

RATIONALISIERUNG | *Der Otto-Versand in Hamburg gilt als guter Arbeitgeber. Das sehen die Menschen, die er beschäftigt, anders. Ein Gespräch vor dem Werkstor*

VON **Cornelia Gerlach** (TEXT) UND **Kerstin Zillmer** (FOTOS)

Feierabend. Claudia Littig wirft die Tasche über die Schulter, den Zopf hinterher, und läuft mit fröhlich-wippenden Schritten zum Werkstor. Dort legt sie ihre Chipkarte auf den Scanner, drückt das Drehkreuz auf. Und kehrt dem leuchtend roten Logo des Konzerns den Rücken.

Wenn Claudia Littig erzählt, wo sie arbeitet, dann klopfen ihr die Leute in Hamburg auf die Schulter. „Bei Otto? Na herzlichen Glückwunsch“, sagen sie, „dann hast Du ja ausgesorgt bis zur Rente.“ In der Stadt gilt Otto als Saubermann, als anständiger Kerl und großzügiger Spender. Was heißt: Claudia Littig hat ein Problem. Denn das Super-Image des Konzerns deckt sich schon seit langem nicht mehr mit dem, was sie erlebt: Dass sie immer weniger verdient, immer mehr leisten muss. Und trotzdem ganze Abteilungen dichtgemacht werden.

Am 4. Februar gab die Otto Group den Plan für die neue Struktur ihres Lagerlogistik-Netzwerks in Deutschland und in dem angrenzenden Ausland bekannt. In Hamburg werden die Auslieferung und die Reserve-Lager geschlossen, dafür wird die Retoure ausgebaut, also der Bereich, in dem die Waren ankommen, die Kunden umtauschen oder zurückgeben möchten. Unter dem Strich fallen gut 600 der 2 000 Arbeitsplätze in Hamburg weg. ver.di und die Betriebsräte verlangen, dass der Konzern auf betriebsbedingte Kündigungen ganz verzichtet und stattdessen allen Beschäftigten andere Arbeitsplätze im Konzern anbietet. Außerdem sollen Angebote für Abfindungen und Altersteilzeit auf den Tisch.

„Das wollen die Leute gar nicht glauben“, sagt Claudia Littig. „Die sehen Otto immer noch als den Guten, den Mann, der mit dem, was er anpackt, Erfolg hat. Sie verweisen auf die Zeitung, wo erst kürzlich wieder stand, was für satte Umsätze der macht.“ „Otto-Group trotz der Wirtschaftskrise“ hatte eine Agentur die Pressemitteilung des Konzerns zum Geschäftsjahr 2008/2009 überschrieben. Darin stand, dass die Umsätze um 0,5 Prozent auf 10,1 Milliarden Euro gestiegen waren.

Immer wieder muss Claudia Littig anfangen zu erzählen. Und das tut sie. Gerade heraus, wie ihr der Schnabel gewachsen ist. Und am Ende begreift man: Was zur Zeit in dem Traditionsunternehmen in Hamburg-Wandsbek passiert, ist Teil einer längerfristigen Entwicklung.

Claudia Littig arbeitet in der Retoure, also in der Abteilung, die bleibt. Sie hat ein Foto mitgebracht. Denn sie an ihrem Arbeitsplatz zu besuchen, zu sehen, wie sie arbeitet, mit den Kolleginnen zu reden, ist derzeit nicht möglich. „Wir lassen keine Warengutschein angeboten. Der ging bis maximal 600 Euro.“

Wenn Claudia Littig von Otto redet, hört sich das an, als denke sie an Werner Otto persönlich – an den Firmengründer, einen würdigen Herrn von 99 Jahren. „Ja“, sagt sie, „irgendwie ist das auch so.“

Werner Otto ist eine Wirtschaftswunder-Legende. 1949 fing er an. Mit 6 000 Mark Startkapital und vier Mitarbeitern, heißt es. Inzwischen belegt die Familie mit geschätzten 10,3 Milliarden Euro Vermögen Platz drei auf der Forbes-Liste der Superreichen in Deutschland. Otto ist längst ein Konzern mit vielen Töchtern. Doch einer, der sich gern anständig gibt und damit wirbt, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Otto ist Mitglied im „UN Global Compact“, einem Nachhaltigkeits-Pakt zwischen der UNO und Unternehmen.

Claudia Littig zieht das Foto glatt. Es zeigt sie, wie sie vor einem Monitor sitzt, die Hände in Handschuhen, der Blick

konzentriert. Über ihr ist eine Rutsche, über die tagein, tagaus Pakete mit Ware an ihren Arbeitsplatz rattern. Sie prüft deren Zustand. Sind sie wie neu? Dann packt sie die Ware zurück in den Karton, klebt einen Strichcode darauf und legt ihn auf ein Fließband, das ihn wieder in den Warenkreislauf fädelt. Aber es kann auch sein, dass Claudia Littig Mängel entdeckt. Zerkratzte Sohlen an Stiefeletten, ein Fleck am T-Shirt, eine Unterhose, die jemand schon benutzt hat. Dann klebt sie einen Vermerk an den Karton, einen Strichcode, der die Ware in die Reinigung oder Reparatur lotst.

So hätte es weitergehen können. Doch es kam anders.

Claudia Littig ist seit 23 Jahren im Betrieb. Lange hat sie auf Otto nichts kommen lassen. Die Arbeit passte zu ihrem Leben. Die Schwiegermutter hatte sie ihr empfohlen. „Ist gutes Geld“, hatte die gesagt, und: „Kannst abends arbeiten.“ Sprich: Wenn das Kind schläft. „Damals“, sagt Claudia Littig, „war das ein Zuckerschlecken.“ Sie hatte einen Vertrag über 13 Tage, arbeitete aber mehr und ließ sich das bezahlen. Überstunden wurden abgebummelt oder vergütet. Weihnachten gab es ein 13. Gehalt. Wer länger dabei war, bekam zusätzlich eine Treueprämie. Kurz: So hätte das weiter gehen können. Aber es kam anders.

Vor sechs Jahren, sagt Claudia Littig, hat sie zum ersten Mal gespürt, dass der



Wind dreht. „Da hat uns der Otto die Treueprämie gestrichen und das Weihnachtsgeld auf nur noch Tarif gesenkt. Dafür hat er uns zum Jahresende einen Warengutschein angeboten. Der ging bis maximal 600 Euro.“

Wenn Claudia Littig von Otto redet, hört sich das an, als denke sie an Werner Otto persönlich – an den Firmengründer, einen würdigen Herrn von 99 Jahren. „Ja“, sagt sie, „irgendwie ist das auch so.“

Werner Otto ist eine Wirtschaftswunder-Legende. 1949 fing er an. Mit 6 000 Mark Startkapital und vier Mitarbeitern, heißt es. Inzwischen belegt die Familie mit geschätzten 10,3 Milliarden Euro Vermögen Platz drei auf der Forbes-Liste der Superreichen in Deutschland. Otto ist längst ein Konzern mit vielen Töchtern. Doch einer, der sich gern anständig gibt und damit wirbt, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Otto ist Mitglied im „UN Global Compact“, einem Nachhaltigkeits-Pakt zwischen der UNO und Unternehmen.

Claudia Littig zieht das Foto glatt. Es zeigt sie, wie sie vor einem Monitor sitzt, die Hände in Handschuhen, der Blick

Claudia Littig vor dem Werkstor (oben). Und Claudia Littig mit einem Foto, das sie an ihrem Arbeitsplatz zeigt (rechts)

Ein Saubermann, ganz unsauber



Claudia Littig denkt nicht so groß. Sie sieht eher die kleine Welt hier in Hamburg. Lange hat sie sich darin gut aufgehoben gefühlt. Sie dachte an Otto als an einen, der sich kümmert. Dem auch die Frauen am Band nicht egal sind, „die kleinen Mäuse, die ihn groß gemacht haben.“ Aber das Gefühl bröckelt.

Denn schon bald hieß es wieder: Der Firma gehe es nicht gut. 270 Kilometer weiter südöstlich in Haldensleben bei Magdeburg dagegen war Aufbruchstimmung. Dort hatte Otto 1994 einen neuen Standort eröffnet, der ständig erweitert worden war. Jetzt kamen ein Kommissio-

nierlager, eine Packerei und eine Verladehalle dazu, 400 neue Arbeitsplätze entstanden. Der Neubau, hieß es, sollte vor allem dem Online-Handel dienen. Die Otto-Gruppe war da auf diesem Gebiet schon die Nummer zwei auf der Welt.

Verpackt der Otto die Ware heimlich in der Garage?

In Hamburg aber schien Flaute zu sein. Die Frauen machten Minusschichten – „so krass, dass wir uns fragten, ob Otto die Ware heimlich in der Garage verpackt.“ Der – richtiger natürlich: die Unterneh-

mensleitung – sagte, man müsse an die Zukunft denken. Sie saßen ja alle in einem Boot. Man bot Abfindungen und Altersrente an und bat alle, die bleiben wollten, die Stundenzahl zu reduzieren. Claudia Littig sagt: „Da haben wir dann ausgerechnet, wie viel unter dem Strich weniger bleibt, und gedacht: Gut, das kriegen wir irgendwie noch hin. Man denkt ja auch an seinen Arbeitsplatz.“

Bei Otto arbeiten überwiegend Frauen. Durchschnittsalter 49. Teilzeitkräfte. Deutsche, Polinnen, Türkinen, Russinnen, Afghaninnen, Vietnamesinnen, Frauen aus Ghana. „Viele können gar nicht verstehen,

was passiert“, sagt Claudia Littig. „Und es fällt ihnen schwer zu widersprechen.“

Einige Vorgesetzte setzten die Frauen unter Druck. „Du musst!“ Die Frauen sagten: „Ich kann nicht, ich bin alleinerziehend.“ Oder: „Mein Mann ist arbeitslos, ich brauch das Geld.“ Die wurden dann in die betriebsinterne Sozialabteilung geschickt. „Der Sachbearbeiter da ist bald vom Hocker gefallen, als er mitbekam, wie viele hier weniger als das Existenzminimum verdienen“, erinnert sich Claudia Littig. Denen hat er gesagt, was ihnen zusteht, und sie zum Sozialamt geschickt, damit sie ergänzende Sozialhilfe beantragen.

Claudia Littig verzieht das Gesicht, man sieht ihr an: Für sie käme das nur in größter Not in Frage. „Die mussten sich nackig machen“, sagt sie und meint: alles offenlegen, was sie haben.

Sie selbst hat heute einen Vertrag über 115 Stunden, arbeitet aber immer noch mehr. Nur gehen die Extra-Stunden jetzt auf ein Arbeitgeber-Konto. Darüber kann sie nicht verfügen. Wenn wenig zu tun ist, kommt die Vorgesetzte und sagt: Du kannst kommende Woche zu Hause bleiben. Und das muss sie dann tun. Nach Angaben von Olaf Brendel, Betriebsratsvorsitzender in Hamburg, sind 90 Prozent der Belegschaft Teilzeitkräfte, die nicht mehr als 800 Euro brutto im Monat verdienen. Aber durch die flexiblen Arbeitszeiten ist es für die meisten nicht möglich, noch einen zweiten Job anzunehmen.

Etwas Merkwürdiges geschah: Nachdem die Stundenreduzierung unter Dach und Fach war, brumte der Laden. „Wir hatten Arbeit ohne Ende. Da haben wir alten Hasen gedacht, der hat uns beschuppst. Aber wie soll man sowas beweisen?“

Was kommt als Nächstes? Outsourcing, was sonst.

Claudia Littig ist eine, die mitdenkt. Die eins und eins zusammenrechnet und sich fragt: Wozu dient das? Und: Was kommt als Nächstes? Aber auf den nächsten Schritt wäre sie im Traum nicht gekommen: Dass sie outgesourct wurden. Nicht mehr Otto sind. Sondern HWS, Hermes Warehousing Solution, eine Tochter der Otto-Group, aber ein eigenständiges Unternehmen, das nicht mehr nur für den Otto-Versand da ist, sondern seine Dienste auf dem freien Markt offeriert. „Wir haben nur gesagt, ach hör doch auf, der will uns nur noch billiger machen. Hat er ja auch. In dem Moment, wo wir HWS wurden, war der Warengutschein weg. Das war der nächste Hammer.“

Claudia Littig holt dreimal tief Luft. Sie ist jetzt fast in der Gegenwart angekom-



men. Fast bei den Ereignissen der letzten Wochen. Aber ein wichtiges Stück Geschichte fehlt noch. Das Organizing, der Aufbruch im Frühsommer 2007, mit dem Streik, der dann folgte. Das hat sie stark gemacht. Für sie, die alte Häsin, war das fast wie ein Wunder.

HWS ist einer der Betriebe, in denen ver.di 2007 ein Organizing anregte. Die Idee stammt aus den USA, sie soll Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben stärken und die kreativen Potenziale dort nutzen. ver.di schickte Fachleute in den Betrieb, um den Prozess in Gang zu setzen. Sie stellten neue Fragen: Wo sind wir gut aufgestellt? Welcher Kollege kann was machen? Wen kann ich zur Aktion mitnehmen? Mit wem kann ich Probleme analysieren? Ein paar Wochen später schon spann sich ein feines Netz von Kontakten durch den Betrieb. Mehr als 500 neue Mitglieder kamen zu ver.di. Viele wurden persönlich angesprochen. Und es war der Boden bereitet für neue Ideen. Im Juni verteilten die Aktiven Buttons am Werkstor: „Hey Boss: mehr Geld“, ein

Der Sozialplan

Wochenlang haben der Otto-Vorstand, ver.di und der Betriebsrat verhandelt. Jetzt haben sie sich auf einen Sozialplan geeinigt. Größter Erfolg der Arbeitnehmervertreter: Sie haben Zeit gewonnen. Erst Ende 2010 soll der Abbau von 630 Arbeitsplätzen in Hamburg abgeschlossen sein. Danach können die Beschäftigten in eine Transfer-Gesellschaft wechseln, die bis zum 31. Dezember 2011 läuft. Es gibt Altersteilzeit- und Rentenmodelle. Wer zeitnah anderswo Arbeit findet, bekommt eine Abfindung. Es wurde ein Stellenmarkt eingerichtet, um die Suche nach neuen Jobs zu erleichtern, und wer möchte, kann sich beim Schreiben der Bewerbung helfen lassen. Der Retourenbetrieb soll mindestens für weitere fünf Jahre in Hamburg bestehen bleiben und wird ausgebaut. Dort gibt es 350 neue Arbeitsplätze – vor allem für die Kolleginnen und Kollegen aus den geschlossenen Werkstätten.

Geschäftsführer Dieter Urbanke vorne, ohne Emotion, und sagt: Wir machen die Auslieferung zu. Und schließen die beiden Nachschub-Lager.“ Stille. „Dann hat er gesagt, die Retoure bleibt, die soll ausgebaut werden. Da hab ich eine gewisse Erleichterung gemerkt. Es blieb aber ruhig. Ich sah nur die Gesichter. Ich sah Lucky, verheiratet, zwei kleine Kinder. Mir war übel. Und ich sah den Mann da vorne, der so kaltschnäuzig daherkam. Ich hätte“ – und jetzt fängt sie an, jede Silbe einzeln zu betonen – „den ir-gend-was-kön-nen, den Mann.“

Dann kamen die ersten Mitarbeiterfragen. „Wann werden denn die ersten betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen?“ Keine Antwort. Dann fragte eine Kollegin beherzt: „Sind denn die Arbeitsplätze in der Retoure sicher?“ Da wurde ich etwas größer. „Gute Frage, habe ich gedacht. Da wusste er nicht, was er drauf antworten sollte. Sagte also nichts.“

Die Versammlung war noch nicht vorbei, da sagten die ersten schon: „Hast ja Glück

gehabt. Bist in der Retoure.“ „Die meisten hatten ja nicht bis zu Ende zugehört“, erzählt Claudia Littig. „Die saßen dann da, klatschten in die Hände, ach wunderbar, die Retoure bleibt. Dann ging der Retourenleiter rum. Nee, nee, sagt er, hier wird zwar ausgebaut, aber wenn die Nachfrage nach Arbeitsplätzen höher ist als das Angebot, gibt es einen Sozialplan und in allen Abteilungen wird Leuten gekündigt. Da waren die Sicherheitsgefühle wie weggeblasen.“

Noch weniger Stunden? Noch weniger Geld?

Am nächsten Tag schickte der Betriebsrat durch die Abteilungen. Man erkannte sie an Binden um den Arm. „Die waren so lieb und so geduldig“, erzählt Claudia Littig. „Ich hab zu der einen gesagt: Sie müssen doch schon Fransen um den Mund haben. Die hat nur geflütet: Nööö, und uns alles erklärt und versucht, uns zu beruhigen, und gesagt, man müsse ja auch erstmal sehen, wie viele eine Abfindung nehmen, wie viele in Altersteilzeit gehen oder in den Vorruhestand. Das wird ja jetzt alles ausgearbeitet.“

„In den nächsten Monaten werden die Umstrukturierungen technisch und organisatorisch umgesetzt, damit mit dem nächsten Geschäftsjahr die neu geordnete Lagerlogistik anlaufen kann“, sagt Norbert Koesling, bei ver.di zuständig für den Versandhandel. Verhandelt wird um Alters-

teilzeit und Qualifizierung ebenso wie die



Beschäftigung bei anderen Töchtern der Otto-Group (zum Ergebnis siehe Kasten).

„Das ist jetzt ein Machtkampf“, sagt Claudia Littig: ver.di und der Betriebsrat auf der einen Seite, das Unternehmen auf der anderen. Die Otto-ver.dianerinnen zeigen dabei Stärke. Zum Beispiel, indem sie der Geschäftsführung Fotos von sich überreichen, nach dem Motto: Gesichter zu den Zahlen. Auch das Foto, das Claudia Littig von sich an ihrem Arbeitsplatz dabei hat, stammt aus dieser Aktion. „Wir werden die Kröten schlucken müssen, und wir können nur hoffen, dass die Kröten klein sind“, sagt sie. Was wird das heißen? Noch weniger Stunden, noch weniger Geld? „Vielleicht würde man sogar das noch ir-gendwie schaffen“, sagt sie, „aber ich weiß ja nicht, wie lange ich hier überlebe.“ Die Chance, mit Ende 40 neue Arbeit zu finden, ist gering. „Da siehst du im Fern-sehender Schiesser macht dich, Nestlé entlässt. Und fragst dich: Was machst du, wenn du arbeitslos wirst?“ Sie hat noch 17 Jahre bis zur Rente.