS zeigt: Digitale Organisation geht. Es geht wirklich.« Unabhängig von diesem Etappensieg bleibt es eine Herausforderung, digitale Tools systematisch in betriebliches Organizing einzubinden und für alle Altersgruppen zugänglich zu machen. Den Aufwand von Einzelgesprächen und die Herstellung von direktem Vertrauen zwischen Kolleg:innen können sie uns nicht abnehmen. Sie müssen diesem aber auch nicht im Weg stehen.

** Clemens Melzer lebt als freiberuflicher Autor in Berlin und moderiert den Podcast systemrelevant.tv mit Interviews aus der Arbeitswelt und Kommentaren zu Wirtschaftsthemen.*

express im *Netz und Bezug* unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12