

Bad Kissingen, den 24. Januar 2018

Lieber Sven, liebe Angela, liebe Birgitta, lieber Alexander, lieber Michael, liebe Dorothe, liebe Tanja, liebe Anna-Katrin, lieber Kai,

am 21. Juni 2017 haben wir, die Betriebsräteversammlung von H&M, das ExChains-Netzwerk bestehend u.a. aus der Gewerkschaft ver.di, der National Garment Worker Federation (NGWF) aus Bangladesch, der Garment and Textile Workers Union (GATWU) aus Indien sowie der Free Trade Zones and General Services Employees Union (FTZ&GSEU) und der gewerkschaftliche Arbeitskreis „Junge Mode“ euch ein gemeinsames Communiqué übergeben.

Darin brachten wir wichtige Forderungen vor, die Arbeitsbedingungen im Verkauf und in der Produktion bei H&M-Zulieferern betrafen. Wir wollten mit euch in Verhandlungen über unsere Themen treten. Eure Reaktion nach der Betriebsräteversammlung ließ lange auf sich warten und fiel denkbar kurz aus: ihr seid weder auf unsere Forderungen und Kritik eingegangen, noch habt ihr ernsthaft das Gespräch gesucht – nicht mit uns Betriebsräten und unserer Gewerkschaft ver.di in Deutschland und auch nicht mit unseren KollegInnen in Südasien.

Seit der Betriebsräteversammlung im Juni 2017 ist viel passiert, nur leider hat sich wenig für uns Beschäftigte in Produktion und Verkauf zum Guten verändert.

In Deutschland hat H&M Filialschließungen angekündigt und betriebsbedingte Kündigungen nicht ausgeschlossen, alleine 11 Filialschließungen im Jahr 2018 (aktueller Stand). Auch unsere KollegInnen aus dem Logistikzentrum in Großostheim sind betroffen, weil ihr Standort geschlossen werden soll.

Es sind ca. 650 KollegInnen betroffen, keinem wird eine Übernahme garantiert, weder im Logistikzentrum, noch in den Stores. Falls sie doch übernommen werden, dann oft nicht zu ihren bestehenden Verträgen sondern zu deutlich schlechteren Konditionen.

Mütter werden angehalten in der Spätschicht zu arbeiten, obwohl die Kinderbetreuung nicht gewährleistet ist. Wo bleibt hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Aufhebungsverträge werden verstärkt angeboten, um unbequeme KollegInnen los zu werden.

Zudem werden RFID und andere technische Einrichtungen eingeführt, wodurch Personal eingespart wird. Und das, obwohl schon jetzt KollegInnen überlastet sind und das Personal auf der Fläche und im Lager nicht ausreicht. Es ist absurd: Technik, die uns die Arbeit erleichtern könnte, führt dazu, dass manche mehr arbeiten müssen, während andere ihren Arbeitsplatz verlieren werden.

All das steht in Zusammenhang mit der groß angekündigten Neuorientierung des H&M-Konzerns: Neue Marken, Online-Handel, neue Konzepte.

Solch eine Neustrukturierung geht nicht ohne Konflikte und Unmut bei den KollegInnen vonstatten. Deswegen ist es auch kein Zufall, dass zeitgleich engagierte Betriebsräte, die sich aktiv für Arbeitnehmerrechte einsetzen, Gefahr laufen, arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung ausgesetzt zu sein. Der Betriebsratskollege Lukasz hat das Verfahren zu seiner

beabsichtigten Kündigung durch den Arbeitgeber gewonnen. Lukasz bleibt! Das Verfahren des Kollegen Mali läuft noch. Unser Kollege Nico hat das Unternehmen verlassen. Andere Kollegen haben durch eine „Finanzspritze“ freiwillig das Unternehmen verlassen, andere Betriebsratskollegen wurden so gemobbt und unter Druck gesetzt, dass auch sie das Unternehmen verlassen haben.

Bereits bei der Gründung von Betriebsräten sehen sich die Wahlvorstände extremen Drucks seitens H&M ausgesetzt, der auch dazu führt, dass Wahlvorstände aufgeben und sich Betriebsräte erst gar nicht gründen. Hat sich ein Betriebsrat trotz aller Widerstände gründen können, wird nicht nur die Arbeit als Betriebsrat von Beginn an erschwert, sondern man wird auch persönlich mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen oder Problemen bei der Arbeitszeiteinteilung unter Druck gesetzt.

Besonders oft passiert dies dort, wo sich Betriebsräte und GewerkschafterInnen für sichere, sozial verträgliche Arbeitsverträge, von denen man leben kann, für gesunde Arbeit, die es einem ermöglicht, psychisch und körperlich gesund zu bleiben, verbunden mit einem Arbeitslohn, der keine Altersarmut auslöst, engagieren.

Schlechte Arbeitsbedingungen und Druck auf GewerkschafterInnen gehören unserem Eindruck nach leider schon fast zum Geschäftsmodell von H&M. Anders können wir uns nicht erklären, dass ihr unsere Forderungen aus Deutschland und die unserer KollegInnen aus Indien, Sri Lanka und Bangladesch regelmäßig ignoriert.

Unsere KollegInnen der indischen Gewerkschaft GATWU befinden sich seit mehreren Monaten im Arbeitskampf bei dem H&M-Zulieferer Avery Dennison India Pvt. Ltd. in Bangalore. Das Unternehmen produziert Labels und Preisschilder für H&M-Zulieferer, ist also unmittelbar Teil der H&M-Zuliefererkette. Bislang wurden 41 Arbeiter gekündigt, weil sie sich gewerkschaftlich organisieren wollten und das Management verweigert echte Verhandlungen mit GATWU.

Der GBR hatte euch bereits am 22. November 2017 davon in Kenntnis gesetzt und aufgefordert, Druck auf Avery Denisson auszuüben, mit GATWU in Verhandlungen über Arbeitsbedingungen einzutreten und die Kündigungen zurückzunehmen. Geschehen ist aber nichts, trotz der Selbstdarstellungen von H&M als soziales und nachhaltiges Unternehmen und eurer Zusage, unser Protestschreiben weiterzuleiten und euch des Falles anzunehmen. Wie viel Wert haben eure Zusagen, dass ihr Gewerkschaftsrechte in eurer Zuliefererkette respektiert und als wichtigen Bestandteil eurer Verhaltenskodices seht, wenn ihr hier nicht agiert?

Wir fordern euch erneut auf, Kontakt mit GATWU aufzunehmen und darauf zu drängen, dass die 41 KollegInnen wieder eingestellt werden und Avery Dennison India Pvt. Ltd. Verhandlungen mit GATWU aufnimmt. Wir erwarten, dass H&M als Einkäuferunternehmen hier Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in seiner Zuliefererkette übernimmt – wie es in Unternehmensdarstellungen immer wieder heißt.

Unsere KollegInnen in Bangladesch machen die gleichen Erfahrungen: Viele der Fälle von Kündigungen von GewerkschafterInnen bei H&M-Zulieferern, die wir euch im Juni 2017 in dem gemeinsamen Communiqué vorgebracht haben, sind noch immer nicht gelöst. In diesen Fällen wurden ArbeiterInnen gekündigt, weil sie sich gewerkschaftlich organisieren wollten. Juristische Prozesse sind oft langwierig und für die KollegInnen der Gewerkschaft NGWF ist dies ein enormes Problem. Selbst wenn die ArbeiterInnen Recht bekommen sollten und wieder eingestellt werden,

dauert dies oft so lange, dass die betroffenen Beschäftigten entweder woanders eine Arbeit aufgenommen haben, um über die Runden zu kommen oder die Beschäftigten bei den Zulieferern haben aus Angst das Interesse am Aufbau einer Gewerkschaft verloren, weil sie gesehen haben, was mit ArbeiterInnen passieren kann, die eine Gewerkschaft gründen wollen. Um dies zu verhindern, wäre schnelles Handeln nötig gewesen – aber auch hier blieb H&M trotz der Behauptung, Gewerkschaftsrechte achten zu wollen, passiv.

Diese Erfahrungen der KollegInnen in Südasien und unsere Erfahrungen im Einzelhandel zeigen uns: Für ein gutes Leben und gute Arbeitsbedingungen können wir als Beschäftigte in Verkauf und Produktion nur gemeinsam kämpfen – als Kolleginnen und Kollegen. Warten wir auf H&M, warten wir vergeblich.

Im Einzelhandel fordern wir von H&M unter anderem, dass die Mindeststunden gemäß Tarifvertrag nicht unterschritten werden, dass sachgrundlose Befristungen nicht angewendet werden, dass Arbeit auf Abruf unterbleibt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird, dass kein/e H&M-MitarbeiterIn über die Agentur für Arbeit aufstocken muss, dass Bedingungen für das alters- und alterngerechte Arbeiten sowie leidensgerechte Arbeitsplätze geschaffen werden, dass eine der Arbeitsbelastung entsprechende Besetzung geplant, und nicht ausschließlich dem erwarteten Umsatz unterworfen wird und dass H&M in allen Betrieben mit ernsthaftem Willen die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie die Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen durchsetzt. Einschüchterungen von und Druck auf Betriebsräte und aktive GewerkschafterInnen müssen aufhören.

Die Kündigungsbegehren gegen unseren Betriebsratskollegen Mali müssen zurückgenommen werden.

In der Bekleidungsindustrie fordern wir von H&M, dass unter Mitarbeit der Gewerkschaften vor Ort untersucht wird, welche Konsequenzen die Einkaufspraktiken von H&M auf die Arbeitsbelastung und Produktivitätsvorgaben der ArbeiterInnen haben. H&M und die Zulieferunternehmen müssen mit den lokalen Gewerkschaften in einem zweiten Schritt über die Produktivitätsvorgaben und die Einkaufspraktiken verhandeln, um die Arbeitsbelastung und die Auswirkungen auf die Gesundheit und die Arbeitssicherheit der Beschäftigten zu reduzieren sowie einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Belästigung zu garantieren. Diese Untersuchungen und anschließenden Verhandlungen müssen zunächst in Fabriken stattfinden, in denen wir Fabrikgewerkschaften haben.

Zudem muss Druck auf die Zulieferer von H&M in Bangladesch und Indien ausgeübt werden, damit diese Verhandlungen mit unseren GewerkschaftskollegInnen führen und die gekündigten ArbeiterInnen rasch wiedereingestellt werden.

Diese Forderungen übergeben wir heute. Unser Interesse ist, mit H&M in Verhandlungen über diese gemeinsamen Forderungen einzusteigen.

Für uns ist klar, dass die Forderungen nach der Rücknahme der Kündigungen von aktiven GewerkschafterInnen und Betriebsräten in Produktion und Verkauf nicht verhandelbar sind.

Wir erwarten erneut keine weiteren Erläuterungen über die CSR-Praxis von H&M. Wir wollen, dass H&M seine Verantwortung für menschenwürdige Arbeitsbedingungen bei uns und entlang der

Wertschöpfungskette ernst nimmt und Verhandlungen mit den Betriebsräten und Gewerkschaften hier und entlang der Wertschöpfungskette über gute Arbeitsbedingungen aufnimmt.

Wir erwarten eine Stellungnahme zu unseren Forderungen bis zum 21. Februar 2018.

Mit freundlichen Grüßen

die Betriebsräteversammlung 2017 Teil 2,

das ExChains-Netzwerk bestehend u.a. aus

der Gewerkschaft ver.di,

der National Garment Worker Federation (NGWF),

der Garment and Textile Workers Union (GATWU),

der Free Trade Zones and General Services Employees Union (FTZ&GSEU)

und der gewerkschaftliche Arbeitskreis „Junge Mode“