



„Digitalisierung in deiner Hand“



Der H&M Digitalisierungstarifvertrag

Worum geht's?

- Der Tarifvertrag
- Wie kam es dazu?
- Was sind die zentralen Punkte?
- Beispiele für Technologiegestaltung

Was steht im
Tarifvertrag?



ver.di b+b

b+b

Die Transformation verändert unser Leben, unsere Arbeit, unsere Beziehungen untereinander



Wie leben wir?



Wie arbeiten wir?



Arbeit und Kapital



Wie kämpfen wir?

BTK **H&M** und **IKEA**
Kolleg*innen **Esprit**
Zara Regio Rhein-Main
Forum **Amazon**
Primark und Gesundheit
Zara in Spanien, Italien

TK **GH** Berlin, **Edeka** Minden
Forum **Kaufland**
Textil-Gewerkschaften Südasien
Fraunhofer IAO
Daimler
Netzwerk Automobilzulieferer
(**Freudenberg**)

4

...

Technikentwicklung
findet immer im
Dialog statt – nur in
der Regel sind wir
Außen vor!





Lernen von anderen Kolleg*innen

- Zara als Vorreiter der Digitalisierung: dort scheibchenweise und unreguliert eingeführt
 - Führt zu Arbeitsverdichtung, Personalabbau, Prekarisierung, Zunahme der Gesundheitsbelastungen, monotone Arbeit („Pulliverräumer“), Dequalifizierung, neue Formen der Kontrolle
-

Was bedeuten diese Veränderungen im Handel Auswirkungen auf Beschäftigte (ohne Beteiligung)

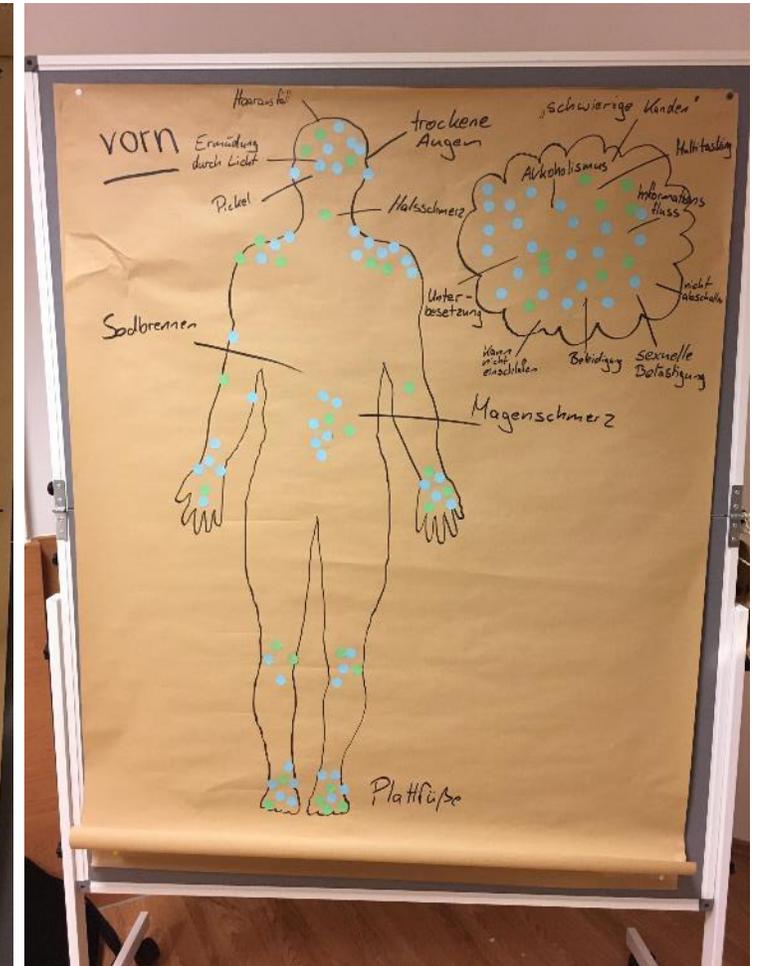
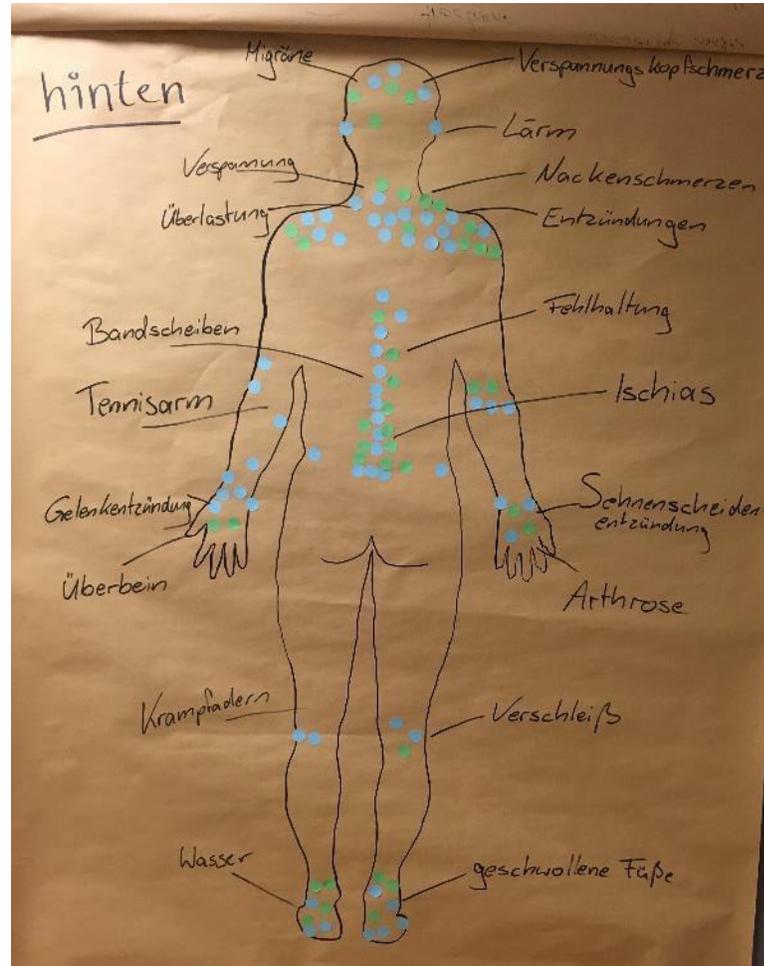
- Änderung von Tätigkeiten, Dequalifizierung
- Änderung der Beschäftigtenstruktur (Verkauf im Haus, Verkauf Online, Lager / Verkauf)
- Systematische Leistungs- und Arbeitsverdichtung, permanente Optimierung
- Mensch ↔ Technik – Guided Coaching, „App gibt auch kreative Tätigkeiten vor“
- Verlust an Kontrolle – digitale Kontrolle („Warum ist das ... nicht verräumt“)
- Neue Qualität prekärer Beschäftigungsverhältnisse, keinerlei Beschäftigungssicherung, Personal-Austauschprogramme
- Druck auf Arbeitszeit – Anpassung des Menschen an Zeitbedarf des Unternehmens
- räumliche und zeitliche Entgrenzung - Mobile Arbeit
- Digitale Steuerung von Arbeit entlang ganzer Wertschöpfungsketten
 - **Auswirkungen auf Gesundheit, veränderte Belastungen**
 - **veränderte Auseinandersetzungen im Betrieb (Themen, Rollen, ...)**
 - **Wandel der Instrumentarien der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung - International**



Ausgangsbedingungen

- H&M lange Zeit ‚Nachzügler‘ bei der Einführung von digitalen Anwendungen, Arbeitsmitteln, von Omni-Channel-Lösungen und veränderten Storekonzepten
- ‚Omni-Store-Operating-Model‘: angestrebter grundlegender Wandel der Konzepte, Abläufe und Tätigkeiten im Unternehmen über alle Stufen der Wertschöpfungskette hinweg durch Digitalisierung
- Bereits vorher grundlegende Veränderungen im Unternehmen: ‚Freiwilligenprogramm‘, Standardisierung von Abläufen

Gesundheit und als Einstieg



Wir sind selbstbestimmt Handelnde, nicht Objekte der Veränderung



- Neue Beteiligungsrechte zur Gestaltung menschengerechter Arbeit
- Menschengerechte Gestaltung von IT-Systemen und damit im Zusammenhang stehende Arbeitssysteme
- Qualifizierungsinitiative für kompetente Beratung
- Abgruppierungs- & Kündigungsschutz
- <https://www.youtube.com/watch?v=UlvQLwd6Tmk>

Nachdenken über die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit entlang von Wertschöpfungsketten



Vorstellung Leitgedanken und Struktur des Digi-TV

§ 2 Digi-TV – Leitgedanken/Zielsetzungen

- Bekenntnis zum stationärem Einzelhandel
- „**Gemeinsame menschengerechte Gestaltung der Digitalisierung**“ als Voraussetzung für **gute, gesunde** und **sichere** Arbeitsplätze
- Technik soll den Beschäftigten „**dienen** und **nutzen**“, nicht ersetzen
- Freiwerdende Ressourcen sollen insbesondere für bessere und intensivere **Kundenberatung** genutzt werden
- Menschengerechte Gestaltung von **Arbeitssystemen**
- Verzahnung mit betriebsverfassungsrechtlichen Normen und neuen Arbeitsstrukturen sowie Implementierung eines „gemeinsamen und fortlaufenden Prozesses zur Unterstützung der Betriebsparteien und zur Beteiligung der Beschäftigten“

Individuelle Schutzvorschriften für Beschäftigte in Modul 3 des Digi-TV geregelt



DigiTV: Gestaltungsebenen

- **Digi-Beirat:** Beteiligung am Zukunftskonzept und strategischen Überlegungen
- **Digi-Ausschuss:** Gestaltung jeder IT (unabhängig der Verarbeitung personenbezogener oder -beziehbarer Daten, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)
- **Feedback:**
 - **Pilot Stores *Omni Store Operating Model (OSOM)*:** Workshops in 4 Filialen zur „Evaluierung der menschengerechten Gestaltung der neuen Arbeitsweisen“ und „Entwicklung von Anforderungen und Gestaltungsvorschläge für die Weiterentwicklung des Modells“
 - **Test Stores:** Feedback der Beschäftigten zu OSOM und einzelnen IT-Systemen zur Gestaltung; Festlegung der Anzahl von GBR/BTK-Filialen
 - **Weitere Stores:** Feedbacks zu einzelnen IT-Systemen zur Gestaltung



Aufgaben des Digi-Ausschusses

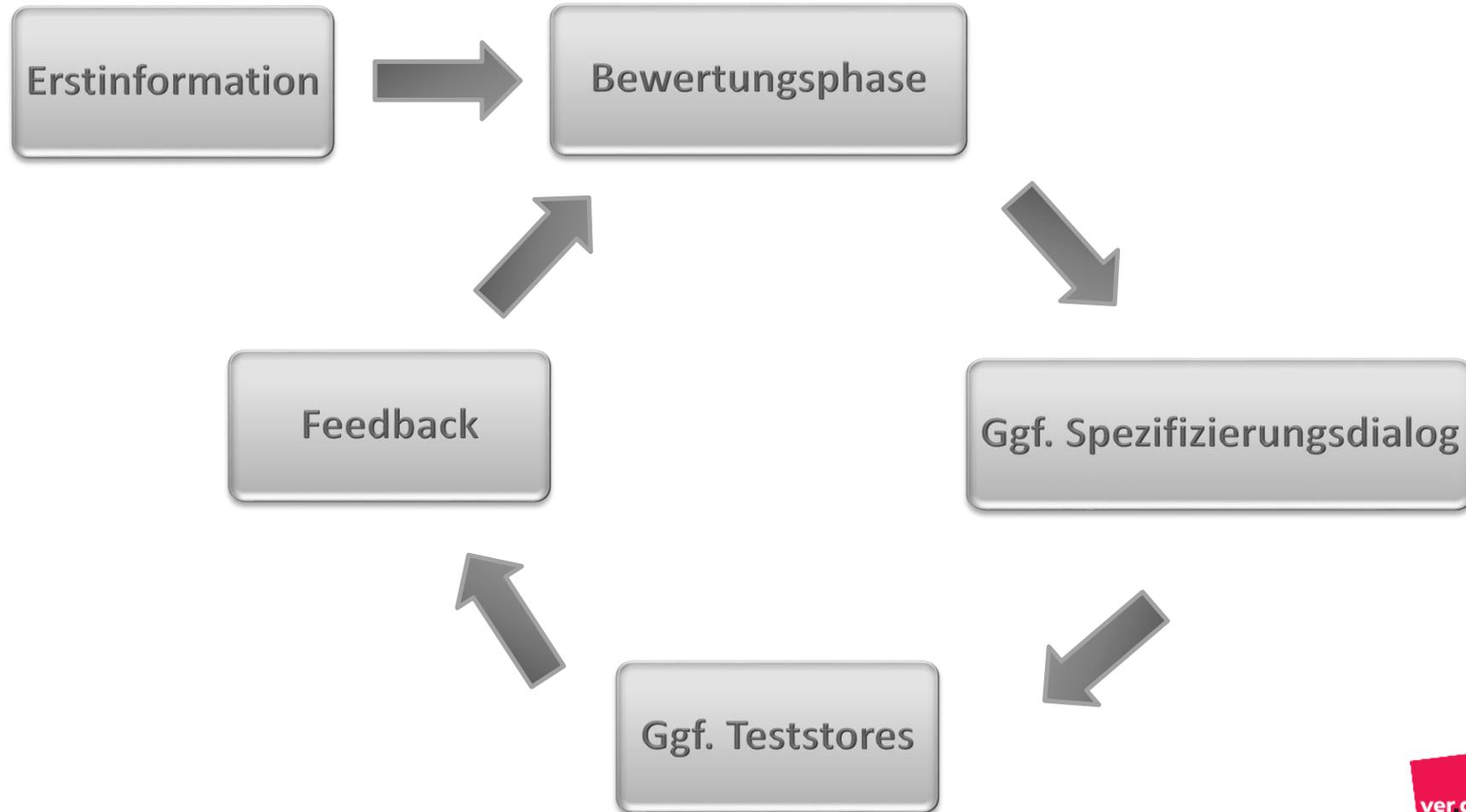
Früh ansetzende und fortdauernde Beteiligung

- unabhängig von einer Mitbestimmungspflichtigkeit eines IT-Systems nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (!)
- fortlaufende Beteiligung und nicht nur einmalige Beratung über die *Auswirkungen* des Systems auf die Beschäftigten und das Arbeitssystem

Bewertung der IT-Systeme und deren Auswirkung auf die Arbeitssysteme schon im Vorfeld vor deren Einführung und bei deren wesentlicher Änderung (**Gestaltungsphase**)



Gestaltungsphase



Digi-Ausschuss mit Vertreter*innen des GBR und H&M

Gestaltung jeder einzelnen App und Technik *vor* Einführung bzw. Änderung

Bewertung/ Auswirkungen

- auf die Tätigkeit
- auf die Arbeitsintensität und Leistungsdefinitionen
- auf die Belastungen
- auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort
- auf die Kontrolle und Abhängigkeit (Entscheidungsspielräume)
- Auf die Arbeitsumgebung und Ergonomie, einschließlich Softwareergonomie

Ggf. Spezifizierungsdialog

- Definition von Anforderungen zur Gestaltung des IT-Systems und der damit im Zusammenhang stehenden Arbeitssysteme
- Erörterung dieser Anforderungen mit Technikanbietern durch die Arbeitgeberin
- Anpassung der Technik und/oder Arbeitsumgebung/-organisation



Beispiel: Gestaltung SCO-Kassen



Freiwerdende Zeit für direkten Kundenservice

Verhandlungen um Abbildung in **PEP mit direktem Kundenservice**

Verhandlungen um **erweiterte technische Funktionen**

Hinweis auf Beratung für Kunden in Apps und Store

Abschluss **GBV Qualifizierung:**

Stilberatung, Typberatung, Warenkunde, ...

Dialog um qualitativ neue **Unterstützung von Beratung durch Apps**

Feedback durch Kolleg*innen



Feedback in Filialen zu OSOM und/oder einzelner IT-Systeme im Rahmen einer BV

Entwicklung von Anforderungen und Gestaltungsvorschläge für die Weiterentwicklung von OSOM

Ablauf (ca. 3-4 Std.)

- I. Die Beteiligung durch Feedback der Beschäftigten im Rahmen des Digi-TV
- II. Ausgangspunkt: Belastungen und Beanspruchungen in der Filiale
- III. Ziel des Digi-TV: Menschengerechte Gestaltung von Arbeit
- IV. Feedback: Bewertung und Anforderungen (Arbeit in Gruppen)
 - **Was hat sich durch OSOM oder einzelne Technik verändert?**
 - **Was sind Anforderungen an OSOM oder einzelne Technik?**
 - **Welche weiteren Vorschläge für ein Zukunftskonzept gibt es?**
- V. Wie werden die Ergebnisse weiter genutzt?