

DAS PATENSYSYSTEM DER H&M BETRIEBSRÄTE

**DER AUFBAU EINER KÄMPFERISCHEN GEWERKSCHAFTS-
UND BETRIEBSRATSARBEIT**

WORUM GEHT ES?

- **Patensystem, um betriebliche Kräfteverhältnisse zu verändern**
 - **Paten befördern BR-Gründungen und begleiten bei der Arbeit**
 - **Antwort auf prekäre Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur**
- über 100 BR Gründungen seit 2002, streikstark und gut organisiert**

t1e

DIE AUSGANGSLAGE

- **wenige BRs bei H&M**
- **H&M: Weltmeister bei prekärer Arbeit (Jazzler&Stundenlöhner)**
- **Kaum Einfluss auf Bedingungen im Betrieb**
- **Repression und Verletzungen der Würde – warum so wenig Gegenwehr?**
- **Bei Konflikten heißt es: „Ihr seid selbst schuld!“**



DAS SYSTEM H&M

- **BRs: „was macht H&M mit uns?“**
- **Besondere Personalführung: Werte, Personalauswahl, vermeintlich flache Hierarchien, informelle Beteiligung, Sprachregelungen etc.**
- **Soll Gemeinschaft bilden: die glückliche H&M-Familie → Herrschaft über die Beeinflussung von Gefühlen**
- **Mitmachen oder ausgegrenzt werden: „Liebesentzug“ (zurück zum Sie, Mitarbeitergespräch)**
- **Ziel: Beschäftigte sollen Unternehmenserfolg zu ihrem Ziel machen**

t1e

DIE FOLGEN

- **Gegenseitige Kontrolle und Anpassungsdruck**
- **Individualisierung von Konflikten: „Einstellungsproblem“**
- **Deutung von Problemen: „ich soll mich anpassen“**
- **Repression gegen Organisierung**
- **Wirkmächtige Deutung des Erlebens bei H&M**
- **Aber: beständige Erfahrung, schlechter Arbeitsbedingungen**

t1e

KOMPLEXE LAGE

- **Vielzahl unterschiedlich prekärer Beschäftigungsverhältnisse → produziert Spaltungen**
- **Unternehmenskultur soll Gemeinschaft sicherstellen: Solidarität erschweren und Arbeitsprozess aufrechterhalten durch Bearbeitung der Konflikte**
- **Wie damit umgehen?**



DAS PATENSYSYSTEM

- **Im Gespräch werden KollegInnen für eine BR Gründung gewonnen**
- **Paten als Alternative zum „weiter-so“**
- **Suche nach „ÜberzeugungstäterInnen“**
- **GBR setzt Wahlvorstand ein**
- **Begleitung des Wahlvorstandes und der Wahl**



AUFBAU DER BR ARBEIT

- **Unterstützung bei ersten Schritten: Beschlussfassung, Anwälte, Kontakt zu ver.di**
- **Vermittlung eines bestimmten Verständnisses von BR Arbeit: der BR ist für die Belegschaft da**
- **Begleitung in der ersten Zeit: fachliche und emotionale Unterstützung**
- **Handwerkszeug weiterreichen: z.B. wie gestalte ich eine BV? Wie organisiere ich die Arbeit?**

t1e

VON DER FAMILIE ZUM INTERESSEN-GEGENSATZ

- Bindung PatIn, BR, Belegschaft schaffen
- Setzt bei Erfahrungen von Prekarität, Verletzungen der Würde an → haben im System H&M keinen Platz!
- Probleme anders begreifen: z.B. zu wenig Personal auf der Fläche, schlechte Arbeitsorganisation, unzureichende Arbeitsmittel etc.
- Spaltungen überwinden: Solidarisches WIR statt unternehmerisches WIR



WIE WIRD DAS SYSTEM H&M AUFGEBOCHEN?

- **Geht nur durch Streit und Diskussionen mit der Belegschaft**
- **Welche Instrumente braucht es dafür?**
 - **Paten entwickeln mit BRs und stellen bereit**
- **gemeinsam nach Lösungen suchen und sie diskutieren**
 - **Aufbau von Handlungskapazitäten**
- **BRs berücksichtigen bei ihrer Arbeit: wie stärkt unsere Arbeit die Beschäftigten? Wie verhält sie sich zum System H&M? Wie überwinden wir Spaltungen?**

tie

BEDEUTUNG DES PATENSYSTEMS

- **Betriebsrat ist mehr als rechtliche Mitbestimmung**
 - produziert Deutungen über den Betrieb
 - aber: nicht nur reden, auch anders handeln
 - **Unternehmen beeinflussen, wie wir über die Arbeit denken und wie wir uns begreifen**
 - **Bedingungen für andere BR- und Gewerkschaftsarbeit im Betrieb**
 - **Welche Alternative zur unternehmerischen**
- Gemeinschaft?**



GEWERKSCHAFT & BR: ORT DER SOLIDARITÄT?

- **entsteht nicht mehr von selbst**
- **müssen Orte schaffen**
- **Gemeinsamkeiten und Unterschiede**
- **Erfahrungen ernst nehmen**
- **Das Unternehmen entwickelt auch Deutung der Konflikte: mehrfache Spaltung!**

t1e

**Vielen Dank für Eure
Aufmerksamkeit!**



ZUM WEITERLESEN

- **Fütterer, Michael/Rhein, Markus (2015): Erneuerung geht von Unten aus. Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze im Einzelhandel. Das Beispiel H&M. Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin.**
- **Köhnen, Heiner (2006): Unternehmenskultur und Personalpolitik. Zur Situation der Beschäftigten und Interessenvertretung bei H&M. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.**

tie