

TARIFVERTRAG
und
VEREINBARUNGEN

zwischen

FØDEVAREFORBUNDET NNF
(der dänischen Lebensmittel-Gewerkschaft NNF)

und

DI
(dem Arbeitgeberverband Dansk Industri)

für die Lebensmittelindustrie

2017-2020



Fødevareforbundet NNF
Molestien 7
2450 København SV
Tlf. 38 18 72 72



H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 33 77 33 77

VORWORT.....	5
KAP. 1 - ARBEITSZEIT	7
§ 1 - Arbeitszeitlänge.....	7
§ 2 - Festlegung der Arbeitszeit.....	7
§ 3 - Schichtbetrieb	8
§ 4 - Flexzeit	10
§ 5 - Teilzeit	10
§ 6 - Variable Wochenarbeitszeit	11
§ 7 - 40 -Stunden-Woche	12
§ 8 - Wochenendarbeit.....	12
§ 9 - Versetzte Arbeitszeit	14
§ 10 - Pausen	15
KAP. 2 - LOHN	15
§ 11 - Normallohn	15
§ 12 - Sonderzulagen.....	21
§ 13 - Fortbildungszulage	24
KAP. 3 - ÜBERSTUNDEN.....	24
§ 14 - Überstunden	24
§ 15 - Ankündigung von Überstunden	30
§ 16 - Abfeiern von Überstunden.....	31
§ 17 - Essenspausen und andere Pausen bei Überstunden	31
§ 18 - Überstunden im Schichtdienst	32
KAP. 4 - REGELN FÜR BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND KÜNDIGUNGEN	32
§ 19 - Regeln für Beschäftigungsverhältnisse	32
§ 20 - Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter	33
§ 21 - Kündigungsregeln - Arbeitgeber.....	33
§ 22 - Kündigungsregeln - Arbeitnehmer.....	35
§ 23 - Kündigung bei Krankheit, Unfall, Urlaub.....	36
§ 24 - Dienstalsterbestimmungen, Abbruch, Wegfall.....	37
§ 25 - Absicherung und Kompetenzentwicklung.....	40
§ 26 - Anstellungsvertrag	43
§ 27 - Gesundheitsuntersuchungen.....	43
§ 28 - Angestelltenähnliche Bedingungen	44
KAP. 5 - URLAUB UND FREIZEIT	44
§ 29 - Urlaub	44
§ 30 - Erwerb eines Urlaubsanspruchs	44
§ 31 - Urlaubsjahr	44
§ 32 - Urlaubsfestlegung	44
§ 33 - Urlaubsvergütung/Urlaubsgeld.....	45
§ 34 - Nicht in Anspruch genommenes Urlaubsgeld.....	45
§ 35 - Urlaubskarte	45
§ 36 - Urlaubsverhinderung	46
§ 37 - Meinungsverschiedenheiten.....	46
§ 38 - Urlaubsgarantieregung	46
§ 39 - Wahlfreiheitsregelung	46
§ 40 - Werktagsfeiertage.....	51
§ 41 - Ansparsystem.....	51
§ 42 - Volllohnregelung	53
§ 43 - Gesondert vereinbarte Freizeit und Bezahlung	54
§ 44 - Todesfall im nächsten Verwandtenkreis.....	56
KAP. 6 - KRANKHEIT, MUTTERSCHUTZ, KRANKES KIND.....	56
§ 45 - Anmeldung.....	56
§ 46 - Teilweise abwesend bei Erkrankung bzw. Unfall und Verletzung	56

§ 47 - Bedingungen und Leistung von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	57
§ 48 - Berechnungsgrundlage für das Krankengeld	59
§ 49 - Vereinbarung gemäß § 56 des Krankengeldgesetzes	60
§ 50 - Krankes Kind	60
§ 51 - Klinikaufenthalt	61
§ 52 - Mutterschutz	61
KAP. 7 - REGELN FÜR VERTRAUENSLEUTE	63
§ 53 - Wo gewählt werden kann	63
§ 54 - Wer gewählt werden kann	64
§ 55 - Wahl der Vertrauensperson	64
§ 56 - Stellvertreter	65
§ 57 - Vertrauensleute-Koordinator	65
§ 58 - Betriebsgruppe	66
§ 59 - Funktion und Aufgaben	66
§ 60 - Lohn	67
§ 61 - Ausbildung	67
§ 62 - Die Vertrauensleute und die Zusammenarbeit vor Ort	67
§ 63 - Kündigung	68
§ 64 - Arbeitsrechtliche Verhandlung	68
§ 65 - Andere Vertrauensleute	69
KAP. 8 - AUSZUBILDENDE	69
§ 66 - Auszubildende	69
KAP. 9 - AUSBILDUNG	74
§ 67 - Ausbildung	74
§ 68 - Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie	76
§ 69 - DA/LO-Entwicklungsfonds	77
KAP. 10 - LOHNSYSTEME	77
§ 70 - Lohnanreizsysteme	77
§ 71 - Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord	79
KAP. 11 - TESTPHASEN UND ÄHNLICHES	79
§ 72 - Testphasen	79
KAP. 12 - RENTE UND GRUPPENLEBENSVERSICHERUNG	80
§ 73 - Rente	80
§ 74 - Gruppenlebensversicherung KIF und Veredelung	82
KAP. 13 - SONSTIGE PUNKTE	82
§ 75 - Soziales	82
§ 76 - TEKSAM	83
§ 77 - Arbeitskleidung	84
§ 78 - Tbc-Fonds	84
KAP. 14 - BETRIEBSVEREINBARUNGEN	84
§ 79 - Abschluss und Kündigung von Betriebsvereinbarungen u.w.	84
KAP. 15 - REGELN DER TARIFPARTNER	85
§ 80 - Hauptabkommen (<i>hovedaftale</i>)	85
§ 81 - Regeln der Tarifpartner - Verhandlungs- und Schlichtungsregeln	85
§ 82 - Gleichbehandlung - Ungleichbehandlung - Lohngleichheit	86
§ 83 - Auslegung erneuerter Verträge	86
§ 84 - Dauer des Tarifvertrags	86

PROTOKOLLE UND SONSTIGE VEREINBARUNGEN.....	88
Anstellungsvertrag.....	88
EU-RICHTLINIEN	90
Umsetzung	90
EU-Arbeitszeitrichtlinie	90
Elternurlaubsrichtlinie	90
Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit	90
Protokolle.....	91
Protokoll zur Klärung des Einsatzes von Leiharbeit.....	91
Protokoll zur Übertragung von Dienstalter von der Leiharbeitsfirma zur Entleiherfirma	91
Protokoll über den Einsatz von Unterlieferanten.....	92
Teilzeitrichtlinie	92
Protokoll zur Seniorenregelung.....	92
Protokoll zur Arbeitsumwelt	93
Protokolle über Entsendung	93
Kodex für Verträge mit ausländischen Mitarbeitern	94
Protokoll zur Aufstockung des Wahlfreiheits-Lohnkontos bei Eintritt in eine DA-Arbeitgeberorganisation	95
Protokoll zum Verständnis des Protokolls Nr. 9A - Systematische Überstunden.....	95
OM-Kündigungsfristen nach § 21	96
Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord, geltend für KIF und Veredelung	98
Rahmenvertrag über Ruhepausen (vgl. Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord, § 10 d).....	112
Gruppenlebensversicherung	114
Tbc-Fonds	118
Bestimmungen für Arbeit im Schichtbetrieb (mit Kommentaren)	118
Anhang 1	127
Nachtrag zu Anhang 1.....	129
Rahmenvereinbarung über die eventuelle partnerschaftliche Verwaltung der VEU-Vergütung	129
Vereinbarung der Tarifpartner über die Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz	130
Protokoll über angestelltenähnliche Beschäftigungsbedingungen.....	130
Vereinbarung über die weitere Entwicklung der Zusammenarbeit auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes	130
Protokoll zur Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarkts.....	130
Protokoll über den Ausbildungs- und Kooperationsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie.....	131
Protokoll über Beratung und Beraterbeistand usw. für die Ausbildungsarbeit im Unternehmen.....	133
Organisationsvereinbarung für den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie	133
Kompetenzentwicklung und Ausbildung	137
Protokoll über Ausbildungsunterstützung	137
Protokoll über vereinbarte Ausbildung	137
Protokoll über die Unterstützung für Dänischunterricht für erwachsene Auszubildende	138
Protokoll über die Unterstützung für das Screening für FVU- und Legasthenikerunterricht....	138
Protokoll über Nachtarbeit und gesundheitliche Verhältnisse	138
Protokoll über gemeinsame Anstrengungen zur Bereitstellung von Praktikumsplätzen	140
Protokoll zur Umsetzung des Gesetzes über Lohngleichheit u.s.w.	140
Protokoll über die vertragliche Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 im Hinblick auf die Bestimmungen über Alter und Behinderung	142
Protokoll über den Zugang zu Lohninformationen	145

Protokoll über die Vereinfachung des Einzugsverfahrens für die Beiträge zu Fonds (gilt nicht für Veredelung).....	146
Protokoll über die Vereinfachung des Einzugsverfahrens für Fondsbeiträge im Bereich der Veredelung	146
Protokoll über elektronische Dokumente.....	146
Protokoll zur Datenschutz-Grundverordnung	146

VORWORT

Bei der Tarifvertragserneuerung im Jahr 2007 wurde zwischen der dänischen Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und dem Arbeitgeberverband Dansk Industri (DI) Einigkeit über den Rahmentarifvertrag der Lebensmittelindustrie erzielt, der jetzt mit den Elementen erneuert worden ist, die im Schlichtungsvorschlag beschrieben sind.

Der Vertrag ersetzt mit unveränderten Geltungsbereichen die folgenden bisherigen Vereinbarungen:

*Vertrag zwischen dem Verband DI, hier für den Arbeitgeberverband Biskuit- und Keksfabriken (Arbejdsgiverforeningen af Biscuit- og Kagefabrikker), und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, Abteilung Handwerk und Industrie, Bäcker und Mühlenbranche, nachfolgend bezeichnet als: **23***

*Vertrag zwischen dem Verband DI, hier für den Arbeitgeberverband Biskuit- und Keks- und Waffelfabriken, und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, Abteilung Handwerk und Industrie, Bäcker und Mühlenbranche, nachfolgend bezeichnet als: **24***

*Vertrag zwischen dem Verband DI, hier für die Mette Munk A/S, Odense, und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, Abteilung Handwerk und Industrie, Bäcker und Mühlenbranche, nachfolgend bezeichnet als: **111***

*Vertrag zwischen dem Verband DI, hier für die Branchenvereinigung der dänischen Handelsmühlen, und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, Abteilung Handwerk und Industrie, Bäcker und Mühlenbranche, nachfolgend bezeichnet als: **146***

*Vertrag zwischen dem Verband DI, hier für die Vereinigung der dänischen Schokoladen- und Zuckerwarenhersteller, und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, Abteilung Handwerk und Industrie, Bäcker und Mühlenbranche, nachfolgend bezeichnet als: **S/C***

*Vertrag zwischen dem Verband DI, hier für die Odense Marcipan A/S und die Kims A/S, und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, Abteilung Handwerk und Industrie, Bäcker und Mühlenbranche, nachfolgend bezeichnet als: **OM***

*Hauptvereinbarung und separate Vereinbarungen zwischen dem Verband DI, hier für die Tabakwarenindustrie, und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, Branchenbereich Tabak, nachfolgend bezeichnet als: **Tabak***

*Vereinbarung und Abmachungen zwischen dem Verband DI, hier für die Herstellervereinigung Fleischindustrie, und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, nachfolgend bezeichnet als: **KIF***

*Vereinbarung und Abmachungen zwischen der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und dem Verband DI betreffend den Veredelungsbereich, nachfolgend bezeichnet als: **Veredelung***

*Allgemeine Regeln für Schichtarbeit (Fællesordning for arbejde i holddrift) 2004-2007, nachfolgend bezeichnet als **die Schichtarbeitsbestimmungen wie zwischen dem Verband DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF vereinbart***

Der Rahmentarifvertrag für die Lebensmittelindustrie besteht aus einem allgemeinen Teil (Rahmenbestimmungen) und Sonderbestimmungen mit demselben Status in rechtlicher Hinsicht.

Zum allgemeinen Teil gehören Bestimmungen, die für alle von den abgelösten Tarifverträgen erfassten Branchen, Betriebe und Mitarbeiter gelten.

Besondere Regeln für die einzelnen Bereiche wurden als Sonderbestimmungen konstituiert und gelten allein für die jeweiligen Vereinbarungsbereiche.

Die Sonderbestimmungen gelten, ganz oder teilweise, an Stelle der Rahmenbestimmungen oder ersetzen diese.

Bei Punkten, bei denen der Inhalt der Sonderbestimmungen vom Inhalt der Rahmenbestimmungen abweicht, ersetzen oder ergänzen die Sonderbestimmungen die Rahmenbestimmungen.

Dort, wo eine Sonderbestimmung eine Rahmenbedingung ersetzt, tritt die Sonderbestimmung an Stelle der Rahmenbestimmung.

Dort, wo eine Sonderbestimmung eine Rahmenbestimmung ergänzt, gilt die Sonderbestimmung ergänzend zur Rahmenbestimmung.

Im Falle von ganz oder teilweise widersprüchlichen Angaben zwischen der Rahmenbestimmung und einer Sonderbestimmung, egal ob diese die Rahmenbestimmung ersetzt oder ergänzt, gilt der betreffende Teil der Sonderbestimmung.

Betriebliche Vereinbarungen mit Sonderstatus

Bei der Zusammenlegung der Vereinbarungen und der Konstituierung des Rahmentarifvertrags für die Lebensmittelindustrie anlässlich der Vertragserneuerung 2007 wurden gewisse Vereinbarungsbereiche von den bisherigen Vereinbarungen zu den lokalen Tarifpartnern überführt. Diese haben den Status und die Bezeichnung „Betriebliche Vereinbarungen mit Sonderstatus“.

Diese betrieblichen Vereinbarungen mit Sonderstatus gelten parallel zum Rahmentarifvertrag für die Lebensmittelindustrie. Die Vereinbarungen sind in rechtlicher Hinsicht Sache der örtlichen Tarifpartner und werden nicht vom Verband DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen ausgehandelt.

Betriebliche Vereinbarungen mit Sonderstatus unterscheiden sich von den anderen Betriebsvereinbarungen des Unternehmens dadurch, dass sie nicht von einem der örtlichen Tarifpartner aufgekündigt werden können. Wegfall oder sonstige Änderungen der einzelnen Betriebsvereinbarung setzen eine örtliche Einigung darüber voraus. Betriebliche Vereinbarungen mit Sonderstatus fallen nicht unter § 79.

Diese Betriebsvereinbarungen mit Sonderstatus können bei den Arbeitsmarktpartnern angefordert werden.

KAP. 1 - ARBEITSZEIT

§ 1 - Arbeitszeitzlänge

Die normale effektive Arbeitszeit beträgt 37 Stunden pro Woche.

In Ermangelung anderweitiger Betriebsvereinbarungen verteilt sich die Arbeitszeit auf 5 Tage, wobei kein Tag unter 6 Stunden oder über 9 Stunden liegen kann.

Die Arbeitswoche beginnt montags, wenn nicht vor Ort etwas anderes vereinbart wurde.

Als Arbeitstag zählt die Zeit ab dem normalen Arbeitsbeginn im jeweiligen Betrieb bis zum selben Zeitpunkt des Folgetags, oder von 06:00 Uhr bis 06:00 Uhr, soweit nicht anders vereinbart.

Sonderbestimmung für: 23, 24, 111, OM, Tabak, KIF, Veredelung

23, 24, 111, OM, KIF:

Die Arbeitszeit verteilt sich auf die ersten 5 Tage der Woche.

Tabak:

Wenn die Wochenarbeitszeit auf fünf Tage verteilt wird, kann kein Arbeitstag unter 7 oder über 8 Stunden liegen. Das gilt jedoch nicht bei variabler Wochenarbeitszeit.

KIF:

Kein Arbeitstag kann unter 7 Stunden liegen.

Veredelung:

Kein Arbeitstag kann unter 6 Stunden oder über 8 Stunden liegen.

§ 2 - Festlegung der Arbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit wird in den Zeitraum zwischen 6:00 Uhr und 17:00 Uhr gelegt. Vor der Festlegung der Arbeitszeit ist die Vertrauensperson anzuhören.

Die Ausarbeitung der Dienstpläne ist Sache des einzelnen Betriebs, wobei sowohl die Belange der Mitarbeiter als auch die des Betriebs zu berücksichtigen sind.

Sonderbestimmung für: Tabak, KIF, Veredelung

Tabak:

Die Normalarbeitszeit für die erste Schicht liegt an den ersten fünf Werktagen der Woche zwischen 07:00 Uhr und 17:00 Uhr und samstags zwischen 07:00 Uhr und 13:00 Uhr.

KIF:

Die Arbeitszeit wird zwischen 05:30 Uhr und 18:00 Uhr gelegt.

Abweichungen von der täglichen Normalarbeitszeit sind statthaft, wenn zwischen den örtlichen Tarifvertragsparteien hierüber Einigkeit besteht. Die Abmachung gilt dann für den restlichen Teil des Tarifvertragszeitraums. Die Arbeitszeit darf jedoch 9 Stunden am Tag, hierin eingeschlossen die Ruhepausen bei Akkordarbeit, nicht übersteigen.

Der Betrieb kann für einzelne Arbeiter oder Gruppen von Arbeitern in der Zeit zwischen 05:30 und 18:00 Uhr eine tägliche Normalarbeitszeit einrichten, die von der in der Abteilung geltenden täglichen Normalarbeitszeit abweicht, nicht jedoch für einen kürzeren Zeitraum als eine Lohnwoche und nur mit einer Ankündigung, die spätestens am Freitag vor Ende der normalen Arbeitszeit zu erfolgen hat. Für Lkw-Fahrer kann die Arbeitszeit jedoch in die Zeit zwischen 06:30 Uhr und 18:30 Uhr gelegt werden.

In Fällen, in denen der Betrieb andere Arbeiter des Betriebs als LKW-Fahrer einsetzt, kann dies nur in der für die LKW-Fahrer festgelegten Arbeitszeit erfolgen.

Veredelung:

Die Arbeitszeit wird entsprechend den Erfordernissen des jeweiligen Betriebs (jeweils für mindestens 1 Jahr) in die Zeit zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr gelegt.

Abweichungen von der täglichen Normalarbeitszeit sind statthaft, wenn zwischen den örtlichen Tarifvertragsparteien hierüber Einigkeit besteht.

Wenn für die Tagesschicht eine Arbeitszeit am Samstag bzw. Sonntag eingeführt wird, kann nur die Mannschaft beschäftigt werden, die an den entsprechenden Tagen zum Dienst verpflichtet ist.

Mitarbeiter des Betriebs haben ein Vorzugsrecht auf die Arbeit. Es besteht Einigkeit darüber, dass niemand entlassen werden kann, nur weil er/sie nicht an der oben genannten Arbeitszeitverlegung beteiligt sein möchte.

Änderung der täglichen Normalarbeitszeit

Die jetzt geltende tägliche Normalarbeitszeit und entsprechende Einteilung für die einzelnen Betriebe wird für die Dauer des Tarifvertrags beibehalten, wenn nicht eine diesbezügliche Änderung im Kooperationsausschuss (*samarbejdsudvalget, SU*) verhandelt wurde oder eine Arbeitszeitverkürzung eine Änderung notwendig macht.

§ 3 - Schichtbetrieb

Es gelten die zwischen DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF vereinbarten Schichtarbeitsbestimmungen.

Wenn im Betrieb hierüber Einigkeit besteht und wenn dies zu einer entsprechenden Betriebsvereinbarung führt, kann eine feste Spät- und Nachtschicht eingerichtet werden.

Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen, Seite 118. Vereinbarung über Schichtbetrieb.

Sonderbestimmung für: 146, Tabak, Veredelung

146:

Schichtarbeit wird in die Zeit zwischen Montag 06:00 Uhr und Samstag 06:00 Uhr gelegt.

Schichtzulage

Bei Arbeit in Wechselschicht wird, was den Gesamtbetrag betrifft, im Einklang mit den für Schichtarbeit geltenden Bestimmungen gezahlt. Die Form der Wochenzulage wird beibehalten.

Für Arbeit in Wechselschicht wird folgende Zulage gezahlt:

Für Wochen mit Arbeitszeit wie folgt:

27. Februar 2017

von 14:00 bis 22:00 Uhr DKK 914,21

von 22:00 bis 06:00 Uhr DKK 1.243,32

26. Februar 2018

von 14:00 bis 22:00 Uhr DKK 928,83

von 22:00 bis 06:00 Uhr DKK 1.263,21

25. Februar 2019

von 14:00 bis 22:00 Uhr DKK 943,70

von 22:00 bis 06:00 Uhr DKK 1.283,42

Erfolgt während einer Woche ein Wechsel von einer Dienstzeit zu einer anderen oder von Tagearbeit zu einer Dienstzeit mit geänderter Arbeitszeit, wird für die versetzte Dienstzeit eine Zulage in Höhe eines Stundenlohns (tarifmäßigen Normallohns) gezahlt.

Tabak:

Bei Schichtarbeit erfolgt der Schichtwechsel normalerweise am Montag, und die Arbeitswoche der 3. Schicht endet am Samstagmorgen. Einigkeit vorausgesetzt, können vor Ort auch Turnusperioden vereinbart werden.

Veredelung: **Schichtarbeit**

Abs. 1. Arbeitszeit der 1. Schicht

Die Arbeitszeit der 1. Schicht wird in die Zeit zwischen 06:00 Uhr und 16:00 Uhr gelegt. Die Anzahl der wöchentlichen Normalarbeitsstunden der 1. Schicht entspricht der Zahl der regulären Effektivstunden des Tarifvertrags.

Abs. 2. Arbeitszeit der 2. und 3. Schicht

Die Anzahl der wöchentlichen Normalarbeitsstunden der 2. und 3. Schicht beträgt 34 Effektivstunden, für die der volle Wochenlohn gezahlt wird. Das entspricht 34 Stunden plus Ausgleichszulage je Arbeitsstunde. Die Ausgleichszulage entspricht 3 Stunden multipliziert mit dem tarifvertraglichen Normallohn, dividiert durch 34.

Für alle Stunden wird gemäß den Regeln von Kapitel 2 des Tarifvertrags, § 12, Sonderbestimmung für die Veredelung, eine Zulage gezahlt.

Im Regelfall wird die Arbeitszeit so gelegt, dass sie an das vorangegangene Schichtende direkt anschließt. Im Einzelfall ist eine Überlappung oder Unterbrechung möglich.

Abs. 3. Verlegung der Schichtbelegung

Wenn Zwei- oder Dreischichtbetrieb eingeführt wird, können nur die für die Schichten eingestellten Arbeitskräfte dafür verwendet werden. Der Betrieb hat jedoch das Recht, zu Beginn der Arbeitswoche Arbeitskräfte von einer Schicht in eine andere zu verlegen.

Sofern das Unternehmen aus Produktionsgründen innerhalb der Arbeitswoche Belegschaft aus einer Schicht zur Arbeit in die Tagesschicht verlegt - oder umgekehrt -, wird eine Zusatzzahlung für die Schicht in Höhe von 280,00 DKK geleistet. Für den Wechsel zurück ins normale Team wird keine Zulage gezahlt.

Abs. 4. Schichtwechsel

Die einzelnen Schichtbelegungen bei Zwei- oder Dreischichtbetrieb müssen nicht die gleiche Anzahl von Mitarbeitern haben. Der Wechsel zwischen den Schichten findet am Montagmorgen statt.

Abs. 5. Ankündigung

Der Beginn des Schichtbetriebs wird mindestens 1 Woche im Voraus angekündigt und kann an einen beliebigen Tag der Woche gelegt werden; der Schichtbetrieb kann jedoch nur am letzten Arbeitstag der Woche bei Arbeitsende der letzten Schicht enden.

Abs. 6. Längere Betriebszeit

Wenn die Produktion eine Betriebszeit notwendig macht, die länger ist als die gesamte vertragliche Arbeitszeit für die 1., 2. und 3. Schicht, kann die restliche Betriebszeit durch Einsatz von Springern oder durch die Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Teams ausgefüllt werden.

Abs. 7. Schichtbetrieb an Samstagen, Sonntagen und Werktagsfeiertagen (Feiertagen, die auf einen Werktag fallen)

Für die Schichtarbeit an Samstagen, Sonntagen und Werktagsfeiertagen wird gemäß § 12 Zulage gezahlt.

Abs. 8. Stundenverlegung von Freitag auf Sonntag

Sofern man sich vor Ort hierüber einig ist und falls damit einem Wunsch von Mitarbeitern entsprochen wird, können Arbeitsstunden von Freitagabend oder -nacht auf Sonntagnacht verlegt werden. Die so verlegten Stunden werden wie ursprünglich abgerechnet.

Abs. 9. Schichtwechsel

Wechsel zwischen den Schichten, wenn nicht vor Ort etwas anderes vereinbart wurde.

Abs. 10. Schichtzulage kann als Lohn ausbezahlt werden

Unter Voraussetzung der Einigkeit vor Ort kann vereinbart werden, dass 100 % des Schichtzuschlags als Lohn in Verbindung mit zusätzlichen freien Tagen verwendet werden kann.

§ 4 - Flexzeit

Die Einführung von Flexzeit kann auf Betriebsebene (mit der Vertrauensperson, sofern vorhanden) vereinbart werden.

Solche Vereinbarungen können mit dem einzelnen Beschäftigten oder mit Gruppen von Beschäftigten getroffen werden. Die Flexzeit ist in die Zeit zwischen 06:00 Uhr und 17:00 Uhr zu legen, kann aber auch bei Schichtdienst eingerichtet werden.

Sonderbestimmung für: Tabak, Veredelung**Tabak:**

Der Rahmen gilt nicht für Tabak.

Veredelung:

Der Rahmen gilt nicht für Veredelung.

§ 5 - Teilzeit

Daran interessierte Unternehmen und Mitarbeiter können eine Vereinbarung über Teilzeitbeschäftigung schließen.

Die Arbeitszeit wird pro Woche, Monat oder Jahr und auf Basis einer vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit von weniger als 37 Std./Woche bei normalem Tagesdienst, bei versetzter Arbeitszeit oder bei Tagesarbeit der Schichtmannschaften festgelegt (34 Std./Woche bei Spät- oder Nachtschicht der Schichtmannschaften).

Die wöchentliche Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte muss mindestens 8 Stunden betragen. Bei Personen, bei denen die Teilzeitarbeit ihrer jeweiligen Haupttätigkeit untergeordnet ist, z.B. z.B. bei Vorruhestandlern, gibt es für die durchschnittliche Wochenarbeitszeit keine untere Grenze.

Die Betriebe können nicht Vollzeitbeschäftigte entlassen und an ihrer Stelle Teilzeitbeschäftigte einstellen.

In Verbindung mit der Einführung von Teilzeit darf der Betrieb nicht die Zahl der vollzeitbeschäftigten Arbeitskräfte reduzieren, sofern es sich dabei um Arbeitskräfte mit derselben Qualifikation handelt.

Eine Kündigung gilt im Übrigen als unbegründet, wenn dem Mitarbeiter wegen seiner Weigerung, in Teilzeit zu arbeiten, gekündigt wurde, oder weil er darum ersucht hat, in Teilzeit zu arbeiten.

Die Tarifvertragsparteien stimmen ferner darin überein, dass Überstunden im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung nur im Ausnahmefall statthaft sind.

Es wird auf die Bestimmungen zur Umsetzung von EU-Richtlinien verwiesen (Seite 90).

Sonderbestimmung für: KIF und Veredelung

KIF:

Entlohnung

Für Stunden, die auf Zeiten nach der normalen Arbeitszeit des Betriebs fallen, wird eine Zulage in derselben Höhe wie für Schichtarbeiter gewährt. Die Vertrauensperson ist über solche Vereinbarungen zu informieren.

Kündigung

Etwaige Teilnahme von Teilzeitarbeitskräften an Schichtarbeit und Akkordarbeit zusammen mit Vollzeitbeschäftigten ist Sache der einzelnen Unternehmen.

Protokoll bezüglich der Entlassung von Vollzeitbeschäftigten in Betrieben, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen:

Die Entlassung einer Gruppe von Vollzeitarbeitskräften in Unternehmen, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen, ist im Normalfall nicht erlaubt. Das ist so zu verstehen, dass die Entlassung einer Gruppe von Vollzeitbeschäftigten, die Tätigkeiten ausüben, die auch von Teilzeitbeschäftigten ausgeübt werden, normalerweise nicht unter Verweis auf Arbeitsmangel erfolgen darf. In diesem Fall haben beide Parteien die Pflicht, im Kooperationsausschuss oder, wenn dieser nicht existiert, zusammen mit der Vertrauensperson eine Lösung in dieser Frage auszuhandeln.

Spezialzeitpausen

Spezialzeitpausen sind entsprechend den geltenden Regeln der Rahmenvereinbarung für Ruhepausen zu legen.

Veredelung:

Teilzeitarbeit

Länge und Platzierung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird in die Zeit der ersten fünf Tage der Woche (Montag - Freitag) gelegt.

Spezialzeitpausen

Spezialzeitpausen sind entsprechend den in der Rahmenvereinbarung über Ruhepausen festgelegten Regeln zu legen.

Entlohnung

Die Entlohnung erfolgt proportional zu dem im Tarifvertrag festgelegten Wochenlohn.

Für den Teil der Arbeitszeit, der außerhalb des Zeitraums von 06:00 bis 18:00 Uhr liegt, wird eine Zulage gezahlt (vgl. § 12).

In Normalarbeitszeit beschäftigte Mitarbeiter

Mitarbeiter, die bei Einführung der Teilzeitarbeit mit voller Wochenarbeitszeit im Betrieb beschäftigt sind, haben einen Anspruch darauf, wie neu eingestellte Mitarbeiter für Teilzeitarbeit in Betracht gezogen zu werden.

Betriebsvereinbarung

Die genaueren Einzelheiten zur Durchführung der Teilzeitarbeit - einschließlich des Gültigkeitszeitraums der Vereinbarung - werden in einer örtlichen Vereinbarung festgehalten, die als Kopie an die Organisationen gesendet wird.

§ 6 - Variable Wochenarbeitszeit

- a) Eine betriebliche Einigung hierüber vorausgesetzt und unter der Bedingung, dass die durchschnittliche Arbeitszeit in einem 12-Monats-Zeitraum 37 Stunden beträgt, kann die Arbeitszeit für alle Mitarbeiter bzw. für einzelne Gruppen von Mitarbeitern so gelegt werden, dass die Wochenarbeitszeit variiert. Die Wochenarbeitszeit darf jedoch 44 Stunden nicht übersteigen.

- b) Die Tarifparteien vor Ort entscheiden darüber, ob für den Zeitraum ein Plan aufzustellen ist. Über 37 Stunden pro Woche hinausgehende Stunden können bei entsprechender Betriebsvereinbarung als ganze arbeitsfreie Tage abgewickelt werden. Es ist zu vereinbaren, dass Lohn angespart wird, der für diese Freistunden verwendet wird.
- c) Bei Mitarbeitern, die nicht über angesparten Lohn verfügen, ist in Wochen mit geringerer Stundenzahl als 37 eine für die betreffende Woche normale Entlohnung sicherzustellen.
- d) Überstunden oder versetzte Arbeitszeit im Zusammenhang mit der vereinbarten variablen täglichen Arbeitszeit werden entsprechend den diesbezüglichen Bestimmungen des Tarifvertrags vergütet.
- e) Plus- und Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto sind vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb auf Null zu bringen.
- f) Strittige Fragen können zum Gegenstand einer Besprechung der Tariforganisationen gemacht werden.
- g) Solche Vereinbarungen können nach den für Betriebsvereinbarungen geltenden Regeln (vgl. § 79) gekündigt werden.

Sonderbestimmung für Veredelung

Veredelung:

Der Rahmen gilt nicht für Veredelung.

§ 7 - 40 -Stunden-Woche

Wenn man sich vor Ort darüber einig ist, können Unternehmen die 40-Stunden-Woche einführen, wobei die überschüssigen Stunden angespart werden.

Die angesparten Stunden sind in ganzen und halben Tagen zu einem für die Partner passenden Zeitpunkt abzuwickeln, evtl. in Verbindung mit gesetzlichen Feiertagen.

Beide Partner haben Anspruch auf eine Frist von 8 Tagen.

Für die zusätzlichen Stunden wird ein örtlich vereinbarter Betrag pro Stunde angerechnet.

Beim Ausscheiden aus dem Betrieb sind die zusätzlichen Stunden vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzuwickeln.

Sonderbestimmung für Tabak

Tabak:

Der Rahmen gilt nicht für Tabak.

§ 8 - Wochenendarbeit

Wenn Bedarf an einer Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit besteht, kann dies mittels einer Betriebsvereinbarung über Wochenendarbeit nach Maßgabe untenstehender Regeln realisiert werden:

Arbeitszeit

- a) Am Samstag und Sonntag wird im Normalfall in zwei Schichten gearbeitet, jede im Ganzen bis zu 24 Stunden. Für Wochenendarbeit eingestellte Mitarbeiter können nur ausnahmsweise und nur nach Genehmigung der Tariforganisationen an den ersten fünf Wochentagen eingesetzt werden.

- b) Anfang und Ende der Wochenendarbeit wird auf betrieblicher Ebene vereinbart. Wochenendarbeit kann jedoch im Normalfall frühestens ab Ende der Normalarbeitszeit am Freitag beginnen.
- c) Mitarbeiter, die für Wochenendarbeit eingestellt werden, dürfen parallel dazu keiner weiteren Lohnstätigkeit nachgehen. Es können folglich keine ergänzenden Sozialleistungen ausbezahlt werden.
- d) Verstöße gegen Pkt. c gelten als Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und haben sofortige Entlassung zur Folge.
- e) Die Organisationen sind sich darüber einig, dass strittige Fragen zum Gegenstand einer Besprechung zwischen den Tariforganisationen gemacht werden können.

Löhne

- a) Für die geleisteten Stunden wird der tarifmäßige Lohn gezahlt, entsprechend den sonstigen Vereinbarungen für den betreffenden Betriebsbereich.
- b) Und schließlich wird für Wochenendarbeit ab dem 27. Februar 2017 eine Zulage von DKK 96,35 pro Stunde gewährt. Ab 26. Februar 2018 DKK 97,89 pro Stunde. Ab 25. Februar 2019 DKK 99,46 pro Stunde.

Arbeitsfreie Tage und Arbeit an Werktagsfeiertagen

- a) Die Arbeitszeit wird vor Arbeitsbeginn so geplant, dass klar ersichtlich ist, welche Tage (Samstage/Sonntage) arbeitsfrei sind. Wenn arbeitsfreie Tage festgelegt sind, wird für diese Tage ein Betrag gezahlt, der dem Durchschnittsverdienst des einzelnen Arbeiters für die Anzahl Stunden entspricht, die er an den betreffenden Tagen gearbeitet hätte. Der Betrag wird vom Feiertagskonto des jeweiligen Arbeiters bezahlt.
- b) Für Arbeit an Werktagsfeiertagen wird ausschließlich der normale Lohn gezahlt und folglich weder Feiertagsvergütung noch ein Vorschuss darauf.

Pausen

Pausen entsprechend geltendem Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen.

Krankheitstage/Unfälle

Während des Anspruchszeitraums des vom Arbeitgeber zu zahlenden Krankengelds zahlt der einzelne Betrieb das zum jeweiligen Zeitpunkt gültige Stundenmaximum, sodass 24 Stunden geleistete Wochenendarbeit einer normalen vollen Arbeitswoche entsprechen.

Die übrigen Bedingungen des Tarifvertrags gelten gleichermaßen.

Urlaub

Urlaub und Urlaubsgeld werden entsprechend dem dänischen Urlaubsgesetz und den Bestimmungen des Tarifvertrags gewährt.

Bei voller Beschäftigung im Ansprucherwerbsjahr besteht der Urlaub aus 5x Samstag und Sonntag.

ATP (Zusatzversorgungskasse)

Als ATP-Beitrag wird der volle Beitrag berechnet.

Rente

Berechnung und Entrichtung des Beitrags zur Rentenversicherung erfolgt wie bei den übrigen Beschäftigten des Betriebs gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags.

Überwechseln

Die Geschäftsleitung des einzelnen Betriebs behält sich das Recht vor, Beschäftigte bei Personalmangel, Auftragsflaute oder Kapazitätsanpassungsproblemen o.Ä. in normale Schichtarbeit oder Tagesschicht überwechseln zu lassen.

Bei Beendigung der Wochenendarbeit haben die zur Wochenendarbeit übergewechselten Mitarbeiter ein Anrecht auf betriebliche Weiterbeschäftigung gemäß den allgemeinen Bestimmungen des Tarifvertrags.

Sonstige Bestimmungen

Soweit nicht anders angegeben, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags.

Der Rahmen gilt nicht für S/C und KIF.

Sonderbestimmung für: Tabak, Veredelung

Tabak:

Arbeitsfreie Tage und Arbeit an Werktagsfeiertagen

Im Übrigen wird auf die Bestimmungen des Tarifvertrags oder einer etwaigen Betriebsvereinbarung bezüglich der Feiertagsvergütung und der Bezahlung für Arbeit an Werktagsfeiertagen verwiesen.

Arbeitsmarktorganisation

Die Tariforganisationen stimmen darin überein, dass es einleuchtend ist, wenn die Wochenendarbeiter als Mitglieder denselben Gewerkschaften angehören wie die übrigen vergleichbaren Arbeitnehmer des Unternehmens.

Veredelung:

Bei entsprechendem Bedarf kann zur Vermeidung oder Begrenzung von Schichtarbeit, oder wenn eine Ausweitung der Schichtarbeit nicht möglich ist, Wochenendarbeit eingeführt werden.

Es wird samstags und sonntags bis zu 12 Stunden und eventuell in zwei Schichten gearbeitet. Wochenendarbeit kann so ausgeweitet werden, dass sie bei normaler Tagesarbeitszeit am Freitag beginnt.

Zur Wochenendarbeit angestellte Mitarbeiter können in der Branche nur ausnahmsweise und nur nach Genehmigung durch die Arbeitsmarktpartner an den ersten vier Tagen der Woche arbeiten.

Die Zulage für Wochenendarbeit wird gemäß § 12, Sonderbestimmung für die Veredelung, gezahlt.

§ 9 - Versetzte Arbeitszeit

Wird die Arbeitszeit so verschoben, dass sie vor 06:00 Uhr beginnt oder nach 17:00 Uhr endet, wird die Zulage gemäß § 11 über versetzte Arbeitszeiten gezahlt.

Der Rahmen gilt nicht für 146, Tabak.

Sonderbestimmung für: 111, S/C, OM, KIF, Veredelung

111:

Arbeiter, die in Tagesbetrieb mit versetzter Arbeitszeit arbeiten, erhalten für die Stunden vor 06:00 Uhr und nach 17:00 Uhr eine Zulage von 50 % zum Stundenlohn (persönlichen Stundenlohn), die für ganze und halbe Stunden berechnet wird.

S/C:

Wird die Arbeitszeit so verschoben, dass sie vor 06:00 Uhr beginnt oder nach 17:00 Uhr endet, wird für die Stunden davor bzw. danach als Zulage die Hälfte der üblichen Überstundenzulage (vgl. Tabelle von § 14) gezahlt.

OM:

Bei versetzten Stunden, die auf die Zeit nach 17:00 Uhr oder vor 06:00 Uhr fallen, wird der normale Stundenlohn plus 50 % der Überstundenzulage gezahlt. Bei versetzter Arbeitszeit, die um 24:00 Uhr oder danach beginnt, wird für alle Stunden vor 06:00 Uhr der normale Stundenlohn plus 100 % gezahlt. Arbeit mit versetzter Arbeitszeit ist nach Möglichkeit mit einer Frist von mindestens 48 Stunden im Voraus anzukündigen.

KIF:

Wird die Arbeitszeit so verschoben, dass sie vor 05:30 Uhr beginnt oder nach 18:00 Uhr endet, wird die Zulage für versetzte Arbeitszeit gezahlt, vgl. § 12, Sonderbestimmung für KIF.

Veredelung:**Versetzte Arbeitszeiten für Abteilungen**

In Abteilungen, wo dies aus Produktionsgründen notwendig oder zweckmäßig ist, kann eine normale tägliche Arbeitszeit eingerichtet werden, die von der im Unternehmen normalerweise geltenden täglichen Arbeitszeit abweicht.

Versetzte Arbeitszeiten für einzelne Mitarbeiter

Im Hinblick auf die bestmögliche Arbeitsorganisation kann mit einzelnen Mitarbeitern eine tägliche Arbeitszeit vereinbart werden, die von der für die übrige Abteilung geltenden abweicht.

Falls es aus oben genannten Gründen notwendig wird, Mitarbeiter zu verlegen, weil diese aus persönlichen Gründen nicht an der Verschiebung der Arbeitszeit teilnehmen können, muss diesen Mitarbeitern eine Arbeit entsprechender Art, wie sie sie hatten, zugewiesen werden. Die Vertrauensperson ist in jedem Fall zu unterrichten.

Es besteht Einigkeit darüber, dass niemand entlassen werden kann, weil er/sie nicht an der oben genannten Verschiebung teilnehmen kann.

Bezahlung versetzter Arbeitszeit

Wird die Arbeitszeit so verschoben, dass sie vor 06:00 Uhr beginnt oder nach 18.00 Uhr endet, wird die Zulage für versetzte Arbeitszeit gezahlt, vgl. § 12, Sonderbestimmung für Veredelung. Es wird in ganzen Stunden abgerechnet.

§ 10 - Pausen

Platzierung und Länge der täglichen Essens- und Ruhepausen wird in Absprache mit der Vertrauensperson festgelegt.

Sonderbestimmung für: 23, 24**23, 24:**

Pro Tag gibt es mindestens 30 Minuten bezahlte Pause, die gemäß der Betriebsvereinbarung auf die Zeit vor und nach der Essenspause verteilt werden. Existierende Pausenregelungen können nicht verkürzt werden.

KAP. 2 - LOHN

§ 11 - Normallohn

Erwachsene Mitarbeiter

Ab Beginn der Lohnwoche, die den 1. März einschließt, beträgt der tarifmäßige Normallohn pro Stunde: siehe Tabelle.

Jugendliche Mitarbeiter

Ab Beginn der Lohnwoche, die den 1. März einschließt, beträgt der tarifmäßige Normallohn für Mitarbeiter unter 18 Jahren: siehe Tabelle.
--

Lohnzahlung

1. In Ermangelung anderer Absprachen entspricht die Lohnwoche der Kalenderwoche (Montag bis Sonntag).
2. Aus der Lohnabrechnung muss die Zusammensetzung des Lohns klar hervorgehen.
3. Der Lohn wird nach Wahl des Arbeitgebers entweder wöchentlich oder vierzehntägig ausgezahlt.
4. Betriebsintern kann monatliche Auszahlung vereinbart werden. Für Mitarbeiter, die von Wochenlohn zu Monatslohn überwechseln, können spezifische Übergangsregeln vereinbart werden (Monatslohn entspricht 160,33 Stunden multipliziert mit dem Stundenlohn).
5. Der Lohn soll spätestens zum Zeitpunkt des Arbeitsbeginns am Freitag der nachfolgenden Woche zur Verfügung stehen und wird im Regelfall auf das Bankkonto/Lohnkonto des Mitarbeiters überwiesen. Wenn die Lohnauszahlung auf einen Werktagsfeiertag fällt, soll sie am letzten regulären Arbeitstag davor vorgenommen werden.
6. Bei etwaigen EDV-Fehlern erfolgt eine Abschlagszahlung in Barform.
7. Falls im Betrieb vereinbart, erhält die Vertrauensperson vierteljährliche Lohnstatistiken.

Elektronische Lohnzettel

Siehe Protokoll über elektronische Dokumente, Seite 146.

Sonderzulage**Versetzte Arbeitszeit**

Arbeiter, die in Tagesbetrieb mit versetzter Arbeitszeit arbeiten, erhalten für die Stunden vor 06:00 Uhr und nach 17:00 Uhr eine Zulage in Höhe von 50 % des tarifmäßigen Normallohns.

Zulage für Wochenendarbeit

Bezüglich der Stundenzulage bei Akkordarbeit und Akkordbasis ist zu erwägen, ob diese Zulage in den Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord eingearbeitet werden sollte.

Kältezulage

In Unternehmen, in denen ein Gefrierhaus oder Tiefkühlraum vorhanden ist, erhalten Mitarbeiter eine Kältezulage für jede volle Stunde, die sie darin beschäftigt sind.

Die Kältezulage beträgt ab 27. Februar 2017 DKK 7,62 pro Stunde. Ab 26. Februar 2018 DKK 7,74 pro Stunde. Ab 25. Februar 2019 DKK 7,87 pro Stunde.

Kooperationsausschuss-Honorar

Zahlung gemäß der zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Festlegung zwischen dem dänischen Arbeitgeberverband DA und dem dänischen Gewerkschaftsbund LO.

Schichtzulage

Bezahlung entsprechend den zwischen dem Arbeitgeberverband der Industrie DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF vereinbarten Schichtarbeitsbestimmungen.

Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen, Schichtbetrieb, Seite 88.

Lohnsätze
Ab 27. Februar 2017

			Zulage pro Stunde		
		Normallohn	Branchen- zulage	Stunden- zulage	Andere Zulagen
23	Erwachsene Arbeiter	DKK 126,27	DKK 5,95	DKK 0,30	
24	Bäcker (gelernte) Arbeiter ü. 18 Jahre Jungarb. ü. 17 Jungarb. u. 17	DKK 130,66 DKK 128,10 DKK 92,54 DKK 85,74	DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30	
111	Erwachsene Arbeiter Jungarb. u. 2 Mo. Anc. Jungarb. ü. 2 Mo. Anc.	DKK 129,05 DKK 77,41 DKK 94,29	DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30	
146	Grundlohn	DKK 126,69	DKK 4,95	DKK 0,30	
S/C	Für Erwachsene Jungarbeiter	DKK 115,45 DKK 69,61	DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30	DKK 5,27 DKK 5,27
OM	Erwachsene Arbeiter Jungarb. u. 17	DKK 123,25 DKK 89,94	DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30	
Tabak	Nach Std. entlohnt Nach Leistung entlohnt Mindestbezahlung Jungarb. ü. 16 + u. 18	DKK 121,85 DKK 117,57 DKK 128,29 DKK 70,56	DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30	
KIF	Erwachsene Arbeiter Jungarb. 15-16 Jahre Jungarb. 16-17 Jahre	DKK 125,19 DKK 75,09 DKK 85,96	DKK 6,85 DKK 6,85 DKK 6,85		
Veredelung	Erwachsene Arbeiter	DKK 140,05*	α		

*** Siehe Branchenzulage unter Veredelung**

Lohnsätze
Ab 26. Februar 2018

			Zulage pro Stunde		
		Normallohn	Branchen- zulage	Stunden- zulage	Andere Zulagen
23	Erwachsene Arbeiter	DKK 128,77	DKK 5,95	DKK 0,30	
24	Bäcker (gelernte) Arbeiter ü. 18 Jahre Jungarb. ü. 17 Jungarb. u. 17	DKK 133,16 DKK 130,60 DKK 94,04 DKK 87,24	DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30	
111	Erwachsene Arbeiter Jungarb. u. 2 Mo. Anc. Jungarb. ü. 2 Mo. Anc.	DKK 131,55 DKK 78,91 DKK 95,79	DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30	
146	Grundlohn	DKK 129,19	DKK 4,95	DKK 0,30	
S/C	Für Erwachsene Jungarbeiter	DKK 117,95 DKK 71,11	DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30	DKK 5,27 DKK 5,27
OM	Erwachsene Arbeiter Jungarb. u. 17	DKK 125,75 DKK 91,44	DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30	
Tabak	Nach Std. entlohnt Nach Leistung entlohnt Mindestbezahlung Jungarb. ü. 16 + u. 18	DKK 124,35 DKK 120,07 DKK 130,79 DKK 72,06	DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30	
KIF	Erwachsene Arbeiter Jungarb. 15-16 Jahre Jungarb. 16-17 Jahre	DKK 127,69 DKK 76,59 DKK 87,46	DKK 6,85 DKK 6,85 DKK 6,85		
Veredelung	Erwachsene Arbeiter	DKK 142,55*	α		

*** Siehe Branchenzulage unter Veredelung**

Lohnsätze
Ab 25. Februar 2019

			Zulage pro Stunde		
		Normallohn	Branchen- zulage	Stunden- zulage	Andere Zulagen
23	Erwachsene Arbeiter	DKK 131,27	DKK 5,95	DKK 0,30	
24	Bäcker (gelernte) Arbeiter ü. 18 Jahre Jungarb. ü. 17 Jungarb. u. 17	DKK 135,66 DKK 133,10 DKK 95,54 DKK 88,74	DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30	
111	Erwachsene Arbeiter Jungarb. u. 2 Mo. Anc. Jungarb. ü. 2 Mo. Anc.	DKK 134,05 DKK 80,41 DKK 97,29	DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30	
146	Grundlohn	DKK 131,69	DKK 4,95	DKK 0,30	
S/C	Für Erwachsene Jungarbeiter	DKK 120,45 DKK 72,61	DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30	DKK 5,27 DKK 5,27
OM	Erwachsene Arbeiter Jungarb. u. 17	DKK 128,25 DKK 92,94	DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30	
Tabak	Nach Std. entlohnt Nach Leistung entlohnt Mindestbezahlung Jungarb. ü. 16 + u. 18	DKK 126,85 DKK 122,57 DKK 133,29 DKK 73,56	DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95 DKK 5,95	DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30 DKK 0,30	
KIF	Erwachsene Arbeiter Jungarb. 15-16 Jahre Jungarb. 16-17 Jahre	DKK 130,19 DKK 78,09 DKK 88,96	DKK 6,85 DKK 6,85 DKK 6,85		
Veredelung	Erwachsene Arbeiter	DKK 145,05*	α		

*** Siehe Branchenzulage unter Veredelung**

Sonderbestimmung für: 23, 24, S/C, Tabak, Veredelung

23, 24:

Personenspezifischer Lohn:

Gegenwärtige höhere persönliche Löhne werden beibehalten und dürfen infolge dieses Tarifvertrags nicht reduziert werden, solange die Betroffenen beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind.

S/C:

Wenn der übliche Lohnzahltag auf einen Feiertag fällt, soll der Lohn oder eine Abschlagszahlung dem Arbeiter zwei Tage davor zur Verfügung stehen. Die Abschlagszahlung soll nach Möglichkeit so groß wie der Lohnanspruch sein. Die endgültige Abrechnung erfolgt bei der nächsten regulären Lohnzahlung.

Monatslohn kann nur im betrieblichen Einvernehmen eingeführt werden.

Soweit für Funktionen, bei denen dies möglich und zweckmäßig ist, weder Akkord noch Produktionsprämien oder Bonusregelungen eingeführt wurden, wird, in Ermangelung anderer spezieller Vergütungen hierfür, eine Akkordersatzzulage oder persönliche Zulage gezahlt, die mindestens 9% des geltenden Stundenlohns beträgt.

In Betrieben, in denen die 9%- Zulage umgerechnet wurde, ist dies entsprechend der neuen Berechnungsgrundlage für die Festlegung des Stundenlohns zu aktualisieren.

Tabak:

Lohnübersicht

Der Betrieb ist zur Erstellung von Lohnübersichten verpflichtet, die den Vertrauensleuten zu übergeben sind.

Nach Stundenlohn bezahlte Arbeiter

Nach Stundenlohn bezahlte Arbeiter sind Arbeiter, die einen Stundenlohn ohne leistungsabhängige Zulagen erhalten.

Nach Leistung bezahlte Arbeiter

Nach Leistung bezahlte Arbeiter sind Arbeiter, die einen Grundlohn pro Stunde und darüber hinaus eine leistungsabhängige Zulage erhalten.

Allgemeine Bestimmungen für Arbeiter, die nach Stundenlohn bezahlt werden

Anpassung der Löhne

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass eine zukünftige Anpassung von Löhnen im Zusammenhang mit der Erneuerung von Tarifverträgen sowie etwaige andere, allgemeine Anpassungen von Löhnen nach den für normalentlohnte Arbeiter geltenden Regeln zu erfolgen haben.

Veredelung:

Entlohnung

Ab 27. Februar 2017 beträgt der Stundenlohn für erwachsene Arbeiter DKK 140,05 pro Stunde.

Der Stundenlohn besteht aus:

Grundlohn	DKK 68,85
Stundenzulage	DKK 71,20

Ab 26. Februar 2018 beträgt der Stundenlohn für erwachsene Arbeiter DKK 142,55 pro Stunde.

Der Stundenlohn besteht aus:

Grundlohn	DKK 68,85
Stundenzulage	DKK 73,70

Ab 25. Februar 2019 beträgt der Stundenlohn für erwachsene Arbeiter DKK 145,05 pro Stunde.

Der Stundenlohn besteht aus:

Grundlohn	DKK 68,85
Stundenzulage	DKK 76,20

Stundenzulage wird für alle Stunden gezahlt.

Ein Mitarbeiter, der eine besonders wichtige Arbeit in zufriedenstellender Weise ausführt, kann dafür eine Zulage erhalten. Diese Zulage entfällt, wenn der Mitarbeiter zu einer anderen Tätigkeit versetzt wird.

Branchenzulage

Mitarbeiter mit 6 Monaten oder mehr Dienstalter (Anciennität, Beschäftigungszeit) erhalten eine Branchenzulage von DKK 3,15 pro Stunde.

Falls es keine Betriebsvereinbarung über einen vollständigen oder teilweisen Anschluss an den Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord gibt, wird eine Branchenzulage in Höhe von DKK 5,25 pro Stunde gewährt.

Lohnabrechnung

Der Lohnzahlungszeitraum (die Lohnperiode) kann auf 2 Wochen ausgeweitet werden. In diesem Fall wird für alle NNF- Gewerkschaftsmitglieder einschließlich Auszubildenden ein jährlicher Betrag von DKK 100,00 gezahlt.

Der Betrag wird quartalsweise berechnet und an den Ortsverband der Gewerkschaft zur Verwendung für soziale und kulturelle Zwecke für die im Unternehmen beschäftigten Mitglieder des Verbands ausgezahlt.

Es besteht Einigkeit zwischen den Tarifpartnern darüber, die oben genannten Tarifbestimmungen im Hinblick auf eine Modernisierung des Wortlauts zu besprechen.

§ 12 - Sonderzulagen

Dienstalter, versetzte Arbeitszeit etc.

Sonderbestimmung für: 23, 24, 111, 146, S/C, KIF, Veredelung

23, 24:

Soweit nicht schon vorher andere vergleichbare oder höhere Zulagen zu den tarifmäßigen Löhnen gewährt werden, hat der Arbeiter Anspruch auf Dienstalterszulage nach folgenden Regeln:

23:

Nach 1 Jahr Beschäftigung DKK 0,58 pro Stunde
Nach 2 Jahren Beschäftigung DKK 0,69 pro Stunde
Nach 4 Jahren Beschäftigung DKK 0,86 pro Stunde

24:

Nach 2 Jahren Beschäftigung DKK 28,69 pro Woche
Nach 5 Jahren Beschäftigung DKK 45,89 pro Woche

111:

Es wird folgende Dienstalterszulage gewährt:
Nach 1 Jahr Beschäftigung DKK 1,43 pro Stunde
Nach 3 Jahren Beschäftigung DKK 2,01 pro Stunde
Die Zulage kann als Tages- und als Wochenzulage berechnet werden.

146:

Nach 1 Jahr Beschäftigung DKK 1,75 pro Stunde

Zur Berechnung des Dienstalters werden die Beschäftigungsperioden in ein und derselben Branche (unter „Branche“ sind hier Mehl- oder Graupenmühlen zu verstehen) zusammengezählt. Das Dienstalter entfällt nur dann, wenn der Betreffende selbst kündigt oder den Arbeitsantritt verweigert, wenn ihm von einem Betrieb nach einer Entlassungsperiode eine neue Arbeit angeboten wird.

Die Aufsummierung erfolgt nur, wenn die Wiedereinstellung in der Branche innerhalb eines Jahres erfolgt.

S/C:**Kompensationszulage**

Besondere Zulage zum Stundenlohn, die als Kompensation für die Reduzierung der Arbeitszeit von 40 auf 37 Stunden gedacht ist. Sowohl erwachsene als auch jugendliche Arbeiter erhalten eine Zulage von DKK 5,27 pro Stunde.

Die Kompensationszulage wird bei der Berechnung der Akkordzulage, der Zulage wegen ver-setzter Arbeitszeit, der Überstundenzulage, der Schichtzulage und anderer ähnlicher Zulagen nicht berücksichtigt.

Auf den einzelnen Lohnzetteln muss die Kompensationszulage deutlich erkennbar sein.

Schmutzzulage

Beim Mahlen und Verpacken von Kakaopulver, beim Abpudern und/oder Gießen in Puder sowie beim Überziehen von Lakritze wird ab 27. Februar 2017 eine Zulage von DKK 5,78 pro Stunde gewährt. Ab 26. Februar 2018 DKK 5,87 pro Stunde. Ab 25. Februar 2019 DKK 5,97 pro Stunde.

Dieselbe Zulage wird für Lakritzekochen, Zuckerkochen und Befeuern beim Kakaorösten (nicht wenn mit Gas oder elektrisch), Dosen- und Formenspülen ohne Maschine, Entsteinen von Kirschen und Pflaumen, Zuckersieben, Arbeit an Dragéekesseln und für die Herstellung von Frucht-pulpe gewährt.

Die Zulage wird für ganze Arbeitstage gewährt.

Anmerkung 1:

Bei einer Änderung der oben genannten Arbeitsprozesse, die das Verschwinden bzw. die Reduzierung der Erschwernisse zur Folge hat, können Verhandlungen über den Wegfall oder eine Senkung der oben genannten Zulage aufgenommen werden.

Anmerkung 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass in Betrieben, in denen der Arbeitscharakter mit den oben genannten Umständen vergleichbar ist (stark stäubend oder sehr schmutzig), Verhandlungen über eine Gewährung derselben Zulage aufgenommen werden können.

KIF:**Anlernen von Auszubildenden und Einweisung neuer Mitarbeiter**

Arbeiter, die beim Anlernen von Auszubildenden sowie in der Einweisung neuer Mitarbeiter eingesetzt werden, erhalten hierfür den Durchschnittslohn des eigenen Verdienstes der letzten 4 Wochen.

Warenproben, Versuche und das Einfahren von Maschinen

Zeiten, in denen mit der Festlegung einer neuen Methode oder der Entwicklung eines neuen Produkts experimentiert wird und/oder beim Einfahren von Maschinen, werden mit dem Durchschnitt (des betreffenden Arbeiters) in der vorigen Woche bezahlt, bei Akkordarbeitern entsprechend mit dem durchschnittlichen Akkordstundenlohn. (Zum Beispiel bildet Woche 38 die Grundlage für die Berechnung von Arbeit, die in Woche 40 ausgeführt wurde). Oben genannte Löhne sind auch zu zahlen, wenn die Arbeit als Überstunden ausgeführt wird.

Verschiebung

Für Arbeit innerhalb der Zeiten von gilt versetzte Arbeitszeit.

Für den Teil der Arbeitszeit, der innerhalb des Zeitraums von 18:00 Uhr bis 05:30 Uhr liegt, wird folgende Zulage gezahlt:

	ab 27. Febr. 2017	ab 26. Febr. 2018	ab 25. Febr. 2019
von 18:00 bis 22:00 Uhr	DKK 18,09	DKK 18,38	DKK 18,68
von 22:00 bis 05:30 Uhr	DKK 20,94	DKK 21,27	DKK 21,62

Veredelung:

Sonderzulage

Verschobene Pause

Für die Verschiebung von Essenspausen wird je Essenspause Folgendes gezahlt:

ab 27. Februar 2017 DKK 5,70

ab 26. Februar 2018 DKK 5,79

ab 25. Februar 2019 DKK 5,88

Essen an den Maschinen

Bleibt ein Mitarbeiter bei den Maschinen, Kesseln o.Ä., ohne dass die Essenspause abgehalten wird, wird hierfür eine Zulage pro Essenspause gewährt, und zwar

ab 27. Februar 2017 DKK 40,49

ab 26. Februar 2018 DKK 41,14

ab 25. Februar 2019 DKK 41,79

Wochenendarbeit

Für die geleistete Anzahl Stunden wird der tarifmäßige Lohn und eine Stundenzulage für Samstag und Sonntag wie folgt gezahlt:

	ab 27. Febr. 2017	ab 26. Febr. 2018	ab 25. Febr. 2019
Samstag			
von 14:00 bis 22:00 Uhr	DKK 45,44	DKK 46,16	DKK 46,90
von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 60,58	DKK 61,55	DKK 62,54
Sonntag	DKK 80,98	DKK 82,27	DKK 83,59

Gesetzliche Feiertage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, sind arbeitsfreie Tage mit Feiertagsvergütung.

Es wird Krankentagegeld gewährt (vgl. Krankengeldgesetz), und es wird nach den geltenden Regeln ATP (Beiträge zur zusätzlichen gesetzlichen Altersversorgung) gewährt. Des Weiteren gelten die Regeln des Urlaubsgesetzes.

Arbeit innerhalb des Zeitraums von 18:00 bis 06:00 Uhr (gilt für versetzte Arbeitszeit, Schichtdienst, Teilzeit- und Reinigungsarbeit)

Für den Teil der Arbeitszeit, der innerhalb der Zeit von 18:00 Uhr bis 06:00 Uhr liegt, wird folgende Zulage gezahlt:

	ab 27. Febr. 2017	ab 26. Febr. 2018	ab 25. Febr. 2019
von 18:00 bis 22:00 Uhr	DKK 18,09	DKK 18,38	DKK 18,68
von 22:00 bis 05:30 Uhr	DKK 20,94	DKK 21,27	DKK 21,62

Schichtarbeit an Samstagen, Sonntagen und Werktagsfeiertagen

Schichtarbeit an Samstagen wird folgendermaßen bezahlt:

	ab 27. Febr. 2017	ab 26. Febr. 2018	ab 25. Febr. 2019
von 14:00 bis 22:00 Uhr	DKK 45,44	DKK 46,16	DKK 46,90
von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 60,58	DKK 61,55	DKK 62,54
Sonntag	DKK 80,98	DKK 82,27	DKK 83,59

Darüber hinaus wird die für Werktage normale Schichtzulage für die 2. und 3. Schicht gewährt.

Arbeit in Tagesschicht samstags/sonntags

Für Mitarbeiter der Tagesschicht mit Arbeitszeit am Samstag oder Sonntag wird pro Stunde Folgendes bezahlt:

	ab 27. Febr. 2017	ab 26. Febr. 2018	ab 25. Febr. 2019
von 18:00 bis 22:00 Uhr	DKK 18,09	DKK 18,38	DKK 18,68
von 22:00 bis 05:30 Uhr und sonntags	DKK 20,94	DKK 21,27	DKK 21,62

§ 13 - Fortbildungszulage

Fortbildungszulage wird wie folgt gewährt:

DKK 1,20. (23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tabak)

DKK 1,95. (KIF)

Die Fortbildungszulage wird Mitarbeitern mit 12-monatiger Betriebszugehörigkeit ausgezahlt, wenn diese im fraglichen Zeitraum an eventuell vom Betrieb angebotenen Lehrgängen/Schulungen teilgenommen haben.

Mitarbeitern, die im 12-Monats-Zeitraum die Teilnahme an angebotenen Lehrgängen/Schulungen abgelehnt haben, kann die Zulage erst gewährt werden, wenn sie ein Fortbildungsangebot akzeptiert haben.

Bei der Einführung von Lohnanreizsystemen ist die Fortbildungszulage ein darin enthaltener Bestandteil.

KAP. 3 - ÜBERSTUNDEN

§ 14 - Überstunden

Überstunden vor und unmittelbar nach der normalen Arbeitszeit

Sofern vom Mitarbeiter verlangt wird, unmittelbar vor oder nach der normalen Arbeitszeit Überstunden zu leisten, wird er nach dem untenstehenden Schema bezahlt.

Für Überstunden vor der normalen Arbeitszeit oder im Anschluss an die normale Arbeitszeit wird eine Zulage je angefangene Stunde gezahlt, abzurechnen in ganzen Stunden.

Überstunden an arbeitsfreien Tagen

Sofern vom Mitarbeiter verlangt wird, an arbeitsfreien Tagen und Sonn- und Feiertagen Überstunden zu leisten, wird eine Zulage je angefangene Stunde nach untenstehendem Schema gezahlt.

Bei Überstunden an arbeitsfreien Tagen und bei Überstunden auf Abruf werden mindestens 3 Stunden bezahlt.

Bei Abruf sei hier extra darauf hingewiesen, dass die etwaige Transportzeit von und zur Arbeitsstelle Teil der Überstunden ist.

Siehe nachfolgende Tabellen

Systematische Überstunden

Die Tariforganisationen sind sich darin einig, dass Überstunden möglichst vermieden werden sollten, aber dass es Situationen geben kann, die mit Rücksicht auf die Betriebstätigkeit oder die termingerechte Fertigstellung von Aufträgen oder mit Rücksicht auf sonstige Verpflichtungen etc. Überstunden notwendig machen.

Die Vertrauensperson muss über den Umfang der Überstunden informiert gehalten werden.

In Unternehmen mit wechselndem Produktionsbedarf, wenn die Partner vor Ort vergeblich versucht haben, eine Betriebsvereinbarung über schwankende wöchentliche Arbeitszeiten zustande zu bringen, kann das Unternehmen systematische Überstunden ankündigen. Systematische Überstunden dürfen höchstens 5 Stunden pro Kalenderwoche und 1 Stunde pro Tag umfassen und müssen in Anbindung an die normale Arbeitszeit des einzelnen Mitarbeiters gelegt werden.

Systematische Überstunden müssen spätestens 4 Kalendertage vor der betreffenden Woche, in der die systematischen Überstunden auszuführen sind, vor Ende der normalen Arbeitszeit angekündigt werden.

Systematische Überstunden müssen - wenn es zwischen der Geschäftsleitung des Unternehmens und der Vertrauensperson nicht anders vereinbart wird - innerhalb einer 12-Monats-Periode, nachdem sie geleistet wurden, als ganze arbeitsfreie Tage abgefeiert werden. Überschüssige Stunden, die kein Anrecht auf einen vollen Arbeitstag Freizeit verleihen, werden vorgemerkt.

Der Zeitpunkt für diesen Freizeitausgleich wird vom Arbeitgeber nach örtlicher Verhandlung zwischen den Partnern festgelegt, wobei jedoch dem Mitarbeiter spätestens 6 x 24 Stunden vorher Bescheid gegeben werden muss.

Ein Freizeitausgleich, der von systematischen Überstunden herrührt, kann nicht in eine Kündigungsfrist gelegt werden, außer wenn das Unternehmen und der Mitarbeiter sich darin einig sind.

Die Partner sind sich einig, dass die Möglichkeit der Ankündigung systematischer Überstunden keine Auswirkung auf die gemäß den sonstigen Bestimmungen des Tarifvertrags bestehenden Möglichkeiten der Ankündigung von Überstunden haben soll.

Die Partner sind sich des Weiteren einig, dass in dem Umfang, wie bei den Tarifverhandlungen eventuell Änderungen in den Bestimmungen vorgenommen werden, die sich auf das Obige auswirken, entsprechende Anpassungen zu erfolgen haben.

DA und LO sind sich des Weiteren einig, dass das Obige durch Protokoll 9a vom 23. Februar 2017 zwischen DI und CO-industrie ergänzt wird. Protokoll siehe Seite 95.

Ab 27. Februar 2017	23	24	111	146	S/C	OM	Tabak	KIF	Verede- lung
Überstundenvergütung, alle Stunden								72,29	80,98
Überstundenvergütung, 1. Std.	50 %	50 %	50 % des persönl. Std.lohns	50 %	33,3 %	50 % (danach)	62,13		
Überstundenvergütung, 2. Std.	50 %	50 %	60 % des persönl. Std.lohns	75 %	50 %	50 % (danach)	62,13		
Überstundenvergütung, 3. Std.	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	50 %	50 % (danach)	62,13		
Überstundenvergütung, 4. Std. u. w.	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	100 %	100 % (da- nach)	93,21		
Überstundenvergütung, vor der normalen Arbeitszeit				100 %	100 %	100 %	100,2 5		
Überstundenvergütung bis 1 Std. vor normaler Arbeitszeit und nach 06:00 Uhr	50 %	50 %	50 % des persönl. Lohns				100,2 5		
Überstundenvergütung vor 06:00 Uhr		100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %					
Überstundenvergütung, Samstage		100 %	1. Std. 50 % 2. Std. 60 % Danach 100 % des pers. Std.lohns	100 %	100 %	100 %	100,2 5		
Überstundenvergütung, 100%	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	100 %		100,2 5		
Überstundenvergütung, Sonntag	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	100 %	100 %			
Berechnet je angefangene	Minute	Minute	Minute	½ Std.	½ Std.	½ Std.	½ Std.	½ Std.	Stunde
Ankündigung 2 Stunden vorher				100 %					
Ankündigung 4 Stunden vorher									
Ankündigung 6 Stunden vorher		1 Std.lohn (<1 Std.)							
Ankündigung am Tag vorher	41,55 (<2 Std.)		96,80 (< 1 Std.)		1 Std.lohn	1 Std.lohn			
Für je 3 Effektivstunden, bis Pause								63,27	30 Min.
Überstunden, nicht in direkter Fortset- zung									Abrechn. 3 od. 4 Std.

Ab 26. Februar 2018	23	24	111	146	S/C	OM	Tabak	KIF	Verede- lung
Überstundenvergütung, alle Stunden								73,45	82,27
Überstundenvergütung, 1. Std.	50 %	50 %	50 % des persönl. Std.lohns	50 %	33,3 %	50 % (danach)	63,12		
Überstundenvergütung, 2. Std.	50 %	50 %	60 % des persönl. Std.lohns	75 %	50 %	50 % (danach)	63,12		
Überstundenvergütung, 3. Std.	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	50 %	50 % (danach)	63,12		
Überstundenvergütung, 4. Std.. u. w.	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	100 %	100 % (danach)	94,70		
Überstundenvergütung, vor der normalen Arbeitszeit				100 %	100 %	100 %	101,85		
Überstundenvergü. bis 1 Std. vor normaler Arbeitsz. und nach 06:00 Uhr	50 %	50 %	50 % des persönl. Lohns				101,85		
Überstundenvergütung vor 06:00 Uhr		100 %	100 % des persönl. Lohns	100 %					
Überstundenvergütung, Samstage		100 %	1. Std. 50 % 2. Std. 60 % Danach 100% des pers. Std.lohns	100 %	100 %	100 %	101,85		
Überstundenvergütung, Sonn- und Feiertage	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	100 %		101,85		
Überstundenvergütung, Sonntag	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	100 %	100 %			
Berechnet je angefangene	Minute	Minute	Minute	½ Std.	½ Std.	½ Std.	½ Std.	½ Std.	Std.
Ankündigung 2 Stunden vorher				100 %					
Ankündigung 4 Stunden vorher									
Ankündigung 6 Stunden vorher		1 Std.lohn (< 1 Std.)							
Ankündigung am Tag vorher	42,22 (< 2 Std.)		98,35 (< 1 Std.)		1 Std.lohn	1 Std.lohn			
Für je 3 Effektivstunden, bis Pause								64,28	30 Min.
Überstunden, nicht in direkter Fortsetzung									Abrechn. 3 od. 4 Std.

Ab 25. Februar 2019	23	24	111	146	S/C	OM	Tabak	KIF	Veredelung
Überstundenvergütung, alle Stunden								74,62	83,59
Überstundenvergütung, 1. Std.	50 %	50 %	50 % des persönl. Std.lohns	50 %	33,3 %	50 % (danach)	64,13		
Überstundenvergütung, 2. Std.	50 %	50 %	60 % des persönl. Std.lohns	75 %	50 %	50 % (danach)	64,13		
Überstundenvergütung, 3. Std.	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	50 %	50 % (danach)	64,13		
Überstundenvergütung, 4. Std.. u. w.	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	100 %	100 % (danach)	96,21		
Überstundenvergütung, vor der normalen Arbeitszeit				100 %	100 %	100 %	103,48		
Überstundenvergü. bis 1 Std. vor normaler Arbeitsz. und nach 06:00 Uhr	50 %	50 %	50 % des persönl. Lohns				103,48		
Überstundenvergütung vor 06:00 Uhr		100 %	100 % des persönl. Lohns	100 %					
Überstundenvergütung, Samstag		100 %	1. Std. 50 % 2. Std. 60 % Danach 100% des pers. Std.lohns	100 %	100 %	100 %	103,48		
Überstundenvergütung, Sonn- und Feiertage	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	100 %		103,48		
Überstundenvergütung, Sonntag	100 %	100 %	100 % des persönl. Std.lohns	100 %	100 %	100 %			
Berechnet je angefangene	Minute	Minute	Minute	½ Std.	½ Std.	½ Std.	½ Std.	½ Std.	Stunde
Ankündigung 2 Stunden vorher				100%					
Ankündigung 4 Stunden vorher									
Ankündigung 6 Stunden vorher		1 Std.lohn (<1 Std.)							
Ankündigung am Tag vorher	42,89 (<2 Std.)		99,93 (<1 Std.)		1 Std.lohn	1 Std.lohn			
Für je 3 Effektivstunden, bis Pause								65,31	30 min.
Überstunden, nicht in direkter Fortsetzung									Abrechn. 3 od. 4 Std.

Sonderbestimmung für: 146, S/C, OM, Tabak, KIF, Veredelung

146:

1. Mai

Zahlung für Überstunden 1. Mai nach 12:00 ist 100 % -Zulage

Berechnung

Die Überstundenzulage wird vom Normallohn berechnet.

S/C:

Überstundenvergütung

Die Überstundenzulage berechnet sich anhand der festen Stundenlohnsätze der Tabelle in § 11.

Wenn der Arbeitgeber Akkordarbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit verlangt, wird den Arbeitern über den Akkord hinaus noch die Überstundenzulage ausgezahlt (vgl. Tabelle in § 14.

Bei der Berechnung der Überstunden wird die für Essen und Ruhepausen aufgewendete Zeit abgezogen (vgl. jedoch § 17, Sonderbestimmung S/C). Ebenso wird versäumte Zeit der Normalarbeitszeit des betreffenden Tages von der Überstundenzeit abgezogen, sofern das Versäumnis nicht auf einem Grund beruht, der dem Arbeiter nicht zur Last gelegt werden kann und der dem Arbeitgeber rechtzeitig gemeldet wurde und von diesem akzeptiert wurde.

Wenn ein Betrieb für kürzere oder längere Zeit die Betriebstätigkeit so einschränkt, dass die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit verkürzt wird, wird Überstundenzulage erst ab der Uhrzeit berechnet, bei der sie unter normalen Verhältnissen fällig würde.

Der dänische Verfassungstag zählt als Feiertag.

OM:

Überstundenzulage:

Für Überstunden wird eine Stundenzulage gezahlt, die anhand des tatsächlich ausgezahlten Stundenlohns berechnet wird.

Tabak:

Eine Verschlechterung etwaiger bestehender, günstigerer Betriebsvereinbarungen zur Überstundenvergütung unter Berufung auf oben genannte Bestimmungen ist nicht zulässig.

Die Tariforganisationen sind sich darin einig, dass Überstunden möglichst vermieden werden sollten, aber dass es Situationen geben kann, die mit Rücksicht auf die Betriebstätigkeit oder die termingerechte Fertigstellung von Aufträgen oder mit Rücksicht auf sonstige Verpflichtungen etc. Überstunden notwendig machen.

Bezahlt werden für Überstunden mindestens halbe Stunden.

KIF:

Überstunden

Arbeit an arbeitsfreien Tagen

Für Arbeit an arbeitsfreien Tagen werden mindestens 4 Stunden bezahlt.

Allgemeine Bestimmungen für Überstunden

Bei verspätetem Erscheinen wird für jede angefangene Viertelstunde um eine Viertelstunde gekürzt.

Veredelung:**Überstunden, die sich nicht direkt an die normale Arbeitszeit anschließen**

Wenn den Mitarbeitern Überstunden angekündigt werden, die sich nicht an die normale Arbeitszeit anschließen, wird eine Überstundenvergütung gemäß dem untenstehenden Abschnitt „Arbeit an arbeitsfreien Tagen“ berechnet.

Überstunden, Abruf

Wenn Mitarbeiter auf Abruf notwendige Überstunden außerhalb der Normalarbeitszeit (einschließlich Sonn- und Feiertagen) leisten sollen, wird Überstundenvergütung für mindestens 4 Stunden, hierbei eingeschlossen etwaige Fahrzeit von und zur Arbeitsstelle, berechnet.

Arbeit an arbeitsfreien Tagen

Für notwendige kollektive Arbeit an arbeitsfreien Tagen, die vor 10:00 Uhr endet oder die auf Umstände zurückzuführen ist, die dem Arbeitgeber nicht angelastet werden können, werden mindestens 3 Stunden berechnet, während für die übrige Arbeit, die nach 10:00 Uhr endet, mindestens 4 Stunden berechnet werden. Einzelnen Mitarbeitern, die verschiedene Servicefunktionen wahrnehmen, werden mindestens 2 Stunden bezahlt, jedoch mindestens 3 Stunden, wenn die Arbeit erst nach 12:00 Uhr beendet wird.

Überstunden am dänischen Verfassungstag (*Grundlovsdag*) bis zu 1 Stunde Dauer in unmittelbarer Verlängerung der normalen täglichen Arbeitszeit werden mit 2 Stunden abgegolten. Bei längeren Überstunden finden die geltenden Regeln für die Arbeit an arbeitsfreien Tagen Anwendung.

Überstunden bei besonderen Anlässen

Bei der Planung von Überstunden in Wochen mit Werktagsfeiertagen oder in Perioden mit großen Belieferungen ist in Absprache mit dem Vertrauensmann ein entsprechender Plan aufzustellen und rechtzeitig bekanntzumachen.

Die bei dieser Planung angewendeten Prinzipien werden im Kooperationsausschuss erörtert.

§ 15 - Ankündigung von Überstunden

Überstunden, die länger als eine Stunde dauern, sind möglichst am Vortag anzukündigen.

Bei mangelnder Ankündigung ist der tarifliche Normallohn für 1 Stunde zur Entschädigung für die mangelnde Ankündigung zu zahlen.

Sonderbestimmung für: Tabak, 146, KIF und Veredelung**Tabak:**

Der Rahmen gilt nicht für Tabak.

146:**Ankündigung**

Wenn Überstunden gewünscht sind, ist jeder davon betroffene Mitarbeiter spätestens 2 Stunden vor Ende der normalen Arbeitszeit darüber zu informieren. Ausgenommen davon sind Abfertigungsaufgaben, die sich nicht länger als 1 Stunde hinziehen.

Werden Überstunden verlangt, ohne dass diese, wie vorgeschrieben, angekündigt wurden, wird für die erste Überstunde eine Zulage von 100 %, d.h. das Zweifache (Stundenlohn + Überstundenzulage), gezahlt.

KIF:**Ankündigung von Überstunden**

Überstunden von bis zu einer Stunde Dauer brauchen nicht angekündigt zu werden. Überstunden von mehr als einstündiger Dauer sind spätestens am Tag vorher, vor Ende der normalen Arbeitszeit anzukündigen.

Veredelung:
Ankündigung

Am Tag nach einem Sonn- oder Feiertag sind Überstunden vor der ersten tariflich festgelegten Essenspause am betreffenden Tag anzukündigen.

Die Frist entfällt im Falle von Maschinenschäden oder anderen Verhältnissen, derer der Arbeitgeber nicht Herr ist.

Ein Mitarbeiter, der an der Teilnahme an Überstunden verhindert ist, hat dies dem Arbeitsleiter bei Anforderung der Überstunden mitzuteilen.

§ 16 - Abfeiern von Überstunden

Zwischen den Partnern besteht Einigkeit darüber, dass Überstunden im notwendigen Umfang auszuführen sind, sowie auch, dass Überstunden weitestgehend in Grenzen zu halten sind.

Durch die geleisteten Überstunden erwirbt der Mitarbeiter das Recht, eine entsprechende Zahl von Stunden abzufeiern.

Der Mitarbeiter hat den Betrieb darüber zu informieren, wenn er sein Recht auf den Zeitausgleich für Überstunden ausüben möchte; die Richtlinien hierfür sind vor Ort zu behandeln.

Das Abfeiern von Überstunden wird auf einen für beide Seiten genehmen Zeitpunkt gelegt.

§ 17 - Essenspausen und andere Pausen bei Überstunden

Bei Überstunden von mehr als einer Stunde effektiver Dauer werden 15 Min. bezahlte Pause gewährt.

Bei Überstunden, für die mehr als 3 Stunden zu bezahlen sind, werden 30 Min. bezahlte Pause gewährt.

Sonderbestimmung für: Tabak, S/C, KIF, Veredelung

Tabak:

Der Rahmen gilt nicht für Tabak.

S/C:

Essenszeit in Verbindung mit Überstunden

Sofern sich die Überstunden über mehr als 1 Stunde erstrecken sollen, haben die Arbeiter Anspruch darauf, auf eigene Rechnung eine Ruhepause von höchstens 30-minütiger Dauer einzulegen. Erstrecken sich die Überstunden auf mehr als 2 Stunden, haben die Arbeiter Anspruch auf eine weitere halbstündige Ruhepause, die überdies bei der Überstundenzeit mitgerechnet wird.

KIF:

Für je 3 Stunden effektiver Gesamtüberstunden werden ab 27. Februar 2017 DKK 63,27 gezahlt. Ab 26. Februar 2018 DKK 64,28. Ab 25. Februar 2019 DKK 65,31 bei einer halbstündigen Pause.

Veredelung:

Für Essenszeiten während der Überstunden sowie unter der Arbeit an arbeitsfreien Tagen wird bei der Stundenbezahlung nichts gekürzt.

Bei Überstunden an arbeitsfreien Tagen gibt es zu den Uhrzeiten, die für die allgemeinen Arbeitstage gelten, Essenspausen für die Mitarbeiter. Werden die Überstunden bis 13:00 Uhr beendet, wird nur 1 Essenspause gemacht.

Überstunden vor der normalen Arbeitszeit

Wenn die Arbeit 1 Stunde vor der normalen Arbeitszeit begonnen wird, werden 15 Min. Ruhepause gemacht. Wenn die Arbeit 2 Stunden vor der normalen Arbeitszeit begonnen wird, werden 30 Min. Ruhepause gemacht.

Überstunden nach der normalen Arbeitszeit

Bei Überstunden, die länger als 1 Stunde dauern, ist eine 30-minütige Ruhepause vor Beginn der Überstunden einzulegen. Im Übrigen ist für jeweils 3 effektive Überstunden eine 30-minütige Ruhepause einzulegen.

§ 18 - Überstunden im Schichtdienst

In Schichtarbeit eingesetzte Mitarbeiter erhalten die Überstundenzulage sowie die jeweils aktuelle Schichtzulage.

Sonderbestimmung für die Veredelung: Überstunden im Schichtdienst

A - Unmittelbar vor oder nach der normalen Arbeitszeit

Überstunden vor oder in Verlängerung der 2. bzw. 3. Schicht werden mit der Überstundenzulage sowie der jeweils aktuellen Schichtzulage vergütet.

B - Ohne Zusammenhang zur normalen Arbeitszeit

Überstunden, die nicht unmittelbar im Anschluss an die normale Arbeitszeit der 2. bzw. 3. Schicht stattfinden, werden mit Überstundenzuschlag entlohnt.

C - Werktagsfeiertage und arbeitsfreie Tage

Ausgenommen von den in Abs. B genannten Regeln sind die Überstunden an arbeitsfreien Tagen, einschließlich Werktagsfeiertagen, sofern die Überstunden zu den für die Schicht an Werktagen normalerweise geltenden Arbeitszeiten stattfinden.

Es wird mit Überstundenzulage und der zum jeweiligen Zeitpunkt für Werktage geltenden Schichtzulage abgegolten.

Bei Überstunden an auf Werktage fallenden Feiertagen wird der dafür bestimmte Vorschussbetrag ausgezahlt (vgl. die entsprechenden Bestimmungen für Werktagsfeiertage).

KAP. 4 - REGELN FÜR BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND KÜNDIGUNGEN

§ 19 - Regeln für Beschäftigungsverhältnisse

- | |
|---|
| 1) Bei einem Beschäftigungsverhältnis von mehr als 1 Monat Dauer und einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von mehr als 8 Stunden ist ein Anstellungsvertrag zu erstellen. |
|---|

Dieser wird spätestens 1 Monat nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ausgehändigt. Der Anstellungsvertrag muss mindestens die Angaben enthalten, die in dem Anstellungsvertrag unter „Protokolle und sonstige Vereinbarungen“ hervorgehoben sind.

- 2) Bei Änderungen der im Anstellungsvertrag hervorgehobenen Angaben, siehe unter „Protokolle und sonstige Vereinbarungen“, sowie etwaigen Änderungen des in Pkt. 7 Angeführten bezüglich Entsendung muss schnellstmöglich und spätestens 1 Monat nach Inkrafttreten der Änderung eine schriftliche Information hierüber an den Mitarbeiter erfolgen.
- 3) Die Tarifvertragsparteien empfehlen, den vorgedruckten Anstellungsvertrag unter „Protokolle und sonstige Vereinbarungen“ anzuwenden.
- 4) Wenn der Anstellungsvertrag dem Mitarbeiter nicht innerhalb der in Pkt. 1, 2, 5 oder 7 genannten Fristen ausgehändigt wurde, kann die Angelegenheit gemäß den tarifvertraglichen Regeln für die Beilegung arbeitsrechtlicher Konflikte behandelt werden. Einem Arbeitgeber kann keine Geldbuße auferlegt werden, wenn dieser spätestens 5 Tage, nachdem bei einer Sitzung zwischen den Organisationen die Auflage der Aushändigung des Anstellungsvertrags erteilt wurde, diese Auflage erfüllt hat, es sei denn, es liegt ein systematischer Verstoß gegen die Bestimmungen über Anstellungsverträge vor.
- 5) Für Beschäftigungsverhältnisse vor 1993 wird auf das Gesetz über Arbeitsverträge verwiesen (*loven om ansættelseskontrakter*).
- 6) Bei einer Auslandsstationierung des Mitarbeiters von mehr als einmonatiger Dauer ist vor Reiseantritt eine schriftliche Vereinbarung zu schließen über: Arbeitszeit, Lohn und Arbeitsbedingungen, Beförderungsmittel, die Währung, in der der Lohn ausgezahlt wird, eventuelle Zulagen während des Aufenthalts in Form von Geld oder Naturalien (hierzu zählen Kost und Logis), die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit, etwaige für den Mitarbeiter abgeschlossene Versicherungen sowie die Bedingungen bei der etwaigen nachfolgenden Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses in Dänemark. Diese Bestimmung ergänzt die oben genannten Bestimmungen über die Anstellung in Dänemark.

Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen, Seite 91.

§ 20 - Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter

Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen, Seite 91.

§ 21 - Kündigungsregeln - Arbeitgeber

Für Arbeiter, die ohne andere Unterbrechungen als die, welche unten genannt sind, beim selben Unternehmen über nachstehende Zeiträume beschäftigt gewesen sind, gelten die folgenden Kündigungsfristen. *Siehe nachfolgendes Schema.*

Das Ausscheiden aus dem Betrieb erfolgt zum Ende einer Woche (gilt nicht für Branche 24).

Ein Beschäftigungsverhältnis kann nach schriftlicher Vereinbarung noch bis zu 14 Tage nach dem mitgeteilten Termin für das Ausscheiden fortgesetzt werden, ohne dass eine neue Kündigung erforderlich ist (gilt nur für Branchen 111 und S/C).

	nach ... Wo- che(n)	nach ... Monaten	nach ... Jahren	Kündigungsfrist
23			1 Jahr 2 Jahre 5 Jahre	1 Woche 2 Wochen 4 Wochen
24		6 Mo.	2 Jahre 5 Jahre	1 Woche 3 Wochen 4 Wochen
111		9 Mo.	2 Jahre, 5 Jahre	2 Wochen 4 Wochen 6 Wochen
146		3 Mo.	1 Jahr 2 Jahre 4 Jahre 8 Jahre	1 Woche 2 Wochen 3 Wochen 4 Wochen 5 Wochen
S/C		0-6 Mo. 6-12 Mo.	1 Jahr 3 Jahre 5 Jahre 6 Jahre	1 Woche 2 Wochen 3 Wochen 4 Wochen 6 Wochen
OM Std.-lohn und Mo.-lohn, Ein- stellung nach dem 1. Juni 1985 x) s.u.: Proto- kolle		6 Mo.	1 Jahr 5 Jahre	1 Woche 3 Wochen 4 Wochen
Tabak			1 Jahr 2 Jahre 3 Jahre 5 Jahre 6 Jahre Ü. 50 Lj. u. 8 Jahre	9 Arb.tage 18 Arb.tage 36 Arb.tage 45 Arb.tage 54 Arb.tage 90 Arb.tage
KIF	8 Wo- chen	Gerechnet wird ab voll- endetem 18. Lj. Bei aus- gelernten Azubis vom selben Betrieb wird die Lehrzeit mitgerechnet.	1 Jahr 2 Jahre 5 Jahre 8 Jahre	1 Woche 2 Wochen 3 Wochen 6 Wochen 9 Wochen
Veredelung	13 Wo- chen		1 Jahr 2 Jahre 4 Jahre 6 Jahre	1 Woche 2 Wochen 4 Wochen 5 Wochen 6 Wochen

§ 22 - Kündigungsregeln - Arbeitnehmer

	nach ... Wochen	nach ... Monaten	nach ... Jahren	Kündigungsfrist Tage	Das Ausscheiden erfolgt bis:
23	Wenn ein Arb. den Betrieb ohne Einhaltung von mind. 3 Tagen Kü.frist verlässt, muss er dem Betrieb eine Entschädigung zahlen, die dem Std.lohn für die Tage des Verstoßes entspricht.				
24	Nach ½-jähriger Beschäftigung hat der Arbeiter eine Kündigungsfrist von mind. 3 Tagen. Wenn ein Arb. den Betrieb ohne Einhaltung von mind. 3 Tagen Kündigungsfrist verlässt, muss er dem Betrieb eine Entschädigung zahlen, die dem Std.lohn für die Tage des Verstoßes entspricht.				
111		9 Mo.	5 Jahre	7 Tage 14 Tage	Ende der Woche
146		3 Mo.	3 Jahre	7 Tage 21 Tage	Ende der Lohn- woche
S/C		u. 6 Mo. n. 6 Mo.	5 Jahre 10 Jahre	Tag zu Tag 7 Tage 14 Tage 28 Tage	Falls der Arbeiter keine Kündigungsfrist beachtet, muss er dem Arbeitgeber einen Betrag zahlen, der seinem Std.lohn für die Arbeitstage des Verstoßes entspricht.
OM			1 Jahr 3 Jahre	3 Tage 6 Tage	
Tabak			1 Jahr 2 Jahre und dar- über	3 Arb.tage. 6 Arb.tage.	
KIF	8 Wochen und darüber			7 Tage	Freitag bei Arbeitszeitende
Veredelung	13 Wochen und darüber			7 Tage	Freitag bei Arbeitszeitende

Kündigung vonseiten des Arbeiters

Ungeachtet der Pflicht des Arbeiters, die Kündigungsfrist einzuhalten, sollte sich der Arbeitgeber nicht weigern, eine Vereinbarung über ein früheres Ausscheiden zu treffen, wenn der Mitarbeiter belegen kann, dass er eine angebotene feste Arbeit nur übernehmen kann, wenn auf die Einhaltung der Kündigungsfrist verzichtet wird.

Sonderbestimmung für: OM

Siehe unter: *Protokolle und sonstige Vereinbarungen, Seite 88.*

§ 23 - Kündigung bei Krankheit, Unfall, Urlaub

Sonderbestimmung für: KIF, Veredelung

KIF, Veredelung

Kündigung während Krankheit oder Urlaub

1. Während unfalls- oder urlaubsbedingter Abwesenheit kann nicht gekündigt werden. Einem Mitarbeiter, der zum Kündigungszeitpunkt weniger als 3 Wochen aufgrund von Krankheit abwesend war, kann gekündigt werden, siehe jedoch Abs. 2.

Eine solche Entlassung ist vorher mit der Vertrauensperson zu besprechen.

2. Ein Anstellungsverhältnis ist beendet, wenn der Mitarbeiter aufgrund von Krankheit für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als 13 Wochen oder Zeiträume von insgesamt 26 Wochen innerhalb der unmittelbar vorhergehenden 12 Monate abwesend war.

Das oben Genannte gilt nicht für Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit zu Schaden gekommen sind oder mindestens 2 Jahre Dienstalster haben, wenn der Mitarbeiter auf einer vom Unternehmen zugesendeten Antwortkarte schriftlich mitteilt, dass er dem Betrieb weiterhin angehören möchte. Das Zugehörigkeitsverhältnis wird jede 13. Woche bestätigt.

Nach einjähriger Abwesenheit gilt das Beschäftigungsverhältnis i.d.R. als aufgehoben.

3. Falls der geplante Urlaub des Mitarbeiters ganz oder teilweise in den Kündigungszeitraum fällt, ist der Mitarbeiter berechtigt, die Aussetzung des Urlaubs bis nach dem Kündigungszeitraum zu beantragen. Das Unternehmen sollte einem solchen Wunsch nach Möglichkeit entsprechen.

Kündigungen bei Unternehmensschließungen und größere Entlassungen

- a. Bei Unternehmensschließung:

Alle können entlassen werden, auch Mitarbeiter mit krankheits-, unfalls- oder urlaubsbedingter Abwesenheit.

- b. Bei Schließung von Produktionsabteilungen:

Alle in der betroffenen Abteilung können entlassen werden, auch

- c. Bei einer Schließung von Produktionslinien, die mehrere Produktionsabteilungen betrifft:

Alle Mitarbeiter, die überwiegend in der betreffenden Produktion beschäftigt sind, können entlassen werden, einschließlich Mitarbeitern, die zum Kündigungszeitpunkt aufgrund von Krankheit, Unfall oder Urlaub abwesend sind.

- d. Bei größeren Entlassungen, bei denen das Unternehmen aus allen im Unternehmen angestellten Mitarbeitern auswählt:

Mitarbeiter, die aufgrund von Krankheit über mehr als 3 Wochen oder aufgrund von Unfall oder Urlaub abwesend sind, können nicht entlassen werden.

Im Übrigen wird hinsichtlich größerer Entlassungen auf das Gesetz sowie die einschlägigen Richtlinien verwiesen. Entsteht zu den Entlassungen Uneinigkeit zwischen den örtlichen Partnern, kann die Angelegenheit arbeitsrechtlich verhandelt werden.

§ 24 - Dienstalterbestimmungen, Abbruch, Wegfall

a. Das Beschäftigungsverhältnis ist nicht abgebrochen:

1. während Krankheit
 2. während der Einberufung zum Militärdienst
 3. während Schwangerschaftsurlaub, Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub
- Bei Wiedereinstellung, sofern die Arbeitsunterbrechung auf Maschinenunterbrechung, Materialmangel, Arbeitsmangel o.Ä. zurückzuführen ist.

b. Folgende Abwesenheitszeiten werden bei der Berechnung des Dienstalters mitgezählt:

1. gesetzlicher Erziehungsurlaub (*børnepasningsorlov*)
2. Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub
3. 3) Krankheit von bis zu 3 Monaten (gilt nicht für KIF und Veredelung)
4. Militärdienst von bis zu 3 Monaten (gilt nicht für KIF und Veredelung)
5. Bei Arbeitslosigkeit von mehr als 14 Tagen aufgrund von Arbeitsmangel werden nur die ersten 14 Tage bei der Berechnung des Dienstalters mitgezählt (gilt nicht für Veredelung).

c. Wegfall der Kündigungsfrist:

1. Bei Arbeitslosigkeit als Folge der Arbeitsniederlegung anderer Mitarbeiter.
2. Bei Eintritt von Maschinenunterbrechung, Materialmangel und sonstigen Fällen von höherer Gewalt, wodurch der Betrieb ganz oder teilweise stillgelegt wird.

d. Wenn ein Arbeiter mit Anspruch auf Einhaltung einer Kündigungsfrist ohne Einhaltung dieser Kündigungsfrist entlassen wird, muss ihm der Betrieb eine Entschädigung zahlen, die dem Stundenlohn für die Tage des Verstoßes entspricht.

e. Wiedererwerb von Dienstalter

Mitarbeiter, die mit einer Kündigungsfrist von einer Woche oder mehr entlassen werden (vgl. § 21), und Mitarbeiter ohne Kündigungsfrist, die aufgrund von Arbeitsmangel oder einem der in § 24, Abs. (a) und (b) genannten Gründe in der Arbeit unterbrochen werden, jedoch die Arbeit wiederaufnehmen, wenn ihnen dies innerhalb eines Zeitraums von 9 Monaten angeboten wird, schließen an das im Betrieb vorher erreichte Dienstalter wieder an.

Das Dienstalter addiert sich.

f. Arbeitsfreistellung für die Beratung bei Entlassung

Mitarbeiter, die wegen Umstrukturierungen, Personalabbau, Betriebsschließung oder anderen betriebsbedingten Umständen mit einer Kündigungsfrist nach § 21, Abs. 1 entlassen werden, haben einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für bis zu 2 Stunden, um sich bei der Arbeitslosenkasse bzw. der Gewerkschaft beraten lassen zu können, was in zeitlicher Hinsicht so bald wie möglich und mit gebotener Berücksichtigung der betrieblichen Produktionsverhältnisse erfolgen soll.

Sonderbestimmung für: 23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tabak, KIF, Veredelung

23, 24, 111:

Die Bestimmung über die normale wöchentliche Arbeitszeit schließt nicht aus, dass der Betrieb aus dem einen oder anderen Grund, z.B. bei unzureichendem Absatz, vorübergehend die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage für alle Arbeiter oder einen Teil von ihnen reduziert.

Eine solche Reduzierung, die so weit nur irgend möglich zu vermeiden ist, wird 2 Tage im Voraus angekündigt, falls nicht ganz besondere Umstände eine solche Benachrichtigung unmöglich machen.

Wenn der Betrieb seine Betriebstätigkeit innerhalb des einzelnen Tages aus Gründen, die den Arbeitern nicht zur Last gelegt werden können, um ein oder mehrere Stunden einschränken muss, kann der Arbeitgeber daraus kein Recht zum Lohnabzug ableiten.

Nach einer vorübergehenden Stilllegung des Betriebs sind vorrangig Arbeiter einzustellen, die früher bereits in diesem Fach tätig waren.

24:

Arbeiter, die mindestens ein Jahr in einer Keks-, Biskuit- oder Waffelfabrik beschäftigt sind oder waren, behalten bei der Anstellung in einem vergleichbaren Betrieb ihr Dienstalter, sofern es sich um vergleichbare Arbeit handelt und der Betreffende nicht länger als ein Jahr in dem Fach nicht gearbeitet hat.

Weiter ist es eine Voraussetzung für die Wahrung des Dienstalters, dass der Betreffende vor Ende der betreffenden Lohnwoche die nötigen Belege dafür vorlegt.

Zur Berechnung des Dienstalters werden die Beschäftigungszeiten in der gleichen Branche (unter dem Begriff „Branche“ sind Mehlmühlen bzw. Graupenmühlen zu verstehen) addiert. Das Dienstalter fällt nur dann weg, wenn der Betreffende selbst kündigt oder er den Arbeitsantritt verweigert, wenn ihm ein Betrieb nach einer Entlassungsperiode Arbeit anbietet.

Die Aufsummierung erfolgt nur, wenn die Wiedereinstellung in der Branche innerhalb eines Jahres erfolgt.

146:

Die in Abs. 1 genannten Kündigungsfristen können auf 24 Stunden (1 Tag) reduziert werden, wenn durch Streik in anderen Bereichen die Produktions- oder Distributionsmöglichkeiten der Mühlen gestoppt werden. Es wird aber als selbstverständlich vorausgesetzt, dass bei Wiederaufnahme der Arbeit zuerst die Entlassenen wieder eingestellt werden.

S/C:

Dienstalterbestimmungen

- a.** Arbeiter, denen nach den Regeln von § 21 (Rahmen) gekündigt wird (beziehungsweise bei Abbruch der Arbeit wie ebenda genannt), aber die Arbeit im selben Betrieb wieder aufnehmen, wenn ihnen dies innerhalb eines Jahres angeboten wird, schließen an das dort bereits erreichte Dienstalter wieder an. Wenn der Arbeiter belegen kann, dass er während der Abwesenheit innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren keine Arbeit gehabt hat, wird im Obigen die Frist von einem Jahr auf 2 Jahre verlängert. Diese Bestimmungen gelten jedoch nicht, wenn die angebotene Arbeit in der Weihnachtssaison liegt und 2 Monate nicht übersteigt.
- b.** Arbeiter, denen nach den Regeln von § 21 (Rahmen) gekündigt wird (beziehungsweise bei Abbruch der Arbeit wie ebenda genannt), die aber auf eigenen Wunsch, ohne dass ihnen die Arbeit angeboten worden wäre, im selben Betrieb wiedereingestellt werden, schließen nicht an das früher erreichte Dienstalter an.
- c.** Arbeiter, die von sich aus den Betrieb verlassen haben, jedoch später wiedereingestellt werden - sei es, dass dies auf ihren eigenen Wunsch geschieht oder sei es, dass ihnen die Arbeit angeboten worden ist - schließen nicht an das früher erreichte Dienstalter an.

OM:

Arbeitern, denen fristgerecht gekündigt wurde, kann nach Ablauf der Kündigungsperiode eine Wiederanstellung von kürzerer Dauer als der erreichten Kündigungsfrist angeboten werden, wenn in jedem einzelnen Fall eine entsprechende schriftliche Benachrichtigung hierüber bei Arbeitsbeginn erfolgt ist. Wenn die Anstellung über 14 Tage (2 Arbeitswochen) hinaus verlängert wird, wird eine neue Kündigungsfrist gemäß dem früher schon erreichten Dienstalter gewährt.

Tabak:

Ferner erwirbt man Dienstalter während Zeiten der Arbeitslosigkeit aufgrund vorübergehender Schließung (wegen Arbeitsmangel, Maschinenunterbrechung oder höherer Gewalt) sowie bei anderer, mit dem Arbeitgeber abgesprochener Abwesenheit.

In Bezug auf die Berechnung des Dienstalters der Arbeiter gilt ferner, dass Abwesenheit infolge rechtmäßiger Arbeitsniederlegungen beim Dienstalter mit eingerechnet wird.

Wenn ein Arbeiter entlassen wird, ohne dass die obigen Regeln von Arbeitgeberseite her eingehalten werden, kann die Sache nach den Regeln für die Behandlung arbeitsrechtlicher Konflikte behandelt werden. Dieselbe Vorgehensweise findet Anwendung, wenn ein Arbeiter einen Betrieb verlässt, ohne wie vorgesehen zu kündigen.

Arbeiter, die in einem Betrieb Dienstalter erworben haben, verwirken dieses, wenn sie die Arbeit selbst oder selbstverschuldet beenden, und im Übrigen auch, wenn sie nicht innerhalb eines Jahres nach dem Entlassungsdatum wieder eingestellt werden. Wenn ein jugendlicher Arbeiter nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Arbeit in einem Betrieb fortsetzt, wird der Arbeitszeitraum vor Vollendung des 18. Lebensjahres bei der Bestimmung des Dienstalters mit eingerechnet.

Entsprechend den einschlägigen geltenden Regeln werden als „Arbeitstage“ während der Kündigungsfrist arbeitsfreie Samstage sowie etwaige Tage des Freizeitausgleichs für Überstunden mitgerechnet.

Das Recht des Arbeitgebers, einen Arbeiter innerhalb desselben Betriebs von einer Arbeit zu einer anderen zu versetzen, verpflichtet den Arbeitgeber nicht dazu, den Arbeiter im Voraus davon in Kenntnis zu setzen.

Falls die Entlassung des Arbeiters aufgrund eines Verstoßes gegen geltende Ordnungsbestimmungen des Betriebs erfolgt (einschließlich des unberechtigten Fortschaffens von Rohstoffen, Halbfabrikaten, Fertigwaren, Werkzeugen oder Ähnlichem), oder aufgrund eines Verstoßes gegen die im Betrieb geltenden Rauchwaren- und Überprüfungsvorschriften, entfällt die Pflicht des Arbeitgebers zur Einhaltung einer Kündigungsfrist.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne vorausgehende Kündigung beenden, wenn die Entlassung darauf zurückzuführen ist, dass andere Arbeiter ohne vorschriftsmäßige vorhergehende Warnung die Arbeit niederlegen oder mitteilen, dass sie die Absicht haben, die Arbeit niederzulegen, oder wenn der Betrieb ganz oder teilweise durch höhere Gewalt, Materialmangel, Maschinenstillstand oder ähnliche Umstände (hierzu zählt auch die Schließung für bis zu 2 Wochen wegen Arbeitsmangel), die nicht dem Betrieb zur Last gelegt werden können, gestoppt wird.

KIF:

Bei einer Kündigung wird die örtliche Vertrauensperson bzw. der Sprecher informiert.

Arbeiter, denen aufgrund von Arbeitsmangel gekündigt wird, erhalten in der Kündigungsperiode mindestens 11,11 % über dem höchsten Arbeitslosengeldsatz. Werden die gekündigten Arbeiter in der Kündigungsperiode freigestellt, gilt dieselbe Bezahlung.

KIF, Veredelung:

Entschädigung für fehlende Kündigung

Wenn ein solcher Mitarbeiter den Betrieb verlässt, ohne die Kündigungsfrist ordentlich einzuhalten, muss er dem Arbeitgeber einen Betrag bezahlen, der dem veranschlagten Stundenlohn des betreffenden Mitarbeiters für die Zahl der Tage entspricht, über die sich der Verstoß erstreckt.

Für Mitarbeiter gilt jedoch: höchstens ein tarifvertraglicher Wochenlohn.

Entlassung mit sofortiger Wirkung („Platzverweis“)

Wenn ein Mitarbeiter sich eines grob ungebührlichen Verhaltens schuldig gemacht hat, kann er fristlos entlassen werden.

Das Unternehmen muss, nachdem es die Vertrauensperson unterrichtet und den Vorfall untersucht und beurteilt hat, den Mitarbeiter auffordern, den Arbeitsplatz unverzüglich zu verlassen.

In solchen Fällen wird der Lohn nur bis zu dem Zeitpunkt gezahlt, zu dem die fristlose Kündigung stattgefunden hat. Am selben Tag ist ein schriftlicher Bericht über den Hergang zu erstellen. Die Vertrauensperson ist verpflichtet, unverzüglich schriftlich Einspruch zu erheben, falls sie dem Bericht nicht zustimmt.

In Entlassungsfällen, bei denen ein eigentlicher Grund für eine Entlassung mit sofortiger Wirkung nicht vorliegt oder bei denen der Meister sein „Platzverweisrecht“ nicht sofort ausübt, wird der Lohn für die Zeit gezahlt, auf die der Mitarbeiter gemäß den Kündigungsfristen des Tarifvertrags Anspruch hat. Ein fristlos entlassener Mitarbeiter hat immer ein Anrecht darauf, dass seine Angelegenheit bei einer Sitzung der Tariforganisationen zur Sprache gebracht wird und dass er seinen Standpunkt dort darlegen kann.

§ 25 - Absicherung und Kompetenzentwicklung

Abfindung für Mitarbeiter mit höherem Dienstalter

(Gilt nicht Veredelung)

1. Ein Mitarbeiter mit einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von 3, 6 oder 8 Jahren im selben Betrieb hat bei seinem Ausscheiden Anspruch auf eine besondere Abfindung in Höhe von 1x bzw. 2x bzw. 3x 5.000,00 DKK, wenn ihm ohne eigenes Verschulden gekündigt wird.
2. Die Bestimmung unter Pkt. findet keine Anwendung, wenn der Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden bereits eine andere Stelle sicher hat, Rente bezieht oder aus anderen Gründen kein Arbeitslosengeld bezieht. Und schließlich wird die Abfindung auch nicht ausgezahlt, wenn der Mitarbeiter in angestelltenähnlicher Position beschäftigt ist oder vorweg Anspruch auf Abfindung, verlängerte Kündigungsfrist oder ähnliche Bedingungen hat, die ihn besser stellen als die allgemeinen Kündigungsklauseln des Tarifvertrags.
3. Mitarbeiter, die nach Pkt. 1 eine Abfindung erhalten und in Verbindung mit einer Wiedereinstellung an das erreichte Dienstalter anschließen, erlangen erst dann wieder einen Anspruch auf Abfindung nach dieser Bestimmung, wenn die Bedingungen von Pkt. 1 in Bezug auf die neue Beschäftigung erfüllt sind.
4. Wenn der Mitarbeiter in Teilzeit arbeitet, wird der Betrag proportional angepasst.

Die Tarifparteien sind sich einig, dass die Bestimmung bei „Heimschicken“ keine Anwendung findet. Das gilt ungeachtet der im konkreten Fall verwendeten Terminologie, solange es sich um eine Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses handelt, die ihrem Wesen nach vorübergehend ist. Wenn eine Unterbrechung, die zuerst nur vorübergehend war, sich später als permanent herausstellt, werden die Pflichten, die dem Arbeitgeber aus der Bestimmung erwachsen, aktualisiert.

Abgesehen von den Fällen, wo Mitarbeiter (gilt nicht für KIF) in den letzten 2 Jahren an einer zweiwöchigen Nachqualifizierung bzw. Weiterbildung teilgenommen haben, ist Mitarbeitern, die im Betrieb mindestens 2 Jahre beschäftigt gewesen sind und die aufgrund von Umstrukturierungen, Personalabbau, Betriebsschließung oder anderen betriebsbedingten Umständen entlassen werden, auf entsprechenden Antrag hin die Teilnahme an einem für den Mitarbeiter relevanten Lehrgang (z.B. AMU [Arbeitsmarktausbildungen], FVU [vorbereitende Erwachsenenbildung] oder andere Ausbildungsangebote) - für dessen Teilnahme staatliche Unterstützung auf Arbeitslosengeldniveau gewährt wird - von bis zu 2 Wochen Dauer zu gestatten.

Die Teilnehmervergütung fällt dem Betrieb zu.

Der Arbeitgeber deckt die Aufwendungen bei Teilnehmerbezahlung bis zu einer Höhe von 1.500,- DKK.

Die Kursteilnahme findet in der Kündigungsfrist statt.

Diese Regeln finden jedoch keine Anwendung bei Mitarbeitern, die gegenüber dem Arbeitgeber oder der öffentlichen Hand Ansprüche auf Vorruhestandsgehalt oder Rente haben.

Sonderbestimmung für: 146, Veredelung

146:

Lohnsonderzahlung aus Anlass des Ausscheidens

Beim Übertritt in die Frührente, die staatliche Altersrente, die Invalidenrente oder den Bezug von Vorruhestandsgeld wird ein Betrag ausgezahlt, der mindestens 4 Wochen Lohn entspricht.

Diese Lohnsonderzahlung wird nur ab 7 Jahren Dienstalter gewährt.

Veredelung:

Vereinbarung zur Absicherung von Mitarbeitern

Abs. 1. Betriebsschließung und Entlassungen von größerem Umfang

Bei Betriebsschließungen (außer Konkurs) und Entlassungen in größerem Umfang gemäß dem Gesetz über Fristen gewährt das Unternehmen den Mitarbeitern, die zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens mehr als 4 Jahre Dienstalter haben, eine Entlassungsabfindung in Höhe von 20.000,- DKK.

Außerdem wird für jedes Dienstalterjahr gezahlt:

Im Intervall von 4 bis einschl. 9 Jahren	DKK 1.800
Im Intervall von 10 bis einschl. 18 Jahren	DKK 2.300
Ab 19 Jahren und danach	DKK 2.800

Die Erhöhung gilt fürs jeweilige angebrochene Dienstalterjahr.

Dienstalter	Betrag	Dienstalter	Betrag
Bis zu 4 Jahren	0	24 Jahre/1 Tag - 25 Jahre	68.300
4 Jahre/1 Tag - 5 Jahre	21.800	25 Jahre/1 Tag - 26 Jahre	71.100
5 Jahre/1 Tag - 6 Jahre	23.600	26 Jahre/1 Tag - 27 Jahre	73.900
6 Jahre/1 Tag - 7 Jahre	25.400	27 Jahre/1 Tag - 28 Jahre	76.700
7 Jahre/1 Tag - 8 Jahre	27.200	28 Jahre/1 Tag - 29 Jahre	79.500
8 Jahre/1 Tag - 9 Jahre	29.000	29 Jahre/1 Tag - 30 Jahre	82.300
9 Jahre/1 Tag - 10 Jahre	30.800	30 Jahre/1 Tag - 31 Jahre	85.100
10 Jahre/1 Tag - 11 Jahre	33.100	31 Jahre/1 Tag - 32 Jahre	87.900
11 Jahre/1 Tag - 12 Jahre	35.400	32 Jahre/1 Tag - 33 Jahre	90.700
12 Jahre/1 Tag - 13 Jahre	37.700	33 Jahre/1 Tag - 34 Jahre	93.500
13 Jahre/1 Tag - 14 Jahre	40.000	34 Jahre/1 Tag - 35 Jahre	96.300
14 Jahre/1 Tag - 15 Jahre	42.300	35 Jahre/1 Tag - 36 Jahre	99.100
15 Jahre/1 Tag - 16 Jahre	44.600	36 Jahre/1 Tag - 37 Jahre	101.900
16 Jahre/1 Tag - 17 Jahre	46.900	37 Jahre/1 Tag - 38 Jahre	104.700
17 Jahre/1 Tag - 18 Jahre	49.200	38 Jahre/1 Tag - 39 Jahre	107.500
18 Jahre/1 Tag - 19 Jahre	51.500	39 Jahre/1 Tag - 40 Jahre	110.300
19 Jahre/1 Tag - 20 Jahre	54.300	40 Jahre/1 Tag - 41 Jahre	113.100
20 Jahre/1 Tag - 21 Jahre	57.100	41 Jahre/1 Tag - 42 Jahre	115.900
21 Jahre/1 Tag - 22 Jahre	59.900	42 Jahre/1 Tag - 43 Jahre	118.700
22 Jahre/1 Tag - 23 Jahre	62.700	43 Jahre/1 Tag - 44 Jahre	121.500
23 Jahre/1 Tag - 24 Jahre	65.500	44 Jahre/1 Tag - 45 Jahre	124.300
		45 Jahre/1 Tag - 46 Jahre	127.100

Bei der Entscheidung darüber, ob es sich um Entlassungen größeren Umfangs handelt, die zu einer Abfindung gemäß dieser Bestimmung berechtigt, wendet man die Kriterien des Gesetzes an, wobei hierfür jedoch 15 als Mindestanzahl für die entlassenen, von der Tarifvereinbarung gedeckten Mitarbeiter festgelegt wird.

Die Zahlungsverpflichtung des Betriebs bei Entlassungen von 15 bis 29 von der Tarifvereinbarung gedeckten Mitarbeitern gilt nur bei der Verlegung der Produktion (oder von Teilen der Produktion) von einem Produktionsstandort zu einem anderen (im In- oder Ausland).

Diese Zahlungsverpflichtung tritt nicht ein, wenn die Ursache der Entlassungen auf saisonale Schwankungen zurückzuführen ist bzw. absatzbedingte Gründe hat.

Eine Voraussetzung für die Zahlung der Entlassungsabfindung ist, dass der betreffende Mitarbeiter im Konzern/Betrieb keine andere Arbeit bekommen hat und dass der Betreffende bis zu seinem geplanten Ausscheiden in seiner Beschäftigung verbleibt. Mitarbeiter, die eine andere Arbeit im Konzern/Betrieb bekommen haben, jedoch innerhalb von 6 Monaten wegen Arbeitsmangels entlassen werden, haben Anspruch auf die Entlassungsabfindung.

Bei Betriebsschließung und Entlassungen größeren Umfangs (vgl. Gesetz über die Ankündigung größerer Entlassungen) ist der Betrieb zur Aufnahme von Verhandlungen mit den Mitarbeitern über die Ausgestaltung eines Sozialplans verpflichtet. Sinn dieses Planes ist es, den betroffenen Mitarbeitern so gute Bedingungen wie möglich für die Planung und Realisierung ihrer künftigen Job- und Ausbildungsziele zu verschaffen.

Abs. 2. Kündigung ohne eigenes Verschulden

Mitarbeiter, die ohne eigenes Verschulden entlassen werden, das 35. Lebensjahr vollendet haben und ein Dienstalter von mindestens 8 Jahren haben, erhalten eine Entlassungsabfindung in Höhe von 17.500,- DKK. Obendrein werden für jedes begonnene, über 8 Jahre hinausgehende Dienstalterjahr 1.500,- DKK gezahlt.

Voraussetzung für den Erhalt der Abfindung ist, dass die Entlassung nicht eine Folge von Arbeitsniederlegungen anderer Arbeiter (vgl. § 24 des Rahmenvertrags) ist und dass der Betreffende nicht innerhalb von 6 Monaten ein schriftliches Angebot der Wiedereinstellung erhalten hat.

Der Betrag kann nur einmal gezahlt werden.

Dienstalter	Betrag
Bis zu 8 Jahren	0
8 Jahre/1 Tag - 9 Jahre	19.000
9 Jahre/1 Tag - 10 Jahre	20.500
10 Jahre/1 Tag - 11 Jahre	22.000
Für jedes Jahr danach	+ 1.500 DKK pro Jahr

Abs. 3. Allgemeines

Nimmt der Entlassene eine Arbeit in einem der übrigen Betriebe des Konzerns an, wird keine Abfindung gezahlt; das Dienstalter wird jedoch auf den neuen Job übertragen.

§ 26 - Anstellungsvertrag

Die Tariforganisationen empfehlen die Verwendung des bei den Protokollen wiedergegebenen Anstellungsvertrags. Siehe Seite 88.

§ 27 - Gesundheitsuntersuchungen

Nach geltendem Recht müssen Betriebe der Lebensmittelindustrie sicherstellen, dass Lebensmittel nicht mit krankheitserregenden Mikroorganismen verunreinigt werden.

Mit Rücksicht auf die betrieblichen Anforderungen kann der Betrieb Auskunft über den Gesundheitszustand verlangen, wenn der Betreffende in seiner Tätigkeit mit Lebensmitteln in Kontakt kommt.

Die gesundheitlichen Angaben sollen sicherstellen, dass der neue Mitarbeiter nicht an einer Krankheit leidet, Träger einer Krankheit ist oder eine Krankheit hatte, die auf Lebensmittel übertragbar ist.

Die Auskunftspflicht beschränkt sich auf die oben genannten Umstände.

Falls das Unternehmen die gesundheitlichen Angaben aufbewahren wird, muss der Mitarbeiter hierzu sein Einverständnis erteilen. Die Angaben dürfen nicht länger aufbewahrt werden, als es für den Betrieb erforderlich ist.

§ 28 - Angestelltenähnliche Bedingungen

Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen, Seite 130.

KAP. 5 - URLAUB UND FREIZEIT

§ 29 - Urlaub

Es gilt das Urlaubsgesetz in Verbindung mit den aus dem Tarifvertrag hervorgehenden Vereinbarungen, den Sonderbestimmungen und den Betriebsvereinbarungen mit Sonderstatus.

§ 30 - Erwerb eines Urlaubsanspruchs

Bei Vollzeitbeschäftigung innerhalb eines Anspruchserwerbsjahres (Kalenderjahres) wird ein Urlaubsanspruch von 5 Arbeitswochen (25 Werktagen) erworben.

Pro Monat werden 2,08 Tage erworben. Waren die Arbeiten von kürzerer Dauer als einem Monat, wird das Urlaubsanrecht proportional an die Länge der Beschäftigung angepasst.

§ 31 - Urlaubsjahr

Der Urlaubsanspruch wird im Kalenderjahr, d.h. vom 1. Januar bis zum 31. Dezember, erworben (Ansprucherwerbsjahr). Genommen wird der Urlaub innerhalb des Zeitraums („Urlaubsjahr“) vom 1. Mai bis zum 30. April des nachfolgenden Jahres.

§ 32 - Urlaubsfestlegung

Die Festlegung des Urlaubs erfolgt in Absprache mit den Mitarbeitern.
Der Haupturlaub wird in den Zeitraum vom 1. Mai bis 30. September gelegt.

Der Arbeitgeber kann die Zeit, in der der Haupturlaub genommen werden muss, mindestens 3 Monate im Voraus ankündigen - die Zeit für den Resturlaub mit einer Frist von mindestens 1 Monat.

Sonderbestimmung für: Tabak

Tabak:

Wenn der Haupturlaub, der im Zeitraum 1. Mai bis 30. September zu nehmen ist, in Form von Betriebsferien abgehalten wird, teilt der Arbeitgeber vor dem 1. Januar des Jahres, in dem der Urlaub genommen werden muss, die Zeit für den Haupturlaub mit. Falls sich in der Zeit bis zum 15. Mai erhebliche produktions- oder absatzmäßige Unregelmäßigkeiten ergeben, ist eine Änderung des Termins für den Haupturlaub gemeinsam auszuhandeln.

§ 33 - Urlaubsvergütung/Urlaubsgeld

Das Urlaubsgeld beträgt nach § 25 und 26 des Urlaubsgesetzes 12,5 % und muss im Zeitraum 1. Mai bis 30. April in Anspruch genommen werden, wobei dieser Zeitraum in dem Jahr, das auf das Ansprucherwerbsjahr folgt, beginnt.

Das Urlaubsgeld kann frühestens einen Monat vor dem Urlaub ausgezahlt werden.

Sonderbestimmung für: Veredelung

Veredelung:

Während einer länger als einen Tag dauernden Abwesenheit des Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit oder Unfall berechnet der Arbeitgeber Urlaubsgeld ab dem 2. Abwesenheitstag auf der Grundlage des Lohns des Arbeitnehmers in den letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit.

§ 34 - Nicht in Anspruch genommenes Urlaubsgeld

Sonderbestimmung für: 146, OM, Tabak

146, OM:

Nicht in Anspruch genommenes Urlaubsgeld wird in den Urlaubsfonds der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF eingezahlt.

Tabak:

Urlaubsgeld, das vom Mitarbeiter bis zum Ende des vorgesehenen Urlaubsjahres nicht in Anspruch genommen wurde, wird vom Betrieb an den Arbeitsmarkt-Urlaubsfonds (*Arbejdsmarkedets Feriefond*) geschickt. Jedoch kann nicht in Anspruch genommenes Urlaubsgeld, sofern die Tarifpartner im Betrieb sich darin einig sind, unter Voraussetzung der Zustimmung der Tariforganisationen und der Genehmigung durch den Direktor der Gewerbeaufsicht (*Arbejdstilsynet*), für Urlaubszwecke der im Betrieb beschäftigten Arbeiter verwendet werden.

§ 35 - Urlaubskarte

Die Dokumentation des Urlaubsanspruchs erfolgt mittels Attestierung auf der Urlaubskarte (*feriekort*), eventuell in elektronischer Form. Die Attestierung erfolgt stets nach den jeweiligen Regeln, die durch die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes für die Attestierung von Ferienkontobescheinigungen festgelegt sind.

Der Mitarbeiter attestiert die Urlaubskarte unter Angabe der Urlaubstage sowie des Datums des Urlaubsantritts. Falls der Mitarbeiter Leistungen von einer Arbeitslosenversicherung (A-Kasse) oder Gemeinde bezieht, muss die A-Kasse bzw. die Gemeinde die Karte attestieren, wenn der Mitarbeiter Urlaub in Anspruch nimmt.

Sonderbestimmung für: OM, Tabak, Veredelung

OM:

Die ausgestellte Urlaubskarte muss zusätzlich Angaben zum Betrag der Urlaubsvergütung pro Tag enthalten.

Im Falle der Zahlungseinstellung von Mitgliedern garantiert DI die Auszahlung des fälligen Urlaubsgelds, und die betreffende Gewerkschaft muss in solchen Fällen ihre Mitglieder dazu bewegen, dass sie dieser Schuldübernahme durch DI zustimmen (vgl. § 8 des Gesetzes Nr. 116 vom 13. April 1972 über den Arbeitnehmer-Garantiefonds).

DI kann sich unter Wahrung einer Frist von 14 Kalendertagen von seiner Garantie für eines oder mehrere seiner Mitglieder befreien. Wenn eine diesbezügliche Mitteilung gemacht wurde, findet auf diesen Betrieb (bzw. diese Betriebe) der Arbeitsmarkt-Urlaubsfonds (Ferien-Konto) Anwendung. Die Mitteilung hat keine rückwirkende Kraft.

Tabak:

Die Urlaubskarte wird spätestens einen Monat nach Ende des Ansprucherwerbsjahres ausgestellt.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Urlaubskarte zum Ende des Urlaubsjahres ihre Gültigkeit verliert.

DI bürgt in den Fällen, in denen die bevorrechtigte Forderung nicht befriedigt werden kann, in Vertretung seiner Mitglieder für das Urlaubsgeld.

§ 36 - Urlaubsverhinderung

Mitarbeiter, die wegen eines der im Urlaubsgesetz beschriebenen Hinderungsgründe keinen Urlaub machen können, können sich die Urlaubsvergütung auch so auszahlen lassen. Es wird auf die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes verwiesen.

§ 37 - Meinungsverschiedenheiten

Alle Meinungsverschiedenheiten, die als Folge der Anwendung der obigen Regeln entstehen mögen, können nach den geltenden Regeln für die Behandlung arbeitsrechtlicher Konflikte beigelegt werden.

§ 38 - Urlaubsgarantieregelung

Die Urlaubsbezahlung ist ein Teil des Lohnes und kann im Falle der Nichtgewährung auf dieselbe Weise wie Arbeitslohn eingeklagt werden.

DI garantiert für alles verdiente Urlaubsgeld, darunter auch für eventuell übertragenen Urlaub.

§ 39 - Wahlfreiheitsregelung

Das Wahlfreiheitsmodell wurde geschaffen, um eine Möglichkeit zu haben, individuellen Mitarbeiterpräferenzen bezüglich Freizeit, Rente oder Lohn entgegenkommen zu können.

Voraussetzung dafür ist, dass diese Wahl so erfolgt, dass die effektive und konkurrenzfähige Produktion im jeweiligen Betrieb gewährleistet bleibt.

Ansparung

Ab 27. Februar 2017 werden 4,95 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Ab 26. Februar 2018 werden 5,65 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Ab 29. Februar 2019 werden 6,25 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Verwendung

Der einzelne Mitarbeiter entscheidet spätestens am 8. Dezember, mit Wirkung für das jeweilige Folgejahr (Kalenderjahr).

Es kann zwischen Folgendem gewählt werden:

a) Lohn

Wenn Lohn gewählt wird, wird der vereinbarte Prozentsatz laufend ausgezahlt, eventuell als fester Betrag.

b) Rentenversicherung

Um die Rentenoption wählen zu können, muss der Mitarbeiter bereits von einer Arbeitsmarktrente gemäß Tarifvertrag erfasst sein.

Wenn Rente gewählt wird, wird der vereinbarte Prozentsatz laufend als Sonderzahlung an den Träger der Rentenversicherung überwiesen. Dieser Betrag gilt für den Zweck der Urlaubsgeldberechnung, Steuer usw. als ein regulärer Rentenbeitrag. Die Einzahlung der Extrarente veranlasst nicht die Zahlung eines Arbeitgeberbeitrags.

c) Freizeit

Wenn Freizeit gewählt wird, wird der vereinbarte Prozentsatz laufend auf das Ansparkonto des Mitarbeiters eingezahlt. Es können fünf Portionen von 0,45 % verwendet werden.

Wahlfreiheitstage werden laufend nach Vereinbarung zwischen dem Betrieb und dem einzelnen Mitarbeiter in Anspruch genommen. Die Wahlfreiheitstage werden unter Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens und so weit als möglich gemäß den Wünschen des einzelnen Mitarbeiters platziert und in Anspruch genommen.

Wenn der Mitarbeiter es wünscht und es vom Betrieb akzeptiert wird, können die Wahlfreiheitstage in Stunden umgerechnet und in dieser Form abgegolten werden.

Die angesparten Wahlfreiheitstage können noch nach maximal einem Jahr abgewickelt werden, sofern hierüber eine Einigung zwischen Betrieb und Mitarbeiter erzielt werden kann.

Wenn Wahlfreiheitstage in Anspruch genommen werden, wird vom Ansparkonto des Mitarbeiters ein Betrag zur Deckung des aktuellen Einkommensverlustes gezahlt, wobei jedoch in keinem Fall ein höherer Betrag ausgezahlt werden kann, als zum jeweiligen Zeitpunkt auf dem Ansparkonto des betreffenden Mitarbeiters vorhanden ist.

d) Kinderbetreuungstage

Mitarbeiter und Beschäftigte, die das Recht auf Freistellung am ersten Krankheitstag des Kindes haben, haben Anspruch auf 2 Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr. Die Mitarbeiter können höchstens 2 Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr abhalten, egal wie viele Kinder der jeweilige Mitarbeiter hat. Die Regel bezieht sich auf Kinder unter 14 Jahren.

Die Tage werden nach Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Unternehmens bestimmt.

Kinderbetreuungstage werden ohne Lohn abgehalten, aber der Mitarbeiter kann sich einen Betrag aus seiner Wahlfreiheitsregelung auszahlen lassen.

Kombinationen

Es können mehrere Optionen gleichzeitig gewählt werden. Entscheidend ist, dass nur einmal pro Jahr gewählt werden kann und dass diese Entscheidung für den Mitarbeiter bindend ist.

Mitarbeiter, die Anspruch auf Kinderbetreuungstage haben, können 2 zusätzliche Tage als Kinderbetreuungstage wählen.

Berechnung des Ansparkontos

Das Ansparkonto wird einmal jährlich abgerechnet. Ein etwaiger Überschuss wird dem Mitarbeiter spätestens mit der 2. Lohnzahlung des Folgejahres ausgezahlt.

Ausscheiden

Wahlfreiheitstage können nicht im Kündigungszeitraum in Anspruch genommen werden, es sei denn, dies wird zwischen dem Unternehmen und dem jeweiligen Mitarbeiter vereinbart.

Beim Ausscheiden wird das Ansparkonto abgerechnet und ein etwaiger Überschuss zusammen mit der letzten Lohnzahlung des Unternehmens ausgezahlt.

Aufstockung beim Beitritt zu einer Organisation des dänischen Arbeitgeberverbands DA

Siehe Protokoll Seite 95

Sonderbestimmung: 146, Tabak und Veredelung

146 und Tabak

Für Mitarbeiter, die nach dem Tarifvertrag für 2004-2007 Anspruch auf vollen Lohn für fünf Extraurlaubstage (*feriefridage*) hatten und weiterhin haben, wird mit Wirkung ab 1. Mai 1,0 % des urlaubsberechtigenden Lohns dem Mitarbeiter zur freien Wahl verfügbar gemacht. Für jeden Extraurlaubstag, den der Mitarbeiter im folgenden Kalenderjahr nicht in Anspruch nehmen möchte, werden auf das Wahlfreiheitskonto des Mitarbeiters 0,45% seines urlaubsberechtigenden Lohnes - höchstens jedoch für 5 Tage bzw. 2,25 % - eingezahlt, und zwar für zusätzlichen Lohn und/oder für die Rente, je nach Wahl des Mitarbeiters.

Wenn der Mitarbeiter es wünscht und der Betrieb es akzeptiert, können die Wahlfreiheitstage in Stunden umgerechnet und in dieser Form abgegolten werden.

Verwendung

Der einzelne Mitarbeiter entscheidet mit Wirkung fürs nachfolgende Kalenderjahr spätestens bis jeweils zum 8. Dezember darüber, ob die Wahlfreiheitstage und der Prozentsatz in Lohn bzw. Rente umgewandelt werden sollen.

Es kann zwischen Folgendem gewählt werden:

a) Lohn

Wenn Lohn gewählt wird, wird der vereinbarte Prozentsatz laufend, eventuell auch als feste Summe, ausgezahlt.

b) Rente

Um die Rentenoption wählen zu können, muss der Mitarbeiter bereits von einer Arbeitsmarktrente gemäß Tarifvertrag erfasst sein.

Wenn Rente gewählt wird, wird der vereinbarte Prozentsatz laufend als Sonderzahlung an den Träger der Rentenversicherung überwiesen. Dieser Betrag gilt für den Zweck der Urlaubsgeldberechnung, Steuer usw. als ein regulärer Rentenbeitrag. Die Einzahlung der Extrarente veranlasst nicht die Zahlung eines Arbeitgeberbeitrags.

c) Kinderbetreuungstage

Mitarbeiter und Beschäftigte, die das Recht auf Freistellung am ersten Krankheitstag des Kindes haben, haben Anspruch auf 2 Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr. Die Mitarbeiter können höchstens 2 Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr abhalten, egal wie viele Kinder der jeweilige Mitarbeiter hat. Die Regel bezieht sich auf Kinder unter 14 Jahren.

Die Tage werden nach Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Unternehmens bestimmt.

Kinderbetreuungstage werden ohne Lohn abgehalten, aber der Mitarbeiter kann sich einen Betrag aus seiner Wahlfreiheitsregelung auszahlen lassen.

Kombinationen

Beide Optionen können gleichzeitig gewählt werden. Entscheidend ist, dass nur einmal pro Jahr gewählt werden kann und dass diese Entscheidung für den Mitarbeiter bindend ist.

Mitarbeiter, die Anspruch auf Kinderbetreuungstage haben, können 2 zusätzliche Tage als Kinderbetreuungstage wählen.

Die Extraurlaubstage (*feriefridage*), die der Mitarbeiter spätestens bis zum 8. Dezember für das folgende Kalenderjahr gewählt hat, können in Absprache zwischen Betrieb und Mitarbeiter laufend genommen werden, unter Berücksichtigung des Betriebswohls und - so weit wie möglich - der individuellen Wünsche des Mitarbeiters.

Ausscheiden

Abgesehen von Fällen, in denen zwischen dem Betrieb und dem jeweiligen Mitarbeiter eine entsprechende Vereinbarung getroffen wurde, können Extraurlaubstage nicht während der Kündigungsfrist in Anspruch genommen werden.

Falls der Mitarbeiter nicht alle Extraurlaubstage in Anspruch genommen hat, die ihm nach seiner Beschäftigungszeit im Kalenderjahr zustanden, wird für die nicht genommenen Extraurlaubstage eine Kompensation ausgezahlt.

Veredelung:

Zweck

Das Wahlfreiheitsmodell wurde geschaffen, um eine Möglichkeit zu haben, individuellen Mitarbeiterpräferenzen bezüglich Freizeit, Rente oder Lohn entgegenkommen zu können.

Voraussetzung dafür ist, dass diese Wahl so erfolgt, dass die effektive und konkurrenzfähige Produktion im jeweiligen Betrieb gewährleistet bleibt.

Ansparung

Ab 27. Februar 2017 werden 4,90 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Ab 26. Februar 2018 werden 5,60 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Ab 25. Februar 2019 werden 6,20 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Während krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit von bis zu 6 Monaten, während des tarifvertraglich festgelegten Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs (bzw. Elternurlaubs) und während einer Weiterbildung mit Lohnfortzahlung wird Wahlfreiheit angespart, sodass die Ansparung 37 Stunden pro Jahr bei einer Bezahlung von 120,- DKK pro Stunde entspricht.

Verwendung

Der jeweilige Mitarbeiter entscheidet jährlich spätestens am 8. Dezember, wie das Wahlfreiheitsmodell angewendet werden soll. Die Entscheidung gilt für das darauffolgende Jahr. Wichtig ist jedoch, dass nur einmal pro Jahr gewählt werden kann und dass diese Entscheidung für den Mitarbeiter bindend ist.

Es kann zwischen Folgendem gewählt werden:

146, OM, Tabak

Wenn Lohn gewählt wird, wird der vereinbarte Prozentsatz laufend, eventuell auch als feste Summe, ausgezahlt.

b) Rente

Um die Rentenoption wählen zu können, muss der Mitarbeiter bereits von einer Arbeitsmarktrente gemäß Tarifvertrag erfasst sein.

Wenn die Rente gewählt wird, wird der vereinbarte Prozentsatz laufend als Sonderzahlung an den Träger der Rente überwiesen. Dieser Betrag gilt für den Zweck der Urlaubsgeldberechnung, Steuer usw. als ein regulärer Rentenbeitrag. Die Einzahlung der Extrarente veranlasst nicht die Zahlung eines Arbeitgeberbeitrags.

c) Freizeit

Wenn Freizeit ausgewählt wird, wird der vereinbarte Prozentsatz laufend auf das Ansparkonto des Mitarbeiters eingezahlt.

Die Wahlfreiheitstage (*fritvalgsdage*) können laufend - in Absprache zwischen Mitarbeiter und Betrieb - genommen werden. Die zeitliche Platzierung und Abwicklung der Wahlfreiheitstage erfolgt unter Berücksichtigung des Betriebswohls und - so weit wie möglich - der individuellen Wünsche des Mitarbeiters.

Wenn der Mitarbeiter es wünscht und der Betrieb es akzeptiert, können diese freien Tage in Stunden umgerechnet und in dieser Form abgegolten werden.

Die angesparten Wahlfreiheitstage können noch nach maximal einem Jahr genommen werden, sofern hierüber eine Einigung zwischen Betrieb und Mitarbeiter erzielt werden kann.

Bei Inanspruchnahme der freien Tage wird vom Ansparkonto des Mitarbeiters ein Betrag zur Deckung des jeweiligen Einkommensverlustes ausgezahlt, wobei jedoch in keinem Fall ein höherer Betrag als der auf dem Ansparkonto des Mitarbeiters ausgezahlt werden kann.

d) Kinderbetreuungstage

Mitarbeiter und Beschäftigte, die das Recht auf Freistellung am ersten Krankheitstag des Kindes haben, haben Anspruch auf 2 Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr. Die Mitarbeiter können höchstens 2 Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr abhalten, egal wie viele Kinder der jeweilige Mitarbeiter hat. Die Regel bezieht sich auf Kinder unter 14 Jahren.

Die Tage werden nach Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Unternehmens bestimmt.

Kinderbetreuungstage werden ohne Lohn abgehalten, aber der Mitarbeiter kann sich einen Betrag aus seiner Wahlfreiheitsregelung auszahlen lassen.

Kombinationen

Der Mitarbeiter kann sich für eine Kombination aus Lohn, Rente und Freizeit entscheiden, verteilt auf 6 Portionen zu je 0,45 %.

Mitarbeiter mit Anrecht auf Kinderbetreuungstage können über die Kombination aus Lohn, Freizeit und Rentenbeitrag hinaus 2 weitere Tage als Kinderbetreuungstage wählen.

Der im Tarifvertrag angegebene Wahlfreiheits-Prozentsatz kann bei örtlicher Einigkeit auf 6 gleich große Beträge für die jetzigen 6 Wahlfreiheits-Portionen verteilt werden.

Mitarbeiter, die nach Abschnitt D Anspruch auf Kinderbetreuungstage haben, können eine Verteilung auf 8 gleich große Portionen wählen, wovon 2 Portionen zur Deckung von Kinderbetreuungstagen dienen.

Abrechnung des Ansparkontos

Das Ansparkonto wird einmal jährlich abgerechnet. Ein etwaiger Überschuss wird dem Mitarbeiter spätestens mit der 2. Lohnzahlung des Folgejahres ausgezahlt.

Ausscheiden

Wahlfreizeittage können nicht im Kündigungszeitraum in Anspruch genommen werden, es sei denn, dies wird zwischen dem Unternehmen und dem jeweiligen Mitarbeiter so vereinbart.

Beim Ausscheiden wird das Ansparkonto abgerechnet und ein etwaiger Überschuss zusammen mit der letzten Lohnzahlung des Unternehmens ausgezahlt.

§ 40 - Werktagsfeiertage

Die Bezahlung an Werktagsfeiertagen erfolgt entweder in Form eines Ansparsystems oder in Form eines Systems mit Lohnauszahlung.

Neujahr, Gründonnerstag, Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, der dänische Buß- und Bettag, Christi Himmelfahrt und der 1. und 2. Weihnachtstag sind Werktagsfeiertage.

§ 41 - Ansparsystem

Anspargung

Um den Mitarbeitern die Werktagsfeiertage bezahlen zu können, wird vom Arbeitgeber für jeden Mitarbeiter ein Betrag zurückgelegt, der 3,5 % des urlaubsberechtigenden Lohns entspricht. In diesem Betrag ist das Urlaubsgeld für die Feiertagsvergütung enthalten.

Während Krankheits- und Unfallzeiten wird die Feiertagsvergütung nach denselben Regeln angespart, wie sie für die Berechnung des Urlaubsgeldes nach dem Urlaubsgesetz gelten.

Vorschussbetrag

Sofort nach seiner Einstellung hat der Mitarbeiter Anspruch auf Feiertagsvergütung mit den genannten Vorschussbeträgen. Falls der Saldo negativ ist, wird das Minus mit der folgenden Feiertagsansparung verrechnet.

Ein etwaiges Guthaben des Betriebs kann bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit Lohn Guthaben verrechnet werden.

Der angesparte Betrag jedes Mitarbeiters wird jedes Jahr zum Ende der letzten Lohnwoche (Ende des Kalenderjahres) abgerechnet. Ein etwaiger Minusbetrag auf dem Feiertagskonto kann nicht auf das Konto für das folgende Kalenderjahr übertragen werden, sondern ist eine Verbindlichkeit gegenüber dem Betrieb, die mit einem etwaigen Lohn Guthaben verrechnet werden kann.

Die Vorschussbeträge sind pro Tag:

	Erwachsene Arbeiter	Teilzeitbeschäftigte	Arbeiter unter 18 Jahren
23	441,00 DKK		275,00 DKK
24	441,00 DKK	275,00 DKK	275,00 DKK
111	441,00 DKK		286,65 DKK
S/C	441,00 DKK		275,62 DKK
OM	441,00 DKK		
KIF	441,00 DKK		221,00 DKK
Veredelung	750,00 DKK		
(Wochenendarb. 1.500,00 DKK)			

Bedingungen für den Vorschussbetrag

1. Für die Auszahlung des Vorschussbetrags ist es Bedingung, dass der betreffende Mitarbeiter am letzten Arbeitstag vor dem Feiertag und, soweit der Arbeitgeber gewillt ist, ihn zu beschäftigen, am ersten Arbeitstag nach dem/den Feiertag/en sowie an eventuell angrenzenden Urlaubs- und/oder Schließungstagen im Betrieb beschäftigt ist.
2. Dokumentierte Krankheit oder Abwesenheit aus einem dem Mitarbeiter nicht anzulastenden Grund bzw. vom Arbeitgeber genehmigte Vorkommnisse gelten nicht als Arbeitsversäumnis, sofern sich der Mitarbeiter am 1. Arbeitstag danach an den Arbeitgeber wendet und eine solche Genehmigung erhält.
3. Wenn der Arbeitgeber dem vom Mitarbeiter angegebenen Grund für das Versäumnis nicht akzeptieren kann, wird er den Mitarbeiter sofort darüber informieren, damit dieser nach Rücksprache mit seiner Tariforganisation die Gelegenheit hat, sich dazu zu äußern, ob die Verweigerung der Genehmigung vonseiten des Arbeitgebers angemessen ist. Meinungsverschiedenheiten in solchen Angelegenheiten können zum Gegenstand eines arbeitsrechtlichen Verfahrens gemacht werden.

Verwirkung des Vorschussbetrages

1. Wenn der Mitarbeiter am Tag vor und/oder am Tag nach dem/den Werktagsfeiertag(en) nicht bei der Arbeit ist und der Grund für das Versäumnis nicht akzeptiert wird, verliert der Mitarbeiter einen Betrag, der den genannten Vorschussbeträgen entspricht; dieser wird vom Feiertagskonto des Mitarbeiters abgezogen, nicht jedoch über den auf dem Konto vorhandenen Betrag hinaus.
2. Die genannte Bestimmung zielt auf individuelle Versäumnisse ab. Wenn die Abwesenheit auf Beteiligung an kollektiven Arbeitsniederlegungen zurückzuführen ist, verwirkt der Mitarbeiter seinen Anspruch auf die oben genannte Vorschusszahlung; allerdings bleibt der Betrag auf dem Feiertagskonto des Mitarbeiters, von wo der Überschuss zur Urlaubsbezahlung für das folgende Urlaubsjahr übertragen wird.

Arbeit an einem Werktagsfeiertag

Wenn an einem Werktagsfeiertag gearbeitet wird, hat der Arbeiter neben der tarifmäßigen Bezahlung für Arbeit an solchen Tagen zusätzlich Anspruch auf den Vorschussbetrag.

Auszahlung

Die für jeden einzelnen Mitarbeiter im Kalenderjahr zurückgelegte Feiertagsvergütung wird teils in Form einer Abschlagszahlung im Kontext des jeweiligen Feiertags, teils in Form einer Restzahlung entrichtet, die zusammen mit dem Urlaubsgeld in Verbindung mit Urlaub im zuerst kommenden Urlaubsjahr (1.5.-30.4.) ausgezahlt wird.

Die Vorschussbeträge werden für Werktagsfeiertage geleistet, die z.B. auf freie Samstage oder werktägliche freie Tage fallen, nicht aber für Feiertage, die auf Sonntage fallen.

Die Auszahlung der oben genannten Vorschussbeträge erfolgt mit der Lohnzahlung für die

Lohnwoche, in die der Feiertag fällt bzw. die Feiertage fallen. In Fällen, in denen wegen Urlaubs oder Schließung eine Auszahlung zu diesem Zeitpunkt nicht möglich ist, erfolgt die Auszahlung am folgenden Lohnzahltag.

Restzahlung

Die Abrechnung des Restbetrags, der den Mitarbeitern zusammen mit der Urlaubszahlung ausgezahlt werden soll, erfolgt zusammen mit dem Abschluss der Lohnbuchhaltung für die 52. Kalenderwoche, gleichzeitig mit der Steueraufstellung. Der Vorschussbetrag für den 1. Januar wird immer vom Werkfeiertags-Zahlungskonto des vorangegangenen Kalenderjahres abgezogen.

Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Ein Arbeiter, der die Arbeitsstelle wechselt, bekommt bei seinem Ausscheiden oder spätestens zum Ende des Kalenderjahres von dem Betrieb eine den Vorschriften der Tariforganisationen entsprechende Bescheinigung, auf der Name und Geburtsdatum sowie das Guthaben an Feiertagsvergütung eingetragen sind.
2. Den als Guthaben eingetragenen Betrag kann sich der Arbeiter, wenn er im folgenden Urlaubsjahr Urlaub machen möchte, bei dem Betrieb oder der Organisation auszahlen lassen, der/die laut Bescheinigung dafür zuständig ist.
3. Die Auszahlung erfolgt nach den Regeln, die für die Auszahlung der Urlaubsvergütung gelten.
4. Die Bescheinigung dafür, dass der Arbeiter Urlaub machen wird, hat nach den für die Attestierung der Urlaubskarte geltenden Regeln durch Unterschrift auf der Karte zu erfolgen.

Im Todesfall fällt das angesparte Feiertagskonto an die Erbmasse des Verstorbenen.

Sonderbestimmung: 23, 24, 111, Veredelung

23, 111:

DI garantiert für die Auszahlung der laut Bescheinigung geschuldeten Feiertagsvergütung durch seine Mitglieder nach denselben Regeln, wie sie im Standardvertrag A der Dachverbände über die Urlaubskarte aufgeführt sind.

23, 24:

Feiertagsvergütungsguthaben, das bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub hätte genommen werden sollen, nicht ausgezahlt wurde, wird in den Urlaubsfonds der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF überwiesen.

111:

Feiertagsvergütungsguthaben, das bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub hätte genommen werden sollen, nicht ausgezahlt wurde, wird nach näherer Absprache zwischen den Tarifpartnern z.B. für ein Urlaubsarrangement oder eine Hilfskasse zur Verfügung gestellt werden können.

Veredelung:

Der Arbeitgeber legt 4 % des urlaubsberechtigenden Lohnes des Mitarbeiters zur Deckung für die Bezahlung der Werktagsfeiertage zurück.

§ 42 - Volllohnregelung

Bei Werktagsfeiertagen und Extraurlaubstagen wird für die Anzahl Stunden gezahlt, die an dem betreffenden Tag hätte gearbeitet werden sollen, und zwar mit demselben Lohn wie für konkret geleistete Arbeitsstunden.

Auszahlung von Feiertagsvergütung

Die Auszahlung erfolgt zusammen mit dem Lohn für die Lohnwoche, in die der/die Werktagsfeiertag(e) fällt/fallen.

Krankheit/Werktagsfeiertage

Wenn ein Mitarbeiter an einem Werktagsfeiertag krankgemeldet ist, wird keine Feiertagsvergütung gezahlt, jedoch Krankengeld (*sygedagpenge*) nach den Regeln des dänischen Krankengeldgesetzes oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (*sygeløn*) ausbezahlt.

Bei Gesundheitsreibung auf einen Werktagsfeiertag wird normale Feiertagsvergütung gezahlt.

Urlaub/Werktagsfeiertage

Werktagsfeiertage können nicht als Urlaubstage betrachtet werden, da für diese Tage eine Feiertagsvergütung gezahlt wird.

Arbeitsniederlegung/Werktagsfeiertage

Falls ein Werkfeiertag in einen Zeitraum fällt, in dem eine kollektive Arbeitsniederlegung stattfindet, entfällt die Zahlung der Feiertagsvergütung.

Arbeiten an einem Werktagsfeiertag

Wenn an einem Werktagsfeiertag gearbeitet wird, hat der Mitarbeiter zusätzlich zur tarifgemäßen Bezahlung der Arbeit an einem solchen Tag auch Anspruch auf die Feiertagsvergütung.

Sonderbestimmung: 146, Tabak**146:****Freizeit an Werktagsfeiertagen**

In der Nacht vor Gründonnerstag, dem dänischen Buß- und Betttag und Himmelfahrt endet die Arbeit um 02:00 Uhr.

An Heiligabend und am Neujahrstag endet die Arbeit um 06:00 Uhr.

Am dänischen Verfassungstag wird von 12:00 Uhr bis 06:00 Uhr nicht gearbeitet.

Der 1. Mai ist von 12:00 Uhr bis 24:00 Uhr ein arbeitsfreier Tag, gegen Lohnkürzung.

Tabak:**Die Höhe der Feiertagsvergütung:**

Den Mitarbeitern wird Feiertagsvergütung entsprechend dem persönlichen Durchschnittslohn gewährt. In diesem Betrag ist das Urlaubsgeld für die Feiertagsvergütung enthalten.

Für die Mitarbeiter in der 2. und 3. Schicht wird der persönliche Durchschnittslohn inklusive der Schichtzulage und etwaiger anderer, örtlich vereinbarter Zulagen berechnet.

§ 43 - Gesondert vereinbarte Freizeit und Bezahlung

Sonderbestimmung für: 23, 24, 111, S/C, OM, Tabak, KIF, Veredelung**23, 24:****1. Mai und Verfassungstag**

Am 1. Mai dürfen die Mitarbeiter die Arbeit um 12:00 Mittag beenden. An solchen Tagen ist der Betrieb dazu berechtigt, die Arbeit ganz einzustellen (oder eventuell die Arbeit in einzelnen Abteilungen), wenn so viele Arbeiter um 12:00 Uhr Mittag die Arbeit beenden wollen, dass es nach Ansicht der Betriebsleitung nicht sinnvoll ist, den Betrieb am Vormittag in Gang zu halten. Nur für die geleisteten Stunden wird Lohn gezahlt.

23, 24:

Der dänische Verfassungstag (*Grundlovsdag*) wird als halber Werktagsfeiertag angesehen.

111:

Der 1. Mai und der Verfassungstag werden als Werktagsfeiertage betrachtet, d.h. sie sind arbeitsfreie Tage mit Feiertagsvergütung.

S/C:**1. Mai und Verfassungstag**

Der 1. Mai ist ein ganzer arbeitsfreier Tag ohne Bezahlung. Bei entsprechender Betriebsvereinbarung kann dieser Feiertag vergütet werden. Der Verfassungstag wird als Werktagsfeiertag betrachtet.

OM:

Der 1. Mai und der Verfassungstag werden als ganze Werktagsfeiertage betrachtet.

Tabak:**1. Mai**

Der 1. Mai ist für die Mitarbeiter ein arbeitsfreier Tag; jedoch können Mitarbeiter, die in der Abfertigung bzw. in der Warenauslieferung arbeiten, wo ein arbeitsfreier 1. Mai mit erheblichen, im Voraus nicht zu verhindernden Ungelegenheiten für die Kunden verbunden wäre, oder Mitarbeiter mit Tätigkeiten, wo der arbeitsfreie Tag die Zerstörung von Rohstoffen oder Materialien zur Folge hätte, am 1. Mai bis 12:00 Uhr arbeiten, und in ganz besonderen Fällen über 12:00 Uhr hinaus.

Mitarbeiter, die am 1. Mai bis 12:00 Uhr arbeiten, erhalten Lohn für einen ganzen Arbeitstag.

Für Arbeiten nach 12:00 Uhr erhalten die Mitarbeiter denselben Stundenlohn wie den, den sie gemäß der obigen Bestimmung in der Zeit zwischen normalem Arbeitsbeginn und 12:00 Uhr pro Stunde erzielt haben.

Falls es ausnahmsweise aus zwingenden Gründen notwendig ist, am 1. Mai zu arbeiten, sind die Mitarbeiter hierzu verpflichtet.

Der Betrieb informiert den Vertrauensleute-Koordinator spätestens am 28. April darüber, in welchem Umfang am 1. Mai gearbeitet werden soll.

Von Arbeitgeberseite wird zugesichert, Arbeit am 1. Mai weitestgehend zu begrenzen.

Verfassungstag

Der Verfassungstag wird bezahlungsmäßig als ganzer Werktagsfeiertag betrachtet.

KIF:**Heiligabend, Silvester, 1. Mai und Verfassungstag**

Heiligabend ist ein ganzer freier Tag ohne Lohnabzug. An Silvester endet die Arbeit um 16:00 Uhr ohne Abzug vom Wochenlohn.

Der 1. Mai ist ein ganzer freier Tag ohne Lohn.

Unaufschiebbare Arbeit an diesem Tag ist mit der Vertrauensperson abzusprechen und wird als Überstunden bezahlt.

Der Verfassungstag ist ein halber Werktagsfeiertag, und es wird für diesen Tag die halbe Feiertagsvergütung ausgezahlt. Die Arbeit an diesem Tag endet spätestens um 12:00 Uhr.

Veredelung:

Arbeit am 1. Mai, Verfassungstag, Heiligabend und Silvester

Am 1. Mai und am Verfassungstag endet die Arbeit um 12:00 Uhr. Für die Freizeit wird keine Bezahlung geleistet. Für den Verfassungstag wird ein halber Vorschussbetrag ausbezahlt, siehe Feiertagsvereinbarung.

An diesen Tagen gibt es nur eine Essenspause.

Heiligabend und Silvester sind ganze arbeitsfreie Tage ohne Lohnabzug.

Bei Krankheit, Mutterschaft und Unfall und Verletzung gilt die Zahlungsverpflichtung für Heiligabend und Silvester nur so lange, wie der Arbeitgeber zur Zahlung von Krankengeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Lohnfortzahlung während Mutterschutz/Adoption verpflichtet ist, vgl. Kapitel 6.

§ 44 - Todesfall im nächsten Verwandtenkreis

Sonderbestimmung für: Tabak

Tabak:

Bezahlte Freistellung bei einem Todesfall in der Familie

1. Im Zusammenhang mit Tod und Beisetzung eines nahen Verwandten wird dem Mitarbeiter im notwendigen Umfang freigegeben.
2. Als nahe Verwandte gelten Ehepartner, Lebenspartner und Kinder.
3. Die Freistellungszeit wird mit dem persönlichen Durchschnittslohn für Tagschicht vergütet.
4. Bei Tod/Beisetzung der Eltern wird 1 arbeitsfreier Tag beim persönlichen Durchschnittslohn für Tagschicht gewährt.

KAP. 6 - KRANKHEIT, MUTTERSCHUTZ, KRANKES KIND

§ 45 - Anmeldung

Meldung und Dokumentation erfolgt in Ermangelung anderweitiger Betriebsvereinbarungen nach den Regeln des Krankengeldgesetzes.

Die Tariforganisationen empfehlen, für die obigen Punkte betriebliche Richtlinien vor Ort zu vereinbaren:

- Meldung für Tagschicht und eventuell Spät- bzw. Nachtschicht
- Dokumentation (evtl. eidesstattliche Versicherung und ärztl. Attest bzw. Bescheinigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit)
- Verspätete Meldung und Dokumentation

Alle Mitarbeiter sind auf die Abmachungen und Bestimmungen hinzuweisen, die zum Obigen getroffen wurden.

§ 46 - Teilweise abwesend bei Erkrankung bzw. Unfall und Verletzung

Für den Tag, an dem die Erkrankung oder der Unfall während der Arbeitszeit eintritt, wird voller Lohn gezahlt.

Sonderbestimmung für: KIF, Veredelung

KIF:

Erkrankung und Unfall/Verletzung

Bei Krankheit oder Unfall und Verletzung während der Arbeitszeit bezahlt der Betrieb für die geleisteten Stunden vollen Lohn und als Ergänzung für den restlichen Arbeitstag den tarifmäßigen Stundenlohn. Die geleistete Zahlung ist nicht urlaubsberechtigt.

Veredelung:

Bei Krankheit oder Unfall und Verletzung während der Arbeitszeit bezahlt der Betrieb für die geleisteten Stunden vollen Lohn. Für den verbleibenden Arbeitstag wird gezahlt ab 27. Februar 2017 voller Lohn, jedoch max. 135,70 DKK pro Stunde. Ab 26. Februar 2018 steigt der Betrag auf 137,70 DKK pro Stunde. Ab 25. Februar 2019 steigt der Betrag auf 139,70 DKK pro Stunde.

§ 47 - Bedingungen und Leistung von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Der Beschäftigte muss die Bedingungen des Krankengeldgesetzes erfüllen, um vom Arbeitgeber Krankengeld zu bekommen.

Der Arbeitgeber zahlt Lohn während der Krankheit an Beschäftigte, die eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von mind. 6 Monaten im betreffenden Betrieb haben und die Bedingungen erfüllen, die für den Anspruch auf Krankengeld vom Arbeitgeber gelten.

Bei nicht auf Dauer angelegten Beschäftigungsverhältnissen gilt die Bedingung, dass der Beschäftigte innerhalb der letzten 18 Monate ein Dienstalter von mindestens 6 Monaten in dem Betrieb erworben hat.

Während der Krankheit zahlt der Arbeitgeber vollen Lohn für bis zu 6 Wochen, gerechnet ab dem ersten ganzen Abwesenheitstag.

Im Falle von Unfall und Verletzung im Betrieb zahlt der Arbeitgeber vollen Lohn für bis zu 7 Wochen, gerechnet ab dem ersten ganzen Abwesenheitstag.

Im Falle eines Rückfalls (aufgrund derselben Krankheit) binnen 14 Kalendertagen, gerechnet ab erstem Arbeitstag nach Ende der vorangegangenen Abwesenheitsperiode, beginnt der Zahlungszeitraum des Arbeitgebers mit dem 1. Abwesenheitstag der ersten Abwesenheitsperiode. **Krankheit und Freizeitausgleich**

Krankheit wird als Hinderungsgrund für Freizeitausgleich betrachtet, vorausgesetzt der Mitarbeiter meldet sich vor Beginn der normalen Arbeitszeit an dem Tag krank, an dem der Freizeitausgleich hätte stattfinden sollen.

Waren mehrere Tage Freizeitausgleich geplant, gilt der Hinderungsgrund für den Freizeitausgleich auch für Krankheit an nachfolgenden Tagen.

Voraussetzung ist auch, dass der Mitarbeiter seine Erkrankung gemäß den Regeln des Unternehmens meldet.

Sonderbestimmung für: 23, 111, 146, OM, Tabak, KIF, Veredelung

23, 111, 146:

Klinikbesuch

Der Betrieb bezahlt bis zu 4 Stunden Lohn bei Abwesenheit aufgrund eines nachweislichen Klinikbesuchs oder einer Facharztbehandlung (vorausgesetzt, der Arbeitgeber wird 1 Tag vorher informiert und weiter vorausgesetzt, dass die Durchführung der Behandlung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist).

111:

Bei Unfall und Verletzung zahlt der Arbeitgeber Lohn für bis zu 6 Wochen.

146:**Unfall**

Wenn sich die durch den Unfall verursachte Erkrankung über mehr als 7 Wochen erstreckt, wird das gesetzliche Krankengeld bis auf eine Zeitspanne von 13 Wochen auf 100 % des (unmittelbar vor Eintritt des Unfalls) verdienten Durchschnittsverdienstes des Betroffenen - gleichermaßen gemäß oben genannter Berechnung - ergänzt.

Erkrankung

Wenn sich die Erkrankung über mehr als 6 Wochen erstreckt, ergänzt der Betrieb für Arbeiter, die in den letzten 12 Monaten für mindestens 10 Monate beschäftigt waren, bis auf eine Zeitspanne von 14 Wochen auf 90 % (nach 5 Jahren Anstellung jedoch auf 100 %) des unmittelbar vor Eintritt der Erkrankung erzielten Durchschnittsverdienstes des Betroffenen gemäß obiger Berechnung.

Ergänzende Unterstützung im Krankheitsfall kann nur 15 Wochen in einem Tarifjahr gewährt werden.

OM:**Arbeitsunfälle**

Bei gemeldeten und von der Gewerbeaufsicht anerkannten Arbeitsunfällen im Betrieb wird der volle Lohn für bis zu 7 Wochen gezahlt. Unter vollem Lohn ist hier der Durchschnitt aus den 2 vorangegangenen Lohnperioden des Betroffenen - exklusive Überstundenvergütung - zu verstehen.

Teilweise Arbeitsunfähigkeit

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit kann nach dem Krankengeldgesetz, § 7, Abs. 2, herabgesetztes Krankengeld geleistet werden.

Klinikbesuch

In Fällen, wo die Behandlung einer Erkrankung oder Verletzung es erfordert, einen Facharzt oder ein Krankenhaus zu konsultieren, bezahlt der Betrieb bis zu 4 Stunden Lohn für Abwesenheit wegen nachweislicher Facharztbehandlung (nach ärztlicher Überweisung), sofern die betreffende Behandlung nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden kann. Diese Abwesenheit ist spätestens 1 Tag vorher anzuzeigen.

Lohn bei Erkrankungen und Unfällen von Beschäftigten mit monatlichem Lohn

- 1) Wird der Monatslohnempfänger aufgrund einer Erkrankung unfähig zur Erbringung seiner Arbeitsleistung, gilt das daraus folgende Dienstversäumnis als entschuldigtes Nichterscheinen des Beschäftigten, sofern er sich die Krankheit während des bestehenden Dienstverhältnisses nicht durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit selbst zugezogen hat und bei Übernahme der Stelle nicht etwa arglistig verschwiegen hat, dass er an dieser Krankheit leidet.
- 2) Doch kann dem in Monatslohn Beschäftigten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsersten gekündigt werden, wenn er für insgesamt 120 Kalendertage innerhalb von 12 aufeinanderfolgenden Monaten Lohnfortzahlung bei Krankheit bezogen hat.
- 3) Bei mehr als 14 Tage dauernden Erkrankungen hat der Betrieb das Recht, durch den Hausarzt des in Monatslohn Beschäftigten oder einen vom Hausarzt bestimmten Spezialisten Auskunft über die voraussichtliche Dauer der Erkrankung zu verlangen (ohne Unkosten für den Beschäftigten).

- 4) Wenn der in Monatslohn Beschäftigte dieser Pflicht nicht nachkommt, kann der Betrieb das Beschäftigungsverhältnis fristlos kündigen.

Tabak:

Abwesenheit im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen

Bei krankheitsbedingter Abwesenheit im Zusammenhang mit gemeldeten Arbeitsunfällen wird dem Lohnempfänger der persönliche Durchschnittslohn für bis zu 26 Wochen gezahlt, wobei die Länge des Beschäftigungsverhältnisses keine Rolle spielt.

KIF:

Lohn während Erkrankung und Unfallfolgen

Es ist vereinbart, dass der Arbeitgeber dem Beschäftigten bei Krankheit und Unfallfolgen nach folgenden Richtlinien Lohn auszahlt.

Mitarbeitern mit 6 Monaten und mehr Dienstalter zahlt der Betrieb ab erstem vollem Abwesenheitstag bis 8 Wochen vollen Lohn, wenn die Erkrankung bzw. der Unfall rechtzeitig gemeldet und dokumentiert wird. Allerdings sind die letzten 4 Wochen ohne Erschwerniszulage.

Veredelung:

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Mitarbeitern mit 9 Monaten oder mehr Dienstalter zahlt der Betrieb ab 27. Februar 2017 vollen Lohn, jedoch max. 135,70 DKK pro Stunde bis zu 8 Wochen bei rechtzeitiger Meldung und Beibringung des Nachweises von Krankheit oder Unfall. Ab 26. Februar 2018 steigt der Betrag auf 137,70 DKK pro Stunde. Ab 25. Februar 2019 steigt der Betrag auf 139,70 DKK pro Stunde.

Die oben genannten Beträge kommen durch eine ergänzende Zulage zum gesetzlich festgelegten Krankentagegeldsatz zuzüglich Arbeitsmarktbeitrag zustande.

Ergänzende Leistungen bei Arbeitsunfällen

Bei Abwesenheit aufgrund eines Arbeitsunfalls wird eine Zulage zum Krankentagegeld gezahlt, sodass das Krankentagegeld und die Zulage zusammen 100 % des Durchschnittslohns der letzten 4 Wochen vor dem Unfall ausmachen.

Das Recht auf ergänzende Leistungen gilt auch bei Abwesenheit, die durch einen Unfall verursacht wurde, bei dessen Eintreten der Mitarbeiter umgekleidet und auf dem Weg zu/von seinem Arbeitsplatz im Betrieb ist, jedoch noch nicht bzw. bereits gestempelt hat.

Die Zulage wird ab dem 1. Abwesenheitstag und höchstens 20 Wochen gezahlt.

Voraussetzung ist, dass der Unfall unverzüglich und am selben Tag dem Vorgesetzten gemeldet wird, dass die vorgeschriebene Schutzausrüstung verwendet wurde und dass die geltenden Sicherheitsregeln eingehalten wurden.

§ 48 - Berechnungsgrundlage für das Krankengeld

Berechnungsgrundlage für das Krankengeld ist der voraussichtliche Verdienstverlust pro Arbeitsstunde, einschließlich systematisch vorkommender Erschwerniszulagen im Krankheitszeitraum.

Wenn dies nicht bekannt ist, ist die Berechnungsgrundlage der Verdienst je Arbeitsstunde in den letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit, einschließlich systematisch vorkommender Erschwerniszulagen und exklusive unregelmäßiger Zahlungen, die nicht in Bezug zu den im fraglichen Zeitraum geleisteten Arbeitsstunden stehen.

Falls die geleistete Zahl der Arbeitsstunden im vorangegangenen 4-Wochen-Zeitraum nicht bekannt ist, wird die Stundenzahl nach den Regeln des Krankengeldgesetzes (ATP-Regeln) berechnet, und das Krankengeld (für bis zu 37 Stunden pro Woche) als die abgerechnete Stundenzahl multipliziert mit dem vollen Lohn.

Das Urlaubsgeld auf Krankengeld berechnet sich nach den Regeln des Urlaubsgesetzes (§ 25).

§ 49 - Vereinbarung gemäß § 56 des Krankengeldgesetzes

Wenn eine Vereinbarung nach § 56 des Krankengeldgesetzes geschlossen wurde, zahlt der Arbeitgeber das Krankengeld allein gemäß den einschlägigen Bestimmungen des Krankengeldgesetzes, sofern die Abwesenheit nicht auf einer anderen Krankheit beruht als derjenigen, die der Vereinbarung nach § 56 zugrunde liegt.

§ 50 - Krankes Kind

Mitarbeiter und Auszubildende werden freigestellt, wenn dies aus Rücksicht darauf erforderlich ist, dass sie zuhause ein krankes Kind (bzw. Kinder) unter 14 Jahren betreuen müssen.

Falls das Kind im Laufe des Arbeitstages des Mitarbeiters krank wird und der Mitarbeiter infolgedessen die Arbeit verlassen muss, besteht darüber hinaus das Anrecht auf Freistellung für die verbleibenden Arbeitsstunden an dem betreffenden Tag. Die Bezahlung ist wie bei Krankheit des Kindes.

Diese Freistellung gilt nur für ein Elternteil und nur für den ersten Krankheitstag des Kindes.

Unter der Voraussetzung, dass die vom Betrieb geforderten Belege vorliegen, wird für den 1. Krankheitstag des Kindes voller Lohn gezahlt.

Sonderbestimmung für: Tabak und Veredelung

Tabak:

Bezahlte Freistellung im Zusammenhang mit kranken Kindern

Mitarbeiter mit mindestens 1 Jahr Dienstalter im Betrieb erhalten, sofern notwendig, frei, um ein krankes, zuhause befindliches Kind (bzw. Kinder) unter 14 Jahren betreuen zu können.

Diese Freistellung gilt nur für einen Elternteil und besteht bei Kindern unter 7 Jahren aus 2 freien Tagen und bei Kindern über 7, aber unter 14 Jahren aus 1 freien Tag. Sie gilt nur solange, bis eine Betreuung eingerichtet ist. Ungeachtet des Entlohnungssystems wird für diesen/diese Tag/e Krankentagegeld gezahlt unter der Voraussetzung, dass die vom Betrieb verlangten Belege (z.B. in Form einer eidesstattlichen Versicherung) vorgelegt wurden. Weiter wird vorausgesetzt, dass die Kinderzahl des betreffenden Mitarbeiters und die Geburtsdaten der Kinder im Betrieb erfasst sind.

Bei Krankheit von Kindern wird voller Lohn gezahlt.

Veredelung:

Freistellung bei Krankheit von Kindern

Mitarbeiter, die vom Tarifvertrag gedeckt sind und mindestens ein halbes Jahr Dienstalter im Betrieb haben, wird ab 27. Februar 2017 Freistellung mit vollem Lohn gewährt, höchstens jedoch 135,70 DKK pro Stunde, wenn sie zuhause eines oder mehrere kranke Kinder

unter 14 Jahren betreuen müssen. Ab 26. Februar 2018 beläuft sich der Betrag auf 137,70 DKK pro Stunde. Ab 25. Februar 2019 steigt der Betrag auf 139,70 DKK pro Stunde.

Falls das Kind im Laufe des Arbeitstages des Mitarbeiters krank wird und der Mitarbeiter infolgedessen die Arbeit verlassen muss, besteht darüber hinaus das Anrecht auf Freistellung für die verbleibenden Arbeitsstunden an dem betreffenden Tag. Die Bezahlung ist wie bei Krankheit des Kindes.

Die Freistellung gilt nur für einen Elternteil und nur solange, bis eine andere Betreuung eingerichtet wurde. Die Freistellung kann höchstens den ersten Krankheitstag des Kindes umfassen.

Der Betrieb kann Belege verlangen, z.B. in Form einer eidesstattlichen Versicherung.

Die Dokumentation der Abwesenheit bei Erkrankung des eigenen Kindes wird als rechtzeitig erbracht betrachtet, wenn sie gleich beim ersten Erscheinen des Mitarbeiters nach der Abwesenheit vorgelegt wird.

§ 51 - Klinikaufenthalt

Mitarbeitern und in der Ausbildung befindlichen Beschäftigten wird freigegeben, wenn bei einem Klinikaufenthalt eines Kindes unter 14 Jahren die Mitaufnahme eines Elternteils notwendig ist.

Nur ein Krankenhausaufenthalt mit Übernachtung oder eine Einweisung, die ganz oder teilweise daheim erfolgt, wird als Einweisung betrachtet und fällt unter diese Bestimmung.

Dieses Freistellungsrecht gilt nur für einen Inhaber des Sorgerechts, und innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums besteht maximal nur auf insgesamt 1 Woche Freistellung pro Kind Anspruch.

Auf Anforderung müssen die Mitarbeiter Belege für die Klinikaufnahme vorlegen.

Bezahlt wird nach demselben Satz wie beim ersten Krankheitstag des Kindes.

Sonderbestimmung für: Veredelung

Veredelung: Klinikaufenthalt

Mitarbeitern mit mindestens 6 Monaten Dienstalster wird freigegeben, wenn bei einem Klinikaufenthalt die Mitaufnahme eines Elternteils notwendig ist. Die Regel bezieht sich auf Kinder unter 14 Jahren.

Nur ein Krankenhausaufenthalt mit Übernachtung oder eine Einweisung, die ganz oder teilweise daheim erfolgt, wird als Einweisung betrachtet und fällt unter diese Bestimmung. Es wird voller Lohn gezahlt, jedoch maximal 137,00 DKK pro Stunde. Ab 26. Februar 2018 steigt der Betrag auf 139,00 DKK pro Stunde. Ab 25. Februar 2019 steigt der Betrag auf 141,00 DKK pro Stunde.

§ 52 - Mutterschutz

- a.** Der Arbeitgeber zahlt Mitarbeitern, die zum erwarteten Geburtstermin 9 Monate Dienstalster (für Veredelung: 12 Monate) im Betrieb erreicht haben, während der Abwesenheit aufgrund von Mutterschaft ab 4 Wochen vor dem erwarteten Geburtstermin und bis 14 Wochen nach der Geburt (Schwangerschaftsurlaub/Mutterschaftsurlaub) den vollen Lohn. Bei Adoptionen wird während des Mut-

terschutzes nach Empfang des Kindes 14 Wochen voller Lohn gezahlt. Nach denselben Bedingungen wird während des Vaterschaftsurlaubs bis zu 2 Wochen voller Lohn gezahlt. (Der Lohn entspricht dem Lohnbetrag, den der Betreffende in dem Zeitraum sonst bezogen hätte.)

b. Ferner zahlt der Arbeitgeber während des Elternurlaubs bis zu 13 Wochen.

Von diesen 13 Wochen kann jeder Elternteil 5 Wochen in Anspruch nehmen.

Wenn der für einen Elternteil reservierte Urlaub nicht genommen wird, entfällt die Bezahlung.

Die restlichen 3 Wochen Urlaub werden entweder dem Vater oder der Mutter gewährt.

Die Bezahlung in diesen 13 Wochen entspricht dem Lohn, den der Betreffende in diesem Zeitraum bezogen hätte, höchstens jedoch 145,- DKK pro Stunde /23.248,- DKK pro Monat. Die 13 Wochen sind binnen 52 Wochen nach der Geburt in Anspruch zu nehmen.

Sofern es nicht anders vereinbart wird, sind die 13 Wochen mit einer Frist von 3 Wochen anzukündigen.

Der jeweilige Urlaub der beiden Elternteile kann maximal in zwei Abschnitte unterteilt werden, sofern es nicht anders vereinbart wird.

Voraussetzung für die Zahlung ist, dass der Arbeitgeber zur Rückvergütung entsprechend dem maximalen Tagegeldsatz berechtigt ist. Falls die Rückvergütung geringer ist, wird die Zahlung an den Mitarbeiter entsprechend herabgesetzt.

Folgende Bestimmung tritt für Kinder in Kraft, für die der Elternurlaub am **1. Juli 2017 oder später** angetreten wird.

Die Bezahlung in diesen 13 Wochen entspricht dem Lohn, den der Betreffende in diesem Zeitraum bezogen hätte, höchstens jedoch 175,- DKK pro Stunde/ 28.059,- DKK pro Monat.

Ab 1. März 2018 vollen Lohn, jedoch max. 177,- DKK pro Stunde/ 28.378,- DKK pro Monat

Ab 1. März 2019 vollen Lohn, jedoch max. 179,- DKK pro Stunde/ 28.699,- DKK pro Monat

Alle obigen Beträge kommen als eine Ergänzungsmaßnahme zum gesetzlich festgelegten Tagegeldsatz zuzüglich Arbeitsmarktbeitrag zustande.

Während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs wird gemäß der Bestimmung zur Arbeitsmarktrente ein erhöhter Rentenversicherungsbeitrag gezahlt.

c. Alle Beträge enthalten den gesetzlich festgelegten maximalen Tagegeldsatz.

Erhöhter Rentenbeitrag während des Mutterschaftsurlaubs

Während der 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubes wird für Mitarbeiter mit 2 Monaten oder mehr Dienstalster (bei Veredelung jedoch 5 oder mehr Monaten) am voraussichtlichen Entbindungstermin Folgendes eingezahlt:

Arbeitgeber- beitrag	Arbeitnehmer- beitrag	Gesamtbeitrag
DKK pro Stunde/Monat	DKK pro Stunde/Monat	DKK pro Stunde/Monat
8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

Sonderbestimmung für: Veredelung**Veredelung:****Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Adoption**

Die Zahlung gemäß § 52, Abs. (a) und (b) kommt als eine ergänzende Zulage zum gesetzlich festgelegten Tagegeldsatz zuzüglich Arbeitsmarktbeitrag zustande.

KAP. 7 - REGELN FÜR VERTRAUENSLEUTE

§ 53 - Wo gewählt werden kann

In jedem Unternehmen - bei größeren Unternehmen gewöhnlich in jeder Betriebseinheit - mit 5 oder mehr Arbeitern können die dort beschäftigten Mitarbeiter aus ihrer Mitte eine Vertrauensperson wählen.

Eine Vertrauensperson, die mit dem Unternehmen gemäß dem Berufsausbildungsgesetz eine Ausbildungsvereinbarung schließt (erwachsener Lehrling oder erwachsener Azubi), kann weiterhin Vertrauensperson bleiben. Voraussetzung ist jedoch, dass die Vertrauensperson in den Praktikumsperioden mit ihrer Wahlbasis zusammenarbeitet.

Eine während eines Zeitraums mit mehr Arbeitern gewählte Vertrauensperson verliert diese Position, wenn die Zahl der Arbeiter während eines Zeitraums von 3 Monaten unter 5 lag, es sei denn, dass beide Tarifparteien die Beibehaltung der Position der Vertrauensperson wünschen.

Falls der Arbeitgeber nach diesen 3 Monaten die Position der Vertrauensperson nicht beibehalten möchte, muss er das DI schriftlich mitteilen. Diese Mitteilung wird an die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF unverzüglich weitergeleitet.

In Betrieben mit weniger als 5 Mitarbeitern kann eine Vertrauensperson gewählt werden, wenn die Parteien sich darin einig sind.

Unter einem Betrieb ist in diesem Kontext eine geographisch abgegrenzte Einheit zu verstehen.

Sonderbestimmung für: S/C, OM, Tabak, KIF, Veredelung**S/C, OM, Tabak:**

Des Weiteren gilt, dass in jeder Wechselschicht mit 5 oder mehr Arbeitern eine Vertrauensperson gewählt werden kann.

S/C:

In Betrieben mit über 75 Arbeitern innerhalb des tarifvertraglichen Geltungsbereichs haben diese das Recht, 2 Vertrauenspersonen zu wählen, und in Betrieben mit über 200 Arbeitern

werden 4 Vertrauenspersonen gewählt. In Betrieben mit 6 Arbeitern oder weniger wird keine Vertrauensperson gewählt.

Dort, wo es in einem Betrieb mit mehr als 75 Arbeitern innerhalb des fachlichen Bereichs des Tarifvertrags eine feste Spätschicht mit mehr als 6 Arbeitern gibt, kann von diesen und unter diesen Spätschichtarbeitern eine weitere Vertrauensperson gewählt werden. Wo es über 400 Beschäftigte gibt, ist eine Vertrauensperson von ihren Pflichten in der Produktion zu befreien und mit dem Durchschnitt aus der „besten Hälfte des Betriebs“ zu entlohnen.

OM:

Wenn in einer Abteilung im Schichtbetrieb und/oder in festen Schichten gearbeitet wird, kann für jede dieser Schichten eine Vertrauensperson gewählt werden. Diese Funktion fällt jedoch weg, wenn die jeweilige Schicht aufhört. Jedoch hat die Vertrauensperson danach die gemäß § 63 (OM) höchste Kündigungsfrist.

Eine Schicht besteht aus mindestens 6 Personen.

In Betrieben oder Fertigungsabteilungen mit 6 oder weniger Arbeitern wird, außer wenn beide Tarifparteien das wünschen, keine Vertrauensperson gewählt.

Tabak:

Des Weiteren gilt, dass je Branche eine Vertrauensperson gewählt werden kann.

KIF, Veredelung:

Für jeden Betrieb wird eine Vertrauensperson gewählt.

Schichtbetrieb

Bei Schichtbetrieb mit mehr als 30 Mitarbeitern kann eine stellvertretende Vertrauensperson gewählt werden, die mit den Rechten und Pflichten einer Vertrauensperson ausgestattet ist. Wenn die Schichtarbeit endet oder der Betreffende in die Tagschicht versetzt wird, enden die Rechte und Pflichten umgehend. Nimmt die Schichtarbeit einen dauerhaften Charakter an, sollte die Vertrauensperson die in Verbindung mit dem „Rahmenvertrag über Akkord“ vorausgesetzte Fortbildung bekommen.

Sprecher

In Betrieben kann in größeren Abteilungen, sofern im Betrieb darüber Einigkeit besteht, sowohl für die Tagesschicht als auch für die anderen Schichten jeweils ein Sprecher (*tal/sre-præsentant*) gewählt werden.

Die Sprecher, die unter Mitarbeitern mit mindestens einem Jahr Dienstalter gewählt werden, haben über die Kündigungsfrist von § 21 hinaus eine um 4 Wochen verlängerte Kündigungsfrist.

§ 54 - Wer gewählt werden kann

Als Vertrauensperson kommen anerkanntermaßen tüchtige Mitarbeiter in Frage, die vom vorliegenden Tarifvertrag gedeckt sind und 1 Jahr oder länger in dem betreffenden Betrieb gearbeitet haben. Wo nicht mindestens 5 solche Mitarbeiter zu finden sind, wird die fehlende Zahl mit Mitarbeitern, die dort am längsten gearbeitet haben, aufgefüllt. Dasselbe gilt für die Wahl eines Stellvertreters.
--

§ 55 - Wahl der Vertrauensperson

Die Wahl der Vertrauensperson muss so erfolgen, dass alle zum Wahlzeitpunkt in dem Betrieb bzw. in der Abteilung/Branche/Sparte beschäftigten Arbeiter unbedingt die Gelegenheit haben, an der Wahl teilzunehmen.

Die Wahl ist nur dann gültig, wenn mehr als ein Drittel der dort beschäftigten Arbeiter für den Betreffenden gestimmt haben. (Das gilt jedoch nicht für S/C, Tabak, KIF, Veredelung.)

Die Wahl ist erst gültig, wenn sie von der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF anerkannt und dies dem Arbeitgeberverband Dansk Industri (DI) mitgeteilt wurde. Allerdings besteht, sobald die Wahl stattgefunden hat, erweiterter Kündigungsschutz für den Gewählten unter der Voraussetzung, dass der Betrieb spätestens am Tag nach der Wahl eine schriftliche Mitteilung darüber erhält, wer gewählt wurde. Wenn die schriftliche Mitteilung später eintrifft, gilt der erweiterte Kündigungsschutz erst ab Eingang der schriftlichen Mitteilung.

Sollte DI der Ansicht sein, dass eine Vertrauensleutewahl dem Tarifvertrag widerspricht, hat DI das Recht, gegenüber der Gewerkschaft Einspruch gegen die Wahl zu erheben. Der Einspruch muss der Gewerkschaft innerhalb von 14 Tagen, nachdem DI die Mitteilung erhielt, in Händen sein.

§ 56 - Stellvertreter

Bei Abwesenheit einer Vertrauensperson wegen Krankheit, Urlaub, Teilnahme an einem Lehrgang o.ä. übernimmt der gewählte/ernannte Stellvertreter die Funktion der Vertrauensperson.

Ein solcher gewählter/ernannter Stellvertreter genießt in dem Zeitraum, wo er diese Funktion ausübt, denselben Schutz wie die gewählte Vertrauensperson.

Sonderbestimmung für: Veredelung

Veredelung:

Der Stellvertreter braucht keine Schulung bezüglich des „Rahmenvertrags über Akkord“. Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen.

Sonderregel für Vertrauensleute in der Veredelungsbranche gemäß dem Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord, § 28, Abs. 2.

§ 57 - Vertrauensleute-Koordinator

In Betrieben bzw. Produktionsstätten, in denen es drei oder mehr Vertrauensleute gibt, können diese aus ihrer Mitte einen Vertrauensleute-Koordinator wählen, der in gemeinsamen Angelegenheiten gegenüber dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter als Repräsentant sämtlicher Mitarbeiter auftreten kann.

Sowohl der Vertrauensleute-Koordinator als auch der Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter können, wenn es geboten erscheint, alle oder einzelne Vertrauensleute zur Teilnahme an den Besprechungen auffordern.

Soweit nicht andere Absprachen zwischen der Betriebsleitung und den betroffenen Vertrauensleuten vorliegen, kann sich der Vertrauensleute-Koordinator unter keinen Umständen in Angelegenheiten mischen, die die normalen Funktionen der einzelnen Vertrauenspersonen in ihren jeweiligen Abteilungen betreffen.

Über die Wahl des Vertrauensleute-Koordinators ist die Betriebsleitung sofort zu informieren.

Der Rahmen gilt nicht für Tabak.

Sonderbestimmung für: Tabak

Tabak:

Wenn die Betriebsgröße es nahelegt, kann im Betrieb ein gemeinsamer Vertreter für sämtliche Branchen gewählt werden.

§ 58 - Betriebsgruppe

Wenn sich die Arbeiter in einem Betrieb zu einer Betriebsgruppe o.Ä. zusammenschließen, soll die Vertrauensperson der Vorsitzende sein.

Wo ein Vertrauensleute-Koordinator gewählt ist, ist dieser der Vorsitzende der Betriebsgruppe.

§ 59 - Funktion und Aufgaben

Die Vertrauensperson ebenso wie der Arbeitgeber und dessen Vertreter haben die Pflicht, sich für die Vorbeugung von Konflikten einzusetzen und die Zusammenarbeit im Betrieb zu fördern.

Die Vertrauensperson repräsentiert die Mitarbeiter, die ihre Wählerbasis sind. Bei Verhandlungen vor Ort müssen sowohl die Vertrauensperson als auch die Betriebsleitung befugt sein, für alle Mitarbeiter bindende Vereinbarungen einzugehen.

Wenn - trotz Anfrage der Vertrauensperson bei der Leitung - keine befriedigende Regelung erreicht wird, kann die Vertrauensperson ihre Tariforganisation darum ersuchen, sich der Sache anzunehmen, wobei die Arbeit aber ungestört weitergehen soll und das Ergebnis der Behandlung durch die Tariforganisationen abzuwarten ist.

Die Vertrauensperson soll im Einvernehmen mit dem Betrieb an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, von wo sie gerufen werden kann, wenn ihre Mitwirkung gefragt ist. Dabei soll die Ausführung der ihr übertragenen Aufgaben so erfolgen, dass eine Beeinträchtigung der Arbeit weitestgehend vermieden wird.

Wenn die Vertrauensperson in Ausführung ihrer Aufgaben ihren Arbeitsplatz verlassen muss, muss sie vorher die Betriebsleitung davon in Kenntnis setzen.

Die Tariforganisationen halten es für einen natürlichen Vorgang, dass die Vertrauensperson über Einstellungen, Kündigungen und Überstunden im Betrieb auf dem Laufenden gehalten wird. Es wird empfohlen, dass die örtlichen Tarifpartner dafür Richtlinien vereinbaren.

In Betrieben, die sich nicht dem Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord angeschlossen haben, werden der Vertrauensperson quartalsweise Lohnstatistiken übermittelt.

Zugang der Vertrauensleute zu IT-Infrastruktur

Die Vertrauensperson muss für die Ausführung ihres Amtes den notwendigen Zugang zu IT-Einrichtungen erhalten, einschließlich Internet.

Die Tariforganisationen empfehlen im Übrigen, dass auf betrieblicher Ebene ein physischer Rahmen für die Aufgabenausführung der Vertrauensperson vereinbart wird, damit diese in einer für die Zusammenarbeit zweckmäßigen Weise erfolgen kann.

Sonderbestimmung für: OM

OM:

Es wird ein so hoher Grad an Mitarbeitereinfluss (Einfluss auf die eigene Arbeitssituation) wie möglich und vertretbar angestrebt. Ziel ist es, mittels Motivation ein nach Möglichkeit optimales Arbeitsumfeld und nach Möglichkeit optimale Effektivität zu erreichen.

Bei allen Angelegenheiten, namentlich aber bei der Einstellung und Kündigung von Personal, ist eine Koordinierung mit der Vertrauensperson des betreffenden Bereichs anzustreben.

Das Recht des Arbeitgebers zur Leitung und Verteilung der Arbeit kann jedoch nicht angefochten werden, und zeitliche Restriktionen bei Entscheidungsprozessen müssen respektiert werden.

§ 60 - Lohn

Für die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderliche - mit der Betriebsleitung abgesprochene - Zeit darf die Vertrauensperson keinen Einkommensverlust erleiden.
--

Sonderbestimmung für: OM, Veredelung

OM:

Der Vertrauensperson sind - neben der Zahlung des Betriebs für die normale Arbeitszeit - alle etwaigen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von - im Voraus vom Betrieb genehmigten - Aufgaben, die den Kollegen und dem Betrieb nützen können, zu erstatten.

Veredelung:

Es gilt hier der Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord, § 26, Abs. 2. Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen.

§ 61 - Ausbildung

Der Arbeitgeberverband Dansk Industri (DI) seinerseits sichert zu, darauf hinzuwirken, dass die Vertrauensleute die für die Ausbildung notwendige Freistellung bekommen.
--

§ 62 - Die Vertrauensleute und die Zusammenarbeit vor Ort

Gute Zusammenarbeit zwischen Betriebsleitung und Mitarbeitern ist eine wesentliche Voraussetzung für die Produktivität und Konkurrenzfähigkeit der Betriebe sowie für das Wohlergehen und die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter in einer globalisierten Welt.

Das dänische Modell baut sowohl auf einer professionellen und konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den Tarifpartnern als auch auf einer wohlfunktionierenden örtlichen Zusammenarbeit zwischen Betriebsführung und Vertrauensleuten auf. Grundlage für den Erfolg sind oft dezentrale Vereinbarungen und ein Prozess der Zusammenarbeit in wechselseitigem Respekt und Vertrauen.
--

<i>Siehe die Protokolle, Seite 131, und Vereinbarungen über die Vertrauensleute und die örtliche Zusammenarbeit, § 59.</i>
--

§ 63 - Kündigung

Für die Kündigung einer Vertrauensperson müssen zwingende Gründe vorliegen und die Betriebsleitung muss dabei folgende Kündigungsfristen beachten:

23	4 Monate	
24	4 Monate	Bei 5 Jahren jedoch 6 Monate
111	4 Monate	Bei 5 Jahren jedoch 6 Monate
146	5 Monate	
S/C	13 Wochen inkl. eigene Kündigungsfrist	
OM	4 Monate	Bei 5 Jahren jedoch 6 Monate
Tabak	5 Monate	
KIF		
Veredelung	3 Monate	

Beruht die Kündigung auf Arbeitsmangel, entfällt die besondere Kündigungsfrist.

Ein Mitarbeiter, der damit aufhört, als Vertrauensperson zu fungieren, nachdem er als solcher kontinuierlich mindestens 3 Jahre fungiert hat, und der weiterhin im Unternehmen beschäftigt ist, hat Anspruch auf eine Besprechung mit dem Unternehmen über den Bedarf des Mitarbeiters an beruflicher Auffrischung. Die Besprechung findet spätestens innerhalb eines Monats nach Beendigung der Funktion als Vertrauensperson und auf Veranlassung des Mitarbeiters selbst statt. Im Zuge der Besprechung wird geklärt, ob ein Bedarf an beruflicher Auffrischung vorliegt und wie diese Auffrischung erfolgen soll.

Der Mitarbeiter bezieht während der beruflichen Auffrischung Lohn. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass gesetzliche Lohnausfallvergütung für die Ausbildung gewährt werden kann. Die Lohnausfallvergütung fällt an den Betrieb.

Ein Mitarbeiter, dessen Betätigung als Vertrauensperson endet, nachdem er als solche mindestens 1 Jahr tätig war, und der nach wie vor im Betrieb beschäftigt ist, hat für die Dauer eines Jahres nach seinem Abtritt als Vertrauensperson eine Kündigungsfrist von 6 Wochen zusätzlich zu seiner individuellen Kündigungsfrist. Diese Regel gilt ausschließlich für abgetretene Vertrauensleute.

§ 64 - Arbeitsrechtliche Verhandlung

Wenn ein Arbeitgeber der Ansicht ist, dass für die Kündigung einer Vertrauensperson zwingende Gründe vorliegen, hat er DI darüber zu informieren, woraufhin DI nach den Regeln für arbeitsrechtliche Verhandlung (*fagretlig behandling*) in der Sache tätig werden kann.

Der Vermittlungstermin muss spätestens 7 Kalendertage nach Eintreffen des Schlichtungsantrags abgehalten werden, und die arbeitsrechtliche Verhandlung soll überhaupt nach Kräften unterstützt werden.

Wenn eine Vertrauensperson gewählt ist, kann ihr Arbeitsverhältnis in der Kündigungsfrist normalerweise nicht abgebrochen werden, bevor die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF Gelegenheit hatte, die Berechtigung der Kündigung durch arbeitsrechtliche Verhandlung überprüfen zu lassen.

Wird als Ergebnis der arbeitsrechtlichen Verhandlung festgestellt, dass für die Kündigung der Vertrauensperson zwingende Gründe vorliegen, gilt die Kündigung als ausgesprochen mit Eingang des Schlichtungsantrags. Bei Uneinigkeit kann der Betrieb beim Schlichtungstreffen die Kündigung aussprechen, woraufhin die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF die arbeitsrechtliche Verhandlung fortsetzen kann.

Wenn der Betrieb an seiner Kündigung der Vertrauensperson festhält, nachdem die Kündigung in der arbeitsrechtlichen Verhandlung für ungerechtfertigt befunden wurde, muss der Betrieb zusätzlich zum Lohn für die Kündigungszeit eine Entschädigung zahlen, deren Höhe den Umständen nach bemessen werden kann. Diese Entschädigung ist endgültig.

§ 65 - Andere Vertrauensleute

Für von Arbeitnehmern gewählte Mitglieder des Verwaltungsrates und deren Stellvertreter gelten dieselben Kündigungsregeln wie für Vertrauensleute.

KAP. 8 - AUSZUBILDENDE

§ 66 - Auszubildende

Auszubildende müssen gemäß dem Gesetz über Berufsausbildungen für die vom gemeinsamen Fachausschuss festgelegte Lehrzeit vertraglich angestellt sein.

Allgemeine Ausbildungsbestimmungen

Der Betrieb ist verpflichtet, darauf zu achten, dass die Auszubildenden eine fachlich vertretbare Ausbildung erhalten. Ein Auszubildender kann nur in dem Beruf eingesetzt werden, in dem er ausgebildet wird.

Das Unternehmen ermutigt den Auszubildenden, auf vertretbare Weise an der für das Fach genehmigten Ausbildung teilzunehmen, vgl. Gesetz über die Berufsausbildungen.

Die Tariforganisationen sind sich darüber einig, dass unter „erwachsenen Auszubildenden“ Auszubildende zu verstehen sind, die nach Vollendung des 25. Lebensjahres einen Ausbildungsvertrag eingehen.

Streitfälle

Meinungsverschiedenheiten zwischen Auszubildendem und Betrieb sind möglichst auf dem Wege der Verhandlung unter Mitwirkung der Tariforganisationen zu lösen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regeln zur Beilegung von Streitigkeiten.

Urlaub

Es gilt das Urlaubsgesetz.

Anrecht der Lehrlinge und Azubis auf Unterstützung durch den Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF)

Lehrlinge haben nach 6 Monaten Beschäftigung im selben Betrieb (einschließlich etwaiger Schulaufenthalte) das Recht, Unterstützung vom IKUF zu beantragen. Die Unterstützung wird für die Teilnahme an Freizeitschulung im selben Umfang und zu denselben Bedingungen wie für die anderen Mitarbeiter unter dem Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie gewährt.

Internat

Das Internat wird als notwendig erachtet, wenn es darauf beruht, dass der Betrieb die Möglichkeiten der freien Schulwahl nutzt, oder wenn die Ausbildung nur in einer Schule durchgeführt werden kann, wo der Azubi nach § 3, Abs. 1 der Verordnung Nr. 290/2009 (mehr als fünf Viertelstunden Fahrtzeit) Anrecht auf Aufnahme ins Internat hat. Der eigene Umzug des Auszubildenden führt somit nicht zu einem Anspruch gegenüber dem Betrieb auf Bezahlung des Internatsaufenthalts.

Der Betrieb zahlt die Aufwendungen für den Internatsaufenthalt, die in den jährlichen Budgets festgelegt werden, in Fällen:

- a. Wo der Auszubildende entsprechend den geltenden Regeln über die freie Schulwahl zum Schulaufenthalt abgeordnet wird.
- b. Wo die Teilnahme des Azubis an der Ausbildung nur an einer Schule stattfinden kann, die zur Aufnahme ins Internat gegen Bezahlung nach den Sätzen berechtigt (Niveau im Jahr 2017: 500 DKK/Woche), die in den jährlichen Budgets festgelegt werden.

Der Vorschuss, der erforderlich ist, um diese Aufwendungen zu bestreiten, wird dem Lehrling vor Beginn des Schulaufenthalts ausgezahlt, und die Abrechnung erfolgt unmittelbar nach Rückkehr des Lehrlings in den Betrieb.

Sonderbestimmung für: KIF, Veredelung

KIF:

Die Tarifparteien sind sich einig, dass in ausbildenden Betrieben Arbeiter mit Fachausbildung beschäftigt werden.

Abschluss der Lehrzeit bei Auszubildenden aus anderen Branchen des Berufs

Auszubildende mit nicht abgeschlossener Ausbildung aus anderen Branchen des Berufs können zwecks Ausbildungsabschluss einen Ausbildungsplatz in der Wurstherstellung bekommen, wobei die Ausbildungszeit vom Gemeinsamen Ausschuss des Fleischerhandwerks festgelegt wird.

Entlohnung

Abs. 1. Entlohnung

Der Lohn von Auszubildenden wird ausgehend vom tarifvertraglichen Lohns für erwachsene Arbeiter nach folgender Skala berechnet:

Unter 18 Jahren	50 %
Über 18 Jahre	70 %
Über 20 Jahre	80 %

Die Lohnperiode richtet sich nach der Lohnperiode der im Betrieb beschäftigten erwachsenen Arbeiter. Lohnänderungen gemäß Altersabstufung wirken ab dem ersten Tag der Lohnperiode, in die der Geburtstag des Auszubildenden fällt. Bei Teilnahme an Produktionsregelungen bleibt der tarifmäßige Lohn des Auszubildenden garantiert. Darüber hinaus gehender Verdienst wird ausgezahlt.

Abs. 2. Überstundenzulage

Für Auszubildende über 18 Jahre beträgt die Überstundenzulage 50 Prozent der Überstundenzulage, die erwachsene Arbeiter erhalten. Bei Akkordarbeit von Auszubildenden beträgt der Minutenfaktor 75 % des Minutenfaktors erwachsener Arbeiter. Die Arbeitszeit für Auszubildende ist die normale Arbeitszeit des Betriebs.

Abs. 3

Die tarifvertragliche Bestimmung über Extraurlaubstage gilt auch für Auszubildende.

Abwesenheit

Bei Krankheit und Abwesenheit übernimmt der gesetzliche Vertreter des Auszubildenden die Krankmeldung und Beibringung von Nachweisen entsprechend den gleichen Regeln wie für erwachsene Arbeiter.

Fernbleiben

Ein Auszubildender, der ohne gültigen Grund seine Stelle bei einem der jeweiligen Arbeitgeberorganisation angehörenden Arbeitgeber oder bei einem Betrieb, mit dem die Gewerkschaft in Ausbildungsfragen Vereinbarungen schließt, verlässt, kann weder als ausgebildeter Fleischveredler in die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF aufgenommen werden, noch ein entsprechendes Mitgliedsbuch oder einen Lehrbrief bekommen.

Gesellenprüfung

Nachdem die Lehrzeit absolviert ist, legt der Auszubildende gemäß dem Regelwerk für Gesellenprüfungen des dänischen Fleischergewerbes die Prüfung ab.

Urlaub nach Ende der Lehrzeit etc.

Verschiedene Bestimmungen

Wenn der Auszubildende bei Ende seiner Lehrzeit ausnahmsweise noch Resturlaub hat, muss das Unternehmen das angesparte Urlaubsgeld für den verbleibenden Urlaubszeitraum auf den tarifvertraglichen Stundenlohn des Schlachthofarbeiters aufschlagen.

Das ausbildende Unternehmen ist nicht verpflichtet, dem Auszubildenden nach einem Unfall über die ersten 13 Wochen hinaus Lohn zu zahlen, selbst wenn die Krankmeldung auf einem Unfall beruht, der am Arbeitsplatz passiert ist.

Anstellung nach Ende der Lehrzeit

Nach Abschluss der Ausbildung wird eine mindestens 13-wöchige Weiterbeschäftigung garantiert.

Veredelung:

Vor Ende der Lehrzeit legt der Auszubildende eine Prüfung nach den für diesen Beruf geltenden Regeln ab. Wenn der Auszubildende die Prüfung besteht, sorgt das Unternehmen dafür, dass dem Betreffenden der von der Gesellenprüfungskommission ausgestellte Gesellenbrief ausgehändigt wird.

Die Tariforganisationen empfehlen einvernehmlich, dass Auszubildende, soweit es praktisch durchführbar ist, Hilfe bei ihrer theoretischen Arbeit im Fernunterricht erhalten.

Für erwachsene Auszubildende gilt die Veredelungs-Sonderbestimmung (§ 46 des Tarifvertrags) „Teilweiser Abwesenheitstag“, die Veredelungs-Sonderbestimmung (§ 47) „Ergänzende Leistungen bei Arbeitsunfällen“ und „Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“, § 52 der Rahmenvereinbarung nebst Veredelungs-Sonderbestimmung „Mutterschaft und Adoption“ sowie die Veredelungs-Sonderbestimmung „Krankheit von Kindern“ unter § 50.

Für die übrigen Auszubildenden mit mehr als 12 Monaten Dienstalster gilt § 52 der Rahmenvereinbarung sowie die Veredelungs-Sonderbestimmung „Mutterschaft und Adoption“. Bei Mutterschaft und Adoption wird voller Lohn ausgezahlt.

Für Auszubildende zwischen 18 und 25 Jahren wird Arbeitsfreistellung gewährt, wenn dies aus Gründen der Beaufsichtigung eines oder mehrerer kranker, daheim befindlicher Kinder des Auszubildenden unter 14 Jahren notwendig ist. Die Bezahlung beträgt:

	27. Februar 2017	26. Februar 2018	25. Februar 2019
Für Azubis. über 18	DKK 95,03	DKK 96,43	DKK 97,83
Für Azubis über 20	DKK108,60	DKK110,20	DKK111,80

Die Arbeitsfreistellung kann nur dem einen Elternteil des Kindes gewährt werden, und zwar nur so lange, bis eine andere Möglichkeit der Beaufsichtigung arrangiert wurde; und sie kann höchstens den ersten Krankheitstag des Kindes umfassen.

Der Betrieb kann Belege verlangen, z.B. in Form einer eidesstattlichen Versicherung.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit für Auszubildende ist dieselbe wie die für erwachsene Mitarbeiter geltende Arbeitszeit.

Entlohnung

Der Lohn für Azubis beträgt:

Azubis unter 18 Jahren

	Ab 27. Febr. 2017	Ab 26. Febr. 2018	Ab 25. Febr. 2019
Grundlohn DKK	32,35	32,32	32,31
Akk.-Ersatz DKK	4,19	4,19	4,19
Stundenzulage DKK	37,79	39,09	40,39
Pro Std. DKK	74,34	75,60	76,89
Pro Woche DKK	2.750,58	2.797,20	2.844,93

Azubis über 18 Jahre

	Ab 27. Febr. 2017	Ab 26. Febr. 2018	Ab 25. Febr. 2019
Grundlohn DKK	45,29	45,25	45,23
Akk.-Ersatz DKK	5,87	5,87	5,86
Stundenzulage DKK	52,90	54,72	56,54
Pro Std. DKK	104,06	105,83	107,63
Pro Woche DKK	3.850,22	3.915,71	3.982,31

Azubis über 20 Jahre

	Ab 27. Febr. 2017	Ab 26. Febr. 2018	Ab 25. Febr. 2019
Grundlohn DKK	51,76	51,72	51,69
Akk.-Ersatz DKK	6,71	6,70	6,70
Stundenzulage DKK	60,47	62,54	64,63
Pro Std. in DKK	118,94	120,96	123,02
Pro Woche DKK	4.400,78	4.475,52	4.551,74

Erwachsene Azubis

	Ab 27. Febr. 2017	Ab 26. Febr. 2018	Ab 25. Febr. 2019
Grundlohn DKK	60,95	60,95	60,95
Akk.-Ersatz DKK	7,90	7,90	7,90
Stundenzulage DKK	71,20	73,70	76,20
Pro Std. in DKK	140,05	142,55	145,05
Pro Woche DKK	5.181,85	5.274,35	5.366,85

Erwachsenen Azubis mit 6 oder mehr Monaten Dienstalster wird eine Branchenzulage von 3,15 DKK pro Stunde gezahlt.

Überstunden

Azubis, die in besonderen Fällen an Überstunden beteiligt sind, erhalten pro Std. folgende Zulage:

	Ab 27. Febr. 2017	Ab 26. Febr. 2018	Ab 25. Febr. 2019
Über 18 Jahre	DKK 61,78	DKK 62,77	DKK 63,78
Über 20 Jahre	DKK 73,45	DKK 74,62	DKK 75,82
Erwachsene Azubis	DKK 80,98	DKK 82,27	DKK 83,59

Voraussetzung für die Beteiligung von Auszubildenden an Überstunden ist, dass dies nur gemeinsam mit erwachsenen Mitarbeitern erfolgt.

Dienstalter und Kündigungsregeln

Für Auszubildende, die nach Beendigung der Ausbildung im Unternehmen weitermachen, wird die Ausbildungszeit ins Dienstalter mit eingerechnet, und es kann ihnen nicht vor Ablauf von 13 Wochen Beschäftigung wegen Arbeitsmangels gekündigt werden.

Auszubildende, die nach Ende des Ausbildungsverhältnisses im Betrieb nicht weiterbeschäftigt werden sollen, haben eine Kündigungsfrist gemäß § 21 von gegenwärtig 28 Tagen.

Fahrtkostenerstattung

Abs. 1.

Der Arbeitgeber erstattet die Kosten für Fahrten zwischen Schule und Heimatort.

Abs. 2.

Auszubildenden, die aufgrund betrieblicher Änderungen mehrere Arbeitsorte haben oder bei denen der Arbeitsort ständig wechselt, werden die Fahrtkosten erstattet. Die Fahrtzeit ist nicht Teil der Arbeitszeit.

Anspruch der Auszubildenden auf arbeitsfreie Tage

Auszubildende erwerben einen Anspruch auf arbeitsfreie Tage. Die Bezahlung für arbeitsfreie Tage ist der normale Lohn, maximal jedoch:

Azubis unter 18 Jahren	DKK 76,89 pro Std.
Auszubildende über 18 Jahre	DKK 107,63 pro Std.
Auszubildende über 20 Jahre	DKK 123,02 pro Std.
Erwachsene Azubis	DKK 145,05 pro Std.

Haupturlaub

Wenn der Haupturlaub genommen wird, wird 1 Woche extra Ausbildungslohn gezahlt.

Wenn der Auszubildende mit seiner Ausbildung fertig ist, bevor er den Urlaub nehmen konnte, und im Übrigen im Betrieb/Firmenverbund bleibt, wird, wenn der Urlaub genommen wird, eine Woche extra Ausbildungslohn gezahlt.

Feiertagsvereinbarung für Auszubildende

Da die Auszubildenden während der Ausbildung nicht von einer Feiertagsansparregelung erfasst werden, wären sie in dem laufenden Jahr, in dem sie nach beendigter Ausbildung das Ansparen gemäß Tarifvertrag beginnen, schlechter gestellt als die übrigen Mitarbeiter.

Um diesem Missstand abzuhelpen, haben sich die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und der Arbeitgeberverband DI darauf geeinigt, dass folgende Sonderregeln - jedoch unter Beachtung der tarifvertraglichen Bestimmungen - gelten:

- a)** Es erfolgt eine Rückstellung in Höhe von 4,0 % des gesamten erworbenen Lohns in dem Jahr, in dem die Lehrzeit endet.
- b)** Falls es innerhalb des laufenden Jahres während der Lehrzeit Werktagsfeiertage gab [gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen], wird ein Betrag abgezogen, der dem Lohn entspricht, der für den/die geltende(n) Werktagsfeiertag(e) ausgezahlt wurde. Es kann jedoch niemals ein größerer Betrag abgezogen werden als einer, der 4,0 % des Lohns in der Lehrzeit entspricht.
- c)** Nach abgeschlossener Ausbildung wird im laufenden Jahr stets der normale Abschlagsbetrag ausgezahlt, ungeachtet dessen, ob das Konto dies deckt oder nicht. Etwaige Defizite werden durch spätere Einkünfte gedeckt (siehe jedoch Abs. f).
- d)** Restguthaben wird in Woche 28 ausgezahlt.

- e) Bei Kündigung wird etwaiges Restguthaben zusammen mit der letzten Lohnzahlung des Unternehmens ausgezahlt.
- f) Für ein etwaiges Defizit bei Ende des Ausbildungsjahres oder bei Ausscheiden im Laufe dieses Jahres besteht kein Deckungsanspruch.

KAP. 9 - AUSBILDUNG

§ 67 - Ausbildung

1. DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich darin einig, dass die Ausbildung in den kommenden Jahren von großer Bedeutung für die Konkurrenzfähigkeit der Betriebe sein wird. Betrachtet man das aus einem größeren Blickwinkel, ist es wichtig, dass der einzelne Mitarbeiter die Möglichkeit hat und aktiv daran arbeitet, sein Ausbildungsniveau zu verbessern. Die Tariforganisationen sichern zu, dass sie sich, sofern gewünscht, für eine Stärkung der Ausbildungsplanung in den Betrieben einsetzen werden.
2. Im Hinblick auf eine Steigerung der fachlichen Qualifikation der Belegschaft und im Hinblick auf die Anpassung an die technische Entwicklung sind sich die Tariforganisationen darin einig, dass die betrieblichen Mitarbeiter Zugang zu den nötigen Nachqualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen haben müssen. Die Tariforganisationen wollen sich dafür einsetzen, dass die Mitarbeiter in den Betrieben durch entsprechende Ausbildung die nötigen Qualifikationen erlangen (auf dem Niveau einer Ausbildung zum Industriemaschinenbediener).
3. Die Tariforganisationen fordern die Betriebe und die Mitarbeiter auf, eine Ausbildungsplanung auf der Grundlage des branchenspezifischen Lehrgangsangebots vorzunehmen. Zu diesem Zweck können vor Ort Rahmenvereinbarungen geschlossen werden.
4. Die Tariforganisationen sind sich darüber einig, dass die Mitarbeiter - unter gebotener Rücksichtnahme auf das Wohl des Betriebes - die Möglichkeit haben sollen, für die Teilnahme an Nachqualifizierungsmaßnahmen und anderen beruflichen Weiterbildungsaktionen freigestellt zu werden. Der einzelne Mitarbeiter hat nach 9-monatiger Beschäftigung Anspruch auf jährlich 2 Wochen Freistellung für relevante berufliche Nachqualifizierung und Weiterbildung.
5. Der einzelne Mitarbeiter hat auch Anspruch auf jährlich 2 Wochen Freistellung - zeitlich gesehen mit der nötigen Rücksicht auf die Produktionsverhältnisse des Betriebs platziert - für selbst ausgewählte Nachqualifizierung oder Weiterbildung, die relevant ist:
 - a. für die Beschäftigung unter den Deckungsbereichen, vgl. Protokoll über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (Abs. 6), vorausgesetzt ein Zuschuss zur Ausbildung wurde zugesagt, sofern der Mitarbeiter 6 Monate - berechnet nach § 24 - Dienstalter hat, oder
 - b. für den Betrieb, wenn der Mitarbeiter 9 Monate Dienstalter hat, berechnet gemäß § 24
6. **Kumulative Arbeitsfreistellung für selbstgewählte Ausbildungsschritte**
Der Mitarbeiter hat das Recht, nicht verbrauchten Ausbildungsanspruch (vgl. Abs. 4) der beiden vorangegangenen Kalenderjahre zu aufzubrauchen. Die ältesten Wochen werden zuerst aufgebraucht.

Das gilt jedoch nicht, wenn der Mitarbeiter in gekündigter Stellung ist, es sei denn, der Betrieb und der Mitarbeiter haben vor der Kündigung die Ausbildungsperiode vereinbart.

7. IKUF-Unterstützung bei Entlassung

Mitarbeiter, die aufgrund von Umstrukturierungen, Personalabbau, Betriebsschließungen oder anderen betriebsbedingten Umständen entlassen werden und mindestens 6 Monate Dienstalster im Betrieb haben, haben nach den Regeln von § 67, Ausbildung, Abs. 5, Anspruch auf zusätzlich eine Woche Freistellung plus Zuschuss während der Kündigungszeit. Der Mitarbeiter hat ferner nach Abs. 6 das Recht, mit Unterstützung des Kompetenzentwicklungsfonds nicht verbrauchten Freistellungsanspruch im Umfang von bis zu zwei Wochen zu verwenden.

Außerdem besteht Einigkeit darüber, dass die Partner im Tarifvertragszeitraum Gespräche über die Höhe des Beitrags für den Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie aufnehmen können, falls dies notwendig ist.

Sonderbestimmung für: 23, 24, 111, 146, KIF, Veredelung

23, 24, 111, 146, KIF:

Nimmt ein Mitarbeiter auf Veranlassung des Betriebs an einem von den Tariforganisationen anerkannten Lehrgang teil, wird die Differenz zwischen der Lehrgangsvergütung und dem vollen Lohn des Mitarbeiters vom Arbeitgeber getragen.

Der Arbeitgeber zahlt während des Lehrgangs Urlaubsgeld, Feiertagsvergütung und Rentenbeitrag.

KIF:

Beschäftigte mit mehr als 9 Monaten Dienstalster im Betrieb haben jährlich Anspruch auf mindestens 2 Wochen Freistellung für Ausbildungszwecke.

Veredelung:

Protokoll über Ausbildung Planung

Die Tariforganisationen empfehlen, dass für die betrieblichen Mitarbeiter eine systematische Ausbildungsplanung gemacht wird.

Falls einer der Partner vor Ort es möchte, sind im jeweiligen Betrieb Gespräche über eine systematische Ausbildungsplanung mit einem entsprechenden Ausbildungsbudget aufzunehmen. Die organisatorische Abwicklung der beschlossenen Aktivitäten ist gemäß der üblichen Praxis im jeweiligen Unternehmen auszuhandeln.

Die Beschäftigung mit Ausbildungsfragen gehört ggf. zu den Aufgaben des Kooperationsausschusses (*samarbejdsudvalg*) des Betriebs - eventuell eines vom Kooperationsausschuss eingesetzten, paritätisch besetzten Ausbildungsausschusses.

In kleineren Betrieben ohne Kooperationsausschuss kann ein Ausbildungsbeauftragter ernannt werden.

Der Ausschuss kann sich u.a. mit folgenden Aufgaben befassen:

- Beschreibung der mit den Ausbildungsaktivitäten verfolgten Ziele.
- Durchführung von Analysen des Qualifizierungsbedarfs des Betriebs
- Beschreibung von Arbeiten oder Funktionen sowie den Anforderungen hierfür
- Erarbeitung von Ausbildungsplänen, einschließlich der Möglichkeit von Ausbildungen, die zum Facharbeiter führen
- Planung konkreter Ausbildungsaktivitäten, die Ziele und Bedürfnisse unterstützen
- Erarbeitung von Vorschlägen mit zugehörigem Budgetvorschlag für die Durchführung der Ausbildungsaktivitäten
- Dazu beitragen, dass genehmigte Ausbildungsaktivitäten im Einklang mit den Plänen und Budgets durchgeführt werden.

- Nachverfolgung, damit sich Ziele und Aktivitäten parallel zur technischen Entwicklung weiterentwickeln.

Lohn

Wenn ein Mitarbeiter an einer Ausbildung im Rahmen des betrieblichen Ausbildungsplans teilnimmt oder wenn dies auf Veranlassung des Betriebes erfolgt, wird der Mitarbeiter mit 135,00 DKK pro Stunde entlohnt.

Der Arbeitgeber bezahlt für die Dauer des Kurses Urlaubsgeld, Feiertagsvergütung und Rentenbeitrag. Etwaige Lohnausfallvergütungen gehen zugunsten des Unternehmens.

Freistellung für andere Ausbildung

Mitarbeiter mit 12 Monaten kontinuierlicher Beschäftigung können an einer Ausbildungsaktion ohne Lohn unter der Voraussetzung teilnehmen, dass die Ausbildung unter gebotener Rücksichtnahme auf die Verhältnisse des Unternehmens arrangiert wird.

Ferner hat der einzelne Mitarbeiter nach 9-monatiger Beschäftigung Anspruch auf jährlich 2 Wochen Freistellung - wobei in der Wahl der Zeitpunkte die betrieblichen Produktionsbelange im gebotenen Maße zu berücksichtigen sind - für Nachqualifizierung oder Weiterbildung, die für die Beschäftigung in den vom Tarifvertrag für die Schlacht- bzw. Lebensmittelindustrie erfassten Bereichen - vorausgesetzt eine Zuschusszusage für die Ausbildung liegt vor - oder für den Betrieb relevant ist.

Der Mitarbeiter hat das Recht, nicht verbrauchten Ausbildungsanspruch in Anspruch zu nehmen. Die ältesten Wochen werden zuerst verbraucht. Das gilt jedoch nicht, wenn der Mitarbeiter sich in gekündigter Stellung befindet, es sei denn, das Unternehmen hat vor der Kündigung die Ausbildungsperiode mit dem Mitarbeiter vereinbart.

§ 68 - Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie, neue Maßnahmen

Die Partner sind sich einig darin, die Positivliste des Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) in die Positivliste des Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (SFKF) einzuarbeiten.

Weiter sind sich die Parteien darüber einig, dass die Möglichkeit, den SFKF-Fonds dem IKUF-Fonds zu unterstellen, zu untersuchen und voranzutreiben ist.

Es besteht Einigkeit zwischen den Partnern, dass der Verwaltungsrat des Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie neue, revidierte Richtlinien erarbeitet.

Abs. 1.

Der Betrieb zahlt jährlich 520,- DKK pro vollzeitbeschäftigten und vom Tarifvertrag erfassten Mitarbeiter entsprechend den Richtlinien der „Organisationsvereinbarung über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie“. Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen.

Für Teilzeitbeschäftigte wird der Betrag anteilig reduziert.

Abs. 2.

Der Mitarbeiter kann für Ausbildungen im Sinne von § 67, Abs. 5, eine Ausbildungsunterstützung beim Fonds beantragen.

Es kann somit keine Unterstützung für Ausbildungsgänge gewährt werden, bei denen der Mitarbeiter ganz oder teilweise Lohn bezieht.

Abs. 3.

Betriebe, die

- a) einen Ausbildungsausschuss haben und
- b) mehr als 100 von den Tarifverträgen erfasste Beschäftigte haben, können nach den Richtlinien der „Organisationsvereinbarung über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie“ einen betriebsinternen Entwicklungsfonds einrichten.

Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen zum Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie, Seite 133.

§ 69 - DA/LO-Entwicklungsfonds

Von Arbeitgeberseite aus werden pro geleistete Arbeitsstunde 42 Øre an den DA/LO-Entwicklungsfonds gezahlt. Der Einzug des Beitrags erfolgt im Einklang mit den Bestimmungen der Dachorganisationen.

Für den Bereich Veredelung wird der Betrag an den gemeinsamen Ausbildungsfonds von NNF und DI gezahlt.

Mit Wirkung ab erster Lohnperiode nach dem 1.

KAP. 10 - LOHNSYSTEME

§ 70 - Lohnanreizsysteme

Zielsetzung

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, dass es zur Förderung der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe und der Entwicklung der Mitarbeiter und damit auch der beschäftigungsmäßigen Möglichkeiten notwendig ist, sich in wechselseitiger Zusammenarbeit und loyaler Mitwirkung fortwährend für eine Verbesserung der Produktivität einzusetzen, und zwar mittels verbesserter Arbeitsmethoden, rationellster Arbeitsbedingungen und bestmöglichen Produktionseinsatzes aller an der Arbeit Beteiligten; hierzu gehört auch, dass die Mitarbeiter im jeweiligen Betrieb durch relevante Ausbildung die nötigen Qualifikationen bekommen.

Zur Förderung dieses Zweckes und um die Verdienstmöglichkeiten der Mitarbeiter zu verbessern, können in den Betrieben Lohnanreizsysteme eingeführt werden.

Die Tarifparteien sind sich einig, dass der Einsatz unter Sicherheits- und Gesundheitsaspekten zu jeder Zeit voll vertretbar sein muss.

Vorbereitung von Betriebsvereinbarungen über Lohnanreizsysteme

Die Tarifparteien sind sich einig, dass die von der Einführung der Maßnahmen voraussichtlich betroffenen Mitarbeiter vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung über ein Lohnanreizsystem in den Prozess einbezogen werden müssen.

Es wird vor Ort ein Lohnausschuss eingesetzt, der die Aufgabe hat, die mit der Einführung eines neuen Lohnsystems verbundenen Ziele zu formulieren und einen Textentwurf für eine Betriebsvereinbarung zu erstellen, der den betroffenen Akteuren vorgelegt werden

kann. Bei diesem Prozess können die Fachleute der Tariforganisationen mit Informationen und Wissenstransfer behilflich sein.

Betriebsvereinbarungen

Die Einführung eines Lohnanreizsystems setzt entsprechendes Einvernehmen über die Einführung und Verwendung des Lohnsystems im Betrieb voraus und mündet in eine entsprechende Betriebsvereinbarung.

Die Betriebsvereinbarung muss unter anderem auf folgende Punkte eingehen:

- Welche Produkte, Abteilungen und Mitarbeitergruppen von der Vereinbarung erfasst werden.
- Eine Beschreibung der Vertragsgrundlagen, d.h. u.a. Angaben zu Maschinen, Methoden, Produkten, Qualitätsanforderungen, Sicherheitsbestimmungen usw.
- Etwaige Probezeitbestimmungen.
- Regeln für die Kündigung der Betriebsvereinbarung, den Wegfall der Betriebsvereinbarung und für die Bezahlung nach Ende der Regelung etc.
- Unterschrift der Vertreter von Betriebsleitung und Mitarbeitern (Vertrauensperson, falls vorhanden).

Eine Betriebsvereinbarung über ein Lohnanreizsystem soll vom jeweils gültigen Normallohnsatz des Tarifvertrags ausgehen und kann z.B. einen oder mehrere der nachfolgend genannten Aspekte enthalten:

- Produktivität
- Qualifikation
- Flexibilität
- Funktionslohn

Kündigung der Betriebsvereinbarung über Lohnanreizsysteme

Sofern keine Vereinbarung über eine längere Kündigungsfrist getroffen wurde, kann die Betriebsvereinbarung mit 3-Monats-Frist von den örtlichen Partnern gekündigt werden.

Die kündigende Tarifpartei ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass vor Ort im Betrieb Verhandlungen stattfinden und dass, falls keine Einigung erreicht wird, neue Verhandlungen unter Mitwirkung der Tariforganisationen abgehalten werden. Bei weiter bestehenden Meinungsverschiedenheiten wird die Angelegenheit nach den Regeln für die außergerichtliche Beilegung arbeitsrechtlicher Konflikte behandelt. Die Meinungsverschiedenheiten können jedoch nicht bis vor ein Arbeitsschiedsgericht (*faglig voldgift*) gebracht werden.

Bei Nichtbeachtung dieser allgemeinen Regeln bleiben die Tarifparteien durch die gekündigte Vereinbarung gebunden, selbst wenn das Ablaufdatum überschritten ist.

Die Entlohnung nach Wegfall der Vereinbarung entspricht dem normalen Stundenlohn zuzüglich etwaiger persönlicher Zulagen und sonstiger Zulagen gemäß Betriebsvereinbarung.

Sonderbestimmung für KIF

KIF:

Anerkennung von Betriebsvereinbarungen über Lohnanreizsysteme

Die Vereinbarungen werden zwischen den Tarifparteien vor Ort, d.h. der Betriebsleitung und den Vertrauensleuten des Betriebs bzw. der Abteilung geschlossen. Die Vereinbarungen sind erst nach Genehmigung durch die Tariforganisationen gültig.

Im Hinblick auf Ausbildung

Die Betriebe können zum Zwecke der Ausbildung in vertretbarem Umfang 17-jährige Arbeiter einstellen.

Sie dürfen nur für körperlich leichtere Arbeiten, wie Abwiegen und Verpacken von Aufschnittware oder Sliced Bacon und andere Verpackungs- und Etikettierungsarbeiten, Füllen von kleineren Wareneinheiten, Verschweißen von Plastiktüten und Ähnliches eingesetzt werden. Zwischen den Tarifparteien können weitere Einsatzbereiche vereinbart werden.

Für Stundenlohnarbeit wird 75 % des Schlachthofarbeiterlohns gezahlt und bei Akkordarbeit gelten die für erwachsene Arbeiter vereinbarten Sätze.

Im Falle von Arbeitslosigkeit von Mitgliedern der örtlichen Gewerkschaftsgruppe kann sich die Gewerkschaft der Anstellung von Jungarbeitern für solche Ausbildungszwecke widersetzen.

§ 71 - Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord

Gilt für KIF und Veredelung

Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen, Seite 98.

KAP. 11 - TESTPHASEN UND ÄHNLICHES

§ 72 - Testphasen

Ergänzungen oder Abweichungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung gegenüber den in Kapitel 1 (Arbeitszeit), Kapitel 3 (Überstunden), Kapitel 7 (Vertrauensleute), Kapitel 9 (Ausbildung) und Kapitel 10, § 70 aufgeführten Tarifvertragsbestimmungen sind zulässig.

Solche Betriebsvereinbarungen müssen schriftlich niedergelegt sein und können nur mit einer nach den geltenden Regeln des Tarifvertrags gewählten Vertrauensperson getroffen werden. Die Betriebsvereinbarungen sind den Tariforganisationen zur Orientierung zuzusenden.

Sonderbestimmung für: KIF und Veredelung

KIF:

Bei Abschluss von Vereinbarungen über die Anpassung der Arbeitszeit an örtliche Verhältnisse darf die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden nicht überschreiten.

Veredelung:

Protokoll über das Testen von alternativen Lohn- bzw. Führungsformen sowie alternativen Arbeitszeitformen.

Die Tariforganisationen sind sich darüber einig, im Zusammenhang mit der Einführung von alternativen Lohn- bzw. Führungsformen und alternativen Arbeitszeitformen Unterstützung und Beratung leisten zu wollen.

Unter Voraussetzung der Einigkeit vor Ort können für Abteilungen/Produktionen oder Arbeitsfunktionen alternative Entlohnungs- und/oder Führungsformen sowie alternative Arbeitszeitformen geschaffen werden, die von einem oder mehreren der folgenden Parameter ausgehen:

- geänderte Entlohnungsform
- geänderte Führungsform
- neue Form der Arbeitsorganisation

- alternative Arbeitszeitformen

Beim Aufbau einer alternativen Entlohnungs- und/oder Führungsform sowie von alternativen Arbeitszeitformen wird vorausgesetzt, dass sich der Betrieb, die Mitarbeiter und die gewählten Vertrauenspersonen aktiv an der Gestaltung beteiligen, sodass die betroffenen Mitarbeiter während des gesamten Verlaufs korrekte Informationen erhalten.

Die Betriebsvereinbarung über alternative Entlohnungs- und/oder Führungsformen sowie alternative Arbeitszeitformen wird zwischen der Betriebsleitung und der örtlichen Vertrauensperson abgeschlossen. Soweit die Betriebsvereinbarung eine Abweichung von tarifvertraglichen Bestimmungen darstellt, ist sie nebst einer kurzen Beschreibung den Tariforganisationen zwecks Orientierung zuzusenden. Die Tariforganisationen sind danach über den Stand der Einführung der alternativen Lohn- bzw. Führungsformen und alternativen Arbeitszeitformen auf dem Laufenden zu halten.

Falls eine Betriebsvereinbarung zu behördlichen Auflagen führt, die mit einer wesentlichen Veränderung des Vereinbarungsinhalt verbunden sind, werden zwischen den lokalen Tarifparteien Verhandlungen zwecks Anpassung der Vereinbarung aufgenommen. Wenn das nicht möglich ist, entfällt die Betriebsvereinbarung.

KAP. 12 - RENTE UND GRUPPENLEBENSVERSICHERUNG

§ 73 - Rente

Der jeweilige Arbeitgeber ist verpflichtet, den tariflich festgelegten Rentenbeitrag an das Versicherungsunternehmen Industriens Pension gemäß den Anweisungen und Fristen von Industriens Pension zu berichten und einzuzahlen.

Industriens Pension ist eine Arbeitsmarktrentengesellschaft (für die betriebliche Altersvorsorge) im Besitz der Industri Pension Holding A/S. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sind in den Verwaltungsräten der beiden Gesellschaften zu gleichen Teilen vertreten.

Der Verwaltungsrat von Industriens Pension legt den Inhalt der Rentenregelung in dem von den Partnern des Arbeitsmarktes vereinbarten Rahmen fest.

Industriens Pension investiert die Mittel der Gesellschaft mit der Zielsetzung, den größtmöglichen Gewinn unter Berücksichtigung des Risikos sowie innerhalb des vom Verwaltungsrat von Industriens Pension festgelegten Rahmens zu erzielen.

Alle Mitglieder der Rentenregelung sind in die Leistungszusammenstellung eingeschlossen, die Industriens Pension für alle zukünftigen Beiträge anbietet. Für gegenwärtige Mitglieder bedeutet dies, dass ihre Leistungszusammenstellung geändert werden kann, und dass das Recht auf einzelne Leistungen entfallen kann.

Mitgliedsbestimmungen und Bestimmungen zum Dienstalster

Die Mitgliedschaft in der Rentenregelung ist für jeden, der von diesem Tarifvertrag erfasst ist und in Übereinstimmung mit ihm angestellt ist, obligatorisch.

Beschäftigte mit 2 Monaten Dienstalster werden mit Vollendung des 18. Lebensjahres von der Rentenregelung erfasst. Für die Veredelung werden jedoch 5 Monate Dienstalster verlangt.

Die Anforderungen in Bezug auf das Dienstalster gelten für Lohnempfänger als erfüllt, die bei der Einstellung durch ein früheres Beschäftigungsverhältnis oder durch ein vergleichbares Arbeitsmarktrentensystem von dieser Rentenregelung erfasst sind.

Beim Eintritt in die Rentenregelung dürfen keine Bedingungen in Bezug auf den Gesundheitszustand gestellt werden.

Rentenbeitrag

Der Rentenbeitrag wird aus dem urlaubsberechtigen Lohn des Beschäftigten sowie aus dem Urlaubsgeld und der Feiertagsvergütung errechnet.

Der Rentenbeitrag beträgt 12,0 %, wovon der Arbeitnehmer 1/3 und der Arbeitgeber 2/3 bezahlt.

Die Einzahlungen erfolgen an Industriens Pension.

Der Arbeitgeber zahlt monatlich, spätestens am 10. des Monats, in die Rentenkasse ein.

Erhöhter Rentenbeitrag während des Mutterschaftsurlaubs

Während der 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubs wird für Mitarbeiter mit 2 Monaten Dienstalster (in der Veredelung jedoch 5 Monaten Dienstalster), bezogen auf den voraussichtlichen Entbindungstermin, ein zusätzlicher Rentenbeitrag eingezahlt (siehe § 52).

Betriebliches Rentensystem

Neu aufgenommene Mitglieder von DI, die vor ihrem Eintritt für Mitarbeiter, die vom Tarifvertrag gedeckt sind, eine betriebliche Rentenversicherung abgeschlossen haben, können für die zum Eintrittszeitpunkt beschäftigten Mitarbeiter die Beibehaltung der bestehenden betrieblichen Rentenversicherung anstelle der Einzahlungen in die zwischen den Tarifparteien vereinbarte Rentenregelung nach den diesbezüglichen Bestimmungen dieses Tarifvertrags verlangen.

Die Weiterführung der betrieblichen Rentenversicherung muss baldmöglichst nach dem Eintritt zwischen DI und NNF auf Antrag von DI protokolliert werden, eventuell anlässlich der Verhandlungen über die Angleichung.

Der Beitrag, der an die betriebliche Rentenversicherung geleistet wird, muss zu jeder Zeit mindestens dem tariflichen Beitrag zu der zwischen den Tarifparteien vereinbarten Rentenregelung entsprechen.

Die betriebliche Rentenversicherung kann nicht auf die nach dem Eintritt des Unternehmens in DI eingestellten Mitarbeiter ausgedehnt werden. Für diese Mitarbeiter werden die tariflichen Rentenversicherungsbeiträge an die zwischen den Tarifparteien vereinbarte Rentenversicherung gezahlt. Als Voraussetzung für die Weiterführung einer betrieblichen Rentenversicherung muss diese vor der Mitteilung des DI an die NNF über die Aufnahme des Unternehmens in den DI 3 Jahre bestanden haben.

Aufstockungsregelung

Für neu eingetretene Unternehmen, die bei ihrem Eintritt über eine bestehende Rentenregelung verfügen, die auf einem höheren Niveau als 20 % der tariflichen Beiträge, jedoch niedriger als die vollen Beitragssätze liegt, gilt:

Der Zeitraum der allmählichen Beitragsanhebung beginnt beim Eintritt und läuft unabhängig von der bestehenden Rentenregelung des Unternehmens.

Bereits beschäftigte Mitarbeiter fahren mit den vereinbarten Beitragssätzen in der bestehenden Rentenregelung des Unternehmens fort. Der Beitrag muss jedoch immer auf mindestens dem gleichen Niveau wie nach der Aufstockungsregelung liegen.

Mitarbeiter, die nach dem Eintrittszeitpunkt eingestellt werden, haben Anspruch auf dieselben Rentensätze wie die Mitarbeiter, die schon vor dem Eintritt dort beschäftigt waren.

Die Regelung zur Beitragsaufstockung für Mitarbeiter, die unter den Tarifvertrag fallen, setzt voraus, dass die betreffenden Mitarbeiter bei Industriens Pension angemeldet sind.

Neu aufgenommene Mitglieder des Arbeitgeberverbands DI, die vor dem Eintritt in den DI keine Rentenregelung für Mitarbeiter eingerichtet hatten, die unter den Deckungsbereich des Tarifvertrags fallen, oder die für diese Mitarbeiter eine Rentenregelung mit einem niedrigeren Rentenbeitrag haben, können verlangen, dass der Rentenbeitrag folgendermaßen festgelegt wird:

Spätestens ab dem Zeitpunkt der Mitteilung des DI an die NNF über die Aufnahme des Unternehmens in den DI muss der Arbeitgeberbeitrag bzw. der Arbeitnehmerbeitrag mindestens 20 % des tariflichen Beitrags betragen.

Spätestens 1 Jahr später müssen sich die Beiträge mindestens auf 40 % der tariflichen Beiträge belaufen.

Spätestens 2 Jahre später müssen sich die Beiträge mindestens auf 60 % der tariflichen Beiträge belaufen.

Spätestens 3 Jahre später müssen sich die Beiträge mindestens auf 80 % der tariflichen Beiträge belaufen.

Spätestens 4 Jahre später müssen sich die Beiträge mindestens auf die vollen tariflichen Beiträge belaufen.

Falls die tariflichen Beiträge innerhalb der Periode erhöht werden, wird der Beitrag des Unternehmens proportional erhöht, sodass stets der oben genannte Anteil der tariflichen Beiträge für die Rentenversicherung eingezahlt wird.

Die Regelung ist schnellstmöglich nach dem Eintritt auf Verlangen des DI zwischen dem DI und der NNF zu protokollieren, eventuell im Zusammenhang mit Anpassungsverhandlungen.

§ 74 - Gruppenlebensversicherung KIF und Veredelung

Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen, Seite 114.

KAP. 13 - SONSTIGE PUNKTE

§ 75 - Soziales

Mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt ist wichtig, damit möglichst vielen, einschließlich gefährdeter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, ungeachtet ihres Arbeitsfähigkeitsgrads über das ganze Berufsleben hinweg eine Beschäftigung angeboten werden kann.

Es ist deshalb wichtig, dass so viele Personen wie möglich in den Arbeitsmarkt integriert und dort gebunden werden. Die Einstellung von Personen mit verminderter Erwerbsfähigkeit darf nicht zu Lasten der jetzigen Belegschaften gehen. Die Unternehmen sollten daher in den jeweiligen Kooperationsausschüssen Richtlinien für eine Politik der Mitarbeiterbindung festlegen und in die Personalpolitik einfließen lassen.

Die Tarifparteien sind sich einig darüber, in einer positiven Atmosphäre die Umsetzung dieser Vereinbarung zu fördern. Als Mitglieder gefährdeter Gruppen sind in diesem Vertrag folgende zu verstehen:

In kleineren Unternehmen können Fragen in Bezug auf einen „Arbeitsmarkt mit Platz für alle“ zwischen den Mitarbeitern und der Betriebsleitung diskutiert werden.

1. Die Vereinbarung umfasst Personen, deren Arbeitsfähigkeit aufgrund von Alter, Schwächlichkeit oder Verletzung vermindert ist.
2. Personen mit verminderter Arbeitsfähigkeit aufgrund von langwährender Krankheit und einer zusammenhängenden Krankheitsperiode von mindestens 8 Wochen.
3. Die Einstellung der in Punkt 1 bezeichneten Gruppen erfolgt in Übereinstimmung mit den tariflichen Bestimmungen, ergänzt durch eine zwischen Betrieb und Vertrauensperson geschlossene und von den Tarifparteien genehmigte Betriebsvereinbarung.
4. Die unter Punkt 3 genannte Betriebsvereinbarung kann von den allgemeinen Bestimmungen der Tarifvereinbarung, was Lohn, Arbeitszeit etc. betrifft, abweichen.
5. Zwischen Betrieb und Vertrauensperson geschlossene Betriebsvereinbarungen werden den Tarifparteien zugeschickt und treten in Kraft, wenn beide Parteien die Vereinbarung genehmigt haben. Die Betriebsvereinbarung in Verbindung mit dem Tarifvertrag bildet daraufhin die Grundlage für die Einstellung der in dieser Organisationsvereinbarung bezeichneten Personen.
6. Soweit es in der Betriebsvereinbarung nicht anders festgelegt ist, kann die von dieser Vereinbarung umfasste Betriebsvereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.
7. Wenn vor Ort keine Einigung über eine Betriebsvereinbarung erzielt werden kann oder wenn die Tarifparteien die getroffene Vereinbarung nicht genehmigen können, kann die Meinungsverschiedenheit nach den Regeln für die Behandlung arbeitsrechtlicher Konflikte verhandelt werden. Falls bei der Verhandlung zwischen den Parteien keine Einigung erzielt wird, kann die Sache nicht weiterverfolgt werden.
8. Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf den Inhalt bzw. Bruch von Betriebsvereinbarungen werden gemäß den diesbezüglichen allgemeinen Regeln des Tarifvertrags behandelt.
9. Die Tarifparteien stimmen überein, dass es in weitestgehendem Maße anzustreben ist, dass von einem Arbeitsunfall betroffene Beschäftigte des Unternehmens die Möglichkeit haben, ihren Arbeitsplatz zu behalten. Der betriebliche Ausschuss für Arbeitssicherheit ist hier in der besonderen Pflicht, so weit als möglich Arbeitsbedingungen zu schaffen, die dieser Personenkreis bewältigen kann.

Die Partner empfehlen, die in dieser Vereinbarung genannten Mitarbeiter in relevantem Umfang in die verschiedenen Ausbildungsgänge und -angebote des Unternehmens einzubeziehen.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, während der Dauer des Tarifvertrags mögliche Barrieren, die einem Arbeitsmarkt mit Platz für alle entgegenstehen, zu besprechen, um Informationsmaterial darüber bereitzustellen, wie die Verwirklichung eines solchen Arbeitsmarktes gefördert werden kann.

§ 76 - TEKSAM

Der TEKSAM-Ausschuss wurde mit dem Ziel ins Leben gerufen, die technische Entwicklung zu verfolgen und Informations-, Beratungs- und Entwicklungsarbeit zur Förderung der Zusammenarbeit in den Betrieben, einschließlich in Bezug auf die Anwendung neuer Technologie, zu unterstützen.

Der Ausschuss soll darüber hinaus die Einsetzung von Kooperationsausschüssen fördern und diese bei ihrer Tätigkeit beraten.

Der Ausschuss soll nach Abschnitt 6 der Kooperationsvereinbarung ein Organ für die Behandlung von Meinungsverschiedenheiten sein.

Finanzielle Verhältnisse

Ausgaben des laufenden Betriebs und für vereinbarte Aktivitäten werden zwischen DI und NNF geteilt.

§ 77 - Arbeitskleidung

Der Betrieb stellt Arbeitskleidung und Arbeitsschuhe entsprechend der bisherigen örtlichen Praxis zur Verfügung. Wäsche und Pflege werden vom Betrieb veranlasst.

§ 78 - Tbc-Fonds

Siehe unter: Protokolle und sonstige Vereinbarungen, Seite 118.

KAP. 14 - BETRIEBSVEREINBARUNGEN

§ 79 - Abschluss und Kündigung von Betriebsvereinbarungen u.w.

Der Tarifvertrag räumt die Möglichkeit einer Reihe von Abweichungen und Hinzufügungen ein, um in einigem Grade sicherzustellen, dass in Übereinstimmung mit den Vorstellungen der örtlichen Partner Änderungen der Arbeitsbedingungen erfolgen können.

Abs. 1 - Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Zwischen den örtlichen Tarifparteien im Betrieb können für Mitarbeiter, die von diesem Tarifvertrag gedeckt sind, Betriebsvereinbarungen (Ortstarifverträge) abgeschlossen werden.

Die Tariforganisationen empfehlen, Betriebsvereinbarungen schriftlich abzuschließen.

Abs. 2 - Die örtlichen Parteien

Unter örtlichen Partnern werden ausschließlich die im Unternehmen gewählte Vertrauensperson - sofern vorhanden - und die Unternehmensleitung verstanden.

Wenn die Mitarbeiter keine Vertrauensperson gewählt haben, können sie stattdessen einen „Sprecher“ ernennen, der sie gegenüber der Geschäftsleitung vertreten kann. Die Mitarbeiter können den Sprecher zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen ermächtigen - entweder für konkrete Anlässe oder generell.

Abs. 3 - Meinungsverschiedenheiten über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Fehlende Einigkeit über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann nicht bis vor ein Arbeitsschiedsgericht gebracht werden, kann jedoch unter Mitwirkung des Arbeitgeberverbandes DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF erörtert werden, wenn einer der örtlichen Partner dies wünscht.

Abs. 4 - Kündigung von Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen können von jedem der örtlichen Partner mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden, es sei denn, es wurde eine längere Frist vereinbart bzw. wird in Verbindung mit der Kündigung eine solche vereinbart.

Die Tarifvertragspartner empfehlen dem kündigenden Partner, die Begründung für die Kündigung schriftlich vorzulegen, einschließlich einer Feststellung, ob die Kündigung mit der Absicht einer Neuverhandlung/Anpassung erfolgt oder ob die Betriebsvereinbarung erlöschen soll.

Es kann zweckmäßig sein, wenn die örtlichen Tarifpartner die Tarifvertragsparteien hinzuziehen, wenn eine Betriebsvereinbarung gekündigt ist. Jeder der örtlichen Partner kann daher beantragen, dass noch vor Ablauf der gekündigten Betriebsvereinbarung eine Besprechung im Betrieb - unter Teilnahme der Tarifvertragsparteien - stattfindet.

Dies gilt entsprechend für die Kündigung von Gepflogenheiten.

Abs. 5 - Erlöschen der Betriebsvereinbarung

Wenn die Betriebsvereinbarung gemäß der ausgesprochenen Kündigung erlischt und kein neuer Vertrag über die Angelegenheit abgeschlossen wurde, gelten die allgemeinen Regeln des Tarifvertrags.

Abs. 6 - Information der Mitarbeiter

Wenn Betriebsvereinbarungen geschlossen oder gekündigt werden, informiert der Betrieb die betroffenen Mitarbeiter, sofern sich die Arbeitsbedingungen in Verbindung mit dem Abschluss bzw. der Kündigung wesentlich ändern.

Sonderbestimmung für: 24, Tabak, KIF

24:

Tarifvertragliche Regelungen können nicht mit vorhandenen Betriebsvereinbarungen „verrechnet werden“. Letztere sind vielmehr Ergänzungen zum vorliegenden Tarifvertrag.

Tabak:

Lohnzahlungen

Betriebsvereinbarungen

Die bei Tarifvertragserneuerung vorhandenen Betriebsvereinbarungen bekommen ihre Laufzeit zusammen mit dem Tarifvertrag, jedoch so, dass bei geänderten Produktionsmethoden innerhalb der Tarifvertragslaufzeit neue Bonusregelungen vor Ort vereinbart werden können.

Wenn bei Verhandlungen über eine Änderung von Bonusregelungen im Zusammenhang neuen Produktionsmethoden keine Einigung zwischen den Parteien erzielt werden kann, wird die Sache zur endgültigen Aushandlung an die Tariforganisationen verwiesen.

KIF:

Betriebsvereinbarungen sind den Tarifvertragsparteien zu deren Orientierung zuzusenden.

KAP. 15 - REGELN DER TARIFPARTNER

§ 80 - Hauptabkommen (*hovedaftale*)

Es gilt das zwischen den Dachverbänden der Sozialpartner geschlossene Hauptabkommen vom 31. Oktober 1973 nebst späteren Änderungen.

§ 81 - Regeln der Tarifpartner - Verhandlungs- und Schlichtungsregeln

Für die Regelung arbeitsrechtlicher Konflikte gelten die von den Dachorganisationen beschlossenen Regeln in ihrer jeweils aktuellen Fassung.

Zur Vermeidung von tarifvertragswidrigen Arbeitsniederlegungen und um mit etwaigen Arbeitsniederlegungen verbundene Folgeschäden abzuwenden, gilt Folgendes:

- 1)** Wenn sich Arbeitsunruhen anbahnen, sind die örtlichen Partner verpflichtet, soweit sie die Unstimmigkeiten nicht vor Ort lösen können, die Organisationen hinzuzuziehen, woraufhin diese am selben oder spätestens am nächsten Tag zusammentreten und die Unstimmigkeit zu lösen versuchen oder unverzüglich deren arbeitsrechtliche Verhandlung einleiten.

- 2)** Wenn die Mitarbeiter den Zusammentritt der Tariforganisationen nicht abwarten und die Arbeit niederlegen, oder wenn sie die Arbeit entgegen deren Anweisungen niederlegen, kann der Arbeitgeber versuchen, die nicht erbrachte Leistung wieder hereinzuholen, indem er die Nachholung der fehlenden Stunden ohne Überstundenvergütung ankündigt.

Die fehlenden Stunden müssen binnen 14 Tagen nach Wiederaufnahme der Arbeit nach der tarifvertragswidrigen Arbeitsniederlegung ausgeführt sein.

Die Bestimmungen des Tarifvertrags bezüglich Überstunden werden im Übrigen hierdurch nicht geändert. Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf diese Bestimmung sind mittels arbeitsrechtlicher Verhandlung beizulegen.

Sonderbestimmung für S/C:

S/C:

Mitglieder des Herstellerverbands sind verpflichtet, in Branchen, die unter diesen Tarifvertrag fallen (Schokoladen- und Zuckerwarenherstellung), keine Arbeiter zu schlechteren Konditionen zu beschäftigen als nach dem Tarifvertrag festgelegt. Mitglieder der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, Bereich Zuckerwaren- und Schokoladenbranche, sind verpflichtet, nicht zu schlechteren Konditionen zu arbeiten als im Tarifvertrag festgelegt.

§ 82 - Gleichbehandlung - Ungleichbehandlung - Lohngleichheit

Die Tarifparteien sind sich darin einig, dass man für die Lösung von Konflikten, die mit gesetzlichen Anti-Diskriminierungs- bzw. Gleichbehandlungsvorschriften im Zusammenhang stehen, im weitestmöglichen Maße das [primär außergerichtliche] arbeitsrechtliche System verwenden will.

Die Partner sind sich außerdem einig, dass Grundsatzfragen dem gemeinsamen Organisationsausschuss von DI und NNF vorzulegen sind, bevor man eine arbeitsrechtliche Sachbearbeitung einleitet.

Die Tarifparteien sind sich einig, dass Lohngleichheitsfragen durch den gemeinsam besetzten Ausschuss für Lohngleichheitsfragen entschieden werden.

§ 83 - Auslegung erneuerter Verträge

Zur Vermeidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten, die auf Missverständnissen von Vereinbarungen in Verbindung mit der Tarifvertragserneuerung beruhen, sind sich die Partner einig, dass es zu jedem beliebigen Zeitpunkt in dem Tarifvertragszeitraum, der auf die Tarifvertragserneuerung folgt, möglich sein muss, solche Streitigkeiten dem engeren Verhandlungsausschuss zur Stellungnahme vorzulegen, bevor ein etwaiges Arbeitsschiedsgericht eingeschaltet wird.

Stellungnahmen des engeren Verhandlungsausschusses sind für die Organisationen bindend.

Gleichzeitig besteht Einigkeit darüber, dass der von den Tarifvertragspartnern eingerichtete Organisationsausschuss seine bisherige Funktion fortführt.

§ 84 - Dauer des Tarifvertrags

Dieser Tarifvertrag gilt ab 1. März 2017 und so lange, bis er von einer der unterzeichnenden Organisationen gemäß den jeweils gültigen Regeln zum 1. März, frühestens jedoch zum 1. März 2020, gekündigt wird.

Änderungen im Tarifvertrag, einschließlich Satzänderungen, haben ab Beginn der Lohnwoche Wirkung, in die das vereinbarte Inkrafttretungsdatum fällt.

Sonderbestimmung für: S/C, Tabak

S/C:

Unternehmen, die bei ihrer Aufnahme in den Arbeitgeberverband DI eine Tarifvereinbarung mit der Gewerkschaft haben, werden ohne gesonderte Kündigung einer solchen Vereinbarung ab dem ihrer Aufnahme in den DI folgenden 1. März vom vorliegenden Tarifvertrag erfasst.

Der Tarifvertrag gilt für alle jetzigen und zukünftigen Mitglieder der unterzeichnenden Organisationen, vergleiche obenstehende Ausführungen.

Tabak:

Der fachliche Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst alle Arbeiten innerhalb der Zigarren-, Cheroot-Zigarren- und Zigarilloindustrie, sowie alle Arbeiten in der Zigaretten-, Rauchtabak- und Kautabakindustrie.

Kopenhagen, März 2017

Arbeitgeberverband DI (Dansk Industri)
gez. Anders Søndergaard Larsen

Lebensmittel-Gewerkschaft NNF
gez. Ole Wehlast

PROTOKOLLE UND SONSTIGE VEREINBARUNGEN

Anstellungsvertrag

Anstellungsvertrag für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie nebst Sonderbestimmungen fallen

1. Parteien

Unterzeichnender Arbeitgeber (Name):	CVR-Nr.:
Adresse:	Tel.-Nr.
Postleitzahl/Ort:	
stellt hiermit ein:	
Vollständiger Name des Arbeitnehmers:	CPR-Nr.:
Adresse:	Tel.-Nr.:
Postleitzahl/Ort:	

2. Art der Tätigkeit

Art der Tätigkeit/Stellenbezeichnung

3. Antrittsdatum

Antrittsdatum:
☐ Das Arbeitsverhältnis ist befristet und endet spätestens:
☐ Das Arbeitsverhältnis endet spätestens, wenn folgende Aufgabe(n) abgeschlossen ist/sind:

4. Arbeitsort

Fester Arbeitsort (nur auszufüllen, wenn der Arbeitsort von der Adresse des Arbeitgebers abweicht)
Postleitzahl/Ort:

5. Arbeitszeit

Was die Arbeitszeiten betrifft - die normale Arbeitszeit, Wochenendarbeit, Teilzeitbeschäftigung, Gleitzeit, Arbeiten zu versetzten Zeiten und Schichtarbeit -, wird auf Kapitel 1-3 des Tarifvertrags für die Lebensmittelindustrie sowie auf etwaige Betriebsvereinbarungen verwiesen.
Überstunden werden gemäß §§ 14-18 des Tarifvertrags ausgeführt.

6. Lohn

Wochenlohn/Stundenlohn zum Einstellungszeitpunkt oder Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Vertrages:
--

Überstundenbezahlung, Feiertagsvergütung, Zulagen für versetzte Arbeitszeiten, Schichtzulage und übrige Erschwerniszulagen werden gemäß den betreffenden Regeln im Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie gezahlt. Im Unternehmen können Akkordarbeit, Bonusregelungen oder andere Lohnanreizsysteme angewendet werden, bei denen der Lohn gemäß den Regeln im Tarifvertrag oder in Betriebsvereinbarungen festgelegt wird.

Die Lohnzahlung erfolgt rückwirkend:

☐ Jede Woche ☐ Alle 14 Tage ☐ Anders - Lohnperiode angeben:

7. Urlaub

Es besteht Urlaubsanspruch entsprechend dem Urlaubsgesetz und dem Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie.

8. Rente

Gemäß dem Tarifvertrag werden Mitarbeiter, die 2 Monate Dienstalster erreicht haben (im Veredelungsbereich jedoch erst mit 5 Monaten Dienstalster) ab vollendetem 18. Lebensjahr von der Rentenversicherung Industriens Pension gedeckt. Die Anforderungen an das Dienstalster gelten für Arbeitnehmer als erfüllt, die bei der Einstellung durch ein früheres Beschäftigungsverhältnis von dieser Rentenregelung gedeckt sind oder durch ein vergleichbares Arbeitsmarktrentensystem gedeckt sind, sodass mit Beginn des Arbeitsverhältnisses sofort Beiträge entrichtet werden.

☐ Ist der Arbeitnehmer bei Beginn des Arbeitsverhältnisses durch die Rentenversicherung von Industriens Pension oder eine anderen Arbeitsmarktrente gedeckt?

☐ Sollen früher eingezahlte Rentenbeiträge, die in einer anderen Rentenregelung angespart wurden, zu Industriens Pension übertragen werden?

9. Kündigung

Es wird auf die Sonderbestimmungen für den Branchenbereich verwiesen.

10. Tarifvertrag

Im Übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie nebst Sonderbestimmungen für den Branchenbereich

☐ 23 ☐ 24 ☐ 111 ☐ 146 ☐ S/C ☐ OM ☐ Tabak ☐ KIF ☐ Veredelung

geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband Dansk Industri und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, nebst etwaigen Betriebsvereinbarungen.

Der Tarifvertrag ist unter www.nnf.dk und www.di.dk einzusehen.

Im Übrigen wird auf etwaige Personalregeln des Betriebs verwiesen. Diese erhält der Mitarbeiter zusammen mit dem vorliegenden Anstellungsvertrag.

11. Sonstiges

Datum: _____

Datum: _____

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

EU-RICHTLINIEN

Umsetzung

Die Tarifparteien sind sich einig, dass sie in Bezug auf die Umsetzung von EU-Richtlinien, die für den Bereich relevant sind, Verhandlungen aufnehmen werden.

EU-Arbeitszeitrichtlinie

Grundlage dieser Vereinbarung zwischen den Branchenbereichen der Tarifpartner DI und Lebensmittel-Gewerkschaft NNF ist die Richtlinie Nr. 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

Nachfolgende Punkte in Verbindung mit geltendem dänischen Recht, insbesondere einschließlich des dänischen Arbeitsschutzgesetzes und des Urlaubsgesetzes sowie unter Einbeziehung der Tarifverträge, bedeuten, dass die Richtlinie umgesetzt wurde.

Wöchentliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit und die Regeln über die Ankündigung von Überstunden sind aus den jeweiligen Tarifverträgen ersichtlich. Die durchschnittliche Arbeitszeit in einem 7- Tage-Zeitraum, gemessen über einen Bezugszeitraum von 4 Monaten, darf jedoch 48 Stunden inkl. Überstunden nicht überschreiten.

Pausen

Ein Arbeitnehmer mit einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden hat Anspruch auf eine zeitlich so bemessene Arbeitspause, dass der Zweck der Pause berücksichtigt ist.

Die zeitliche Festlegung der Pause erfolgt nach den normalen, für die Festlegung der Arbeitszeit geltenden Regeln.

Tägliche und wöchentliche Ruhezeit

Die tägliche und wöchentliche Ruhezeit sind durch die geltenden Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes, Kap. 9, nebst zugehöriger Verordnung Nr. 372 vom 15. August 1980 gedeckt.

Elternurlaubsrichtlinie

DI (Tarifvertrag I beim DI) und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben im Tarifvertragszeitraum die Richtlinie 2010/18/EU über Elternurlaub besprochen.

Die Partner nehmen Besprechungen über die Umsetzung der obigen Richtlinie auf.

Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit

Der Arbeitgeberverband DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben vereinbart, die Leiharbeitsrichtlinie durch eine entsprechende Vereinbarung in den Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie zu implementieren. Die Umsetzung der Richtlinie soll so erfolgen, dass sie so nahe wie möglich am Text der Richtlinie bleibt.

Da einzelne Begriffe im Richtlinientext noch einer Klärung bedürfen, werden sich die Tarifparteien für beschleunigte Klärung einsetzen, wonach dann die Gespräche über die Umsetzung beginnen können.

Die Partner nehmen Besprechungen über die Implementierung des Obigen auf.

Protokolle

Protokoll zur Klärung des Einsatzes von Leiharbeit

Um rasch zu klären, ob es sich in konkreten Fällen um Leiharbeit handelt, kann die Vertrauensperson einer Entleiherfirma darum ersuchen, von der Entleiherfirma Informationen über externe Unternehmen zu erhalten, die Arbeiten für die Entleiherfirma ausführen, welche sonst naturgemäß von den in der Entleiherfirma angestellten Mitarbeitern ausgeführt werden könnten.

Das Ersuchen muss in Verbindung mit dem Arbeitseinsatz von einer oder mehreren externen Firmen für die Entleiherfirma erfolgen.

Wenn nach dem Informationsaustausch vor Ort und der örtlichen Debatte noch immer Uneinigkeit besteht, ob es sich um Leiharbeit handelt, kann die Gewerkschaft bei der Arbeitgeberorganisation eine klärende Sitzung beantragen. Ein Bericht über die örtliche Debatte wird zusammen mit dem Sitzungsantrag eingereicht.

Die Gewerkschaft kann bei der Arbeitgeberorganisation auch in denjenigen Fällen eine klärende Sitzung beantragen, in denen keine örtliche Besprechung des Einsatzes eines externen Unternehmens für die Entleiherfirma hat stattfinden können, weil in der Entleiherfirma keine Vertrauensperson gewählt ist.

Eine klärende Sitzung muss in der Entleiherfirma schnellstmöglich und spätestens 7 Arbeitstage nach Eingang des Antrags stattfinden, es sei denn, dass zwischen den Partnern etwas anderes vereinbart wird.

In der Sitzung müssen mindestens folgende Angaben gemacht werden:

- Name und CVR-Nummer (P-Nummer) oder RUT-Nummer (Register für ausländische Dienstleister) des externen Unternehmens,
- Name der Kontaktperson der Entleiherfirma bei dem externen Unternehmen,
- Beschreibung der Aufgaben des externen Unternehmens in der Entleiherfirma
- Beschreibung der Leitungs- und Weisungsbefugnisse gegenüber den Mitarbeitern des externen Unternehmens.

Die Informationen werden bei der klärenden Sitzung mündlich dargelegt werden können. Es wird ein Protokoll der Sitzung niedergelegt.

Protokoll zur Übertragung von Dienstalter von der Leiharbeitsfirma zur Entleiherfirma

Solange ein Leiharbeiter bei einer Leiharbeitsfirma angestellt ist, erwirbt der Leiharbeiter Dienstalter nur bei der Leiharbeitsfirma und nicht bei der Entleiherfirma.

Falls jedoch der Leiharbeiter mindestens 3 Monate kontinuierlich bei der Entleiherfirma gearbeitet hat, geht auf Ersuchen des Leiharbeiters Dienstalter in folgenden Fällen von der Leiharbeitsfirma auf die Entleiherfirma über:

- Die Leiharbeit in der Entleiherfirma endet wegen Arbeitsmangels in der Entleiherfirma und binnen 10 Arbeitstagen nach der Beendigung wird der Leiharbeiter in der Entleiherfirma fest eingestellt oder

- der Leiharbeiter wird in direkter Verlängerung der Leiharbeit von der Entleiherfirma eingestellt. Übertragen wird dabei nur Dienstalter vom letzten Arbeitsverhältnis in der Entleiherfirma her.

Protokoll über den Einsatz von Unterlieferanten

Auf Ersuchen seiner Vertrauensperson oder der Gewerkschaft muss das Unternehmen angeben, welche Unterlieferanten Aufgaben innerhalb des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags für das Unternehmen ausführen. In diese Angaben müssen der Firmenname und die Adresse einbezogen sein, die der Unterlieferant gegenüber dem Unternehmen angegeben hat, sowie auch die CVR-Nummer (P-Nummer) oder die RUT-Nummer und der Name der Kontaktperson des Unternehmens bei der externen Firma. Keine der ausgehändigten Informationen über den Unterlieferanten darf weitergereicht oder zum Gegenstand irgendeiner Art Veröffentlichung gemacht werden.

Teilzeitrichtlinie

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die EU-Richtlinie vom 15. Dezember 1997 über Teilzeitarbeit in dem zwischen den Parteien geltenden Tarifvertrag implementiert wurde.

Die Richtlinie gilt auch deswegen als erfüllt, weil im Tarifvertrag kein Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gemacht wird.

Protokoll zur Seniorenregelung

Der Mitarbeiter und das Unternehmen können eine Seniorenregelung vereinbaren, die 5 Jahre vor dem jeweils geltenden Volksrentenalter für den Mitarbeiter einsetzt.

In der Seniorenregelung hat der Mitarbeiter die Wahl, ob er die Einzahlung fürs Wahlfreiheits-Lohnkonto, die Sonderansparung, die SH-Ansparung (Feiertagsansparung) oder eine andere, entsprechende Ansparungsregelung zur Finanzierung von Senioren-Freizeittagen nutzen will.

Falls der Mitarbeiter noch weitere Senioren-Freizeittage wünscht, lässt sich das machen, indem man laufende Rentenbeiträge umwandelt, sodass die verbleibende Einzahlung in die Rentenregelung weiterhin die Kosten für Versicherungsregelungen und Verwaltung usw. decken kann.

Der umgewandelte Rentenbeitrag wird ebenfalls in das Wahlfreiheits-Lohnkonto des Mitarbeiters, in seine Sonderansparung, in die SH-Ansparung oder eine andere, entsprechende Ansparungsregelung eingezahlt.

Der Mitarbeiter und das Unternehmen können vereinbaren, dass der Mitarbeiter, beginnend 5 Jahre bevor die Seniorenregelung in die Wege geleitet werden kann, den Wert ungenutzter Extraurlaubstage ansparen und akkumulieren kann. Der daraus entstehende Wert kann in Verbindung mit der Abhaltung zusätzlicher Senioren-Freizeittage zur Auszahlung kommen.

Nach dieser Bestimmung können maximal so viele Extraurlaubstage abgehalten werden, wie es dem angesparten Betrag entspricht, siehe Zahlung unten.

Mit der Abhaltung von Senioren-Freizeittagen werden das Wahlfreiheits-Lohnkonto, die Sonderansparung, die SH-Ansparung oder eine andere, entsprechende Regelung jeweils um einen Betrag reduziert, der einer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entspricht.

Sofern es nicht anders vereinbart wird, muss der Mitarbeiter spätestens am 1. April dem Unternehmen schriftlich Bescheid geben, ob der Mitarbeiter eine Seniorenregelung mit Senioren-Freizeittagen im kommenden Urlaubsjahr einzugehen wünscht, und wenn ja, wie groß der Anteil des Rentenbeitrags sein soll, den der Mitarbeiter in Lohn umzuwandeln wünscht. Des Weiteren muss der Mitarbeiter mitteilen, wie viele Senioren-Freizeittage er im kommenden Urlaubsjahr abzuhalten wünscht. Diese Entscheidung ist für den Mitarbeiter bindend und wird in den folgenden Kalenderjahren fortgesetzt. Der Mitarbeiter kann jedoch jedes Jahr bis zum 1. April dem Unternehmen mitteilen, ob fürs nächste Urlaubsjahr Änderungen gewünscht sind.

Im ersten Jahr der Seniorenregelung erfolgt die Umwandlung von der Lohnperiode an, in der der Mitarbeiter gerade 5 Jahre vom aktuell geltenden Volksrentenalter entfernt ist.

Die zeitliche Platzierung der Senioren-Freizeittage geschieht, wenn nicht anders vereinbart, nach denselben Regeln, wie sie für die Platzierung von Extraurlaubstagen gelten, oder von Resturlaub, wenn im Tarifvertrag keine Extraurlaubstage vorgesehen sind.

Als Alternative zu Senioren-Freizeittagen können Mitarbeiter und das Unternehmen eine Arbeitszeitkürzung z.B. in Form von längeren arbeitsfreien Perioden, einer festen Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit oder in anderer Form vereinbaren.

Bei Vereinbarung einer festen Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit kann der umgewandelte Rentenbeitrag laufend als eine Zulage zum Lohn ausgezahlt werden.

Die Umwandlung ändert nichts an bestehenden tariflichen Berechnungsgrundlagen und ist somit fürs Unternehmen kostenneutral.

Die Bestimmung tritt am 1. März 2017 in Kraft, jedoch so, dass die Mitarbeiter frühestens im Urlaubsjahr 2017-2018 Senioren-Freizeittage abhalten können.

Protokoll zur Arbeitsumwelt

DA und LO sind sich einig in der Absicht, einen hohen Grad an Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und ein hohes Niveau für die gesundheitlichen Bedingungen und das Wohlergehen der Beschäftigten sicherzustellen.

Es wird eine Analyse in Gang gesetzt, um die Zusammenarbeit der Partner und ihre gemeinsame Verantwortung für gute Arbeitsbedingungen weiterhin zu stärken, durch die ein langes und gesundes Arbeitsleben für alle unterstützt wird.

DA und LO sind sich einig, dass die Analysearbeit dazu beitragen soll, Branchen und Jobs im DA/LO-Bereich zu identifizieren, in denen ein vorbeugender Einsatz als zweckmäßig eingeschätzt wird, wobei auch Möglichkeiten der Beschäftigung von Senioren erörtert werden sollen. Die Analyse soll mögliche Strategien, Aktionen und vorbeugende Maßnahmen aufzeigen, um dazu beizutragen, dass möglichst viele Mitarbeiter lange auf dem Arbeitsmarkt bleiben können.

Die Analysearbeit wird vor Ablauf des Jahres 2017 begonnen und soll spätestens Mitte 2019 abgeschlossen sein.

Protokolle über Entsendung

Dänische Tarifverträge gelten nicht im Ausland. Jedoch kann vereinbart werden, dass die Regeln bzw. Teile der Regeln des Tarifvertrags gelten sollen.

Der Anstellungsvertrag

Die dänischen Regeln für die Gestaltung schriftlicher Anstellungsnachweise gelten auch für Entsendungsverträge.

Das bedeutet, dass alle wesentlichen Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses aus dem Vertrag hervorgehen müssen. Der Anstellungsvertrag muss dem Mitarbeiter vor der Abreise ausgehändigt werden, wenn die Entsendung über einen Monat dauern soll.

Aus dem Vertrag müssen mindestens folgende Punkte hervorgehen:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers
2. Standort der Arbeitsstätte
3. Stellung
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses
5. Voraussichtliche Dauer der Beschäftigung, falls die Anstellung befristet ist
6. Urlaub
7. Kündigungsfristen
8. Lohn
9. Arbeitszeiten
10. Angaben zu etwaigen Tarifverträgen
11. Dauer der Arbeit, die im Ausland auszuführen ist
12. Die Währung, in der der Lohn ausgezahlt wird
13. Etwaige mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Bar- oder Sachleistungen
14. Bedingungen hinsichtlich der Rückkehr des Mitarbeiters nach Dänemark
15. Ob die Beschaffung der in Verbindung mit der Auslandsentsendung notwendigen Atteste in die Wege geleitet wurde

Nur wenn der Auslandsaufenthalt über einen Monat dauert, müssen zu den Punkten 11 bis 15 Angaben gemacht werden.

Im Übrigen wird auf folgende unerlässliche Aspekte hingewiesen:

- Pass, evtl. Visum/Arbeitserlaubnis
- Sozialversicherung (Besorgung von Formular E101 bei Entsendung innerhalb der EU oder nach Abkommensstaaten - siehe www.dss.dk)
- Versicherungen (Entsendungsversicherung oder Reise-, Unfall-, Kranken- und Haftpflichtversicherung).

Kodex für Verträge mit ausländischen Mitarbeitern

Zwischen den Tarifvertragspartnern herrscht Einigkeit darüber, dass es für ausländische Mitarbeiter zweckmäßig sein kann, dass das Unternehmen während des Aufenthaltes in Dänemark für deren Wohnraum, Transport usw. sorgt.

Die Tarifvertragspartner sind sich ebenfalls einig, dass es den Mitarbeitern freisteht, ob sie eine Vereinbarung mit dem Unternehmen über den Erwerb von Leistungen in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis treffen, und dass es nach dem Verständnis der Partner gegen den Tarifvertrag verstoßen würde, ein Arbeitsverhältnis davon abhängig zu machen, dass der Mitarbeiter einer solchen Vereinbarung zustimmt.

In der Konsequenz bedeutet das für die Tarifparteien einvernehmlich, dass die Mitarbeiter nach dem Abschluss einer freiwilligen Vereinbarung mit dem Unternehmen über den Bezug von bestimmten Serviceleistungen die Möglichkeit haben müssen, den Vertrag mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende zu kündigen, sofern keine andere, kürzere Kündigungsfrist vereinbart worden ist.

Falls Mitgliedsunternehmen des Verbandes DI solche freiwilligen Vereinbarungen mit ihren ausländischen Mitarbeitern treffen, besteht zwischen den Tarifvertragspartnern Einigkeit darüber, dass die Bezahlung der Leistungen selbstverständlich in Verbindung mit der Lohnauszahlung abgezogen werden kann.

Protokoll zur Aufstockung des Wahlfreiheits-Lohnkontos bei Eintritt in eine DA-Arbeitgeberorganisation

Neu aufgenommene Mitglieder einer DA-Arbeitgeberorganisation können ab 1. März 2017 verlangen, dass der Beitrag zum Wahlfreiheits-Lohnkonto, zur Sonderansparung, zur SH-Ansparung oder einer sonstigen entsprechenden Regelung unter eine Aufstockungsregelung fallen kann. Der Anteil, auf den die Aufstockung angewandt werden kann, entspricht dem allgemeinen Niveau des Wahlfreiheits-Lohnkontos.

Der Beitrag wird folgendermaßen festgesetzt:

In Bereichen mit Wahlfreiheits-Lohnkonto, Sonderansparung, SH-Ansparung oder einer anderen, entsprechenden Regelung können Mitglieder des Arbeitgeberverbands, wenn ein Tarifvertrag in Kraft tritt, innerhalb des DA-Bereichs zum 1. März 2017 verlangen, dass der Beitrag folgendermaßen festgelegt wird:

- Spätestens ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrags muss das Unternehmen 25 Prozent des tarifvertraglichen Beitrags in die Regelung einzahlen.
- Spätestens 1 Jahr danach muss die Einzahlung mindestens 50 % des geltenden Beitrags betragen.
- Spätestens 2 Jahre danach muss die Einzahlung mindestens 75 % des geltenden Beitrags betragen.
- Spätestens 3 Jahre nach dem Beitritt muss die Einzahlung 100 % des aktuellen Beitrags betragen.

Falls die tarifvertraglichen Beiträge innerhalb der Periode erhöht werden, müssen die Beiträge des Unternehmens proportional erhöht werden, sodass der oben genannte Anteil der tariflichen Beiträge jederzeit in die Regelung eingezahlt wird.

Die Regelung muss spätestens 2 Monate nach dem Beitritt protokolliert werden.

Die Aufstockungsregelung kann nicht benutzt werden, um bestehende Beiträge zu reduzieren, auch nicht bei Wechsel des Tarifvertragspartners innerhalb des DA-Bereichs.

Protokoll zum Verständnis des Protokolls Nr. 9A - Systematische Überstunden

Die Partner haben die Auslegung des Protokolls Nr. 9 zu systematischen Überstunden erörtert.

Die Partner sind sich einig, dass der Grundgedanke des beschriebenen Modells darauf abzielte, es möglich zu machen, dass Unternehmen mit schwankendem Produktionsbedarf, wo die örtlichen Partner vergebens versucht haben, eine Betriebsvereinbarung über schwankende wöchentliche Arbeitszeit auf die Beine zu stellen, systematische Überstunden in solcher Weise ankündigen können, dass man innerhalb eines Zeitraums von maximal 12 Monaten die systematischen Überstunden durch Abfeiern (Freizeitausgleich) wieder abgelten muss.

Die Partner sind sich einig, die Aussage dahingehend zu präzisieren, dass das Modell nicht benutzt werden darf, um die Produktionskapazität der Unternehmen permanent auszuweiten, etwa in der Form, dass man eine feste 42-Stunden-Arbeitswoche mit laufendem Freizeitausgleich hätte, es sei denn, die örtlichen Partner würden es so vereinbaren.

Die Partner präzisieren außerdem einvernehmlich, dass von einer rollenden 12-monatigen Abwicklungsperiode nach dem gleichen Prinzip wie für das Abfeiern anderer Überstunden, wo es sich um eine rollende 4-Monats-Periode handelt, keine Rede sein kann. Es geht vielmehr um eine Periode von maximal 12 Monaten ab Einrichtung der systematischen Überstunden, inner-

halb derer die systematischen Überstunden abgefeiert sein müssen. Werden die systematischen Überstunden bis zum Ablauf der 12-Monats-Periode abgefeiert, gelten die Überstunden als ausgeglichen, und mit einer neuen Ankündigung systematischer Überstunden würde eine neue 12-Monats-Periode beginnen.

OM-Kündigungsfristen nach § 21

Monatslohnempfänger

Mitarbeitern kann nach 2 Jahren ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb eine Anstellung mit Monatslohn angeboten werden. Das Angebot einer Anstellung mit Monatslohn erfolgt auf Empfehlung des direkten Vorgesetzten. Sofern Monatslohnempfängern unter der Woche zeitweise keine Arbeit angeboten werden kann, reduziert sich der monatliche Lohn anteilig. Alle Mitarbeiter, die keine Monatslohnempfänger sind, sind Stundenlohnempfänger.

Kündigungsregeln für Monatslohnempfänger bei Einstellungsdatum vor dem 1. Juni 1985

- 1 Der Arbeitsvertrag zwischen dem Unternehmen und dem Monatslohnempfänger kann vonseiten des Unternehmens nur mit folgenden Fristen gekündigt werden:
Für eine Kündigung vonseiten des Unternehmens gilt mindestens:

im dritten Jahr nach der Einstellung im Unternehmen eine Frist von 3 Monaten zum Ausscheiden am Monatsende.

im vierten, fünften und sechsten Jahr nach der Einstellung im Unternehmen eine Frist von 4 Monaten zum Ausscheiden am Monatsende.

im siebten, achten und neunten Jahr nach der Einstellung im Unternehmen eine Frist von 5 Monaten zum Ausscheiden am Monatsende.

im zehnten Jahr und den darauffolgenden Jahren nach der Einstellung im Unternehmen eine Frist von 6 Monaten zum Ausscheiden am Monatsende.

- 2 Im Fall von § 24, Punkt (c) entfällt die Kündigungsfrist.
- 3 Der Arbeitsvertrag zwischen dem Unternehmen und dem Monatslohnempfänger kann bei Kündigung vonseiten des Letzteren nur mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

Kurzarbeit bei Monatslohnempfängern

Die Regeln des vorliegenden Tarifvertrags für die Kündigung von Monatslohnempfängern werden im Falle von zeitweiliger Kurzarbeit suspendiert. Das Unternehmen wird in diesem Fall bereit sein, auf Anforderung schriftlich zu erklären, dass der betreffende Mitarbeiter von seinem Beschäftigungsverhältnis fristlos wird entbunden werden können.

Bei Wiedereinstellung von Monatslohnempfängern im Unternehmen, die zu einem Zeitpunkt ausgeschieden sind, als die normale Kündigungsfrist infolge von zeitweiliger Kurzarbeit suspendiert war, erwirbt der Wiedereingestellte sein volles Dienstalter zurück, sofern die Wiedereinstellung binnen 6 Monaten nach dem Ausscheiden erfolgt.

Abfindung für Monatslohnempfänger

Nach ununterbrochener Beschäftigung über 12, 15 oder 18 Jahre ist bei einer Kündigung seitens des Arbeitgebers eine Abfindung in Höhe von jeweils 1, 2 oder 3 Monatslöhnen auszuzahlen.

Das gilt jedoch nicht, wenn der Monatslohnempfänger nach seinem Ausscheiden Betriebsrente oder Volksrente (*folkepension*) bezieht. Die Bestimmung gilt aber auch für Fälle von ungerechtfertigter Entlassung mit sofortiger Wirkung („Platzverweis“).

Ausscheiden aufgrund des Alters

Stundenlohnempfänger wie auch Monatslohnempfänger sowie Mitarbeiter in einem Angestelltenverhältnis scheiden zum Ende des Monats, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden, aus dem Unternehmen aus, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf.

Regeln für die Berechnung des Dienstalters

Im Hinblick auf einheitliche und eindeutige Richtlinien für die Berechnung der Zeitpunkte von Mitarbeiterjubiläen sowie für die Ermittlung des Dienstalters im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern gelten folgende Dienstalterregeln:

A: Firmendienstalster

- 1 Unter dem Firmendienstalster ist die Beschäftigungszeit zu verstehen, die maßgeblich für die Berechnung der Zeitpunkte von Mitarbeiterjubiläen und etwaigen anderen unternehmensbezogenen Jahrestagen, die den einzelnen Arbeitnehmer betreffen, verwendet wird.
- 2 Das Firmendienstalster berechnet sich ab dem Datum der Einstellung in einer der Gesellschaften des Konzerns. Bei einer etwaigen konzerninternen Versetzung zu einer anderen Gesellschaft wird das Dienstalter der vorhergegangenen Beschäftigung im Konzern mit einbezogen.
- 3 Bei Wiedereinstellung innerhalb von 6 Monaten erwirbt der Wiedereingestellte sein ursprüngliches Dienstalter zurück, abzüglich des Zeitraums, in dem das Beschäftigungsverhältnis unterbrochen war. Kurzarbeit oder vorübergehende Betriebsschließung zählen nicht als Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses, wenn sie weniger als 6 Monate dauern.

B1: Anstellungsdienstalter allgemein:

- 1 Unter dem Anstellungsdienstalter ist das Dienstalter zu verstehen, das in Bezug auf die Beschäftigungskonditionen des einzelnen Mitarbeiters verwendet wird, so auch im Kontext der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.
- 2 Das Anstellungsdienstalter berechnet sich ab dem Datum der Einstellung des Mitarbeiters im Unternehmen und nach denselben Richtlinien, wie sie oben unter Firmendienstalster beschrieben sind.

B2: Ausnahmebestimmungen bezüglich des Anstellungsdienstalters bei befristeten Arbeitsverhältnissen

- 1 Arbeitnehmer, die für einen zeitlich oder aufgabenmäßig begrenzten Zeitraum vorübergehend eingestellt werden (z.B. Saisonarbeiter, Leiharbeiter, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen usw.), können im Regelfall nur für den Zeitraum ihrer befristeten Tätigkeit Dienstalter erwerben, und folglich erwerben sie keinerlei Dienstalter zurück, das in einem früheren Beschäftigungszeitraum erarbeitet wurde.
- 2 Jedoch berechnet sich das Anstellungsdienstalter ab Antrittsdatum der befristeten Stelle, wenn das Beschäftigungsverhältnis ohne Unterbrechung in eine Beschäftigung übergeht, die nicht zeitlich oder aufgabenmäßig begrenzt ist.
- 3 Eine befristete Tätigkeit geht in eine Festanstellung über, wenn die Beschäftigung über die vereinbarte Zeit oder Aufgabe hinaus fortgesetzt wird. Jedoch kann eine vorübergehende Beschäftigung in besonderen Fällen über die ursprünglich festgelegte Zeit bzw. Aufgabe hinaus verlängert werden, wenn sich die ursprünglichen Voraussetzungen geändert haben (z.B. unvorhergesehene Verlängerung der Saison oder Ausweitung der Aufgabe). In sol-

chen Fällen berechnet sich das Anstellungsdienstalter nach der Regel im obigen Abschnitt B2.1.

- 4 Das Firmendienstalter berechnet sich bei befristeten Arbeitsverhältnissen nach den Regeln von Abschnitt A, Pkt. 2.

Monatslohnempfänger beziehen Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes über bezahlten Urlaub.

Beim Übergang von Stundenlohnbeschäftigung zu Monatslohnbeschäftigung tritt die Regelung sofort in Kraft, sodass etwaige Unterschiede bei Urlaubsleistungen kompensiert werden.

Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord, geltend für KIF und Veredelung

§ 1 - Zweck

Die Tarifpartner sind sich darin einig, dass es zur Förderung der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe und der weiteren Entwicklung und somit auch der Beschäftigungsmöglichkeiten notwendig ist, sich in wechselseitiger Zusammenarbeit und loyaler Mitwirkung fortwährend für eine Verbesserung der Produktivität einzusetzen, und zwar mittels verbesserter Arbeitsmethoden, rationellster Arbeitsbedingungen und bestmöglichen Produktionseinsatzes aller an der Arbeit Beteiligten.

Zur Förderung dieses Zweckes und um für die Mitarbeiter die Möglichkeit eines angemessenen Mehrverdienstes zu schaffen, muss nach gemeinsamer Überzeugung der Tarifparteien der Einsatz jederzeit unter Sicherheits- und Gesundheitsaspekten voll vertretbar sein. Danach können die Unternehmen, sofern vor Ort Einigkeit darüber herrscht, Arbeitsstudien und Akkordregelungen gemäß den unten folgenden Richtlinien einführen.

§ 2 - Betriebsvereinbarungen

Ein Akkord kann in den einzelnen Unternehmen erst dann eingeführt werden, wenn die endgültige Genehmigung der Betriebsvereinbarung hierzu vonseiten der Tariforganisationen vorliegt.

In der Betriebsvereinbarung über die Einführung von Akkord sind folgende Angaben erforderlich:

1. Bestimmung über die Akkordfestlegung, vgl. § 3.
2. Festlegung der Zusatzzeiten, vgl. § 10.
3. Eventuelle Ausnutzung der speziellen Zusatzzeit für Gesamtruhepausen, vgl. Rahmenvertrag hierzu.

Die Partner sind sich einig darin, dass der Rahmenvertrag Fragen zur Akkordfestlegung im Wesentlichen deckt und dass die Betriebsvereinbarungen die in § 2 des Rahmenvertrags genannten Punkte 1, 2 und 3 enthalten müssen.

Wenn die Betriebsvereinbarung endgültig genehmigt ist, werden die erforderlichen vorbereitenden Arbeiten in die Wege geleitet, hierunter evtl. die Einstellung und Schulung der Arbeitsanalytiker sowie die Einarbeitung der Technik der Arbeitszeitstudien.

§ 3 - Methodenentwicklung und Arbeitsstudien

Für die Methodenentwicklung werden Arbeitsstudien verwendet, die nach Erörterung im Arbeitsstudienausschuss mit der für die vorliegende Produktion oder Operation nach Einschätzung des Unternehmens am besten geeigneten Analysetechnik durchgeführt werden.

Für die Akkordfestlegung werden Zeitstudien (Kontinuitätsmethode), Elementzeitsysteme, synthetisches Material und Frequenzstudien verwendet. Es muss vor Ort Einigkeit über die Akkordfestlegung bestehen, und diese muss in der Betriebsvereinbarung angegeben sein.

Die Anwendung einer weiter fortgeschrittenen Zeitstudientechnik oder von solchen Systemen sowie die Anwendung synthetischer Zeiten aus anderen Unternehmen innerhalb der Branche kann nach vorheriger Absprache zwischen den Organisationen erfolgen.

Bei Kontrolluntersuchungen werden ungeachtet des Systems Zeitstudien verwendet, vgl. § 18.

§ 4 - Betriebsvereinbarung über abweichende Entlohnung

Wo aus technischen, betrieblichen oder ähnlichen Gründen kein Akkord auf Grundlage der übrigen Bestimmungen des Rahmenvertrags eingerichtet werden kann, oder wo im Übrigen vor Ort Einigkeit über die Zweckdienlichkeit besteht, können mit den Organisationen andere Formen von Akkordregelungen, basierend auf Arbeitsablaufstudien und/oder Qualitäts- und Gewinnmessungen, vereinbart werden.

§ 5 - Techniker für Arbeitsstudien (*arbejdsstudieteknikere*)

Das Unternehmen wählt seine eigenen Berater selbst aus und stellt für die Arbeitsstudien entsprechende Fachleute ein. Diese leiten die Entwicklung der Methoden und die Festsetzung der Akkorde, und ihre entsprechenden Anweisungen sind - nach Absprache mit den Vorgesetzten - von den Mitarbeitern zu befolgen. Die Tariforganisationen sind sich einig in der Empfehlung, dass sich die Vertrauensperson für Arbeitsstudien an den Arbeitsaufgaben der Arbeitsstudienabteilung beteiligt, worüber eine Betriebsvereinbarung ausgearbeitet wird.

Falls die Position der „Vertrauensperson für Arbeitsstudien“ neu besetzt wird (vgl. § 27), wird die Betriebsvereinbarung einer Überprüfung unterzogen. Die „Vertrauensperson für Arbeitsstudien“ beteiligt sich unter Leitung und Verantwortung des Arbeitsstudienleiters an den Arbeitsaufgaben der Abteilung.

§ 6 - Arbeitsplan

Das Unternehmen entscheidet auf Empfehlung des Arbeitsstudienausschusses, für welche Arbeiten ein Akkord aufgestellt werden soll, und wie und in welcher Reihenfolge dies geschehen soll. Das Unternehmen erarbeitet einen Plan hierzu unter Angabe der Arbeitsbereiche, Warenarten usw., für die die Arbeitsstudie gemacht werden soll und der Akkord gelten soll.

Wenn das Unternehmen die Akkordregelung einführt, ist es Voraussetzung, dass ohne Unterbrechung weitergemacht wird, bis alle im Arbeitsplan genannten Bereiche der neuen Entlohnungsform unterworfen sind. Die örtlichen Partner sind verpflichtet, auf sachliche und positive Weise dazu beizutragen, dass die Regelung durchgeführt wird.

Begonnene Akkordfestlegungen sind, soweit irgend möglich, ohne Unterbrechung fertigzustellen. Im Falle von Unterbrechungen ist die Vertrauensperson über die Ursache zu informieren.

Der Arbeitsstudienausschuss wird laufend über das geplante Akkordfestlegungsprogramm sowie Änderungen hierzu orientiert und ist jederzeit berechtigt, Vorschläge für neue Aufgaben der Akkordfestlegung zu machen.

Wenn einer der örtlichen Partner nicht positiv an der Durchführung des Arbeitsplans mitwirkt, ist der andere Partner berechtigt, die Frage zur Erörterung zwischen den Organisationen weiterzuleiten.

Falls Arbeitsbereiche, die im oben genannten Arbeitsplan nicht enthalten sind, nach Auffassung der Gewerkschaft NNF als hierfür geeignet eingeschätzt werden, ist die Gewerkschaft berechtigt, die Frage entsprechend den üblichen arbeitsrechtlichen Regeln zur Verhandlung mit dem Arbeitgeberverband DI vorzulegen.

Wenn Arbeitsstudien innerhalb eines Arbeitsbereichs begonnen werden, werden die Vertrauensperson, die Vertrauensperson für Arbeitsstudien und die betreffenden Mitarbeiter zuvor informiert.

§ 7 - Entwicklung von Methoden

Die Tarifparteien sind sich darin einig, dass derjenige Teil der Arbeitsstudien, der die Festlegung der praktischsten Produktionsmethode bezweckt und der Untersuchungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsverhältnisse, Werkzeuge, Hilfsausrüstung, Maschinen, des Materials, der Transportmittel usw. sowie des Arbeitsprozesses an sich umfasst, normalerweise der Akkordfestlegung selbst vorausgehen muss.

Es wird zudem vorausgesetzt, dass sowohl die Vertrauensperson als auch die Vertrauensperson für Arbeitsstudien Zugriff auf das vom Unternehmen verwendete Material im Kontext der Methodenentwicklung haben.

An dieser Planung und Gestaltung der Arbeiten wird die Sicherheitsgruppe beteiligt, sodass bestmöglich gewährleistet wird, dass die Arbeiten in puncto Sicherheit und Gesundheit ganz und gar vertretbar ausgeführt werden können, vgl. Arbeitsschutzgesetz, was die Sicherheitsgruppe mit ihrer Unterschrift bestätigt.

§ 8 - Anleitung

Abs. 1. Schulung und Einweisung

Damit neue Arbeitsmethoden und Akkorde mit einem zufriedenstellenden Ergebnis angewendet werden können, ist eine gründliche Schulung und Einweisung der Mitarbeiter nötig. Es obliegt daher der Unternehmensleitung, dafür zu sorgen, dass die betreffenden Mitarbeiter vor der Einführung von Akkorden und neuen Arbeitsmethoden eine solche Schulung und Einweisung erhalten, die im Übrigen je nach Wunsch des Unternehmens entweder am Arbeitsort selbst oder in einem hierfür eingerichteten Schulungsraum stattfinden kann.

Mitarbeiter, die in einen neuen oder anderen Akkordbereich verlegt werden, werden gemäß denselben Richtlinien geschult und eingewiesen. Im Zweifelsfall ist die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

Abs. 2. Abs. 2. Protokoll über Ablösekräfte und Ungeübte bei Linien-/Gruppenakkorden

Um für einen Akkordarbeiter, der wegen seiner vielseitigen Tüchtigkeit als Ablöser von Akkordarbeit zu Stundenlohnarbeit versetzt wird, die lohnmäßigen Folgen auszugleichen, erhält der Betreffende für eine Zeit von 3 Wochen eine Zulage zum Lohn, sodass dieser Lohn seinem üblichen Lohndurchschnitt entspricht.

Werden Ungeübte zusammen mit Routinierten für den Linienakkord (Gruppenakkord) eingeteilt, wird Sorge dafür getragen, dass der ungeübte Bediener die nötige Hilfe erhält, sodass der Akkord nicht verzögert wird.

§ 9 - Akkordfestsetzung

Abs. 1. Akkordfestsetzung

Die Akkorde werden als Zeitakkorde für Gruppen oder einzelne Mitarbeiter festgelegt.

Ungeachtet dessen, welches System das Unternehmen anwendet, sind sämtliche Akkorde auf komplette Arbeitsanalysen mit den dazugehörigen Arbeitsablaufstudien zu gründen, ebenso wie jeder Akkord auf einer detaillierten Arbeitsbeschreibung, spezifizierten Teiloperationen mit dazugehörigen Teilzeiten, spezifizierten Zusatzzeiten, angewendeten und sofort umgesetzten Arbeitstaktbewertungen sowie einer Präzisierung der den Akkorden zugrunde liegenden Qualitätsanforderungen und sonstigen Richtlinien basieren muss.

Solange Methodenfestlegung, Schulung und Einweisung nicht zu Ende gebracht sind, kann die Akkordfestsetzung nicht vorgenommen werden.

Die Arbeitsbeschreibung muss im Übrigen von den betroffenen Bedienern durchgesehen werden, und es müssen darin alle jeweils von der Sicherheitsorganisation, dem Gewerbeaufsichtsamt und dem Unternehmen festgelegten Sicherheitsvorschriften und Auflagen für den Akkordbereich berücksichtigt sein.

Abs. 2. Protokoll über befristete Akkordarbeit

Um die mit Änderungen und Neustudien verbundenen Nachteile einzudämmen, sind sich die Partner einig darin, dass zwischen den örtlichen Partnern zeitweilige zeitbestimmte Akkorde vereinbart werden können. Solche Vereinbarungen werden so realistisch wie möglich festgelegt und durch etwaige synthetische Zeiten oder, sofern nötig, durch Studien gemäß der erarbeiteten Arbeitsbeschreibung begründet. Falls keine Einigung über eine realitätsnahe Vereinbarung erreicht werden kann, wird die Arbeit nach Stundenlohn ausgeführt, vgl. Tarifvertragsregeln.

Die Vereinbarung wird vom Zeitstudien-Akkord abgelöst, vgl. §§ 14 und 15 des Rahmenvertrags.

Evtl. Nachregulierungen erfolgen rückwirkend bis zur Ingebrauchnahme der Vereinbarung, vgl. § 18 des Rahmenvertrags.

§ 10 - Zusatzzeiten

Neben der Bedienzeit tritt eine Reihe von Zeiten für verschiedene Arbeiten auf, die für die Durchführung der Arbeitsprozesse notwendig sind.

Diese Zusatzzeiten betreffen somit Gegebenheiten in Bezug auf die allgemeinen - Arbeitsbedingungen im Betrieb als Ganzem, in einzelnen Abteilungen oder am jeweiligen Arbeitsplatz, und es besteht zwischen den Tarifparteien Einigkeit darüber, dass die Zusatzzeiten wie folgt aufgeteilt und behandelt werden:

a. Betriebstechnische Zeit

= derjenige Teil der Zusatzzeit, der die technische und organisatorische Durchführung der Arbeit betrifft. Dabei kann es sich z.B. um Folgendes handeln: Rüsten, Abräumen, Holen und Bringen von Waren u.Ä. Die Zeiten werden gemessen und bewertet (vgl. § 3) und zu der Bedienzeit hinzugefügt.

b. Maschinenzeitzulage

zur Deckung der Bearbeitungs-, Behandlungs- oder Transportzeit, auf die der Mitarbeiter keinen Einfluss hat. Hierfür wird ein Ausgleich für fehlende Möglichkeiten im Akkordverdienst gewährt.

Die Maschinenzeitzulage wird im Tarifvertragszeitraum auf 54 % angesetzt.

Die Maschinenzeitzulage wird der Bedienzeit hinzugerechnet.

Die Maschinenzeitzulage wird jedoch nicht bei Linienarbeiten mit mechanischem Vorschub gewährt, wie z.B. Schlachtketten und Zerlegebändern, Transportbändern o.Ä.

c. Allgemeine Zeit

= die Zeit, die während der Akkordarbeit für den Wechsel zwischen verschiedenen Akkorden, Ein- und Ausstempeln, notwendige Gespräche mit dem Meister, Einweisenden u.a., für An- und Ablegen sowie Reinigen der Schutzausrüstung, für den Empfang des Lohns und für andere regelmäßig vorkommende kleinere Unterbrechungen der Akkordarbeit aufgewendet wird.

Die Zulage beträgt 2 ½ % der Bedienzeit einschl. betriebstechnischer Zeit und Maschinenzeit.

Für Arbeitsvorgänge, für die die Verwendung persönlicher Schutzausrüstung in Form von Kettenhandschuhen, Manschetten und Kettenschürze vorgeschrieben oder vereinbart wurde, wird eine Zulage von 3 % gewährt.

Das halbe Prozent soll das Anlegen, Ablegen und Reinigen der persönlichen Schutzausrüstung ausgleichen.

d. Spezielle Zeit

= der Teil der Zusatzzeit, der die psychischen und physischen Bedingungen ausgleicht, unter denen die Arbeit erfolgt, sowie die äußeren Verhältnisse des jeweiligen Arbeitsplatzes, wie Licht, Wärme, Kälte, Feuchtigkeit und Lärm.

Die Spezialzeitzulage wird ab 1. März 2004 auf 7 ½ % der Bedienzeit zuzüglich etwaiger Zulagen für betriebstechnische Zeit und Maschinenzeit festgelegt, jedoch auf 8 ½ % für Hochhygienebereiche, in denen die Mitarbeiter angewiesen sind, Kittel/Arbeitskleidung, Schuhwerk, Kopfbekleidung usw. zu wechseln.

e. Persönliche Zeit

= die Zeit, die dem Mitarbeiter unter den gegebenen Verhältnissen zur Verfügung stehen muss, um rein persönliche Bedürfnisse wie Toilettengang und persönliche Hygiene erfüllen zu können.

Die Höhe der Zulage wird vor Ort gemäß den im Unternehmen vorhandenen Verhältnissen vereinbart, normalerweise auf 5 % der Bedienzeit einschl. Zulagen für betriebstechnische Zeit und Maschinenzeit.

Die Zulagen (c), (d) und (e) werden in dem Umfang, in dem sie vorkommen, als zusammengefasste prozentuale Zulage zur Bedienzeit inklusive betriebstechnischer Zeit und Maschinenzeitzulage berechnet.

Die unter (d) genannten Zusatzzeiten werden für Gesamtruhepausen gemäß Rahmenvertrag angewendet, wenn sich die Partner darüber einig sind.

§ 11 - Normalzeit

Die Normalzeit wird berechnet, indem die in § 10 genannten Zusatzzeiten, soweit sie vorkommen, in der genannten Weise zur Bedienzeit hinzugefügt werden.

§ 12 - Normalleistung

Abs. 1. Normalleistung

Die Normalleistung ist die Arbeitsleistung, die notwendig ist, um eine Arbeit in der Normalzeit unter normalen Arbeitsbedingungen auszuführen.

Die Normalleistung = 100 % Akkordleistung wird entsprechend einer normalen Gehgeschwindigkeit von 5,0 km pro Stunde auf ebenem Untergrund ohne Hindernisse oder Lasten festgelegt.

Für die Schulung hinsichtlich der Arbeitstaktbewertung werden nach näherer Absprache zwischen den Partnern ein Arbeitstaktbewertungsfilm und Übungsmaterial erarbeitet.

Um eine korrekte und einheitliche Bewertung und Anwendung der verschiedenen Formen von Arbeitsstudien usw. sicherzustellen, besteht im Übrigen Einigkeit darüber, dass das Arbeitsstudienpersonal mindestens zweimal jährlich nach näherer Absprache und unter Mitwirken beider Partner die Gelegenheit erhält, seine Kenntnisse in Bezug auf Arbeitsstudien zu justieren. Diese Justierung erfolgt mithilfe praktischer Übungen und fachlicher Filme, deren Arbeitstakt vom Arbeitgeberverband DI und von der Gewerkschaft NNF genehmigt worden ist.

Abs. 2. Justierung

In halbjährlichen Intervallen werden die Kenntnisse über Arbeitsstudien aufseiten der Arbeitsanalytiker, Vertrauenspersonen für Arbeitsstudien und Vertrauenspersonen der Branche mit dem Zweck justiert, die Fähigkeit zur korrekten und gleichartigen Arbeitstaktbewertung und Behandlung des Arbeitsstudienmaterials festzustellen.

Bei den Justierungen, die normalerweise regional mit einer geeigneten Teilnehmerzahl stattfinden, werden die Bewertungsübungen teils mithilfe fachlicher Filme durchgeführt, die von den

Tarifpartnern genehmigte Arbeitstakte zeigen, und teils durch direkte Studien der fachlichen Arbeiten.

Die Fähigkeit zur korrekten Behandlung von Arbeitsstudienmaterial wird anhand von Studienbeispielen und Normalzeitberechnung überprüft.

Abs. 3. Schulung

Die durchgeführten Übungen werden in Verbindung mit den Justierungen durchgesehen und erörtert. Etwaiges neues Übungsmaterial für die Schulung vor Ort muss von den Tarifpartnern genehmigt werden.

Bisher benutztes Übungsmaterial wird von den Tarifparteien gemeinsam durchgesehen.

Abs. 4. Gewährleistung der einheitlichen und korrekten Behandlung des Arbeitsstudienmaterials

Um eine vertretbare Behandlung und Kontrolle des Arbeitsstudienmaterials sicherzustellen, sollten die Unternehmen dafür sorgen, dass das Arbeitsstudienpersonal die nötige Schulung erhält. Vertrauenspersonen müssen an Schulung teilnehmen, wobei jedoch nach dem 1. April 1987 ausgebildete Vertrauenspersonen an der oben erwähnten Schulung teilnehmen müssen.

In Fällen, in denen die technischen Berater der Tariforganisationen auf der Grundlage der regelmäßig stattfindenden Justierungen gemeinsam der Ansicht sind, dass die Kenntnisse eines Teilnehmers nicht zufriedenstellend sind, werden das Unternehmen und der Betreffende darüber informiert.

In der Mitteilung wird die Auflage erteilt, welche Form der Weiterverfolgung oder Maßnahme in die Wege geleitet werden muss, um eine vertretbare Durchführung der Arbeitsstudientätigkeit sicherzustellen.

§ 13 - Akkordbasis

Die Akkordbasis, die den vereinbarten Stundenverdienst für die Normalleistung darstellt, beträgt:

Ab 1. März 2009 65,29 DKK pro Stunde.

Für Mitarbeiter, die beim Schweineschlachten oder an der Reinigungslinie eingesetzt sind, soll die Akkordbasis immer 7 % über der jeweils gültigen Akkordbasis liegen.

Nach dem ersten Jahr der Lehrzeit (§ 25) beträgt der Stundenverdienst für Auszubildende im Akkord 75 % der Bezahlung für erwachsene Mitarbeiter bei gleicher Leistung. Für erwachsene Auszubildende ist der Stundenverdienst derselbe wie für erwachsene Mitarbeiter.

§ 14 - Inkrafttreten des Akkords

Jeder vom Unternehmen ausgearbeitete Akkord wird mindestens 3 Arbeitstage vor Beginn mit der Vertrauensperson und der Arbeitsstudien-Vertrauensperson besprochen, siehe den vorliegenden Vertrag und die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung. Das Inkrafttreten kann jedoch unmittelbar nach der Besprechung stattfinden, sofern vor Ort Einigkeit darüber herrscht.

Aus dem ausgehändigten Material muss deutlich hervorgehen:

- a. worum es bei dem Akkord geht
- b. womit er beginnt und endet
- c. die Arbeits- und Methodenbeschreibung, worin die Mitarbeiter eingewiesen und eingeübt wurden, unter Angabe der von der Arbeitsschutzorganisation, der Gewerbeaufsicht und dem Unternehmen erteilten Sicherheitsvorschriften und festgelegten Sicherheitsvorkehrungen
- d. Qualitätsanforderungen entsprechend der Qualität, die während der Studien genehmigt wurde, so spezifisch und dokumentiert wie möglich

- e. verwendete Maschinen, Ausrüstungen, Materialien usw., diesbezügliche Anforderungen und Eigenschaften
- f. Einrichtung des Arbeitsplatzes, mittels Skizzen, Fotos o.Ä.
- g. Bedienzeit (in Teilzeiten)
- h. betriebstechnische Zeit
- i. Maschinenzeitzulage
- j. Allgemeine Zeit
- k. spezielle Zeit
- l. persönliche Zeit
- m. Normalzeit (in Minuten) pro Einheit - Stück, kg oder Ähnliches
- i. Normalleistung pro Akkordstunde
- o. Akkordpreis pro Einheit (bei Auslieferung)

Zudem wird vorausgesetzt, dass sowohl die Vertrauensperson als auch die Vertreter der Partner Zugang zu den für die Akkorde verwendeten und vom Unternehmen aufbewahrten Studienunterlagen haben, und dass die so eingeholten Informationen vertraulich sind. Es ist Sorge dafür zu tragen, dass die Vertrauensperson die ausgehändigten Akkorde im Unternehmen auf angemessene Weise archivieren und registrieren kann.

§ 15 - Annahme von Akkorden

Sobald der Akkord besprochen wurde, kann er sofort in Kraft treten, vgl. § 14, und es wird gemäß der erreichten Leistung entlohnt.

Es ist eine Voraussetzung, dass jeder neue Akkord loyal erprobt wird, weshalb eventuelle Einwände gegen einen neuen Akkord erst nach 35 gearbeiteten Stunden oder maximal 1 Woche vorgebracht werden können. Falls ein Akkord eine zeitweilige Akkordvereinbarung ablöst, vgl. § 9, Abs. 2, können die Kontrolluntersuchungen jedoch sofort beginnen.

Wurden nicht spätestens nach 160 gearbeiteten Stunden im Akkord schriftliche Einwände gegen ihn vorgebracht, wird er als von den Mitarbeitern akzeptiert betrachtet.

Werden Einwände gegen den Akkord vorgebracht, sind die Verfahrensregeln in § 18 zu befolgen. Die Vertrauensperson ist über den Ablauf der Frist rechtzeitig zu informieren. Nach Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und der Vertrauensperson erhält die Arbeitsstudien-Vertrauensperson die Gelegenheit, zu überprüfen, ob die Arbeitsbeschreibung eingehalten wurde. Ein auf diese Weise behandelter Akkord ist daraufhin die einzige gültige Akkordvereinbarung für die genannten Arbeiten, und Änderungen werden nur stattfinden können, falls einer der folgenden Umstände vorliegt:

- a. Änderung der bestehenden Arbeitsmethoden (verursacht durch Änderungen hinsichtlich Produktion, Produktionsanlagen, Werkzeug, Arbeitsplatz, manueller Methode, verwendeter Rohwaren, Qualitätsanforderungen, verwendeter Verpackungstypen und Ähnlichem, vgl. Arbeitsbeschreibung). Solche Änderungen sind vor ihrer Durchführung im Arbeitsstudienausschuss zu besprechen.
- b. Rechenfehler, auf die jeder der Partner verpflichtet ist, unverzüglich hinzuweisen.
- c. Auftreten unrealistisch hoher oder niedriger Produktivitätszahlen und/oder Effizienzzahlen.

Die Tariforganisationen sind ebenfalls verpflichtet, solche Fälle aufzuzeigen und zu untersuchen, ob die Akkordunterlagen Fehler enthalten, wie z.B. in Arbeitsbeschreibungen, Qualitätsanforderungen oder Arbeitstaktbewertungen.

Gegebenenfalls ist unverzüglich eine Korrektur der Zeit für die Teilaufgabe(n) vorzunehmen, in der/denen die Änderung vorkommt.

Ein Akkord kann nicht als Folge eines erhöhten Akkordverdienstes geändert werden, der auf die Arbeitsgeschwindigkeit, Fachkompetenz und Routine des Mitarbeiters zurückzuführen ist.

§ 16 - Reinhaltung von Maschinen

Mangelnde Reinhaltung von Maschinen oder Arbeitsplätzen bzw. die Vernachlässigung von Maschinen, vgl. die Arbeitsbeschreibungen, berechtigt das Unternehmen, den Betreffenden unverzüglich von der Arbeit zu entfernen. Im Zweifelsfall ist die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

§ 17 - Qualitätsanforderungen

Im Übrigen ist es eine Voraussetzung für jeden Akkord, sowohl in der Testphase als auch nach seiner Annahme, dass die ausgeführte Arbeit samt Material und Maschinen usw. in jeder Hinsicht den Bedingungen in den ausgehändigten Spezifikationen entspricht.

Erfüllt die ausgeführte Arbeit nicht den angegebenen Qualitätsanforderungen, kann das Unternehmen Änderungen bzw. die vollständige Ausführung der Arbeit verlangen und eventuell den Akkordüberschuss der betreffenden Arbeit einziehen.

Das Unternehmen hat die Pflicht, dafür zu sorgen, dass die im Akkord verarbeiteten Rohstoffe immer in Übereinstimmung mit der Arbeitsbeschreibung sind, vgl. § 9.

Erfüllt das Unternehmen diese Bedingungen nicht, können die Mitarbeiter verlangen, dass die Arbeit als tarifmäßige Stundenlohnarbeit ausgeführt wird.

§ 18 - Verfahrensregeln

Wird keine Einigkeit über einen vorgeschlagenen Akkord oder eine Akkordänderung erzielt, werden gleichzeitige, jedoch unabhängige Kontrolluntersuchungen durch die örtlichen Arbeitsstudienvertreter des Unternehmens und der Mitarbeiter durchgeführt (siehe § 27).

Mit den örtlichen Kontrolluntersuchungen muss binnen 2 Wochen begonnen werden, nachdem die Vertrauensperson ihren diesbezüglichen Wunsch schriftlich kundgetan hat.

Ein Akkord, für den Kontrolluntersuchungen vorgenommen wurden, und für den nach örtlicher Besprechung des Ergebnisses der Untersuchung Einigkeit erzielt wurde, wird als genehmigt betrachtet, was die Partner schriftlich zu bestätigen haben.

Besteht nach den vorgenommenen Kontrolluntersuchungen weiterhin keine Einigkeit über den Akkord, wird die Angelegenheit im Arbeitsstudienausschuss behandelt (siehe § 28).

Falls, nachdem die Angelegenheit örtlich so in allen Instanzen behandelt ist, weiterhin Uneinigkeit über den Akkord besteht, wird die Angelegenheit zur Behandlung zwischen DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF übergeben, die verpflichtet sind, die Sache schnellstmöglich zu bearbeiten.

Der von den Tariforganisationen eingesetzt Akkordkontrollausschuss überprüft das Akkordmaterial.

Der Ausschuss nimmt, soweit erforderlich, eigene Messungen und Beurteilungen der betreffenden Arbeiten vor und legt einen abschließenden Lösungsvorschlag vor, der konkrete Akkorddaten enthält. Wird der Vorschlag von den örtlichen Partnern akzeptiert, gilt der Akkord als genehmigt.

Während der Kontrolluntersuchungen und etwaigen Verhandlung zwischen den Organisationen wird gemäß der Leistung auf Grundlage des Akkords entlohnt, über den Uneinigkeit besteht.

Wird Einigkeit über den betreffenden Akkord erzielt, werden etwaige Nachregulierungen für die Zeitspanne, die seit Inkrafttreten des Akkords verstrichen ist, vorgenommen.

Wurde nicht spätestens zwei Monate nach dem Protest Einigkeit über den Akkord erzielt, werden die Arbeiten nach Stundenlohn ausgeführt.

Wenn die Produktion endet, bevor die Kontrolluntersuchungen durchgeführt werden konnten, wird die betreffende Arbeit nach erreichter Effektivität plus 10 % bezahlt. Wenn kein Akkordüberschuss erreicht werden konnte, wird nach tarifmäßigem Zeitlohn bezahlt.

§ 19 - Akkordunterbrechung oder Stopp

Das Unternehmen kann die Akkordarbeit im Falle von Maschinenschaden, Materialmangel, Auftragsmangel, geänderten Export- und Marktverhältnissen, Betriebsstörungen oder aus anderen ähnlichen Gründen unterbrechen oder stoppen. Die Arbeit wird danach als tarifmäßige Zeitlohnarbeit ausgeführt.

Die Unternehmen sind zudem berechtigt, eine Umlegung des Arbeitsablaufs und der Produktionsmethoden vorzunehmen, müssen in diesen Fällen jedoch die Vertrauensperson unterrichten.

§ 20 - Stundenlohnarbeit

Insoweit mit Akkordarbeit die tarifvertragliche Anzahl der Wochenarbeitsstunden nicht ausgefüllt werden kann, müssen die Mitarbeiter die Arbeit in der restlichen Zeit gegen normale Zeitlohnbezahlung ausführen. Daraus ergibt sich, dass für Wochenlohnempfänger stets der nach dem Tarifvertrag geltende normale Wochenlohn garantiert ist.

In Fällen, in denen eine kollektive Herabsetzung der Effizienz unter das Niveau nachgewiesen wird, das dem Grundlohn zzgl. Akkordlohnausfallszuschlag entspricht, und zwar bei Arbeiten zu genehmigten Akkorden, wird gemäß der erzielten Effizienz entlohnt.

Sollten spätere Kontrollstudien ergeben, dass sich Änderungen hinsichtlich der Arbeitsbeschreibung ergeben haben, die Grundlage des Akkords war, wird die Zeit der Herabsetzung mit der etwaigen prozentualen Änderung nachreguliert, die die Kontrollstudie ergibt.

Ein Mitarbeiter, der von Akkordarbeit zu Zeitlohnarbeit verlegt wird, wird mit dem tariflichen Zeitlohn entlohnt. Stundenlohnarbeit wird in Stunden und hundertstel Stunden abgerechnet.

Alle Arbeit, für die kein Akkord festgesetzt wurde, wird als Zeitlohnarbeit nach Tarifvertrag bezahlt.

§ 21 - Persönliche Zulagen

Wenn auf Akkord gearbeitet wird, entfallen etwaige bisher gezahlte persönliche Zulagen zum Wochenlohn in dem Maße, wie diese Zulagen vom Akkordüberschuss des Betreffenden in der jeweiligen Woche gedeckt werden.

§ 22 - Überstunden

Akkordarbeit bei Überstunden wird mit der regulären Akkordbezahlung vergütet. Darüber hinaus wird pro geleistete Überstunde die tarifvertragliche Überstundenzulage gezahlt.

§ 23 - Hilfsarbeiter

Hilfsarbeiter, von denen ein Akkordarbeitsbereich ständig direkt abhängig ist, die daran jedoch nicht beteiligt sind, werden mit dem durchschnittlichen Akkordlohn des Akkordbereichs entlohnt. Wenn es technisch möglich ist, wird der Akkordverdienst in der Folgewoche ausgezahlt, vgl. § 24 des Rahmenvertrags.

Hilfsarbeiter, die nur periodisch in einem Bereich mit Akkordlohnbezahlung eingesetzt werden, werden für die Zeit, die als notwendige Hilfszeit festgelegt wurde, mit dem Akkorddurchschnittsverdienst dieses Bereiches bezahlt. Wenn es technisch möglich ist, wird der Akkordverdienst in der Folgewoche ausgezahlt, vgl. § 24 des Rahmenvertrags.

Die Festlegung der notwendigen zeitweiligen Hilfszeit hat so weit wie möglich durch Messung und Arbeitstaktbewertung der Hilfsarbeiten zu erfolgen.

Voraussetzung ist, dass der Hilfsarbeiter die herausgegebenen Arbeitsbeschreibungen und etwaigen Zeitpläne gemäß Bestimmung des Rahmenvertrags einhält und dass die Akkordarbeiten, für die er Hilfsarbeiten leistet, folglich nicht verzögert werden.

§ 24 - Auszahlung des Akkordverdienstes

Abs. 1. Abrechnung

Der Akkordverdienst wird pro Kalenderwoche als Gesamtergebnis der aufgewendeten Akkordstunden berechnet. Die Auszahlung wird in der folgenden Woche vorgenommen. Im Übrigen besteht zwischen den Partnern Einigkeit darüber, dass zur Orientierung der Vertrauensperson nicht zuletzt nach Inkrafttreten neuer Akkorde und der fortlaufenden Akkordfestlegung diese die Möglichkeit erhält, die einzelnen Akkorde hinsichtlich Effizienz und Verdienst weiterzuverfolgen.

Genehmigte Unterakkorde können hinsichtlich der Registrierung unter einem Hauptakkord zusammengefasst werden. In der Zeit bis zur Genehmigung des Akkords hat die Vertrauensperson die Möglichkeit, die einzelnen Unterakkorde zu verfolgen. Wenn im Zusammenhang mit einem Unterakkord Probleme auftreten, soll die Vertrauensperson die Möglichkeit haben, den Unterakkord über einen näher vereinbarten Zeitraum zu verfolgen.

Abs. 2. Protokoll über Statistikunterlagen für die Vertrauensperson

Die Vertrauensperson hat Zugang zu folgendem statistischen Material:

1. Statistik, die pro Woche die Durchschnittseffektivität des einzelnen Akkords ausweist (Durchschnittseffektivität/Woche/Akkord)
2. Statistik, die pro Woche die Gesamteffizienz für den jeweiligen Akkordmitarbeiter zeigt (Gesamteffizienz/Woche/Mitarbeiter)
3. Statistik, die pro Woche die Effizienz des jeweiligen Akkordmitarbeiters für den jeweiligen Akkord zeigt, bis die Probezeit nach § 15 abgelaufen ist (Effizienz/Woche/Mitarbeiter/Akkord)
4. Möglichkeit der Einsicht in die erarbeitete und verbrauchte Zeit der Akkordmitarbeiter

Die oben genannten statistischen Unterlagen können der Vertrauensperson zur Verfügung gestellt werden, indem die Vertrauensperson die Lese- und/oder Ausdruckberechtigung für das Lohnverwaltungssystem des Unternehmens hat oder die Statistiken in Papierform ausgehängt werden.

Abs. 3. Protokoll über die monatliche Akkordstatistik für die Gewerkschaft

Von DI werden monatlich statistische Unterlagen an die Gewerkschaft NNF geschickt, die die Akkordstatistik und die Abwesenheitsstatistik umfassen. Die statistischen Unterlagen werden elektronisch oder in Papierform übersandt.

§ 25 - Auszubildende

Unter Voraussetzung der erforderlichen Schulung und Einweisung können Auszubildende an der Akkordarbeit teilnehmen, nachdem das erste Jahr der Ausbildung absolviert wurde. Erwachsene Auszubildende können jedoch ab Beginn der Lehrzeit an der Akkordarbeit teilnehmen.

Die Teilnahme von Auszubildenden an der Akkordarbeit darf nie auf Kosten ihrer fachlichen Ausbildung erfolgen. Zudem ist ein Ausbildungsplan für ein halbes Jahr im Voraus zu erstellen, der beschreibt, welche Arbeitsbereiche zu durchlaufen sind, und der einen regelmäßigen Wechsel des Arbeitsbereichs sicherstellt.

§ 26 - Besondere Entlohnung

Abs. 1. Ausbilder

Wenn ein in einem Bereich mit Akkordarbeit eingesetzter Mitarbeiter als Ausbilder oder in der Probenherstellung arbeiten soll, wird er für die Zeit, in der er nicht die Möglichkeit zu einem Akkordverdienst hat, mit dem Akkordverdienst bezahlt, den der betreffende Maschinenbediener in den 4 Wochen zuvor erreicht hat.

Abs. 2. Vertrauenspersonen

Für diejenigen Stunden, in denen die Vertrauensperson und die Arbeitsstudien-Vertrauensperson nicht in Akkordarbeit eingesetzt sind (oder auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen), werden beide mit einem Lohndurchschnitt bezahlt, der auf der Grundlage aller Tätigkeiten im jeweiligen Betrieb berechnet wird.

Die vor Ort vertretenen Tarifparteien schließen eine Betriebsvereinbarung über die Akkordlohnbezahlung von Vertrauenspersonen und Arbeitsstudien-Vertrauenspersonen, die auf der Akkordbasis plus einer Zulage von 7 % basiert. Bestehende örtliche Vereinbarungen über die Entlohnung der Vertrauensperson und der Arbeitsstudien-Vertrauensperson, die am 1. März 2007 gelten, dürfen nicht verschlechtert werden.

§ 27 - Arbeitsstudien-Vertrauensleute

Die Mitarbeiter schlagen dem Unternehmen die Arbeitsstudien-Vertrauenspersonen vor. Für jeweils eine Person, die gemäß Entscheidung des Unternehmens gebraucht wird, werden drei Personen vorgeschlagen. Nach durchgeführter Prüfung wählt das Unternehmen hiervon nach Rücksprache mit der Vertrauensperson eine Person aus. Falls nach der Prüfung keine der vorgeschlagenen Personen als geeignet befunden wird, werden neue Vorschläge gemacht.

Die Arbeitsstudien-Vertrauensperson ist in allen Methoden auszubilden, die das Unternehmen bei der Akkordfestsetzung verwendet.

Die Aufgabe der Arbeitsstudien-Vertrauensperson besteht darin, sowohl während als auch nach der Methodenentwicklung und Akkordfestlegung, an denen sie sich aktiv beteiligen kann, dazu beizutragen, dass etwaige Unstimmigkeiten zu diesen Fragen geklärt werden. Der Betreffende muss daher in der Lage sein, die erforderlichen Kontrolluntersuchungen vorzunehmen.

Die Arbeitsstudien-Vertrauensperson fällt unter die Bestimmungen des Tarifvertrags für Vertrauenspersonen, § 63.

Wird keine Einigkeit erzielt, ist der Gegenpart verpflichtet, sich der Entscheidung des - Schiedsgerichts in der Angelegenheit zu unterwerfen.

Für die Zeit, die eine Arbeitsstudien-Vertrauensperson nicht in Akkordarbeit beschäftigt ist, wird sie mit Akkordlohn entlohnt, der auf Grundlage der Durchschnittseffizienz des Unternehmens und seiner Akkordbasis für die Schweineschlachtlinie und Reinigungslinie berechnet wird.

Diese Entlohnung erfolgt ab Beginn der Schulung.

Beim Ausscheiden einer Arbeitsstudien-Vertrauensperson ist diese schnellstmöglich durch eine neue zu ersetzen, sofern das nicht aufgrund struktureller Änderungen in der Produktion überflüssig ist.

Strukturelle Änderungen können ggf. auch dazu führen, dass sich die Zahl der Arbeitsstudien-Vertrauensleute erhöht.

Die Entscheidung hierüber wird nötigenfalls von den Organisationen getroffen.

§ 28 - Arbeitsstudienausschuss

Abs. 1. Aufgaben

Es wird ein Arbeitsstudienausschuss mit Vertretern der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung gebildet, die das Recht auf gleiche Vertretung haben. Die Repräsentanten der Arbeitnehmer im Ausschuss sind die Vertrauensperson und die amtierenden Arbeitsstudien-Vertrauensleute, wobei vorausgesetzt wird, dass alle Ausschussmitglieder mit der Methoden- und Arbeitsstudientechnik angemessen vertraut sind. Der Arbeitsstudienausschuss fördert durch Beratung beider Tarifparteien die zügige und reibungslose Durchführung der Methoden- und Akkordfestsetzung und untersucht und klärt (falls möglich) die den etwaigen Meinungsverschiedenheiten zugrundeliegenden faktischen Umstände.

Die Arbeit des Arbeitsstudienausschusses hat beratenden Charakter, während die endgültige Festlegung normalerweise Sache von Vertrauensperson und Geschäftsleitung ist oder in der Fortsetzung eventuell auf dem gebräuchlichen arbeitsrechtlichen Weg zustande kommt.

Die Geschäftsleitung legt in Absprache mit der Vertrauensperson den Zeitpunkt für Besprechungen im Arbeitsstudienausschuss fest. Die Sitzungsberichte werden beiden Parteien zur Genehmigung und Unterschrift vorgelegt.

Für die Teilnehmervergütung bei außerhalb der Arbeitszeit stattfindenden Sitzungen gelten die gleichen Regeln wie für Sitzungen des Kooperationsausschusses. Finden die Besprechungen während der Arbeitszeit statt, wird die Sitzungszeit auf gleiche Weise wie in § 27 angegeben entlohnt.

Abs. 2. Protokoll über die arbeitsstudientechnische Schulung der Vertrauensperson

Zwischen den Partnern besteht Einigkeit darüber, dass unter angemessener Kenntnis der Arbeitsstudientechnik eine Schulung zu verstehen ist, die mindestens den theoretischen Teil des Grundlehrgangs für Arbeitsstudien umfasst.

Vertrauenspersonen, die dies möchten, erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme am praktischen Teil des Kurses.

§ 29 - Gewichts Anpassung

Die Normalzeit für Akkorde an der Schweineschlachtstraße, der Reinigungslinie und beim Aufschneiden wird für jedes Kilo, um das sich das Gewicht im Verhältnis zu der dem Akkord zugrundeliegenden Gewichtsgrundlage ändert, um 0,6 % angepasst.

Eine Anpassung des Akkords unter das Durchschnittsgewicht von 63 kg ist jedoch nicht möglich.

Die Gewichtsgrundlage bilden nachzahlungsberechtigte Schweine, und die Gewichtsregulierung wird quartalsweise (13 Wochen) vorgenommen, sofern nichts anderes vor Ort vereinbart wurde.

Die Normalzeit für Stückakkorde wird jedes Mal, wenn sich das Durchschnittsgewicht um 1,59 % im Verhältnis zu dem den Zeitstudien zugrundeliegenden Durchschnittsgewicht ändert, um 0,6 % berichtigt.

1,59 % entspricht einer Gewichtserhöhung um 1 kg, bezogen auf 63 kg Gewicht.

Sofern während der Zeitanalyse der Stückakkorde ein einzelnes Abwiegen der Rohware erfolgt ist, kann das niedrigste und höchste individuell erfasste Gewicht mit der Anzahl multipliziert werden, die im täglichen Betrieb in Schalen, am „Tannenbaum“ oder ähnlich geliefert wird. Das sich daraus ergebende Mindest- und Maximalgewicht pro Schale, Tannenbaum o.Ä. bildet dann die untere und obere Grenze für die Akkordgrundlage.

Die gewichtsmäßige Anpassung von Stückakkorden erfolgt in Ermangelung anderweitiger örtlicher Absprachen quartalsweise (alle 13 Wochen).

Akkorde auf Kilobasis sowie das Schlachten und die Verarbeitung von Säuen, Ebern und Läufertieren sind von den obigen Bestimmungen nicht erfasst.

§ 30 - Änderung des Arbeitstempos für Linienakkorde

Bei einer Änderung des Arbeitstempos (Effizienz) für Linienakkorde ist eine Frist von 2 Monaten zu gewähren, es sei denn, die örtlichen Partner einigen sich auf etwas anderes.

Wenn es aus technischen Gründen nicht möglich ist, die Änderung in 2 Monaten durchzuführen, z.B. weil für die Durchführung der Produktion ein neuer Akkord erarbeitet werden muss oder eine Änderung maschineller oder baulicher Art nötig ist, wird die Angelegenheit dem Arbeitsschutz- und Kooperationsausschuss ASU (einschl. der notwendigen Unterlagen) und eventuell den Tarifpartnern vorgelegt.

§ 31 - Verteilung der Produktion auf Einzelmannakkorde u.Ä.

Die Organisationen erkennen, dass ein Teil der Arbeitsschutzprobleme kurzfristig nicht gelöst werden kann, und sind der Ansicht, dass die Bemühungen um besseren Arbeitsschutz verstärkt werden müssen.

Dies kann durch abwechslungsreichere Arbeit (Jobrotation), Schulung in neuen Arbeitsverfahren sowie durch technische Lösungen erfolgen, die etwaige starke Belastungen der Mitarbeiter beheben.

Unter Verweis auf den Rahmenvertrag (§ 1) und auf das Arbeitsschutzgesetz gilt, dass die Ausführung der Arbeit unter dem Aspekt der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes voll vertretbar sein muss und dass unvorteilhafte Belastungen des Körpers im Zusammenhang mit einem hohen Arbeitstempo vermieden werden sollen.

Ein wesentlich höheres Arbeitstempo am Anfang des Arbeitstages kann zu schädlicher Belastung des Körpers führen. Zudem kann ein ungleichmäßiges Arbeitstempo die Produktionsverhältnisse der nachfolgenden Abteilungen/Bereiche erschweren.

Im Zusammenhang mit der weiteren Begrenzung von einseitigen, repetitiven Tätigkeiten sind sich deshalb die Tariforganisationen darin einig, dass die Arbeitsschutzorganisationen der Unternehmen ihren Einsatzbereich erweitern sollen, damit er auch die Begrenzung von hohem Arbeitstempo umfasst. Der Arbeitsschutzorganisation wird daher aufgetragen, die einzelnen Tätigkeitsfunktionen zu untersuchen und den Unternehmen Vorschläge zu unterbreiten, was getan werden sollte, um eventuell daraus resultierende Schädigungen zu minimieren.

Die Tariforganisationen empfehlen, dass zwischen Bedienpersonal und Geschäftsleitung - unter Mitwirkung der Vertrauensperson - Betriebsvereinbarungen über die Begrenzung von Leistungen und über die gleichmäßige Verteilung der Produktion über den ganzen Arbeitstag geschlossen werden - sowohl für einzelne Mitarbeiter als auch für Gruppen von Mitarbeitern.

Es muss hervorgehoben werden, wie wichtig es ist, dass die vereinbarten Arbeitszeiten und Spezialzeitpausen eingehalten werden, siehe die geschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Der Arbeitsschutzausschuss der Schlachthofbranche wird den diesbezüglichen Einsatz und seine Ergebnisse während des Tarifvertragszeitraums verfolgen.

§ 32 - Technologievereinbarung

Mit Verweis auf den Kooperationsvertrag zwischen den Spitzenverbänden DA und LO muss bei der Einführung neuer Technologie in der Veredelungsbranche eine Folgenabschätzung in Bezug auf die technischen und kosten-, personal-, ausbildungs- und umweltspezifischen Folgen im Zusammenhang mit der Einführung von neuer bzw. Änderung bestehender Technologie, ein-

schließlich computergestützter Verfahren und Systeme, vorgenommen werden, wenn die Einführung oder die Änderungen von erheblichem Umfang sind.

Vor diesem Hintergrund ist man sich darüber einig, dass zum Stundenlohn eine Technologiezulage in Höhe von 27,14 DKK pro Komm- und Gehstunde [sic!] gezahlt wird, bis ein provisorischer Akkord (vgl. Rahmenvertrag § 9, Akkordfestsetzung, Abs. 2) oder ein ständiger Akkord eingerichtet werden kann, der auf einer der folgenden Lohnformen basieren soll:

- Akkord auf der Grundlage der Rahmenvertragsbestimmungen
- Akkord auf der Grundlage der Rahmenvertragsbestimmungen plus Bonus

Bei der Bonusregelung kann es um folgende Punkte gehen: höhere Produktivität und weniger Unterbrechungen (z.B. wegen Materialmangel), Flexibilität, Bemannung, weniger Schwund, Materialverbrauch für Folien und Etiketten, Hilfsmittelverbrauch, Zusammenarbeit in der Abteilung, Optimierung im Hinblick auf Ausfallzeit, Energieeinsparungen. Andere Parameter können einbezogen werden, sofern man sich darüber vor Ort einig ist.

Wenn sich die örtlichen Tarifparteien nach Einschätzung der arbeitsstudienmäßigen Konsequenzen der neuen oder geänderten Technologie darüber einig sind, dass eine Entlohnung nach den Bestimmungen des Rahmenvertrags nicht zweckmäßig wäre, können Lohnvereinbarungen geschaffen werden, in denen festgelegt wird, auf welcher Grundlage die Lohnberechnung in den von neuer oder geänderter Technologie betroffenen Bereichen erfolgt.

Eine solche Betriebsvereinbarung ist danach die einzig gültige Zahlungsgrundlage. Falls eine der Parteien eine andere Lohnberechnung wünscht, muss dieser Wunsch mit 3-Monats-Frist vorgebracht werden.

Eine etwaige nachträgliche Anpassung erfolgt ab der Vereinbarung eines etwaigen zeitweiligen Akkords (vgl. § 9 des Rahmenvertrags).

§ 33 - Sonstige Regeln

Mit Ausnahme der Fälle, wo ausdrücklich darauf hingewiesen wird, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags.

Bestehen darüber hinaus besondere Umstände, die als vom Rahmenvertrag nicht gedeckt betrachtet werden müssen, sind diese in den Betriebsvereinbarungen anzugeben, vgl. § 2.

§ 34 - Gültigkeit des Rahmenvertrags

Dieser Rahmenvertrag, der ab dem 1. April 1975 gilt, und die in Übereinstimmung damit genehmigten Betriebsvereinbarungen können zusammen mit dem Tarifvertrag und mit der für diesen geltenden Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 35 - Richtlinien mit Geltung für alle Technologievereinbarungen

Die Partner sind sich einig darin, dass neue Technologie und Automatisierung Voraussetzungen dafür sind, dass die Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und ausbauen können. Gleichzeitig bringen die Unternehmen zum Ausdruck, dass man der Entwicklung und Beibehaltung der Mitarbeiter Priorität einräumen will.

In Verbindung mit der Einführung neuer Technologie und von Automatisierungen sowie daraus folgenden Strukturrationalisierungen sind sich die Partner dessen bewusst, dass Arbeitsplätze entfallen können. In dieser Situation gelten folgende Vereinbarungen:

- Kooperationsvertrag vom 9. Juni 1986 zwischen DA und LO.
- § 25 des Tarifvertrags über Sicherheit.

Die Partner sind sich einig, sich bei der Bedienung einer neuen Technologie darum zu bemühen, dass die bestehenden Arbeitskräfte die neuen Anlagen bedienen. Um dies zu fördern,

kann die Bestimmung des Ausbildungsprotokolls über die systematische Ausbildungsplanung angewendet werden.

Rahmenvertrag über Ruhepausen (vgl. Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkord, § 10 d).

§ 1 - Verteilung der Pausen

Im jeweiligen Unternehmen kann eine örtliche Vereinbarung getroffen werden, dass es dem einzelnen Mitarbeiter oder einer Gruppe von Mitarbeitern gestattet ist, die spezielle Zusatzzeit für Gesamtruhepausen auszunutzen, wenn sich die Partner hierin einig sind.

Die Pausen werden vom Unternehmen so gelegt, dass sie den Arbeitsablauf nicht störend beeinflussen.

Das Unternehmen kann im Falle eines Maschinenstopps oder ähnlicher Betriebsstörungen den Zeitpunkt der Pausen nach Absprache mit der Vertrauensperson ändern.

Voraussetzung ist, dass die in Anspruch genommenen Pausen innerhalb der effektiven Arbeitszeit stattfinden und in die Akkordberechnung als Arbeitszeit einfließen, ebenso wie sie automatisch entfallen, wenn die Arbeitsleistung des einzelnen Mitarbeiters unter die Normalproduktion fällt.

§ 2 - Geltungsbereich des Vertrags

Die Vereinbarung umfasst lediglich im Akkord beschäftigte Mitarbeiter, und nur wenn die betreffenden Mitarbeiter innerhalb des Zeitraums im Akkord beschäftigt sind, in den die jeweilige Ruhepause fällt.

Es wird festgelegt, dass kein Mitarbeiter verpflichtet ist, Ruhepausen zu halten, es sei denn, es wurden besondere Bestimmungen hierzu in der Betriebsvereinbarung festgelegt.

§ 3 - Spezialzeitpausen

Die Spezialzeitpausen betragen 30 min. pro Arbeitstag, jedoch 34 min. bei Hochhygienebereichen, wo die Mitarbeiter Arbeitskittel/-kleidung, Schuhe und Kopfbedeckung usw. wechseln müssen.

Die Pausen dürfen nicht in Verbindung mit normalen Pausen für Mahlzeiten liegen oder zur Verkürzung des Arbeitstages verwendet werden. Die Pausen können in keiner Form aufgespart werden, und mehrere Pausen können auch nicht zusammengelegt werden.

In der Berechnung sind die Wegzeiten für die Wege von und zu den Pausenräumen enthalten.

Der Betrieb hat das Recht, Ein- und Ausstempeln zu Beginn und Ende der Pause zu verlangen.

Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten den Betrieb während der Pausen nicht verlassen.

§ 4 - Pausenräume

Die Fabrik weist an, welche Räume für den Zweck angewendet werden können und müssen.

§ 5 - Behandlung von Meinungsverschiedenheiten

Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf den vorliegenden Vertrag werden nach den Regeln für die Lösung arbeitsrechtlicher Konflikte behandelt.

§ 6 - Kündigung

Dieser Rahmenvertrag, der ab 1. April 1975 gilt, und die im Einklang damit geschlossenen Betriebsvereinbarungen können zusammen mit dem Tarifvertrag unter Einhaltung der für diesen geltenden Kündigungsfrist gekündigt werden.

Protokoll über Festlohnvereinbarungen für Linien-, Gruppen- und Gemeinschaftsakkorde

Sofern man sich darüber vor Ort einig ist, kann eine Festlohnvereinbarung nach Maßgabe folgender Richtlinien getroffen werden.

Abs. 1

Die Festlegung der Belegschaft und der Effizienz sowie der Ketten- und Bandgeschwindigkeit wird gemäß den Bestimmungen des Rahmenvertrags erarbeitet.

Abs. 2

Es wird eine vierteljährliche Durchschnittsproduktionszeit pro Komm- und Gehstunde berechnet. In dieser Berechnung sind etwaige Überstunden enthalten.

In der durchschnittlichen Produktionszeit pro Komm- und Gehstunde wird der Akkordlohn gezahlt, vgl. die Bestimmungen des Rahmenvertrags, während die Entlohnung für die Stundenlohnzeit gemäß § 11 des Tarifvertrags erfolgt.

Der sich hieraus ergebende ausgezahlte Lohn pro Komm- und Gehstunde abzüglich des jeweils geltenden Stundenlohnsatzes bildet die Festlohnzulage, die für das folgende Quartal gilt.

Abs. 3

Die Festlohnzulage wird sodann als Zulage zum Stundenlohn gezahlt, sofern die nach Abs. 1 festgelegte Bemannung und Ketten-/Bandgeschwindigkeit eingehalten werden.

Abs. 4

Überstunden im Zusammenhang mit einer Festlohnvereinbarung werden wie folgt vergütet:

- Überstunden an arbeitsfreien Tagen werden gemäß Festlohnvereinbarung in Komm- und Gehzeit plus Überstundenzulage vergütet.
- Überstunden vor der normalen Arbeitszeit werden gemäß Festlohnvereinbarung in Komm- und Gehzeit plus Überstundenzulage vergütet.
- Überstunden nach der normalen Arbeitszeit aufgrund von Maschinenausfall werden mit Überstundenzulage und Stundenlohn vergütet.
- Überstunden nach der normalen Arbeitszeit, die die Produktionszeit verlängern, werden gemäß Festlohnvereinbarung in der Komm- und Gehzeit plus Überstundenzulage vergütet.

Abs. 5

Für Auszubildende, die nach dem ersten Jahr ihrer Lehrzeit an einer Festlohnvereinbarung beteiligt werden, beträgt die Festlohnzulage:

Auszubildende unter 18 Jahren	105 %
Auszubildende über 18 Jahre	81 %
Auszubildende über 20 Jahre	69 %
Erwachsene Azubis	100 %

der Festlohnzulage erwachsener Arbeiter bei gleicher Leistung.

Abs. 6

Bei Produktionsausfall aufgrund fehlender Anlieferung, als Folge der Witterung oder aufgrund ungesetzlicher Arbeitsniederlegung anderer Mitarbeiter, wird die Festlohnvereinbarung annulliert und es wird in diesen Fällen die tarifliche Stundenlohnzahlung geleistet.

Abs. 7

Die Festlohnvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Quartals gekündigt werden.

Gruppenlebensversicherung**KIF, Veredelung**

Die für Veredelung und KIF geltende Gruppenlebensversicherung wird in vollem Wortlaut als Sonderregel aufgenommen.

Was die geltenden Bedingungen betrifft, wird auf AP Pension (Veredelung) und Forenele Gruppeliv (KIF) verwiesen.

KIF**Gruppenlebensversicherungsvertrag**

Gemäß der zwischen DI - für seine Mitgliedsunternehmen in der Fleischbranche (kurz: KIF-Bereich) - und der Verwaltungsgesellschaft FORENELE GRUPPELIV (FG) geschlossenen Vereinbarung hat sich KIF im Auftrag seiner Mitglieder dazu verpflichtet, für alle in Mitgliedsunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer - einschließlich Auszubildende -, die das 18., aber nicht das 67. Lebensjahr vollendet haben und Mitglieder der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF (Fachbereich Schlachtbranche), der dänischen Metallarbeitergewerkschaft oder der Elektrikergewerkschaft (Dansk El-Forbund) sind, eine Gruppenlebensversicherung abzuschließen.

In Erfüllung dieser Verpflichtung aus oben genannter Vereinbarung haben KIF und FG einen Gruppenlebensversicherungsvertrag unterzeichnet, wonach die die Versicherungssumme im Todesfall ab Vollendung des 18. Lebensjahres und bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres 274.560,00 DKK beträgt.

Wenn ein Gruppenmitglied bei seinem Tod Kinder unter 21 hinterlässt, wird für jedes hinterbliebene Kind zusätzlich eine Versicherungssumme gemäß folgender Skala ausgezahlt:

Unter 18 Jahren	DKK 41.184,00
18- bis 20-jährig	DKK 29.790,00
Ab 21 Jahren	DKK 0,00

Wenn einem Gruppenmitglied - vor dem 60. Jahr und mit mindestens einem Jahr Dienstalster bei ein und demselben KIF-Mitgliedsunternehmen - auf Grundlage einer Invalidität von mindestens zwei Dritteln eine Invalidenrente gewährt wird, wird eine Invalidensumme von 37.128,00 DKK ausgezahlt.

Wenn die Invalidität auf einen Unfall im Betrieb zurückzuführen ist, entfällt die oben genannte Dienstalsterbedingung.

Die angeführten Versicherungssummen werden jedes Jahr an den Preisindex angepasst. Die obigen Versicherungssummen gelten ab 9. Juni 1998.

Kritische Krankheit

Wenn ein Gruppenmitglied vor Vollendung des 60. Lebensjahres an einer „kritischen Krankheit“ erkrankt, d.h. bösartige Tumore, Blutgerinnsel im Herz, Hirnblutung, offene Herz-OP (By-pass-Operation oder Herzklappen), multiple Sklerose, Nierenversagen, größere Organtransplantationen (Herz-Lunge, Lunge oder Leber) und AIDS, wie in den besonderen Versicherungsbedingungen angegeben, wird eine Versicherungssumme von 78.000,00 DKK ausgezahlt.

Nach Auszahlung einer Versicherungssumme wegen kritischer Krankheit entfällt der Versicherungsschutz für kritische Krankheit. Es ist eine Voraussetzung für die Auszahlung, dass die Di-

agnose in der Versicherungszeit gestellt wird und frühestens 3 Monate nach Eintritt in die Gruppenlebensversicherung. Die ausgezahlte Versicherungssumme wird von einer etwaigen später fälligen Todesfalldeckung abgezogen, wenn der Todesfall weniger als 3 Monate nach der Auszahlung der Versicherungssumme für die kritische Krankheit eintritt.

Die Prämie wird vom Unternehmen gezahlt. Sie gilt in steuerlicher Hinsicht als Bestandteil des Lohns. Der Versicherungsschutz endet 30 Tage nach dem Ausscheiden aus der Stellung oder nach Austritt des Arbeitgebers aus der KIF (Herstellervereinigung Fleischindustrie), spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem das Gruppenmitglied das 67. Lebensjahr vollendet. Wenn ein im Vorruhestand befindlicher Arbeiter vor Vollendung des 67. Lebensjahres stirbt, wird die Versicherungssumme unter der Voraussetzung ausgezahlt, dass der Betreffende vor dem Übertritt in den Vorruhestand die letzten 7 Jahre ununterbrochen bei ein und demselben KIF-Mitgliedsunternehmen beschäftigt war. Die Vorruhestandsregelung ist prämienfrei.

Veredelung

Gruppenlebensversicherungsvertrag

Vertrag über eine Gruppenlebensversicherung mit Invalidensumme und kritischer Krankheit

Gemäß dem Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband DI einerseits und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sowie der Dänischen Metallarbeiter-Gewerkschaft andererseits hat sich DI im Namen seiner Mitglieder verpflichtet, eine Gruppenlebensversicherung für alle in den Mitgliedsunternehmen beschäftigten Mitarbeiter abzuschließen, die mindestens 18 Jahre alt sind, jedoch das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und die:

- a) Mitglieder der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF oder der Dänischen Metallarbeiter-Gewerkschaft sind oder
- b) Mitglied einer anderen Gewerkschaftsorganisation sind, jedoch im betreffenden Unternehmen nach dem für Mitglieder einer der unter Pkt. (a) genannten Gewerkschaften geltenden Lohn tariff bezahlt werden, bzw. für deren Belange DI mit der betreffenden Gewerkschaft eine Sondervereinbarung geschlossen hat, sodass sie sich an dieser Regelung beteiligen können, dass eine Gruppenlebensversicherung abgeschlossen wird.

Auszubildende unter 18 Jahren sind ab Beginn ihrer Ausbildung von der Versicherung gedeckt.

Versicherungssumme im Todesfall

Zur Erfüllung der übernommenen Verpflichtung in Übereinstimmung mit oben genannter Tarifvereinbarung hat der Arbeitgeberverband DI mit SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG) eine Gruppenversicherung abgeschlossen, derzufolge die Versicherungssumme bei Todesfall vor Vollendung des 70. Lebensjahres 310.000 DKK beträgt.

Kinderbeträge

Hinzu kommen, wenn Kinder unter 21 Jahren hinterlassen werden:

43.500 DKK je Kind im Alter von 0-16 Jahren
37.500 DKK je Kind im Alter von 17 Jahren
31.500 DKK je Kind im Alter von 18 Jahren
25.500 DKK je Kind im Alter von 19 Jahren
12.000 DKK je Kind im Alter von 20 Jahren

Invalidensumme

Wenn der Antrag auf öffentliche Frührente gemäß den Regeln vor dem 1. Januar 2003 bearbeitet wird, wird an Mitarbeiter, denen vor dem 65. Jahr und nach mindestens einem Jahr Dienstalter in ein und demselben Unternehmen unter diesem Tarifvertrag auf der Grundlage von mindestens 2/3-Invalidität eine Frührente von behördlicher Seite zuerkannt wird, eine Invalidensumme von 90.000 DKK gezahlt.

Wenn ein Mitarbeiter vor dem Datum der Zuerkennung, jedoch nach dem Antrag auf Frührente das 65. Lebensjahr vollendet, ist durch konkrete Prüfung des Einzelfalls zu entscheiden, ob der Verlust der Erwerbsfähigkeit innerhalb der Deckungsperiode und vor Vollendung des 65. Lebensjahres vorgelegen haben dürfte.

An Mitarbeiter, bei denen vor dem 65. Jahr und nach mindestens einem Jahr Dienstalster im selben Unternehmen unter diesem Tarifvertrag aufgrund von Krankheit oder Unfall eine bleibende Einschränkung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 2/3 eintritt, wird eine Invaliditätssumme von 90.000 gezahlt.

Eine solche Einschränkung der Erwerbsfähigkeit liegt vor, wenn das Gruppenmitglied nach Einschätzung von SG (Slagteriernes Gruppeliv) - unter Berücksichtigung seines gegenwärtigen Gesundheitszustands, seiner Ausbildung und seiner früheren Beschäftigung - nicht mehr in der Lage ist, mehr als 1/3 dessen zu verdienen, was für voll erwerbsfähige Personen mit entsprechender Ausbildung in diesem Alter üblich wäre.

Wenn der Verlust der Erwerbsfähigkeit auf einen Unfall im Betrieb zurückzuführen ist, entfällt die Bedingung des Dienstalsters.

Nach Auszahlung der Invalidensumme endet der Versicherungsschutz für Invalidität, und der Versicherungsschutz für den Todesfall vermindert sich um den ausgezahlten Betrag. Die reduzierte Todesfalldeckung wird ohne Prämienzahlung für bis zu 3 Jahre nach Eintreten der Erwerbsunfähigkeit aufrechterhalten, jedoch höchstens bis zur Beendigung des Vertrags, wonach die Deckung entfällt.

Kritische Krankheit

Falls ein Mitarbeiter vor Vollendung des 65. Lebensjahres von einer kritischen Krankheit betroffen ist, wird eine Versicherungssumme von 100.000 DKK ausgezahlt.

Unter kritischer Krankheit wird verstanden: Krebs, Thrombus im Herzen, By-Pass-Operation oder Ballonerweiterung, Herzklappen-OP, Hirnblutung, Aussackungen von Hirnarterien, bestimmte gutartige Tumore in Hirn und Rückenmark, multiple Sklerose, ALS (amyotrophische Lateralsklerose), Muskelschwund, HIV-Infektion infolge von Bluttransfusion oder beruflicher Ansteckung, AIDS, Creutzfeld-Jacob-Syndrom, Nierenversagen, größere Organtransplantationen, Parkinson-Krankheit, Blindheit und Taubheit, wie in den besonderen Versicherungsbedingungen angegeben.

Nach Auszahlung einer Versicherungssumme bei kritischer Krankheit entfällt die Deckung für kritische Krankheit. Voraussetzung für die Auszahlung ist, dass die Diagnose innerhalb der Versicherungszeit gestellt wird. Die ausgezahlte Versicherungssumme wird bei einer etwaigen später fällig werdenden Todesfalldeckung in Abzug gebracht, falls der Todesfall dieselbe Ursache hat und weniger als 3 Monate später als der Zeitpunkt eintrat, an dem die Versicherungssumme wegen kritischer Krankheit ausgezahlt wurde.

Falls bei einem Mitarbeiter schon früher eine kritische Krankheit diagnostiziert wurde, ist der Mitarbeiter in dem Falle, dass er mehr als 10 Jahre danach von einer neuen (anderen) kritischen Krankheit betroffen ist, durch die Regelung gedeckt.

Bis 1. März 2009 geltende Übergangsregelung:

Falls eine kritische Krankheit vor dem 1. März 1999 festgestellt wurde, ist der Mitarbeiter jedoch von der Regelung gedeckt, falls später in der Versicherungszeit eine neue (andere) kritische Krankheit festgestellt wird.

Für Krebsdiagnosen gilt jedoch Folgendes:

Wenn bei einem Gruppenmitglied bereits früher einmal Krebs diagnostiziert worden ist, hängt der Zahlungsanspruch bei einer neuen Krebsdiagnose davon ab, ob folgende Bedingungen erfüllt sind:

Es sind mindestens 10 Jahre seit der letzten aktiven ärztlichen Behandlung der zuvor gestellten Krebsdiagnose ohne irgendeine Form nachfolgender Krebsbehandlung oder irgendeines Rückfalls verstrichen. Der Zeitraum von 10 Jahren gilt ab dem Datum, an dem die aktive ärztliche Behandlung (beispielsweise Operation, Chemotherapie oder Bestrahlung) abgeschlossen wurde, bis zum Datum einer neuen (anderen) Krebsdiagnose. Kontrolluntersuchungen werden nicht als Behandlung betrachtet.

Der Versicherungsvertrag unterliegt im Übrigen der „Deckung bei kritischer Krankheit in Verbindung mit den Vereinbarungen für Gruppenlebensversicherungen und SGs Versicherungsbedingungen“ von Slagteriernes Gruppeliv (SG), wonach für das Verhältnis der Versicherten zur Versicherung Folgendes gilt:

Eintritt

Die Deckung der Gruppenlebensversicherung tritt an dem Tag in Kraft, an dem SG die Versicherung annimmt, es sei denn, es wurde ein anderes Datum des Inkrafttretens vereinbart. Bei Änderung der Gruppenlebensversicherung gelten dieselben Regeln wie bei der Aufnahme in die Versicherung.

Auszahlung im Todesfall

Die beim Tod des Gruppenmitglieds fällige Versicherungssumme wird an die „nächsten Angehörigen“ des Gruppenmitglieds ausgezahlt, es sei denn, etwas anderes wurde zwischen dem Mitglied und SG schriftlich vereinbart.

Als „nächster Angehöriger“ des Gruppenmitglieds wird der Ehepartner betrachtet, oder wenn ein solcher nicht hinterbleibt, die Kinder des Gruppenmitglieds, oder wenn auch solche nicht hinterbleiben, die Erben des Gruppenmitglieds laut Testament oder Gesetz.

Kinderbeträge für minderjährige gemeinsame Kinder, die in der Wohnung des Erblassers bei dessen Ehepartner wohnhaft sind, werden an den Ehepartner ausgezahlt. In anderen Fällen fällt der Betrag an das jeweilige Kind. Bevor die Auszahlung erfolgen kann, muss eine Dokumentation vorgelegt werden, wie die Gesellschaft sie für notwendig erachtet.

Risikoausschluss

Während eines Kriegszustands oder einer anderen Gefahrenerhöhung entsprechender Art auf dänischem Territorium wird die Deckung der Gruppenlebensversicherung ausgesetzt.

Der Industrieminister trifft nach Empfehlung durch die Finanzaufsichtsbehörde die Entscheidung darüber, ob der genannte Zustand als eingetroffen anzusehen ist, sowie im bejahenden Fall auch über den Zeitpunkt, an dem die Gefahrenerhöhung rechnerisch eingetreten ist und wann sie endet.

Außerhalb der dänischen Grenzen deckt die Versicherung keine Versicherungsereignisse, die Folge einer aktiven Beteiligung an Krieg, Aufruhr oder Ähnlichem sind.

Verfügungsrecht

Die Gruppenlebensversicherung kann nicht veräußert, verpfändet oder auf andere Weise zum Gegenstand eines Umsatzes gemacht werden und wird im Falle eines Austritts aus dem Versicherungsverhältnis keine Form eines Wertes erlangt haben.

Prämienfreie Deckung

Scheidet ein Gruppenmitglied vor dem vollendeten 65. Lebensjahr aufgrund von Krankheit oder Unfall aus, die dazu führen, dass die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit des Betroffenen auf 1/3 oder weniger eingeschränkt wird, kann die Deckung ohne Prämienzahlung aufrechterhalten werden, solange die Erwerbsunfähigkeit besteht, höchstens jedoch für 3 Jahre.

Damit eine prämienfreie Deckung gewährt bzw. aufrechterhalten werden kann, muss der Versicherte die Nachweise seiner Erwerbsunfähigkeit in dem von SG als notwendig betrachteten Umfang vorlegen.

Austritt aus der Gruppe

Wenn ein Gruppenmitglied aus der Gruppe austritt, sei es durch Ausscheiden aus dem Unternehmen, das Versicherungsnehmer ist, oder weil der Betreffende anderweitig die Bedingungen für die Mitgliedschaft in der Gruppe nicht mehr erfüllt, endet die Deckung zum Ende des Quartals, in dem der Austritt erfolgt.

Endet die Beschäftigung eines Gruppenmitglieds bei dem Unternehmen, das Versicherungsnehmer ist, aufgrund von Saisonarbeitslosigkeit, Streik, Aussperrung oder einer anderen Form der Arbeitsunterbrechung, wird die Deckung während der Arbeitsunterbrechung bis zu 2 Monaten unter der Voraussetzung fortgeführt, dass für diesen Zeitraum weiterhin die Prämie für die gesamte Gruppe gezahlt wird.

KIF und Veredelung

Protokoll über die Gruppenlebensversicherung

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, in der Tarifvertragslaufzeit einen repräsentativ besetzten Ausschuss einrichten zu wollen, der die Aufgabe hat, die bestehende GLV-Regelung im Hinblick darauf zu analysieren, ob die Prinzipien des Systems, z.B. die Auszahlung einer Invalidensumme und der Deckungsumfang, eventuell angepasst werden müssen.

Außerdem ist abzuklären, welche Möglichkeiten es für die Aufnahme neuer Mitglieder in das System und welche GLV-Alternativen es gibt.

Diese Arbeit muss spätestens 3 Monate vor Ablauf des Tarifvertrags abgeschlossen sein.

Die Partner sind sich einig darin, während der Laufzeit des Tarifvertrags die Konsequenzen zu untersuchen, die sich aus steigender Lebenserwartung und Erhöhung des Rentenalters für die Gruppenlebensversicherung im Tarifvertrag ergeben.

Tbc-Fonds

Veredelung

34 - Protokoll über den Tbc-Fonds und ansteckende Krankheiten

Die Organisationen sind sich einig darin, dass die Vereinbarung über Tuberkuloseuntersuchungen und die Einrichtung eines Fonds zur Unterstützung an Lungentuberkulose erkrankter Mitarbeiter erlischt.

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Organisationen im Falle eines künftigen Auftretens von Problemen mit Tuberkulose die Verhandlung hierzu wiederaufnehmen werden.

Die Mittel des Fonds verbleiben intakt und können, wenn Einigkeit besteht, zur Unterstützung bei Abwesenheit aufgrund ansteckender Krankheiten verwendet werden, durch die der Mitarbeiter innerhalb der Branche nicht beschäftigt werden darf.

Es kann eine Zulage zum Krankentagegeld gewährt werden, sodass diese Beträge zusammen 90 % des Durchschnittslohns der letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit ausmachen.

Bedingung ist, dass die Zeit der Abwesenheit mittels ärztlichen Attests belegt ist und dass der Mitarbeiter seine Arbeit im Unternehmen wiederaufgenommen hat. Auf die Zulage aus dem Fonds wird weder Urlaubsgeld noch Feiertagsvergütung gewährt.

Bestimmungen für Arbeit im Schichtbetrieb (mit Kommentaren)

§ 1 - Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen

Abs. 1. Bei Arbeit in der 1. Schicht beträgt die normale Arbeitszeit für den einzelnen Arbeiter 37 Stunden pro Woche. Bei Arbeit in der 2. und 3. Schicht beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit 34 Stunden.

In allen drei Schichten können Überstunden von bis zu 3 Stunden pro Woche eingerichtet werden, sofern man sich darüber vor Ort einig ist.

Die Normalarbeitszeit für den einzelnen Arbeiter ist wie oben genannt, egal ob in 2 oder in 3 Schichten gearbeitet wird, und egal ob es sich um gewöhnliche Schichtarbeit handelt oder um kontinuierlichen Schichtbetrieb.

Abs. 2. *Sofern sich die Schichtarbeit über mindestens 6 Wochen erstreckt, kann die Arbeitszeit über die Dauer einer vor Ort vereinbarten Turnusperiode so gelegt werden, dass die Normalarbeitszeit des einzelnen Arbeiters bei Arbeit in drei Schichten, bezogen auf laufende 3-Wochen-Perioden, im Schnitt 105 Stunden beträgt und bei Arbeit in zwei Schichten, bezogen auf laufende 2-Wochen-Perioden, im Schnitt 71 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit kann also länger oder kürzer sein als in Abs. 1 genannt, und die überschüssigen Stunden werden für im Arbeitsplan der Turnusperiode festgelegte ganze arbeitsfreie Tage gesammelt. Um als Schichtarbeiter betrachtet werden zu können, muss der jeweilige Arbeiter in 6 Wochen mindestens 6-mal am Turnussystem teilgenommen haben.*

Alle Schichtarbeit muss so geplant werden, dass die Regeln von Kap. 9 des Arbeitsschutzgesetzes über Ruhezeiten und arbeitsfreie Tage nebst den dazugehörigen Verordnungen eingehalten werden. Alle Schichtarbeit kann also - ungeachtet der Art der Produktion - über alle Tage der Woche hinweg fortgesetzt werden, sofern die für die Ruhezeit und arbeitsfreie Tage geltenden Regeln beachtet werden. Weil dies mit sich bringen kann, dass die Schichten in einzelnen Wochen Arbeitszeiten bekommen, die von der in § 1, Abs. 1 festgelegten Norm abweichen, ist es eine Bedingung, dass sich die Schichtarbeit in solchen Fällen über mindestens 6 Wochen erstreckt. In diesem Fall wird für eine vor Ort vereinbarte Turnusperiode ein Turnusplan erstellt, in dem die Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters festgelegt wird. Was die Unterbrechung von turnusmäßiger Schichtarbeit betrifft, siehe § 2, Abs. 1, und § 6, Abs. 2 und 3. Im Turnusplan sollen die arbeitsfreien Ausgleichstage des einzelnen Arbeiters enthalten sein, so dass er bei Arbeit in zwei Schichten eine normale Arbeitszeit von 35 ½ Stunden und bei Arbeit in 3 Schichten von 35 Stunden erreicht, jeweils im Durchschnitt über die ganze Turnusperiode.

Die Arbeitszeit der einzelnen Woche kann also von der in Abs. 1 genannten abweichen.

Arbeitsstunden in der einzelnen Woche oder Periode, die über die in § 1, Abs. 1 genannte Anzahl hinausgehen, jedoch im Turnusplan durch freie Tage ausgeglichen werden, dürfen nicht als Überstunden vergütet werden. Bei eigentlichen Überstunden in Verbindung mit Schichtarbeit wird die Überstundenzulage jedoch gezahlt.

Nach § 9 kann - Einigung darüber vorausgesetzt - für einen Zeitraum (z.B. bei saisonbetonter Arbeit) längere Arbeitszeit vereinbart werden, die später durch kürzere Arbeitszeit wieder ausgeglichen wird.

Ergänzende Arbeitskräfte, Springer usw. müssen in einem Sechswochenzeitraum mindestens 6 Dienstschichten haben, um als Schichtarbeiter gelten zu können.

Abs. 3. *Der Übergang zu Schichtarbeit muss mit mindestens 5 x 24 Stunden Frist im Voraus angekündigt werden. Arbeiter, die für Schichtarbeit eingestellt wurden oder im Dienstplan einer Turnusperiode stehen (§ 1, Abs. 2), haben jedoch keinen Anspruch auf vorherige Ankündigung. Wenn die Arbeit vor Ablauf der Vorankündigungsfrist verlangt wird, erhalten die Arbeiter, die Anspruch auf vorherige Ankündigung haben, nach den Regeln von § 5 die reguläre, anhand der normalen Tagesarbeitszeit des Betriebs berechnete Überstundenzulage.*

Der Ausdruck „Übergang zu Schichtarbeit“ bezeichnet sowohl die Einrichtung neuer Schichten als auch die Versetzung der einzelnen Arbeiter von Tagesarbeit zu Schichtarbeit, außer wenn die Arbeiter für Schichtarbeit eingestellt wurden oder in einem Turnusplan dabei sind.

Die Frist für die Ankündigung vor Beginn der Schichtarbeit beträgt 5 x 24 Stunden (einschließlich Sonn- und Feiertage, arbeitsfreie Tage und Urlaubstage).

Läuft die Ankündigungsfrist in einer Arbeitsperiode ab, wird für die Zeit bis zum Fristablauf die Überstundenzulage anstelle der Schichtarbeitszulage gezahlt, vgl. im Übrigen § 5. Jedoch ändert diese spezielle Vergütungsregel nichts am Charakter der Arbeit als normale Schichtarbeit.

Abs. 4. *Im Normalfall arbeitet eine Schichtbesetzung jeweils für eine Woche in derselben Schicht, wonach gewechselt wird. Bei Dreischichtbetrieb z.B. so, dass die Schichtbesetzung der 1. Schicht in die 3. Schicht wechselt, die Schichtbesetzung der 2. Schicht in die 1. und die Schichtbesetzung der 3. Schicht in die 2. Schicht wechselt. Normalerweise wird in Verbindung mit einem Sonntag gewechselt.*

Die Bestimmung legt die normale Form des Schichtwechsels fest, schließt aber andere Formen nicht aus, z.B. dass die Arbeit in einer Schicht kürzer oder länger sein kann als eine Woche (siehe auch § 9).

Abweichungen von der normalen Regelung können nicht zu einer Extravergütung führen.

Abs. 5. *In Ermangelung anderweitiger schriftlicher Absprachen geht der Tag bei Schichtarbeit von 6 Uhr bis 6 Uhr oder von dem normalen Arbeitszeitbeginn im jeweiligen Betrieb bis zur gleichen Zeit am nächsten Morgen. Wird von den Arbeitern verlangt, vor 6 Uhr anzutreten, wird bis zu dieser Uhrzeit die Überstundenzulage anstelle der Schichtzulage gezahlt.*

Die Bestimmung, dass der Schichtarbeitstag ab 6 Uhr oder ab dem Beginn der normalen Tagesarbeitszeit gerechnet wird, bedeutet normalerweise, dass Schichten, die am Anfang dieses Zeitraums liegen, als 1. Schicht betrachtet werden.

Wenn das Unternehmen verlangt, dass Arbeiter der 1. Schicht früher als 6 Uhr mit der Arbeit beginnen, ist bis 6 Uhr anstelle der Schichtzulage die tarifmäßige Überstundenzulage zu zahlen.

Abs. 6. *Die Schichten lösen einander normalerweise ab. Wo jedoch das Wohl des Unternehmens es erfordert, können die Schichten einander auch überlappen oder es kann eine Leerzeit zwischen ihnen sein. Gegen mangelnde Rücksichtnahme bei der Festlegung der Schichtarbeit, die nicht mit dem Wohl des Unternehmens hinreichend begründet werden kann, können die Arbeiter nach den geltenden arbeitsrechtlichen Regeln vorgehen.*

Es gibt keine festen Grenzen für die Überlappungszeit oder die Leerzeit zwischen den Schichten und wo es auch betrieblichen Gründen erforderlich ist, kann z.B. eine 1. Schicht und eine 3. Schicht eingerichtet werden, ohne dass es unbedingt eine 2. Schicht geben muss.

Die Arbeit verliert dadurch nicht den Charakter von Schichtarbeit. Gegen mangelnde Rücksichtnahme bei der Festlegung der Schichtarbeit, wozu auch das Ansetzen von Überstunden vor oder im Anschluss an eine Schicht zählt, können die Arbeiter nach den geltenden arbeitsrechtlichen Regeln vorgehen.

Abs. 7. *Die Betriebszeit des Unternehmens ist unabhängig von der tarifvertraglichen Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters. Die Betriebszeit wird nur durch geltende gesetzliche Vorschriften beschränkt.*

Die Bestimmung unterstreicht das Recht des Unternehmens auf eine wöchentliche Betriebszeit, die unabhängig von der normalen Wochenarbeitszeit des einzelnen Arbeiters ist. Da die tarifmäßige, normale Arbeitszeit der Arbeiter bei Schichtarbeit für die 1., 2. und 3. Schicht insgesamt 105 Stunden pro Woche beträgt, muss die restliche Betriebszeit daher mittels Turnusarbeit (gemäß § 1, Abs. 2), d.h. Einsatz von Springern oder Arbeitszeitverteilung auf weitere Schichten, ausgeglichen werden.

§ 2 - Besondere Arbeitsbestimmungen

Abs. 1. *Wenn nach einem festen Turnusplan gearbeitet wird, kann dieser suspendiert werden, wenn Umstände, auf die das Unternehmen keinen Einfluss hat, dies notwendig machen sowie in Fällen, wo die Tarifparteien das vereinbaren.*

Ferner kann der Turnusplan an Feiertagen mit dreiwöchiger Ankündigungsfrist unterbrochen werden, ohne dass das vergütungsmäßige Folgen hat (siehe § 6, Abs. 2).

Ein Turnusplan kann wegen unvorhergesehener Ereignisse (z.B. Maschinenschaden, Materialmangel) oder nach Vereinbarung, z.B. im Zusammenhang mit Urlaub, sowie mit dreiwöchiger Ankündigungsfrist zu Werktagsfeiertagen vorübergehend unterbrochen werden. Voraussetzung ist, dass der Turnusplan wieder aufgenommen wird, wenn die Umstände, die Ursache der Unterbrechung waren, nicht mehr vorliegen. Eine vorübergehende Unterbrechung hat keine vergütungsmäßigen Folgen nach § 5, § 6, Abs. 1 und 2, und § 7, Abs. 2, wo die Beendigung der Schichtarbeit behandelt wird.

Wenn die Schichtarbeit aufgrund von höherer Gewalt, gemäß Vereinbarung oder an Werktagsfeiertagen unterbrochen wird, müssen die Arbeiter die Möglichkeit haben, die fehlende Zeit nachzuholen (vgl. § 6, Abs. 3).

Abs. 2. *Wenn im Schichtbetrieb an Werktagsfeiertagen gearbeitet wird, hat der Arbeiter für jeden Werktagsfeiertag, an dem er bei der Arbeit war, Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag. Fällt ein laut Dienstplan arbeitsfreier Tag [im Folgenden Dienstplan-Freistellungstag genannt; dänisch „vagtlistefridag“] auf einen Werktagsfeiertag, hat der Arbeiter das Recht auf einen anderen arbeitsfreien Tag.*

Ausgleichende Freizeit für Arbeit an Werktagsfeiertagen (hierunter sind die dänischen kirchlichen Feiertage zu verstehen, sowie auch der Verfassungstag von 12 Uhr bis Arbeitstagsende, soweit diese Feiertage nicht auf einen Sonntag fallen) und arbeitsfreie Ausgleichstage für Dienstplan-Freistellungstage, die auf solche Werktagsfeiertage fallen, stellen eine Einschränkung der in § 1, Abs. 1 und 2 angegebenen Arbeitszeit dar. Die durchschnittliche Arbeitszeit in Wochen oder Turnusperioden mit solchen Werktagsfeiertagen ist daher um die Zahl der Stunden zu verkürzen, die an einem Werktagsfeiertag gearbeitet wurden oder hätten gearbeitet werden können. Können für Werktagsfeiertage keine arbeitsfreien Ausgleichstage gewährt werden, wird nach den Regeln von § 8, Abs. 1 bezahlt. Wird an einzelnen Werktagsfeiertagen gearbeitet, wird diese Arbeit als Überstunden ausgeführt und berechtigt auch nicht zu arbeitsfreien Ausgleichstagen.

Wochenlohnempfängern wird der Lohn in Wochen, in denen arbeitsfreie Ausgleichstage gewährt werden, ohne Abzug ausgezahlt, da sie für Arbeit an einem Werktagsfeiertag neben dem normalen Wochenlohn nur die Zulagenzahlung für Arbeit an Sonn- und Feiertagen erhalten können.

Stundenlohnempfänger erhalten keinen Lohn an arbeitsfreien Ausgleichstagen, da sie für Arbeit an Werktagsfeiertagen neben der normalen Bezahlung die Zulagenzahlung für Arbeit an Werktagsfeiertagen erhalten und - unabhängig davon - die geltende allgemeine Feiertagsbezahlung.

Abs. 3. *Beim Aufstellen des Arbeitsplans ist so weit wie möglich darauf zu achten, dass die Wochenenden für die Arbeiter frei bleiben.*

Unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse ist so weit wie möglich darauf zu achten, dass die Wochenenden frei bleiben. Bei mangelnder Rücksichtnahme können die Arbeiter rechtlich dagegen vorgehen.

Abs. 4. Der Sonn- und Feiertag (24 Stunden) kann frühestens um 22 Uhr vor diesem Tag beginnen und endet spätestens um 8 Uhr nach dem betreffenden Sonn- oder Feiertag.

Wenn die Wochenarbeit im Laufe eines Samstags endet oder spätestens am Sonntagmorgen, bildet der Sonntagstag die letzten 24 Stunden vor Wiederaufnahme der Arbeit am Sonntagabend (frühestens 22 Uhr) oder Montagmorgen (spätestens 8 Uhr). Die festgelegte Lage des Sonntagstages kann nach schriftlicher Vereinbarung der Tarifparteien geändert werden.

Endet der Sonntagstag am Sonntagabend um 22 Uhr, ist ab diesem Zeitpunkt die normale Schichtzulage gemäß § 3, Abs. 1 zu zahlen (siehe jedoch auch die Regel unter § 3, Abs. 3).

§ 3 - Bezahlung für Schichtarbeit

Abs. 1. Für Schichtarbeit an Werktagen mit Ausnahme von Samstagen wird folgende Zulage gezahlt:

*Mit Wirkung ab 27. Februar 2017 beträgt die Zulage:
Von 17:00 Uhr bis 06:00 Uhr DKK 36,57 pro Stunde.*

*Mit Wirkung ab 26. Februar 2018 beträgt die Zulage:
Von 17:00 Uhr bis 06:00 Uhr DKK 37,15 pro Stunde.*

*Mit Wirkung ab 25. Februar 2019 beträgt die Zulage:
Von 17:00 Uhr bis 06:00 Uhr DKK 37,75 pro Stunde.*

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit mit einer 3. Schicht am Sonntagabend, d.h. nach Ende des Sonntagstages, beginnt, ist die Arbeit in dieser Schicht nach oben genannten Sätzen zu vergüten.

Abs. 2. Für Schichtarbeit im Zeitraum von Samstag 14:00 Uhr bis Ende des Sonntagstages sowie an Werktagsfeiertagen (Verfassungstag zwischen 12:00 Uhr und Arbeitstagsende, vgl. § 1, Abs. 5) wird ab 27. Februar 2017 eine Zulage von 94,00 DKK pro Stunde gezahlt. Ab 26. Februar 2018 beträgt die Zulage 95,50 DKK pro Stunde. Ab 25. Februar 2019 beträgt die Zulage 97,03 DKK pro Stunde. Darüber hinaus sind für Arbeit an diesen Tagen keine der in den Tarifvereinbarungen festgelegten Zulagen, Prozente oder Örebeträge zu bezahlen.

Die zusätzliche Bezahlung für Schichtarbeit im Zeitraum von Samstag 14:00 Uhr bis Ende des Sonntagstages ist ebenso wie die allgemeine Schichtzulage nach Abs. 1 zu leisten, egal in welcher Schicht innerhalb dieser Zeiträume gearbeitet wird.

Arbeiter der 1. Schicht erhalten, wenn ihre normale Arbeitszeit samstags nach 14:00 Uhr endet, ab 14:00 Uhr die besondere Wochenendzulage.

Die gesamte Bezahlung für Arbeit im Schichtbetrieb von Samstag, 14:00 Uhr, bis Ende des Sonntagstages sowie an Werktagsfeiertagen ist für Stunden- und Akkordlohnempfänger die normale Bezahlung sowie eine Zulage in Höhe von 94,00 DKK pro Stunde (ab 27. Februar 2017). Ab 26. Februar 2018 beträgt die Zulage 95,50 DKK pro Stunde. Ab 25. Februar 2019 beträgt die Zulage 97,03 DKK pro Stunde. Und an Werktagsfeiertagen kommt noch die Feiertagsvergütung hinzu (Vorschuss). Arbeiter mit Wochenlohnvertrag erhalten neben dem normalen Wochenlohn die oben genannte Schichtzulage, während die Feiertagsvergütung in diesen Bereichen so erfolgt, dass voller Lohn in der Woche gezahlt wird, in die der arbeitsfreie Ausgleichstag fällt.

An arbeitsfreien Ausgleichstagen bekommen Arbeiter mit Stundenlohnvertrag keinen Lohn, vgl. Kommentar zu § 2, Abs. 2.

Falls der Verfassungstag gemäß Tarifvertrag ein ganzer arbeitsfreier Tag ist, gilt dies auch, wenn im Schichtbetrieb gearbeitet wird.

Abs. 3. Wenn der Sonntagstag versetzt ist und zwischen Sonntag, 22 Uhr und Montagmorgen, 6 Uhr endet und wenn 6-mal pro Woche in der 3. Schicht gearbeitet wird, wird bis Montagmorgen, 6 Uhr dieselbe Zulage pro Stunde gezahlt, wie in Abs. 2 genannt.

Die Bestimmung zielt ausschließlich auf Unternehmen, bei denen 6-mal während der Woche in der 3. Schicht gearbeitet wird und wo die wöchentliche Arbeitszeit am Sonntagabend beginnt und am Samstag endet. Die Zulagenbezahlung für Arbeit Sonntagnacht ist in diesen Fällen die gleiche, wie in Abs. 2 genannt, anstelle der allgemeinen Schichtzulage von Abs. 1.

§ 4 - Überstunden

Bei Überstunden zu den Zeiten, wo Schichtzulage gezahlt wird, vgl. § 3, Abs. 1 und 2, wird außer der Überstundenbezahlung die dem Zeitpunkt entsprechende Schichtzulage gezahlt.

Die neuen Regeln für die Überstundenvergütung bedeuten, dass Schichtarbeiter, die Überstunden zu Zeiten leisten, wenn Schichtzulage gewährt wird, sowohl die Überstundenbezahlung als auch die Schichtzulage erhalten sollen.

Überstunden in Verbindung mit Schichtarbeit können nach den allgemein geltenden Regeln der einzelnen Tarifvertragsverhältnisse stattfinden, weshalb die Frage, in welchem Umfang Überstunden verlangt werden können, nicht nach den Bestimmungen der gemeinsamen Regelung, sondern nur nach den Regeln der einzelnen Tarifverträge entschieden werden kann.

§ 5 - Fehlende Ankündigung

Wenn die in § 1, Abs. 3 genannte Ankündigungsfrist von 5 x 24 Stunden nicht eingehalten wird, wird bis zum Ablauf der Frist anstelle der Schichtzulage eine Zulagenzahlung geleistet, die der Überstundenzulage für diejenige Zeit entspricht, die außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit liegt.

Die Bestimmung ist lediglich eine Vergütungsregel, derzufolge bei Nichteinhaltung der genannten Ankündigungsfrist bis zum Ablauf der 5x24-Stunden-Frist Überstundenzulage anstelle von Schichtzulage für Zeiten außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit zu bezahlen ist. Die spezielle Vergütungsregel ändert nichts am Charakter der Schichtarbeit. Unter dem Ausdruck „die normale Tagesarbeitszeit“ ist die faktische Arbeitszeit zu verstehen und nicht eventuelle tarifvertragliche Rahmenzeiten. Wenn eine normale Tagesarbeitszeit für alle Arbeiter nicht ermittelt werden kann, ist die Tagesarbeitszeit des einzelnen Arbeiters (bzw. der Gruppe) zu verwenden. Die Bestimmung gilt nicht für Arbeiter, die für Schichtarbeit eingestellt wurden oder die im Dienstplan einer Turnusperiode dabei sind.

§ 6 - Mangelnde Dauerhaftigkeit und Unterbrechung der Schichtarbeit

Abs. 1. Wenn ein Arbeiter durch den Arbeitgeber veranlasst und ohne eigene Schuld daran gehindert wird, die Arbeit im Schichtdienst über 3 Tage hinaus fortzusetzen, wird für die geleistete Zeit anstelle der Schichtzulage eine Zulagenzahlung geleistet, die der anhand der normalen Tagesarbeitszeit des Unternehmens berechneten Überstundenzulage entspricht. Diese Bestimmung findet keine Anwendung bei Arbeitern, die im Dienstplan einer Turnusperiode dabei sind.

Wenn die Schichtarbeit für den einzelnen Arbeiter nicht länger als 3 Tage währt, wird für Stunden außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit Überstundenzulage gezahlt.

Überstundenzulage nach § 5 und Überstundenzulage nach § 6, Abs. 1 können nicht gleichzeitig bezogen werden.

Diese spezielle Vergütungsregel ändert nichts am Charakter der Schichtarbeit, und die Arbeitszeit ist daher bei der Arbeitszeitberechnung als Schichtarbeit mit einzubeziehen.

Die Bestimmung findet keine Anwendung bei Arbeitern, die im Dienstplan einer Turnusperiode dabei sind und die Bedingungen von § 1, Abs. 2 erfüllen, wonach sie zu einem Turnussystem mit mindestens 6 Dienstschichten innerhalb von 6 Wochen gehören müssen.

Abs. 2. *Wird die über eine Turnusperiode gemäß § 1, Abs. 2 festgelegte Schichtarbeit unterbrochen, ist in der Lohnperiode, in der die Unterbrechung erfolgt, für Stunden, die über die tarifvertragliche normale Arbeitszeit in der Lohnperiode hinausgehen, die tarifmäßige Überstundenbezahlung, beginnend mit den niedrigsten Sätzen, zu leisten. In der Lohnperiode im Vergleich zur tarifvertraglichen normalen Arbeitszeit fehlende Zeit wird mit der normalen Vergütung für Stundenlohnarbeit entlohnt, jedoch exklusive aller sonstigen Zulagen. Eigentliche Überstunden im abgelaufenen Teil der Lohnperiode können bei der Berechnung der Stundenzahl des Einzelnen nicht mitgerechnet werden.*

Unter einer Unterbrechung der Schichtarbeit in der Turnusperiode ist zu verstehen, dass die Schichtarbeit für eine oder alle Schichten endet und nicht wiederaufgenommen wird oder dass sie nach dem bisher geltenden Turnusplan endet, um dann nach einem anderen Turnusplan fortgesetzt zu werden.

Nach § 1, Abs. 2 festgelegte Schichtarbeit mit wöchentlichen Arbeitszeiten von variabler Länge soll sich normalerweise über mindestens 6 Wochen erstrecken. Wird die Schichtarbeit in der Turnusperiode entweder vor oder nach Ablauf von 6 Wochen unterbrochen, muss für jeden einzelnen Arbeiter die Arbeitszeit in der Lohnperiode berechnet werden, in der die Unterbrechung erfolgt.

Ergibt sich aus der Abrechnung der Arbeitszeit, dass einige in der Lohnperiode mehr als die tarifvertragliche normale Arbeitszeit gearbeitet haben, ist für die überschüssige Stundenzahl die Überstundenzulage, beginnend mit den niedrigsten Sätzen, zu zahlen. Und wenn andere in der Lohnperiode weniger Arbeitszeit als die tarifvertragliche normale Arbeitszeit gehabt haben, ist für diese Stundenzahl das normale Entgelt für Stundenlohnarbeit zu zahlen, jedoch ausschließlich aller sonstiger Zulagen.

Unter eigentlichen Überstunden, die aus der Berechnung der Arbeitszeit herauszuhalten sind, sind Stunden zu verstehen, die die vertragliche Arbeitszeit in der Lohnperiode verlängern und deshalb mit Überstundenzulage vergütet werden, nicht jedoch Stunden, die aus anderem Grund mit einer der Überstundenbezahlung entsprechenden Extrazulage vergütet werden.

Wenn Arbeiter innerhalb eines Wochenlohnbereiches ungeachtet der Arbeitszeitlänge in der jeweiligen Woche mit dem normalen Wochenlohn bezahlt werden, ist nach den oben stehenden Regeln für eventuell überzählige Stunden in der Lohnperiode, in der die Unterbrechung erfolgte, Lohn und Überstundenzulage zu zahlen. Bei fehlender Zeit kann der normale Wochenlohn nicht reduziert werden.

Diese Bestimmung findet keine Anwendung, wenn ein Arbeiter in einer Turnusperiode in eine andere Schicht oder zur Tagesarbeit überwechselt. In solchen Fällen ist es die Bestimmung in § 7, Abs. 2, die anzuwenden ist.

Abs. 3. *Oben genannte Zahlungen können nicht beansprucht werden, wenn die Arbeit aufgrund höherer Gewalt oder gemäß Vereinbarung eingestellt ist. In solchen Fällen ist den Arbeitern die Möglichkeit zu geben, die fehlende Zeit nachzuarbeiten.*

Die Regeln von Abs. 2 finden keine Anwendung, wenn die Schichtarbeit aufgrund von höherer Gewalt oder Ähnlichem eingestellt ist. Im Gegensatz zu § 2, Abs. 1, wird hier nicht vorausgesetzt, dass die Schichtarbeit wiederaufgenommen wird, weshalb den Arbeitern entweder die Möglichkeit zu geben ist, die fehlende Zeit nachzuarbeiten, oder eine Erstattung zu gewähren ist. Erfolgt die Nacharbeitung außerhalb der normalen täglichen Arbeitszeit bzw. der normalen Arbeitszeit der jeweiligen Schicht, werden solche Stunden mit Überstundenbezahlung vergütet.

Arbeiter innerhalb eines Wochenlohnbereiches mit normalem Wochenlohn bekommen Lohn für etwaige überzählige Stunden und sind verpflichtet, eventuelle Fehlzeit nachzuholen, um eine Reduzierung des Wochenlohns zu vermeiden. Erfolgt die Nacharbeitung außerhalb der normalen täglichen Arbeitszeit bzw. der normalen Arbeitszeit der jeweiligen Schicht, werden solche Stunden mit Überstundenbezahlung vergütet.

§ 7 - Überwechseln

Abs. 1. *Wird ein Arbeiter von einer Schicht in eine andere versetzt, und zwar nicht infolge eines festgelegten Turnusplans, dann wird ab 27. Februar 2017 für den Wechsel ein Einmalbetrag von 218,73 DKK gezahlt. Ab 26. Februar 2018 beträgt die Zulage 222,23 DKK. Ab 25. Februar 2019 beträgt die Zulage 225,79 DKK. Beim Zurückwechseln in die ursprüngliche Schicht oder beim Wechsel in die Tagesarbeit wird keine Extravergütung gewährt.*

Nicht normale Wechsel werden gemäß folgenden Richtlinien vergütet:

Übergang von Tagesarbeit zu Schichtarbeit.

Der Übergang von fester Tagesarbeit zu Schichtarbeit ist gemäß § 1, Abs. 3 fristgerecht anzukündigen oder nach § 5 zu bezahlen. In solchen Fällen ist § 7, Abs. 1 daher nicht anzuwenden.

Wechsel fester Springer von Tagesarbeit zu Schichtarbeit

Außerhalb der im Turnusplan enthaltenen Zeiten wird ab 27. Februar 2017 für den Wechsel ein Einmalbetrag in Höhe von 218,73 DKK gezahlt. Ab 26. Februar 2018 beträgt die Zulage 222,23 DKK. Ab 25. Februar 2019 beträgt die Zulage 225,79 DKK, wenn in die 2. oder 3. Schicht gewechselt wird - nicht aber in die 1. Schicht, falls deren Arbeitszeit mit der Tagesarbeit zusammenfällt bzw. wenn sich der Arbeitsbeginn der Tagesarbeit von dem der 1. Schicht nur um eine Stunde oder weniger unterscheiden.

218,73 DKK gezahlt. Ab 26. Februar 2018 beträgt die Zulage 222,23 DKK. Ab 25. Februar 2019 beträgt die Zulage 225,79 DKK.

Wechsel von einer Schicht zu einer anderen

Bei Umstellung des Turnusplans selbst oder bei Verschiebung von ganzen Schichten im Zusammenhang mit veränderter Form des Schichtbetriebs oder veränderter zeitlicher Platzierung der Schichten im Verlauf des Arbeitstages wird ab 27. Februar 2017 anlässlich des Wechsels ein Einmalbetrag in Höhe von 218,73 DKK gezahlt. Ab 26. Februar 2018 beträgt die Zulage 222,23 DKK. Ab 25. Februar 2019 beträgt die Zulage 225,79 DKK - nicht wohingegen [sic!] [„ikke hvorimod“] alle anderen Wechsel, einschließlich Änderung der im Voraus festgelegten Schichtarbeitszeit einzelner Arbeiter, als ein Wechsel betrachtet werden, der zum Empfang des Einmalbetrags berechtigt.

Beim Rücktransfer in die ursprüngliche Schicht wird der Einmalbetrag nicht gezahlt, sofern der Rücktransfer innerhalb von 3 Wochen erfolgt.

Erfolgt der Rücktransfer erst nach Ablauf von 3 Wochen, wird er als neuer Wechsel betrachtet, der Anspruch auf Auszahlung des Einmalbetrags gibt.

Wechsel zwischen Tagesarbeit und 1. Schicht

Beim Wechsel zwischen Tagesarbeit und 1. Schicht wird kein Einmalbetrag gezahlt, wenn die Arbeitszeit zusammenfällt oder wenn sich der Arbeitszeitbeginn nur um eine Stunde oder weniger unterscheidet.

Übergang zu Tagesarbeit

Beim Übergang zu Tagesarbeit, worunter der Wechsel aus einem Turnusplan heraus oder aus Schichtarbeit heraus zu verstehen ist, wird kein Einmalbetrag gezahlt.

Abs. 2. *Wird ein Arbeiter von einer Schicht in eine andere oder in die Tagesarbeit oder aus der Tagesarbeit heraus versetzt, ohne dass dies gemäß einem festen, nach § 1, Abs. 2 aufgestellten Turnusplan erfolgt, und erreicht dieser Arbeiter innerhalb einer Lohnperiode nicht die nach*

Tarifvertrag normale Arbeitszeit, wird die fehlende Zeit mit der normalen Bezahlung für Stundenlohnarbeit vergütet, jedoch ausschließlich aller sonstigen Zulagen.

Etwaige überschüssige, über die tarifvertragliche Normalarbeitszeit in der Lohnperiode hinausgehende Stunden in der Lohnperiode werden mit der tarifvertraglichen Überstundenbezahlung, beginnend mit den niedrigsten Sätzen, vergütet.

Eigentliche Überstunden im abgelaufenen Teil der Lohnperiode können bei der Berechnung der Stundenzahl des Einzelnen nicht mitgerechnet werden.

Die Bestimmung zielt auf Situationen, in denen der einzelne Arbeiter - ohne dass es eine Folge eines Turnusplans wäre - in der Lohnperiode auf kürzere oder längere Arbeitszeiten als die tarifvertragliche Normalarbeitszeit kommt, weil er von einer Schicht zu einer anderen oder in Tagesarbeit bzw. aus dieser heraus versetzt wird. In solchen Fällen wird die Arbeitszeit in der Lohnperiode abgerechnet, und die etwaigen zur tarifvertraglichen Normalarbeitszeit fehlenden Stunden in der Lohnperiode werden mit der normalen Vergütung für Stundenlohnarbeit bezahlt, jedoch unter Ausschluss aller sonstigen Zulagen, während überschüssige, d.h. über die tarifvertragliche Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden in der Lohnperiode mit der tarifvertraglichen Überstundenbezahlung, beginnend mit den niedrigsten Sätzen, vergütet werden. Unter eigentlichen Überstunden sind Stunden zu verstehen, die definitionsgemäß Überstunden sind, siehe Kommentar zu § 6, Abs. 2. Versetzungen oder Wechsel sind, wo immer das möglich ist, so zu legen, dass Überstunden oder fehlende Zeiten in der Lohnperiode möglichst minimal sind.

§ 8 - Arbeit an arbeitsfreien Tagen oder Verschiebung von freien Tagen

Abs. 1. *Kann für Arbeit an Werktagsfeiertagen kein arbeitsfreier Ausgleichstag gegeben werden (§ 2, Abs. 2), dann wird für Arbeit am Werktagsfeiertag ab 27. Februar 2017 eine Extrazulage von 90,89 DKK pro Stunde gezahlt. Ab 26. Februar 2018 beträgt die Zulage 92,35 DKK. Ab 25. Februar 2019 beträgt die Zulage 93,82 DKK. Die gleiche Extrazulage wird auch gewährt, wenn ein Dienstplan-Freistellungstag auf einen Werktagsfeiertag fällt und dafür kein arbeitsfreier Ausgleichstag gegeben werden kann (§ 2, Abs. 2).*

Diese Vergütungsregel zielt auf unvorhergesehene Situationen. Sie berechtigt den Arbeitgeber nicht dazu, bei der Erstellung des Turnusplans (oder später) im Ausgleich gegen Bezahlung generell die arbeitsfreien Tage einzubeziehen.

Werden auf einen Werktagsfeiertag fallende arbeitsfreie Ausgleichstage von Wochenlohnempfängern oder deren Dienstplan-Freistellungstage in Anspruch genommen, erhält der Arbeiter für die Arbeit an einem solchen Tag ab 27. Februar 2017 über seinen normalen Wochenlohn hinaus eine Vergütung in Höhe von 90,89 DKK pro Stunde. Ab 26. Februar 2018 beträgt die Zulage 92,35 DKK. Ab 25. Februar 2019 beträgt die Zulage 93,82 DKK.

Abs. 2. *Wird ein Dienstplan-Freistellungstag verschoben, ohne dass ein Zusammenhang mit einer Turnusplanänderung bestehen würde, wird ab 27. Februar 2017 eine Zulage von 24,72 DKK pro Stunde gezahlt. Ab 26. Februar 2018 beträgt die Zulage 25,11 DKK pro Stunde. Ab 25. Februar 2019 beträgt die Zulage 25,52 DKK pro Stunde. In Ermangelung anderweitiger örtlicher Vereinbarungen kann ein Dienstplan-Freistellungstag höchstens innerhalb eines Vierwochenzeitraums verschoben werden.*

Die Verschiebung von Dienstplan-Freistellungstagen ist so früh wie möglich anzukündigen. Die Verschiebung kann höchstens innerhalb eines Vierwochenzeitraums erfolgen. Die Zahlung der Zulage erfolgt unabhängig davon, mit welcher Frist die Verschiebung des Dienstplan-Freistellungstags angekündigt wurde.

Abs. 3. *Wird ein auf einen Werktag fallender Dienstplan-Freistellungstag mit Beschlag belegt, wird die Arbeit an diesem Tag mit tarifvertraglicher Extravergütung bezahlt, entweder wie für*

Arbeit an einem zugesicherten arbeitsfreien Werktag, sofern eine solche Bestimmung existiert, oder, falls nicht, mit Überstundenvergütung, beginnend mit den niedrigsten Sätzen.

Wenn ein auf einen Werktag fallender Dienstplan-Freistellungstag mit Beschlag belegt werden muss, ohne dass der Arbeitnehmer an dessen Stelle später einen anderen arbeitsfreien Tag bekommt (vgl. Abs. 2), erhält der Arbeitnehmer neben der normalen Bezahlung für die Arbeit an dem betreffenden Tag die in der geltenden Tarifvereinbarung festgelegte Extravergütung für Arbeit an zugesicherten arbeitsfreien Werktagen.

Hat der Tarifvertrag keine Bestimmung über Sondervergütung in solchen Fällen, wird stattdessen die tarifvertragliche Überstundenzulage, beginnend mit den niedrigsten Sätzen, gezahlt.

§ 9 - Betriebsvereinbarungen

Es besteht die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Unternehmens Betriebsvereinbarungen über die Lage der Arbeitszeit, Schichtwechsel, Essenspausen sowie über den Ausgleich von Zahlungen über einen Zeitraum zu schließen. Solche Vereinbarungen müssen schriftlich niedergelegt werden.

Es können vor Ort Vereinbarungen über die Lage der Arbeitszeit, Essenspausen und Schichtwechsel (siehe § 1, Abs. 1, 2, 4 und 5 sowie § 2, Abs. 1) geschlossen werden. Wo es ausnahmsweise für zweckmäßig erachtet wird, kann eine Vereinbarung getroffen werden, dass alle Zahlungen von Zulagen beispielsweise in einheitliche Örebeträge für sämtliche Stunden in allen drei Schichten umgerechnet werden, für sämtliche Stunden der 2. und 3. Schicht oder für den ersten Wochenbetrag, jedoch ist in diesem Fall ein ziemlich fester Turnus erforderlich. Berechnungsgrundlage bei der per Betriebsvereinbarung festgelegten Zahlung einheitlicher Beträge pro Stunde oder pro Woche sind die Sätze des Schichtarbeitsvertrags. In der Betriebsvereinbarung muss es eine Aufstellung über die Berechnungen geben, damit diese bei etwaigen Änderungen der gemeinsamen Regelung jederzeit aktualisiert werden können. In einer solchen Vereinbarung ist gleichzeitig zu regeln, wie man sich in Bezug auf Arbeiter verhalten soll, die Teil der Schichtarbeit sind oder aus ihr ausscheiden, entweder dass ihre Zulagenzahlungen für die Zeit berechnet werden, wo sie an Schichtarbeit teilnehmen, oder dass sie verpflichtet sind, nach den gleichen Vergütungsregeln zu arbeiten, wie sie für die Übrigen vereinbart sind.

Wenn die Schichtarbeit so gestaltet ist, dass samstags nur ein paar Stunden - im Zweischichtbetrieb in der 2. Schicht und im Dreischichtbetrieb in der 2. und 3. Schicht - gearbeitet wird, kann vereinbart werden, dass die Schichten abwechselnd die ganze Samstagsarbeit erledigen.

Anhang 1

Erläuterung zu Kapitel 9 Arbeitsschutzgesetz und zur Verordnung Nr. 324 vom 23. Mai 2002 mit dieser Änderung in Bezug auf Ruhezeit und freie Tage

Tägliche Ruhezeit

Einem Arbeitnehmer steht je 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf kontinuierlichen Stunden zu (Arbeitsschutzgesetz § 50, Abs. 1).

Das bedeutet zum Beispiel, dass ein Arbeitnehmer, der am Wochenende frei hatte und am Montag um 6 Uhr mit der Arbeit beginnt, höchstens bis 19 Uhr am Montagabend arbeiten kann, da es im 24-stündigen Zeitraum von Sonntag, 19 Uhr, bis Montag, 19 Uhr, genau elf Stunden zusammenhängende Ruhezeit gibt.

Die tägliche Ruhezeit des Arbeitnehmers kann bei Schichtwechsel in Unternehmen, die im Mehrschichtbetrieb arbeiten, auf 8 Stunden reduziert werden (Arbeitsschutzgesetz § 50, Abs. 2, Ziffer 1).

Unter Schichtwechsel sind in Übereinstimmung mit den Schichtarbeitsbestimmungen sowohl reguläre als auch irreguläre Schichtwechsel zu verstehen.

Freier Tag pro Woche

Je Siebentageszeitraum ist für die Mitarbeiter ein wöchentlicher freier Tag (24-Stunden-Tag) vorzusehen, der direkt an eine tägliche Ruhezeit anschließt (Arbeitsschutzgesetz § 51, Abs. 1).

Die Bestimmung ist so zu verstehen, dass zwischen zwei freien Tagen nicht mehr als sechs Tage liegen dürfen.

Da der freie Tag direkt an eine tägliche Ruhezeit anschließen muss, hat der Arbeitnehmer normalerweise alle sieben Tage eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 35 Stunden (bei Schichtwechsel kann sie auf 32 Stunden reduziert werden).

Sonstige Ausnahmen

Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln des Arbeitsschutzgesetzes über Abweichungen von der täglichen Mindestruhezeit und dem vorgeschriebenen freien Tag in der Woche, vgl. Arbeitsschutzgesetz §§ 50-55. In einem solchen Fall sind entsprechende Ruhezeiten oder freie Tage zum Ausgleich zu gewähren.

Vereinbarungen über die Verlegung des freien Tages

a) Vereinbarungen über sieben Tage zwischen zwei freien Tagen

Gemäß § 22 der Verordnung kann vor Ort eine Abmachung über die Verlegung des vorgeschriebenen freien Tages pro Woche getroffen werden. Es dürfen jedoch nicht mehr als sieben Tage zwischen zwei freien 24-Std.-Tagen liegen. Die Betriebsvereinbarung wird zwischen dem Unternehmen und der Vertrauensperson (bzw. den Vertrauensleuten) geschlossen oder, wo solche nicht vorhanden sind, mit einer Beschäftigtenmehrheit innerhalb des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags. Die Abmachung muss schriftlich sein und wird danach im Aufzeichnungsbuch vermerkt. In Bezug auf die Berechnung der täglichen Mindestruhezeit im Anschluss an den freien 24-Std.-Tag sowie die zeitliche Platzierung des freien Tages wird auf die Bemerkungen im vorigen Abschnitt verwiesen.

b) Vereinbarungen über sieben bis zwölf Tage zwischen zwei freien Tagen

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF können Arbeitszeitpläne genehmigen, bei denen bis zu zwölf Tage zwischen zwei freien Tagen liegen. Die Vorgehensweise bei der Aufstellung solcher Arbeitszeitpläne ist folgende: Zwischen den örtlichen Tarifparteien wird ein Arbeitszeitplan vereinbart, aus dem klar hervorgeht, wie die Arbeitszeit der einzelnen Mitarbeiter platziert ist. Der Arbeitszeitplan wird gemeinsam vom Unternehmen und der Vertrauensperson (bzw. den Vertrauensleuten) oder, wo es keine Vertrauensleute gibt, stattdessen einer Mehrheit der Beschäftigten innerhalb des fachlichen Tarifvertragsgeltungsbereichs schriftlich aufgestellt.

Was die Gültigkeitsdauer und die Kündigung des Arbeitszeitplans sowie die Berechnung der täglichen Ruhezeit in Verbindung mit dem freien 24-Std.-Tag sowie die Platzierung dieses wöchentlichen freien Tages betrifft, wird auf die Bemerkungen im vorigen Abschnitt verwiesen. Der erstellte Arbeitszeitplan wird dann von den örtlichen Tarifparteien an die jeweiligen Tariforganisationen, d.h. DI bzw. NNF, zur Genehmigung geschickt. Der Arbeitszeitplan muss spätestens 8 Wochen vor seiner geplanten Anwendung an die Tariforganisationen geschickt werden.

Die schriftliche Antwort der Tariforganisationen auf den eingereichten Arbeitszeitplan muss spätestens 5 Wochen vor dessen geplanter Anwendung vorliegen. Falls gegen den vorgelegten Arbeitszeitplan schriftliche Einwände vorgebracht werden, sind diese schnellstens den Tariforganisationen vorzulegen. Spätestens 2 Wochen vor der geplanten Anwendung des Arbeitszeitplans muss das Besprechungsergebnis der Tariforganisationen vorliegen. Die genehmigte Organisationsvereinbarung wird schließlich im Aufzeichnungsbuch vermerkt.

c) Vereinbarungen über mehr als zwölf Tage zwischen zwei freien Tagen

DI und NNF können Arbeitszeitpläne genehmigen, bei denen mehr als zwölf Tage zwischen zwei freien Tagen liegen. Da diese Vertragsmöglichkeit sehr weit geht, ist nicht nur eine Übereinkunft zwischen den Tarifpartnern DI und NNF, sondern auch die Genehmigung des Direktors des Gewerbeaufsichtsamtes erforderlich, damit die Abmachungen gültig sind.

Im Übrigen wird, was die Vorgehensweise bei der Erstellung dieser Arbeitszeitpläne betrifft, auf die Angaben in Abschnitt (b) verwiesen.

Nachtrag zu Anhang 1

Vereinbarung über die praktische Vorgehensweise bei der Behandlung eines Antrags auf Verlegung des freien Tages

Die Vorgehensweise bei der Behandlung von Anträgen auf Verlegung des freien Tages folgt den Regeln, die aus diesem Anhang 1 der vorliegenden Schichtbetriebsvereinbarung hervorgehen. Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und Arbeitgeberverband DI sind sich einig über folgende detaillierte Darstellung der Vorgehensweise bei der Behandlung von Anträgen von Unternehmen und deren Beschäftigten auf Genehmigung von Arbeitszeitplänen, bei denen mehr als 7 Tage zwischen 2 freien Tagen liegen.

Verfahren

Zur Erleichterung des Verfahrens unterrichten sich die Tariforganisationen gegenseitig über eingegangene Anträge. Ist ein Antrag nur bei einer der Tariforganisationen eingegangen, übersendet diese der anderen Organisation binnen 3 Tagen nach Antragsingang eine Kopie der Akten.

Spätestens 2 Wochen nach Eingang des Antrags in den Tariforganisationen findet eine Sitzung zur Behandlung des Antrags statt, an der jeweils ein Vertreter dieser beiden Tariforganisationen teilnimmt. Solche Sitzungen sind mindestens 3 Tage im Voraus anzukündigen. Wenn beide oder eine der Tariforganisationen der Ansicht sind, dass die Sache nicht ausreichend dargestellt wurde, müssen vor der Sitzung weitere Informationen bei den Antragstellern eingeholt werden.

Sind sich die Vertreter der Tariforganisationen darüber einig, dass sie einen Antrag auf Verlegung des freien Tages nach § 19 der Verordnung genehmigen wollen, werden das Unternehmen und die Mitarbeiter darüber informiert.

Bei Ablehnung des Antrags müssen das Unternehmen und dessen Beschäftigte spätestens 3 Wochen nach Eingang der Angelegenheit bei den Spitzenorganisationen darüber unterrichtet werden.

Anträge, die § 20 der Verordnung betreffen, werden wie oben behandelt, woraufhin der Antrag im Falle von Einigkeit mit unterschriebener Empfehlung der Tariforganisationen an den Direktor des Gewerbeaufsichtsamtes weitergeleitet wird.

NNF und DI informieren Unternehmen und dessen Mitarbeiter über die Antwort des Gewerbeaufsichtsamts.

Rahmenvereinbarung über die eventuelle partnerschaftliche Verwaltung der VEU-Vergütung

Die Partner verfolgen das Ziel, die Aktivitäten im Fortbildungsbereich zu erhöhen.

Wenn die Tarifvertragspartner die Zuständigkeit für das bestehende VEU-Vergütungssystem übernehmen [VEU = Vergütung bei der Teilnahme an berufsbezogener Erwachsenen- und

Fortbildung], werden sie daran arbeiten, dass die Zuständigkeit für die Einforderung und Auszahlung von Beiträgen in diesem Zusammenhang vom Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie übernommen wird.

Vereinbarung der Tarifpartner über die Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeberverband DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben zur Kenntnis genommen, dass am 15. Dezember 2006 zwischen Businesseurope (ehemals UNICE), UEAPME, CEEP und ETUC ein gemeinsamer Vorschlag für eine Europäische Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz angenommen wurde.

Unter Voraussetzung der endgültigen Genehmigung dieser Vereinbarung sind sich DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF darin einig, im kommenden Tarifvertragszeitraum einen Ausschuss einzurichten, der beurteilen soll, ob diese Rahmenvereinbarung Anlass zu Änderungen in den zwischen den Partnern geltenden Tarifverträgen gibt oder ob eine Implementierung der Rahmenvereinbarung vorzunehmen ist.

Protokoll über angestelltenähnliche Beschäftigungsbedingungen

Beide Tarifparteien haben den Wunsch, in der Tarifvertragsperiode die Möglichkeiten für die Ausarbeitung eines Vertrags über angestelltenähnliche Beschäftigungsverhältnisse zu erörtern.

Vereinbarung über die weitere Entwicklung der Zusammenarbeit auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes

Um die Menge arbeitsbedingter Schäden weiter zu reduzieren, wollen die Tarifparteien die gemeinsamen Bemühungen zur Entwicklung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds weiter stärken, einschließlich des Ausbaus von vorbeugenden und gesundheitsfördernden Maßnahmen in den Unternehmen.

Um den nationalen Handlungsplan der Tarifpartner und der Regierung für die Priorisierung der Arbeitsschutzbemühungen bis in das Jahr 2020 zu unterstützen und die Versuchs- und Entwicklungsarbeit an Projekten des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung fortzusetzen, sind sich die Tarifparteien einig, dass Reduktionsziele aufgestellt und neue Aktivitäten angestoßen werden und dass der systematische Dialog zwischen den zuständigen Behörden, Organisationen und Ausschüssen aufrechterhalten wird.

Zur Finanzierung der Projekte und Aktivitäten wird beim Vorbeugungsfonds Unterstützung beantragt.

Protokoll zur Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarkts

Der Gewerkschaftsbund LO und der Arbeitgeberverband DA wollen ihren Beitrag leisten, um sicherzustellen, dass das dänische Modell mit der Globalisierung und der technologischen Entwicklung produktiv harmonisiert. Das Ziel ist, einen flexiblen, ausgewogenen Arbeitsmarkt zu gewährleisten, auf dem das Tarifvertragssystem, die Arbeitsmarktpolitik und die Entwicklung der Mitarbeiterkompetenzen dazu beitragen, Wachstum, hochgradige Beschäftigung und Gesundheit sicherzustellen.

Das dänische „Flexicurity-Modell“ ist eine gute Ausgangsbasis für die künftige Entwicklung.

Das Tarifvertragssystem liefert die Flexibilität und Stabilität, die als Fundament dafür dienen, dass sowohl die Unternehmen als auch die Mitarbeiter die Vorteile ernten können, die mit der Globalisierung und neuer Technologie einhergehen.

Die fortgesetzte Entwicklung der Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeiter - sodass sie die Erfordernisse auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln - ist eine wesentliche Voraussetzung für weitere hochgradige Beschäftigung und für die Entwicklung der Produktivität.

Im Zuge der Vorbereitung der Initiative der dänischen Regierung für den Arbeitsmarkt der Zukunft werden DA und LO zielstrebig und konstruktiv daran arbeiten, hierfür einen gemeinsamen Input einbringen zu können.

Darüber hinaus sind DA und LO sich einig in dem Bestreben, die Arbeit weiterzuführen, die im Hinblick auf ausländische Arbeitskräfte von den Organisationen eingeleitet wurde, vgl. den Vermittlungsvorschlag vom 26. März 2010.

Protokoll über den Ausbildungs- und Kooperationsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

Die wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen, vor denen die Schlacht- und Lebensmittelindustrie in den kommenden Jahren steht, stellen erhöhte Anforderungen an Vertrauenspersonen und verschärfen die Forderung nach einer guten und konstruktiven Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung des jeweiligen Unternehmens. Gleichzeitig erhöhen sich die Anforderungen an kompetente und gut geschulte Arbeitskräfte, die widerspiegeln, dass die Produktion einen ständig steigenden Wissensgehalt erfordert.

Die demographische Entwicklung wird die Konkurrenz mit anderen Branchen erhöhen, soweit insbesondere junge Menschen für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie gewonnen werden sollen. Ein Anreiz für Jugendliche, sich für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie zu entscheiden, können wahrnehmbare Karrieremöglichkeiten über einen systematischen Bildungsverlauf sein, den DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF in Zusammenarbeit mit anderen relevanten Kooperationspartnern entwickeln.

Immer mehr Entscheidungen über Lohn- und Arbeitsverhältnisse werden örtlich im jeweiligen Unternehmen in Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung vor Ort und den örtlichen Vertrauenspersonen getroffen. Um die örtlichen Partner bestmöglich für die Lösung dieser Aufgabe zu rüsten, sind sich DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF darin einig, Unterstützung z.B. für die Schulung von Vertrauenspersonen zu leisten und Informationsaktivitäten im Hinblick auf Kooperation, Fortbildung und berufliche Aspekte anzubieten bzw. zu fördern.

Im Zuge der oben genannten Entwicklung sind sich DI und NNF darin einig, den „Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie“ (25-Öre-Fonds) in einen eigentlichen Ausbildungs- und Zusammenarbeitsfonds in Übereinstimmung mit der als Anlage beigefügten Zweckbestimmung zu verwandeln. Die Partner beurteilen laufend die Satzungen und Richtlinien.

Zweckbestimmung für den Ausbildungs- und Zusammenarbeitsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

Abs.1.

Der Zweck des Fonds besteht darin, direkt oder durch Unterstützung

- relevante Ausbildungen für die dänische Schlacht- und Lebensmittelindustrie zu entwickeln und das Ausbildungsniveau für die in der Schlacht- und Lebensmittelindustrie beschäftigten Mitarbeiter zu erhöhen,
- gemeinsame Kurse und andere Formen der gemeinsamen Schulung der Mitglieder der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und der Unternehmensvertreter in den Bereichen einzurichten, die für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie relevant sind,
- Unterstützung zur Analyse der Entwicklungstendenzen und des Kompetenzbedarfs der Branche zu leisten,

- Unterstützung für Kampagnen zu leisten, die den Fokus auf Ausbildungsplanung, Motivation und die Durchführung von Ausbildungsgängen lenken,
- Unterstützung für breitere Entwicklungsaufgaben - einschließlich der Durchführung besonderer Versuchskurse - im Bereich der internen und externen Fort- und Weiterbildung erwachsener Mitarbeiter zu leisten,
- Projekte zu entwickeln und zu unterstützen, die erhöhte Produktivität fördern können, einschließlich der Pflege von Lohnanreizsystemen,
- für Mitglieder der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sowie für Vertreter der Geschäftsleitungen Konferenzen usw. über Ausbildungswege und Zusammenarbeit durchzuführen,
- in Bezug auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Schlacht- und Lebensmittelindustrie
- besonders geplante Projekte und Versuche im Hinblick auf den Zugewinn an Erfahrungen und Kenntnissen über neue Ausbildungsmöglichkeiten und Formen der Zusammenarbeit durchzuführen,
- für die Entwicklung der Schlacht- und Lebensmittelindustrie relevante Studienaufenthalte im In- und Ausland durchzuführen und zu unterstützen,
- Aktivitäten durchzuführen oder zu unterstützen, die der technologischen Entwicklung, der Beschäftigung und der Schlacht- und Lebensmittelindustrie im Allgemeinen nützen, einschließlich Informationsmaßnahmen im Hinblick auf Zusammenarbeit, Ausbildung und berufliche Aspekte,
- Fortbildungen für Vertrauenspersonen zu unterstützen,
- andere Aktivitäten in jeweiligen Fällen gemäß der Entscheidung des Verwaltungsrates des Fonds durchzuführen bzw. zu unterstützen.

Abs. 2.

Darüber hinaus dient der Fonds dem Zweck, direkt oder durch Unterstützung

- die Funktion der Vertrauensperson und die örtliche Zusammenarbeit zu stärken,
- die Kenntnisse der Vertrauensperson über die entwicklungsmäßigen, produktionstechnischen, betriebswirtschaftlichen und wettbewerblichen Bedingungen der Unternehmen sowie über die Bedeutung einer guten und auch psychisch vertretbaren Arbeitsumgebung einschließlich Arbeitsschutz zu verbessern,
- neu gewählten Vertrauenspersonen und Sprechern ein von TekSam angebotenes Schulungs- und Zusammenarbeitsprogramm von zweimal zwei Tagen Dauer anzubieten.

Gemeinsamer Einsatz für die Wahl einer Vertrauensperson, wo es keine gibt

Darüber hinaus werden gemeinsame Anstrengungen unternommen, um in Unternehmen, die momentan keine Vertrauensperson haben, eine solche wählen zu lassen.

Bei diesen Einsätzen sind die diversen Vorteile herauszustreichen, die mit einer strukturierten und nachhaltigen örtlichen Zusammenarbeit zwischen einer gewählten Vertrauensperson und der Unternehmensleitung verbunden sind.

Die näheren Aspekte des Inhalts und der Abwicklung des Einsatzes sind Sache der Tarifparteien.

Für den oben genannten Zweck und im Übrigen zur Stärkung der Funktion der Vertrauensperson und der örtlichen Zusammenarbeit wird ein bestimmter Betrag bereitgestellt, und zwar: Ab 27. Februar 2017 in Höhe von 0,45 DKK pro geleistete Arbeitsstunde. Ab 26. Februar 2018 in Höhe von 0,50 DKK pro geleistete Arbeitsstunde. Der Betrag wird vierteljährlich an den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie gezahlt.

Zur Verwaltung der Mittel wird ein besonderes Konto eingerichtet.

Die Mittel können u. a. für die Schulung der Vertrauenspersonen sowie für die Weiterentwicklung und Schulung zum Nutzen der Unternehmen und der Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und der Vertrauensperson verwendet werden.

Der Regelsatz für die Einforderungen und Auszahlungen wird von der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und dem Arbeitgeberverband DI gemeinsam erarbeitet.

Protokoll über Beratung und Beraterbeistand usw. für die Ausbildungsarbeit im Unternehmen

Es ist der Wunsch der Tarifparteien, dass die Voraussetzungen für einen umfassenden Kompetenzschub, für eine Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe und für die Beschäftigungsmöglichkeiten des Einzelnen verbessert werden.

Die Partner sind sich einig darin, die Ausbildungsarbeit im Unternehmen möglichst zu stärken. Das kann in der Weise erfolgen, dass man die Möglichkeiten des Tarifvertrags nutzt und die Ausbildungsmaßnahmen für Betriebsleitung und Mitarbeiter besser zugänglich macht, u.a. durch stärkere Konzentration auf die Ausbildungsplanung.

Die Partner wollen - um das Obige zu fördern - über TEKSAM Beratung bereitstellen, um es Unternehmen und Mitarbeitern zu erleichtern, die bestehenden Ausbildungsangebote zu nutzen, darunter die von den Partnern gemeinsam entwickelten Ausbildungsangebote.

Die Tarifparteien wollen in die Tarifvertragsregeln die Möglichkeit aufnehmen, dass der Ausbildungsausschuss (alternativ der Kooperationsausschuss oder als sekundäre Möglichkeit die Vertrauensperson/die Betriebsleitung) Prozessbegleiter von TEKSAM in den Betrieb einladen kann, falls eine Tarifpartei das wünscht.

Es wurde ein Katalog erarbeitet, den die TEKSAM-Berater in ihren Gesprächen mit den örtlichen Partnern anwenden.

Der Katalog enthält Beispiele für benutzerfreundliche Hilfsmittel sowie eine Anleitung, um die Ausbildungsarbeit voranzutreiben, indem die Möglichkeiten der Tarifverträge hinsichtlich der Ausbildung und auch die vielen entwickelten Ausbildungsangebote genutzt werden, hierunter z. B. die von den Partnern gemeinsam eingerichteten Kompetenzpakete. Außerdem wird der Katalog eine Anleitung dafür enthalten, wie der Kontakt zu relevanten Ausbildungsanbietern hergestellt werden kann und wie Kompetenzklärungen durchgeführt werden können.

Für weitere Anregungen wird auf TEKSAMs Website verwiesen.

Die Tarifparteien werden diese Bestimmungen in den Tarifvertrag einarbeiten. Ebenso sollte in den Fällen, wo empfohlen wird, TEKSAM-Berater heranzuziehen, eine spezifischere Beschreibung des Angebots der TEKSAM-Berater in diesem Kontext ausgearbeitet werden.

Organisationsvereinbarung für den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

1. Zweck

Mit dem Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie soll die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter sichergestellt werden, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in einer globalisierten Wirtschaft zu erhalten und zu stärken. Ebenso ist es Zweck des Fonds, die Entwicklung der Mitarbeiterkompetenzen zu unterstützen, um deren Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten und zu verbessern.

Im Hinblick auf eine weitere Verstärkung der Bemühungen auf diesem Gebiet wird der Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie eingerichtet, der den Zweck verfolgt, Mitarbeitern bei Teilnahme an frei gewählten Kompetenz-

entwicklungsmaßnahmen einen Zuschuss zu gewähren. Die Tarifpartner wünschen mit dieser Vereinbarung eine dynamische Grundlage für die Verwendung und Verwaltung von Mitteln zu schaffen, die sie dafür abzuzweigen vereinbaren. Ziel ist es, die Mittel sowohl kurz- als auch langfristig zur Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten der Mitarbeiter einzusetzen. Gleichzeitig muss so weit wie möglich auf die Konkurrenzfähigkeit der Industrie Rücksicht genommen werden.

2. Arbeitsfreistellung für Ausbildungszwecke

Es wird das Recht auf Arbeitsfreistellung für selbstgewählte Weiterbildung gewährt, die für die Beschäftigung innerhalb des fachlichen Deckungsbereichs der Tarifverträge der Schlacht- und Lebensmittelindustrie relevant ist. Es besteht die Möglichkeit, sich innerhalb der Bereiche beider Tarifverträge schulen zu lassen, ungeachtet dessen, unter welchen Tarifvertrag der Mitarbeiter fällt. Bedingung für das Recht auf Arbeitsfreistellung für Weiterbildung, die vom Unternehmen nicht als relevant für das Unternehmen eingeschätzt wird, ist, dass der Mitarbeiter einen Zuschuss für diese Weiterbildung gemäß den im Folgenden genannten Regeln über die Kompetenzentwicklungsunterstützung bekommen kann.

Mitarbeiter mit mindestens 9 Monaten Dienstalter erhalten jährlich das Recht auf bis zu 2 Wochen Arbeitsfreistellung für eine selbstgewählte Weiterbildungsaktion, die in Bezug auf Beschäftigung innerhalb des Deckungsbereichs der Tarifverträge relevant ist.

Die Arbeitsfreistellung kann beispielsweise für Weiterbildung auf grundlegendem oder auch Hochschulniveau, für die allgemeine und fachliche Nachqualifizierung und Weiterbildung sowie für die Teilnahme an Realkompetenzbewertung in öffentlicher Regie und an relevanten privaten Angeboten genutzt werden.

3. Kostenzuschuss

- a) Für Teilzeitbeschäftigte wird der Betrag anteilig reduziert.
- b) Berechnungsgrundlage. Der Betrag wird auf der Grundlage der Anzahl der Mitarbeiter berechnet, die von den Tarifverträgen erfasst werden.
- c) Mitarbeiter unter den Tarifverträgen können gemäß den nachfolgend genannten Regeln einen Zuschuss beantragen.

4. Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

- a) Die Partner der Tarifverträge richten ein Gesamthandseigentum ein, in dem die gemäß Pkt. 3 ermittelten Beträge verwaltet werden. Die näheren Richtlinien hierfür werden in der Satzung festgelegt, die die Partner gemeinsam bis zum 1. Oktober 2007 erarbeiten. Die Partner sind im Verwaltungsrat des Fonds zu gleichen Teilen vertreten.
- b) Der Verwaltungsrat des Fonds trifft die näheren Entscheidungen über:
 - Verwaltung und Einforderung von Beiträgen, die als Rückstellung für Industriens Pension oder einen anderen Verwalter verwendet werden können,
 - Richtlinien für die Vergabe, vgl. Pkt. (d),
 - Buchführung usw., da die Jahresabschlüsse des Fonds einer Prüfung unterliegen,
 - Festlegung und Einforderung des VEU-Beitrags in dem Umfang, in dem diese Aufgabe den Arbeitsmarktpartnern übertragen wird.

Der Verwaltungsrat des Fonds kann zudem Richtlinien für die Berichterstattung über die vom Unternehmen verwaltete Kompetenzentwicklungsunterstützung festlegen, womit die Regeln in Pkt. 5 ergänzt werden.

- c) Anträge. Fondsmittel können von Mitarbeitern beantragt werden, die in einem von den Tarifverträgen erfassten Unternehmen beschäftigt sind, falls das Unternehmen nicht ein eigenes Kompetenzentwicklungskonto eingerichtet hat (vgl. Pkt. 5).

Anträge werden über das Unternehmen losgeschickt, das seinerseits bestätigt, dass das Anstellungsverhältnis von den Tarifverträgen gedeckt ist, und gleichzeitig angibt, welchen Lohn der Mitarbeiter bezieht.

- d) Verwendung. Der Fonds kann im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten Ausbildungsaktivitäten von Mitarbeitern bezuschussen (vgl. Pkt. 2, 2. Abschnitt). Um zuschussberechtigt zu sein, ist es Bedingung, dass vom Unternehmen während der Ausbildung weder ganz noch teilweise Lohn gezahlt wird. Die Mittel können verwendet werden als
- - Zuschuss für externe Ausgaben während der Ausbildung (Kursgebühr, Kursunterlagen, etwaige Transportkosten usw.),
 - - Zuschuss zur teilweisen Deckung des Lohnausfalls der Mitarbeiter während der Ausbildungsaktion, höchstens jedoch ein Betrag, der unter Hinzurechnung etwaiger öffentlicher Lohnausfallvergütung 85 % des Lohns ausmacht, der nach dem Durchschnitt der letzten 4 Wochen berechnet ist.

Bei der Vergabe eines Zuschusses wird eine angemessene Balance zwischen den verschiedenen Fachgruppen in den Tarifverträgen im Verhältnis zu den sie betreffenden Einzahlungen angestrebt.

Mit Wirkung ab 1. Januar 2015 gilt im Übrigen:

Mitarbeiter in Schichtarbeit gemäß § 3 erhalten zudem 85 % der Schichtzulagen pro Abwesenheitsstunde:

vgl. Sonderbestimmung für die Mühlenbranche 146,

vgl. Sonderbestimmung für die Veredelung, § 12, nebst Schichtarbeitsausgleichszulage,

vgl. Bestimmungen für Arbeit im Schichtbetrieb, § 3, Abs. 1 und 2,

gemäß näheren, vom Verwaltungsrat festzulegenden Richtlinien

5. Vom Unternehmen verwaltete Entwicklungsunterstützung

- a) Mitgliedsunternehmen, die die Ausbildungsmittel selbst verwalten möchten, können die in Pkt. 3 (a) und (b) bezeichneten Mittel selbst verwalten und auszahlen. Voraussetzung dafür ist, dass das Unternehmen
- einen Ausbildungsausschuss eingesetzt hat
 - und
 - mindestens 100 Mitarbeiter hat, berechnet nach Pkt. 3 (b).
- b) Ist eine der Voraussetzungen in Pkt. (a) nicht mehr gegeben, fällt das Unternehmen mit Wirkung ab nächstem Kalenderjahr unter Pkt. 4. Ein etwaiges Restguthaben auf dem Entwicklungskonto des Unternehmens wird an den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie überwiesen.
- c) Örtliche Rahmen und Pläne
Das Unternehmen hat die Initiative dafür zu ergreifen, dass in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern übergeordnete Rahmen und Prioritäten für die Verwendung der Mittel des Entwicklungskontos festgelegt werden. Der Ausbildungsausschuss des Unternehmens legt die Kriterien für die Vergabe von Zuschüssen fest, vgl. Pkt. 5 (a). Zuschüsse können nur gemäß den Regeln in Pkt. 4 (d) gewährt werden.

Bei der Planung ist zu berücksichtigen, dass es möglich sein muss, Zuschüsse sowohl für Kompetenzentwicklung zu gewähren, die auf die Qualifikation von Mitarbeitern für andere Funktionen im Unternehmen abzielt, als auch für Kompetenzentwicklung, die die Qualifika-

tion und die Möglichkeiten des jeweiligen Mitarbeiters für die Beschäftigung innerhalb der Deckungsbereiche der Tarifverträge stärkt.

Sofern man sich vor Ort darüber einig ist, kann das Entwicklungskonto auch für andere Ausbildung, z.B. im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus der Stellung, verwendet werden.

d) Vergabe

Die Mitarbeiter können im Rahmen von Pkt. (c) Zuschuss beantragen. Der Ausbildungsausschuss trägt die übergeordnete Verantwortung für die Kriterien, nach denen die Mittel vergeben werden, vgl. Pkt. (c). Voraussetzung für die Vergabe von Zuschüssen ist, dass auf dem Entwicklungskonto Mittel zur Verfügung stehen. Der Ausbildungsausschuss kann beschließen, dass auf dem Konto Mittel für zukünftige Ausbildungsaktivitäten angesammelt werden. Soweit es nicht anderweitig vereinbart wurde, werden nicht in Anspruch genommene Mittel, wenn sie die Einzahlungen eines Jahres übersteigen, an den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie überwiesen. Die Ausbildungsbeauftragten des Unternehmens prüfen, ob der Antrag den vom Ausbildungsausschuss festgelegten Kriterien und Rahmenbedingungen genügt, und entscheiden auf dieser Grundlage über die Vergabe des Zuschusses. Wenn der Antrag abgelehnt wird, hat der Mitarbeiter das Recht auf eine schriftliche Begründung, und die Vertrauensperson kann - nachdem die Ablehnung im Ausbildungsausschuss angehört wurde - die arbeitsrechtliche Behandlung der Sache verlangen. Die Angelegenheit kann jedoch nicht bis zum Arbeitsschiedsgericht (*faglig voldgift*) weiterverfolgt werden.

e) Verwaltung

Das Unternehmen sorgt dafür, dass das Entwicklungskonto des Unternehmens regelmäßig abgerechnet wird. Die Wirtschaftsprüfung bestätigt in Verbindung mit dem Jahresbericht, dass im Einklang mit diesen Regeln Mittel zurückgestellt und verwendet oder übertragen worden sind. Die Pflicht des Unternehmens zur Erfassung, Ausrichtung und Abrechnung der Ausbildungskonten wird allein gemäß den Regeln für die Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten durchgesetzt.

6. Andere Tarifvertragsbereiche

- a. DI kann anderen Tarifvertragsbereichen oder Unternehmen gestatten, sich der unter Pkt. 3 genannten Regelung anzuschließen. Diese sind buchungstechnisch zu trennen, damit nicht die Mittel von einem Bereich für einen anderen Bereich verwendet werden.
- b. Unternehmen, die - ohne dass sie Mitglied des DI sind - den Tarifvertragsbestimmungen folgen, z.B. bei Zutrittstarifverträgen, müssen in den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie einzahlen. Der Verwaltungsrat des Fonds kann diesen Unternehmen eine kostenabhängige Verwaltungsgebühr für die Behandlung von Anträgen ihrer Beschäftigten auferlegen. Der Verwaltungsrat des Fonds stellt sicher, dass Einzahlungen von diesen Unternehmen und Auszahlungen an ihre Mitarbeiter von den Mitteln der DI-Unternehmen buchungstechnisch getrennt bleiben.

7. Tarifvertragsbestimmungen

Bei Nichtübereinstimmung zwischen dem Inhalt der Tarifverträge und der Organisationsvereinbarung gilt Letztere.

8. Grundbedingungen der Regelung

- a) Die Satzung wird von den Gründern nach Abschluss der geplanten Drei-Parteien-Erörterung über VEU genehmigt. Für die endgültige Stellungnahme zur Gestaltung der Bestimmungen bzgl. des Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie sowie weiterer Rechte auf Arbeitsfreistellung für Ausbildungsaktionen werden noch der Abschluss und die Nachverfolgung der oben genannten Erörterungen abgewartet.

Falls das dänische Parlament während des Tarifvertragszeitraums Regeln beschließt, durch die im Weiterbildungsbereich zusätzliche Zahlungsverpflichtungen oder anderweitige Verpflichtungen für die Tarifvertragspartner, Mitgliedsunternehmen und/oder Mitarbeiter niedergelegt werden, erlischt die vorliegende Vereinbarung.

Kompetenzentwicklung und Ausbildung

Die Tarifparteien sind sich darin einig, Schritte zu unternehmen, um die Bestimmungen über Kompetenzentwicklung und Ausbildung (Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie, Kap. 9, Ausbildung, und die Organisationsvereinbarung über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie) im Hinblick auf eine etwaige Überarbeitung der Bestimmungen im Tarifvertragszeitraum zu evaluieren und hierbei auch auf die Verwendung der Fondsmittel zu sehen. Sofern man sich darüber einig wird, können die Mittel ab einem beliebig zu bestimmenden Zeitpunkt der Tarifperiode auf andere Weise verwendet werden.

Entsprechendes gilt im Verhältnis zum Protokoll über die Vertrauensleute und die Zusammenarbeit vor Ort.

Protokoll über Ausbildungsunterstützung

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Möglichkeiten, die es gibt, um Unterstützung vom Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) zu bekommen, stärker hervorgehoben werden sollen. Vor diesem Hintergrund werden Bemühungen in die Wege geleitet, um die Übersicht auf www.ikuf.dk über bereits genehmigte Kurse/Lehrgänge (die Positivliste) auszubauen, so dass relevante Module der Wirtschaftsakademie- und Diplomausbildungen, die unterstützt werden können, augenfälliger präsentiert werden.

Ein veränderter Aufbau der Positivliste, auch mit Links, ändert nichts an der vorhandenen oder fehlenden Unterstützungsberechtigung eines Kurses.

Die Partner sind sich einig, dass die Positivliste durch eine Anleitung zu ergänzen ist, die die Praxis der Zuerkennung von Unterstützung für Kurse widerspiegelt, die nicht auf der Positivliste erscheinen. Die Anleitung wird den jeweiligen Tarifpartnern zur Verfügung gestellt, damit sie ihre Mitglieder bei der Vorauswahl unter den Ausbildungsangeboten beraten können.

Protokoll über vereinbarte Ausbildung

In Bereichen, in denen ein Kompetenzentwicklungsfonds oder eine andere, entsprechende Kompetenzregelung eingerichtet ist, kann das Unternehmen, örtliche Einigkeit vorausgesetzt, für vereinbarte Ausbildungsaktionen beim Kompetenzentwicklungsfonds oder einer anderen, entsprechenden Kompetenzregelung Unterstützung beantragen. Ein Mitarbeiter kann auf dieser Grundlage mit dem Unternehmen einen Ausbildungsplan vereinbaren.

Dem Mitarbeiter wird gemäß den geltenden Bestimmungen für den Kompetenzentwicklungsfonds oder eine andere, entsprechende Kompetenzregelung Lohn gezahlt. Etwaige öffentliche Unterstützung sowie Zuschüsse vom Kompetenzentwicklungsfonds gehen an das Unternehmen.

Die Unterstützung für vereinbarte Ausbildungsaktionen tritt in den Kalenderjahren, in denen der Ausbildungsplan läuft, an die Stelle der Unterstützung für selbstgewählte Ausbildung.

Der Verwaltungsrat des Kompetenzentwicklungsfonds oder einer anderen, entsprechenden Kompetenzregelung legt jährlich einen Rahmen für die Unterstützung fest, die für vereinbarte Ausbildung gewährt werden kann. Unterstützung kann für ausgewählte Ausbildungsaktivitäten

im Bereich vorbereitender Aktivitäten, fürs Berufsbildungsniveau und für akademische und Diplombildungen gewährt werden.

Die Bestimmung tritt am 1. September 2017 in Kraft und erlischt mit Ablauf der Tarifperiode 2017-2020.

Protokoll über die Unterstützung für Dänischunterricht für erwachsene Auszubildende

Es besteht Einigkeit darüber, dass der Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) den Dänischunterricht für erwachsene Ausländer unter denselben Bedingungen wie die übrigen Aktivitäten unterstützen kann. Dänischunterricht für erwachsene Ausländer gemäß dem Gesetz über Dänischunterricht für erwachsene Ausländer (Gesetzesbekanntmachung Nr. 1010/2010) wird in die Positivliste aufgenommen.

Solange der Mitarbeiter gegenüber der Kommune Anspruch auf Angebote des kostenlosen Dänischunterrichts hat, gewährt IKUF nur eine Unterstützung zum Ausgleich etwaiger Lohnausfälle.

Protokoll über die Unterstützung für das Screening für FVU- und Legasthenikerunterricht

Es besteht Einigkeit darüber, dass der Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) das Screening für Vorbereitenden Erwachsenenunterricht (FVU) und für Unterricht für Personen mit Lese-Rechtschreib-Schwäche unterstützen wird, das von zugelassenen Anbietern von FVU- und Legasthenikerunterricht durchgeführt wird.

Die Unterstützung wird nach den allgemeinen Bedingungen für die Zuerkennung von Unterstützung für Kompetenzentwicklung gewährt. Das Screening für FVU- und Legasthenikerunterricht wird in die Liste der Kurse aufgenommen, für die das Sekretariat administrativ Unterstützung zuerkennen kann (Positivliste).

Protokoll über Nachtarbeit und gesundheitliche Verhältnisse

Als eine Konsequenz der Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie Nr. 93/104/EG vom 23. November 1993 gilt Folgendes:

Nachtarbeit

Als Nachtarbeiter gilt ein Beschäftigter, der regelmäßig mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von 22:00 Uhr bis 05:00 Uhr verbringt oder wenn er über eine Zeit von zwölf Monaten mindestens 300 Stunden in diesem Zeitraum arbeitet.

Vor Antritt seiner Stelle als Nachtarbeiter und danach in regelmäßigen Zeitabständen kann sich der Arbeitnehmer einer kostenlosen Gesundheitskontrolle unterziehen. Die Tarifparteien sind sich einig, dass die Kosten dieser Gesundheitskontrolle durch die öffentliche Krankenversicherung getragen werden sollen.

Ein Nachtarbeiter mit Gesundheitsproblemen, die nachweislich auf Nachtarbeit zurückzuführen sind, wird, sobald das möglich ist, zu einer passenden Tagesarbeit versetzt.

Die Tarifparteien haben das Protokoll bezüglich Nachtarbeit und Gesundheitskontrollen besprochen und sind sich einig, die Regeln wie folgt zu ändern.

Häufigkeit

Den Mitarbeitern wird eine kostenlose Gesundheitskontrolle angeboten, bevor sie ihre Stelle als Nachtarbeiter antreten.

Die Tarifparteien sind sich ferner einig, dass als Nachtarbeiter klassifizierten Arbeitnehmern in regelmäßigen Abständen von höchstens zwei Jahren eine Gesundheitskontrolle angeboten werden soll.

Dokumentation, dass dem Mitarbeiter Gesundheitskontrollen angeboten werden

Die Tarifpartner sind sich einig, dass eine wiederkehrende Statistik über den Umfang der Gesundheitskontrollen in den Unternehmen zu erstellen ist, so ähnlich wie die Statistik, die die Tarifpartner gemeinsam im Zuge der Ausschussarbeit zu Nachtarbeit und Gesundheitskontrollen (in der Tarifperiode 2007-2010) erstellten; einschließlich Angaben darüber, wie die Gesundheitskontrolle in der Praxis von den Unternehmen angeboten wurde.

Wann soll die Gesundheitskontrolle stattfinden

Die Tarifparteien stimmen überein, dass der Arbeitgeber zu entschädigen hat, wenn die Gesundheitskontrolle außerhalb der Arbeitszeit des jeweiligen Mitarbeiters stattfindet.

Muster für die Durchführung der Gesundheitskontrolle

Die Parteien sind sich einig darüber, dass die Gesundheitskontrolle folgendermaßen ablaufen soll:

1. Der Mitarbeiter füllt einen von den Tarifparteien ausgearbeiteten Fragebogen aus.
2. Außerdem unterzieht sich der Mitarbeiter einer körperlichen Untersuchung.
3. Auf Grundlage von beidem sowie einem Gespräch mit dem Mitarbeiter wird ein gesundheitliches Fazit für den Mitarbeiter erstellt. Der Check soll von Personen durchgeführt werden, die eine einschlägige Ausbildung haben, z.B. von Krankenschwestern, Ärzten oder anderen Personen mit relevanter Fortbildung und arbeitsmedizinischen Kompetenzen.
4. Die Informationen, die hierbei zutage treten, sind vertraulich und gehören allein dem Mitarbeiter. Sie können dem Arbeitgeber nur übermittelt werden, wenn der Arbeitnehmer selbst die Initiative dazu ergreift.
5. In größeren Unternehmen, in denen mehrere dieses Angebot erhalten haben, bekommt das Unternehmen einen anonymisierten Bericht mit allgemeinen Tendenzen zu Lebensstil und Gesundheit der Beschäftigten.

Sofern die Möglichkeit dafür besteht, werden Nachtarbeiter, die an Gesundheitsproblemen leiden, die nachweislich auf ihre Nachtarbeit zurückzuführen sind, in Tagesarbeit versetzt.

In Unternehmen mit sehr wenigen Arbeitnehmern mit Nachtarbeit kann der Gesundheits-Check bei geeigneten Ärzten durchgeführt werden.

Die Gesundheitskontrolle ist ein Angebot und ist freiwillig.

Die Tarifparteien waren sich einig, unmittelbar nach der Erneuerung des Tarifvertrags mit einer Ausschussarbeit zu beginnen, die binnen 6 Monaten den Inhalt des Fragebogens und der körperlichen Gesundheitsuntersuchung festlegen soll. Für diese Arbeit soll der Ausschuss Personen mit arbeitsmedizinischen Kompetenzen hinzuziehen. Für die Arbeit des Ausschusses ist bei den Branchenvereinigungen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (*Branchearbejdsmiljørådene*) finanzielle Unterstützung zu beantragen.

Berichterstattung an den Ausschuss für Arbeitssicherheit in großen Unternehmen

Die Tarifparteien finden es selbstverständlich, dass die Arbeitsschutzorganisation im einzelnen Betrieb auf eigene Initiative kontrolliert, ob die Gesundheitskontrolle in Übereinstimmung mit den Regeln durchgeführt wird.

Protokoll über gemeinsame Anstrengungen zur Bereitstellung von Praktikumsplätzen

Die Tarifparteien sind sich einig, dass sie gemeinsame Schritte zur Bereitstellung von Praktikumsplätzen unternehmen wollen. Die Aktionen sollen dabei helfen, das Thema Ausbildung von jungen Menschen und Erwachsenen zu tüchtigen Facharbeitern in den Mittelpunkt zu rücken, um so den Zugang der Industriebetriebe zu qualifizierten Facharbeitern für die Zukunft zu sichern. Die Initiative kann z.B. die Form einer Praktikumsplatzkampagne haben. Nach Meinung der Tarifpartner ist eine solche Kampagne im Zusammenhang mit weiteren Maßnahmen zur vermehrten Bereitstellung von Praktikumsplätzen zu sehen. Die Tarifpartner sind sich daher einig, zunächst einmal ein Projekt zu formulieren, das die gemeinsamen Anstrengungen zur Förderung von Praktikumsplätzen näher analysiert.

Die Partner sind sich einig, dass die Aufwendungen für das Projekt und die gemeinsame Aktivität zur Förderung von Praktikumsplätzen durch den Ausbildungs- und Kooperationsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie zu finanzieren seien.

Protokoll zur Umsetzung des Gesetzes über Lohngleichheit u.s.w.

§ 1

Eine lohnmäßig unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts und im Widerspruch zu den Regeln dieser Vereinbarung ist nicht zulässig. Das gilt sowohl für direkte als auch für indirekte Ungleichbehandlung.

Abs. 2

Der Arbeitgeber muss Frauen und Männern für gleiche oder gleichbewertete Arbeit den gleichen Lohn zahlen, wobei mit Lohn alle Lohnbestandteile und Lohnbedingungen gemeint sind. Insbesondere wenn ein berufliches Qualifikationssystem zur Lohnfestlegung benutzt wird, verwendet das System für männliche und weibliche Lohnempfänger die gleichen Kriterien und wird so aufgebaut, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist.

Abs. 3

Die Beurteilung des Arbeitswertes soll anhand einer Gesamtbetrachtung der einschlägigen Qualifikationen und sonstigen relevanten Faktoren erfolgen.

§ 1a

Es liegt eine direkte Ungleichbehandlung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Jede Form einer schlechteren Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder dem 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub wird als direkte Ungleichbehandlung betrachtet.

Abs. 2

Es liegt eine indirekte Ungleichbehandlung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts schlechter stellen als Personen des anderen Geschlechts, es sei denn, dass objektiv ein sachlicher Grund für die Bestimmung, das Kriterium oder das Verfahren vorliegt und die dafür eingesetzten Mittel zweckmäßig und notwendig sind.

Abs. 3

Lohn ist der allgemeine Grund- oder Mindestlohn nebst allen Leistungen, die der Lohnempfänger vom Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverhältnisses in Form von Geld oder Naturalien direkt oder indirekt bezieht.

§ 2

Ein Lohnempfänger, dessen Lohn im Widerspruch zu § 1 niedriger ist als der anderer, hat Anspruch auf die Differenz.

Abs. 2

Einem Lohnempfänger, dessen Rechte durch lohnmäßige Ungleichbehandlung wegen seines Geschlechts verletzt wurden, kann eine Entschädigung zugesprochen werden. Bei der Festsetzung der Entschädigung ist auf das Dienstalter des Lohnempfängers und sonstige für die Sache relevante Umstände abzustellen.

§ 2a

Ein Lohnempfänger hat das Recht, Informationen über seine eigenen Lohnverhältnisse weiterzugeben. Die Informationen können an jeden weitergegeben werden.

§ 3

Ein Arbeitgeber darf einen Lohnempfänger, einschließlich eines Arbeitnehmervertreters, als Reaktion auf eine Beschwerde oder weil der Lohnempfänger bzw. der Arbeitnehmervertreter gleichen Lohn, einschließlich gleicher Lohnbedingungen, gefordert hat oder weil dieser Informationen über den Lohn weitergegeben hat, weder entlassen noch in anderer Weise einer ungünstigen Behandlung aussetzen. Ein Arbeitgeber kann einem Lohnempfänger oder Arbeitnehmervertreter nicht aus dem Grund kündigen, weil dieser Forderungen nach § 4, Abs. 1, gestellt hat.

Abs. 2

Es obliegt dem Arbeitgeber, zu beweisen, dass eine Kündigung den Regeln von Abs. 1 nicht widerspricht. Wenn die Kündigung mehr als ein Jahr später erfolgt, nachdem der Lohnempfänger die Forderung nach gleichem Lohn vorgebracht hat, gilt Pkt. 1 jedoch nur, wenn der Lohnempfänger tatsächliche Umstände anführen kann, die Anlass zu der Vermutung geben, dass die Kündigung im Widerspruch zu Abs. 1 erfolgt ist.

Abs. 3

Ein entlassener Lohnempfänger kann Entschädigung oder Wiedereinstellung verlangen. Eine etwaige Wiedereinstellung erfolgt nach den Prinzipien des Hauptabkommens (hovedaftalen). Bei der Festsetzung der Entschädigung ist auf das Dienstalter und sonstige für die Sache relevante Umstände abzustellen.

§ 4

Arbeitgeber mit 35 Beschäftigten und mehr müssen jedes Jahr eine geschlechtsspezifische und nach dem sechststelligen dänischen ISCO-Code (DISCO-kode) aufgebaute Lohnstatistik für Gruppen von mindestens 10 Personen von jedem Geschlecht erstellen, die für Anhörungen und zur Information der Beschäftigten über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede im Unternehmen verwendet wird. Das gilt jedoch nicht für Unternehmen in den Branchen Landwirtschaft, Gärtnereien, Forstwirtschaft und Fischerei. Wurde die geschlechtsspezifische Lohnstatistik mit Rücksicht auf legitime Interessen des Unternehmens als vertraulich gekennzeichnet, dürfen die erhaltenen Informationen nicht weitergegeben werden.

Abs. 2

Die geschlechtsspezifische Lohnstatistik nach Abs. 1 ist für die Mitarbeitergruppen mit einem Detaillierungsgrad zu erstellen, der dem sechststelligen DISCO-Code entspricht. Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, Auskunft über die Form der Statistik und die verwendeten Lohnbegriffe zu geben.

Abs. 3

Unternehmen, die jährlich ihre Lohnstatistik dem Amt für Statistik (Danmarks Statistik) melden, können unentgeltlich eine geschlechtsspezifische Lohnstatistik dort anfordern.

Abs. 4

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erstellung einer geschlechtsspezifischen Lohnstatistik nach Abs. 1 entfällt, wenn der Arbeitgeber mit seinen im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern eine Vereinbarung über die Ausarbeitung einer diesbezüglichen Darstellung schließt. Diese Darstellung soll sowohl eine Beschreibung der Bedingungen enthalten, die bei der Entlohnung von Frauen und Männern im Unternehmen eine Rolle spielen, als auch konkrete, handlungsorientierte und für einen Zeitraum von bis zu 3 Jahren ausgelegte Initiativen sowie deren nachfolgende Kontrolle während dieses Zeitraums. Die Darstellung soll alle Mitarbeiter des Unternehmens umfassen und wird nach den Regeln der Kooperationsvereinbarung behandelt. Sie ist vor Ablauf des Kalenderjahres zu erstellen, in dem die Pflicht zur Erstellung einer geschlechtsspezifischen Lohnstatistik bestand.

§ 5

Ein Lohnempfänger, der die Meinung vertritt, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtung unter diesem Vertrag zur Zahlung von gleichem Lohn und Wahrung gleicher Lohnbedingungen nicht einhält, kann dies durch arbeitsrechtliche Verhandlung versuchen feststellen zu lassen.

Abs. 2

Wenn eine Person, die sich in ihren Rechten gemäß § 1 verletzt fühlt, tatsächliche Umstände nachweist, die zu der Vermutung Anlass geben, dass eine direkte oder indirekte Ungleichbehandlung stattgefunden hat, obliegt es der Gegenseite, zu beweisen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde.

§ 6

Wenn die Gewerkschaften nach den obigen Regeln einen Grund dafür sehen, die Sache im Schlichtungsverfahren vorzubringen, kann ein Ortstermin im Unternehmen unter Teilnahme der Tariforganisationen stattfinden, bevor die Sache im Schlichtungsverfahren behandelt wird.

Abs. 2

Bei arbeitsrechtlichen Sachen, die Lohngleichheit betreffen, wird beim Vermittlungstermin (oder davor) vereinbart, welche Informationen der Gewerkschaft zur Beurteilung der Angelegenheit ausgehändigt werden.

Die Tarifparteien sind sich einig, dass das Lohngleichheitsgesetz danach keine Anwendung findet bei von den einschlägigen Tarifverträgen erfassten Beschäftigungsverhältnissen und dass Konflikte in Bezug auf Lohngleichheit im Rahmen des arbeitsrechtlichen Schlichtungsverfahrens zu lösen sind.

Die Tarifparteien sind sich ferner darin einig, dass sie etwaige Änderungen des Lohngleichheitsgesetzes infolge etwaiger Änderungen von bindendem EU-Recht in diese Vereinbarung einarbeiten werden.

Protokoll über die vertragliche Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 im Hinblick auf die Bestimmungen über Alter und Behinderung

Der Arbeitgeberverband Dansk Industri und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben im Hinblick auf die Umsetzung der Bestimmungen über Alter und Behinderung gemäß der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 folgende Vereinbarung geschlossen.

Die Tarifpartner sind sich über Folgendes einig:

- dass ihr geltender Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie nicht gegen die Bestimmungen der genannten Richtlinie über Alter und Behinderung verstößt. In dem Maße, wie der Tarifvertrag zwischen den Partnern Bestimmungen enthält, die auf der Grundlage von Alter und Behinderung differenzieren, ist man sich einig, dass dies von den unten genannten Rücksichten abgedeckt ist und

- dass die Bestimmungen der genannten Richtlinie über Alter und Behinderung durch die gesonderte Organisationsvereinbarung (*organisationsaftale*) umgesetzt werden.

§ 1. Zweck

Zweck dieser Vereinbarung ist es, in Fragen der Beschäftigung eine sachlich nicht begründete Ungleichbehandlung aufgrund von Alter oder Behinderung zu verhindern.

§ 2. Anwendungsbereich

Diese Vereinbarung findet bei allen Beschäftigungsverhältnissen Anwendung, für die der zwischen Dansk Industri (DI) und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF geschlossene Tarifvertrag der Lebensmittelindustrie gilt.

§ 3. Gleichbehandlung

Die Tarifparteien sind sich einig, dass eine Ungleichbehandlung von Beschäftigten oder Bewerbern aufgrund von Alter oder Behinderung bei Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beförderungen oder in Bezug auf Lohn- und Beschäftigungsbedingungen, Zugang zu Berufsausbildung und Umschulungen nicht zulässig ist (vgl. aber §§ 4 und 5).

Abs. 2

Die Tarifparteien sind sich einig, dass unter Ungleichbehandlung Folgendes zu verstehen ist:

- a. Direkte Ungleichbehandlung: Es liegt eine direkte Ungleichbehandlung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Alters oder ihrer Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfährt, als sie eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- b. Indirekte Ungleichbehandlung: Es liegt eine indirekte Ungleichbehandlung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren Personen mit einem bestimmten Alter oder einer bestimmten Behinderung schlechter stellen als andere Personen. Das gilt jedoch nicht, wenn es objektiv einen sachlichen Grund für die Bestimmung, das Kriterium oder das Verfahren gibt und die dafür eingesetzten Mittel zweckmäßig und notwendig sind oder im Einklang mit den Prinzipien von § 6 der Vereinbarung eine notwendige und angemessene Maßnahme darstellen, um ungünstige Auswirkungen zu vermeiden.
- c. Schikane: Schikane gilt als Ungleichbehandlung, wenn ein unerwünschtes, auf Alter oder Behinderung einer Person bezugnehmendes Verhalten die Verletzung der Würde einer Person oder die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Demütigungen oder Unannehmlichkeiten geprägten Klimas für den Betroffenen bezweckt oder bewirkt.
- d. Ungleichbehandlung auf Weisung: Eine Anweisung zur Ungleichbehandlung einer Person wegen ihres Alters oder einer Behinderung gilt als Ungleichbehandlung.

§ 4. Speziell zu Behinderung

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass mit Blick auf die Einhaltung des Prinzips der Gleichbehandlung von Behinderten in zumutbarem Maße behindertengerechte Anpassungen vorgenommen werden.

Der Arbeitgeber trifft die angesichts des konkreten Bedarfs gebotenen Maßnahmen, um Behinderten Zugang zu Beschäftigung zu verschaffen oder um es ihnen zu ermöglichen, die Beschäftigung auszuüben bzw. darin erfolgreich zu sein, oder um ihnen Zugang zu Ausbildung zu verschaffen, sofern das für den Arbeitgeber nicht mit unverhältnismäßig großen Belastungen verbunden ist. Wenn sich diese Belastung in hinreichendem Maße durch Maßnahmen, die normale Elemente der dänischen Behindertenpolitik sind, erleichtern lässt, ist sie nicht als unverhältnismäßig zu betrachten.

Jedoch kann weder die Einstellung noch die Beförderung, Weiterbeschäftigung oder Ausbildung einer Person verlangt werden, wenn diese nicht kompetent, geeignet oder verfügbar ist, um die wesentlichen, mit der betreffenden Stelle verbundenen Funktionen ausführen zu können oder um einer angebotenen Ausbildung folgen zu können.

§ 5. Speziell zum Alter

Die Tarifparteien sind sich darin einig, dass eine ungleiche Behandlung wegen des Alters keine ungleiche Behandlung im Sinne der Vereinbarung darstellt, wenn sie u.a. durch beschäftigungsmäßige, arbeitsmarktbezogene oder wirtschaftspolitische Ziele objektiv und angemessen begründet ist und die Mittel zur Erreichung des betreffenden Zieles zweckmäßig und notwendig sind.

Es kann dabei unter anderem um folgende Formen von Ungleichbehandlung gehen:

- a. Aufstellung besonderer Bedingungen für den Zugang zu Beschäftigung, Berufsausbildung und Beruf - einschließlich Kündigungs- und Lohnbedingungen - für junge oder ältere Arbeitnehmer oder für Personen mit Sorgepflicht, um deren berufliche Integration zu fördern oder um sie zu schützen,
- b. Festlegung von Mindestbedingungen bezüglich Alter, Berufserfahrung oder Dienstalter für den Zugang zu Beschäftigung bzw. zu bestimmten, mit der Beschäftigung verbundenen Vorteilen,
- c. Festlegung einer Altershöchstgrenze für Anstellungen, basierend auf Ausbildungsanforderungen an die betreffende Position oder auf der Notwendigkeit, vor dem Renteneintritt angemessene Beschäftigungszeiten erreicht zu haben.

Unterschiedliche Behandlung ist legitim, wenn sie die Folge von festen Altersgrenzen für den Zugang zu berufsspezifischen sozialen Sicherungssystemen ist, wozu auch die Festlegung unterschiedlicher Altersgrenzen für Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten zu rechnen ist. Außerdem wird die Verwendung des Alterskriteriums bei versicherungsmathematischen Berechnungen im Rahmen dieser Sicherungssysteme nicht als unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts [sic!] angesehen, z.B. bei Arbeitsmarktrentensystemen oder arbeitsbasierten Versicherungen, bei denen der Arbeitgeber ganz oder teilweise die Einzahlungen übernimmt.

§ 6. Beweislast

Wenn eine Person, die sich in ihren Rechten verletzt fühlt, vgl. §§ 2-5, tatsächliche Umstände nachweist, die zu der Vermutung Anlass geben, dass eine direkte oder indirekte Ungleichbehandlung stattgefunden hat, obliegt es der Gegenseite, zu beweisen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde.

§ 7. Arbeitsrechtliche Verhandlung

Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf Ungleichbehandlung wegen Alter bzw. Behinderung sind nach den üblichen Regeln für die Lösung arbeitsrechtlicher Konflikte zu behandeln. Das gilt sowohl für Fälle, bei denen die vorliegende Vereinbarung die rechtliche Grundlage bildet, als auch für Fälle, bei denen das Gesetz über das Verbot unterschiedlicher Behandlung auf dem Arbeitsmarkt die rechtliche Grundlage ist.

Diese Vereinbarung findet Anwendung unter Beachtung spezifischerer Gemeinschaftsbestimmungen.

Im Fall der Kündigung der Vereinbarung sind die Tarifparteien zur Einhaltung der Bestimmungen über die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 verpflichtet, bis eine andere Vereinbarung an ihre Stelle tritt oder Änderungen der Richtlinie (in Bezug auf Alter oder Behinderung) in Kraft treten.

Protokoll über den Zugang zu Lohninformationen

Abs. 1

Mit dieser Bestimmung soll gegen Lohndumping vorgegangen werden. Die Bestimmung kann nicht so ausgelegt werden, dass die Aushändigung von Lohninformationen für eine übergeordnete oder pauschale Beleuchtung der Lohnverhältnisse im Unternehmen verlangt werden kann, wozu auch die pauschale Suche nach Möglichkeiten zählen würde, gegen das Unternehmen arbeitsrechtlich vorgehen zu können.

Abs. 2

In Situationen, wo eine Vertrauensperson eidesstattlich versichert, Informationen zu haben, die zu der Vermutung Anlass geben, dass in Bezug auf einen Beschäftigten oder eine konkret definierte Gruppe von Beschäftigten im Unternehmen Lohndumping stattfindet, hat die Vertrauensperson ein Anrecht darauf, dass ihr die Informationen, die für die Beurteilung, ob Lohndumping stattfindet, benötigt werden, ausgehändigt werden (vgl. aber Abs. 4).

Vor dieser Forderung muss die Vertrauensperson selbst vergeblich versucht haben, die Lohninformationen zu erhalten.

Die Gewerkschaft kann nach denselben Bedingungen wie die Vertrauensperson die Aushändigung der Lohninformationen verlangen.

Abs. 3

Wenn die Forderung einen einzelnen Beschäftigten betrifft, setzt die Aushändigung der Lohninformationen dessen Zustimmung voraus.

Wenn die Forderung eine Gruppe von Mitarbeitern betrifft, erfolgt die Aushändigung ohne deren Zustimmung, jedoch so, dass auf Anonymität wirksam Rücksicht genommen wird.

Abs. 4

Ist man sich in einem Mitgliedsunternehmen über die Aushändigung der Informationen nicht einig oder hat die Gewerkschaft gegenüber DI die Forderung nach Aushändigung der Informationen gestellt, ist auf Verlangen der Gewerkschaft umgehend eine Sitzung der Tariforganisationen durchzuführen, um die Sache zu erörtern und um die Frage zu klären, welche Informationen ausgehändigt werden müssen.

Wenn die Informationen vom Unternehmen zur Verfügung gestellt worden sind, treten die Tariforganisationen erneut zusammen, und wenn dabei festgestellt wird, dass die Tarifvertragsbestimmungen erfüllt sind, ist die Sache erledigt.

Wird festgestellt, dass die Tarifvertragsbestimmungen nicht eingehalten worden sind, tritt DI auf Verlangen der Gewerkschaft an das Unternehmen heran und weist es an, die Sache in Ordnung zu bringen. Eine Kopie dieses Schreibens lässt DI der Gewerkschaft zukommen. Wenn diese Umstände nicht schleunigst in Ordnung gebracht werden, kann die Gewerkschaft die Sache weiterverfolgen.

Falls man sich bei den Verhandlungen nicht darüber einigen kann, ob der Tarifvertrag eingehalten worden ist, kann die Gewerkschaft die Sache direkt bis zum Arbeitsschiedsgericht oder zur gemeinsamen Sitzung (*fællesmøde*) der Tarifpartner weiterverfolgen.

Abs. 5

Die ausgehändigten Lohninformationen sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur für die arbeitsrechtliche Klärung in Bezug auf Lohndumping verwendet werden. Sie dürfen in keiner Form veröffentlicht werden, es sei denn, die Sache wurde durch Schiedsspruch oder Entscheidung des Arbeitsgerichts beendet.

Abs. 6

Die Tarifparteien sind sich darin einig, die Wirksamkeit dieser Vereinbarung während der Tarifperiode regelmäßig zu besprechen.

Protokoll über die Vereinfachung des Einzugsverfahrens für die Beiträge zu Fonds (gilt nicht für Veredelung)

Im Hinblick auf eine Vereinfachung des Verfahrens für die Meldung der Angaben, die für den Einzug der Fondsbeiträge benötigt werden, sind sich die Tariforganisationen über Folgendes einig:

Künftig sind die für die Beitragsberechnung der Fonds benötigten Lohnsummenangaben nur einmal pro Jahr einzureichen - parallel dazu, dass DI bereits Angaben erhält, die für die Einforderungen zugunsten des Mutterschutz-Fonds der Industrie benötigt werden.

Die einzuziehenden Beiträge, die grundsätzlich weiterhin halbjährlich zu entrichten sind, basieren auf einer Umrechnung der tarifvertraglich festgelegten Beiträge in ein Promille des rentenberechtigenden Lohns. Bei den Berechnungen wird auf Verschiebungen der Berichtstermine Rücksicht genommen.

Protokoll über die Vereinfachung des Einzugsverfahrens für Fondsbeiträge im Bereich der Veredelung

Im Hinblick auf eine Vereinfachung des Verfahrens für die Meldung der Angaben, die für den Einzug der Fondsbeiträge benötigt werden, sind sich die Tariforganisationen über Folgendes einig:

Künftig sind die für die Beitragsberechnung der Fonds benötigten Angaben zu geleisteten Arbeitsstunden nur einmal jährlich einzureichen, und zwar spätestens bis zum 10. Januar.

Die einzuziehenden Beiträge, die grundsätzlich weiterhin halbjährlich zu entrichten sind, basieren auf der jährlichen und nachträglichen Meldung der geleisteten Arbeitsstunden.

Protokoll über elektronische Dokumente

Die Partner sind sich einig darin, dass in den Tarifverträgen die Möglichkeit eingeführt wird, dass die Unternehmen mit befreiender Wirkung Urlaubsgeldbelege, Lohnzettel und etwaige andere Dokumente, die während des laufenden Anstellungsverhältnisses oder danach ausgetauscht werden müssen, mittels der elektronischen Postlösungen ausliefern können, die zur Verfügung stehen mögen, wie etwa e-Boks, oder per E-Mail.

Wenn die Unternehmen diese Möglichkeit nutzen wollen, müssen die Mitarbeiter - in Ermangelung anderer Absprachen - 3 Monate im Voraus darüber informiert werden. Nach Ablauf der Frist können sich Mitarbeiter, die nicht die Möglichkeit zur Nutzung der elektronischen Lösung haben, die Unterlagen auf Anfrage beim Unternehmen zuschicken lassen.

Für Mitarbeiter, die davon befreit sind, von behördlicher Seite digitale Post zu empfangen, wird die elektronische Lösung nicht verwendet.

Protokoll zur Datenschutz-Grundverordnung

LO und DA sind sich einig, dass Bestimmungen in Tarifverträgen und die damit verbundene Sachbearbeitung in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung (EU 2016/679) ausgelegt und behandelt werden müssen, wenn diese in Dänemark am 25. Mai 2018 in Kraft tritt.

LO und DA sind sich einig, dass bei der Implementierung der Datenschutz-Grundverordnung sichergestellt werden muss, dass die gegenwärtige Praxis der Einholung, Aufbewahrung, Bearbeitung und Auslieferung von Personendaten gemäß den beschäftigungs- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen fortgesetzt werden kann.