

Verräterische Wortwahl?

Hennes & Mauritz (H&M) Deutschland setzt Betriebsräte unter Druck

Gewerkschaftlich orientierte Betriebsräte systematisch unter Druck zu setzen, sie in der Belegschaft auszugrenzen zu versuchen und ihnen quasi jede berufliche Entwicklungsmöglichkeit zu nehmen, das sind Methoden des schwedischen Konzerns Hennes & Mauritz in Deutschland. Dies unterscheidet H&M nicht sonderlich von manchem anderen Unternehmen. Doch die Abmahnung der Betriebsratsvorsitzenden der H&M-Filiale in Viernheim, Heidi Peter (...), geht einen wesentlichen Schritt weiter - zu weit! Sie bedient sich offenbar bedenkenlos eines Begriffs, der in der dunkelsten deutschen Vergangenheit - in der Zeit des Naziregimes - eindeutig neu geprägt wurde: H&M wirft der Betriebsratsvorsitzenden vor, sie störe "das geordnete Zusammenleben der Betriebsgemeinschaft". Und damit die Empfängerin auch tatsächlich weiß, dass H&M dies ernst meint, wird es in den nächsten beiden Sätzen gleich zweimal wiederholt.

Von "Betriebsgemeinschaft" zu sprechen, ist also kein blöder "Fehlgriff" einer unwissenden Filialleiterin, sondern offenbar das wiederholt betonte Ziel von H&M Deutschland; denn diese Abmahnung dürfte wie andere offizielle Stellungnahmen mit der Personal- oder Rechtsabteilung der Hamburger Unternehmenszentrale abgestimmt worden sein. Was ist an diesem Begriff denn so schlimm, werden jetzt einige Leser/innen wie auf der Betriebsversammlung in Viernheim am 26. November manche Beschäftigte fragen. Problematisch ist vielleicht nicht das Wort an sich, aber das, was die Nazis von 1933 bis 1945 daraus machten. Es ist für die Belegschaften in einem demokratischen Staat heute eine Beleidigung und Demütigung, weil die faschistische "Betriebsgemeinschaft" ein Zeichen der geistigen und menschlichen Unterdrückung war. Mit dem so genannten "Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" vom 20. Januar 1934 wurde die "in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue" der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber festgelegt, wodurch jede demokratische Struktur oder Regelung in den Belegschaften beseitigt werden sollte. Die "Juristische Wochenschrift" vom 1. Mai 1937 stellte grundsätzlich fest, dass "mit der Machtergreifung der nationalsozialistischen Bewegung das Arbeitsverhältnis eine neue Gestalt erhalten" habe, wobei "das kollektivistisch-gewerkschaftliche System durch eine neue Arbeitsverfassung, die 'Ordnung der nationalen Arbeit', überwunden" worden sei.

Der Rechtswissenschaftler Martin Becker verwies 2005 in einer Studie über das Arbeitsverhältnis in der Zeit des Naziregimes auf einen Kommentar von 1939 zum Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), der betont hatte, die Betriebsgemeinschaft sei "die Gemeinschaft aller in ihr Tätigen miteinander und untereinander. Sie umfasse den Unternehmer als Führer des Betriebs und die Beschäftigten als

Gefolgschaftsangehörige"; das heißt, sie war die Durchsetzung des antidemokratischen und rassistischen "Führerprinzips" in den Unternehmen, wie es auch im faschistischen Staat herrschte. Deshalb verbietet sich heute der Gebrauch dieses Begriffs genauso wie "Endlösung", "Sonderbehandlung" oder "Politik der verbrannten Erde". Ein solcher Ausdruck ist nicht "wertfrei".

Wer ihn aber heute trotzdem noch benutzt, muss wissen, auf welches "verminte" Feld er sich dabei begibt und in welche Tradition er sich damit stellt. Denn hinter einer derart verräterischen Wortwahl steckt nicht selten eine entsprechende Gesinnung. Und es sind hier in Deutschland vor allem die neuen und alten Nazis, die eine solche Politik der Ausgrenzung, Unterdrückung und Menschenverachtung propagieren. Ganz klar: dieses Ansinnen soll und kann H&M nicht vorgeworfen oder unterstellt werden. Aber ein Unternehmen, das sich weltweit engagiert und dessen Belegschaften in den Filialen durchweg multikulturell, häufig sogar international zusammengesetzt sind, sollte bei der Wortwahl vorsichtiger sein - insbesondere gegenüber einer demokratisch gewählten Betriebsrätin und engagierten Gewerkschafterin.

H&M besitzt weder hier noch anderswo einen Freibrief, aus Gründen des immer weiter zu steigenden Profits die Beschäftigten wie Unmündige und Marionetten behandeln zu können, wie es dem Arbeitgeber vielleicht beliebt. Demokratische betriebliche und öffentliche Kontrolle von unten ist ein Weg, dies zu verhindern und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu erhalten oder durchzusetzen.

Horst Gobrecht

[◀ zurück](#)

[Artikel versenden](#)