

Tarifvertrag zur gesundheitsförderlichen Führung

Zwischen der

Firma PRIMARK Mode Ltd. & Co.KG,
vertr. d. Petra Ricarda Groth, Head of P&C Northern Europe,
Kennedyplatz 2, 45127 Essen,
- nachfolgend: PRIMARK -

- **einerseits** -

und der

Vereinten Dienstleistungsgesellschaft (ver.di),
vertr. d.d. Vorstandsmitgl. Stefanie Nutzenberger Bundesfachbereichsleiterin Handel,
Paula-Thiede-Ufer 1, 10179 Berlin
- nachfolgend: ver.di -

- **andererseits** -

- nachfolgend gemeinsam: **Tarifvertragsparteien** -

wird der nachstehende Tarifvertrag zur Förderung der Weiterbildung geschlossen:

§ 1 Leitgedanken und Zweck des Tarifvertrages

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass arbeitsbegleitendes Lernen der Beschäftigten sinnvoll und notwendig ist und eine gesundheitsförderliche Führung einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit und dem Erhalt der Arbeitskraft und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten leistet. Vor diesem Hintergrund sehen es die Tarifvertragsparteien als gemeinsames Anliegen, als Maßnahmen des Arbeitsschutzes gesundheitsförderliche Führungskompetenzen von Führungskräften im Arbeitsalltag zu stärken. Im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ steht hierbei die Qualifizierung der Führungskräfte auf diesem wichtigen Kompetenzfeld im Vordergrund.

Es ist das gemeinsame Ziel der Tarifvertragsparteien, als Teil der Personalentwicklungsstrukturen die mitarbeiter- und gesundheitsorientierte Führungskultur bei PRIMARK zu stärken. Dazu sollen auf der Basis eines einheitlichen betriebsübergreifenden Konzeptes die Kompetenzen für eine gesundheitsförderliche Führung der auf bestimmten Führungsebenen

tätigen Beschäftigten bei PRIMARK gestärkt werden. Mit diesem Tarifvertrag vereinbaren die Tarifvertragsparteien zu diesem Zweck die Durchführung einer konkreten Weiterbildungsinitiative bei PRIMARK und schaffen den Handlungsrahmen für deren nachhaltige Umsetzung sowie künftigen Weiterentwicklung im Unternehmen.

Hoher Einstellungsdruck bei Neueröffnungen im Einzelhandel ist verbunden mit der Rekrutierung vieler un- und angelernter Verkäufer/-innen (ca. 50% aus Arbeitslosigkeit / Wiedereinstieg). Viele Beschäftigte übernehmen nach vergleichsweise kurzer Zeit mit geringer Berufserfahrung Führungsaufgaben. Dafür sind sie zu qualifizieren. PRIMARK wird daher entsprechend den Vorgaben dieses Tarifvertrags im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ ein betriebsübergreifendes Qualifizierungsprogramm etablieren, das Führungskräften dabei hilft, ihre Rolle auszufüllen, den Beschäftigten Hilfestellung und Feedback zu geben, um auf diese Weise Fehlbelastungen bei den Beschäftigten zu reduzieren und zu vermeiden (**gesundheitsförderliche Führung**).

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich mit dieser Vereinbarung zu gemeinsamen Zielen und zu ihrer Aufgabe, die erfolgreiche Umsetzung der hier geregelten Weiterbildungsinitiative zu ermöglichen und den Rahmen für entsprechende Schulungs- und Qualifizierungsinitiativen sowie -programme bei PRIMARK zu schaffen. Sie vereinbaren hiermit als Teil ihrer beabsichtigten nachhaltigen Zusammenarbeit zur Stärkung gesundheitsförderlicher Führung einen Tarifvertrag, welcher nähere Maßnahmen, Rechte der Beschäftigten und der Betriebsräte sowie der Tarifvertragsparteien im Rahmen dieser Initiative enthält.

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich:

für alle Betriebe der PRIMARK Mode Ltd. & Co. KG im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, sowie im Falle einer rechtlichen Umstrukturierung/Umfirmierung für die Betriebe von deren Rechtsnachfolgerinnen.

2. persönlich:

für alle Beschäftigten der vom räumlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe, sowie für Beauftragte der Tarifvertragsparteien.

3. sachlich:

für die in diesem Tarifvertrag beschriebenen nachhaltigen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich ihrer Überprüfung, Sicherstellung und künftigen Weiterentwicklung, die zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit i.S.d. § 2 ArbSchG bei der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenführung beitragen können und/oder einer

gesundheitsförderlichen Führung dienen einschließlich der in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben der Tarifvertragsparteien sowie von Betriebsräten.

4. zeitlich:

für die Laufzeit dieses Tarifvertrages.

§ 3 Begriffe/Definitionen

1. Maßnahmen des Arbeitsschutzes:

Der Fachbegriff Maßnahmen des Arbeitsschutzes wird im Sinne des § 2 Abs. 1 ArbSchG verwendet.

2. Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Der Fachbegriff menschengerechte Gestaltung der Arbeit wird im Sinne des § 2 Abs. 1 ArbSchG verwendet.

3. Führungskräfte; Führungsebenen

Für Zwecke dieses Tarifvertrages meint untere Führungsebene Trainee Manager / Management Trainee und Department Manager, mittlere Führungsebene Senior Department Manager und Assistant Manager und obere Führungsebene meint P&C Manager, Store Manager und Area Manager (zusammen ausschließlich für Zwecke dieses Tarifvertrages „Führungsebenen“ oder „Führungskräfte“).

§ 4 Ziele

Die Gesundheit der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt ihrer Arbeitskraft, Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Motivation. Eine gesundheitsförderliche Führung kann einen wichtigen Beitrag hierzu leisten. Daher kommt dem Führungsverhalten eine besondere Bedeutung und den Führungskräften eine besondere Verantwortung zu. Deren Kompetenzen für eine gesundheitsförderliche Führung zu stärken, ist gemeinsames Anliegen der Tarifvertragsparteien.

Gesundheitsförderliche Führung zeigt sich vor allem in folgenden Aspekten, z.B. in:

- der Fähigkeit von Führungskräften, Anerkennung und Wertschätzung zu vermitteln;
- der Fähigkeit, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren, anzupassen und weiterzuentwickeln;
- der Kompetenz, Menschen in Veränderungsprozessen zu führen, d.h. zu informieren, zu stabilisieren, zu ermutigen und aktiv zu begleiten;

- der Fähigkeit, die Beschäftigungsfähigkeit im Team aktiv zu fördern, indem Führungskräfte Weiterbildung, Kompetenzentwicklung, Gesundheit und Wohlbefinden unterstützen und die Beschäftigten motivieren;
- der Mitwirkung an der Entwicklung einer alters- und altersgerechten lebensphasenorientierten Arbeitsorganisation, sowie an der Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation, sowie
- der Fähigkeit, eine an alters- und altersgerechten Lebensphasen orientierte betriebliche Lernkultur, die an das Erfahrungs- und Alltagswissen der Menschen anknüpft, zu fördern.

Hierfür benötigen Führungskräfte sowohl Handlungs-, Methoden-, soziale und kommunikative und personenbezogene Kompetenzen. Zu den wichtigsten Schlüsselkompetenzen für Führungskräfte zählen:

- Glaubwürdigkeit
- Ergebnisorientiertes Handeln
- Zielorientiertes Führen
- Entscheidungsfähigkeit
- Integrationsfähigkeit
- Belastbarkeit
- Selbstmanagement
- Impulsgeben
- Kommunikationsfähigkeit
- Mitarbeiterförderung
- Eigenverantwortung
- Organisationsfähigkeit
- Tatkraft
- Delegieren
- Beurteilungsvermögen
- Konzeptionsstärke.

Die Entwicklung dieser und weiterer Kompetenzen ist eine wesentliche Zielsetzung der Führungskräfte- und Personalentwicklung und dem hierfür erforderlichen Aufbau von Lern- und Entwicklungsstrukturen.

§ 5 Qualifizierungsprogramm zur gesundheitsförderlichen Führung

(1) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass das folgende unternehmensweite Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte zur gesundheitsförderlichen Führung bei PRIMARK umgesetzt und von ver.di unterstützt und begleitet wird.

(2) Das Programm besteht aus vier einzelnen aufeinander aufbauenden Themenmodulen, in denen Führungskräfte im Rahmen eines jeweils eintägigen Seminars schrittweise jeweils auf spezifischen Kompetenzfeldern der gesundheitsförderlichen Führung geschult werden. Das Programm baut auf den Management Skills-Schulungen (MS 1 / MS 2) der PRIMARK Akademie auf. Es sind folgende Module vorgesehen, die jeweils in den Anlagen näher erläutert sind:

- Nachhaltige Verankerung von Instrumenten der Führungskommunikation (**Anlage 1**);
- Motivation (**Anlage 2**);
- Konfliktmanagement (**Anlage 3**);
- Führen unter Berücksichtigung kultureller Belange und Geschlechterrolle (**Anlage 4**).

(3) Die fachliche Ausarbeitung und Gestaltung des Programms erfolgt in den ersten drei Jahren ab Einführung mit Unterstützung durch ein externes Personalentwicklungs- und Qualifizierungsinstitut (derzeit prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH, im folgenden „prospektiv“).

(4) Ver.di unterstützt den Erhalt der Förderung von Qualifizierungsprogrammen sowie die Förderung von Maßnahmen im Arbeitsschutz durch die Initiative „weiter bilden“. Ferner werden sich die Tarifvertragsparteien sowie das externe Institut bei der Umsetzung der Förderung unterstützen, beispielsweise im Rahmen von Berichten an den Träger der Förderung.

§ 6 Arbeitskreis und Beirat gesundheitsförderliche Führung

(1) Durch diesen Tarifvertrag werden zwei Gremien gebildet, der „Arbeitskreis gesundheitsförderliche Führung“ und der „Beirat gesundheitsförderliche Führung“ (nachfolgend „Arbeitskreis“ bzw. „Beirat“).

(2) Der Arbeitskreis unterstützt die PRIMARK obliegende Umsetzung und Durchführung dieses Tarifvertrags durch die Wahrnehmung seiner in diesem Tarifvertrag konkret vorgesehen Aufgaben. Jede Tarifvertragspartei benennt jeweils fünf Personen für den Arbeitskreis, sowie

bis zu vier Ersatzmitglieder für den Verhinderungsfall. Im Verhinderungsfall rücken Ersatzmitglieder in den Arbeitskreis entsprechend der von der sie benennenden Tarifvertragspartei bestimmten Reihenfolge nach.

Der Arbeitskreis kann während der Projektphase (derzeit vorgesehen bis zum 31.08.2020) zu seinen Sitzungen einen Vertreter des externen Instituts hinzuziehen; für die Kostentragung gelten die Grundsätze des § 80 Abs. 3 BetrVG entsprechend.

Der Arbeitskreis tagt im ersten Jahr nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages mindestens einmal im Quartal und im Übrigen anlassbezogen, soweit es zur Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Unternehmensangehörige Mitglieder des Arbeitskreises, die von der Tarifvertragspartei ver.di benannt wurden, werden für die Arbeit im Arbeitskreis, sowie zur Vor- und Nachbereitung der Arbeitskreissitzungen und Informationsbeschaffung 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; 40 Abs. 1 BetrVG entsprechend.¹ Für Sitzungen des Arbeitskreises stellt PRIMARK geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung.

(3) Der Beirat hat neben der Entgegennahme und Erörterung der Berichte des externen Instituts die in § 10 Abs. 2 vorgesehenen Monitoring-Aufgaben.

Der Beirat setzt sich aus der Bundesfachbereichsleiterin von ver.di, der Head of P&C Northern Europe von PRIMARK sowie jeweils zwei weiteren von jeder Tarifvertragspartei benannten Mitgliedern des Arbeitskreises zusammen. Die Tarifvertragsparteien können übereinstimmend während der Projektphase zusätzlich eine/n Vertreter/in des für die Förderung zuständigen Ministeriums als Beiratsmitglied zuziehen.

Der Beirat kann während der Projektphase zu seinen Sitzungen einen Vertreter des externen Instituts und/oder je Tarifvertragspartei einen Sachverständigen nach Wahl der jeweiligen Tarifvertragspartei hinzuziehen; für die Kostentragung gelten die Grundsätze des § 80 Abs. 3 BetrVG entsprechend.

§ 7 Einführung und Umsetzung

(1) Die Tarifvertragsparteien arbeiten zusammen, um eine erfolgreiche Umsetzung des Qualifizierungsprogramms (§ 5) und der Ziele dieses Tarifvertrags in den Betrieben von PRIMARK sicherzustellen. Hierzu werden sich die Tarifvertragsparteien im Arbeitskreis

¹ Protokollnotiz: Rechte des Betriebsrats gem. § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. Rechte von Betriebsratsmitgliedern, die zugleich Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises sind und die ihnen aufgrund der Mitgliedschaft im Betriebsrat zustehen, gem. § 37 Abs. 7 BetrVG werden hierdurch nicht berührt.

regelmäßig sowie im konkreten Bedarfsfall austauschen und über etwaig auftretende Schwierigkeiten und Lösungsmöglichkeiten beraten.

(2) Für jedes neu eingeführte Themenmodul wird zunächst eine „Pilotphase“ durchgeführt.

In der Pilotphase werden mindestens sechs von PRIMARK ausgewählte interne Trainer durch das externe Institut (§ 5 Abs. 3) geschult (siehe Kurzbeschreibung des Moduls für die Schulung der internen Trainer in **Anlage 6**). Die Anforderungen an Wissen und Können der Personen, die zur Qualifizierung als interne Trainer herangezogen werden, ergeben sich aus der **Anlage 5**.

Die internen Trainer führen anschließend eine Schulung für die Führungskräfte der oberen Führungsebene aus den in der **Anlage 7** genannten „Pilotstores“ (sowie bei freien Plätzen solche aus anderen Stores) in dem jeweiligen Modul durch.

Ferner werden innerhalb der jeweiligen Pilotphase durch das externe Institut standortübergreifend Führungskräfte aus den Pilotstores vorzugsweise der unteren und mittleren Führungsebene in dem jeweiligen Modul geschult. Dafür stehen 20 Teilnahmeplätze pro Pilotstore und Modul zur Verfügung.

(3) Im Anschluss an die jeweilige Pilotphase nach Absatz 2 erfolgt ein Erfahrungsaustausch im Arbeitskreis, an dem auch ein/e Vertreter/in des PRIMARK-Personalentwicklungsteams sowie ein/e Vertreter/in des externen Instituts teilnehmen. Hierdurch soll unter Einbeziehung von Teilnehmenden und Trainer/Trainerinnenfeedback etwaiger Verbesserungsbedarf identifiziert und Anpassungen ermöglicht werden, bevor auch Führungskräfte anderer Stores über das betreffende Modul geschult werden (z.B. bessere organisatorische Rahmenbedingungen zum Transfer des Erlernten in den Stores, Veränderung bei einzelnen Schwerpunkten, Optimierung der Materialien, etc.).

Zum Einsammeln von Feedback bei den Teilnehmenden kommt der in der **Anlage 8** befindliche Feedback-Bogen zum Einsatz. Dieser wird im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses auch bei den weiteren Schulungen im Anschluss an die Pilotphase (siehe Absatz 4) zum Sammeln von Feedback eingesetzt. Der Arbeitskreis kann bei Bedarf Änderungen bzw. Ergänzungen des Feedback-Bogens vornehmen.

(4) Nach erfolgreicher Durchführung der jeweiligen Pilotphase werden die standortübergreifenden Schulungen wie folgt weiter umgesetzt:

Im Rahmen der Einführung des Programms stehen noch insgesamt 100 weitere Teilnahmeplätze für Schulungen unmittelbar durch das externe Institut zur Verfügung.

Die Schulung für die übrigen, nicht durch das externe Institut geschulten Führungskräfte erfolgt durch die eigens dafür ausgebildeten (siehe oben Absatz 2 2. Unterabs.) internen Trainer-/innen.

Zielsetzung ist es, dass alle bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bei PRIMARK beschäftigten Führungskräfte bis zum Ende des Projektes (voraussichtlich 31.08.2020) über alle vier Themenmodule geschult worden sind.

Die Eckpunkte für die zeitliche Umsetzungsplanung sind in **Anlage 9** wiedergegeben.

(5) Ferner sollen auch zukünftige Führungskräftegenerationen sowie Supervisoren von dem Programm profitieren. Dies erfolgt dadurch, dass für die jeweilige Zielgruppe geeignete und relevante Inhalte in das interne Weiterbildungsprogramm „PRIMARK-Akademie“ integriert werden.

(6) Die jeweiligen Schulungsstandorte werden von PRIMARK festgelegt. Führungskräfte, die am nächstgelegenen Schulungsstandort an der Teilnahme gehindert sind, sollen möglichst eine Teilnahmeoption an einem anderen Schulungsstandort erhalten. Die Auswahl der Teilnehmenden für die jeweiligen Schulungstermine erfolgt für Führungskräfte der unteren und mittleren Führungsebene durch PRIMARK in Abstimmung mit dem Betriebsrat des Stores, dem der/die geplante Teilnehmer/in angehört, im Übrigen durch PRIMARK.

(7) Zur Unterstützung des Schulungserfolges und zum Transfer des Erlernten in die Praxis wird PRIMARK in den Stores die organisatorischen Rahmenbedingungen schaffen, die den Transfer der Schulungsinhalte und die ggf. erforderlichen Nacharbeiten im betrieblichen Alltag sicherstellen. Im Zusammenhang mit den Schulungen zu erledigende Arbeiten, wie die Erstellung von Berichten, erfolgen während der Arbeitszeit.

§ 8 Informations-, Beteiligungs- und Evaluationskonzept

(1) Die Tarifvertragsparteien werden Beschäftigte und Betriebsräte über ihre Initiative zur gesundheitsförderlichen Führung bei PRIMARK informieren. Ziel der Information ist es auch, die Beschäftigten und Betriebsräte generell für das Thema gesundheitsförderliche Führung zu sensibilisieren. Hierfür sind neben einer einführenden Botschaft des Managements von PRIMARK, welche die Bedeutung des Themas unterstreicht, die Eckpunkte zu einem Grob- und Feinkonzept in der **Anlage 10** vorgesehen.

(2) Zur Überprüfung der Wirksamkeit des Qualifizierungsprogramms und im Sinne der Ermöglichung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses enthält die **Anlage 11** die Eckpunkte zum Beteiligungs- und Evaluationskonzept.

(3) PRIMARK wird sicherstellen, dass im Rahmen der Evaluation (z.B. anlässlich von Workshops oder einer Mitarbeiter/innenbefragung) erhaltenes Feedback und daraus im Hinblick auf die Aspekte der gesundheitsförderlichen Führung abzuleitende Handlungsempfehlungen mit den Führungskräften in den Stores besprochen werden. Soweit persönliche Entwicklungspläne für Führungskräfte vereinbart werden, sind Aspekte der gesunden Führung und aufgezeigte Verbesserungspotentiale auch hier zu berücksichtigen. Über die Erkenntnisse der Evaluation,

insbesondere über die abgeleiteten Handlungsempfehlungen und aufgezeigten Verbesserungspotentiale werden der Arbeitskreis und die Betriebsräte unterrichtet.

§ 9 Datenschutz

Sofern und soweit bei der Durchführung der Schulungen personenbezogene Daten von Beschäftigten erhoben, verarbeitet oder gespeichert werden, erfolgt dies ausschließlich im Rahmen der Zwecke dieses Tarifvertrages einschließlich der Dokumentation durchgeführter Schulungen und im Einklang mit den jeweiligen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Durch den Arbeitskreis wird der Kreis der Zugriffsberechtigten auf die im Zusammenhang mit den Schulungen erhobenen und/oder gespeicherten personenbezogenen Daten, die Grundsätze für Auswertungen sowie ggf. für die Umsetzung weiterer datenschutzrechtlicher Grundsätze (einschließlich z.B. Löschung) näher bestimmt. Der Arbeitskreis kann den Betrieblichen Datenschutzbeauftragten zuziehen.

§ 10 Überprüfungs-, Monitoring- und Schlichtungsmechanismus

1. Überprüfung

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die praktische Durchführung dieses Tarifvertrags von PRIMARK sicherzustellen und durch den Arbeitskreis für die Tarifvertragsparteien zu überwachen ist. Der Arbeitskreis hat neben den im Tarifvertrag vorgesehenen Aufgaben daher auch die Aufgabe, dessen Umsetzung zu überprüfen. Das Überprüfungsergebnis wird der jeweiligen Tarifvertragspartei durch die von ihr benannten Mitglieder berichtet, die das Ergebnis bewertet und ggf. auf die andere Seite zutritt. Zum Zwecke der Wahrnehmung der Überprüfungsaufgabe haben die Mitglieder des Arbeitskreises Zugangsrecht zu den vom Geltungsbereich des Tarifvertrags erfassten Betrieben von PRIMARK.

2. Monitoring durch den Beirat

Der Beirat wird sich auf Antrag einer Tarifvertragspartei, sowie mindestens einmal im Jahr jeweils am Ende des dritten Quartals, wechselweise in Essen bzw. Berlin zur Information und Bewertung der Erfahrungen mit diesem Tarifvertrag und seiner Anlagen, sowie der Überprüfung seiner Wirksamkeit treffen.

3. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess durch Tarifvertragsparteien

Neben dem Erfahrungsaustausch im Rahmen der Sitzungen des Arbeitskreises und des Beirats werden die Tarifvertragsparteien insbesondere unter Berücksichtigung der Ziele dieses Tarifvertrages bei Bedarf über etwaige Ergänzungen oder weitere Maßnahmen zur Stärkung und Sicherung der Umsetzung dieses Tarifvertrages und seiner Ziele beraten. Soweit sich die Tarifvertragsparteien im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung dieses Tarifvertrages auf neue oder weitere Projektinitiativen verständigen, besteht Einigkeit, dass diese möglichst in

den mit diesem Tarifvertrag geschaffenen Handlungsrahmen integriert werden sollen bzw. der Tarifvertrag entsprechend weiterentwickelt wird.

4. Schlichtungsmechanismus

Im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung, Anwendung oder Umsetzung dieses Tarifvertrages werden sich die Tarifvertragsparteien mit dem ernsthaften Willen zur Einigung um eine einvernehmliche Lösung bemühen. Sollte keine Einigung gefunden werden, kann jede Tarifvertragspartei eine tarifliche Schlichtungsstelle zur Entscheidung durch Spruch anrufen, die aus jeweils drei Beisitzern (PRIMARK / ver.di) und einem unabhängigen, neutralen Vorsitzenden besteht. Der Schlichterspruch wird nur wirksam und verbindlich, wenn beide Tarifvertragsparteien diesen durch schriftliche Erklärung gegenüber der anderen Tarifvertragspartei innerhalb einer Erklärungsfrist von einer Woche annehmen. Vorsitzender der Schlichtungsstelle ist der Präsident des ArbG München Manfred Müller, a.D oder Herr Holger Dahl, RolandLukas Konfliktlösungen. Die Benennung erfolgt im Schlichtungsfall durch Losentscheid.

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 den Arbeitgeber, Entscheidungsfindung und Rechtsweg) vollumfänglich entsprechend angewendet werden, soweit hier nicht etwas Abweichendes geregelt ist. Die Regelung in Satz 3 des vorstehenden Absatzes bleibt dementsprechend unberührt (keine Zwangsschlichtung).

§ 11 Anlagen zu diesem Tarifvertrag

(1) Folgende Anlagen sind Bestandteil dieses Tarifvertrags.

- Anlage 1: Kurzbeschreibung des Moduls „Nachhaltige Verankerung von Instrumenten der Führungskommunikation“
- Anlage 2: Kurzbeschreibung des Moduls „Motivation“
- Anlage 3: Kurzbeschreibung des Moduls „Konfliktmanagement“
- Anlage 4: Kurzbeschreibung des Moduls „Führen unter Berücksichtigung kultureller Belange und Geschlechterrolle“
- Anlage 5: Anforderungsprofil für interne Trainer/innen
- Anlage 6: Kurzbeschreibung des Moduls Schulung interne Trainer/innen
- Anlage 7: Pilotstores
- Anlage 8: Feedback-Fragebogen: Trainingsbewertung

- Anlage 9: Eckpunkte zeitliche Umsetzungsplanung
- Anlage 10: Eckpunkte zu einem Grob- und Feinkonzept zur Information
- Anlage 11: Eckpunkte zum Beteiligungs- und Evaluationskonzept.

(2) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass im Sinne eines permanenten Verbesserungsprozesses die Anlagen im beidseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien im Bedarfsfall angepasst werden können, soweit dies der Umsetzung der Ziele dieses Tarifvertrages dient. Dies gilt auch, falls die Tarifvertragsparteien künftig weitere/neue Initiativen/Projekte zur Umsetzung der Ziele dieses Tarifvertrages vereinbaren.

§ 12 Schlussbestimmungen

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

Dieser Tarifvertrag tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft. Er kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31.08.2020, gekündigt werden. Die Nachwirkung richtet sich nach § 4 Abs. 5 TVG.

Essen / Berlin, den 22. März 2018

PRIMARK Mode Ltd. & Co.KG

Vereinte Dienstleistungsgesellschaft (ver.di)

Petra Groth,
Head of P&C Northern
Europe PRIMARK

Wolfgang Krogmann,
Director General
Germany Austria
PRIMARK

Stefanie Nutzenberger,
Vorstandsmitglied ver.di

Cosimo Damiano-Quinto,
ver.di Bundesverwaltung,
Ressort 14 – Fachbereich
Handel