

Ergebnisse ver.di-Mitgliederbefragung zur Digitalisierung bei H&M

Gute Arbeit mit Zukunft statt Ausgliedern von Tätigkeiten!

Was brauchst du, um im Rahmen der Digitalisierung von H&M gut mit den neuen technischen Systemen arbeiten zu können? Was ist für dich besonders wichtig, wenn du an **Gute Arbeit mit Zukunft** denkst? Unsere ver.di-Mitgliederbefragung hat dir Ende Februar/Anfang März die Möglichkeit gegeben, darauf zu antworten.

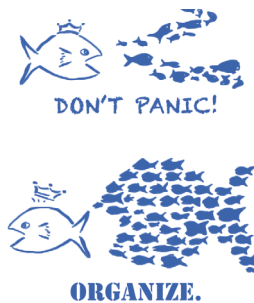
ERGEBNISSE DER MITGLIEDERBEFRAGUNG

Besonders wichtig ist mir,

dass mein Job sicher ist	88,95%
dass ich durch die Einführung neuer Techniken nicht weniger verdienen werde	88,42%
dass die Technik mir nutzt anstatt zusätzliche Probleme zu bereiten	80,81%
dass meine Führungskraft mich gut anleitet und mich besonders im Änderungsprozess unterstützt	73,99%
dass ich gut qualifiziert und auf die neue Technik gut vorbereitet bin	77,68%
dass auf Ergonomie und Gesundheit der Mitarbeiter geachtet wird	85,76%
dass geplante Änderungen nicht zu zusätzlichen Belastungen führen	82,43%
dass diese vielmehr zu Entlastungen führen	70,37%
dass Arbeitszeiten familienfreundlich und sozialverträglich sind	79,19%
dass ich im Vorfeld über die geplanten Änderungen meiner Arbeit informiert werde	78,03%
dass ich von H&M von Anfang an am Umstrukturierungsprozess beteiligt werde	70,95%

Diese eindeutigen Umfrageergebnisse bestätigen die Einschätzungen deiner Kolleg*innen aus vielen Betriebsversammlungen.

Deine Bundestarifkommission leitet daraus die folgenden Themen und Punkte ab, die zu verhandeln sind. Der erste Punkt ist brandaktuell: H&M hat am 12. März angekündigt, Gespräche mit Drittanbietern zu führen, um Tätigkeiten auszugliedern.



- **Arbeitsplatzsicherheit**, wozu die Verhinderung von Outsourcing deiner Tätigkeiten durch Werkverträge und Leiharbeit genauso gehört, wie eine interne Stellenvermittlung auf zumutbare Arbeitsplätze etwa bei Filialschließungen
- **Abgruppierungsschutz**, d.h. Schutz deines erreichten Entgeltniveaus bei Änderung von Tätigkeiten durch Digitalisierung und Umstrukturierung
- **Gesundheitsförderliches Führen**, d.h., soziale und fachliche Unterstützung durch deine Führungskräfte
- Gute **Qualifizierungsangebote** als Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Beschäftigungssicherung
- Gute und gesunde Arbeit, indem du insbesondere **vor Überlastung geschützt** wirst
- Deine **Beteiligung am »H&M-Store der Zukunft«** bereits bei der Planung neuer Technologien





Fragen zu Arbeitszeiten haben mit Abstand die negativsten Werte erreicht: 55% deiner befragten Kolleg*innen machen sich sehr starke Sorgen, dass durch neue Technik und die Umstrukturierung von H&M die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwieriger wird. Ebenfalls 55% haben sehr starke Sorgen, dass Arbeitszeiten noch flexibler werden. An dritter Stelle der Negativliste: 54% machen sich sehr starke Sorgen, dass in Zukunft mit mehr Befristungen gearbeitet wird.

Deshalb hat deine Bundestarifkommission auch die beiden folgenden Verhandlungsthemen aus der Mitgliederbefragung abgeleitet:

- **Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen**
- **Kriterien sozialverträglicher Vertragsstrukturen**

Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Vertragsstrukturen hängen unmittelbar zusammen. Einen **»Einsatz nach Bedarf«** kann H&M nur dann minutiös umsetzen, wenn es kaum Teilzeitverträge mit festen Arbeitszeiten gibt – und das sind oft genau die Arbeitsverträge deiner Kolleg*innen, die Familienpflichten haben oder schwerbehindert sind. Vollzeitverträge stehen einer solchen »bedarfsorientierten« Personaleinsatzplanung im Wege. Dafür haben deine Kolleg*innen ein Gespür: An vierter Stelle der stärksten Sorgen steht mit 41% die Befürchtung von mehr ungewollter Teilzeit. Aus diesem Grund ist eine **Verhandlung über Kriterien sozialverträglicher Vertragsstrukturen** wichtig! Dazu zählt auch die Abschaffung befristeter Arbeitsverträge.



An fünfter Stelle der stärksten Sorgen steht mit 31% die Besorgnis über eine Steigerung der psychischen Belastung (Leistungsdruck). Deshalb hat deine Bundestarifkommission folgende Verhandlungsthemen aus der Befragung abgeleitet:

- Aufstellung von Kriterien zur **Personalbedarfsplanung in der digitalen Technik** (Software)
- Aufstellung von Kriterien zur **Verhinderung permanenter Arbeitsverdichtung**

Angesichts der aktuellen Situation können **9 von 10 Kolleg*innen** in der Befragung nicht glauben, in ihrer Filiale in ihrem derzeitigen Job bis zur Rente gut und gesund arbeiten zu können. Und rund **8 von 10 deiner Kolleg*innen** haben große oder sehr große Angst um ihren Arbeitsplatz.

Seit dem 12. März tritt nun die Angst vor Outsourcing von Tätigkeiten hinzu, weil H&M sich weigert, eine Konfliktlösung mit dem GBR herbeizuführen! Anstatt den gewohnten Gang in eine dafür vorgesehene Einigungsstelle zu gehen, will H&M lieber Tätigkeiten ausgliedern.

Sicherlich willst auch du, dass Probleme gelöst werden, anstatt sie von einem Gerichtstermin zum nächsten zu verschieben oder sie mit Ausgliederungen zu »umgehen«. Deshalb ist für deine Bundestarifkommission ein weiteres Thema wichtig: Eine **erweiterte, das heißt, passgenauere Mitbestimmung** bei der Digitalisierung von Arbeitsabläufen sowie bei Gestaltung und Nutzung neuer Technologien, **die von einem ständigen Verbesserungsprozess ausgeht.** Diesen

Prozess will deine Bundestarifkommission mit gemeinsamen, tarifvertraglich geregelten Informations- und Beratungsgremien von ver.di und H&M unterstützen.

Um im Rahmen der Digitalisierung von H&M gut mit den neuen technischen Systemen arbeiten zu können, braucht es auch eine verbindliche Regelung, die gute Arbeit mit Zukunft garantiert: Einen Digitalisierungstarifvertrag!

Für Motivation durch Gute Arbeit mit Zukunft!

Digitalisierungstarifvertrag durchsetzen!

Jetzt
Mitglied werden.
Es geht auch online:



mitgliedwerden.verdi.de