



ver.di

Digitalisierungstarifvertrag

Zwischen

H & M Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG

Spitalerstraße 12, 20095 Hamburg
(„Arbeitgeberin“)

und

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
ver.di, Fachbereich Handel**

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
(„ver.di“)

Die Tarifvertragsparteien schließen hiermit für die Laufzeit
vom 01.10.2022 bis zum 30.09.2025 den nachfolgenden
Digitalisierungstarifvertrag („Tarifvertrag“):

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Abschnitt 1: **Allgemeines sowie Arbeitsstrukturen**

§ 1 **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

- (1) **räumlich:**
für alle Betriebe der H & M Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- (2) **persönlich:**
für alle Beschäftigten der vom räumlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe, das sind die Arbeitnehmer*innen einschließlich der Auszubildenden mit Ausnahme der Personen, die nach § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG nicht als Arbeitnehmer*innen im Sinne des BetrVG gelten.
- (3) **sachlich:**
für die Digitalisierung des Unternehmens und die diesbezügliche Beteiligung der Tarifvertragsparteien, der Betriebsparteien und der Beschäftigten zur Wahrung gesundheitsförderlicher und sicherer Arbeitsbedingungen.

§ 2 **Leitgedanken/Zielsetzungen**

- (1) Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zu der Zukunft des stationären Einzelhandels und zur Digitalisierung des Unternehmens. 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.
- (2) Die Tarifvertragsparteien sprechen sich gemeinsam für IT-Systeme in den Filialen aus. Technik soll dabei dienen und nutzen, Arbeitsplätze aber nicht ersetzen. Assistenztechnik unterstützt / assistiert den Menschen, um Tätigkeiten und Arbeitsprozesse leichter zu gestalten und zu optimieren (effizienter, schneller) und frei werdende Ressourcen, insbesondere auch für eine bessere und intensivere Kundenberatung, nutzen zu können.
- (3) Dabei ist den Tarifvertragsparteien bewusst, dass die IT-Systeme immer komplexer werden, so dass es neuer Prozesse zur beschleunigten Einführung und menschengerechten Gestaltung von IT-Systemen bedarf.

- (4) Mit diesem Tarifvertrag verfolgen die Tarifvertragsparteien das Ziel, mittels betriebsverfassungsrechtlicher Normen – und durch „Verzahnung“ mit einer zeitgleich mit diesem Tarifvertrag vereinbarten „Prozess-GBV zur Einführung und Änderung von IT-Systemen“ („**Prozess-GBV**“) – planbare und zweckbestimmte Beteiligungsprozesse bei der Gestaltung und Einführung von IT-Systemen zu schaffen. Sie verfolgen des Weiteren das Ziel der Implementierung eines gemeinsamen und fortlaufenden Prozesses zur Unterstützung der Betriebsparteien und zur Beteiligung der Beschäftigten am Zukunftskonzept (*wie unten definiert*).
- (5) „Verzahnt“ mit der Prozess-GBV stellt dieser Tarifvertrag einen neuen Weg dar, die Zusammenarbeit der Tarif- und Betriebsparteien im Rahmen der Digitalisierung im Interesse aller Beteiligten zu stärken. Die Prozesse nach diesem Tarifvertrag und der Prozess-GBV stehen dabei trotz „Verzahnung“ unabhängig nebeneinander.¹
- (6) Im Rahmen der Evaluierung gemäß unten stehendem § 20 soll rechtzeitig vor Auslaufen dieses Tarifvertrags Anfang 2025 durch die Tarifvertragsparteien geprüft werden, ob dieser Tarifvertrag – „verzahnt“ mit der Prozess-GBV – die beiderseits erwünschten Erwartungen erfüllt hat, mit der Perspektive, die Geltung dieses Tarifvertrages über seine Laufzeit hinaus zu verlängern, also möglicherweise die Regelungen zu den Modulen 1 bis 3 auch über den 30.09.2025 hinaus fortzuführen und ggf. weiterzuentwickeln.

§ 3 Begriffsdefinitionen

Soweit nicht im Text dieses Tarifvertrages gesondert definiert, haben folgende Begriffe die nachfolgend genannten Bedeutungen:

- Der Begriff **„Arbeitssystem“** in diesem Tarifvertrag folgt der Definition der DIN EN ISO 6385: Ein Arbeitssystem ist demzufolge ein System, welches das Zusammenwirken eines einzelnen oder mehrerer Beschäftigter mit den Arbeitsmitteln umfasst, um die Funktion des Systems innerhalb des Arbeitsraums und der Arbeitsumgebung unter den durch die Arbeitsaufgabe vorgegebenen Bedingungen zu erfüllen.
- **„Betriebsparteien“** im Sinne dieses Tarifvertrages sind der Gesamtbetriebsrat und die Arbeitgeberin.

¹ **Protokollnotiz zu § 2 Abs. 5:** Ein IT-System und/oder deren wesentliche Änderung kann nach Durchlauf der Mitbestimmungsphase (s. Prozess-GBV) eingeführt werden, auch wenn sich die Gestaltungsphase weiterhin im Prozess befindet.

- **„Bewertungshilfe“** meint das Dokument für die Spezifizierungsdialoge für IT-Systeme und die damit im Zusammenhang stehenden Arbeitssysteme (s. Anlage 1).
- **„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.
- **„IT-Systeme“** sind alle IT-Produkte, IT-Services und IT-Anwendungen, unabhängig davon, ob sie der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliegen.
- **„Menschengerechte Arbeitsgestaltung“** meint eine Gestaltung von Arbeitssystemen nach den sieben (7) Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung nach DIN EN ISO 9241-2:
 1. Benutzerorientierung,
 2. Vielseitigkeit,
 3. Ganzheitlichkeit,
 4. Bedeutsamkeit/Eindeutigkeit,
 5. Handlungsspielraum,
 6. Rückmeldung sowie
 7. Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten.
- **„Zukunftskonzept“** beinhaltet die ersten strategischen Überlegungen zur weiteren Digitalisierung der Stores, inkl. Veränderungsprozesse im Kontext von Digitalisierung, die zu Änderungen von Arbeitsweisen und der Arbeitsorganisation führen können.

§ 4 Arbeitsstrukturen

- (1) Um die Umsetzung der Leitgedanken und Zielsetzungen dieses Tarifvertrages zu gewährleisten und dadurch auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Tarifvertrags- und den Betriebsparteien zu fördern, bilden die Tarifvertragsparteien für die Laufzeit dieses Tarifvertrages, d. h. für eine Laufzeit von 36 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, einen Digitalisierungsbeirat (**„Digitalisierungsbeirat“**) sowie einen Digitalisierungsausschuss (**„Digitalisierungsausschuss“**).
- (2) Der **Digitalisierungsausschuss** wird von den Betriebsparteien (d. h. der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat) gebildet. Der Digitalisierungsausschuss besteht aus jeweils fünf (5) Mitgliedern sowie bis zu fünf (5) Ersatzmitgliedern

je Seite (für den Verhinderungsfall). Eine Vertretung von ver.di hat das Recht, an den Sitzungen des Digitalisierungsausschusses zusätzlich beratend teilzunehmen. In den Sitzungen des Digitalisierungsausschusses können je Seite auch weniger als fünf (5) Mitglieder teilnehmen, es müssen jedoch mindestens drei (3) je Betriebspartei anwesend sein. In diesem Falle bleibt die Stimmengewichtung paritätisch.² Der Digitalisierungsausschuss fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Der Digitalisierungsausschuss hat sich im Einvernehmen eine Geschäftsordnung zu geben.

- (3) Der **Digitalisierungsbeirat** wird von den Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberin und ver.di-BTK) gebildet. Er wird paritätisch besetzt mit jeweils vier (4) Vertreter*innen der Arbeitgeberin und vier (4) Mitgliedern der Bundestarifkommission der ver.di („**ver.di BTK**“) sowie bis zu vier (4) Ersatzmitgliedern je Seite (für den Verhinderungsfall). Im Verhinderungsfall rücken die Ersatzmitglieder in den Digitalisierungsbeirat entsprechend der von der sie benennenden Tarifvertragspartei bestimmten Reihenfolge nach. Der Digitalisierungsbeirat dient als strategisches Beratungsgremium und unterstützt bei Bedarf den Digitalisierungsausschuss bei Konflikten, führt ein regelmäßiges Monitoring durch sowie einen Dialog über strategische Überlegungen der Arbeitgeberin (siehe nachfolgend unter § 6). Der Digitalisierungsbeirat kann sich im Einvernehmen eine Geschäftsordnung geben.

§ 5 Digitalisierungsausschuss

- (1) Die betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte werden auf Basis dieses Tarifvertrages für die Laufzeit von 36 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages um die Aufgaben des Digitalisierungsausschusses nach § 7 bis § 11 (Module 1 und 2) erweitert.
- (2) Im Rahmen der früh ansetzenden und fortlaufenden Beteiligung bewerten die Betriebsparteien gemeinsam im Digitalisierungsausschuss in eigenständigen Sitzungen die IT-Systeme und deren Auswirkungen auf die Arbeitssysteme schon im Vorfeld vor deren Einführung und bei deren wesentlichen Änderungen, mit dem Ziel, IT-Systeme und die mit ihnen im Zusammenhang stehenden Arbeitssysteme ggf. im Wege eines Spezifizierungsdialogs im Sinne dieses Tarifvertrages zu gestalten („**Gestaltungsphase**“).
- (3) Der Digitalisierungsausschuss dokumentiert seine Tätigkeit in Textform. Die Betriebsparteien haben auf Verlangen Anspruch auf Einsichtnahme in die Dokumentation. Die Mitglieder des Digitalisierungsausschusses können zu Sitzungen

² **Protokollnotiz zu § 4 Abs. 2 S. 4:** Sofern nur drei (3) Mitglieder einer Betriebspartei an der Sitzung des Digitalisierungsausschusses teilnehmen, übt jedes Mitglied dieser Seite $1 \frac{2}{3}$ Stimmrechte aus; sofern nur vier (4) Mitglieder einer Seite an der Sitzung des Digitalisierungsausschusses teilnehmen, übt jedes Mitglied dieser Seite $1 \frac{1}{4}$ Stimmrechte aus.

des Gesamtbetriebsrates eingeladen werden und der Digitalisierungsausschuss hat auf den Betriebsräteversammlungen einen Tätigkeitsbericht abzugeben.

- (4) Die Mitglieder des Digitalisierungsausschusses werden zur ordnungsgemäßen und effektiven Wahrnehmung ihrer Aufgaben – möglichst gemeinsam – regelmäßig geschult. Die Kosten der Schulungen trägt die Arbeitgeberin.
- (5) Die von dem Gesamtbetriebsrat benannten Mitglieder des Digitalisierungsausschusses werden für die Teilnahme an den Sitzungen sowie zu deren Vor- und Nachbereitung in angemessenem Umfang von der Arbeit freigestellt. Es besteht für den Zeitraum der Freistellung von der Arbeit ein Vergütungsanspruch. Aufwendungen (z.B. Reisekosten) werden von der Arbeitgeberin erstattet. Die §§ 37 Abs. 1 bis 3 und 40 Abs. 1 BetrVG gelten entsprechend. Für die Sitzungen des Digitalisierungsausschusses stellt die Arbeitgeberin geeignete Technik und Räumlichkeiten zur Verfügung. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Digitalisierungsausschusses beratend teilzunehmen (§ 178 Abs. 4 S. 1 Hs. 1 SGB IX analog). Die gesetzlichen Regelungen zur Freistellung, Vergütung und Kostentragung gelten für die Teilnahme an den Sitzungen des Digitalisierungsausschusses entsprechend.
- (6) Jede Betriebspartei kann zu den Sitzungen des Digitalisierungsausschusses in begründeten Fällen im Einvernehmen (Mehrheitsbeschluss) externe oder unternehmensinterne Sachverständige und Auskunftspersonen hinzuziehen; unternehmensinterne Sachverständige/Auskunftspersonen sind nach den vorgenannten Grundsätzen unter Fortzahlung der Vergütung von den arbeitsvertraglichen Pflichten freizustellen; entstehende Kosten des/der internen und externen Sachverständigen trägt die Arbeitgeberin, sofern die Hinzuziehung nach vorstehenden Grundsätzen im Einvernehmen (Mehrheitsbeschluss) erfolgt. Sofern die von dem Gesamtbetriebsrat benannten Mitglieder des Digitalisierungsausschusses einstimmig die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen beantragen, insoweit aber keine Mehrheit im Digitalisierungsausschuss zustande kommt, ist die Hinzuziehung solcher Sachverständigen auf Kosten der Arbeitgeberin ebenfalls möglich, sofern die Kosten hierfür einen Gesamtbetrag von € 15.000 netto (zzgl. MwSt.) je Geschäftsjahr nicht übersteigen.

§ 6 Digitalisierungsbeirat

- (1) Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben tagt der Digitalisierungsbeirat turnusgemäß halbjährlich („**Halbjahressitzungen**“) und darüber hinaus bis zu zwei (2) Mal jährlich anlassbezogen („**außerordentliche Sitzungen**“). Die Halbjahressitzungen finden in der Regel in Präsenz statt. Die Terminierung der Halbjahressitzungen erfolgt mittels einer Jahresplanung, die spätestens in der letzten Halbjahressitzung des Vorjahres für das Folgejahr erfolgt.

Die von ver.di benannten bei der Arbeitgeberin beschäftigten Mitglieder des Digitalisierungsbeirats werden für die Teilnahme an den Sitzungen sowie zu deren Vor- und Nachbereitung in angemessenem Umfang von der Arbeit freigestellt.

Es gelten für die Freistellung von der Arbeit, Vergütungsausgleich sowie Erstattung von Aufwendungen (z.B. Reisekosten) die §§ 37 Abs. 1 bis 3 und 40 Abs. 1 BetrVG entsprechend. Für die Sitzungen des Digitalisierungsbeirats stellt die Arbeitgeberin Räumlichkeiten und den bei ihr beschäftigten Mitgliedern des Digitalisierungsbeirats zudem geeignete Technik zur Verfügung.

- (2) Der Digitalisierungsbeirat kommt jährlich im Frühjahr zu einer turnusgemäßen Halbjahressitzung zusammen. Erstmals findet die Sitzung im Februar 2023 („**Frühjahrsitzung**“) statt. Die zweite turnusmäßige Halbjahressitzung des Digitalisierungsbeirats findet in der Regel im September des jeweiligen Jahres statt („**Herbstsitzung**“).

Soweit kein Mitglied des Bundesvorstands (bzw. Bundesfachgruppenleiter*in Einzelhandel) Mitglied der ver.di-BTK sein sollte, so nimmt an den turnusgemäßen Halbjahressitzungen des Digitalisierungsbeirats zusätzlich ein Mitglied des Bundesvorstandes (bzw. Bundesfachgruppenleiter*in Einzelhandel) teil. An den turnusgemäßen Halbjahressitzungen des Digitalisierungsbeirats nimmt darüber hinaus auf Seiten der Arbeitgeberin zusätzlich ein Mitglied der Geschäftsleitung teil, sollte dem Digitalisierungsbeirat kein Mitglied der Geschäftsleitung angehören.

Im Rahmen der außerordentlichen Sitzungen können sich das Mitglied des Bundesvorstandes (bzw. Bundesfachgruppenleiter*in Einzelhandel) und auf Seiten der Arbeitgeberin das Mitglied der Geschäftsleitung vertreten lassen.

Gegenstand der Halbjahressitzungen sind folgende Themen/Aufgaben:

- Die Arbeitgeberin stellt dem Digitalisierungsbeirat während der beiden Halbjahressitzungen die jeweiligen strategischen Überlegungen zum Zukunftskonzept vor, so dass auf diese durch Beratung Einfluss genommen werden kann.
- In den Sitzungen können die Vertreter*innen der ver.di-BTK eigene Vorschläge und Vorschläge der Belegschaft zur Gestaltung des Zukunftskonzepts einbringen.
- In den Sitzungen soll zudem über etwaige Anträge des Digitalisierungsbeirats zur Anpassung der Bewertungshilfe beraten werden (wobei eine Anpassung der Bewertungshilfe der anschließenden Zustimmung der Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberin und ver.di-BTK) bedarf).
- Mindestens einmal jährlich findet anlässlich der Halbjahressitzungen, jedoch frühestens in der Herbstsitzung 2023, eine Erörterung statt, ob dieser Tarifvertrag, auch im Hinblick auf sein Zusammenwirken, also die sog. Verzahnung, mit der Prozess-GBV, mit ihren jeweiligen Instrumenten, die Leitgedanken und Zielsetzungen dieses Tarifvertrages, auch im Hinblick auf die Gestaltungsphase erfüllt („**Monitoring**“). Die Ergebnisse des Monitorings sollen in die Evaluierung und in die Verhandlungen über eine mögliche Verlängerung und ggf. mögliche Weiterentwicklung dieses Tarifvertrages über den 30.09.2025 hinaus mit einfließen.



- (3) Darüber hinaus hat der Digitalisierungsbeirat die folgenden Aufgaben, welche er im Rahmen der Halbjahressitzungen und/oder außerordentlichen Sitzungen erfüllt:
- Der Digitalisierungsbeirat unterstützt die Betriebsparteien bei der Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte nach diesem Tarifvertrag und der Prozess-GBV.
 - Der Digitalisierungsbeirat hat die Aufgabe, den Betriebsparteien klärend, im Fall von möglichen Meinungsverschiedenheiten und Konflikten im Zusammenhang mit der Durchführung dieses Tarifvertrages, zur Seite zu stehen. Dies gilt insbesondere bei Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang (a) mit der Auslegung und Anwendung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages und (b) mit der Gestaltungsphase und insoweit insbesondere mit dem Spezifizierungsdialog
- (4) Die bis zu zwei (2) jährlichen außerordentlichen Sitzungen finden nur auf Antrag einer Tarifvertragspartei oder Betriebspartei des Digitalisierungsausschusses statt. Beratungsgegenstände können nur solche nach vorstehendem Absatz 3 sein.
- (5) Jede Tarifvertragspartei kann zu den Sitzungen des Digitalisierungsbeirats auf eigene Kosten Sachverständige hinzuziehen.
- (6) Rechtzeitig im Vorfeld der Halbjahressitzungen sind den Mitgliedern des Digitalisierungsbeirats durch die Tarifvertragsparteien geeignete Informationen und Unterlagen zur Vorbereitung der Sitzung und den vorgesehenen Beratungen zu übermitteln.



Abschnitt 2: **Module**

Modul 1: **Beteiligung der Beschäftigten am Zukunftskonzept**

§ 7 **Gestaltungsphase**

- (1) Wie oben unter § 5 Abs. 2 vorgesehen, bewerten die Betriebsparteien während einer Laufzeit von 36 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Rahmen der früh ansetzenden und fortlaufenden Beteiligung gemeinsam im Digitalisierungsausschuss in eigenständigen Sitzungen die IT-Systeme und deren Auswirkungen auf die Arbeitssysteme schon im Vorfeld von deren Einführung und bei deren wesentlichen Änderungen („**Gestaltungsphase**“).

Eine „**wesentliche Änderung**“ eines IT-Systems liegt vor, wenn eine Betriebspartei die begründete Annahme hat, dass eine Änderung eines IT-Systems zu einer wesentlichen Änderung der menschengerechten Arbeitsgestaltung führt.

- (2) Die Gestaltungsphase beginnt spätestens mit der Vorstellung des IT-Systems im IT-Jour Fixe (gemäß Prozess-GBV) („**Erstinformation**“). In der Erstinformation wird der Digitalisierungsausschuss von der Arbeitgeberin unter Vorlage von geeigneten Unterlagen zu den neu einzuführenden oder wesentlich zu ändernden IT-Systemen unterrichtet, so dass der Digitalisierungsausschuss in die Lage versetzt wird, insbesondere die möglichen Auswirkungen auf

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

(nachfolgend zusammen „**Merkmalsbereiche**“) zu bewerten.

- (3) Sofern ein Testbetrieb gemäß nachfolgendem § 8 beabsichtigt ist, teilt die Arbeitgeberin dies ebenfalls im Rahmen der Erstinformation unter Mitteilung der konkreten Testfilialen mit.

- (4) Der Digitalisierungsausschuss bewertet das IT-System und dessen Auswirkungen auf die Arbeitssysteme mittels der Bewertungshilfe, die die o. g. Merkmalsbereiche zum Gegenstand hat (sog. **„Bewertungsphase“**).
- (5) Werden im Rahmen der Bewertungsphase Bedarfe hinsichtlich der menschengerechten Gestaltung eines IT-Systems und der damit zusammenhängenden Arbeitssysteme vom Digitalisierungsausschuss festgestellt, findet auf Antrag einer der Betriebsparteien im Digitalisierungsausschuss ein sog. Spezifizierungsdialog des Digitalisierungsausschusses mit der Arbeitgeberin gemäß den Bestimmungen dieses Tarifvertrags statt. **„Spezifizierungsdialog“** meint die Konkretisierung von Anforderungen und weiterer Prozessschritte zur Gestaltung des IT-Systems und der damit im Zusammenhang stehenden Arbeitssysteme anhand der Bewertungshilfe.³

§ 8 Testbetriebe

- (1) Unter **„Testbetrieb“** ist die Erprobung eines IT-Systems in einem oder mehreren Betrieben als Machbarkeitsstudie in der Live-Environment mit einem hohen Grad an Adaptierungsmöglichkeiten und schnellen Entscheidungsfindungen zur Implementierung als aber auch zum Verwerfen der Idee zu verstehen.
- (2) Beabsichtigt die Arbeitgeberin, ein neues IT-System oder eine wesentliche Änderung eines IT-Systems zu testen, ist dies frühestens vier (4) Wochen nach der Erstinformation des Digitalisierungsausschusses möglich, um auch Feedback zur menschengerechten Gestaltung von IT-Systemen bzw. der wesentlichen Änderung und dessen jeweiligen Auswirkungen auf die Arbeitssysteme einzuholen und diese in den Spezifizierungsdialog mit einfließen zu lassen, soweit nach den Regelungen dieses Tarifvertrags ein Spezifizierungsdialog durchgeführt wird.
- (3) Der Testbetrieb eines IT-Systems ist – vorbehaltlich einer anderen Absprache im Digitalisierungsausschuss – auf zehn (10) Betriebe für eine Laufzeit von jeweils bis zu sechs (6) Monaten begrenzt.
- (4) Die Arbeitgeberin schlägt die Betriebe, in denen die Tests durchgeführt werden, vor. Sie teilt diese dem Digitalisierungsausschuss im Rahmen der Erstinformation mit. Beabsichtigt die Arbeitgeberin die Tests in zwei (2) oder drei (3) Filialen durchzuführen, so muss mindestens in einer (1) Filiale ein Mitglied des GBR beschäftigt sein. Beabsichtigt die Arbeitgeberin Tests in vier (4) oder mehr

³ **Protokollnotiz zu § 5 Abs. 5 S. 6:** Die Gestaltungsphase beschränkt die Arbeitgeberin nicht darin, bestimmte IT-Systeme bestimmter Anbieter nach freier Wahl anzuschaffen. Die unternehmerische Freiheit bleibt von der Gestaltungsphase insoweit unberührt.

Filialen durchzuführen, so muss mindestens in einem Viertel der Filialen jeweils ein Mitglied des GBR und in einem weiteren Viertel jeweils ein Mitglied bzw. Ersatzmitglied der ver.di-BTK beschäftigt sein.

§ 9 **Digitalisierungsschub** **zum Omni Store Operating Model**

- (1) In der Prozess-GBV haben sich die Betriebsparteien darauf verständigt, beginnend ab dem 01.01.2023 und parallel zu den nachfolgend genannten Workshops in bis zu 50 Filialen die IT-Systeme einzuführen, die gemäß der gegenüber dem Gesamtbetriebsrat erfolgten Vorstellung der Arbeitgeberin vom 09.08.2022 zum Omni Store Operating Model gehören („**Digitalisierungsschub**“).
- (2) Die Gestaltungsphasen zu dem Digitalisierungsschub folgenden Bestimmungen dieses Tarifvertrages. In Ergänzung wird hiermit Folgendes geregelt:
- Der Digitalisierungsausschuss wird die Umsetzung der Gestaltungsphasen des Digitalisierungsschubs in vier (4) ausgewählten Filialen durch Workshops begleiten, die in folgenden Testfilialen mit den Beschäftigten aus diesen Testbetrieben stattfinden:
 1. Testfiliale Heidelberg (Store 708)
 2. Testfiliale Dortmund (Store 709)
 3. Testfiliale Frankfurt am Main (Store 667)
 4. Testfiliale Hamburg Poppenbüttel (Store 318)
 - Durch die Workshops werden Beschäftigte im Rahmen des Digitalisierungsschubs besonders beteiligt, die menschengerechte Gestaltung der neuen Arbeitsweisen zu evaluieren und Anforderungen an die Weiterentwicklung zu stellen.
 - Die Workshops werden bis zum 31.12.2022 von zwei (2) von den Tarifvertragsparteien benannten Personen (je Seite eine) entwickelt und im Jahr 2023 gemeinsam durchgeführt.
 - Aus den Workshops werden Ergebnisberichte dem Digitalisierungsausschuss vorgestellt, der die Ergebnisse evaluiert und daraus Gestaltungsvorschläge für die Weiterentwicklung des Omni Store Operating Models erarbeitet. „Weiterentwicklung“ meint insoweit die Gestaltungsphasen in Bezug auf die IT-Systeme und der damit im Zusammenhang stehenden Arbeitssysteme (soweit sie Teil des Omni Store Operating Models sind).

Modul 2: Beteiligung der Beschäftigten mit dem Ziel guter, gesundheitsförderlicher Arbeit

§ 10 Bewertungshilfe für die Spezifizierungsdialoge

- (1) Der Digitalisierungsausschuss hat zur Aufgabe, während einer Laufzeit von 36 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, im Rahmen seiner Tätigkeit die Bewertungshilfe in regelmäßigen Abständen von mindestens 12 Monaten auf Praxistauglichkeit zu überprüfen und fortzuentwickeln.
- (2) Der Digitalisierungsausschuss kann dem Digitalisierungsbeirat durch Mehrheitsbeschluss Änderungen zu der Bewertungshilfe vorschlagen. Ebenso können solche Vorschläge einstimmig seitens der vom Gesamtbetriebsrat entsandten Mitglieder des Digitalisierungsausschusses unterbreitet werden. Im Rahmen der Halbjahressitzungen soll der Digitalisierungsbeirat die Vorschläge erörtern.
- (3) Bei Bedarf nehmen die Tarifvertragsparteien im Nachgang zu der Beratung im Digitalisierungsbeirat einvernehmlich Änderungen der Bewertungshilfe vor.
- (4) Die vom Digitalisierungsausschuss ausgefüllte Bewertungshilfe und die Ergebnisse des Spezifizierungsdialogs sind dem Gesamtbetriebsrat zur Kenntnis zu bringen, damit dieser jeweilige Abschriften zu den Unterlagen nehmen kann.

§ 11 Spezifizierungsdialog

- (1) Wenn im Prozess der Bewertung nach obigem § 7 (Gestaltungsphase) und/oder im Rahmen des Testbetriebs nach obigem § 8 eine der Betriebsparteien im Digitalisierungsausschuss einen Gestaltungsbedarf zur Förderung menschengerechter Arbeitsgestaltung erkennt, findet während einer Laufzeit von 36 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages auf deren Antrag ein Spezifizierungsdialog zwischen dem Digitalisierungsausschuss und der Arbeitgeberin statt.
- (2) Dazu erarbeitet der Digitalisierungsausschuss konkrete Anforderungen zur Gestaltung des IT-Systems und dessen Auswirkungen auf die Arbeitssysteme. Die geeinten Anforderungen aus der Bewertungshilfe werden der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt. Die Arbeitgeberin wird auf Basis dieser Anforderungen mit den Verantwortlichen auf Seiten der Technikanbieter erörtern, ob sich diese umsetzen lassen. Die Arbeitgeberin wird dem Digitalisierungsausschuss das Ergebnis dieser Erörterung in Textform mitteilen.

- (3) Geeinte organisatorische oder die Arbeitsumgebung betreffende Anforderungen aus der Bewertungshilfe bezüglich des Einsatzes neuer IT-Systeme und/oder des damit zusammenhängenden Arbeitssystems werden der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt. Die Arbeitgeberin wird die Anforderungen prüfen und den Stand einer möglichen Umsetzung dem Digitalisierungsausschuss in Textform mitteilen.
- (4) Besteht im Digitalisierungsausschuss im Rahmen des Spezifizierungsdialogs kein Einvernehmen über die Gestaltung von IT-Systemen, so wird der Digitalisierungsbeirat gemäß § 6 Abs. 3 dieses Tarifvertrages hinzugezogen, um beratend eine Klärung herbeizuführen.

Modul 3: Beteiligung der Beschäftigten mit dem Ziel nachhaltiger Beschäftigungssicherung

§ 12 Regelungen zur Leiharbeit

- (1) Der Einsatz von Leiharbeit wird während einer Laufzeit von 36 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht dazu genutzt, festangestellte Beschäftigte zu ersetzen. Die Arbeitgeberin wird daher Leiharbeit als Ausnahme und zweckbestimmt nur vorübergehend zur Schließung von Personallücken und zur Abdeckung von Bedarfsspitzen einsetzen.
- (2) Die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und die Mitbestimmungsrechte der örtlichen Betriebsräte nach dem BetrVG bleiben im Übrigen unberührt.

§ 13 Qualifizierungsinitiative für alle Beschäftigte in den Filialen

- (1) Die Beschäftigten in den Filialen (außer Leitende Angestellte) haben im Rahmen der bestehenden Learning & Development-Maßnahmen einen tariflichen Anspruch auf einmalig mindestens sieben (7) Trainingsstunden/Kopf (im Einzelfall bei Bedarf bis zu 14 Stunden) zur Optimierung der Kundenberatung und -ansprache (einschließlich Stilberatung und Warenkunde). Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer*innen sind die Regelungen gemäß SGB IX zu beachten.

- (2) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass bei der Arbeitgeberin die Kundenberatung durch die Beschäftigten ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg ist und deshalb Beschäftigte einen Anspruch auch auf Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung von Beratung haben.
- (3) Die Durchführung von Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen soll innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten der Gesamtbetriebsvereinbarung gemäß Absatz 6, spätestens bis zum 31.12.2024, erfolgen. Es erfolgen follow-up-Schulungen auch nach Ablauf der 18 Monate.
- (4) Anspruchsberechtigt sind auch Beschäftigte in den Filialen (außer Leitende Angestellte), wenn sie während des Zeitraums von 18 Monaten nach Inkrafttreten des Tarifvertrages neu eingestellt werden.
- (5) Die Schulungen finden während der Arbeitszeit statt und sind als Arbeitszeit zu erfassen. Es werden vorrangig interne Trainer*innen eingesetzt und eine Kombination aus digitalen und Präsenztrainings genutzt. Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer*innen sind die Regelungen gemäß SGB IX zu beachten.
- (6) Die Arbeitgeberin wird – sofern noch nicht geschehen – unverzüglich nach Abschluss dieses Tarifvertrages, spätestens bis 30.11.2022, mit dem Ziel einer zeitnahen Einigung in Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat über den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu den Inhalten sowie über die Art und Weise der Durchführung der Bildungsmaßnahmen nach Absatz 1 treten. Kommt eine Einigung über den Inhalt und die Art und Weise der Durchführung der Bildungsmaßnahme nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat.

§ 14 Abgruppierungsschutz

- (1) Die Beschäftigten in den Filialen (außer Leitende Angestellte) werden während der Laufzeit von 36 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages
 - infolge der Einführung oder Veränderung von IT-Systemen oder
 - infolge der Änderung eines Arbeitssystems, soweit diese Änderung mit der Einführung oder Veränderung eines oder mehrerer IT-Systeme in Zusammenhang steht,nicht abgruppiert. Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf Erhalt der erreichten Eingruppierung.

- (2) Dieser Abgruppierungsschutz gilt für neu einzustellende Beschäftigte in den Filialen (außer Leitende Angestellte) für die Laufzeit des Tarifvertrages entsprechend und führt nicht zu einer niedrigeren Eingruppierung bzw. schlechteren Bewertung der zu besetzenden Stelle.

§ 15 Beschäftigungssicherung

Während einer Laufzeit von 36 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages sind solche betriebsbedingten Beendigungskündigungen gegenüber Beschäftigten in den Filialen (außer Leitenden Angestellten) ausgeschlossen, die

- infolge der Einführung oder Veränderung von IT-Systemen erfolgen oder
- infolge der Änderung eines Arbeitssystems, soweit diese Änderung aus der Einführung oder Veränderung eines oder mehrerer IT-Systeme resultiert.

§ 16 Standortsicherung

- (1) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Digitalisierung, die Qualifizierung der Beschäftigten sowie die Beratung durch qualifizierte Beschäftigte eine Chance ist, um den stationären Handel im Rahmen der Omnichannelstrategie zu erhalten und zu stärken.
- (2) Dieser Tarifvertrag stellt sicher, dass die Beschäftigten ihre Arbeitsplätze aufgrund der Digitalisierung und insbesondere aufgrund der Einführung der Omnichannelstrategie nicht verlieren.
- (3) Die Tarifvertragsparteien schaffen mit diesem Tarifvertrag Strukturen, um die Marken der Arbeitgeberin zukunfts- und wettbewerbsfähig zu machen und gute sowie gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu bieten.
- (4) In den turnusmäßigen halbjährlichen Sitzungen des Digitalisierungsbeirats werden Ideen und Anregungen aller Beteiligten zur Strategie und Zukunftssicherung der Filialstandorte im Rahmen der turnusmäßigen Zusammenkünfte reflektiert und beraten. Dies schließt etwaige Maßnahmen zu einem geplanten Outsourcing mit ein.

Abschnitt 3: Sonderzahlungen

§ 17 Tarifliche Halbjahreszahlungen

- (1) Während einer Laufzeit von 36 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages gewährt die Arbeitgeberin – unter der Voraussetzung der wirtschaftlichen Finanzierbarkeit im jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt – allen Beschäftigten in den Filialen (außer Leitenden Angestellten) eine tarifliche halbjährliche Zahlung, d. h. insgesamt bis zu sechs (6) Zahlungen, erstmalig zum 28.02.2023 und letztmalig 31.08.2025.
- (2) Voraussetzung für den Anspruch auf die halbjährliche Zahlung ist ferner, dass das Arbeitsverhältnis der*des Arbeitnehmerin*s zum Zeitpunkt der Auszahlung mindestens sechs (6) Monaten besteht und dieses ungekündigt ist.
- (3) Die Höhe der halbjährlichen Sonderzahlung hängt von den individuellen Wochenarbeitsstunden („WAZ“) der jeweiligen Beschäftigten und wird wie folgt bemessen:

– Bis einschl. 20 Std. WAZ:	250 € brutto (= 500 € brutto je Jahr)
– 21 bis 30 Std. WAZ:	400 € brutto (= 800 € brutto je Jahr)
– Ab 31. Std. WAZ:	450 € brutto (= 900 € brutto je Jahr)
- (4) Bei der Bestimmung der WAZ kommt es bei Vollzeit- und Teilzeitverträgen mit festen Wochenarbeitsstunden auf die durchschnittlichen Wochenstunden im Referenzzeitraum an. Bei flexiblen WAZ (wie bei der Jahresarbeitszeit) ist der wöchentliche Durchschnitt der vergüteten Stunden im Referenzzeitraum nach Absatz 5 maßgeblich.
- (5) Die Referenzzeiträume sind: 01.12. bis 31.05. und 01.06. bis 30.11.⁴ Für die erste halbjährliche Zahlung zum 28.02.2023 ist die WAZ im Referenzzeitraum vom 01.06.2022 bis zum 30.11.2022 maßgeblich.
- (6) Bei der Berechnung anderer Leistungen (wie z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Zulagen etc.) bleibt die Sonderzahlung nach diesem § 17 außer Betracht.

⁴ **Protokollnotiz zu § 17 Abs. 5 S. 16:** Der zeitliche Versatz von drei (3) Monaten zwischen dem jeweiligen Referenzzeitraum und der jeweiligen Fälligkeit der halbjährlichen Zahlung ist dem Umstand geschuldet, dass die Arbeitgeberin im Folgemonat auf den Referenzzeitraum die jeweilige WAZ der individuellen Beschäftigten kalkuliert, im darauf folgenden Monat die Beschäftigten über die Höhe der jeweiligen halbjährlichen Zahlungen informiert und sodann zum Letzten des darauf folgenden Monats die halbjährlichen Zahlungen über die Gehaltsabrechnung zur Auszahlung bringt.

- (7) Die wirtschaftliche Finanzierbarkeit im jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt liegt vor, sofern im jeweiligen Referenzzeitraum die Bruttoumsatzerlöse der sog. „vergleichbaren Filialen“ („comparable stores“) nicht mehr als um 5 % im Vergleich zu den Vergleichszeiträumen 01.12.2021 bis 31.05.2022 bzw. 01.06.2022 bis 30.11.2022 zurückgehen. Zur Klarstellung: Filialschließungen, die im jeweiligen Referenzzeitraum stattfinden, werden nicht in die Betrachtung mit einbezogen. ver.di ist berechtigt, die Angaben zur wirtschaftlichen Finanzierbarkeit überprüfen zu lassen, sollte sich die Arbeitgeberin auf die fehlende wirtschaftliche Finanzierbarkeit berufen. Die Bestimmungen des § 22 Abs. 5 S. 2 bis 5 gelten entsprechend.
- (8) In Bezug auf die halbjährlichen Zahlungen, die zum 28.02.2023 und 31.08.2023 fällig werden, wird sich die Arbeitgeberin nicht auf die fehlende wirtschaftliche Finanzierbarkeit berufen.

Abschnitt 4: **Schlussbestimmungen**

§ 18 **Übergangsregelungen**

Sofern sog. Alt-GBVen (*wie in der Prozess-GBV definiert*) die sog. Mitbestimmungsphase nach der Prozess-GBV durchlaufen, ist auch eine Gestaltungsphase nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages durchzuführen.

§ 19 **Konfliktklärungsmechanismen**

- (1) Im Falle von Meinungsverschiedenheiten zur Anwendung und Auslegung dieses Tarifvertrages sollen die Tarifvertragsparteien im Digitalisierungsbeirat im Rahmen der Halbjahressitzungen oder der außerordentlichen Sitzungen beraten und sich mit dem ernsthaften Willen zur Einigung um eine einvernehmliche Lösung bemühen. („**Konfliktklärungsmodus**“).
- (2) Kommt im Rahmen des Konfliktklärungsmodus im Digitalisierungsbeirat kein Einvernehmen zustande, kann jede Tarifvertragspartei eine tarifliche Schlichtungsstelle zur Entscheidung durch Spruch anrufen.
- (3) Die tarifliche Schlichtungsstelle besteht aus jeweils drei (3) Beisitzer*innen (benannt durch Arbeitgeberin/ver.di-BTK) und einem unabhängigen, neutralen Vorsitz.
- (4) Soweit nicht innerhalb von zwei (2) Wochen eine der Tarifvertragsparteien dem Spruch widerspricht, wird dieser Spruch verbindlich wirksam und ist umzusetzen. Die Frist beginnt mit Begründung des Spruchs. Die Begründung ist den Tarifvertragsparteien in Textform zu übergeben/zuzusenden. Der Widerspruch ist der*in Vorsitz gegenüber in Textform zu erklären. Gleichzeitig ist die andere Tarifvertragspartei durch Zusendung einer Kopie in Kenntnis zu setzen.
- (5) Auf die Person der*s Vorsitzes der Schlichtungsstelle verständigen sich die Tarifvertragsparteien im Einvernehmen.
- (6) Die Schlichtung soll spätestens vier (4) Wochen nach Anrufung der Schlichtungsstelle erfolgen.
- (7) Für das Verfahren und die Kosten der Schlichtungsstelle wird die Anwendung der §§ 76 und 76a BetrVG mit der Maßgabe vereinbart, dass die für die Einigungsstelle geltenden Regelungen (z.B. Kostentragung durch die Arbeitgeberin,

Entscheidungsfindung und Rechtsweg) vollumfänglich entsprechend angewendet werden, soweit hier nicht etwas Abweichendes geregelt ist. Die Regelung in vorstehendem Absatz 4 bleibt dementsprechend unberührt (d. h. keine Zwangsschlichtung).

- (8) Die Regelungen zur Schlichtung nach § 19 dieses Tarifvertrags gelten nicht in Bezug auf Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Gestaltungsphase, d. h., auch nicht im Zusammenhang mit dem Spezifizierungsdialog.

§ 20

Evaluierung und Weiterentwicklung des Tarifvertrages

- (1) Neben dem Austausch im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen des Digitalisierungsbeirats werden die Tarifvertragsparteien diesen Tarifvertrag im Frühjahr 2025, insbesondere unter Berücksichtigung der Leitgedanken und Ziele dieses Tarifvertrages sowie dessen Zusammenwirken mit der Prozess-GBV, auf dessen Wirksamkeit evaluieren („**Evaluierung**“).
- (2) Im Rahmen der Evaluierung soll auch beraten werden, ob und inwieweit die Regelungen zu den Modulen 1 bis 3 über den 30.09.2025 hinaus fortgeführt und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.
- (3) Die Ergebnisse der Evaluierung fließen sodann in die Beratungen zu einer möglichen Verlängerung und möglichen Weiterentwicklung dieses Tarifvertrages (siehe dazu auch untenstehenden § 22 Abs. 3) mit ein.

§ 21

Benachteiligungsverbot

Beschäftigte dürfen bei der Wahrnehmung von Aufgaben und Ausübung von Rechten nach diesem Tarifvertrag nicht benachteiligt werden (§ 612a BGB).

§ 22

Laufzeit, Wiederaufnahme der Verhandlungen und außerordentliche Kündigung / Freistellung ver.di-BTK

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.10.2022 in Kraft.
- (2) Aufgrund der Tatsache, dass ein Digitalisierungstarifvertrag erstmals überhaupt im Handel angewandt wird und es daher an entsprechenden Erfahrungswerten in der Branche fehlt, schließen die Tarifvertragsparteien diesen Tarifvertrag bewusst zunächst für eine Dauer von 36 Monaten ab. Der Tarifvertrag endet somit, vorbehaltlich der Verlängerung gemäß Absatz 3, unter Ausschluss der Nachwirkung zum 30.09.2025, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

- (3) Eine Verlängerung der Laufzeit dieses Tarifvertrages bedarf der ausdrücklichen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien. Im Nachgang zu der Evaluierung des Tarifvertrages (siehe dazu obenstehender § 20) nehmen die Tarifvertragsparteien spätestens zum 01.04.2025 Verhandlungen zu einer möglichen Verlängerung dieses Tarifvertrages auf.
- (4) Sollte die Prozess-GBV wider Erwarten vor dem 30.09.2025 aufgrund außerordentlicher Kündigung durch den Gesamtbetriebsrat enden, steht den jeweiligen Tarifvertragsparteien das Recht zu, diesen Tarifvertrag außerordentlich mit einer Frist von einem (1) Monat zum Monatsende, frühestens zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung der Prozess-GBV, zu kündigen.
- (5) Der Arbeitgeberin steht darüber hinaus ein außerordentliches Kündigungsrecht von einem (1) Monat zum Monatsende zu, wenn sich das Unternehmen, also die H & M Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG für sich alleine betrachtet, in einer existenzbedrohenden wirtschaftlichen Notlage befindet. Das Vorliegen einer existenzbedrohenden wirtschaftlichen Notlage muss durch ein unabhängiges Gutachten einer*s von ver.di benannte*n Wirtschaftsprüfer*in (aus dem Kreis der marktführenden internationalen Wirtschaftsprüfergesellschaften) attestiert werden. Der*m Wirtschaftsprüfer*in sind hierfür die notwendigen Einblicke in alle Geschäfts- und Vermögensverhältnisse zu gewähren. Das Gutachten ist binnen einer Frist von sechs (6) Wochen zu erstellen. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt, in dem die Arbeitgeberin sich gegenüber der ver.di auf das Vorliegen einer existenzbedrohenden wirtschaftlichen Notlage beruft. Die Kosten trägt die Arbeitgeberin.
- (6) Die Mitglieder*innen der ver.di-BTK sind im Rahmen dieses Tarifvertrages für die Wahrnehmung der BTK-Sitzungen sowie zur Vor- und/oder Nachbereitung der Sitzungen unter Fortzahlung der Vergütung von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung freizustellen. Der Freistellungs- und Vergütungsanspruch ist je Mitglied auf acht (8) Tage p. a. begrenzt. Reisekosten werden nicht erstattet.⁵

§ 23

Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Regelung zu treffen, die – soweit rechtlich möglich – dem am nächsten kommt, was die Tarifvertragsparteien gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Tarifvertrages die Unwirksamkeit der Regelung erkannt hätten.

⁵ **Protokollnotiz § 22 Abs. 6:** Die Zusage von acht (8) Tage je Mitglied p. a. basiert auf der Annahme, dass sich die Größe der ver.di-BTK während der Laufzeit des Tarifvertrages nicht wesentlich vergrößern wird.

Hamburg, 12.10.2022

Thorsten Mindermann
Geschäftsführung

H & M
Hennes & Mauritz
B.V. & Co. KG

Maximilian Schüssler
Geschäftsleitung

H & M
Hennes & Mauritz
B.V. & Co. KG

Boris Fellendorf
Verhandlungsführung

H & M
Hennes & Mauritz
B.V. & Co. KG

Stefanie Nutzenberger
Vorstand

Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft
ver.di-Bundesverwaltung,
Fachbereich Handel

Cosimo-Damiano Quinto
Verhandlungsführung

Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft
ver.di-Bundesverwaltung,
Fachbereich Handel

**Anlage 1:
Bewertungshilfe für die Spezifizierungsdialoge für IT-Systeme
und die damit in Zusammenhang stehenden Arbeitssysteme**

Es sind nicht alle Fragestellungen zwangsläufig für jedes IT-System von Relevanz; es sollten aber alle Fragen auf ihre Relevanz überprüft werden. Bei der Bearbeitung der Bewertungshilfe sind die Beschreibung der Zweckbestimmung, Definition der Nutzer*innen, Funktionsbeschreibungen, ggf. Handbücher oder Pflichtenhefte zu berücksichtigen.

Grundlage	<ul style="list-style-type: none"> - Name der zu bewertenden IT-Systeme - Welche Nutzungsdauer /-häufigkeit innerhalb eines Arbeitstages oder einer Woche wird erwartet?
------------------	--

	Bewertung	Ermittelte Anforderungen an das Arbeitssystem (Technik, Organisation, Arbeitsumgebung)	Einigung auf folgende Änderung durch Spezifizierungsdialog	Umsetzungs-kontrolle: Änderungen geprüft
1. Mögliche Auswirkungen auf Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Veränderungen in der Tätigkeit der Beschäftigten wird durch die Einführung des IT-Systems erwartet (z.B. Änderungen der Arbeitsschritte oder der Art der Tätigkeit)? - Wird durch das IT-System der Entscheidungs- und Handlungsspielraum in Bezug auf den Arbeitsablauf verändert (z.B. die Möglichkeit, die Reihenfolge von Arbeitsschritten zu bestimmen)? - Fördert oder hemmt das IT-System den Einsatz unterschiedlicher Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten (körperlich und mental)? - Entsteht durch die Einführung des IT-Systems der Bedarf einer Qualifizierung der Anwender*innen? 			

	<ul style="list-style-type: none"> - Bekommen durch das IT-System bereits bestehende Fähigkeiten und Qualifikationen eine größere oder geringere Bedeutung? - Wird durch das IT-System die Zusammenarbeit von Beschäftigten erleichtert oder erschwert (z. B. durch bessere oder schlechtere Erreichbarkeit)? - Führt das IT-System zu einer Entlastung der Beschäftigten, die eine Intensivierung der Beratung von Kund*innen ermöglicht? - Erleichtert oder erschwert das IT-System die fachkundige Beratung durch die Beschäftigten? - Führt das IT-System zu einer Erhöhung oder Senkung der Arbeitsintensität bei einer von Beschäftigten ausgeübten Tätigkeit innerhalb einer vorgegebenen Zeitspanne? - Führt das IT-System zu einer Steigerung oder Senkung des Arbeitstempos der Beschäftigten? - Erleichtert oder hemmt das IT-System die Möglichkeit, kurzfristig den Arbeitsplatz zu verlassen - Werden durch das IT-System Leistungsvorgaben übermittelt? 				
2.	Mögliche Auswirkungen auf die Arbeitsintensität				
3.	Mögliche Auswirkungen auf Belastungen und/oder Gesundheitsschutz				
4.	Mögliche Auswirkungen auf Arbeitszeit und Arbeitsort	<ul style="list-style-type: none"> - Beeinflusst das IT-System die Möglichkeit der (Eigen-) Gestaltung von Pausen? - Ergeben sich aus dem IT-System Möglichkeiten der „zeitlichen Entgrenzung“ von Arbeit (Ausweitung ins Private etc.)? - Ergibt sich aus dem IT-System der Bedarf einer Änderung von Arbeitszeiten (z. B. durch geänderte Öffnungszeiten, Arbeitszeitregeln etc.)? - Wird durch das IT-System der mögliche Ort der Arbeits-erbringung erweitert oder eingeschränkt? - Entstehen durch das IT-System Möglichkeiten einer kapazitäts-orientierten Arbeitszeit (Formen von „Arbeit auf Abruf“)? 			

<p>5. Mögliche Auswirkungen auf Kontrolle und Abhängigkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erleichtert oder erschwert das IT-System die eigenständige Steuerung oder Organisation von Arbeitsprozessen durch die Beschäftigten? - Verändert oder ersetzt das IT-System Führungsaufgaben? 					
<p>6. Mögliche Auswirkungen auf die Arbeitsumgebung/Ergonomie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Treten durch die Einführung des IT-Systems Änderungen der ergonomischen Bedingungen der Tätigkeit und/oder der Arbeitsumgebung ein? 					
<p>7. Kriterien der Software-Ergonomie bzw. Dialoggestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sind die Zeichen auf dem Bildschirm (z. B. in Menüs und Formularen) immer gut lesbar und unterscheidbar? - Werden den Anwender*innen des IT-System nur Informationen angezeigt (bzw. übermittelt), die für die Tätigkeit benötigt werden oder dafür hilfreich sind? - Ist bei fehlerhaften Eingaben der Fehler immer erkennbar und ist klar, wie der Fehler (mit möglichst geringem Aufwand) behoben werden kann? - Werden Anwender*innen bei fehlerhaften Eingaben vor Aktionen mit gravierenden Folgen durch die Software geschützt (z. B. durch Sicherheitsabfragen)? - Können Anwender*innen bei Bedarf für sie ungünstige Voreinstellungen ändern? - Führt das IT-System auf einem klaren und kurzen Weg zum Ziel? Liefert das IT-System Rückmeldungen, die verständlich und hilfreich sind? - Ist das IT-System individualisierbar? Ist dabei eine barrierefreie Gestaltung (ggf. zur Schaffung eines leistungsgerechten Arbeitsplatzes) möglich? 					

Soll eine Testphase durchgeführt werden?