

# Digitalisierungs- Tarifvertrag bei H&M Technik gestalten

Mit dieser gemeinsamen Pionierarbeit der Tarifkommission, der Betriebsräte und ver.di werden in einem fortlaufenden Prozess die Beschäftigten an der Gestaltung digitaler Technik und der damit verbundenen Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung bereits beteiligt, bevor Technik eingeführt oder geändert wird. Dieser ver.di-*tarif.impuls* stellt die wichtigen Stellschrauben und mögliche tarifpolitische Auswirkungen auf den Handel dar.

Der Tarifvertrag hat eine dreijährige Laufzeit (01.10.2022 – 30.09.2025).

## Ausgangspunkt

Am Anfang des Digitalisierungstarifvertrages von H&M steht ein Erfahrungsaustausch der Beschäftigten über Betriebs-, Unternehmens- und Ländergrenzen hinweg. 2016 diskutieren im ver.di-Arbeitskreis „Junge Mode“ die Gesamtbetriebsratsvorsitzenden von H&M, Zara und Esprit die Digitalisierung als Teil einer grundlegenden Veränderung der Arbeit, des Lebens und der Beziehungen untereinander, etwa zwischen Beschäftigten und Kund\*innen oder im Team.

2018 berichten spanische Zara-Beschäftigte auf der Betriebsräteversammlung von H&M über die Auswirkungen von Click & Collect, wenn Kund\*innen Ware online bestellen, um sie später in einer Filiale abzuholen: Indem die Beschäftigten die Pakete mit der bestellten Ware aushändigen, übernehmen sie plötzlich andere Tätigkeiten, die typischerweise bei Postangestellten zu finden sind, anstatt ihre Fähigkeiten und Kenntnisse für die Beratung der Kundschaft zu nutzen.

Ein anderes Beispiel, wie Technik soziale Vorgaben und Entscheidungen mit einschließt, ist der kontaktlose Datenaustausch mittels RFID (Radio Frequency Identification, Verfahren zur automatischen Identifizierung von Objekten über Funk), um die in die Umkleidekabinen mitgebrachte Ware zu erkennen und gleichzeitig über einen digitalen Spiegel personalisierte Produkt- und Styling-Empfehlungen anzubieten: Während 2022 in Deutschland die Tarifverhandlungen über den Abschluss eines Digitalisierungstarifvertrages laufen, müssen die Kund\*innen in den USA in den zur H&M-Gruppe gehörenden Cos-Filialen diese digitalen Spiegel nur berühren, damit jemand die richtige Größe, eine andere Farbe oder ein weiteres Kleidungsstück in die Kabine bringt. So werden Beschäftigte zu »Laufburschen« der Kundschaft, wenn sie über digitalen Knopfdruck (nur noch) Artikel in die Umkleidekabine bringen. Die Folge ist, dass keine wirkliche Interaktion mit den Kund\*innen mehr stattfindet.

## Neuer Verhandlungsansatz

Der neue Verhandlungsansatz, der mit dem Digitalisierungstarifvertrag bei H&M umgesetzt wird, besteht darin, sich nicht erst im Nachhinein mit den sozialen und gesundheitlichen Folgen bereits eingeführter digitaler Technik zu befassen, sondern den Einsatz von Technik bereits vor deren Einführung oder Änderung menschengerecht zu gestalten, auch anhand praktischer Erfahrungen in Test- und Pilotbetrieben: Anstatt zum Anhängsel digitaler Technik zu werden (Delegationstechnik trifft anstelle von Menschen Entscheidungen und steuert dabei ganze Wertschöpfungsketten), soll eine Assistenztechnik die Beschäftigten vielmehr unterstützen, indem sie beispielsweise Entscheidungsspielräume eröffnet. Die strategische Bedeutung des Digitalisierungstarifvertrags liegt darin, dass die Gestaltung digitaler Technik zu einem frühen Zeitpunkt mit Beteiligung der Beschäftigten beginnt. Dadurch können die Zusammenhänge zwischen mehreren Techniken und ihren möglichen Auswirkungen in der Zukunft auch von den Beschäftigten antizipiert und Technik nach ihren Anforderungen verändert werden.

Auf Grundlage des am 14. Oktober 2022 abgeschlossenen Tarifvertrages wird Digitalisierung des Unternehmens durch die Beteiligung der Beschäftigten zu einem ständigen Aushandlungsprozess. In der betrieblichen Praxis hat sich bewährt, dass Beschäftigte das Querschnittsthema Gesundheit als Einstieg nutzen, um gemeinsame Anforderungen an die Gestaltung digitaler Technik zu formulieren.



## Steckbrief zum Digitalisierungstarifvertrag H&M

Im Digitalisierungstarifvertrag von H&M ist die frühzeitige und umfassende Beteiligung der Beschäftigten an der Digitalisierung des Unternehmens in drei Modulen vereinbart. Der Digitalisierungstarifvertrag sieht eine Beteiligung der Beschäftigten vor,

- **Modul 1**, um durch Beratung Einfluss auf das Zukunftskonzept zu nehmen,
- **Modul 2**, um digitale Technik im Sinne von guter, gesundheitsförderlicher Arbeit zu gestalten,
- **Modul 3**, um eine nachhaltige Beschäftigungssicherung zu erreichen.

Das **Zukunftskonzept** beinhaltet die ersten strategischen Überlegungen zur weiteren Digitalisierung der Stores, inklusive Veränderungsprozessen im Kontext der Digitalisierung, die zu Änderungen von Arbeitsweisen und der Arbeitsorganisation führen können. Diese Überlegungen beginnen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt (Marktbeobachtungen) in einem von den Tarifvertragsparteien (ver.di-Tarifkommission und H&M) paritätisch besetzten Digitalisierungsbeirat. Hier werden auch Ideen und Anregungen zur Strategie und Zukunftssicherung der Filialstandorte reflektiert und beraten; dies umfasst auch etwaige Maßnahmen zu einem geplanten Outsourcing. Die Beschäftigten können über die ver.di-Tarifkommission eigene Ideen zum Zukunftskonzept, zur Standortsicherung sowie alternative Vorschläge zu Outsourcing in den Digitalisierungsbeirat einbringen.

**Gute, gesundheitsförderliche** Arbeit bedeutet die Gewährleistung eines Arbeitsplatzes, an dem die Gesundheit gefördert und Gesundheitsrisiken durch Arbeitsbelastungen reduziert werden sowie das körperliche, geistige, seelische und soziale Wohlbefinden gewährleistet und gefördert wird. Digitale Technik und die damit verbundenen Arbeitssysteme (insb. Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung) müssen nach den sieben Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung (Benutzerorientierung, Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit/Eindeutigkeit, Handlungsspielraum, Rückmeldung sowie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten) gemeinsam von Beschäftigten und dem Unternehmen in einem paritätisch besetzten Digitalisierungsausschuss der Betriebsparteien (Gesamtbetriebsrat und H&M) gestaltet werden, und zwar im Rahmen einer früh ansetzenden und fortlaufenden Beteiligung.

Zur **nachhaltigen Beschäftigungssicherung** zählen ein Kündigungs- und Abgruppierungsschutz: Die Beschäftigten in den Filialen werden während der Laufzeit des Tarifvertrages infolge der Einführung oder Veränderung digitaler Technik oder infolge einer damit in Zusammenhang stehenden Änderung eines Arbeitssystems weder betriebsbedingt gekündigt noch abgruppiert. Bei der Standortsicherung geht es darum, die Digitalisierung als Chance zu begreifen, um den stationären Handel im Rahmen der Omnichannel-Strategie (Verknüpfung des stationären Handels mit dem Onlinegeschäft) durch qualifizierte Beschäftigte und eine gute Beratung zu erhalten und zu stärken. Um dieses Ziel zu erreichen und gleichzeitig das Berufsbild der Verkäufer\*innen vor einer Dequalifizierung in der neuen digitalen Welt zu schützen, ist im Tarifvertrag eine Qualifizierungsinitiative vereinbart: Zur Optimierung der Kund\*innenberatung und -ansprache (einschließlich Stilberatung und Warenkunde) erhalten die Beschäftigten im Rahmen einer „Qualifizierungsinitiative“ einen Anspruch auf Trainingsstunden. Die genaue inhaltliche Ausgestaltung sowie Art und Weise der Durchführung der Qualifizierung ist seit Juni 2023 in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Für die Betriebsräte ist durch den Tarifvertrag ein neuer Grund geschaffen worden, um die Zustimmung zum geplanten Einsatz von Leiharbeit verweigern zu können: Gemäß Tarifvertrag darf H&M die Leiharbeit als Ausnahme und zweckbestimmt nur noch vorübergehend zur Schließung von Personallücken und zur Abdeckung von Bedarfsspitzen einsetzen.

Bis zu **sechs tarifliche Sonderzahlungen** sind während der dreijährigen Laufzeit im Digitalisierungstarifvertrag für alle Filialbeschäftigten vorgesehen, die zusätzlich je Halbjahr ausbezahlt werden: Bei einer Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 20 Stunden gibt es zweimal 250 Euro Sonderzahlung im Jahr, bei 21 bis 30 Wochenstunden zweimal 400 Euro und ab 31 Wochenstunden zweimal 450 Euro im Jahr (jeweils brutto).

## Leitgedanke und Zielsetzungen des Digitalisierungstarifvertrages

Leitgedanke des Digitalisierungstarifvertrages ist die gemeinsame menschengerechte Gestaltung des stationären Geschäfts: „Die gemeinsame menschengerechte Gestaltung der Digitalisierung ist erforderlich, um das Unternehmen zum Vorbild und Vorreiter zu machen, um gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, den benötigten Fortschritt im Rahmen der Digitalisierung zu erreichen und das Unternehmen auf diese Weise langfristig zu sichern.“ Wie die menschengerechte Gestaltung sind auch die folgenden Leitgedanken und Zielsetzungen weitere Konkretisierungen für Anforderungen an technische Innovationen:

- Digitale Technik ersetzt keine Arbeitsplätze.
- Digitale Technik unterstützt/assiiert Beschäftigte bei ihrer Arbeit, um Tätigkeiten und Arbeitsprozesse leichter (entlastend) zu gestalten und zu optimieren.
- Dadurch freiwerdende Ressourcen werden für eine bessere und intensivere Kundenberatung genutzt.

Durch betriebsverfassungsrechtliche Normen – und durch deren „Verzahnung“ mit einer zeitgleich mit dem Digitalisierungstarifvertrag vereinbarten Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung und Änderung von IT-Systemen (Prozess-GBV) – werden „planbare und zweckbestimmte Beteiligungsprozesse“ geschaffen, um diese Art der Digitalisierung zügig zu ermöglichen. Dazu zählt auch die „Implementierung eines gemeinsamen und fortlaufenden Prozesses zur Unterstützung der Betriebsparteien und zur Beteiligung der Beschäftigten am Zukunftskonzept“.

---

*„Mit diesem ‚neuen Weg‘ wird das Ziel verfolgt, die Zusammenarbeit der Tarif- und Betriebsparteien im Rahmen der Digitalisierung im Interesse aller Beteiligten zu stärken.“*

*Digitalisierungstarifvertrag H&M*

---

Die Formulierung „im Interesse aller Beteiligten“ bedeutet, dass auf Grundlage des Tarifvertrags die Digitalisierung zu einem ständigen Aushandlungsprozess wird.

## Der Gesamtbetriebsrat als Teil des Aushandlungsprozesses

Die Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrats werden um die Aufgaben des neu geschaffenen Digitalisierungsausschusses erweitert. Er besteht aus zehn Mitgliedern, die paritätisch vom Gesamtbetriebsrat und vom Arbeitgeber bestimmt werden, wobei die vom Gesamtbetriebsrat bestimmten Mitglieder auch örtliche Betriebsräte sein können. Durch diesen Ausschuss wird digitale Technik und deren Auswirkungen auf die Arbeitssysteme – insb. Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation – bereits vor der Einführung oder vor wesentlichen Änderungen in einer früh ansetzenden und fortlaufenden „Gestaltungsphase“ bewertet. Dies erfolgt mit Hilfe einer Bewertungshilfe als Teil des Tarifvertrages nach einheitlichen Kriterien, um vor allem mögliche Auswirkungen auf folgende festgelegte „Merkmalsbereiche“ zu beurteilen:

- Tätigkeit der Beschäftigten,
- Arbeitsintensität und Leistungsdefinitionen,
- Belastungen und/oder Gesundheitsschutz,
- Arbeitszeit und Arbeitsort,
- Kontrolle und Abhängigkeit (Entscheidungsspielräume der Beschäftigten) sowie
- Arbeitsumgebung und Ergonomie (einschließlich Softwareergonomie).

Unter dem ersten Merkmalsbereich werden – als Beispiel – in der Bewertungshilfe die „sieben Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung“ genannt. Dazu zählt, dass Beschäftigte einen eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum haben, etwa die Möglichkeit, die Reihenfolge von Arbeitsschritten zu bestimmen. Durch die Techniknutzung sollen der Einsatz unterschiedlicher körperlicher und mentaler Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten gefördert werden. Zudem sollen bereits bestehende Fähigkeiten und Qualifikationen eine größere Bedeutung gewinnen, ebenso soll die Zusammenarbeit der Beschäftigten erleichtert werden. Bei einem anderen Merkmalsbereich zu Arbeitsumgebung und Ergonomie wird – vereinfacht ausgedrückt – die Qualität der digitalen Anwendung bewertet, inwieweit diese auch für unterschiedliche Beschäftigte tatsächlich hilfreich und verständlich ist.

Im Digitalisierungsausschuss ist eine Arbeitsgruppe gebildet worden, um bei IT-Systemen zur Personalbemessung und Personaleinsatzplanung zu spezifizieren, ob und inwiefern zu berücksichtigende Zeiten in der digitalen Technik fehlen und wie sie zukünftig adäquat abgebildet werden können. Eine weitere Arbeitsgruppe zu Zeit- und Leistungsdruck sowie Personalplanung und Vertragsstrukturen will Faktoren und Bedingungen aufzeigen, warum die geplanten Arbeitszeiten in den Filialen für bestimmte Tätigkeiten nicht ausreichen und genauso wie Fluktuation und Vertragsstrukturen zu Zeit- und Leistungsdruck führen.

Wenn in diesem Bewertungsprozess eine der Betriebsparteien einen Bedarf zur Förderung der menschengerechten Arbeitsgestaltung erkennt, findet auf deren Antrag ein „Spezifizierungsdialog“ zwischen dem Digitalisierungsausschuss und dem Arbeitgeber statt. Der Ausschuss erarbeitet konkrete Gestaltungsanforderungen für die Technik. Beziehen sich die Anforderungen auf die Technik, so muss H&M mit den Technikanbietern erörtern, ob sich die Anforderungen umsetzen lassen. Hat sich der Digitalisierungsausschuss (zudem) auf organisatorische oder die Arbeitsumgebung betreffende Anforderungen geeinigt, muss H&M auch diese prüfen und den Stand einer möglichen Umsetzung mitteilen.

## Gewerkschaft als Teil des Aushandlungsprozesses

Können Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Gestaltungsphase einschließlich dem Spezifizierungsdialog nicht von den Betriebsparteien gelöst werden, wird der Digitalisierungsbeirat hinzugezogen. Ihm gehören je vier Vertreter\*innen der Tarifparteien aus der ver.di-Tarifkommission und dem Unternehmen an. An dessen turnusgemäßen Sitzungen nehmen ein Mitglied des ver.di-Bundesvorstands (bzw. der Bundesfachgruppenleitung Einzelhandel) und ein Mitglied der H&M-Geschäftsleitung teil. Auf Antrag einer Tarif- oder Betriebspartei können zudem jährlich bis zu zwei außerordentliche Sitzungen einberufen werden.

Konzeptionell ist der Digitalisierungsbeirat insbesondere ein strategisches Beratungsgremium der Tarifparteien. Damit bietet sich die Chance für ver.di gemeinsam mit den Beschäftigten Einfluss auf das zukünftige Unternehmenskonzept zu nehmen und nachhaltig Beschäftigung zu sichern. Das Zukunftskonzept beinhaltet die ersten strategischen Überlegungen zur weiteren Digitalisierung der Stores, auch von Veränderungsprozessen im Kontext der Digitalisierung, die zu Änderungen von Arbeitsweisen und der Arbeitsorganisation führen können.

In der ersten Sitzung 2023 wurde vereinbart, dass im Digitalisierungsbeirat sowohl neueste Entwicklungen seitens H&M, als auch Marktbeobachtungen und die daraus resultierenden Veränderungen diskutiert werden. 2024 sollen verstärkt Vorschläge der Beschäftigten zum Zukunftskonzept eingebracht werden, etwa virtuelle Anproben. Digitale Spiegel müssen nicht wie eingangs beschrieben gestaltet sein, sondern Umkleidespiegel können auch auf die Beratung der Kundschaft durch qualifiziertes Personal aufmerksam machen. Durch eine so gestaltete Technik wird die Anprobe zum Ort eines direkten Kundenservices und der digitale Spiegel zum Hilfsmittel einer Beratung, bei der Teile der Tätigkeiten der Beschäftigten aufgewertet werden.



## Beschäftigte als Teil des Aushandlungsprozesses

Die Umsetzung der Gestaltungsphasen wird in vier im Tarifvertrag festgelegten Filialen mit Beschäftigten-Workshops begleitet. Die Beschäftigten werden „besonders beteiligt“, indem sie die menschengerechte Gestaltung der neuen Arbeitsweise evaluieren und Anforderungen an die Weiterentwicklung stellen können. Die Workshops wurden bis Anfang 2024 von zwei jeweils von den Tarifvertragsparteien benannten Personen gemeinsam durchgeführt. Im Rahmen dieser Workshops haben die Beschäftigten unter anderem die Einführung von digitalen Anproben vorgeschlagen.

Der Digitalisierungsausschuss hat die Ergebnisberichte aus den Workshops evaluiert und daraus Gestaltungsvorschläge für die menschengerechte Weiterentwicklung des sogenannten „Omni Store Operating Model (OSOM)“ erarbeitet. Die Spezifizierungsdialoge mit H&M laufen seither.

### *Die neue Omnichannelstrategie – die Verknüpfung von stationärem Handel mit Onlinegeschäft – verändert den Filialbetrieb (Store Operating).*

Nach dem neuen Betriebsmodell OSOM sollen Arbeitsprozesse vereinfacht oder automatisiert werden, damit die Beschäftigten mehr Zeit mit den Kund\*innen verbringen können. Beschäftigte sollen gleichzeitig mit neuen Technologien befähigt werden, den Kund\*innen ein nahtloses Einkaufserlebnis über alle Verkaufskanäle anzubieten. Beispiel: Eine App zeigt den Beschäftigten die Echtzeitverfügbarkeit eines bestimmten Produkts sowohl in nahen gelegenen Stores als auch online an, mit der Möglichkeit, ein Produkt in der Online-Einkaufstasche eines Members (Online-Mitglied im H&M-Kundenbindungsprogramm) zu legen oder als Assistenz für die Kund\*innenberatung zu nutzen.

Die ver.di-Tarifkommission hat darüber hinaus auf der Betriebsräteversammlung von H&M ein Feedback-Konzept zur weiteren Beteiligung vorgestellt, bestehend aus einem „Frageraster“ als ständigem Feedbackinstrument (etwa für Betriebsbegehungen) und einer Hilfestellung für „Feedback während einer Betriebsver-

sammlung“. Ausgangspunkte für das Feedback in Betriebsversammlungen sind die Belastungen und Beanspruchungen in der Filiale. Dieser IST-Analyse werden die SOLL-Kriterien menschengerechter Arbeits- und Dialoggestaltung sowie die Ziele und Leitgedanken des Tarifvertrages gegenübergestellt. Hierbei werden die Beschäftigten gefragt, wie Technik konkret gestaltet sein muss, um die positiven Ziele zu erreichen. Die gemeinsamen Bewertungen, Anforderungen und Ideen der Beschäftigten wie auch die Weitergabe ihrer Erfahrungen über die eigene Filiale hinaus sind zentral: Denn es sind die Themen und die Interessen der Beschäftigten, die ein kollektives Handeln erst ermöglichen. In diesem Prozess ermächtigen sich die Beschäftigten selbst: Dies manifestiert sich in Aussagen, wie: „Meine Meinung zählt“, „Ich kann etwas bewirken“ und „Wir lernen gemeinsam voneinander“.

## Nachhaltige Beschäftigungssicherung

Zur Beteiligung der Beschäftigten an einer nachhaltigen Beschäftigungssicherung zählt, dass sie in die turnusmäßigen halbjährlichen Sitzungen des Digitalisierungsbeirats eigene Ideen und Anregungen zur Strategie und Zukunftssicherung der Filialstandorte einbringen und somit auch hier Teil eines Aushandlungsprozesses werden können. Bei der Standortsicherung geht es darum, die Digitalisierung als Chance zu begreifen, um den stationären Handel im Rahmen der Omnichannel-Strategie (Verknüpfung des stationären Handels mit dem Onlinegeschäft) durch qualifizierte Beschäftigte und eine gute Beratung zu erhalten und zu stärken. Dies umfasst auch etwaige Maßnahmen zu einem geplanten Outsourcing. Dafür hat der Tarifvertrag mit dem Digitalisierungsbeirat als strategischem Beratungsgremium einen Ort der Aushandlungsmöglichkeiten geschaffen.

Um den stationären Handel durch qualifiziertes Personal zu erhalten und zu stärken und das Berufsbild der Verkäufer\*innen gleichzeitig vor einer Dequalifizierung in der neuen digitalen Welt zu schützen, ist im Tarifvertrag eine Qualifizierungsinitiative vereinbart: Zur Optimierung der Kundenberatung und -ansprache (einschließlich Stilberatung und Warenkunde) erhalten die Beschäftigten im Rahmen einer „Qualifizierungsinitiative“ einen tarifvertraglichen Anspruch auf Trainingsstunden.

Die genaue inhaltliche Ausgestaltung sowie die Art und Weise der Durchführung dieser Qualifizierung ist seit Juni 2023 in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Für die Betriebsräte ist durch den Digitalisierungstarifvertrag zudem ein neuer Grund geschaffen worden, um die Zustimmung zum geplanten Einsatz von Leiharbeit verweigern zu können: Gemäß Tarifvertrag darf H&M die Leiharbeit als Ausnahme und zweckbestimmt nur noch vorübergehend zur Schließung von Personallücken und zur Abdeckung von Bedarfsspitzen einsetzen.

Darüber hinaus gilt: Die Filialbeschäftigten werden während der Laufzeit des Tarifvertrages infolge der Einführung oder Veränderung digitaler Technik oder infolge einer damit in Zusammenhang stehenden Änderung eines Arbeitssystems weder betriebsbedingt gekündigt noch abgruppiert. Der Bezug zum Arbeitssystem bietet dabei einen weitreichenden Schutz, weil ein Arbeitssystem gemäß der im Tarifvertrag festgehaltenen Definition der DIN EN ISO 6385 das Zusammenwirken eines einzelnen oder mehrerer Beschäftigter mit den Arbeitsmitteln innerhalb des Arbeitsraums und der Arbeitsumgebung unter den durch die Arbeitsaufgabe vorgegebenen Bedingungen umfasst.

## Tarifliche Sonderzahlung

Der Tarifvertrag sieht bis zu sechs zusätzliche tarifliche halbjährliche Sonderzahlungen für alle Beschäftigten in den Stores vor. Dabei ist die Gewährung im zweiten und dritten Jahr von der Umsatzentwicklung abhängig; bislang wurden alle möglichen Sonderzahlungen bezahlt. Bei einer Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 20 Stunden gibt es zweimal 250 Euro brutto Sonderzahlung im Jahr, bei 21 bis 30 Wochenstunden zweimal 400 Euro brutto und ab 31 Wochenstunden zweimal 450 Euro im Jahr. In der Umsetzung des Tarifvertrages wurde geklärt, dass die tariflichen Sonderzahlungen keine „Anwesenheitsprämie“ sind, sondern die Beteiligung der Beschäftigten am Zukunftskonzept von H&M finanziell honorieren, weshalb auch Beschäftigte in Elternzeit oder Langzeiterkrankte mit „0 Wochenstunden“ in die erste Kategorie mit 250 Euro brutto fallen.

Autor: **Cosimo-Damiano Quinto**,  
Bundesfachgruppensekretär Einzel- und Versandhandel

## Ausblick: Auswirkungen des Tarifvertrages für den Handel

„Im Fachbereich Handel steht beim Thema Digitalisierung nicht allein die Verschiebung von Umsätzen vom stationären zum online-Handel im Mittelpunkt der Diskussion, sondern auch die Fragen, dass sich Umsätze immer weiter von klein- und mittelständischen zu multinationalen Konzernen verschieben, damit Arbeitsplatzabbau einhergeht oder qualifizierte zugunsten geringqualifizierter Arbeitsplätze abgebaut werden. Deshalb bleiben unsere Forderungen zu Digitalisierungs- und Qualifizierungstarifverträge auch weiter von zentraler Bedeutung.“

*Wir wollen die Mitbestimmungs- und Gestaltungsrechte auch zu Unternehmensentwicklung für und mit den Beschäftigten stärken*

Mit dem Digitalisierungstarifvertrag H&M werden die Beschäftigten an der Gestaltung technischer und arbeitsorganisatorischer Neuerungen beteiligt. Das wollen wir auch bei einem weiteren schwedischen Unternehmen erreichen: Seit 2020 kämpfen die Kolleg\*innen bei IKEA für einen ‚Tarifvertrag.Zukunft‘ mit dem Ziel guter und gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Die Kolleg\*innen bei H&M haben gemeinsam mit ver.di mit dem Digitalisierungstarifvertrag dafür eine Pionierarbeit geleistet“, so



**Silke Zimmer, für den Handel zuständiges ver.di-Bundesvorstandsmitglied.**

Mitglied werden bei ver.di  
[verdi.de/ueber-uns/mitglied-werden](https://verdi.de/ueber-uns/mitglied-werden)



## „Digitalisierung und KI: Herausforderungen an die Tarifpolitik – eine Werkstatt“

am 2. Dezember 2024 in Berlin für:

- Tarifkommissionsmitglieder in ver.di,
- Tarifkoordinator\*innen und
- Tarifverhandler\*innen

### Zum Inhalt:

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) bedeuten nicht nur den Einsatz neuer Techniken, die in den nächsten Jahren nahezu jeden Arbeitsplatz betreffen und verändern werden. Diese veränderten (sozio-)technischen Systeme und Prozesse werden von Menschen gemacht und sind deshalb auch durch Tarifpolitik gestaltbar.

Deswegen lädt die Tarifpolitische Grundsatzabteilung zu einer Tarifpolitischen Werkstatt am Montag, 2. Dezember 2024, nach Berlin ein. Hierzu sind v.a. Tarifverhandler\*innen, Tarifkoordinator\*innen und Tarifkommissionsmitglieder herzlich eingeladen. Das komplette Programm mit Anmeldelink und weiteren organisatorischen Hinweisen wird **hier** in Kürze erscheinen.

**Wer?** ver.di-TK-Mitglieder, Tarifkoordinator\*innen und Tarifverhandler\*innen

**Wann?** Montag, 2. Dezember 2024, 9:30 – 17:00

**Wo?** ver.di-Bundesverwaltung, Berlin, eine Präsenzveranstaltung

**Infos und Anmeldung in Kürze [hier](#)**

Und nicht vergessen: **Veranstaltungstipp weitergeben**