

TARIFVERTRAG
und
VEREINBARUNGEN

zwischen FØDEVAREFORBUNDET NNF (der dänischen Lebensmittel-
Gewerkschaft NNF) und DI Overenskomst I (dem
Arbeitgeberverband Dansk Industri, Tarifvertrag I)

Geltend für den Schlachtbereich

2023 - 2025

Inhaltsverzeichnis

KAP. 1 – ARBEITSZEIT	6
§ 1 – Arbeitszeit	6
§ 2 - 40-Stunden Arbeitswoche	6
§ 3 - Wochenendarbeit	7
§ 4 - Schichtarbeit	7
§ 5 - Teilzeitarbeit	9
§ 6 - Reinigungsarbeiten	10
§ 7 - Versetzte Arbeitszeiten	11
§ 8 - Verschiebung der Pausen für die Mahlzeiten	12
§ 9 - 1. Mai, dänischer Verfassungstag, Weihnachts- und Silvestertag	12
§ 10 - Verschobene Arbeitstage	12
§ 11 - Änderung der normalen täglichen Arbeitszeit	13
§ 12 - Einhaltung der Arbeitszeit	13
§ 13 - EU-Richtlinie bzgl. der Arbeitszeitgestaltung	13
§ 14 - Besondere Bestimmungen	14
KAP. 2 – ÜBERSTUNDEN	15
§ 15 - Überstunden	15
§ 16 - Allgemeine Bestimmungen bezüglich Überstunden	17
§ 17 - Freizeitausgleich	17
§ 18 - Überstunden in Schichtarbeit	17
§ 19 - Überstunden aus besonderen Anlässen	18
KAP. 3 – ENTLOHNUNG	19
§ 20 - Entlohnung	19
§ 21 - Besondere Entlohnung wegen Krankheit oder Schwäche	23
§ 22 - Außerordentlich Beschäftigte, Beschäftigte mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit u. a.	23
KAP. 4 – EINSTELLUNG	25
§ 23 Einstellung	25
KAP. 5 – KÜNDIGUNG	27
§ 24 - Kündigungsfrist	27
§ 25 - Fristlose Kündigung	30
§ 26 - Arbeitssicherheitsvereinbarung	30
KAP. 6 – ARBEITSSCHUTZ, SENIORENREGELUNG USW.	33
§ 27 - Arbeitsschutz	33
KAP. 7 – ABWESENHEIT WEGEN ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND WEGEN ERKRANKUNG EIGENER KINDER	40
§ 28 - Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit	40
§ 29 - Teilweise Abwesenheitstage	41
§ 30 - Ergänzende Leistungen bei Arbeitsunfällen	42
§ 31 - Lohnfortzahlung bei Krankheit	42
§ 32 - Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Adoption	43
§ 33 - Arbeitsfreistellung bei Krankheit eigener Kinder	45
§ 34 - Der TB-Fonds und bestimmte Infektionskrankheiten	46
KAP. 8 – BESTIMMUNGEN FÜR VERTRAUENSPERSONEN	48
§ 35 - Wahl der Vertrauensperson	48
§ 36 - Rechte und Pflichten der Vertrauensperson	49
§ 37 - Entlassung von Vertrauenspersonen und Arbeitsschutzvertretern	52
§ 38 - Bildungs- und Zusammenarbeitsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (25-Öre-Fonds)	52
KAP. 9 – URLAUBSVEREINBARUNG	55
§ 39 - Inanspruchnahme von Urlaub	55
§ 40 - Urlaubsgeld	56

§ 41 - Übertragung von Urlaub und abgebrochenem Urlaub	57
§ 42 - Allgemeine Urlaubsbestimmungen	59
Kap. 10 – BESTIMMUNGEN FÜR GESETZLICHE FEIERTAGE	61
§ 43 - Erwerb von Vergütung an gesetzlichen Feiertagen	61
§ 44 - Auszahlung der Feiertagsvergütung	61
§ 45 - Beendigung des Anstellungsverhältnisses	62
§ 46 - Bei Todesfall	62
§ 47 - Garantieregelung	62
KAP. 11 – WAHLFREIHEITSREGELUNG	63
§ 48 - Wahlfreiheitsregelung	63
KAP. 12 – AUSZUBILDENDE	66
§ 49 - Ausbildungsvereinbarungen	66
§ 50 - Allgemeine Ausbildungsbestimmungen	66
§ 51 - Arbeitszeit	67
§ 52 - Entlohnung	67
§ 53 - Überstunden	68
§ 54 - Haupturlaub	68
§ 55 - Betriebszugehörigkeit und Kündigungsregeln	68
§ 56 - Reisekostenerstattung	69
§ 57 - Vereinbarung für gesetzliche Feiertage für Auszubildende	69
§ 58 - Erwerb von freien Tagen	70
§ 59 - Bezahlung von freien Tagen	70
§ 60 - Entlohnung von freien Tagen	70
§ 61 - Inanspruchnahme von freien Tagen	70
§ 62 - Bestimmungen bzgl. nicht in Anspruch genommener freier Tage	71
§ 63 - Zugang zur Unterstützung von IKUF für Lehrlinge und Auszubildende	71
KAP. 13 – AUSBILDUNG	72
§ 64 - Ausbildung im Allgemeinen	72
§ 65 - Ausbildung im Unternehmen selbst	72
§ 66 - Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (SFKF)	73
§ 67 - Beratung und Beraterbeistand	76
§ 68 - DA/FH-Entwicklungsfonds	76
Gruppenlebensversicherung	78
§ 1 - Vereinbarung über Gruppenlebensversicherung für Invalidität und kritische Krankheit	78
§ 2 - Inkrafttreten	80
§ 3 - Auszahlung im Todesfall	80
§ 4 - Risikoausschluss	81
§ 5 - Verfügbarkeit	81
§ 6 - Prämienfreie Deckung	81
§ 7 - Austritt aus der Gruppe	81
Arbeitsmarktrente	82
§ 1 - Zweck	82
§ 2 - Mitglieds- und Betriebszugehörigkeitsbestimmungen	82
§ 3 - Der Rentenbeitrag	83
§ 4 - Satzung und Renten-Regelwerk	83
§ 5 - Regelung zur Beitragsaufstockung	83
§ 6 - Erhöhter Rentenbeitrag im Mutterschaftsurlaub	84
Anstellungsvertrag (aktuelle Version zum Download unter www.di.dk)	86
Rahmenvertrag zu Methodenentwicklung und Akkord	89
§ 1 - Zweck	89
§ 2 - Ortstarifverträge	89
§ 3 - Methodenentwicklung und Arbeitsablaufstudien	89
§ 4 - Ortstarifvertrag über abweichende Entlohnung	90
§ 5 - Arbeitsanalytiker	90
§ 6 - Arbeitsplan und Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU)	90

§ 7 - Methodenentwicklung	91
§ 8 - Einweisung	91
§ 9 - Akkordfestlegung	92
§ 10 - Zusatzzeiten	93
§ 11 - Spezielle Zeit (ST-Pausen)	94
§ 12 - Normalzeit und Normalleistung	95
§ 13 - Akkordbasis	96
§ 14 - Inkrafttreten des Akkords	97
§ 15 - Zustimmung zu Akkorden	98
§ 16 - Reinhaltung von Maschinen	99
§ 17 - Qualitätsanforderungen	99
§ 18 - Verfahrensregeln	99
§ 19 - Akkordunterbrechung oder Stopp	100
§ 20 - Zeitlohnarbeit	100
§ 21 - Persönliche Zulagen	101
§ 22 - Überstunden	101
§ 23 - Hilfsarbeiter	101
§ 24 - Auszahlung des Akkordlohns	101
§ 25 - Auszubildende	102
§ 26 - Besondere Entlohnung	103
§ 27 - Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien	103
§ 28 - Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU) und -Ausbildung	104
§ 29 - Gewichtsregulierung	106
§ 30 - Änderung des Arbeitstempos für Linienakkorde	106
§ 31 - Verteilung der Produktion auf Einzelakkorde und Ähnliches	107
§ 32 - Technologievereinbarung für Schlachtlinien	108
§ 33 - Technologievereinbarung für die Schweinezerlegung	109
§ 34 - Technologievereinbarung für die Entbeinung von Schweinefleisch	110
§ 35 - Richtlinien, die für alle Technologievereinbarungen gelten	110
§ 36 - Sonstige Regeln	110
§ 37 - Gültigkeit des Rahmenvertrags	111
Sonderbestimmungen für Fleischfutterfabriken und Tierkörperbeseitigungsanstalten	112
Sonderbestimmungen für die Rinderexporteschlachthöfe:	114
§ 1 - Ausnahmen von den Bestimmungen des Tarifvertrags	114
§ 2 - Besondere Regeln für die Rinderschlachtung	114
§ 3 - Bezüglich Rahmenvertrag über Akkorde (zeitlich analysierte Akkorde)	118
§ 4 - Bonusregelung für im Stundenlohn Beschäftigte	119
Protokolle	120
Protokoll bzgl. EU-Richtlinie über Teilzeitarbeit (eingeführt 1999)	120
Protokoll zur EU-Arbeitsschutzrichtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019 (eingeführt 2023)	120
Protokoll über die Friedenspflicht (eingeführt 2001/2003)	125
Protokoll über konfliktbegrenzende Maßnahmen, vgl. Schlichtungsvorschlag vom 26. März 2004 (eingeführt 2004)	126
Protokoll über die Kompensation für technische Ausfälle, geltend für die Schweineschlachtung mit dazugehöriger Reinigungslinie, Schweinezerlegung und Schneidbändern (eingeführt 2001/2003)	126
Protokoll über Festlohnvereinbarung für Linien-, Gruppen- und Gemeinschaftsakkorde (eingeführt 2001/2003)	127
Protokoll über den integrativen Arbeitsmarkt (eingeführt 2001/2003)	128
Protokoll über den Kodex für Vereinbarungen mit ausländischen Mitarbeitern (eingeführt 2007)	130
Protokoll über den Gleichbehandlungsgrundsatz und gleiche Entlohnung (eingeführt 2007) .	130
Vereinbarung der Tarifpartner über die Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (eingeführt 2007)	131

Protokoll über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (eingeführt 2007)	131
Protokoll über Sozialdumping (eingeführt 2010)	134
Protokoll über Ortstarifverträge (eingeführt 2014)	135
Protokoll über alternative Entlohnungs-, Führungs- und/oder Arbeitszeitformen (eingeführt 1995)	137
Protokoll über die Unterstützung für den Dänischunterricht für erwachsene Ausländer (eingeführt 2014)	137
Protokoll über die Implementierung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (eingeführt 2012)	138
Protokoll über Aushilfskräfte und Leiharbeitsunternehmen (eingeführt und 2014)	138
Protokoll zur Klärung des Einsatzes von Leiharbeit (eingeführt 2017)	138
Protokoll zur Übertragung von Betriebszugehörigkeit von der Leiharbeitsfirma zur Entleiherfirma (eingeführt 2017)	139
Protokoll über den Einsatz von Unterlieferanten (eingeführt 2017)	139
Protokoll zur Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarkts (eingeführt 2017)	140
Protokoll über elektronische Dokumente (eingeführt 2014, überarbeitet 2023)	140
Protokoll zum Datenschutz (eingeführt 2020)	141
Protokoll zur Aufstockung bei Eintritt in eine DA-Arbeitgeberorganisation (eingeführt 2017, Text überarbeitet 2020 und 2023)	141
Protokoll über Kompetenzentwicklungsförderung in Verbindung mit Kurzarbeit (eingeführt 2020)	142
Protokoll über Ausschussarbeit zur Leiharbeit (eingeführt 2020)	142
Protokoll über die grüne Umstellung (eingeführt 2020)	142
Protokoll über Fragen der Rentenversicherung für Mitarbeiter mit wenigen Arbeitsstunden (eingeführt 2020)	143
Protokoll zur Klärung der Entwicklung bei anderen Arbeitsformen (eingeführt 2020)	144
Protokoll über Arbeit auf Abruf (eingeführt 2020)	144
Protokoll über Industrie- und Prozessoperatoren usw. (eingeführt 2020)	144
Protokoll über Ausschussarbeit zur Aufstellung von Verhandlungsregeln bzw. Regeln für die Behandlung von Unstimmigkeiten arbeitsrechtlicher Art (eingeführt 2020, geändert 2023) ..	145
Protokoll über vereinbarte Weiterbildung (eingeführt 2020)	145
Protokoll über die Auslegung des Verlängerungsvertrages	145
Protokoll über das jeweilige Datum des Inkrafttretens	146
Verhandlungsregeln	146
Dauer des Tarifvertrags	146

Tarifvertrag für genossenschaftliche, private und Rinderschlachthöfe in Dänemark

KAP. 1 – ARBEITSZEIT

§ 1 – Arbeitszeit

Abs. 1. Arbeitszeit

Die normale Arbeitszeit beträgt 37 effektive Stunden pro Woche.

Die Arbeitszeit wird dem Bedarf des entsprechenden Unternehmens (für jeweils mindestens 1 Jahr) zwischen 06.00 und 18.00 Uhr angepasst.

Die Länge und der Zeitpunkt der Mittagspause werden örtlich festgelegt.

Arbeitstage dürfen nicht weniger als 6 Stunden und nicht mehr als 8 Stunden haben.

Abweichungen von der normalen täglichen Arbeitszeit können vorkommen, wenn sich die Partner vor Ort darüber einig sind.

Abs. 2. Arbeiten in der Tagesschicht Samstag/Sonntag

Sofern Arbeitszeiten auf Samstag/Sonntag für die Tagesschicht gelegt werden, kann nur die Belegschaft beschäftigt werden, die für die Arbeit an den entsprechenden Tagen vorgesehen wurde.

Im Unternehmen beschäftigte Mitarbeiter haben Vorzugsrecht für die Arbeiten.

Es besteht Einigkeit darüber, dass niemand entlassen werden kann, nur weil er/sie nicht an der oben genannten Arbeitszeitverlegung beteiligt sein möchte.

Abs. 3. Kurzarbeit

Mit Vollzeitbeschäftigten kann, unter Voraussetzung der Einigkeit vor Ort und mit einer Frist von 8 Tagen, aus Gründen der Saisonschwankungen in der Produktion Kurzarbeit für einen Zeitraum von 13 Wochen pro Jahr vereinbart werden.

§ 2 - 40-Stunden Arbeitswoche

Wenn vor Ort Einigkeit besteht, kann eine 40-Stunden Arbeitswoche unter Anrechnung der zusätzlichen Stunden vereinbart werden.

Für die zusätzlichen Stunden wird Freizeitausgleich gewährt. Der Freizeitausgleich gilt für ganze und halbe Tage zu einem für die Produktion passenden Zeitpunkt, eventuell in Verbindung mit Brückentagen.

Beide Parteien haben Anspruch auf eine Frist von 8 Tagen.

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

Bei Kündigung sind die zusätzlichen Stunden vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Anspruch zu nehmen.

§ 3 - Wochenendarbeit

Sofern der Bedarf entsteht, kann Wochenendarbeit mit dem Ziel festgelegt werden, Schichtarbeit zu vermeiden oder zu begrenzen, bzw. wenn eine zusätzliche Einrichtung von Schichtarbeit nicht möglich ist.

Samstags und sonntags wird bis zu 12 Stunden und eventuell in zwei Schichten gearbeitet. Die Wochenendarbeit kann so erweitert werden, dass sie zu Beginn der normalen Arbeitszeit am Freitag beginnt.

Mitarbeiter, die für Wochenendarbeit eingestellt sind, können nur in Ausnahmefällen und nur nach Genehmigung der Organisationen an den ersten vier Tagen der Woche in der Branche arbeiten.

Wochenendarbeit wird mit einem Zuschlag gem. § 20, Abs. 8 für Arbeiten am Freitag und gem. § 20, Abs. 7 für Arbeiten am Samstag und Sonntag vergütet.

§ 4 - Schichtarbeit

Abs. 1. Arbeitszeit für die 1. Schicht

Die Arbeitszeit für die 1. Schicht liegt zwischen 06.00 und 16.00 Uhr. Die wöchentliche Anzahl normaler Arbeitsstunden der 1. Schicht ist die übliche Anzahl effektiver Stunden des Tarifvertrags.

Abs. 2. Arbeitszeit für die 2. und 3. Schicht

Die wöchentliche Anzahl normaler Arbeitsstunden der 2. und 3. Schicht sind 34 effektive Stunden, für die der volle Wochenlohn gezahlt wird. Dies entspricht 34 Stunden plus Ausgleichszuschlag pro Arbeitsstunde. Der Ausgleichszuschlag wird als 3 Stunden, multipliziert mit dem Normallohn des Tarifvertrags, dividiert durch 34 berechnet. Sofern der Mitarbeiter Anspruch auf eine Branchenzulage gemäß § 20 Abs. 3 hat, wird der Ausgleichszuschlag pro Arbeitsstunde für die Branchenzulage in gleicher Weise berechnet.

Je nach Platzierung der Arbeitszeit für ein Zuschlag gemäß § 20, Abs. 8 des Tarifvertrags gezahlt.

Die Arbeitszeit wird normalerweise im Anschluss an den Abschlusszeitpunkt der vorhergehenden Schicht gelegt. Es kann eine individuelle Überlappung oder Pause erfolgen.

Abs. 3. Verlegen der Belegschaft

Wenn der 2- oder 3-Schichtbetrieb eingeführt wird, kann nur die in die Teams aufgenommene Belegschaft beschäftigt werden. Das Unternehmen hat jedoch das Recht, zu Beginn der Arbeitswoche Belegschaft aus einer Schicht in eine andere zu verlegen.

Sofern das Unternehmen aus produktionstechnischen Gründen 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 gezahlt. Es wird keine Zahlung für die Rückverlegung in das normale Team gewährt.

Abs. 4. Schichtwechsel

Die Teams im 2- und 3-Schichtbetrieb müssen nicht aus der gleichen Anzahl Mitarbeiter bestehen. Der Wechsel zwischen den Schichten erfolgt Montagmorgen.

Abs. 5. Fristen

Der Beginn des Schichtbetriebs wird mindestens 1 Woche im Voraus angekündigt und kann an einem beliebigen Tag der Woche beginnen, kann jedoch nur am letzten Arbeitstag der Woche bei Arbeitsende der letzten Schicht enden.

Abs. 6. Längere Betriebszeit

Wenn die Produktion eine längere Betriebszeit als die gesamte tariflich festgelegte Arbeitszeit für die 1., 2. und 3. Schicht erfordert, kann die verbleibende Betriebszeit durch den Einsatz von Ablösekräften oder die Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Schichten geregelt werden.

Abs. 7. Schichtbetrieb an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen

Für die Schichtarbeit an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen wird ein Zuschlag gemäß § 20 Abs. 9 gewährt.

Abs. 8. Verlegen von Stunden freitags bis sonntags

Sofern vor Ort Einigkeit besteht, und sofern beabsichtigt wird, den Wünschen der Mitarbeiter gerecht zu werden, können Arbeitsstunden von Freitagabend oder -nacht auf Sonntagnacht verlegt werden. Solche verlegten Stunden werden wie ursprünglich abgerechnet.

Abs. 9. Schichtwechsel

Wechsel zwischen den Schichten, sofern nichts anderes vor Ort vereinbart wird.

Abs. 10. Zuschlag für Schichtarbeit kann in Lohn umgetauscht 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.

Abs. 10. Abrechnung des Zuschlags

Der Schichtzuschlag wird in Minuten abgerechnet.

§ 5 - Teilzeitarbeit

Abs. 1. Länge und Festlegung der Arbeitszeit

Interessierte Unternehmen und Mitarbeiter können eine Vereinbarung über Teilzeitbeschäftigung treffen.

Die Arbeitszeit wird pro Woche, Monat oder Jahr auf Grundlage einer vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit von weniger als 37 Stunden pro Woche bei normaler Tagesarbeit, verschobener Arbeitszeit und Schichtarbeit am Tag festgelegt (34 Stunden pro Woche bei Schichtarbeit am Abend und in der Nacht).

Die wöchentliche Arbeitszeit für die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens 8 Stunden betragen. Für Personen, bei denen die Teilzeitbeschäftigung der Hauptbeschäftigung des Betreffenden untergeordnet ist, z. B. im Vorruhestand und Ähnliches, gilt keine untere Grenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

Für Unternehmen, die dem Rahmenvertrag bezüglich Methodenentwicklung und Akkord beigetreten sind, werden verhältnismäßig Sonderpausen gemäß den für Ruhepausen geltenden Regeln gehalten.

Abs. 2. Entlohnungsregeln

Die Entlohnung erfolgt verhältnismäßig gemäß dem im Tarifvertrag festgelegten Wochenlohn.

Für den Teil der Arbeitszeit, der außerhalb des Zeitraums von 06.00 - 18.00 Uhr liegt, wird ein Zuschlag gem. § 20 Abs. 8 gewährt.

Abs. 3. Bezahlung für gesetzliche Feiertage

In Bezug auf die Bezahlung für gesetzliche Feiertage nimmt der Arbeitgeber eine Rückstellung von 4 % des urlaubsberechtigten Lohns vor. Bei gesetzlichen Feiertagen wird der festgelegte Abschlagsbetrag für Vollzeitangestellte verhältnismäßig nach der Anzahl Stunden ausgezahlt, die die Teilzeitarbeit ausmacht.

Abs. 4. Mit normaler Arbeitszeit beschäftigte Mitarbeiter

Mitarbeiter, die bei Einrichtung der Regelung zur Teilzeitarbeit im Unternehmen in der vollen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind, sind berechtigt, auf gleicher Ebene wie Neueingestellte für die Teilzeitarbeit in Betracht gezogen zu werden.

Das Unternehmen kann Vollzeitbeschäftigte nicht entlassen und stattdessen Teilzeitbeschäftigte einstellen. Es wird im Übrigen als rechtsmissbräuchlich betrachtet, wenn ein Mitarbeiter entlassen wird, weil dieser die Arbeit in Teilzeit abgelehnt hat, oder weil der Mitarbeiter die Arbeit in Teilzeit beantragt hat.

Abs. 5. Ortstarifvertrag

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.

Wenn in der örtlichen Vereinbarung nichts anderes ausdrücklich festgelegt wurde, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags.

§ 6 - Reinigungsarbeiten

Um die Möglichkeit zur Rationalisierung und Akkordfestlegung der Reinigungsarbeiten zu schaffen und gleichzeitig die Ausnutzung des Produktionsapparats sowie die Akkordabdeckung im Unternehmen zu fördern, können eine oder mehrere der hierunter genannten Regelungen in die Wege geleitet werden, sofern vor Ort Einigkeit darüber besteht.

Abs. 1. Verlegung der Arbeitszeit

Für das Reinigungspersonal kann die normale tägliche Arbeitszeit über die im Tarifvertrag festgelegte hinaus verlegt werden, sodass die normale tägliche Arbeitszeit gemäß der Bestimmung des entsprechenden Unternehmens um bis zu 3 Stunden verschoben werden kann.

Die Arbeitszeit ist die normale tariflich festgelegte Arbeitszeit.

Der Zeitpunkt für Pausen für Mahlzeiten wird örtlich vereinbart, wenn die Verlegung die Änderung der im Tarifvertrag festgelegten Zeitintervalle erforderlich macht.

Für den Teil der Arbeitszeit, der außerhalb des Zeitraums von 06.00 bis 18.00 Uhr liegt, wird eine Zulage gem. § 20 Abs. 8 gewährt.

Abs. 2. Fester Schichtbetrieb

Das Reinigungsteam kann fest als 2. Schicht eingerichtet werden. Unternehmen, die im 2-Schichtbetrieb in der Produktion arbeiten, können das Reinigungsteam fest als 3. Schicht einrichten.

Bei festem Schichtbetrieb findet kein Wechsel statt.

Die Arbeitszeit schließt sich an die Arbeitszeit der vorhergehenden Produktionsschicht an, es sei denn, man hat sich vor Ort auf einen anderen Startzeitpunkt geeinigt.

Die Länge der Arbeitszeit ist für beide im Obigen genannten Schichten die für den Schichtbetrieb tariflich geltende Arbeitszeit, für die der volle tariflich festgelegte Wochenlohn gezahlt wird.

Für den Teil der Arbeitszeit, der außerhalb des Zeitraums von 06.00 bis 18.00 Uhr liegt, wird eine Zulage gem. § 20 Abs. 8 gewährt.

Abs. 3. Überstunden

Reinigungsarbeiten können auf freiwilliger Basis als Überstunden ausgeführt werden, sofern vor Ort Einigkeit darüber besteht.

Abs. 4. Reinigungsgesellschaften

Sofern auf freiwilliger Basis vor Ort keine der oben genannten Möglichkeiten gewählt und auch nicht eventuell eine andere Form der Durchführung der Reinigungsarbeiten gefunden werden kann, kann die Angelegenheit auf Organisationsebene behandelt werden.

Führt diese Verhandlung zu keinem Ergebnis, ist das Unternehmen berechtigt, eine Reinigungsgesellschaft mit der Durchführung der Reinigungsarbeiten nach Beendigung der normalen Arbeitszeit zu beauftragen.

Abs. 5. Allgemeines

Die Unternehmen können weiterhin die Reinigungsarbeiten wie bisher ausführen lassen.

Die Unternehmen müssen die Reinigungsarbeiten nicht unbedingt im gesamten Unternehmen nach demselben Prinzip ausführen lassen.

Der Zeitraum für die Gültigkeit der Vereinbarung auf Grundlage der unter Abs. 1, 2 und 3 genannten freiwilligen Regelungen wird in der örtlichen Vereinbarung festgelegt. Sofern nichts anderes ausdrücklich festgelegt wurde, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags.

An halben freien Tagen können mit der Reinigung beauftragte Mitarbeiter aufgefordert werden, zu einem im Verhältnis zur Beendigung der Produktion passenden Zeitpunkt zu erscheinen. Die Arbeiten müssen spätestens 2 Stunden nach Beendigung der normalen Arbeitszeit beendet werden. Es wird der normale Lohn bis zum Ende der normalen Arbeitszeit gezahlt, danach gilt die Überstundenbezahlung.

§ 7 - Versetzte Arbeitszeiten

Abs. 1. Versetzte Arbeitszeiten für Abteilungen

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

Abs. 2. 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.

Sofern es aus obengenannten Gründen notwendig ist, 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 Verlegung teilnehmen kann.

Abs. 3. Schrittweise Verschiebung an Schlachtketten und Reinigungslinien

An Schlachtketten und Reinigungslinien kann eine schrittweise Verschiebung eingerichtet werden. Eine solche Verschiebung muss innerhalb des Zeitraums von 06.00 - 18.00 Uhr erfolgen.

Abs. 4. Bezahlung verschobener Zeit

Für den Teil der Arbeitszeit, der außerhalb des Zeitraums von 06.00 bis 18.00 Uhr liegt, wird eine Zulage gem. § 20 Abs. 8 gewährt.

Es wird in ganzen Stunden abgerechnet.

Abs. 5. Nachtarbeit

Es sei auf § 27 Abs. 7 verwiesen.

§ 8 - Verschiebung der Pausen für die Mahlzeiten

Die Mitarbeiter sind nach Anweisung des Unternehmens verpflichtet, die tariflich festgelegten Essenspausen schrittweise oder zusammen um bis zu 1 Stunde für jeden einzelnen Mitarbeiter zu verschieben. Dies gilt gleichermaßen während der normalen Arbeitszeit und bei Überstunden.

Die Verschiebung der üblichen Pausen für Mahlzeiten der Mitarbeiter wird gem. § 20 Abs. 6, Pkt. c bezahlt.

Als Ausgleich dafür, dass die schrittweise Verschiebung der Essenspausen an Schlachtketten und Reinigungslinien nicht bezahlt wird, wurde die Akkordbasis ab 4. Mai 1981 für diese Bereiche um 1 % erhöht.

§ 9 - 1. Mai, dänischer Verfassungstag, Weihnachts- und Silvestertag

Am 1. Mai und am dänischen Verfassungstag (Grundlovsdag) endet die Arbeit um 12.00 Uhr. Es wird keine Bezahlung für die Freizeit gezahlt. Für den dänischen Verfassungstag (Grundlovsdag) wird ein halber Abschlagsbetrag gem. Kap. 10 gezahlt.

An diesen Tagen wird nur eine Essenspause gehalten.

Der Weihnachtstag (Heiligabend) und der Silvestertag sind ganze freie Tage ohne Lohnabzug.

Bei Krankheit, Mutterschaftsurlaub und Unfall gilt die Zahlungsverpflichtung für den Weihnachts- und Silvestertag nur, soweit der Arbeitgeber zur Zahlung von Krankengeld, Lohn während Krankheit oder Lohn während Mutterschaft/Adoption verpflichtet ist, vgl. Kap. 7.

§ 10 - Verschobene Arbeitstage

Ganze und halbe Arbeitstage können durch Ortstarifverträge, und sofern die Produktion es zulässt, auf den Zeitraum unmittelbar vor oder nach dem ganzen oder halben Arbeitstag verschoben werden. Solche verschobenen Stunden werden als Normalstunden abgerechnet.

§ 11 - Änderung der normalen täglichen Arbeitszeit

Die geltende, normale tägliche Arbeitszeit in den einzelnen Unternehmen sowie deren Verteilung wird während des Tarifvertragszeitraums beibehalten, es sei denn, eine Änderung wurde im Kooperationsausschuss (*samarbejdsudvalg*) besprochen oder eine Arbeitszeitverkürzung macht eine Änderung notwendig.

§ 12 - Einhaltung der Arbeitszeit

Bei verspätetem Erscheinen zur Arbeit wird der Lohn gemäß dem für den Wochenlohn berechneten Stundenlohn gekürzt. Es wird entsprechend der Anzahl Minuten/Hundertstel gekürzt.

Sofern der Mitarbeiter bei Arbeitszeitbeginn vor 11.00 Uhr nicht bis spätestens 12.00 Uhr erschienen ist – und für Mitarbeiter mit Arbeitszeitbeginn nach 11.00 Uhr spätestens 1 Stunde nach Arbeitszeitbeginn – wird das Arbeitsverhältnis im Allgemeinen als beendet betrachtet, was zu einer Ersatzpflicht gemäß § 24 Abs. 3 des Tarifvertrags führen kann.

Wenn ein Mitarbeiter trotz schriftlicher Abmahnungen zu spät kommt, kann er mit sofortiger Wirkung entlassen werden. Voraussetzung ist jedoch, dass die Vertrauensperson darüber informiert wurde, dass schriftliche Abmahnungen ausgestellt wurden.

§ 13 - EU-Richtlinie bzgl. der Arbeitszeitgestaltung

Die EU-Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung wird durch die vorliegende Vereinbarung in dem Umfang umgesetzt, in dem die Richtlinie nicht bereits durch geltende Tarifverträge oder die zum aktuellen Datum geltenden Gesetze implementiert ist. Die im Folgenden genannten sechs Punkte beinhalten zusammen mit den dänischen Gesetzen und den geltenden Tarifverträgen, dass die Richtlinie umgesetzt ist. Der Arbeitgeberverband DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF bemühen sich darum, dass das bestehende vertragliche Regelwerk über die Arbeitszeit usw. nur im notwendigen Umfang beeinflusst wird.

Abs. 1. Pausen

Mitarbeiter mit einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden haben das Recht auf eine Pause in einem Umfang, der den Zweck der Pause berücksichtigt. Die Pause wird gemäß den normalen Regeln für die Pausengestaltung festgelegt.

Abs. 2. Gesundheitskontrolle

Einem Mitarbeiter, der regelmäßig mindestens 3 Stunden seiner täglichen Arbeitszeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr ausführt oder der erwartungsgemäß innerhalb von 12 Monaten mindestens 300 Stunden in diesem nächtlichen Zeitraum arbeiten wird, wird vom Arbeitgeber eine kostenlose Gesundheitskontrolle angeboten.

Das Angebot muss gemacht werden, bevor der Betreffende die Beschäftigung in Nachtarbeit aufnimmt, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen von höchstens 2 Jahren.

Die Gesundheitskontrolle ist ein Angebot und ist freiwillig.

Das Angebot sollte aus einem Fragebogen und einer anschließenden Untersuchung mit beratender Rückmeldung und Empfehlungen für den Mitarbeiter bestehen. Die Untersuchung muss von medizinisch ausgebildetem Personal wie z.B. einem Gesundheits- und Krankenpfleger oder einem Arzt durchgeführt werden und kann im Betrieb erfolgen, oder durch den Hausarzt.

In größeren Unternehmen, in denen mehrere dieses Angebot erhalten haben, bekommt das Unternehmen einen anonymisierten Bericht mit allgemeinen Tendenzen zu Lebensstil und Gesundheit der Angestellten.

Abs. 3. Gesundheitliche Schwierigkeiten

Ein Mitarbeiter, der unter Abs. 2 fällt und der gesundheitliche Schwierigkeiten hat, die nachweislich auf die Nachtarbeit zurückzuführen sind, wird, wenn es möglich ist, in eine passende Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt.

Abs. 4. Risikoreiche Arbeit

Ein unter Abs. 2 fallender Mitarbeiter, der besonders risikoreiche Arbeiten bzw. Arbeiten mit einer erheblichen physischen oder psychischen Belastung laut § 57 des dänischen Arbeitsschutzgesetzes ausführt, darf innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden nicht mehr als 8 Stunden arbeiten.

Abs. 5. Bezugszeitraum für Nachtarbeit pro Tag

Die normale Arbeitszeit für Nachtarbeit darf gemessen an einem Bezugszeitraum von 12 Monaten durchschnittlich nicht 8 Stunden pro 24-Stunden-Periode überschreiten.

Der Arbeitgeberverband DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF können einen anderen Bezugszeitraum vereinbaren.

Abs. 6. Bezugszeitraum für Nachtarbeit pro Woche

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit geht aus den einzelnen Tarifverträgen und Vereinbarungen hervor. Die durchschnittliche Arbeitszeit eines 7-Tage-Zeitraums darf jedoch, gemessen an einem Bezugszeitraum von 4 Monaten, 48 Stunden einschl. Überstunden nicht überschreiten.

§ 14 - Besondere Bestimmungen

Arbeiten nach dem Schlachten

Mitarbeiter, die in der Schlachtung und Darmreinigungslinie beschäftigt sind, dürfen nach Abschluss nicht für Arbeiten in Salzkellern oder Kühlräumen eingesetzt werden, bevor sie nach Beendigung der Schlachtung eine Pause von 15 Minuten eingehalten haben.

KAP. 2 – ÜBERSTUNDEN

§ 15 - Überstunden

Abs. 1. Fristen

Am Tag nach einem Sonn- oder Feiertag sind Überstunden vor der ersten tariflich festgelegten Pause für Mahlzeiten am entsprechenden Tag anzukündigen.

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

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

Abs. 2. Überstunden vor der normalen Arbeitszeit

Wenn die Arbeit 1 Stunde vor der normalen Arbeitszeit beginnt, ist eine 15-minütige Ruhepause einzulegen. Wenn die Arbeit 2 Stunden vor der normalen Arbeitszeit beginnt, ist eine 30-minütige Ruhepause einzulegen.

Abs. 3. 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.

Abs. 4. Überstunden, die sich nicht an die normale Arbeitszeit anschließen

Wenn dem Mitarbeiter Überstunden angekündigt werden, die sich nicht an die normale Arbeitszeit anschließen, wird eine Überstundenvergütung berechnet, siehe Arbeit an freien Tagen, Abs. 6.

Abs. 5. Überstunden, auf Abruf

Wenn Mitarbeiter angefordert werden, um notwendige Überstunden außerhalb der normalen Arbeitszeit (einschl. Sonn- und Feiertage) auszuführen, wird eine Überstundenzahlung von mindestens 4 Stunden berechnet, wobei hierin etwaige Transportzeiten zum und vom Unternehmen enthalten sind.

Abs. 6. Arbeit an freien Tagen

Notwendige kollektive Arbeiten an freien Tagen, die vor 10.00 Uhr beendet werden oder auf Umständen beruhen, die nicht dem Arbeitgeber zuzuschreiben sind, werden mit mindestens 3 Stunden berechnet, während Arbeiten, die nach 10.00 Uhr beendet werden, mit mindestens 4 Stunden zu berechnen sind. Einzelne Mitarbeiter, die verschiedene Servicefunktionen ausführen, werden mit mindestens 2 Stunden entlohnt, jedoch mindestens 3 Stunden, wenn die Arbeiten erst nach 12.00 Uhr beendet werden.

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

Abs. 7. Systematische Überstunden

Die Organisationen sind sich einig, dass Überstunden so weit wie möglich vermieden werden sollten, dass aber Umstände auftreten können, die Überstunden aus Rücksicht auf betriebliche Aspekte des Unternehmens oder die rechtzeitige Erledigung eingegangener Aufträge, Verpflichtungen usw. erforderlich 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, einen Ortstarifvertrag 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 eines 12-Monats-Zeitraums, nachdem sie geleistet wurden, als ganze freie 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 Tarifvertragsparteien sind sich einig, die Aussage dahingehend zu präzisieren, dass systematische Überstunden nicht benutzt werden dürfen, 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 Tarifvertragsparteien 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, innerhalb derer die systematischen Überstunden abgefeiert sein müssen. Werden die systematischen Überstunden bis zum Ablauf der 12-Monats-Periode abgefeiert, gelten die systematischen Überstunden als ausgeglichen, und mit einer neuen Ankündigung systematischer Überstunden würde eine neue 12-Monats-Periode beginnen.

Die Tarifvertragsparteien 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 Tarifvertragsparteien 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.

§ 16 - Allgemeine Bestimmungen bezüglich Überstunden

Bei Arbeitsantritt vor und nach der normalen Arbeitszeit wird mit voller Stunde gerechnet.

Für Essenszeiten, die während der Überstunden sowie bei Arbeit an freien Tagen eintreffen, wird der Stundenlohn nicht gekürzt.

Bei Überstunden an freien Tagen stehen den Mitarbeitern die Pausen für Mahlzeiten zu, die auch an gewöhnlichen Arbeitstagen gelten. Enden die Überstunden vor 13.00 Uhr, findet nur eine Essenspause statt.

§ 17 - Freizeitausgleich

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass Überstunden im notwendigen Umfang auszuführen sind. Mit den ausgeführten Überstunden erwirbt der Mitarbeiter das Recht auf freie Stunden in entsprechender Anzahl.

Der Wunsch, von diesem Recht Gebrauch zu machen, ist dem Unternehmen mitzuteilen; die entsprechenden Richtlinien hierfür (einschl. Betrag/Freistunde) werden im Kooperationsausschuss oder mit der Vertrauensperson erörtert.

Die Ausgleichszeit wird auf einen für die Produktion passenden Zeitpunkt gelegt.

§ 18 - Überstunden in Schichtarbeit

Abs. 1. Vor oder in Verlängerung der normalen Arbeitszeit

Überstunden vor oder in Verlängerung der 2. und 3. Schicht werden mit Überstundenzuschlag und dem zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Schichtzuschlag abgegolten.

Abs. 2. Ohne Zusammenhang zur normalen Arbeitszeit

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

Abs. 3. Gesetzliche Feiertage und freie Tage

Ausgenommen von den in Abs. 2 genannten Regeln sind Überstunden an freien Tagen, einschließlich gesetzlicher Feiertage, sofern die Überstunden zu den für die Schicht an Werktagen normalerweise geltenden Arbeitszeitpunkten stattfinden.

Es wird mit Überstundenzuschlag und dem zum jeweiligen Zeitpunkt für Werktage geltenden Schichtzuschlag abgegolten.

Bei Überstunden an gesetzlichen Feiertagen wird der Abschlagsbetrag für gesetzliche Feiertage gezahlt, siehe die Bestimmungen für gesetzliche Feiertage.

§ 19 - Überstunden aus besonderen Anlässen

Bei der Arbeitszeitgestaltung von Überstunden in Wochen mit gesetzlichen Feiertagen oder Zeiträumen mit hoher Zufuhr ist ein entsprechender Plan mit der Vertrauensperson zu besprechen und rechtzeitig anzukündigen.

Die bei dieser Planung angewendeten Prinzipien werden im Kooperationsausschuss erörtert.

KAP. 3 – ENTLOHNUNG

§ 20 - Entlohnung

Abs. 1. Lohnaufbau und Sätze

Gültig ab 27. Februar 2023	Lohnsystem des Unternehmens	
	Normallohn **	Akkordlohn gemäß Rahmenvertrag *
- Stundenzuschlag (DKK/Std.)	85,75	85,75
- Grundlohn (DKK/Std.)	68,85	68,85
- Akkordersatzzulage (DKK/Std.)	6,00	-
Stundenlohn insg. (DKK/Std.)	160,60 **	154,60
+ Branchenzulage (DKK/Std.)	3,15	3,15
Akkord *	-	Variabler Lohn gemäß produzierter Menge
- Akkordbasis (DKK/verdiente Akkordstunde)	-	68,73
Gültig ab 26. Februar 2024	Lohnsystem des Unternehmens	
	Normallohn **	Akkordlohn gemäß Rahmenvertrag *
- Stundenzuschlag (DKK/Std.)	85,75	85,75
- Grundlohn (DKK/Std.)	68,85	68,85
- Akkordersatzzulage (DKK/Std.)	11,75	-
Stundenlohn insg. (DKK/Std.)	166,35 **	154,60
+ Branchenzulage (DKK/Std.)	3,15	3,15
Akkord *		Variabler Lohn gemäß produzierter Menge
- Akkordbasis (DKK/verdiente Akkordstunde)	-	72,03

* Unternehmen, das dem Rahmenvertrag bezüglich Methodenentwicklung und Akkord beigetreten ist (siehe Seite 89-119).

* und ** Evt. örtlich vereinbarter fester Stundenlohn soll – als Stundenlohn insgesamt in den obigen Jahrestabellen - ab 27. Februar 2023 um 6,00 DKK/Stunde und ab 26. Februar 2024 um weitere 5,75 DKK/Stunden steigen. Die Zulage wird auf alle Stunden gezahlt.

** Sonstige Unternehmen, die den Bestimmungen des Rahmenvertrags nicht beigetreten sind, entlohnen ihre Mitarbeiter mit einer Akkordersatzzulage ab 27. Februar 2023 von 6,00 pro Stunde und ab 26 Februar 2024 von DKK 11,75 pro Stunde. Die Zulage wird auf alle Stunden gezahlt.

Der Stundenzuschlag wird auf alle Stunden gezahlt.

Die Betriebszugehörigkeit im Hinblick auf die Branchenzulage wird berechnet, indem man die Anstellungsperioden im selben Konzern zusammenzählt, die maximal durch Zeiträume von 6 Monaten unterbrochen waren. Die Betriebszugehörigkeit entfällt, wenn der Mitarbeiter von sich aus kündigt.

Abs. 2. Überstunden

Ab 27. Februar 2023 90,74 DKK/Std.

Ab 26. Februar 2024 93,46 DKK/Std.

Abs. 3. Besondere Zuschläge

a. Schlachten von Tieren (gilt nicht für Schweine)

Für alle Häute und Felle, die einschnittfrei von der Schlachtung kommen, sowie für Häute, die als gut ausgeklopft sortiert werden, wird gezahlt:

Ab 27. Februar 2023 DKK 5,91

Ab 26. Februar 2024 DKK 6,12

Die oben genannten Zuschlagszahlungen werden gleichmäßig auf die Mitarbeiter verteilt, die im Schlachtteam arbeiten, ab Zuführung bis Ablegen im Kühlraum.

Die Verteilung erfolgt gemäß der Anzahl Stunden, die der Betreffende im Schlachtteam beschäftigt ist.

Der Arbeitsleiter oder dessen Stellvertreter führt die Kontrolle der Stundenanzahl.

Die oben genannten Sätze und Verteilungen gelten nicht für die Fleischfutterfabriken (siehe Seite 112).

b. Kältezulage

In Unternehmen, in denen ein Gefrierhaus vorhanden ist, erhalten Mitarbeiter eine Kältezulage für jede volle Stunde, die sie in den Frosträumen beschäftigt sind. Die Zulage beträgt:

Ab 27. Februar 2023 DKK 8,62

Ab 26. Februar 2024 DKK 8,92

c. Verschiebung der Pausen für die Mahlzeiten

Für Verschiebung der üblichen Speisepausen wird gezahlt:

Ab 27. Februar 2023 6,45 DKK pro Speisepause.

Ab 26. Februar 2024 6,67 DKK pro Speisepause.

Abs. 4. Wochenendarbeit

Es wird der Tariflohn für die geleistete Anzahl Stunden gezahlt, sowie ein Zuschlag pro Stunde für Samstag und Sonntag wie folgt:

	27. Februar 2023	26. Februar 2024
Samstags		
14.00 bis 22.00 Uhr	DKK 51,40	DKK 53,20
22.00 bis 06.00 Uhr	DKK 68,54	DKK 70,94
Sonntags	DKK 91,62	DKK 94,82

Wenn der 1. Weihnachtstag, der 2. Weihnachtstag oder der Neujahrstag auf einen Samstag oder Sonntag fallen, sind diese Tage freie Tage mit Feiertagsvergütung.

Es wird Krankengeld gem. Krankengeldgesetz gezahlt, ebenso wie ATP (Zusatzversorgungskasse) gem. geltenden Regeln gezahlt wird. Außerdem gelten die Regeln des Urlaubsgesetzes.

Abs. 5. Arbeiten außerhalb des Zeitraums von 06.00 bis 18.00 Uhr. (Gilt für Verschiebung, Schichtarbeit, Teilzeit- und Reinigungsarbeiten)

Für den Teil der Arbeitszeit, der außerhalb des Zeitraums von 06.00 bis 18.00 Uhr liegt, wird folgender Zuschlag pro Stunde gewährt:

	27. Februar 2023	26. Februar 2024
18.00 bis 22.00 Uhr	DKK 20,47	DKK 21,19
22.00 bis 06.00 Uhr	DKK 23,69	DKK 24,52

Abs. 6. Schichtarbeit an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen

Schichtarbeit an Samstagen wird folgendermaßen pro Stunde bezahlt:

	27. Februar 2023	26. Februar 2024
Samstags 14.00 bis 22.00 Uhr	DKK 51,40	DKK 53,20
Samstags 22.00 bis 06.00 Uhr	DKK 68,54	DKK 70,94
Sonntags	DKK 91,62	DKK 94,82

Darüber hinaus werden die für normale Werkzeuge für die 2. und 3. Schicht geltenden Schichtzuschläge gezahlt.

Abs. 7. Arbeiten in der Tagesschicht Samstag/Sonntag

Für Tagesschicht mit einer regulären Arbeitszeitplatzierung an Samstagen und/oder Sonntagen wird Folgendes pro Stunde gezahlt:

	27. Februar 2023	26. Februar 2024
Samstags 18.00 bis 22.00 Uhr	DKK 20,47	DKK 21,19
Samstags 22.00 bis 06.00 Uhr	DKK 23,69	DKK 24,52
Sonntags	DKK 23,69	DKK 24,52

Abs. 8. Gesetzliche Feiertage

Für im Laufe der Woche auftretende gesetzliche Feiertage erfolgt eine Wochenlohnkürzung in Höhe des Lohns für die Anzahl Arbeitsstunden, die normalerweise an diesem/diesen Tag/en gearbeitet worden wären. Die Vergütung für solche Werktagsfeiertage erfolgt gem. Kapitel 10 (Seite 61).

Abs. 9. Lohnabrechnung

Die Tarifparteien fordern die Betriebe auf, die in Abs. 1 angegebenen Lohnelemente (Akkord, Stundenlohn, Branchenzulage sowie evtl. örtlich vereinbarte Zulagen zum Stundenlohn) als gesonderte Lohnlinien auf dem Lohnzettel der Mitarbeiter auszuweisen.

Die Lohnwoche ist für alle Mitarbeiter die Kalenderwoche (Montag-Sonntag). Die Lohnabrechnung erfolgt am Freitag der folgenden Woche. Falls der Freitag ein Feiertag ist, erfolgt die Abrechnung am letzten Werktag vor dem Freitag. Sofern man sich vor Ort einig ist, kann die Lohnabrechnung am Donnerstag erfolgen.

Die Lohnabrechnungsperiode kann auf 2 Wochen erweitert werden. In diesem Fall wird sämtlichen Mitgliedern des Lebensmittelverbands NNF sowie Auszubildenden ein jährlicher Betrag von 100,00 DKK gewährt.

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

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

In Unternehmen, in denen die Lohnabrechnungsperiode bereits seit mindestens 1 Jahr auf 2 Wochen erweitert war, kann das Unternehmen die Lohnabrechnungsperiode auf 4 Wochen erweitern. Der Übergang zum vierwöchigen Lohn muss mindestens mit 2-Monats-Frist angekündigt werden.

In Verbindung mit dem Übergang zum vierwöchigen Lohn hat der Mitarbeiter, soweit nicht anders vereinbart, Anspruch auf einen Akontobetrag, der dem Nettolohn entspricht, den der Betreffende in der nächsten anschließenden Lohnperiode voraussichtlich bezogen hätte.

Die Auszahlung des Akontobetrags erfolgt zu dem Zeitpunkt, an dem der zweiwöchige Lohn erstmals nicht zur vollumfänglichen Auszahlung kommt. Der Betrag wird, soweit nicht anders vereinbart, durch Lohnabzüge über die folgenden 12 Vier-Wochen-Perioden zurückgezahlt, und zwar pro vierwöchiger Periode mit je einem Zwölftel des Akontobetrags. Falls der Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, wird der Restbetrag jedoch vom letzten Lohn abgezogen.

Die Lohnabrechnung erfolgt gegenüber dem Geldinstitut des Arbeitnehmers und der Lohn muss zum Öffnungszeitpunkt des Geldinstituts zur Verfügung stehen.

Siehe Protokoll über elektronische Dokumente (Seite 140).

§ 21 - Besondere Entlohnung wegen Krankheit oder Schwäche

Für Mitarbeiter, die aufgrund von Krankheit, Alter oder einer anderen Schwäche nicht vollständig im Unternehmen arbeiten können, kann, wenn der Mitarbeiter es wünscht, eine Vereinbarung über den Verbleib im Unternehmen bei einem Lohn und bei Arbeitsbedingungen getroffen werden, die außerhalb der vorliegenden Tarifbestimmungen liegen.

Eine entsprechende Vereinbarung ist jedoch von den Organisationen zu genehmigen.

§ 22 - Außerordentlich Beschäftigte, Beschäftigte mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit u. a.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig in dem Bemühen, gefährdeten Gruppen erhöhte Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu bieten. Ausgehend von den allgemeinen Bestimmungen der Tarifverträge muss die Möglichkeit bestehen, durch Vereinbarungen mit Genehmigung der Partner des Tarifvertrags Arbeiten zu besonderen Bedingungen ausführen zu lassen.

Abs. 1.

Die Vereinbarung umfasst außerordentlich Beschäftigte, die unter das Gesetz über eine aktive Arbeitsmarktpolitik und das Gesetz über die kommunale Förderung fallen. Außerdem umfasst die Vereinbarung gegenwärtig Beschäftigte, die aufgrund einer eingeschränkten Erwerbsfähigkeit Bedarf daran haben, zu gesondert vereinbarten Bedingungen zu arbeiten. Und schließlich umfasst die Vereinbarung Beschäftigte mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit, die unter die Bestimmungen des Krankengeldgesetzes bei langfristigen Krankheiten sowie die Bestimmungen des Sozialleistungsgesetzes (*service-loven*) über die Rehabilitation fallen, ebenso wie Personen, die Leistungen des öffentlichen Sektors gemäß den Gesetzen über den Vorruhestand oder als Frührentner beziehen.

Abs. 2.

Die Einstellung von in Abs. 1 umfassten Gruppen erfolgt gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags, eventuell ergänzt durch einen Ortstarifvertrag, der zwischen dem Unternehmen und der Vertrauensperson getroffen und von den Partnern des Tarifvertrags genehmigt wird.

Abs. 3.

Der in Abs. 2 genannte Ortstarifvertrag kann von den allgemeinen Bestimmungen des Tarifvertrags über Lohn, Arbeitszeiten usw. abweichen. Der von den allgemeinen Bestimmungen des Tarifvertrags abweichende Ortstarifvertrag muss eine Stellungnahme zur Art der Arbeit und dem zu erwartenden Umfang enthalten.

Abs. 4.

Ortstarifverträge zwischen Unternehmen und Vertrauensperson sind den Partnern des Tarifvertrags vorzulegen und treten frühestens in Kraft, wenn beide Partner den Ortstarifvertrag genehmigt haben.

Abs. 5.

Unter diese Vereinbarung fallende Ortstarifverträge können, sofern es im Ortstarifvertrag nicht anderes festgelegt ist, mit einer Frist von 6 Monaten aufgekündigt werden.

Abs. 6.

Falls örtlich keine Einigkeit über den Abschluss eines Ortstarifvertrags erzielt werden kann oder die Tarifvertragsparteien den abgeschlossenen Vertrag nicht genehmigen können, können die Unstimmigkeiten arbeitsrechtlich verhandelt werden. Sofern sich durch Verhandlung zwischen den Tarifvertragsparteien keine Einigkeit erzielen lässt, kann die Angelegenheit nicht weiter verfolgt werden.

KAP. 4 – EINSTELLUNG

§ 23 Einstellung

Abs. 1. Einstellung

Bei der Einstellung von Mitarbeitern sind arbeitslose Mitglieder der Gewerkschaft (NNF) innerhalb des Bereichs der örtlichen Zweigstelle zu berücksichtigen. Hiervon ausgenommen sind Fälle, in denen das Unternehmen eine spezielle Stelle besetzen muss und dies durch die arbeitslosen Mitglieder nicht möglich ist.

- 1) Bei Einstellung von Mitarbeitern länger als 1 Monat mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden ist ein Einstellungsvertrag zu erstellen.
Dieser wird spätestens 1 Monat nach Antritt des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt. Der Einstellungsvertrag muss mindestens die Angaben enthalten, die in dem Einstellungsvertrag des Tarifvertrags hervorgehoben sind (siehe Seite 86)
- 2) Bei Änderungen der im Einstellungsvertrag hervorgehobenen Angaben, siehe unter „Protokolle und sonstige Vereinbarungen“, sowie etwaigen Änderungen des in Pkt. 6 Angeführten bzgl. Entsendung muss schnellstmöglich und spätestens 1 Monat nach Inkrafttreten der Änderung eine schriftliche Information hierüber an den Mitarbeiter erfolgen.
- 3) Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dass der abgedruckte Einstellungsvertrag verwendet wird (siehe Seite 86).
- 4) Falls der Einstellungsvertrag dem Mitarbeiter nicht innerhalb der in Pkt. 1, 2 und 6 angegebenen Fristen ausgehändigt wurde, kann dies gemäß den Regeln des Tarifvertrags für die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten behandelt werden. Einem Arbeitgeber kann keine Geldbuße auferlegt werden, wenn dieser spätestens 5 Tage, nachdem bei einer Sitzung zwischen den Organisationen die Auflage zur Aushändigung des Einstellungsvertrags erteilt wurde, diese erfüllt hat, es sei denn, es liegt ein systematischer Verstoß gegen die Bestimmungen über Einstellungsverträge vor.
- 5) Für Einstellungen vor 1993 wird auf das Gesetz über Einstellungsverträge verwiesen. Sie des Weiteren das Protokoll auf Seite 120.
- 6) Bei der Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland für eine Dauer von mehr als 1 Monat ist vor Antritt der Reise eine schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeit, Lohn- und Arbeitsbedingungen, Beförderung, die Währung, in der Lohn ausgezahlt wird, etwaige Zulagen in Form von Bargeld oder Naturalien während des Aufenthalts, einschließlich Kost und Logis, die zu erwartende Dauer der im Ausland zu leistenden Arbeit, etwaige für den Mitarbeiter abgeschlossene Versicherungen sowie die Bedingungen bei der etwaigen anschließenden Fortführung des Arbeitsverhältnisses in Dänemark zu treffen. Diese Bestimmung ergänzt die oben genannten Bestimmungen über die Einstellung in Dänemark.

Abs. 2 Gesundheitsattest

Das Unternehmen hat das Recht, von neuen Mitarbeitern vor Arbeitsantritt ein gültiges Gesundheitsattest zu fordern.

Der Arztbesuch nach Antritt in Verbindung mit der Ausstellung und/oder Erneuerung des Gesundheitsattests wird mit 150 DKK vergütet. Der Betrag wird gezahlt, ungeachtet dessen, ob der Besuch innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit erfolgt. In keinem Fall wird Lohn gezahlt. Die Kosten für das Attest werden vom Unternehmen getragen.

Gemäß den geltenden Gesetzen haben Lebensmittelunternehmen zu gewährleisten, dass die Lebensmittel nicht durch krankheitserregende Mikroorganismen verunreinigt werden.

Mit Rücksicht auf den Betrieb des Unternehmens ist es unumgänglich, dass das Unternehmen von Personen, die bei ihrer Arbeit mit Lebensmitteln in Berührung kommen, gesundheitliche Angaben verlangen kann.

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 Informationspflicht ist auf die oben genannten Aspekte begrenzt.

Falls das Unternehmen die gesundheitlichen Angaben speichern muss, hat der Mitarbeiter hierzu sein Einverständnis zu erklären. Die Angaben dürfen nicht länger gespeichert werden, als es für den Betrieb erforderlich ist.

KAP. 5 – KÜNDIGUNG

§ 24 - Kündigungsfrist

Abs. 1. Fristen

Für Mitarbeiter, die in den unten genannten Zeiträumen kontinuierlich in demselben Unternehmen beschäftigt sind, gelten folgende Kündigungsfristen (es gilt die Betriebszugehörigkeit zum Kündigungszeitpunkt). Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt an einem Freitag zum Ende der Arbeitszeit; Wochenendarbeiter scheidem hingegen am Sonntag zur Mitternacht aus.

	Seitens der Unternehmen	Seitens der Beschäftigten
Bis zu 13 Wochen Beschäftigung	0 Tage	0 Tage
Nach 13 Wochen Beschäftigung	7 Tage	7 Tage
Nach 1 Jahr Beschäftigung	14 Tage	7 Tage
Nach 2 Jahren Beschäftigung	28 Tage	7 Tage
Nach 4 Jahren Beschäftigung	35 Tage	7 Tage
Nach 6 Jahren Beschäftigung	42 Tage	7 Tage

Folgendes wird nicht als Abbruch der Betriebszugehörigkeit betrachtet:

- Abwesenheit, die das Recht auf Tagegeld gem. Kapitel 7 (Seite 40) mit sich bringt.
- Urlaub gemäß Mutterschaftsgesetz.
- Wehrdienst o.Ä.
- Unterbrechung der Arbeit, jedoch nicht länger als 6 Monate, die aus Maschinenstopp, Materialmangel, Arbeitsmangel oder Ähnlichem herrührt, sofern der Mitarbeiter auf Anfrage die Arbeit wieder aufnimmt.

Wiedererwerb der Betriebszugehörigkeit

Mitarbeiter, die mit einer Frist von mindestens 1 Woche oder aufgrund von Arbeitsmangel entlassen wurden, treten in die zuvor erreichte Betriebszugehörigkeit im Unternehmen wieder ein, sofern der Mitarbeiter binnen 9 Monaten nach seinem Ausscheiden erneut eingestellt wird.

Abs. 2. Kündigung während Krankheit oder Urlaub

- Während der Abwesenheit aufgrund von Unfall oder Urlaub kann keine Kündigung erfolgen.
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 zuvor mit der Vertrauensperson zu besprechen.

- 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 Betriebszugehörigkeit haben, sofern der Mitarbeiter auf einer vom Unternehmen zugesendeten Antwortkarte schriftlich mitteilt, dass er weiterhin im Unternehmen verbleiben möchte. Das Zugehörigkeitsverhältnis wird in Intervallen von 13 Wochen bestätigt.

Nach 1 Jahr Abwesenheit wird das Anstellungsverhältnis für gewöhnlich als erloschen betrachtet.

Für Abwesenheit, die nach dem 3. Juli 2023 oder später angemeldet wird, gilt Folgendes:

Während der Abwesenheit im Krankheitsfall kann eine Kündigung nur in den folgenden Fällen erfolgen:

- Einem Mitarbeiter, der zum Kündigungszeitpunkt für weniger als 2 Wochen abwesend war, kann gekündigt werden.
- Ein Anstellungsverhältnis ist dann als beendet anzusehen, wenn der Mitarbeiter krankheitsbedingt für einen Zeitraum von mehr als 18 Wochen abwesend war.

Obiges gilt nicht für Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit zu Schaden gekommen sind und infolgedessen Anspruch auf ergänzendes Krankengeld hatten, vgl. § 30 des Tarifvertrags, oder denen eine kritische Krankheit gemäß der Gruppenlebensversicherung *Slagteriernes Gruppelivsforsikring* anerkannt wurde. In diesen Fällen wird das Arbeitsverhältnis für gewöhnlich nach einer Abwesenheit von 1 Jahr als beendet betrachtet.

In den beiden oben stehenden Fällen kann der Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung haben, sofern die Kriterien in § 16 Abs. 2 erfüllt sind.

Während urlaubsbedingter Abwesenheit kann keine Kündigung erfolgen.

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.

Abs. 3. Ersatz für fehlende Fristeinholung

Falls ein Mitarbeiter aus Gründen, die ihm nicht zuzuschreiben sind, ohne die tariflich festgelegte Kündigungsfrist entlassen wird, hat das Unternehmen dem Mitarbeiter einen Betrag zu zahlen, der dessen festgesetztem Stundenlohn für die Anzahl Tage entspricht, die der Verstoß ausmacht.

Falls der Mitarbeiter das Unternehmen ohne Einhaltung der pflichtgemäßen Kündigungsfrist verlässt, hat der Mitarbeiter dem Unternehmen einen Betrag zu zahlen, der seinem festgelegten Stundenlohn für die Anzahl Tage entspricht, die der Verstoß ausmacht, höchstens jedoch einen tariflich festgelegten Wochenlohn.

Abs. 4. Wegfallen der Frist

Die Kündigungsfrist des Unternehmens entfällt:

- Bei Arbeitslosigkeit als Folge der Arbeitsniederlegung anderer Mitarbeiter.
- Bei Eintreten eines Maschinenstopps, Materialmangels und anderer Fälle höherer Gewalt, die den Betrieb ganz oder teilweise unterbrechen.

Abs. 5. Kündigungen bei Unternehmensschließungen und größeren Entlassungen

a. Bei Unternehmensschließung:

Alle Mitarbeiter können entlassen werden, einschließlich Mitarbeitern, die aufgrund von Krankheit, Unfall oder Urlaub abwesend sind.

b. Bei Schließung von Produktionsabteilungen:

Alle Mitarbeiter in der betroffenen Abteilung können entlassen werden, einschließlich Mitarbeitern, die zum Kündigungszeitpunkt aufgrund von Krankheit, Unfall oder Urlaub abwesend sind.

c. Bei Schließung von Produktionen, die mehrere Produktionsabteilungen betreffen:

Alle Mitarbeiter, die überwiegend in der entsprechenden 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.

Abs. 6. Arbeitsfreistellung für die Beratung bei Entlassung

Mitarbeiter, die mit der Kündigungsfrist des Tarifvertrags aufgrund von Umstrukturierungen, Kürzungen, Unternehmensschließung oder anderen, auf dem Unternehmen beruhenden Verhältnissen entlassen werden, haben das Recht auf Arbeitsfreiheit mit Lohn bis zu zwei Stunden, um eine Beratung bei der Arbeitslosenversicherung/Gewerkschaft zu erhalten. Die Arbeitsfreistellung sollte schnellstmöglich nach der Entlassung sowie unter gebührender Berücksichtigung der Produktionsverhältnisse des Unternehmens in Anspruch genommen werden.

§ 25 - Fristlose Kündigung

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 diesen 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 Ablauf zu erstellen. Die Vertrauensperson ist verpflichtet, unverzüglich schriftlich Einspruch zu erheben, sofern sie dem Bericht nicht zustimmt.

Im Falle einer Entlassung, bei der kein eigentlicher Entlassungsgrund vorliegt, oder bei der der Meister nicht unverzüglich von seinem Recht der fristlosen Kündigung Gebrauch macht, wird Lohn für den Zeitraum gezahlt, der dem Mitarbeiter gemäß Kündigungsfristen laut Tarifvertrag zusteht.

Ein fristlos entlassener Mitarbeiter hat immer das Recht, die Angelegenheit bei einer Organisationssitzung behandeln zu lassen, bei der der Betreffende die Angelegenheit darlegen kann.

§ 26 - Arbeitssicherheitsvereinbarung

Abs. 1. Unternehmensschließungen und Entlassungen in größerem Umfang

Bei Unternehmensschließungen (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 Betriebszugehörigkeit haben, eine Entlassungsabfindung in Höhe von 20.000 DKK.

Außerdem wird für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit gezahlt:

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

Die Steigerung setzt pro begonnenes Jahr der Betriebszugehörigkeit ein.

Betriebszugehörigkeit	Betrag (DKK)	Betriebszugehörigkeit	Betrag (DKK)
Bis 4 Jahre	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 Entlassungen in größerem Umfang vorliegen, werden die Gesetzeskriterien angewendet, wobei jedoch die Anzahl Entlassener auf 15 vom Tarifvertrag umfasste Mitarbeiter festgelegt wird, im Hinblick darauf, dass sie nach dieser Bestimmung eine Entlassungsabfindung erhalten.

Die Zahlungspflicht des Unternehmens bei Entlassungen von 15 bis 29 vom Tarifvertrag umfassten Mitarbeitern wird nur bei der Verlegung der Produktion oder Teilen hiervon von einer Produktionsstätte zu einer anderen im In- und Ausland angewendet. Diese Zahlungspflicht tritt nicht ein, wenn die Ursache der Entlassungen auf Saisonschwankungen oder verkaufsbezogene Gründe zurückzuführen ist.

Die Auszahlung der Entlassungsabfindung setzt voraus, dass der betreffende Mitarbeiter keine andere Arbeit im Konzern/Unternehmen erhalten hat, sowie dass der Mitarbeiter bis zum geplanten Ausscheiden seine Arbeit ausführt.

Mitarbeiter, die eine andere Arbeit im Konzern/Unternehmen erhalten haben, jedoch innerhalb von 6 Monaten aufgrund von Arbeitsmangel entlassen werden, haben Anspruch auf die Entlassungsabfindung.

Bei Unternehmensschließung und Entlassungen im größeren Umfang gemäß dem Gesetz über Fristen hat das Unternehmen die Pflicht, mit den Mitarbeitern Verhandlungen über die Aufstellung eines Sozialplans aufzunehmen. Der Zweck des Plans ist es, den betroffenen Mitarbeitern so gute Bedingungen wie möglich für die Planung und Realisierung ihrer zukünftigen Arbeits- und Schulungsziele zu bieten.

Die Entlassungsabfindung wird Mitarbeitern auf Pflegeurlaub gezahlt, der gem. § 118 des Sozialleistungsgesetzes bewilligt wurde.

Abs. 2. Kündigung ohne eigenes Verschulden

Mitarbeitern, die ohne eigenes Verschulden entlassen werden, mindestens 35 Jahre alt sind und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 8 Jahren haben, vgl. § 24, Abs. 1, wird eine Entlassungsabfindung von 17.500 DKK gezahlt. Außerdem werden für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit oberhalb von 8 Jahren 1.500 DKK pro vollendetes oder angebrochenes Jahr der Betriebszugehörigkeit gezahlt.

Für den Erhalt der Entlassungsabfindung ist Voraussetzung, dass die Entlassung keine Folge der Arbeitsniederlegung anderer Mitarbeiter ist, vgl. § 24, Abs. 4, und dass der betreffende Mitarbeiter kein schriftliches Angebot der Wiedereinstellung innerhalb von 6 Monaten erhalten hat.

Der Betrag kann nur einmal gezahlt werden.

Betriebszugehörigkeit	Betrag (DKK)	Betriebszugehörigkeit	Betrag (DKK)
Bis 8 Jahre	0	27 Jahre/1 Tag - 28 Jahre	47.500
8 Jahre/1 Tag - 9 Jahre	19.000	28 Jahre/1 Tag - 29 Jahre	49.000
9 Jahre/1 Tag - 10 Jahre	20.500	29 Jahre/1 Tag - 30 Jahre	50.500
10 Jahre/1 Tag - 11 Jahre	22.000	30 Jahre/1 Tag - 31 Jahre	52.000
11 Jahre/1 Tag - 12 Jahre	23.500	31 Jahre/1 Tag - 32 Jahre	53.500
12 Jahre/1 Tag - 13 Jahre	25.000	32 Jahre/1 Tag - 33 Jahre	55.000
13 Jahre/1 Tag - 14 Jahre	26.500	33 Jahre/1 Tag - 34 Jahre	56.500
14 Jahre/1 Tag - 15 Jahre	28.000	34 Jahre/1 Tag - 35 Jahre	58.000
15 Jahre/1 Tag - 16 Jahre	29.500	35 Jahre/1 Tag - 36 Jahre	59.500
16 Jahre/1 Tag - 17 Jahre	31.000	36 Jahre/1 Tag - 37 Jahre	61.000
17 Jahre/1 Tag - 18 Jahre	32.500	37 Jahre/1 Tag - 38 Jahre	62.500
18 Jahre/1 Tag - 19 Jahre	34.000	38 Jahre/1 Tag - 39 Jahre	64.000
19 Jahre/1 Tag - 20 Jahre	35.500	39 Jahre/1 Tag - 40 Jahre	65.500
20 Jahre/1 Tag - 21 Jahre	37.000	40 Jahre/1 Tag - 41 Jahre	67.000
21 Jahre/1 Tag - 22 Jahre	38.500	41 Jahre/1 Tag - 42 Jahre	68.500
22 Jahre/1 Tag - 23 Jahre	40.000	42 Jahre/1 Tag - 43 Jahre	70.000
23 Jahre/1 Tag - 24 Jahre	41.500	43 Jahre/1 Tag - 44 Jahre	71.500
24 Jahre/1 Tag - 25 Jahre	43.000	44 Jahre/1 Tag - 45 Jahre	73.000
25 Jahre/1 Tag - 26 Jahre	44.500	45 Jahre/1 Tag - 46 Jahre	74.500
26 Jahre/1 Tag - 27 Jahre	46.000	46 Jahre/1 Tag - 47 Jahre	76.000

Die Entlassungsabfindung wird Mitarbeitern auf Pflegeurlaub gezahlt, der gem. § 118 des Sozialleistungsgesetzes bewilligt wurde.

Abs. 3. Allgemein

Nimmt der Entlassene eine Arbeit in einem der übrigen Unternehmen des Konzerns an, wird keine Entlassungsabfindung gezahlt; die Betriebszugehörigkeit wird jedoch auf die neue Arbeit übertragen.

KAP. 6 – ARBEITSSCHUTZ, SENIORENREGELUNG USW.

§ 27 - Arbeitsschutz

DA und FH 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.

Abs. 1. Der Arbeitsschutzausschuss der Schlachtbranche (SAU, *Slagteribranchens Arbejds miljøudvalg*)

Die Zusammenarbeit in Fragen des Arbeitsschutzes für die Branche hat eine lange Tradition. Im November 1991 wurde der SAU als zentraler Branchen-Arbeitsschutzausschuss geschaffen.

Der SAU besteht aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern aus den Mitgliedsbetrieben des Arbeitgeberverbandes der Schlachthöfe sowie Organisationsvertretern des Arbeitgeberverbandes DI (Dansk Industri), der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und des Interessenverbandes für Führungskräfte („Lederne“).

Der SAU soll Kenntnisse und Werkzeuge beisteuern, die den Unternehmen bei ihren vorbeugenden Arbeitsschutzmaßnahmen helfen können. Seit 1998 gehört der SAU zum Branchen-Arbeitsschutzgremium Jord til Bord („Vom Acker auf den Tisch“) und seit 2016 bildet er einen Ausschuss unter dem BAU Jord til Bord, der wiederum Teil der BFA (Branchen-Arbeitsschutzgemeinschaft) Transport, Service, Tourismus und Landwirtschaft ist.

Der SAU hat im Laufe der Zeit einiges an Unterlagen entwickelt und mehrere Branchenprojekte koordiniert. Die Unterlagen finden Sie gesammelt unter www.sauportalen.dk.

Abs. 2. Arbeitsschutzorganisation

Aufgabe der Arbeitsschutzorganisation des Unternehmens ist es, die Einhaltung des dänischen Arbeitsschutzgesetzes und der Bestimmungen des vorliegenden Tarifvertrags zu überwachen, wobei im Brennpunkt steht, dass die Arbeiten im Unternehmen jederzeit in sicherheitstechnischer und gesundheitlicher Hinsicht ordnungsgemäß ausgeführt werden.

Nicht nur denjenigen, die kraft ihres Amtes Mitglieder der Arbeitsschutzorganisation sind, sondern auch der Vertrauensperson obliegen Pflichten bezüglich des Arbeitsschutzes im Unternehmen (siehe § 36).

Kapitel I enthält die eingrenzenden Regeln für die Arbeitszeiten. Aus § 13 gehen einige verbindliche Regeln für die Arbeitszeiten hervor, die mit dem Arbeitsschutz zu tun haben.

Sofern das Unternehmen dem Rahmenvertrag (Seite 89) beigetreten ist, wird des Weiteren auf § 7 und § 31 des Rahmenvertrags (Seite 91 und 107) hingewiesen.

Arbeitsschutzvertreter sind gemäß den Richtlinien in § 37 vor Entlassung geschützt.

Abs. 3. Die Aufgaben der Arbeitsschutzvertreter

Der Arbeitsschutzvertreter muss dazu beitragen, dass alle Aspekte des Arbeitsschutzes sowohl den Kollegen als auch der Geschäftsleitung mit allem Nachdruck bewusst sind.

Der Arbeitsschutzvertreter muss in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung und der Vertrauensperson daran festhalten, dass die strategischen Aufgaben unter der Regie der Arbeitsschutzorganisation oder ggf. eines besonderen Kooperationsforums gelöst werden.

Der Arbeitsschutzvertreter muss als Drehscheibe der systematischen Arbeitsschutzfähigkeit in der Entwicklung der Gefährdungsbeurteilung (*arbejdspladsvurdering*, APV) dienen. Es ist gemeinsam die Verantwortung dafür zu übernehmen, dass Arbeitsausfall wegen Krankheit in die APV-Arbeit einbezogen wird. Dazu gehört, dass der Arbeitsschutzvertreter den Arbeitsschutz auf der Grundlage existierender, relevanten statistischen Materials zu erörtern hat.

Der Arbeitsschutzvertreter ist mit Analysen und Lernprozessen in die Vorbeugung gegen Unfälle einzubeziehen.

Der Arbeitsschutzvertreter fungiert außerdem als Botschafter für die Einbeziehung der Mitarbeiter in die durchgreifende Umstellung, die mit der Erfüllung neuer, ehrgeiziger Klimaziele verbunden ist.

Abs. 4. Zeitzuweisung für die Aufgaben der Arbeitsschutzvertreter

Dem Arbeitsschutzvertreter muss zur Erfüllung seiner Pflichten die nötige Zeit zur Verfügung stehen, soweit es für die Art des betreffenden Unternehmens und dessen Sicherheits- und Gesundheitsstandard angemessen ist. Dies muss jedoch so ablaufen, dass der Produktionseinsatz des Betreffenden so wenig wie möglich beeinträchtigt wird.

Folglich muss dem Arbeitsschutzvertreter der erforderliche Freiraum gewährt werden, um gemäß den Arbeitsschutzregeln seine Pflichten zu erfüllen, was die Teilnahme an Sitzungen und Schulungen einschließt.

Abs. 5. Teilnahme der Arbeitsschutzvertreter an relevanten Arbeitsschutzkursen

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass dem Arbeitsschutzvertreter nach Absprache mit dem Arbeitgeber die nötige Freistellung gewährt werden kann, um an relevanten Arbeitsschutzkursen der Verbände teilzunehmen.

Der Zugang zur Teilnahme an den Arbeitsschutzkursen der Verbände hat keinerlei Auswirkung auf Rechte oder Pflichten im Hinblick auf die gesetzlich festgelegte Arbeitsschutzausbildung.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Teilnahme an freiwilligen Arbeitsschutzkursen der Verbände keine Zahlung gemäß § 10, Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes auslöst.

Die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sagt zu, dass Mitarbeiter, die als Arbeitsschutzvertreter gewählt werden und nicht schon vor der Wahl einen Lehrgang für Arbeitsschutzvertreter absolviert haben, schnellstmöglich nach der Wahl eine solche Ausbildung

durchlaufen. Vonseiten des DI wird zugesagt, man werde dazu beitragen, dass dem neu gewählten Arbeitsschutzvertreter die erforderliche Freistellung gewährt wird, sodass er an dem Lehrgang teilnehmen kann.

Abs. 6. Arbeitskleidung

Alle ausgelieferten Bekleidungsartikel, einschließlich benötigter rutschfester Schuhe, sind Eigentum des Unternehmens und dürfen nicht aus dem Betrieb entfernt werden.

Sowohl gewöhnliche Arbeitskleidung (Kittel/Bluse und Hose) als auch spezielle Arbeitskleidung (Ölkleidung, Spezialkleidung usw.) werden dem Mitarbeiter vom Unternehmen sauber gewaschen ausgehändigt.

Der einzelne Mitarbeiter ist verpflichtet, die ausgehändigten Bekleidungsartikel, etwaiges Werkzeug usw. sorgsam und in jeder Hinsicht ordnungsgemäß zu behandeln. Darüber hinaus muss der einzelne Mitarbeiter die geltenden Ordnungsregeln des Unternehmens für die Aushändigung, Aufbewahrung, Wäsche und Ablieferung befolgen.

KLEIDUNG IN GEKÜHLTEN RÄUMEN

Temperaturbereich Aktivitätsniveau		5 °C		8 °C		12 °C	
		Niedrig	Hoch	Niedrig	Hoch	Niedrig	Hoch
Unterkleidung: Am Hals hochgeschlossener Langarmpullover	Aushändigung 2 Stück	X	X	X	X		
Lange Hose	2 Stück	X	X	X	X		
Zwischenkleidung: Wattierte Thermo- oder Faserjacke/-weste	1 Stück	X	X	X			
Wattierte Thermo- oder Faserhose	1 Stück	X	X	X			
Schuhwerk: Thermosocken	2 Paar	X	X				
Isolierte Stiefel	1 Paar	X	X				
Schnürschuhe, Holzschuhe mit biegsamer Sohle oder Gummistiefel	1 Paar			X ¹	X ¹	X ¹	X ¹
Handbekleidung: Außenhandschuhe	-	(X) ²	(X) ²				
Innenhandschuhe	-	(X) ²	(X) ²				

Mit „niedrigem Aktivitätsniveau“ ist gemeint: Sitzende oder stillstehende leichte Arbeit.

1) Schuhwerk gemäß geltenden Ortstarifverträgen

2) Die Verwendung von Handschuhen sowie die Wahl des Typs und der ausgehändigten Anzahl Paare ist von der Temperatur, der Art der Arbeit und den veterinären Bestimmungen abhängig.

Abs. 7. Nachtarbeit und Gesundheitskontrolle

Einem Mitarbeiter, der regelmäßig mindestens 3 Stunden seiner täglichen Arbeitszeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr ausführt oder der erwartungsgemäß innerhalb von 12 Monaten mindestens 300 Stunden in diesem nächtlichen Zeitraum arbeiten wird, wird

eine kostenlose Gesundheitskontrolle angeboten, bevor der Betreffende die Beschäftigung in Nachtarbeit aufnimmt, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen von höchstens 2 Jahren. Die Partner sind sich einig darüber, dass die kostenlose Gesundheitskontrolle von der öffentlichen Krankenversicherung gedeckt werden sollte.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Nachtarbeitern vor Beginn der Beschäftigung eine Gesundheitskontrolle anbieten muss, danach in regelmäßigen Abständen von höchstens 2 Jahren.

Das Angebot sollte aus einem Fragebogen und einer anschließenden Untersuchung mit beratender Rückmeldung und Empfehlungen für den Mitarbeiter bestehen.

In größeren Unternehmen, in denen mehrere dieses Angebot erhalten haben, bekommt das Unternehmen einen anonymisierten Bericht mit allgemeinen Tendenzen zu Lebensstil und Gesundheit der Angestellten.

Die Kontrolle ist von einer Fachkraft auszuführen, die über eine relevante Ausbildung verfügt, z.B. Krankenschwester, Arzt oder andere mit relevanter Fortbildung.

In Unternehmen mit sehr wenigen Angestellten in Nachtarbeit kann die Gesundheitsprüfung beim Hausarzt erfolgen.

Die Gesundheitskontrolle ist ein Angebot und ist freiwillig.

Ein Mitarbeiter, der gesundheitliche Schwierigkeiten hat, die nachweislich auf die Nachtarbeit zurückzuführen sind, wird, wenn es möglich ist, in eine passende Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt.

Vorbeugende Maßnahmen bei Nachtarbeit

Die Tarifvertragsparteien haben die Empfehlungen der NFA über Nachtarbeit umgesetzt:

- Höchstens drei Nachtschichten am Stück
- Höchstens 9 Stunden am Stück
- Mindestens 11 Stunden zwischen zwei Schichten
- Schwangere Frauen sollen normalerweise höchstens 1 Nachtarbeit in der Woche arbeiten, um das Risiko von Fehlgeburten und anderen Schwangerschaftskomplikationen zu vermeiden.

Daher haben Unternehmen mit Nachtarbeit folgende Maßnahmen durchzuführen:

Die Tarifparteien haben, eventuell in Zusammenarbeit mit der Arbeitsschutzorganisation, zu erörtern, ob die Empfehlungen der NFA in den Bereichen des Unternehmens, in dem Nachtarbeit durchgeführt wird, erfüllt werden.

Die Erörterungen sind:

- a. Bei der Einführung von Nachtarbeit und danach laufend einmal jährlich durchzuführen.
- b. durch das Ausfüllen eines von einer der Parteien erstellten Formulars, das einen Durchgang der Empfehlungen enthält, zu dokumentieren.

Wenn die Tarifparteien, eventuell in Zusammenarbeit mit der Arbeitsschutzorganisation, beurteilen, dass die Empfehlungen der NFA befolgt werden, werden die gewöhnlichen Bestimmungen im Tarifvertrag unverändert verwendet, u.a. auch die Bestimmungen zur Gesundheitskontrolle.

Wenn die Tarifparteien, eventuell in Zusammenarbeit mit der Arbeitsschutzorganisation, beurteilen, dass die Empfehlungen der NFA nicht befolgt werden, werden folgende besondere Aktivitäten für die Mitarbeiter in die Wege geleitet, deren normale nächtliche Arbeitszeit nicht in Übereinstimmung mit den Empfehlungen der NFA geplant ist:

- a. Das Unternehmen hat den Nachtarbeitern eine jährliche Gesundheitskontrolle anzubieten
 - i. Für die Nachtarbeiter ist es obligatorisch, die Gesundheitskontrolle alle zwei Jahre durchzuführen.
 - ii. Für die Nachtarbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, ist eine erweiterte Gesundheitskontrolle anzubieten.
- b. Durchführung einer jährlichen, auf Nachtarbeit bezogene Arbeitsplatzbeurteilung
 - iii. Identifikation und Erfassung der Risiken im Zusammenhang mit Nachtarbeit.
 - iv. Beurteilung der Risiken im Zusammenhang mit Nachtarbeit.
 - v. Priorisierung und Erstellung eines Handlungsplans.
 - vi. Weiterverfolgung des Handlungsplans.

Nachtarbeit schwangerer Frauen:

Die Tarifvertragspartner verständigen sich darauf, ab dem 1. März 2024 der Empfehlung der NFA zu folgen, so dass schwangere Frauen höchstens 1 Nachtarbeit in der Woche arbeiten, um das Risiko einer Fehlgeburt und anderer Schwangerschaftskomplikationen zu vermeiden.

Dies setzt voraus, dass das Gewerbeaufsichtsamt die Empfehlungen der NFA über Nachtarbeit schwangerer Frauen umsetzt, z.B. in der Durchführungsverordnung über die Durchführung von Arbeit § 8, vgl. Anlage 2.

Des Weiteren setzen die Parteien voraus, dass Nachtarbeit, die über 1 Nachtschicht pro Woche hinausgeht, von § 6 Abs. 2 Nr. 2 des dänischen Mutterschaftsgesetzes umfasst ist und somit die Möglichkeit einer Rückvergütung besteht.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, so werden die Erörterungen zwischen den Parteien wieder aufgenommen.

Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, gilt Folgendes:

- Wenn das Unternehmen darüber informiert wird oder auf eine andere Art und Weise erfährt, dass eine Mitarbeiterin schwanger ist, hat das Unternehmen schnellstmöglich, spätestens innerhalb von 2 Wochen zum Ende der Woche, die Arbeitszeit der Mitarbeiterin zu verlegen oder der Mitarbeiterin andere Arbeitsaufgaben zuzuweisen, damit die Betreffende höchstens 1 Nachtschicht pro Woche hat.
- Ist es dem Arbeitgeber nicht möglich, die Arbeitszeit zu verlegen, so dass die betreffende Mitarbeiterin höchstens 1 Nachtschicht pro Woche hat, oder der Mitarbeiterin andere Arbeitsaufgaben zuzuweisen, hat die Mitarbeiterin bei den sonstigen

Nachtschichten, die über die 1 Nachtschicht pro Woche hinausgehen, Anspruch auf Abwesenheit mit einer Bezahlung wie im Schwangerschaftsurlaub gemäß § 22 Abs. 1 des Tarifvertrags. Es handelt sich ausschließlich um eine Bestimmung bezüglich der Bezahlung, die ungeachtet des Dienstalters der Mitarbeiterin gilt und ungeachtet der Anzahl der Wochen, in denen die Mitarbeiterin bei sonstigen, über die 1 Nachtschicht pro Woche hinausgehen Nachtschichten, fehlt.

Abs. 8. Seniorenregelung

Der Mitarbeiter hat das Recht, in eine Seniorenregelung einzutreten, 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 oder für die Sonderansparung nutzen will, für die SH-Ansparung (Feiertagsansparung) oder für eine andere, entsprechende Ansparungsregelung zur Finanzierung von Senioren-Freizeittagen.

Falls der Mitarbeiter weitere Senioren-Freizeittage wünscht, lässt sich das machen, indem man laufende Rentenbeiträge umwandelt, sodass die übrige 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 Urlaubs-Freizeittage 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 Urlaubs-Freizeittage 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 im kommenden Urlaubsjahr eine Seniorenregelung mit Senioren-Freizeittagen 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 dann 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 Urlaubs-Freizeittagen gelten, oder von Resturlaub, wenn im Tarifvertrag keine Urlaubs-Freizeittage vorgesehen sind.

Als Alternative zu Senioren-Freizeittagen können der 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.

Abs. 9. Der integrative Arbeitsmarkt

In den §§ 21-22 und im Protokoll über den integrativen Arbeitsmarkt sind die Rahmenbedingungen und eine Anzahl Möglichkeiten beschrieben, wie die Unternehmen zu einem integrativen Arbeitsmarkt beitragen können und eine gute Arbeitsumgebung für Beschäftigte mit herabgesetzter Arbeitsfähigkeit und besonderen Erfordernissen gewährleisten können.

Abs. 10. Der TB-Fonds und bestimmte Infektionskrankheiten

Die Grundregeln für den Fonds sind in § 34 beschrieben.

KAP. 7 – ABWESENHEIT WEGEN ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND WEGEN ERKRANKUNG EIGENER KINDER

§ 28 - Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit

Abs. 1. Meldung

Um das Recht auf Tagegeld bei Arbeitsunfähigkeit in Anspruch zu nehmen, müssen die Bestimmungen des Krankengeldgesetzes mit den dazugehörigen Verwaltungsregeln befolgt werden.

Hinsichtlich der Meldung einer Arbeitsunfähigkeit gilt zudem Folgendes:

Die telefonische Meldung ist dem Unternehmen folgendermaßen spätestens am 1. Abwesenheitstag zu machen:

Tagschicht

Zu Arbeitsbeginn, spätestens jedoch innerhalb von 3 Stunden.

Abend- und Nachtschicht

Spätestens bei Arbeitsbeginn.

Eidesstattliche Erklärung

Die eidesstattliche Erklärung muss dem Unternehmen am 3. Abwesenheitstag vorliegen.

Erhält das Unternehmen die eidesstattliche Erklärung erst am 4. Abwesenheitstag oder später, muss die eidesstattliche Erklärung den Poststempel des 1. Abwesenheitstages tragen, um für die Lohnfortzahlung während Krankheit ab dem 3. Abwesenheitstag zu berechtigen.

Die Organisationen empfehlen daher, dass die eidesstattliche Erklärung am 1. Abwesenheitstag abgeschickt wird oder dass das Unternehmen für die eidesstattliche Erklärung eine elektronische Lösung verwendet (siehe das Protokoll hierzu auf Seite 140).

Ärztliche Bescheinigungen und Krankengespräch

Ab einschließlich dem 4. Abwesenheitstag kann das Unternehmen verlangen, dass der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung vorlegt. Nach deren Ablauf kann das Unternehmen eine neue Bescheinigung verlangen.

In besonderen Fällen kann das Unternehmen die Ausstellung einer Krankheitsbescheinigung am 1. Abwesenheitstag verlangen.

Das Unternehmen muss binnen 4 Wochen ab dem 1. Abwesenheitstag den Mitarbeiter zu einem persönlichen Gespräch darüber einladen, wie und wann der Mitarbeiter zur Arbeit zurückkehren kann.

Das Unternehmen kann die Erstellung eines ärztlichen Attests über das Leistungsvermögen (*mulighedserklæring*) verlangen. Das ärztliche Attest über das Leistungsver-

mögen besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil des Attests beschreiben das Unternehmen und der Mitarbeiter die Arbeitsaufgaben und etwaige vereinbarte Schonmaßnahmen. Im zweiten Teil vermerkt der Arzt, ob die Schonmaßnahmen ausreichend sind.

Sowohl bei kurzzeitiger oder wiederholter als auch langandauernder Abwesenheit kann das Unternehmen ein ärztliches Attest über das Leistungsvermögen verlangen.

Alle Formen der ärztlichen Bescheinigungen und ärztlichen Atteste über das Leistungsvermögen werden vom Unternehmen bezahlt. Ausgenommen hiervon sind jedoch ärztliche Bescheinigungen in Verbindung mit Abwesenheit während des Urlaubs.

Der Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass die ausgefüllten Dokumente dem Unternehmen unverzüglich zugehen.

Es obliegt dem Unternehmen und der örtlichen Vertrauensperson, alle Neueingestellten über die Bestimmungen dieser Regelung zu unterrichten, einschließlich Angaben über die für die Krankmeldung geltende Telefonnummer. In besonderen Fällen kann eine andere Meldungsform schriftlich vereinbart werden.

Abs. 2. Verzögerung der Meldung u. a.

Abwesenheit jeder Art, die dem Unternehmen nicht rechtzeitig und wie vorgeschrieben mitgeteilt wird, entbindet das Unternehmen von der Pflicht zur Zahlung von Krankentagegeld.

Wurde die Abwesenheit dem Unternehmen nicht bis spätestens 12.00 Uhr bei Arbeitszeitbeginn bis spätestens 11.00 Uhr und für andere Mitarbeiter bis spätestens 1 Stunde nach Arbeitszeitbeginn gemeldet, wird das Arbeitsverhältnis allgemein als beendet betrachtet und kann zu einer Ersatzpflicht für den Mitarbeiter gemäß § 24, Abs. 3 des Tarifvertrags führen.

Abs. 3. Verzögerung des Nachweises

Wenn die eidesstattliche Erklärung oder die ärztliche Bescheinigung nicht innerhalb der Frist vorliegt, schreibt das Unternehmen den Mitarbeiter an und legt eine neue Frist fest.

Wenn auch diese Frist nicht eingehalten wird, wird das Anstellungsverhältnis als aufgehoben betrachtet.

Bei einem späteren Krankheitsnachweis durch ärztliche Bescheinigung entfällt die Ersatzpflicht.

Abs. 4. Falsche Gesundheitsangaben

Das Recht auf Tagegeld entfällt gemäß Krankengeldgesetz, wenn der Lohnempfänger bei der Einstellung falsche Angaben über seinen Gesundheitszustand macht.

§ 29 - Teilweise Abwesenheitstage

Bei Krankheit oder Unfall während der Arbeitszeit bezahlt das Unternehmen den vollen Lohn für die gearbeiteten Stunden.

Für den verbleibenden Arbeitstag wird gezahlt ab:

27. Februar 2023 voller Lohn, jedoch max. 152,40 DKK/Std.

26. Februar 2024 voller Lohn, jedoch max. 157,75 DKK/Std.

§ 30 - Ergänzende Leistungen bei Arbeitsunfällen

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

Die Zulage wird ab einschl. dem 1. ganzen Abwesenheitstag für maximal 20 Wochen gezahlt.

Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitsunfall unverzüglich und am selben Tag dem Arbeitsleiter gemeldet wird, dass die vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung verwendet wurde und dass die vorgeschriebenen Sicherheitsanforderungen eingehalten wurden.

Unfälle, die eintreffen, wenn der Mitarbeiter umgekleidet ist und sich auf dem Weg zum/vom Arbeitsplatz im Unternehmen befindet, jedoch vor/nach dem Stempeln, fallen ebenfalls unter die Bestimmung.

§ 31 - Lohnfortzahlung bei Krankheit

Abs. 1 Lohn

Für Mitarbeiter mit 9 Monaten Betriebszugehörigkeit oder darüber zahlt das Unternehmen ab 24. Februar 2020 den vollen Lohn, jedoch max. 140,65 DKK pro Stunde bis zu 13 Wochen bei rechtzeitiger Meldung und Beibringung des Nachweises von Krankheit oder Unfall.

Ab 27. Februar 2023 voller Lohn, jedoch max. 152,40 DKK/Std.

Ab 26. Februar 2024 voller Lohn, jedoch max. 157,75 DKK/Std.

Der oben genannte Betrag kommt durch eine ergänzende Zulage zum gesetzlich festgelegten Krankentagegeldsatz zuzüglich Arbeitsmarktbeitrag zustande.

Voraussetzung hierfür ist, dass der betreffende Mitarbeiter während seiner Abwesenheit gemäß den Regeln des Krankengeldgesetzes zum Erhalt von Krankengeld berechtigt ist.

Die obige Bestimmung gilt nicht für Krankheitsfälle, die unter eine zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter getroffene Vereinbarung gemäß den Regeln des Krankengeldgesetzes (siehe § 56) über chronisch oder langfristig Kranke fallen.

Das Urlaubsgeld wird gemäß den Regeln im Urlaubsgesetz berechnet (siehe Kapitel 9).

Falls ein Mitarbeiter innerhalb von 14 Kalendertagen nach Wiederaufnahme der Arbeit mit derselben Krankheit rückfällig wird, ist der Zahlungszeitraum des Arbeitgebers bezüglich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ab dem 1. Abwesenheitstag in der 1. Krankheitsperiode zu berechnen.

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 die Fortsetzung der Krankheit an etwaigen nachfolgenden Tagen.

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

§ 32 - Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Adoption

Der Arbeitgeber bezahlt Mitarbeitern, die zum erwarteten Geburtstermin 12 Monate Betriebszugehörigkeit erreicht haben, den vollen Lohn während der Abwesenheit im Mutterschaftsurlaub ab 4 Wochen vor dem erwarteten Geburtstermin und bis 14 Wochen nach der Geburt (Schwangerschaftsurlaub/Mutterschaftsurlaub).

Bei Adoption wird der volle Lohn bis 14 Wochen ab Empfang des Kindes gezahlt. Die Betriebszugehörigkeit muss zum Zeitpunkt des Empfangs des Kindes erreicht sein.

Der volle Lohn errechnet sich als Durchschnitt des Lohns der letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit.

Zu den gleichen Bedingungen wird bis zu 2 Wochen voller Lohn während des „Vaterschaftsurlaubs“ gezahlt.

Während des Elternurlaubs werden erhöhte Rentenbeiträge gezahlt, vgl. Bestimmungen zur Betriebskostenregelung.

Darüber hinaus leistet der Arbeitgeber für den Elternurlaub Zahlungen über bis zu 16 Wochen. Von diesen 16 Wochen hat der Elternteil, der den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nimmt, das Recht auf 5 Wochen, und der andere Elternteil hat das Recht auf 8 Wochen. Wird der für den jeweiligen Elternteil vorbehaltene Urlaub nicht in Anspruch genommen, entfällt die Zahlung.

Die verbleibenden 3 Wochen Urlaubsanspruch gehen entweder an den einen oder an den anderen Elternteil.

Die Zahlung in diesen 16 Wochen entspricht dem Lohn, den der Betreffende in dem Zeitraum bezogen hätte, beträgt jedoch max. 191,00 DKK pro Stunde oder 30.623,- DKK pro Monat.

Die 16 Wochen sind innerhalb von 52 Wochen nach der Geburt in Anspruch zu nehmen.

Sofern es nicht anders vereinbart wird, sind die 16 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.

Alle obengenannten Beträge kommen durch eine ergänzende Zulage zum gesetzlich festgelegten Tagegeldsatz zuzüglich Arbeitsmarktbeitrag zustande.

Voraussetzung für die Zahlungen 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.

Für am 1. Juli 2023 oder später geborene oder empfangene Kinder gilt Folgendes:

Der Arbeitgeber bezahlt Mitarbeitern, die zum erwarteten Geburtstermin 12 Monate Betriebszugehörigkeit erreicht haben, den vollen Lohn während der Abwesenheit im Elternurlaub ab 4 Wochen vor dem erwarteten Geburtstermin (früher: Schwangerschaftsurlaub) und bis 10 Wochen nach der Geburt (früher: Mutterschaftsurlaub).

Bei Adoption wird der volle Lohn 10 Wochen lang ab Empfang des Kindes gezahlt. Die Betriebszugehörigkeit muss zum Zeitpunkt des Empfangs des Kindes erreicht sein.

Der volle Lohn errechnet sich als Durchschnitt des Lohns der letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit.

Zu den gleichen Bedingungen wird dem anderen Elternteil bis zu 2 Wochen voller Lohn gezahlt (früher: Vaterschaftsurlaubs).

Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber bis zu 24 Wochen den vollen Lohn (früher: Elternurlaub).

Von diesen 24 Wochen hat der Elternteil, der den Elternurlaub in Anspruch nimmt, das Recht auf 9 Wochen, und der andere Elternteil hat das Recht auf 10 Wochen. Wird der für den jeweiligen Elternteil vorbehaltene Urlaub nicht in Anspruch genommen, entfällt die Zahlung.

Die verbleibenden 5 Wochen Urlaubsanspruch gehen entweder an den einen oder an den anderen Elternteil oder werden unter ihnen aufgeteilt.

Die Zahlung in diesen 24 Wochen entspricht dem Lohn, den die betreffende Person in dem Zeitraum bezogen hätte:

Ab 27. Februar 2023 jedoch max. 191,00 DKK/Stunde oder 30.623 DKK/Monat

Ab 26. Februar 2024 jedoch max. 195,50 DKK/Stunde oder 31.345 DKK/Monat

Allerdings hat der Elternteil, der den Urlaub in Anspruch nimmt, Anspruch auf einen vollen Lohn von bis zu 4 Wochen des 24-wöchigen Elternurlaubs.

Die 24 Wochen sind innerhalb von 52 Wochen nach der Geburt in Anspruch zu nehmen.

Sofern es nicht anders vereinbart wird, sind die 24 Wochen mit einer Frist von 3 Wochen anzukündigen.

Alle obengenannten Beträge kommen durch eine ergänzende Zulage zum gesetzlich festgelegten Tagegeldsatz zuzüglich Arbeitsmarktbeitrag zustande.

Während des 10-wöchigen Elternurlaubs werden erhöhte Rentenbeiträge geleistet, vgl. Bestimmung über die betriebliche Altersvorsorge.

Der Urlaub des jeweiligen Elternteils kann bei beiden Elternteilen maximal in zwei Abschnitte aufgeteilt werden, sofern es nicht anders vereinbart wird.

Voraussetzung für die Zahlungen 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.

§ 33 - Arbeitsfreistellung bei Krankheit eigener Kinder

Abs. 1. Erkrankung von Kindern

Mitarbeitern, die vom Tarifvertrag gedeckt sind und mindestens ein halbes Jahr Betriebszugehörigkeit im Unternehmen haben, wird ab 24. Februar 2020 Arbeitsfreistellung bei vollem Lohn gewährt, jedoch max. 140,65 DKK pro Stunde, wenn dies aus Gründen der häuslichen Fürsorge für eines oder mehrere kranke Kinder des Mitarbeiters unter 14 Jahren notwendig ist.

Ab 27. Februar 2023 voller Lohn, jedoch max. 152,40 DKK/Std.

Ab 26. Februar 2024 voller Lohn, jedoch max. 157,75 DKK/Std.

Die Arbeitsfreistellung wird nur dem einen Elternteil des Kindes gewährt und nur, bis eine andere Möglichkeit der Beaufsichtigung gefunden wurde; sie kann höchstens den ersten ganzen Krankheitstag des Kindes umfassen.

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 am ersten ganzen Krankheitstag des Kindes.

Falls das Kind nach dem ersten ganzen Krankheitstag weiterhin krank ist, hat der Mitarbeiter Anspruch auf einen weiteren arbeitsfreien Tag. Für diesen freien Tag gibt es keine Lohnfortzahlung, aber der Mitarbeiter kann sich einen Betrag aus seinem Wahlfreiheits-Lohnkonto auszahlen lassen.

Das Unternehmen kann einen Nachweis, z. B. in Form einer eidesstattlichen Erklärung, verlangen.

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.

Abs. 2. Arztbesuch mit Kind

Mitarbeiter und Beschäftigte in Ausbildung mit mindestens 6 Monaten Betriebszugehörigkeit, die Anspruch auf freie Zeit am ersten Krankheitstag ihres Kindes haben, haben das Recht auf Freistellung, um gemeinsam mit dem Kind zum Arzt zu gehen.

Mitarbeiter, die sich für den Arztbesuch freinehmen wollen, müssen dies dem Unternehmen so früh wie möglich mitteilen.

Für die Freistellung zum Arztbesuch gibt es keine Lohnfortzahlung, aber der Mitarbeiter kann sich aus seinem Wahlfreiheits-Lohnkonto einen Betrag auszahlen lassen, der derlohneinbuße entspricht.

Abs. 3. Kinderbetreuungstage

Die Regeln für Kinderbetreuungstage sind in § 48, Abs. 3, Buchst. d beschrieben.

Abs. 4. Krankenhauseinweisung

Mitarbeitern mit mindestens 6 Monaten Betriebszugehörigkeit wird Arbeitsfreistellung gewährt, wenn es notwendig ist, dass der Mitarbeiter gemeinsam mit dem eigenen Kind ins Krankenhaus eingewiesen wird. Die Regel gilt für 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.

Diese Arbeitsfreistellung gilt nur für den einen Elternteil des Kindes, und das Recht auf Arbeitsfreistellung erstreckt sich maximal auf zusammengerechnet 1 Woche pro Kind innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten.

Der Mitarbeiter hat auf Aufforderung einen Nachweis der Krankenhauseinweisung vorzulegen.

Gezahlt wird:

Ab 27. Februar 2023 voller Lohn, jedoch max. 160,45 DKK/Std.

Ab 26. Februar 2024 voller Lohn, jedoch max. 165,80 DKK/Std.

§ 34 - Der TB-Fonds und bestimmte Infektionskrankheiten

Die Organisationen sind sich einig darin, dass die Vereinbarung über Tuberkuloseuntersuchungen und die Einrichtung eines Fonds zur Unterstützung tuberkulosekranker Mitarbeiter erlischt.

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Organisationen im Falle eines späteren 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 wegen ansteckender Krankheiten verwendet werden, aufgrund derer die Mitarbeiter innerhalb der Branche nicht beschäftigt werden können.

Es kann eine Zulage zum Krankentagegeld gewährt werden, sodass diese Beträge zusammen 90 % des Durchschnittslohns der letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit ausmachen.

Bedingung hierfür ist, dass der Abwesenheitszeitraum durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird und der Mitarbeiter seine Arbeit im Unternehmen erneut aufgenommen hat. Für die Zulage aus dem Fonds wird keine Urlaubs- oder Feiertagsvergütung gewährt.

KAP. 8 – BESTIMMUNGEN FÜR VERTRAUENSPERSONEN

§ 35 - Wahl der Vertrauensperson

Abs. 1. Vertrauenspersonen

Zwischen den Organisationen besteht Einigkeit darüber, dass in jedem Unternehmen unter den mehrjährig beschäftigten Mitarbeitern eine Vertrauensperson gewählt wird, die die Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen in allen die geltenden Tarifverträge und Vereinbarungen betreffenden Angelegenheiten vertritt.

Die Wahl der Vertrauensperson wird während der Arbeitszeit durchgeführt. Die nähere Vorgehensweise der Wahlhandlung werden örtlich zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern vereinbart.

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

Wenn die Mitarbeiter eines Unternehmens dies wünschen, können sie einen Stellvertreter für die Vertrauensperson wählen. Während der Ausübungszeit hat der Stellvertreter die Rechte und Pflichten einer Vertrauensperson. Die in Verbindung mit dem „Rahmenvertrag über Akkord“ vorausgesetzte Schulung gilt nicht für den Stellvertreter.

Abs. 2. Organisation

Der Organisation des Unternehmens oder der Mitarbeiter dürfen keine Hindernisse in den Weg gelegt werden.

Abs. 3. Schichtbetrieb

Bei Schichtbetrieb mit mehr als 30 Mitarbeitern kann eine stellvertretende Vertrauensperson gewählt werden, die die Rechte und Pflichten einer Vertrauensperson übernimmt. Wird der Schichtbetrieb beendet oder wird der Betreffende in die Tagschicht versetzt, erlöschen die Rechte und Pflichten unverzüglich. Erhält die Schichtarbeit einen dauerhaften Charakter, sollte die Vertrauensperson die in Verbindung mit dem „Rahmenvertrag für Akkord“ vorausgesetzte Schulung erhalten.

Abs. 4. Sprecher

In größeren Zweigstellen von Unternehmen können, sofern vor Ort Einigkeit darüber herrscht, Sprecher für sowohl die Tagschicht als auch den Schichtbetrieb gewählt werden.

Die unter den Mitarbeitern gewählten Sprecher mit mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit haben zusätzlich zu den Regeln in § 24 Abs. 1 eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

Neu gewählten Vertrauenspersonen und Sprechern wird ein von TekSam angebotenes Schulungs- und Zusammenarbeitsprogramm von zweimal zwei Tagen Dauer angeboten.

Abs. 5. Genehmigung der Wahl

Die Wahl der Vertrauensperson ist erst gültig, wenn sie von der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF genehmigt und von dieser dem Arbeitgeberverband Dansk Industri mitgeteilt wurde.

§ 36 - Rechte und Pflichten der Vertrauensperson

Abs. 1. Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber und der Organisation

Die Vertrauensperson hat sowohl gegenüber ihrer Organisation als auch gegenüber dem Arbeitgeber die Pflicht, ihr Möglichstes zu tun, um eine ruhige und gute Zusammenarbeit am Arbeitsplatz zu bewahren und zu fördern.

Abs. 2. Beschäftigung

Die Vertrauensperson ist nach Vereinbarung mit dem Unternehmen mit einer Arbeit zu betrauen, von der aus sie hinzugezogen werden kann, wenn ihr Mitwirken erforderlich ist.

Die Ausführung des ihr obliegenden Amtes hat so zu erfolgen, dass die Arbeit so wenig wie möglich dadurch beeinträchtigt wird.

Sofern es notwendig ist, dass die Vertrauensperson ihre Arbeit unterbricht, um ihren Verpflichtungen nachzukommen, hat der Betreffende dies zuvor dem Vertreter des Arbeitgebers mitzuteilen.

Abs. 3. Entlohnung

Die Zeit, die zur Wahrnehmung des Vertrauensamtes im gemeinsamen Interesse des Unternehmens und der Mitarbeiter aufgewendet wird, darf nicht zu einer Verringerung der Entlohnung der Vertrauensperson führen.

Abs. 4. Erscheinen außerhalb der Arbeitszeit

Wenn die Vertrauensperson auf Wunsch des Arbeitgebers an einer Besprechung außerhalb der Arbeitszeit teilnimmt, wird hierfür eine Vergütung wie bei der Teilnahme an Sitzungen des Kooperationsausschusses gezahlt.

Abs. 5. Rechte, Pflichten und Aufgaben

Sollten sich einer oder mehrere Mitarbeiter benachteiligt fühlen oder dies aus einem anderen Grund fordern, ist die Vertrauensperson verpflichtet, deren Beschwerde oder Ersuchen dem Arbeitgeber (Arbeitsleiter) vorzulegen.

Die Vertrauensperson hat zudem das Recht, im Hinblick auf hygienische Verhältnisse sowie Sicherheitsvorkehrungen zur Vorbeugung von Unfällen und Schäden eine Beschwerde beim Arbeitgeber einzureichen bzw. sich diesbezüglich an ihn zu wenden.

Die Rechte und Pflichten oder Aufgaben der Vertrauensperson sind außer im vorliegenden Kapitel 8 auch in folgenden Bestimmungen angeführt:

- § 6 Abs. 5. Reinigungsarbeiten
- § 7 Abs. 2. Versetzte Arbeitszeiten
- § 12 Einhaltung der Arbeitszeit

- § 15 Abs. 7. Systematische Überstunden
- § 17 Freizeitausgleich
- § 19 Überstunden aus besonderen Anlässen
- § 22 Abs. 2-6. Außerordentlich Beschäftigte, Beschäftigte mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit u. a.
- § 24 Abs. 2. Kündigung während Krankheit oder Urlaub
- § 25 Fristlose Kündigung
- § 27 Arbeitsschutz
- § 28 Abs. 1. Meldung wegen Arbeitsunfähigkeit
- § 38 Der 25-Öre-Fonds
- § 67 Beratung und Beraterbeistand

Rahmenvertrag zu Methodenentwicklung und Akkord:

- § 2 Ortstarifverträge
- § 3 Methodenentwicklung und Arbeitsablaufstudien
- § 4 Ortstarifvertrag über abweichende Entlohnung
- § 5 Arbeitsanalytiker
- § 6 Arbeitsplan
- § 7 Methodenentwicklung
- § 8 Einweisung
- § 11 Spezialzeit (Sonderpausen)
- § 14 Inkrafttreten des Akkords
- § 15 Zustimmung zu Akkorden
- § 16 Reinhaltung von Maschinen
- § 18 Verfahrensregeln
- § 19 Akkordunterbrechung oder Stopp
- § 24 Auszahlung des Akkordlohns
- § 26 Abs. 2. Besondere Entlohnung
- § 27 Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien
- § 28 Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU) und -Ausbildung
- § 31 Verteilung der Produktion auf Einzelakkorde und Ähnliches
- § 36 Sonstige Regeln
- § 37 Gültigkeit des Rahmenvertrags

Sonderbestimmungen für Rinderexporteschlachthöfe:

- § 2 Abs. 1. Schlachten
- § 4 Bonusregelung für im Stundenlohn Beschäftigte

Protokoll über:

- Kompensation für technische Ausfälle, geltend für die Schweineschlachtung mit dazugehöriger Reinigungslinie, Schweinezerlegung und Schneidbändern, Seite 126.
- Ortstarifverträge, Seite 135.
- Erprobung alternativer Entlohnungs- und/oder Führungsformen sowie alternativer Arbeitszeitformen, Seite 137.
- Aushilfskräfte und Leiharbeitsunternehmen, Seite 138.
- Klärung des Einsatzes von Leiharbeit, Seite 139.
- Einsatz von Unterlieferanten, Seite 139.

Die Liste ist nicht erschöpfend.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass das Obige als eine positive Auflistung relevanter Themen zu verstehen ist, nicht als ausschließliche Festlegung der Themen, welche die Partner vor Ort in der täglichen Zusammenarbeit besprechen können.

Abs. 6. Treffen mit neu eingestellten Mitarbeitern

Die Vertrauensperson bietet neu eingestellten Mitarbeitern an, sich während der Arbeitszeit mit ihnen zu treffen. Zweck eines solchen Treffens ist es, den Mitarbeiter über die Kooperation der Vertrauensperson mit dem Unternehmen und die Möglichkeit einer Mitgliedschaft bei der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF zu informieren. In Unternehmen mit wechselnden Arbeitsorten oder bei mobilen Mitarbeitern bestrebt man sich darauf, neuen Mitarbeitern die Gelegenheit zu bieten, die Vertrauensperson zu treffen. Ist dies nicht machbar, kann das Treffen digital durchgeführt werden. Es können vor Ort andere Regelungen vereinbart werden.

Das Treffen ist im Übrigen unter Berücksichtigung der Betriebsverhältnisse des Unternehmens zu planen.

Abs. 7. Lohnangaben

In Unternehmen, die sich nicht dem Rahmenvertrag bzgl. Methodenentwicklung und Akkord angeschlossen haben, werden der Vertrauensperson quartalsweise Lohnstatistiken ausgehändigt.

Abs. 8. Beschwerdeweg

Wird hierdurch keine zufriedenstellende Regelung erzielt, muss die Vertrauensperson die Angelegenheit der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF vorlegen.

Abs. 9. Gemeinsame Aktivitäten für neu gewählte Vertrauenspersonen

Künftigen neu gewählten Vertrauenspersonen wird ein von TekSam angebotenes Schulungs- und Zusammenarbeitsprogramm von zweimal zwei Tagen Dauer angeboten. Die Vertrauensperson hat innerhalb der ersten 18 Monate ihrer Wahlperiode das Recht zur Teilnahme an einem solchen Programm.

Der Arbeitgeber gewährt in Verbindung mit der Teilnahme der Vertrauensperson hierfür eine Bezahlung, die dem Einkommensverlust entspricht, den der Betreffende dadurch hinnehmen muss.

Das Schulungs- und Zusammenarbeitsprogramm muss Themen beinhalten, die das Wissen der Vertrauensperson über die entwicklungstechnischen, produktionstechnischen, betriebswirtschaftlichen und wettbewerbsmäßigen Bedingungen des Unternehmens sowie die Bedeutung eines guten psychischen Arbeitsklimas erweitern können, ebenso wie das Augenmerk auf die Bedeutung eines gegenseitig hohen Informationsniveaus zwischen den örtlichen Partnern gerichtet werden muss.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, dass die künftige Sekretariatsbearbeitung der eingeleiteten Aktivitäten der Regie des DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF unterstellt wird.

Abs. 10. Zugang der Vertrauenspersonen zu IT-Einrichtungen

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

Ab einschließlich 1. Juni 2020 gilt dies auch für den Arbeitsschutzvertreter.

§ 37 - Entlassung von Vertrauenspersonen und Arbeitsschutzvertretern

Die Entlassung einer Vertrauensperson ist mit zwingenden Ursachen zu begründen. Die Kündigungsfrist ist die nach § 24 längste Frist zuzüglich 6 Wochen gemäß Kooperationsvertrag. Wenn nach Einschätzung der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF die Entlassung unberechtigt ist, so ist das Unternehmen verpflichtet, sich der Entscheidung der Angelegenheit vor dem Schiedsgericht zu unterwerfen.

Ein Mitarbeiter, der damit aufhört, als Vertrauensperson zu fungieren, nachdem er als solche in einer kontinuierlichen Periode von mindestens 3 Jahren 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 ist spätestens einen Monat nach Beendigung der Funktion als Vertrauensperson und auf Veranlassung des Mitarbeiters durchzuführen. 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 geht an das Unternehmen.

§ 38 - Bildungs- und Zusammenarbeitsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (25-Öre-Fonds)

Die Globalisierung stellt laufend neue Anforderungen an die gewählten Vertrauensleute und unterstreicht die Forderung nach guter, konstruktiver Zusammenarbeit mit der jeweiligen Geschäftsleitung der Betriebe. Gleichzeitig verschärft sich die Forderung nach kompetenten, gut ausgebildeten Arbeitskräften.

Die demografische Entwicklung wird den Wettbewerb mit anderen Branchen darin verstärken, vor allem junge Menschen für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie zu gewinnen. Ein Anreiz für Jugendliche, sich für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie zu entscheiden, können wahrnehmbare Karrieremöglichkeiten durch einen systematischen Bildungsverlauf sein, den DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF in Zusammenarbeit mit anderen relevanten Kooperationspartnern entwickeln.

Um die örtlichen Partner bestmöglich zu örtlichen Entscheidungen zu befähigen, sind sich DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF einig darüber, Unterstützung für bspw. die Schulung von Vertrauenspersonen zu leisten und Informationen im Hinblick auf Kooperation, Bildung und Wirtschaft anzubieten.

Der Zweck des Fonds besteht darin, direkt oder durch Unterstützung:

- die Funktion der Vertrauensperson und die örtliche Zusammenarbeit zu stärken,
- die Kenntnisse der gewählten Vertrauensleute über die entwicklungstechnischen,

produktionstechnischen, betriebswirtschaftlichen und wettbewerblichen Bedingungen der Unternehmen sowie 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,
- relevante Ausbildungen für die dänische Schlacht- und Lebensmittelindustrie zu entwickeln und das Bildungsniveau 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 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 die Bildungsplanung, Motivation und Durchführung von Ausbildungsgängen lenken,
- Unterstützung für breitere Entwicklungsaufgaben – einschließlich der Durchführung besonderer Versuchskurse – innerhalb 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 produktionsfördernder Lohnsysteme,
- Konferenzen usw. über Schulungswege und Zusammenarbeit für die Mitglieder der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sowie für Vertreter der Unternehmensleitungen durchzuführen,
- bezogen 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 Zusammenarbeitsformen 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 der Vermittlung von Informationen im Hinblick auf Zusammenarbeit, Bildung und Wirtschaft,
- Fortbildungen für Vertrauenspersonen zu unterstützen,
- Projekte, Kampagnen und andere gemeinsame Aktivitäten zur Förderung von Praktikumsplätzen in der Branche zu unterstützen, um tüchtige ausgebildete Fachkräfte zu bekommen, sodass den Unternehmen künftig auf jeden Fall qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.
- andere Aktivitäten in jeweiligen Fällen gemäß der Entscheidung des Fondsvorstands durchzuführen und zu unterstützen.

Die eingezahlten Mittel werden ausschließlich für die oben genannten Zwecke verwendet. Für den Arbeitsschutz usw. relevante Zwecke sind hierin deshalb nicht enthalten.

Vom Unternehmen werden ab 1. März 2020 DKK 0,55 pro geleisteter Arbeitsstunde eingefordert. Ab 1. März 2023 werden DKK 0,65 pro geleisteter Arbeitsstunde eingefordert. Der Betrag wird gemäß geltenden Statuten und Richtlinien in den 25-Öre-Fonds eingezahlt.

Der Arbeitgeberverband DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF werden die Statuten und Richtlinien für den 25-Öre-Fonds laufend überprüfen.

KAP. 9 – URLAUBSVEREINBARUNG

§ 39 - Inanspruchnahme von Urlaub

Während das Urlaubsgesetz seine Gültigkeit behält, treten die im Folgenden aufgeführten Regeln an die Stelle der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

Abs. 1. Urlaubsjahr

Das Urlaubsjahr wird mit Wirkung vom 1. September 2020 auf den Zeitraum vom 1. September bis zum 31. August verlegt. Das im Urlaubsjahr verdiente Urlaubsgeld (§ 40) wird gleichzeitig in Anspruch genommen, sodass man innerhalb des Zeitraums vom 1. September bis zum 16 Monate später liegenden 31. Dezember Urlaub macht.

Abs. 2. Platzierung des Urlaubs

- a. Der Urlaub kann von den einzelnen Unternehmen entweder so gestaltet werden, dass man den Betrieb dafür schließt, oder so, dass die Mitarbeiter nacheinander Urlaub machen können.
Entscheidet man sich für letztere Vorgehensweise, legt das Unternehmen spätestens am 15. Januar eine Eintragungsliste vor, auf der jeder einzelne Mitarbeiter den gewünschten Zeitraum für die Sommerferien angeben kann.

An einer etwaigen Verlosung nehmen neben allen festen Mitarbeitern auch alle anderen Mitarbeiter teil, die seit kürzerer oder längerer Zeit im Unternehmen beschäftigt sind. Das Tauschen von Urlaub kann erfolgen, sofern das Unternehmen rechtzeitig hierüber informiert wird. Das Unternehmen kann Verschiebungen im Urlaub in dem Umfang vornehmen, in dem es für seinen Betrieb notwendig ist.

- b. In Unternehmen, wo der Urlaub gestaffelt wird, kann ein Mitarbeiter, der im vorhergehenden Anspruchserwerbsjahr nicht vollbeschäftigt war, eine Senkung der Anzahl Urlaubstage entsprechend der geringeren Urlaubsgeldzahlung verlangen.
- c. Falls der Urlaub 3 Wochen oder weniger umfasst, ist er zusammenhängend im Zeitraum vom 15. Mai bis zum 30. September (Urlaubsperiode) zu gewähren und in Anspruch zu nehmen, bzw. zu einem anderen zwischen Arbeitgeber und Urlaubsberechtigtem vereinbarten Zeitpunkt innerhalb des Urlaubsjahres.

Die Vergabe von Urlaub in den ersten 2 Wochen der Urlaubsperiode sollte möglichst an Mitarbeiter erfolgen, die in diesem Zeitraum Urlaub in Anspruch nehmen möchten. Beträgt die Anzahl der Urlaubstage mehr als 3 Wochen, sind auch die 3 Wochen übersteigenden Urlaubstage zusammenhängend zu gewähren, können jedoch in den Teil des Urlaubsjahres gelegt werden, der außerhalb der Urlaubsperiode liegt. Es können jedoch einzelne Urlaubstage vor Ort mit Mitarbeitern vereinbart werden.

- d. Derjenige Teil des Urlaubs, der in § 14, Abs. 1 des Urlaubsgesetzes besprochen wird, kann, falls eine örtliche Vereinbarung hierzu getroffen wird (evtl. zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und dem Arbeitgeber), außerhalb des Zeitraums vom 1. Mai bis 30. September (d.h. der Urlaubsperiode) platziert werden.

- e. In den Fällen, in denen ein Mitarbeiter im Laufe des Jahres den Arbeitsort unter den genossenschaftlichen, privaten und Rinderschlachthöfen mitsamt deren verbundenen Betrieben wechselt, nimmt der Betreffende an einer etwaigen Verlosung mit allen im Laufe des Jahres erworbenen Urlaubstagen in demjenigen Unternehmen teil, in dem der Mitarbeiter zum Eintreffen des Urlaubstermins beschäftigt ist.
- f. Wenn ein Mitarbeiter einen längeren Urlaub als gesetzlich festgelegt in Anspruch nehmen möchte, kann diesem Wunsch entsprochen werden. Die Vereinbarung hierzu ist vor Urlaubsbeginn zu treffen, wobei der Betreffende während der verlängerten Urlaubszeit jedoch keinen Lohn beziehen kann.
- g. Wird ein Mitarbeiter während der Urlaubsperiode zum Wehrdienst eingezogen, muss er den Arbeitgeber spätestens 3 Wochen vor dem Dienstantritt hierauf hinweisen, um die Urlaubsfrage zu klären, bevor der Betreffende den Arbeitsplatz verlässt.
- h. Mitarbeiter, die wegen Ableistung des Wehrdiensts, Krankheit, Geburt, Antritt einer Haftstrafe oder anderer Zwangseinweisung, Übergang zu selbstständiger Arbeit bzw. vollständiger oder teilweiser Heimarbeit an der Inanspruchnahme von Urlaub verhindert sind, haben das Recht, nach Ablauf der Urlaubsperiode, jedoch vor Ablauf des Urlaubsjahres, Urlaubsgeld ohne Inanspruchnahme von Urlaub ausgezahlt zu bekommen.

Abs. 3. Urlaub in ganzen Wochen

Wenn der Urlaub in ganzen Wochen genommen wird, endet der Urlaub bei Beginn der normalen Arbeitszeit am ersten normalen Arbeitstag nach Beendigung des Urlaubs.

Abs. 4. Urlaubsabwicklung nach Stunden:

Es kann vor Ort schriftlich vereinbart werden, dass Urlaub nach Stunden in Anspruch genommen wird.

Es muss in diesem Kontext sichergestellt werden, dass der Urlaub nicht mit weniger Stunden abgewickelt wird, als es der geplanten Anzahl Arbeitsstunden an dem betreffenden Tag entspricht, und dass der Gesamturlaub nicht geringer ausfällt als 5 Wochen, nach 25 ganzen Tagen gerechnet, wobei arbeitsfreie Tage, die keine Ersatzbeurlaubungstage sind, und Arbeitstage proportional berücksichtigt werden. Der Urlaub ist, soweit möglich, in Form von ganzen Wochen in Anspruch zu nehmen.

Der Urlaub muss die Arbeitswoche widerspiegeln und darf nicht ausschließlich auf kurze oder lange Arbeitstage gelegt werden.

§ 40 - Urlaubsgeld

Abs. 1. Auszahlung

- a. Urlaubsgeld, das der Dauer des Urlaubs entspricht, ist bei der nächsten Lohnauszahlung zu zahlen, sobald das Unternehmen von Feriengeinfo den Antrag des

Mitarbeiters auf Auszahlung erhalten hat, jedoch frühestens einen Monat vor Urlaubsantritt.

- b. Die Urlaubszulage, die an Mitarbeiter mit Lohnfortzahlung im Urlaub gezahlt wird, kann ausgezahlt werden, bevor der Urlaub beginnt. In diesem Fall kann hierfür beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Verrechnung in dem Umfang gefordert werden, wie Urlaubszulage für nicht durchgeführten Urlaub ausgezahlt wurde.

Abs. 2. Berechnungsgrundlage:

- a. Der einem Mitarbeiter zustehende Jahresurlaub wird auf der Grundlage des Anstellungsverhältnisses des Betreffenden berechnet und beträgt 2,08 Tage für jeden Monat des Anstellungsverhältnisses, in dem der Betreffende Arbeiten im Unternehmen ausgeführt hat. Waren die Arbeiten von kürzerer Dauer als 1 Monat, wird das Urlaubsanrecht proportional an die Länge der Beschäftigung angepasst. Das Urlaubsanrecht wird zudem im Verhältnis zu der Zeit erworben, in der der Mitarbeiter Urlaub hatte oder in der er gemäß den Bestimmungen in § 39 während Krankheit oder Unfall zum Bezug von Urlaubsgeld berechtigt war.
- b. Das Urlaubsgeld wird laufend zurückgestellt und beträgt 12,5 % des insgesamt gezahlten Arbeitslohns. Bei der Berechnung des Urlaubsgeldes ist von nicht einkommensteuerpflichtigen Zulagen zum Lohn oder Lohnanteilen abzusehen.
- c. Während einer länger als einen Tag dauernden Abwesenheit des Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit oder Unfall berechnet der Arbeitgeber Urlaubsgeld ab 2. Abwesenheitstag auf der Grundlage des Lohns des Arbeitnehmers in den letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit.
- d. Auf die 4,0 % Feiertagsvergütung wird kein Urlaubsgeld berechnet.
- e. § 20 des Urlaubsgesetzes enthält Bestimmungen über Krankenurlaubsvergütung für Mitarbeiter, die keinen Anspruch auf volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben.
- f. Beanstandungen wegen der vom Arbeitgeber vorgenommenen Berechnung des Urlaubsgeldes müssen unter Vorlage von Lohnzetteln oder anderen Lohnbelegen erfolgen.

§ 41 - Übertragung von Urlaub und abgebrochenem Urlaub

Abs. 1. Übertragung von Urlaub

- a. Mitarbeiter und Arbeitgeber können vereinbaren, dass verdiente, aber noch nicht abgewickelte Urlaubstage jenseits von 20 Tagen in die nachfolgende Urlaubsbeanspruchungsperiode übertragen werden können.
- b. Es können insgesamt höchstens 10 Urlaubstage übertragen werden.
- c. Der Mitarbeiter und der Arbeitgeber müssen bis zum 31. Dezember eine schriftliche Vereinbarung treffen.

- d. Falls ein Mitarbeiter, der Urlaub übertragen hat, ausscheidet, bevor aller übertragene Urlaub abgewickelt ist, wird für die verbleibenden übertragenen Urlaubstage Urlaubsgeld gezahlt.
- e. Bei Übertragung von Urlaub muss der Arbeitgeber bis zum 31. Dezember demjenigen, der das Urlaubsgeld auszuzahlen hat, schriftlich mitteilen, dass der Urlaub übertragen wird.
- f. Für Urlaub in einem Umfang, der übertragenem Urlaub entspricht, kann nicht Abwicklung innerhalb einer Kündigungsfrist auferlegt werden, es sei denn, dass der Urlaub gemäß Vereinbarung, siehe oben, schon so platziert ist, dass er innerhalb der Kündigungsfrist durchzuführen ist.

Abs. 2. Gesundheitsmeldung in Verbindung mit Betriebsferien

Wenn sich ein Mitarbeiter, der vor Ferienbeginn krankgeschrieben wurde, während kollektiver Betriebsferien gesundmeldet, nimmt der Mitarbeiter damit die Arbeit wieder auf und hat Anspruch darauf, dass ihm der Urlaub auf einen anderen Zeitpunkt gelegt wird. Falls es nicht möglich ist, dem Mitarbeiter in diesem Zeitraum Beschäftigung anzubieten, wird der Urlaub als begonnen zum Zeitpunkt der Gesundheitsmeldung betrachtet. Die Urlaubszeit, die der betreffende Mitarbeiter aus Krankheitsgründen nicht hat in Anspruch nehmen können, wird, soweit nicht anders vereinbart, in Verlängerung des ursprünglich angekündigten Urlaubs abgewickelt.

Abs. 3. Unvollständige Urlaubstage

Wenn der Urlaubsanspruch einen halben Tag oder mehr umfasst, wird ein ganzer Tag Freizeit gewährt, jedoch nur mit der verdienten Urlaubsbezahlung. Umfasst der Urlaubsanspruch weniger als einen halben Tag, entfällt die Freizeit als solche, hingegen das Geld wird ausgezahlt.

Abs. 4. Zahlung von Urlaubsgeld, ohne dass Urlaub gemacht wird

- a. Das Urlaubsgeld für ein Anspruchserwerbsjahr wird dem Mitarbeiter zu Beginn des Urlaubsjahres ungeachtet dessen, ob Urlaub gemacht wird, vom Arbeitgeber ausgezahlt, wenn der Betrag sich nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktbeitrag auf nur 1.500,- DKK oder weniger beläuft.
- b. Zum Ende des Urlaubsjahres zahlt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter das Urlaubsgeld aus, wenn sich der Betrag nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktbeitrag auf nur 2.250,- DKK oder weniger beläuft. War der Mitarbeiter von einem Zeitpunkt im Anspruchserwerbsjahr bis zum Ende des Urlaubsjahres kontinuierlich bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, wird Urlaubsgeld bezüglich dieses Anstellungsverhältnisses nur dann ausgezahlt, wenn der Betrag sich auf Urlaub jenseits von 20 Tagen bezieht.
- c. Am Ende des Urlaubsjahres zahlt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter Lohn während Urlaubs und etwaige Urlaubszulage, sofern sich der Betrag nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktbeitrag auf 2.250,- DKK oder weniger beläuft und der Betrag Urlaub jenseits von 20 Tagen betrifft.

Abs. 5 Abweichung vom dänischen Urlaubsgesetz

Durch einen örtlichen Vertrag kann von § 7 des dänischen Urlaubsgesetzes über vorzeitigen Urlaub und vom Grundsatz in § 15 des dänischen Urlaubsgesetzes über die Ankündigung von Urlaub, der zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme noch nicht angespart ist, abgewichen werden. Ein solcher örtlicher Vertrag bedarf der Schriftform und kann nur mit einer Vertrauensperson geschlossen werden, die nach den geltenden Regeln des Tarifvertrags gewählt wurde.

Somit kann Folgendes vereinbart werden:

Zu Beginn des Urlaubsjahres am 1. September werden den Mitarbeitern bis zu 5 Wochen Urlaub gewährt. Mitarbeitern, die während des Urlaubsjahres in das Unternehmen eintreten, wird eine verhältnismäßige Anzahl von Urlaubstagen gewährt.

Das Unternehmen kann den Urlaub zu einem Zeitpunkt ankündigen, zu dem der Urlaub noch nicht angespart wurde (Ankündigung von „Urlaub im Voraus“). Das Unternehmen kann nicht mehr Urlaub ankündigen, als der Mitarbeiter bis zum Ende des Urlaubsjahres ansparen kann.

Wenn ein Mitarbeiter während des Urlaubsjahres ausscheidet und mehr Urlaubstage verbraucht hat, als ihm zum Zeitpunkt des Ausscheidens zustehen, kann das Unternehmen den Anspruch des Mitarbeiters auf Lohn und Urlaubsgeld verrechnen.

Erfolgt der Austritt aufgrund einer Kündigung durch das Unternehmen, kann das Unternehmen nicht mehr Urlaubstage abrechnen, als der Mitarbeiter vor dem Austritt ansparen kann, es sei denn, die Kündigung ist auf eine wesentliche Vertragsverletzung des Mitarbeiters zurückzuführen.

Wenn der Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis aufgrund einer wesentlichen Vertragsverletzung des Unternehmens kündigt oder beendet, kann keine Aufrechnung erfolgen.

Das Unternehmen muss die Urlaubsvergütung berechnen und im Nachhinein an den Mitarbeiter auszahlen, wenn der Mitarbeiter weniger Urlaubsvergütung erhalten hat, als er erhalten hätte, wenn er keinen „Urlaub im Voraus“ genommen hätte.

§ 42 - Allgemeine Urlaubsbestimmungen

Abs. 1 Todesfall

Im Todesfall geht das Urlaubsgeld in den Nachlass über, vgl. Urlaubsgesetz.

Abs. 2. Garantieregelung

- a. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Urlaubsgarantieregelung von denjenigen Mitgliedern der Verbände benutzt wird, die in Unternehmen unter DIO I beschäftigt sind.
- b. Falls ein Unternehmen den Wunsch hat, das Urlaubsgeld im Unternehmen zu behalten, anstatt es laufend an Feriekonto einzuzahlen, kann dies so gemacht werden; die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig. Im gegebenen Fall muss das

Unternehmen die Mitarbeiter schriftlich hierüber informieren. Bei etwaigem Übergang zur Einzahlung an FerieKonto müssen die Mitarbeiter genauso informiert werden.

- c. DI garantiert für alles Urlaubsgeld, auf das Anspruch erworben wurde, einschließlich übertragenen Urlaubs.

Abs. 3. Streitigkeiten bezüglich des Urlaubs

Die Urlaubsbezahlung ist Bestandteil des Lohnes des jeweiligen Mitarbeiters und kann bei mangelnder Entrichtung – genauso wie der Arbeitslohn – durch Rechtsverfolgung gegen den betreffenden Arbeitgeber eingetrieben werden. Die Streitbeilegung im arbeitsrechtlichen System behandelt allein die tarifvertraglich vereinbarten Abweichungen vom Urlaubsgesetz.

Kap. 10 – BESTIMMUNGEN FÜR GESETZLICHE FEIERTAGE

§ 43 - Erwerb von Vergütung an gesetzlichen Feiertagen

Neujahrstag, Gründonnerstag, Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, Buß- und Bettag, Christi Himmelfahrt, 1. und 2. Weihnachtstag sind gesetzliche Feiertage (Werktagsfeiertage).

Abs. 1. Anrechnung

Der Arbeitgeber nimmt eine Rückstellung von 4 % des urlaubsberechtigten Lohns des Mitarbeiters zur Deckung der Bezahlung für gesetzliche Feiertage vor (Feiertagsvergütung). Die Rückstellung erfolgt auf das Werkfeiertagskonto des Mitarbeiters.

Abs. 2. Berechnung

Der angerechnete Betrag wird jährlich zum Ende der KW 26 berechnet.

§ 44 - Auszahlung der Feiertagsvergütung

Abs. 1. Auszahlung

Die Bezahlung für gesetzliche Feiertage erfolgt teils in Form eines Abschlagsbetrags in Verbindung mit dem jeweiligen gesetzlichen Feiertag und teils als Restzahlung in dem Lohnzeitraum, in den die KW 28 einfließt.

Sofern die Anrechnung negativ ist, wird das Defizit mit der folgenden Anrechnung von gesetzlichen Feiertagen verrechnet.

Abs. 2. Abschlagsbetrag

Der Abschlagsbetrag beträgt 1.000,- DKK für erwachsene Mitarbeiter. Der Abschlagsbetrag für Wochenendarbeiter beträgt 2.000,- DKK pro gesetzlichen Feiertag, vgl. § 20, Abs. 7 des Tarifvertrags.

Der dänische Verfassungstag (Grundlovsdag) wird als halber gesetzlicher Feiertag angesehen.

Die Abschlagsbeträge werden ausgezahlt, ungeachtet ob das Konto gedeckt ist.

Eventuelle Überziehungen werden mit der folgenden Anrechnung von gesetzlichen Feiertagen verrechnet. Verlässt ein Mitarbeiter das Unternehmen, bevor der ausgezahlte Betrag für gesetzliche Feiertage erarbeitet wurde, wird der verbleibende Betrag vom Lohnguthaben abgezogen.

Abschlagsbeträge werden nicht für gesetzliche Feiertage gezahlt, die auf einen freien Samstag oder Sonntag fallen. Bei Wochenendarbeit wird kein Abschlagsbetrag für gesetzliche Feiertage gezahlt, die auf die ersten 5 Tage der Woche fallen.

Die Auszahlung des oben genannten Abschlagsbetrags erfolgt mit dem Lohn der Woche, in die der/die gesetzliche/n Feiertag/e fällt/fallen.

Abs. 3. Arbeiten am Tag davor und danach

a. Um zu den in Abs. 2 genannten Abschlagsbeträgen berechtigt zu sein, muss der Betreffende am letzten normalen Arbeitstag vor dem betreffenden gesetzlichen Feiertag beschäftigt gewesen sein. Falls es sich um zwei zusammenhängende gesetzliche Feiertage handelt, muss der Betreffende sowohl am Tag vor als auch nach den betreffenden gesetzlichen Feiertagen beschäftigt gewesen sein, um für beide einen Abschlagsbetrag zu erhalten.

War der Betreffende nur am Tag vor oder am Tag nach den betreffenden Tagen beschäftigt, wird der Abschlagsbetrag nur für einen gesetzlichen Feiertag gezahlt. Die nicht ausgezahlten Beträge verbleiben auf dem Konto für gesetzliche Feiertage.

b. Bei Wochenendarbeit, bei der der eine Arbeitstag ein gesetzlicher Feiertag ist, muss der Betreffende am zweiten Arbeitstag beschäftigt gewesen sein, um zu dem in Abs. 2 genannten Abschlagsbetrag berechtigt zu sein.

Sind beide Tage gesetzliche Feiertage, wird der Abschlagsbetrag für beide Tage gezahlt.

c. Bei dokumentierter Krankheit (eidesstattliche Erklärung) wird der Abschlagsbetrag ebenso für gesetzliche Feiertage gezahlt. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass das Konto des Betreffenden für gesetzliche Feiertage (Werkfeiertagskonto) den Abschlagsbetrag deckt.

In Krankheitsfällen über die Zeit hinaus, in der das Unternehmen Verpflichtungen trägt, endet die Auszahlung des Abschlagsbetrags, bis die Gesundheitsmeldung vorliegt. Die Beträge verbleiben auf dem Konto für gesetzliche Feiertage.

Abs. 4. Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag

Wenn an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet wird, hat der Mitarbeiter neben der tariflichen Zahlung für Arbeiten an einem solchen Tag Anspruch auf einen Abschlagsbetrag gemäß dem vorliegenden Vertrag.

§ 45 - Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Bei Kündigung werden das Werkfeiertagskonto und etwaige Restguthaben zusammen mit der letzten Lohnzahlung durch das Unternehmen ausgezahlt. Etwaige Defizite auf dem Konto werden mit dem Lohnguthaben verrechnet.

§ 46 - Bei Todesfall

Im Todesfall geht die angerechnete Zahlung der Feiertagsvergütung in den Nachlass über.

§ 47 - Garantieregelung

DI garantiert für die Zahlung gemäß den obigen Bestimmungen.

KAP. 11 – WAHLFREIHEITSREGELUNG

§ 48 - Wahlfreiheitsregelung

Abs. 1. Zweck

Das Wahlfreiheitsmodell wird als Möglichkeit angeboten, um den individuellen Mitarbeiterwünschen hinsichtlich der Wahl zwischen Freizeit, Rente oder Lohn entgegenzukommen.

Voraussetzung hierfür ist, dass die Wahlfreiheit unter Rücksicht darauf erfolgt, dass weiterhin effiziente und wettbewerbsfähige Produktion im jeweiligen Unternehmen gewährleistet ist.

Abs. 2. Anrechnung

Bereitgestellt werden ab

28. Februar 2022	9,20 %
26. Februar 2024	11,20 %

– des urlaubsberechtigten Lohns des Mitarbeiters als verfügbar für das Wahlfreiheitsmodell.

Während einer Abwesenheit aufgrund von Krankheit oder Unfall über bis zu 6 Monate während des tarifvertraglich festgelegten Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaubs bzw. während einer Ausbildung mit Lohnfortzahlung wird eine Arbeitsfreistellung angespart, die 37 Stunden pro Jahr mit einer Bezahlung gemäß Lohnfortzahlung bei Krankheit, § 31, entspricht.

Abs. 3. Anwendung

Der jeweilige Mitarbeiter entscheidet jährlich spätestens am 8. Dezember, wie das Modell der Wahlfreiheitsregelung angewendet werden soll. Diese Entscheidung gilt für das darauffolgende Jahr.

Es kann zwischen folgenden Möglichkeiten gewählt werden:

a) Lohn:

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

b) Rentenversicherung:

Um das Rentenversicherungselement auswählen zu können, muss der Mitarbeiter bereits von einer Arbeitsmarktrente gemäß dem Tarifvertrag gedeckt sein.

Wenn Rentenversicherung ausgewählt wird, wird der vereinbarte Prozentsatz laufend an die Rentenversicherung als außerordentliche Zahlung eingezahlt. Dieser Betrag wird hinsichtlich Berechnung von Urlaubsvergütung, Steuern usw. als außerordentlicher Rentenbeitrag betrachtet. Die Einzahlung als außerordentlicher Rentenversicherungsbeitrag löst keinen Arbeitgeberbeitrag aus.

c) Freizeit:

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

Wahlfreizeittage werden laufend nach Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem jeweiligen Mitarbeiter in Anspruch genommen. Die Wahlfreizeittage werden unter Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens und weitestgehend gemäß den Wünschen des jeweiligen Mitarbeiters in Anspruch genommen.

Falls ein Mitarbeiter es wünscht und das Unternehmen es akzeptieren kann, können die Wahlfreizeittage in Stunden umgerechnet und abgehalten werden.

Die Wahlfreizeittage können bis zu einem Jahr nach Anspruchserwerb in Anspruch genommen werden, sofern Einigkeit hierüber zwischen dem Unternehmen und dem jeweiligen Mitarbeiter erzielt werden kann.

Wenn Wahlfreizeittage in Anspruch genommen werden, wird vom Anrechnungskonto des Mitarbeiters ein Betrag zur Deckung des aktuellen Einkommensverlusts gezahlt, wobei jedoch in keinem Fall ein höherer Betrag ausgezahlt werden kann, als der zum jeweiligen Zeitpunkt auf dem Anrechnungskonto des betreffenden Mitarbeiters vorhandene.

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 gilt für 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.

Abs. 4. Die Kombination:

Der Mitarbeiter kann eine Kombination aus Lohn, Freizeit und Rentenbeitrag wählen, verteilt auf 6 Portionen zu 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 Wahlfrei-Prozentsatz kann durch örtliches Übereinkommen auf 6 gleich große Beträge für die jetzigen 6 Wahlfreiheits-Portionen verteilt werden.

Mitarbeiter, die nach § 48, Abs. 3, Abschnitt D Anspruch auf Kinderbetreuungstage haben, können eine Verteilung auf 8 gleich große Portionen wählen, wovon 2 Portionen zur Deckung von Kinderbetreuungstagen dienen.

Abs. 5. Berechnung des Anrechnungskontos

Das Anrechnungskonto wird einmal jährlich ermittelt. Etwaige Guthaben werden dem Mitarbeiter spätestens mit der 2. Lohnzahlung im folgenden Jahr ausgezahlt.

Abs. 6. Kündigung

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

Bei Kündigung werden das Anrechnungskonto und etwaige Guthaben zusammen mit der letzten Lohnzahlung durch das Unternehmen ausgezahlt.

Abs. 7. Aufstockung beim Beitritt zu einer Organisation des dänischen Arbeitgeberverbands (DA)

Siehe Protokoll Seite 141.

KAP. 12 – AUSZUBILDENDE

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, gemeinsam Aktivitäten zur Förderung von Praktikumsplätzen in die Wege zu leiten. Diese Aktivitäten sollen die Ausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen zu tüchtigen Facharbeitern ins Bewusstsein rücken und so den künftigen Zugriff der Unternehmen der Industrie auf qualifizierte Fachkräfte sicherstellen.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, dass die Kosten für das Projekt und die gemeinsame Aktivität für Praktikumsplätze durch den Ausbildungs- und Zusammenarbeitsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie übernommen werden.

§ 49 - Ausbildungsvereinbarungen

Auszubildende müssen laut Gesetz über Berufsausbildungen für die vom gemeinsamen Fachausschuss festgelegte Lehrzeit vertraglich angestellt werden.

§ 50 - Allgemeine Ausbildungsbestimmungen

Das Unternehmen hat die Pflicht, dafür zu sorgen, dass der Auszubildende eine vertretbare fachliche Ausbildung erhält. Ein Auszubildender kann nur in dem Fach beschäftigt werden, in dem er ausgebildet wird.

Während der Lehrzeit hat der Meister dafür zu sorgen, dass der Auszubildende eine allseitige Schulung erhält.

Vor Beendigung der Lehrzeit hat der Auszubildende eine Prüfung gemäß den für das Fach geltenden Regeln abzulegen. Wenn der Auszubildende die Prüfung besteht, sorgt das Unternehmen dafür, dass dem Betreffenden der von der Gesellenprüfungskommission ausgestellte Gesellenbrief ausgehändigt wird.

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

Die Organisationen sind sich einig darüber, zu empfehlen, dass Auszubildende Unterstützung für die theoretische Arbeit durch Fernunterricht erhalten, sofern dies praktisch durchführbar ist.

Die Organisationen sind sich einig darüber, dass unter erwachsenen Auszubildenden solche verstanden werden, die nach Vollendung des 25. Lebensjahres eine vertragliche Ausbildung beginnen.

Erwachsene Auszubildende fallen unter § 29 des Tarifvertrags „Teilweise Abwesenheitstag“, § 30 „Ergänzende Leistungen bei Arbeitsunfällen“, § 31 „Lohnfortzahlung bei Krankheit“, § 32 „Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Adoption“ sowie § 33 „Arbeitsfreistellung bei Krankheit des eigenen Kindes“.

Andere Auszubildende mit mehr als 12 Monaten Betriebszugehörigkeit fallen unter § 32

„Lohn während Mutterschaft und Adoption“ mit vollem Lohn.

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 ab 27. Februar 2023 121,96 DKK/Stunde. Die Bezahlung beträgt ab 26. Februar 2024 126,24 DKK/Stunde.

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

Das Unternehmen kann einen Nachweis, z.B. in Form einer eidesstattlichen Erklärung, verlangen.

Für Verschiebung der üblichen Speisepausen wird gezahlt:

Ab 27. Februar 2023 6,45 DKK pro Speisepause.

Ab 26. Februar 2024 6,67 DKK pro Speisepause.

§ 51 - Arbeitszeit

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

§ 52 - Entlohnung

Der Lohn für Auszubildende beträgt:

Auszubildende unter 18 Jahre	27.02.2023 DKK	26.02.2024 DKK
Grundlohn + Akkordersatzzulage	48,80	48,80
Stundenzuschlag	56,61	56,61
Stundenlohn	105,41	105,41
Wochenlohn bei 37 Stunden	3.900,17	3.900,17
Auszubildende über 18 Jahre	27.02.2023 DKK	26.02.2024 DKK
Grundlohn + Akkordersatzzulage	60,67	62,79
Stundenzuschlag	74,55	77,16
Stundenlohn	135,22	139,95
Wochenlohn bei 37 Stunden	5.003,14	5.178,25

Erwachsene Azubis	27.02.2023 DKK	26.02.2024 DKK
Grundlohn + Akkordersatzzulage	74,85	80,60
Stundenzuschlag	85,75	85,75
Stundenlohn	160,60	166,35
Wochenlohn bei 37 Stunden	5.942,20	6.154,95

§ 53 - Überstunden

Auszubildende, die in besonderen Fällen an Überstunden teilnehmen, erhalten hierfür einen Zuschlag zum Lohn pro Stunde:

	27.02.2023 DKK	26.02.2024 DKK
Über 18 Jahre	82,30	84,77
Erwachsene Azubis	90,74	93,46

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

§ 54 - Haupturlaub

Bei Inanspruchnahme des Haupturlaubs wird ein zusätzlicher Azubi-Lohn von einer halben Woche gezahlt.

Falls der Auszubildende seine Ausbildung vor dem Urlaub abschließt und ansonsten im Konzern/Unternehmen bleibt, wird 1 Woche zusätzlicher Azubi-Lohn gezahlt, wenn der Urlaub in Anspruch genommen wird.

§ 55 - Betriebszugehörigkeit und Kündigungsregeln

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

Auszubildende, die nach Ablauf des Ausbildungsvertrags nicht im Unternehmen bleiben, sind mit einer Frist gem. § 24, Abs. 1 des Tarifvertrags zu kündigen, derzeit 28 Tage.

§ 56 - Reisekostenerstattung

Abs. 1.

Der Arbeitgeber bezahlt die Hin- und Rückfahrten zwischen Schule und Heimatort.

Abs. 2.

Auszubildende, die aufgrund der Verlegung des Betriebs mehrere Arbeitsorte haben oder für die der Arbeitsort permanent verlegt wird, erhalten eine Erstattung der Reisekosten. Die Transportzeit ist nicht Teil der Arbeitszeit.

§ 57 - Vereinbarung für gesetzliche Feiertage für Auszubildende

Während der Ausbildung werden Auszubildende an gesetzlichen Feiertagen mit normalem Stundenlohn entlohnt.

Da Auszubildende nicht unter eine Anrechnungsregelung für gesetzliche Feiertage fallen, wären Auszubildende im laufenden Jahr, in dem für sie nach Abschluss der Ausbildung die Anrechnung gemäß den Bestimmungen der §§ 42-46 des Tarifvertrags beginnt, schlechter gestellt als die anderen Mitarbeiter.

Um diesen Umstand auszugleichen, wurde durch Verhandlungen zwischen der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und dem Arbeitgeberverband DI Einigkeit darüber erzielt, dass folgende Sonderregeln gelten, wobei im Übrigen die Bestimmungen des Tarifvertrags einzuhalten sind.

- a. Es erfolgt eine Rückstellung in Höhe von 4,0 % des gesamten erworbenen Lohns in dem Kalenderjahr, in dem die Ausbildung endet.
- b. Falls es während der Ausbildung gesetzliche Feiertage innerhalb des laufenden Jahres gab, wird ein Betrag abgezogen, der dem Lohn entspricht, der für den/die geltende/n gesetzliche/n Feiertag/e ausgezahlt wurde. Es kann jedoch kein höherer Betrag als einer, der 4,0 % des Lohns während der Ausbildung entspricht, abgezogen werden.
- c. Nach abgeschlossener Ausbildung wird im laufenden Jahr stets der normale Abschlussbetrag ausgezahlt, ungeachtet dessen, ob das Konto dies deckt oder nicht. Etwaige Defizite werden durch späteren Erwerb gedeckt (siehe jedoch Abs. f).
- d. Restguthaben werden in Woche 26 abgerechnet.
- e. Bei Kündigung wird etwaiges Restguthaben zusammen mit der letzten Lohnzahlung durch das Unternehmen ausgezahlt.
- f. Eine Deckung für Defizite bei Ablauf des Ausbildungsjahres oder Kündigung im Laufe dieses Jahres kann nicht gefordert werden.

§ 58 - Erwerb von freien Tagen

Freie Tage werden auf der Grundlage der Beschäftigung erworben, vgl. Kap. 9, Urlaubsvereinbarung, d. h. in Zeiträumen, in denen der Auszubildende arbeitet, während Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall bis zu 6 Monaten, während des tariflichen Mutter- und Vaterschaftsurlaubs sowie während Ausbildung mit Lohn und während des Urlaubs.

Es wird das Recht auf einen freien Tag für jeweils 2,4 Monate Beschäftigung erworben.

§ 59 - Bezahlung von freien Tagen

Auszubildende erwerben sich das Recht auf freie Tage. Die Bezahlung für freie Tage ist der normale Lohn, jedoch max.:

Azubis unter 18 Jahre	105,41 DKK/Std.
Azubis über 18 Jahre	139,95 DKK/Std.
Erwachsene Azubis	166,35 DKK/Std.

§ 60 - Entlohnung von freien Tagen

Ein freier Tag wird bei einer 37-, 34- oder 40-Stundenwoche sowie bei 4-Tage-Woche auf 7,4 Stunden bezahlter Arbeitsfreiheit festgelegt.

Für das oben Genannte wird Urlaubsgeld und Rentenbeitrag gewährt.

§ 61 - Inanspruchnahme von freien Tagen

Die freien Tage werden unter Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens und soweit möglich gemäß den Wünschen des jeweiligen Auszubildenden platziert und in Anspruch genommen.

Die freien Tage sind spätestens 1 Jahr nach Anspruchserwerb in Anspruch zu nehmen. Freie Tage sind innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums zu nehmen. Arbeitsfreistellung, die nicht auf ganze Tage berechnet werden kann, kann in Verbindung mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen finanziell vergütet werden.

Der Zeitpunkt für freie Tage kann von Tag zu Tag vereinbart werden.

Bei Einigkeit vor Ort können freie Tage als halbe Tage in Anspruch genommen werden. Ein halber freier Tag wird auf 3,7 Stunden festgelegt.

§ 62 - Bestimmungen bzgl. nicht in Anspruch genommener freier Tage

Falls die Arbeitsfreistellung – aufgrund von Krankheit, Geburt, Übergang zur selbstständigen Erwerbstätigkeit, Übergang zur Heimarbeit, Aufenthalt im Ausland, Haft oder Zwangsanbringung, Ableistung des Wehrdienstes oder anderen entsprechenden Umständen – nicht in Anspruch genommen werden kann, kann der für die freien Tage verdiente Lohn ausgezahlt werden.

§ 63 - Zugang zur Unterstützung von IKUF für Lehrlinge und Auszubildende

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, dass Lehrlinge und Azubis Zugang zur Unterstützung durch den Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) für Freizeitschulung erhalten sollen.

Lehrlinge haben nach 6 Monaten Beschäftigung im selben Unternehmen (einschl. 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 gewährt.

KAP. 13 – AUSBILDUNG

§ 64 - Ausbildung im Allgemeinen

Der Arbeitgeberverband Dansk Industri (DI) und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, dass für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den kommenden Jahren der Faktor Ausbildung von großer Bedeutung sein wird. Betrachten wir dies im breiteren Kontext, ist es wichtig, dass der einzelne Mitarbeiter die Möglichkeit erhält, sein Ausbildungsniveau zu verbessern, und dass er daran aktiv mitwirkt. Es ist sowohl die persönliche Verantwortung des Mitarbeiters als auch Aufgabe des Unternehmens, dazu beizutragen, dass das Qualifikations- und Ausbildungsniveau im Unternehmen im Laufe der Zeit erhöht wird. DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sagen zu, dass sie, wenn dies gewünscht wird, zu einer Stärkung der Schulungs- und Ausbildungsplanung in den Unternehmen beitragen werden.

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, dass die Mitarbeiter der Unternehmen Zugang zur erforderlichen Fort- und Weiterbildung haben sollen, um die beruflichen Qualifikationen der Arbeitskräfte zu verbessern und so mit der technischen Entwicklung mitzuziehen. DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeiter der einzelnen Unternehmen durch einschlägige Ausbildung die nötigen Qualifikationen erlangen (auf dem Niveau einer industriellen Bedienerausbildung).

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF fordern die Unternehmen und die Mitarbeiter dazu auf, auf der Grundlage des Lehrgangsangebots der Branche eine Ausbildungsplanung vorzunehmen. Grundregeln für die Ausbildungsplanung können örtlich vereinbart werden.

§ 65 - Ausbildung im Unternehmen selbst

Planung und Organisierung der Ausbildung

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF empfehlen, dass für die Mitarbeiter des Unternehmens eine systematische Ausbildungsplanung durchgeführt wird.

Falls einer der örtlichen Partner es möchte, sind im jeweiligen Unternehmen Gespräche über eine systematische Ausbildungsplanung mit einem entsprechenden Ausbildungsbudget zu führen. Die Verwaltung der beschlossenen Aktivitäten wird in Übereinstimmung mit der im jeweiligen Unternehmen üblichen Praxis erörtert.

Die Arbeit an den Ausbildungsfragen wird ggf. vom Kooperationsausschuss (dän. *samarbejdsudvalg*, in etwa: Betriebsrat) des Unternehmens vorgenommen – eventuell in einem vom Kooperationsausschuss (SU) eingesetzten paritätischen Ausbildungsausschuss.

In kleineren Unternehmen ohne Kooperationsausschuss kann ein Ausbildungsverantwortlicher ernannt werden.

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

- Beschreibung der Ziele der Ausbildungsaktivitäten des Unternehmens,
- Vornahme von Analysen des Qualifikationsbedarfs des Unternehmens,
- 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 dazugehörigem Budgetvorschlag für die Durchführung der Bildungsaktivitäten,
- Mitwirkung daran, dass genehmigte Ausbildungsaktivitäten gemäß den Plänen und Budgets durchgeführt werden,
- Nachverfolgung, damit sich Ziele und Aktivitäten parallel zur technischen Entwicklung entwickeln.

Lohn

Wenn ein Mitarbeiter an Ausbildung im Zuge der Ausbildungsplanung des Unternehmens teilnimmt oder die Ausbildung auf Beschluss des Unternehmens geschieht, wird der Mitarbeiter nach einem Ausbildungssatz entlohnt, der 10,40 DKK/Stunde über dem geltenden Normalstundensatz gemäß § 20 Abs. 1 liegt.

Der Arbeitgeber zahlt während des Lehrgangs Wahlfreiheits-Lohnkonto, vgl. § 48 Abs. 2 letzter Absatz, Urlaubsgeld, Bezahlung für gesetzliche Feiertage und den Rentenversicherungsbeitrag. Etwaige Lohnausfallerstattungen gehen zugunsten des Unternehmens.

Arbeitsfreistellung für andere Ausbildung

Mitarbeiter mit 12 Monaten kontinuierlicher Beschäftigung können an einer Ausbildung ohne Lohn unter der Voraussetzung teilnehmen, dass die Ausbildung unter gebotener Rücksichtnahme auf die Verhältnisse des Unternehmens arrangiert wird. Bei Ausbildungsaktivitäten, die auf Beschäftigung innerhalb des Deckungsbereichs der Tarifverträge für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie gerichtet sind, lautet die Forderung auf 9 Monate kontinuierliche Beschäftigung.

Der Mitarbeiter hat das Recht, nicht verbrauchten Ausbildungsanspruch in Anspruch zu nehmen. Die ältesten Wochen werden zuerst verbraucht. Dies gilt jedoch nicht, wenn das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters bereits aufgekündigt ist, es sei denn, der Mitarbeiter und das Unternehmen haben den Ausbildungszeitraum vor der Kündigung vereinbart.

§ 66 - Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (SFKF)

Eine Beschreibung der Geschichte und der näheren Richtlinien des SFKF finden Sie im „Protokoll über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie“ (Seite 131). Außerdem besteht Einigkeit darüber, dass DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF im Tarifvertragszeitraum Gespräche über die Höhe des Beitrags für den Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie aufnehmen können, falls dies notwendig ist.

Der Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (SFKF) wird im alltäglichen Verlauf durch IKUF (den Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie) und die Website www.ikuf.dk verwaltet.

Abs. 1.

Das Unternehmen zahlt jährlich 520,- DKK pro vollzeitbeschäftigten, vom Tarifvertrag gedeckten Mitarbeiter. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Betrag entsprechend reduziert.

Abs. 2.

Der Mitarbeiter kann beim Fonds Unterstützung für Ausbildung beantragen, die unter Abs. 4 fällt.

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

Abs. 3.

Unternehmen, die einen Ausbildungsausschuss und mehr als 100 von den Tarifverträgen gedeckte Mitarbeiter haben, können einen Entwicklungsfonds im Unternehmen einrichten.

Abs. 4. Selbstgewählte Ausbildung

Der einzelne Mitarbeiter hat nach 9-monatiger Beschäftigung Anspruch auf jährlich 2 Wochen Freistellung – zeitlich platziert unter gebotener Berücksichtigung der Produktionsverhältnisse des Unternehmens – für selbstgewählte Fort- oder Weiterbildung, die relevant ist für die Beschäftigung in den Deckungsbereichen, siehe Protokoll über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie, Abs. 6, vorausgesetzt es wurde eine Zusage über einen Zuschuss zur Ausbildung gemacht.

Abs. 5. Kumulative Arbeitsfreistellung für selbstgewählte Ausbildungsschritte

Mitarbeiter haben das Recht, nicht in Anspruch genommene selbstgewählte Ausbildung, vgl. Abs. 4, aus den vorigen beiden Kalenderjahren in Anspruch zu nehmen. Die ältesten Wochen werden zuerst verbraucht.

Dies gilt jedoch nicht, wenn das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters bereits aufgekündigt ist, es sei denn, der Mitarbeiter und das Unternehmen haben den Ausbildungszeitraum vor der Kündigung vereinbart.

Abs. 6. Vereinbarte Weiterbildung

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF 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 branchenrelevante berufliche Nachqualifizierung und Weiterbildung. Unterstützung kann für ausgewählte Ausbildungsaktivitäten im Bereich vorbereitender Aktivitäten, fürs Berufsbildungsniveau und für akademische und Diplomausbildungen gewährt werden.

Ein Mitarbeiter kann auf dieser Grundlage mit dem Unternehmen einen Ausbildungsplan vertraglich vereinbaren.

Wenn der Ausbildungsplan Ausbildungsmaßnahmen für eine qualifizierte Ausbildung im Rahmen des *Slagterfaget Fællesudvalg* (Ausschuss für das Fleischerhandwerk) vorsieht, wird der jährliche Anspruch des Mitarbeiters auf die Anzahl der Ausbildungswochen verlängert, so dass der Mitarbeiter die entsprechenden Schulzeiten und die Lehrlingsprüfung absolvieren kann (der Mitarbeiter behält seinen Arbeitsvertrag bei, anstatt in einen Ausbildungsvertrag überzugehen).

Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter für das vorgesehene Berufsbildungsprogramm im Rahmen des *Slagterfaget Fællesudvalg* eine Bewertung seiner Vorbildung erhalten hat. Ein Mitarbeiter kann nur für ein Berufsbildungsprogramm im Rahmen des *Slagterfaget Fællesudvalg* Unterstützung erhalten.

Ab dem darauf folgenden Kalenderjahr nach Ablauf des Ausbildungsvertrags erwirbt der Mitarbeiter wieder Anspruch auf eine selbst gewählte Ausbildung.

Der Mitarbeiter erhält während des Ausbildungsprogramms ein Lohn gemäß den geltenden Bestimmungen des Kompetenzentwicklungsfonds oder einer anderen ähnlichen Qualifizierungsregelung. Etwaige öffentliche Subventionen und Zuschüsse aus dem Kompetenzentwicklungsfonds fließen dem Unternehmen zu.

Die Unterstützung für eine vereinbarte Ausbildung ersetzt die Unterstützung für eine selbst gewählte Ausbildung (Abs. 4 und 5) in den Kalenderjahren, in denen der Ausbildungsplan läuft.

Das Unternehmen kann beim SFKF eine Unterstützung für vereinbarte Ausbildungsprogramme beantragen. Der Plan muss unter Verwendung der unter www.ikuf.dk verfügbaren Vorlage ausgefüllt und vom Mitarbeiter und dem Unternehmen vor der Einreichung an ikuf.dk unterzeichnet werden.

Das Unternehmen kann jedoch die Finanzierung als Gruppenantrag beantragen, bevor es individuelle Ausbildungspläne für die folgenden Personen erstellt:

- Screening für den FVU-Unterricht.
- Bewertung der tatsächlichen Kompetenzen vor der Berufsausbildung.
- AMU-Paket „Digitaler Führerschein“.

Der Gruppenantrag muss von dem Arbeitnehmervertreter genehmigt werden, der den Rahmenvertrag genehmigt hat. Im Antrag ist anzugeben, für welche Mitarbeiter eine Förderung beantragt wird. Der Antrag kann sowohl vor als auch nach Abschluss des Screenings/der Bewertung der tatsächlichen Kompetenzen erstellt werden, da das Unternehmen das Risiko trägt, wenn keine finanzielle Unterstützung durch den SFKF erzielt wird.

Der Mitarbeiter kann eine zweiwöchige, selbst gewählte Schulung gegen eine Unterstützung für den digitalen Führerschein eintauschen.

Abs. 7. IKUF-Unterstützung bei Entlassung

Es besteht Einigkeit darin, dass die Möglichkeit verbessert werden soll, in Verbindung mit Entlassungen eine Arbeitsfreistellung für die Ausbildung mit Unterstützung durch den SFKF zu erhalten (siehe das Protokoll über Ausbildung).

Mitarbeiter, die aufgrund von Umstrukturierungen, Personalabbau, Betriebsschließungen oder anderen betriebsbedingten Umständen entlassen werden und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten im Unternehmen haben, haben Anspruch auf zusätzlich eine Woche Freistellung plus Zuschuss während der Kündigungszeit. Der Mitarbeiter hat ferner das Recht, nicht verbrauchten Freistellungsanspruch im Umfang von bis zu zwei Wochen mit Unterstützung des SFKF zu verwenden.

Insgesamt können in Verbindung mit einer Entlassung also bis zu 5 Wochen Arbeitsfreistellung für Ausbildungszwecke in Anspruch genommen werden, sofern der Mitarbeiter die Ausbildungsansprüche der vorhergehenden 2 Jahre nicht genutzt hat.

§ 67 - Beratung und Beraterbeistand

Der gewerkschaftliche Dachverbnd CO-industri, der Arbeitgeberverband DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben das Kooperationsorgan TEKSAM eingerichtet.

Der Ausbildungsausschuss des Unternehmens (alternativ der Kooperationsausschuss SU oder als sekundäre Möglichkeit die Vertrauensperson/die Geschäftsleitung) kann Prozessbegleiter von TEKSAM in den Betrieb einladen, falls eine Tarifpartei das wünscht.

Es wurde ein Katalog erarbeitet, den die TEKSAM-Berater in ihren Gesprächen mit den örtlichen Partnern verwenden. Der Katalog enthält Beispiele für benutzerfreundliche Instrumente 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 zwischen den Tarifvertragsparteien 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 www.teksam.dk verwiesen.

§ 68 - DA/FH-Entwicklungsfonds

Hauptzweck des DA/FH-Entwicklungsfonds ist es, die weitere Entwicklung des dänischen Modells mit Nachdruck auf eine flexible Tarifvertragsregulierung, kombiniert mit sicheren Rahmenbedingungen für Umstellung und Mobilität der Arbeitnehmer, sicherzustellen. FH (der dänische Gewerkschaftsbund) und DA (der dänische Arbeitgeberverband) verfolgen die Entwicklungstendenzen, die für das dänische Modell eine Herausforderung darstellen, und bemühen sich in diesem Zusammenhang, dem Sozialdumping entgegenzuwirken.

Die Mittel des Fonds werden verwendet für:

- a) Effektivisierung und Weiterentwicklung des Zusammenarbeits- und Konfliktlösungssystems auf Dachverbandsniveau im FH/DA-Bereich sowie Weiterverfolgung von insbesondere EU- und globalen Entwicklungstendenzen, die für das dänische Modell eine Herausforderung darstellen;
- b) Informations- und Ausbildungsziele, dies auch für die Vertrauenspersonen und Arbeitsschutzvertreter im FH/DA-Bereich.

Wie über die Mittel für die Punkte a) und b) verfügt werden soll, wird vom jeweiligen Dachverband beschlossen, wobei jedoch Mittel für beide Zwecke bereitgestellt werden müssen.

Von Arbeitgeberseite aus werden pro geleistete Arbeitsstunde 45 Øre an den DA/FH-Entwicklungsfonds gezahlt. Der Einzug des Beitrags erfolgt im Einklang mit den Bestimmungen der Dachverbände. Ab der ersten Lohnperiode nach dem 1. Januar 2022 werden von Arbeitgeberseite her 47 Øre pro geleistete Arbeitsstunde gezahlt.

Die Mittel des Fonds werden so verteilt, dass dem DA 25 % der jährlichen Gesamterlöse und dem FH 75 % der jährlichen Gesamterlöse zur Verfügung stehen.

Gruppenlebensversicherung

Für die geltenden Regeln siehe AP Pension.

§ 1 - Vereinbarung über Gruppenlebensversicherung für Invalidität und kritische Krankheit

Gemäß dem Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sowie der Dänischen Metallarbeiter-Gewerkschaft 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) Mitglied der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF oder der Dänischen Metallarbeiter-Gewerkschaft sind oder
- B) Mitglied einer anderen Gewerkschaft sind, jedoch im betreffenden Unternehmen gemäß dem für Mitglieder einer unter Pkt. A genannten Gewerkschaft geltenden Lohn-tarif entlohnt werden, oder für die DI mit der entsprechenden Gewerkschaft eine besondere Vereinbarung über die Einbeziehung in die Regelung einer Gruppenlebensversicherung getroffen hat.

Auszubildende unter 18 Jahren sind ab Beginn ihrer Ausbildung von der Versicherung gedeckt.

Versicherungssumme im Todesfall

Um die übernommene Verpflichtung aus dem oben genannten Tarifvertrag zu erfüllen, hat DI mit SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG) einen Gruppenvertrag unterzeichnet, durch den die Versicherungssumme bei etwaigem Todesfall vor dem vollendeten 70. Lebensjahr 310.000 DKK beträgt.

Kinderbeträge

Folgende Beträge kommen hinzu, wenn Kinder unter 21 Jahren hinterlassen werden:

43.500 DKK pro Kind im Alter	0-16 Jahre
37.500 DKK pro Kind im Alter	17 Jahre
31.500 DKK pro Kind im Alter	18 Jahre
25.500 DKK pro Kind im Alter	19 Jahre
12.000 DKK pro Kind im Alter	20 Jahre

Invaliditätssumme

Wenn der Antrag auf öffentliche Frührente gemäß den Regeln vor dem 1. Januar 2003 bearbeitet wird, wird an Mitarbeiter, denen vor dem 65. Lebensjahr und nach mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit in ein und demselben Unternehmen unter diesem Tarifvertrag auf der Grundlage von mindestens 2/3-Invalidität eine Frührente durch den öffentlichen Sektor zuerkannt wird, eine Invaliditätssumme von 90.000 DKK gezahlt. Den Unterschied zwischen Mitarbeitern, die nach den Regeln für Frührente aus der Zeit vor dem 1. März 2003 behandelt werden, und solchen, die nach den Regeln seit 1. März 2003 behandelt werden, sollte es nicht mehr geben.

Falls ein Mitarbeiter vor dem Zeitpunkt der Zuerkennung, jedoch nach Beantragung der Frührente das 65. Lebensjahr vollendet, ist nach konkreter Beurteilung zu entscheiden, ob davon auszugehen ist, dass der Verlust der Erwerbsfähigkeit innerhalb des Deckungszeitraums und vor Vollendung des 65. Lebensjahres stattgefunden hat.

Für Mitarbeiter, bei denen nach dem 1. Januar 2003, jedoch vor Vollendung des 65. Lebensjahrs und nach mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit im selben Unternehmen unter diesem Tarifvertrag aufgrund von Krankheit oder Unfall eine Einschränkung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 2/3 eintritt, wird eine Invaliditätssumme von 90.000 DKK 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.

Ist der Verlust der Erwerbsfähigkeit auf einen Unfall im Unternehmen zurückzuführen, entfällt die Anforderung der Betriebszugehörigkeit.

Nach Auszahlung der Invaliditätssumme endet die Invaliditätsdeckung, und die Deckung im Todesfall wird um den ausgezahlten Betrag reduziert. 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 dem vollendeten 65. Lebensjahr von einer kritischen Krankheit betroffen ist, wird eine Versicherungssumme von 100.000 DKK ausgezahlt.

Unter kritischer Krankheit wird verstanden: Krebs, Herzinfarkt, Bypass-Operation oder Ballonerweiterung, Herzklappenchirurgie, Hirnblutung, Hirnaneurysma, gewisse gutartige Geschwülste im Gehirn und Rückenmark, disseminierte Sklerose, ALS (Amyotrophe Lateralsklerose), Muskelschwund, HIV-Infektion als Folge einer Bluttransfusion oder durch arbeitsbedingte Ansteckung, AIDS, Creutzfeldt-Jakob-Krankheit, Nierenversagen, größere Organtransplantationen, Parkinson, Blindheit und Taubheit, wie angegeben unter den besonderen Versicherungsbedingungen.

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 von einer etwaigen später fälligen Todesfalldeckung abgezogen, wenn der Todesfall auf die gleiche Ursache zurückzuführen ist und weniger als 3 Monate nach der Auszahlung der Versicherungssumme für die kritische Krankheit eintritt.

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.

Für Krebsdiagnosen gilt jedoch Folgendes:

Wenn ein Gruppenmitglied schon früher eine Krebsdiagnose erhalten hat, wird das Recht auf Auszahlung bei einer neuen Krebsdiagnose erworben, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Es sind mindestens 10 Jahre seit der letzten aktiven ärztlichen Behandlung der zuvor gestellten Krebsdiagnose ohne irgendeine Form von nachfolgender Krebsbehandlung oder eines 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:

§ 2 - Inkrafttreten

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 Gruppenlebensversicherung.

§ 3 - 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.

§ 4 - Risikoausschluss

Während eines Kriegszustands oder einer anderen Gefahrenerhöhung entsprechender Art auf dänischem Territorium wird die Deckung der Gruppenlebensversicherung ausgesetzt.

Das dänische Parlament/die Regierung trifft nach Empfehlung durch die Finanzaufsichtsbehörde die Entscheidung darüber, ob der genannte Zustand als eingetroffen betrachtet wird, sowie im bejahenden Fall auch über die Zeitpunkte, zu denen die Gefahrenerhöhung rechnerisch eingetreten ist und wann sie endet.

Außerhalb der Grenzen Dänemarks deckt die Versicherung keine Versicherungsereignisse, die Folge einer aktiven Beteiligung an Krieg, Aufruhr oder Ähnlichem sind.

§ 5 - Verfügbarkeit

Die Gruppenlebensversicherung kann nicht veräußert, verpfändet oder auf andere Weise zum Gegenstand eines Umsatzes gemacht werden, und hat im Falle eines Austritts aus dem Versicherungsverhältnis keine Form eines Wertes erlangt.

§ 6 - Prämienfreie Deckung

Tritt 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 Arbeits- und 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.

§ 7 - 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 des 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 Monate unter der Voraussetzung fortgeführt, dass weiterhin die Prämie für die gesamte Gruppe für diesen Zeitraum gezahlt wird.

Arbeitsmarktrente

§ 1 - Zweck

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 in die Gesellschaft im Hinblick darauf, 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.

§ 2 - Mitglieds- und Betriebszugehörigkeitsbestimmungen

Die Mitgliedschaft in der Rentenregelung ist für alle, die mindestens 18 Jahre alt sind und mindestens 5 Monate Betriebszugehörigkeit haben und gemäß Tarifvertrag zwischen DI und NNF beschäftigt sind, obligatorisch.

Alle Betriebszugehörigkeiten von Unternehmen her, die unter den oben genannten Tarifvertrag fallen und Mitglied von DI sind, ist als rentengebende Betriebszugehörigkeit einzurechnen.

Die Anforderung der Betriebszugehörigkeit gilt auch für Arbeitnehmer als erfüllt, die bei früherer Beschäftigung unter diese Rentenregelung fielen oder von einer ihr entsprechenden Arbeitsmarktrentenregelung gedeckt waren.

Bei Eintritt in die Rentenregelung dürfen keine gesundheitlichen Anforderungen gestellt werden.

Falls der Mitarbeiter weiterhin beschäftigt ist, nachdem er das Volksrentenalter erreicht hat, kann er selbst entscheiden, ob die Rentenansparung weiterlaufen soll (sofern dies möglich ist), oder ob der Rentenbeitrag laufend als Lohn ausbezahlt werden soll.

Die Versicherungsdeckungen enden, wenn der Mitarbeiter das Volksrentenalter erreicht.

Die Bestimmung ist für Mitarbeiter, die das Volksrentenalter erreichen, gültig.

§ 3 - Der Rentenbeitrag

Der Rentenbeitrag wird auf den urlaubsberechtigten Lohn des Beschäftigten sowie auf das Urlaubsgeld und die Feiertagsvergütung berechnet.

Des Weiteren wird für Mitarbeiter, die rentenberechtigt sind (siehe § 2 oben), auf etwaige Krankenurlaubsvergütung Rente berechnet. Sowohl der Beitrag des Arbeitgebers als auch der eigene Beitrag des Mitarbeiters werden auf die Krankenurlaubsvergütung berechnet und an die Rentengesellschaft eingezahlt. Der Anteil des Arbeitgebers wird vom Arbeitgeber zusätzlich zum Krankenurlaubsgeld entrichtet. Der Anteil des Mitarbeiters wird vor der endgültigen Berechnung der Urlaubsvergütung von dieser abgezogen.

	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Beitrag insg.
	8,0%	4,0%	12,0%
1. Juni 2023	10,0%	2,0%	12,0%

Der Arbeitgeber zahlt monatlich an Industriens Pension ein, spätestens am 10. des Monats.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der Rentenbeitrag ein Teil des Lohns des betreffenden Mitarbeiters ist.

DI garantiert für die Zahlung des Rentenbeitrags.

Die Rente der von der Urlaubsgarantieregung umfassten Urlaubsvergütung wird durch den Erwerb der Urlaubsvergütung berechnet. Es ist somit ohne Bedeutung, dass die Urlaubsvergütung erst nach der Auszahlung an den Mitarbeiter versteuert wird.

§ 4 – Satzung und Renten-Regelwerk

Die Satzung und das Renten-Regelwerk sind unter www.industrienspension.dk nachzulesen.

§ 5 - Regelung zur Beitragsaufstockung

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 eingestellte Mitarbeiter fahren mit den vereinbarten Beitragssätzen in der vorhandenen Rentenregelung des Unternehmens fort. Der Beitrag muss jedoch stets

mindestens auf demselben Niveau liegen wie die Regelung zur Beitragsaufstockung.

- 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 von DI, die vor dem Eintritt in 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 Meldung durch DI an NNF über die Aufnahme des Unternehmens in DI muss der Arbeitgeberbeitrag bzw. der Arbeitnehmerbeitrag mindestens 20 % der tariflichen Beiträge 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 jeweils stets der oben genannte Anteil der tariflichen Beiträge für die Rentenversicherung eingezahlt wird.

§ 6 - Erhöhter Rentenbeitrag im Mutterschaftsurlaub

Während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs wird ein zusätzlicher Rentenbeitrag für Mitarbeiter mit 9 Monaten Betriebszugehörigkeit zum erwarteten Geburtszeitpunkt eingezahlt:

	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Gesamtbeitrag
DKK/Std.	8,50	4,25	12,75
DKK/Monat	1.360,00	680,00	2.040,00

Mit Gültigkeit ab dem 1. Juli 2023 gilt Folgendes:

Während des 10-wöchigen Elternurlaubs § 32 (bisher: Mutterschaftsurlaub) wird ein zusätzlicher Rentenbeitrag für Mitarbeiter mit 9 Monaten Betriebszugehörigkeit zum erwarteten Geburtszeitpunkt eingezahlt:

	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Gesamtbeitrag
DKK/Std.	18,45	3,69	22,14
DKK/Monat	2.957,00	592,00	3.549,00

**Anstellungsvertrag (aktuelle Version zum Download unter www.di.dk)
für Anstellungsverhältnisse unter dem Tarifvertrag für die Schlachtbranche**

1. Partner

Unterzeichneter Arbeitgeber (Name):	USt.-IdNr.:
Adresse:	Tel.:
PLZ/Ort:	

stellt hiermit ein:

Vollständiger Name des Mitarbeiters:	Geburtsdatum:
Adresse:	Tel.:
PLZ/Ort:	

2. Arbeitskategorie

Arbeitskategorie/Stellenbezeichnung

3. Antrittsdatum

Antrittsdatum:
<input type="checkbox"/> Das Anstellungsverhältnis ist zeitlich begrenzt und endet spätestens:
<input type="checkbox"/> Das Anstellungsverhältnis endet spätestens, wenn die Ausführung folgender Arbeit(en) abgeschlossen wurde:

4. Arbeitsort

Fester Arbeitsort (bitte nur ausfüllen, wenn der Arbeitsort von der Adresse des Arbeitgebers abweicht)
PLZ/Ort:

5. Arbeitszeit

Was die Arbeitszeiten betrifft – die normale Arbeitszeit, Wochenendarbeit, Teilzeitbeschäftigung, Gleitzeit, Arbeiten zu versetzten Zeiten und Schichtarbeit –, wird auf Kapitel I des Tarifvertrags der Schlachtbranche sowie auf etwaige Ortstarifverträge verwiesen. Überstunden werden gemäß § 15 des Tarifvertrags ausgeführt.
--

6. Lohn

Wochenlohn/Stundenlohn zum Einstellungszeitpunkt oder Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Vertrages:
--

Überstundenzahlung, Feiertagsvergütung, Zulagen für versetzte Arbeitszeiten, Schichtarbeitszuschläge und Erschwerniszulagen im Übrigen werden gemäß den betreffenden Regeln im Tarifvertrag der Schlachtbranche gezahlt. Im Unternehmen können Akkordarbeit, Bonusregelungen oder andere produktivitätsfördernde Lohnsysteme angewendet werden, bei denen der Lohn gemäß den Regeln im Tarifvertrag der Schlachtbranche oder in Ortstarifverträgen festgelegt wird.

Die Lohnzahlung erfolgt rückwirkend:

- Wöchentlich
- Alle 14 Tage
- Nach anderem Lohnzeitraum, bitte spezifisch angeben:

7. Urlaub

Es wird Urlaub gemäß Urlaubsgesetz und dem Tarifvertrag der Schlachtbranche gewährt.

8. Rentenversicherung

Gemäß Tarifvertrag ist jeder Mitarbeiter ab dem vollendeten 18. Lebensjahr nach 5 Monaten Betriebszugehörigkeit von der Rentenversicherung Industriens Pension gedeckt. Die Betriebszugehörigkeitsforderung wird auch für Mitarbeiter als erfüllt betrachtet, die bei ihrer Einstellung bereits von einem früheren Arbeitsverhältnis her unter diese Rentenregelung fielen oder schon durch eine ihr entsprechende Arbeitsmarktrentenregelung gedeckt waren.

- Der Mitarbeiter ist zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses schon durch Industriens Pension oder eine andere Arbeitsmarktrente gedeckt.

Wenn früher eingezahlte Rentenversicherungsbeiträge, die in einer anderen Rentenregelung angespart worden sind, zu Industriens Pension übertragen werden sollen, hat der Mitarbeiter eine Kopie des Anstellungsvertrags an Industriens Pension zu senden und dies zu beantragen.

9. Kündigung

Es wird auf die Bestimmungen des Tarifvertrags der Schlachtbranche über Kündigungsfristen verwiesen.

10. Tarifvertrag

Im Übrigen gelten für das Anstellungsverhältnis der zwischen Dansk Industri und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF abgeschlossene Tarifvertrag der Schlachtbranche sowie etwaige Ortstarifverträge im Unternehmen. Der Tarifvertrag kann eingesehen werden unter www.nnf.dk und www.di.dk.

Im Übrigen wird auf etwaige Personalregelungen im Unternehmen verwiesen. Diese werden dem Mitarbeiter zusammen mit dem vorliegenden Einstellungsvertrag ausgehändigt.

11. Sonstiges

Datum: _____

Datum: _____

Unterschrift für das Unternehmen

Unterschrift des Mitarbeiters

Rahmenvertrag zu Methodenentwicklung und Akkord

§ 1 - Zweck

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken sowie die Entwicklung und damit die Beschäftigungsmöglichkeiten zu fördern, sind sich die Tarifvertragsparteien einig darin, dass es weiterhin nötig ist, in gemeinsamer und loyaler Zusammenarbeit nach einer Verbesserung der Produktivität durch verbesserte Arbeitsmethoden, die rationellsten Produktionsbedingungen und den bestmöglichen Produktionseinsatz aller an der Arbeit Beteiligten zu streben.

Um dies zu fördern und die Möglichkeit eines angemessenen Mehrverdienstes für die Mitarbeiter zu schaffen, sind sich die Tarifvertragsparteien einig darin, dass diese Bemühungen stets sicherheitstechnisch und gesundheitlich vertretbar sein müssen. Dies vorausgesetzt, können die Unternehmen, sofern vor Ort Einigkeit darüber herrscht, Arbeitsablaufstudien und Akkordregelungen gemäß den unten folgenden Richtlinien einführen.

§ 2 - Ortstarifverträge

Ein Akkord kann in den einzelnen Unternehmen erst dann eingeführt werden, wenn die endgültige Genehmigung des Ortstarifvertrags hierzu vonseiten der Organisationen vorliegt.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, dass der Rahmenvertrag Fragen zur Akkordfestlegung im Wesentlichen deckt und dass die Ortstarifverträge die in § 2 des Rahmenvertrags genannten Punkte 1, 2 und 3 enthalten müssen:

1. Bestimmung über die Akkordfestlegung, vgl. § 3.
2. Festlegung der Zusatzzeiten, vgl. § 10.
3. Etwaige Ausnutzung der speziellen Zusatzzeit für Gesamtruhepausen, siehe § 11.

Wenn der Rahmenvertrag abschließend genehmigt wurde, werden die notwendigen vorbereitenden Arbeiten in die Wege geleitet, hierunter die etwaige Einstellung und Schulung der Arbeitsanalytiker sowie die Einarbeitung der Technik der Arbeitszeitstudien.

§ 3 - Methodenentwicklung und Arbeitsablaufstudien

Für die Methodenentwicklung werden Arbeitsablaufstudien verwendet, die nach Erörterung im Arbeitsablaufstudienausschuss mit der für die vorhandene Produktion oder Operation nach Einschätzung des Unternehmens am besten geeigneten Analysetechnik durchgeführt werden.

Für die Akkordfestlegung werden Zeitstudien (Kontinuitätsmethode), Elementzeitsysteme, synthetisches Material und Frequenzstudien angewendet. Es muss vor Ort Einigkeit über die Akkordfestlegung bestehen, und diese muss im Ortstarifvertrag 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 - Ortstarifvertrag 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 - Arbeitsanalytiker

Das Unternehmen wählt seine eigenen Berater selbst aus und stellt Arbeitsanalytiker ein. Diese leiten die Methodenentwicklung und die Akkordfestlegung. Ihre Anweisungen hierzu sind nach Vereinbarung mit den Arbeitsleitern von den Mitarbeitern einzuhalten. Die Organisationen sind sich einig darin, zu empfehlen, dass sich die Vertrauensperson für die Arbeitsablaufstudien an den Arbeitsaufgaben der Arbeitsablaufstudienabteilung beteiligt, worüber ein Ortstarifvertrag erarbeitet wird.

Falls, vgl. § 27, eine neue Vertrauensperson für die Arbeitsablaufstudien gewählt wird, wird der Ortstarifvertrag erneut geprüft. Die Vertrauensperson für die Arbeitsablaufstudien ist an den Arbeitsaufgaben der Abteilung unter Leitung und Verantwortung des Arbeitsablaufstudienleiters beteiligt.

§ 6 - Arbeitsplan und Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU)

Das Unternehmen entscheidet auf Empfehlung des Arbeitsablaufstudienausschusses, 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 Arbeitsablaufstudie gemacht werden soll und der Akkord gelten soll.

Wenn das Unternehmen die Akkordregelung einführt, ist 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. Treten Unterbrechungen auf, wird die Vertrauensperson über den Grund hierfür unterrichtet.

Der Arbeitsablaufstudienausschuss wird laufend über das geplante Akkordfestlegungsprogramm sowie Änderungen hierzu orientiert und ist jederzeit berechtigt, Vorschläge für neue Aufgaben der Akkordfestlegung zu machen. Von den Sitzungen des ASU ist ein Protokoll zu erstellen.

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 DI vorzulegen.

Wenn Arbeitsablaufstudien innerhalb eines Arbeitsbereichs begonnen werden, werden die Vertrauensperson, die Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien und die entsprechenden Mitarbeiter zuvor informiert.

§ 7 - Methodenentwicklung

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, dass derjenige Teil der Arbeitsablaufstudien, 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 die Arbeitsablaufstudien Zugriff auf das vom Unternehmen verwendete Material in Verbindung mit der Methodenentwicklung haben.

An dieser Planung und Gestaltung der Arbeiten wird die Arbeitsschutzgruppe beteiligt, sodass bestmöglich gewährleistet wird, dass die Arbeiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit vollauf vertretbar ausgeführt werden, vgl. Arbeitsschutzgesetz, was die Arbeitsschutzgruppe mit ihrer Unterschrift bestätigt. Die Arbeitsschutzgruppe kann in Verbindung mit ihrer Unterschrift Änderungen vorschlagen und Einwände erheben, jedoch haben Änderungsvorschläge und Einwände in der Regel keine aufschiebende Wirkung auf die Fertigstellung, Herausgabe und Erprobung des Akkords.

§ 8 - Einweisung

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 Geschäftsleitung des Unternehmens, Aufsicht darüber zu

führen, dass vor der Ingangsetzung von Akkorden und neuen Arbeitsmethoden den betreffenden Mitarbeitern die erwähnte Schulung und Einweisung zuteil wird.

Mitarbeiter, die in einen neuen oder anderen Akkordbereich verlegt werden, werden gemäß denselben Richtlinien geschult und eingewiesen. Treten Zweifelsfragen auf, wird die Vertrauensperson hinzugezogen.

Abs. 2. Protokoll bzgl. Ablösekräften und Ungeschulten für Linien-/Gruppenakkordarbeiten

Um den Lohn für einen Akkordarbeiter auszugleichen, der aufgrund seiner allseitigen Fähigkeiten als Ablösekraft von der Akkordarbeit in die Stundenlohnarbeit verlegt wird, bezieht der Betreffende für 3 Wochen eine Zulage zum Lohn, sodass dieser dem üblichen Lohndurchschnitt des Mitarbeiters entspricht.

Werden Ungeschulte zusammen mit Routinierten für den Linienakkord (Gruppenakkord) eingeteilt, wird Sorge dafür getragen, dass der ungeschulte Bediener die nötige Hilfe erhält, sodass der Akkord nicht verzögert wird.

§ 9 - Akkordfestlegung

Abs. 1. Akkordfestlegung

Die Akkorde werden als Zeitakkorde für Gruppen oder einzelne Mitarbeiter festgelegt.

Die Akkordfestlegung kann nicht erfolgen, bevor die Methodenfestlegung, Schulung und Einweisung abgeschlossen wurden.

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.

Die Arbeitsbeschreibung muss im Übrigen von den betroffenen Bedienern durchgesehen werden und alle jeweils von der Arbeitsschutzorganisation, dem Gewerbeaufsichtsamt und dem Unternehmen festgelegten Sicherheitsvorschriften und Auflagen für den Akkordbereich berücksichtigen.

Abs. 2. Protokoll bzgl. zeitweiliger Akkorde

Um die Nachteile bei Änderungen und Neustudien auszugleichen, sind sich die Tarifvertragsparteien einig darin, dass zwischen den örtlichen Partnern zeitweilige zeitbestimmte Akkorde vereinbart werden können. Derartige Vereinbarungen werden so realistisch wie möglich festgelegt und durch etwaige synthetische Zeiten oder, sofern nötig, durch Studien gemäß der erarbeiteten Arbeitsbeschreibung begründet. Sofern keine Einigkeit über eine realistische Vereinbarung erzielt werden kann, werden die Arbeiten auf Stundenlohnbasis ausgeführt, siehe die Regeln des Tarifvertrags.

Die Tarifparteien empfehlen, dass zeitweilige, zeitlich begrenzte Akkordverträge eine

Dauer von 1-2 Monaten haben sollen.

Die Vereinbarung wird vom Zeitstudien-Akkord abgelöst, siehe §§ 14 und 15 des Rahmenvertrags.

Etwaige Nachregulierungen erfolgen rückwirkend zur Umsetzung der Vereinbarung, siehe § 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 Dinge in Verbindung mit den allgemeinen Arbeitsumständen im Unternehmen als Ganzem, abteilungsweise oder am jeweiligen Arbeitsplatz. DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig darin, dass die Zusatzzeiten wie folgt aufgeteilt und behandelt werden:

a. Betriebstechnische Zeit (DT)

= der Teil der Zusatzzeit, der die technologische und organisatorische Durchführung der Arbeiten betrifft. Dies kann z. B. Vorbereitung, Aufräumen, Abholen und Bringen von Waren o.Ä. sein. Die Zeiten werden gemessen und bewertet, siehe § 3, und der Bedienzeit hinzugerechnet.

b. Maschinenzeitzulage (MT)

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 bspw. an Schlachtketten und Zerlegebändern, Transportbändern o.Ä.

c. Allgemeine Zeit (GT)

= die Zeit, die während der Akkordarbeit für den Wechsel zwischen verschiedenen Akkorden, Ein- und Ausstempeln, notwendige Gespräche mit dem Meister, Einweisenden u.a., An- und Ablegen sowie Reinigen von Schutzausrüstung, Lohnempfang und ähnlichen, regelmäßig vorkommenden kleineren Unterbrechungen der Akkordarbeiten aufgewandt wird.

Die Zulage beträgt 2½ % 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 ½ % wird für das An- und Ablegen sowie die Reinigung der persönlichen Schutzausrüstung zugesprochen.

d. Spezielle Zeit (ST)

= 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 Zulage für spezielle Zeit wird ab 1. März 2004 auf 7½ % der Bedienzeit zuzüglich etwaiger Zulagen für betriebstechnische Zeit und Maschinenzeit, jedoch 8½ % für Hochhygienebereiche, in denen die Mitarbeiter angewiesen sind, Kittel/Arbeitskleidung, Schuhwerk, Kopfbekleidung usw. zu wechseln, 12½ % für die Schlachtkette für Schweine sowie die Darmreinigungslinie und 10½ % für die Schweinezerlegung und die Rinderschlachtlinie sowie die dazugehörige Darmreinigungslinie festgelegt. Die Zulage für spezielle Zeit kommt, wenn die Partner sich darüber einig sind, auf die Gesamtruhepause zur Anwendung.

Die spezielle Zeit ist in § 11 näher beschrieben.

e. Persönliche Zeit (PT)

= die Zeit, die dem Mitarbeiter unter den gegebenen Bedingungen zur Erfüllung rein persönlicher Bedürfnisse, wie Toilettenbesuch und persönliche Hygiene, zur Verfügung stehen muss.

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 in c, d und e werden in dem Umfang berechnet, in dem sie auftreten, als gesammelte prozentual bestimmte Zulage zur Bedienzeit einschließlich Zulagen für betriebstechnische Zeit und Maschinenzeit.

§ 11 - Spezielle Zeit (ST-Pausen)

Abs. 1. Was die Vereinbarung umfasst

§ 11 umfasst lediglich im Akkord beschäftigte Mitarbeiter, und nur wenn die betreffenden Mitarbeiter innerhalb desjenigen Zeitraums im Akkord beschäftigt sind, in den die jeweilige Ruhepause fällt.

Kein Mitarbeiter ist verpflichtet, Ruhepausen zu halten, es sei denn, es wurden besondere Bestimmungen hierzu im Ortstarifvertrag festgelegt.

Abs. 2. Verteilung der Pausen

Im jeweiligen Unternehmen kann eine örtliche Vereinbarung darüber getroffen werden, dass es dem einzelnen Mitarbeiter oder einer Gruppe von Mitarbeitern gestattet ist, die spezielle Zusatzzeit gemäß § 10 (d) für Gesamtruhepausen auszunutzen.

Die Pausen werden vom Unternehmen so gelegt, dass sie den Arbeitsablauf nicht störend beeinflussen.

Das Unternehmen kann nach Vereinbarung mit der Vertrauensperson den Zeitpunkt der Pausen im Falle eines Maschinenstopps oder ähnlicher Betriebsstörungen 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, sofern die Arbeitsleistung des einzelnen Mitarbeiters unter die Normalproduktion fällt.

Abs. 3. Sonderpausen

Sonderpausen betragen 30 min. pro Arbeitstag, jedoch 34 min. für Hochhygienebereiche, in denen die Mitarbeiter verpflichtet sind, Kittel/Arbeitskleidung, Schuhwerk, Kopfbekleidung usw. zu wechseln, sowie 45 min. für die Schweineschlachtung und die Reinigungslinie.

Sonderpausen für die Schweinezerlegung und die Rinderschlachtlinie werden örtlich auf entweder 30 oder 45 min. festgelegt.

Die Pausen dürfen nicht in Verbindung mit normalen Pausen für Mahlzeiten liegen oder zur Verkürzung des Arbeitstages verwendet werden. Die Pausen können auf keinerlei Weise angespart werden, und es können nicht mehrere Pausen zusammengelegt werden.

Die Berechnung beinhaltet Antritt und Ende der Pause.

Das Unternehmen hat das Recht, Ein- und Ausstempeln zu Beginn und Ende der Pause zu verlangen.

Es gilt als Voraussetzung, dass die Mitarbeiter das Unternehmen in der Pause nicht verlassen.

Abs. 4. Pausenräume

Das Unternehmen weist an, welche Räume für den Zweck angewendet werden können und müssen.

§ 12 - Normalzeit und 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.

Abs. 2. Normalzeit

Die Normalzeit wird berechnet, indem zur Bedienzeit die in § 10 genannten Zulagen in dem Umfang hinzugerechnet werden, in denen sie auftreten, sowie auf genannte Weise.

§ 13 - Akkordbasis

In den Unternehmen wird zukünftig folgendes Akkordmodell verwendet.

Ende August und Ende Februar werden für jeden Verwaltungsbereich die durchschnittliche Akkorddeckung und die Akkordeffizienz berechnet.

Wenn es in dem jeweiligen Verwaltungsbereich nicht möglich ist, eine Akkordloohnerhöhung zu berechnen, die der Normalloohnerhöhung entspricht, wird ein zusätzlicher Ausgleich für alle eingesetzten Akkordstunden gezahlt. Dies geschieht für die Mitarbeiter, die in der ersten Lohnwoche nach Abschluss der Berechnung für Februar und August beschäftigt sind.

Die Vertrauensperson erhält Informationen über die Abgrenzung der Führungsbereiche und die Akkorddaten, die die Grundlage für die Regelung im Unternehmen bilden.

Der Akkordkontrollausschuss wird das Akkordbasismodell kontinuierlich überwachen.

Kündigen die Mitarbeiter eine Geschwindigkeitsreduzierung an, vgl. § 30 des Rahmenvertrages, werden die betroffenen Akkorde in dem betreffenden Zeitraum aus der Berechnung herausgenommen.

Die Akkordbasis ist in der aktuellen Tarifperiode festgesetzt auf:

Ab 27. Februar 2023 68,73 DKK/Stunde.

Ab 26. Februar 2024 72,03 DKK/Stunde.

Die Akkordbasis für Mitarbeiter, die in der Schweineschlacht- und -Reinigungslinie arbeiten, muss immer 7 % über dem jeweils gültigen Akkordlohn liegen.

Der Stundensatz für Auszubildende im Akkord beträgt 75 % der Vergütung für erwachsene Mitarbeiter für die gleiche Leistung. Für erwachsene Auszubildende ist der Stundensatz derselbe wie für erwachsene Mitarbeiter.

Einigen sich die Tarifvertragsparteien nicht auf eine Fortführung des o.g. Akkordbasismodells nach der Tarifvertragsperiode 2023-2025, so erlischt es. Im Falle des Außerkrafttretens werden die folgenden Sätze ab dem 24. Februar 2025 geändert:

- Akkordbasis 65,29 DKK.
- Stundenzulage in § 11, Sonderbestimmungen für die Veredelung, Überschrift „Entlohnung“, 97,50 DKK

§ 14 - Inkrafttreten des Akkords

Jeder vom Unternehmen erarbeitete Akkord wird mit der Vertrauensperson und der Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien mindestens 3 Werktage vor Inkrafttreten besprochen, siehe diesen Vertrag und die Bestimmungen des Ortstarifvertrags. 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. wann er beginnt und endet
- c. die Arbeits- und Methodenbeschreibung, worin die Mitarbeiter eingewiesen und trainiert werden, unter Angabe der von der Arbeitsschutzorganisation, dem Gewerbeaufsichtsamt und dem Unternehmen erlassenen Sicherheitsvorschriften und Sicherheitsauflagen
- 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 o.Ä.
- n. Normalleistung pro Akkordstunde
- o. Akkordpreis pro Einheit (bei Auslieferung)

Zudem wird vorausgesetzt, dass sowohl die Vertrauensperson und die Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien als auch die Vertreter der Partner Zugang zu den für die Akkorde verwendeten und vom Unternehmen aufbewahrten Studienunterlagen haben, und dass die derart eingeholten Informationen vertraulich sind. Es ist Sorge dafür zu tragen, dass die Vertrauensperson und die Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien

die ausgehändigten Akkorde im Unternehmen auf angemessene Weise archivieren und registrieren können.

§ 15 - Zustimmung zu Akkorden

Sobald der Akkord besprochen wurde, kann er sofort in Kraft treten, vgl. § 14, und es wird gemäß der erreichten Leistung entlohnt.

Voraussetzung ist, 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 unverzüglich beantragt und begonnen werden.

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, werden die Verfahrensregeln in § 18 befolgt. Die Vertrauensperson muss rechtzeitig über den Ablauf der Frist unterrichtet werden. Nach Vereinbarung zwischen Unternehmen und Vertrauensperson erhält die Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien 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 können nur stattfinden, sofern eine der folgenden Bedingungen 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 im Arbeitsablaufstudienausschuss vor Inkrafttreten zu besprechen.
- b. Rechenfehler, auf die jeder der Partner verpflichtet ist, unverzüglich hinzuweisen.
- c. Auftreten unrealistisch hoher oder niedriger Produktivitätszahlen und/oder Effizienzzahlen.

Die Organisationen sind ebenfalls verpflichtet, derartige Fälle aufzuzeigen und zu untersuchen, ob die Akkordunterlagen Fehler aufweisen, wie z.B. in Arbeitsbeschreibungen, Qualitätsanforderungen oder Arbeitstaktbewertungen.

Gegebenenfalls ist unverzüglich eine Korrektur der Zeit für die Teilaufgabe/n vorzunehmen, für die die Änderung gilt.

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 Betroffenen unverzüglich von der Arbeit zu entfernen. In Zweifelsfällen ist die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

§ 17 - Qualitätsanforderungen

Für jeden Akkord ist zudem Voraussetzung, sowohl während der Probezeit als auch nach Zustimmung, dass die ausgeführten Arbeiten sowie die Materialien, Maschinen usw. in jeder Hinsicht die in den ausgehändigten Spezifikationen festgelegten Bedingungen erfüllen.

Erfüllen die ausgeführten Arbeiten nicht die angegebenen Qualitätsanforderungen, kann das Unternehmen verlangen, dass die Arbeiten umgeändert oder Fehlendes ausgeführt wird, und eventuell die Akkordzulage für die betreffenden Arbeiten einbehalten.

Das Unternehmen ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass sich im Akkord bearbeitete Rohwaren stets in Übereinstimmung mit den Akkordunterlagen befinden, vgl. § 9.

Erfüllt das Unternehmen diese Anforderungen nicht, können die Mitarbeiter die Ausführung der Arbeiten als tarifliche Zeitlohnarbeit verlangen.

§ 18 - Verfahrensregeln

Wird keine Einigkeit über einen vorgeschlagenen Akkord oder eine Akkordänderung erzielt, werden gleichzeitige, jedoch unabhängige Kontrolluntersuchungen durch einen Vertreter des Unternehmens und den Arbeitsablaufstudienvertreter durchgeführt (siehe § 27).

Örtliche Kontrolluntersuchungen sind spätestens zwei Wochen nach schriftlicher Beantragung durch die Vertrauensperson in die Wege zu leiten.

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, z.B. im Protokoll des ASU.

Besteht nach den vorgenommenen Kontrolluntersuchungen weiterhin keine Einigkeit über den Akkord, wird die Angelegenheit im ASU (Arbeitsablaufstudienausschuss) 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.

Die Akkordunterlagen werden durch den von den Organisationen eingerichteten Akkordkontrollausschuss überprüft. Der Ausschuss nimmt, soweit erforderlich, eigene Messungen und Beurteilungen der betreffenden Arbeiten vor und legt einen abschließenden Akkordvorschlag vor, der konkrete Akkorddaten enthält. Wird der Akkordvorschlag von den örtlichen Partnern akzeptiert, gilt der Akkord als genehmigt.

Während der Kontrolluntersuchungen und etwaigen Verhandlung/Bearbeitung 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 Einwand Einigkeit über den Akkord erzielt, werden die Arbeiten nach Stundenlohn ausgeführt.

Endet die Produktion, bevor die Kontrolluntersuchungen durchgeführt werden konnten, werden die betreffenden Arbeiten nach erzielter Effizienz plus 10 % bezahlt. Sofern kein Akkordüberschuss erreicht werden konnte, wird der tarifliche Zeitlohn gezahlt.

§ 19 - Akkordunterbrechung oder Stopp

Das Unternehmen kann die Akkordarbeit im Falle von Maschinenschaden, Materialmangel, Auftragsmangel, geänderten Export- und Marktverhältnissen, Betriebsstörungen oder anderen ähnlichen Ursachen unterbrechen oder stoppen. Die Arbeiten werden hiernach als tarifliche Zeitlohnarbeit ausgeführt.

Die Unternehmen sind zudem berechtigt, eine Umlegung des Arbeitsablaufs und der Produktionsmethoden vorzunehmen, müssen in diesen Fällen jedoch die Vertrauensperson unterrichten.

§ 20 - Zeitlohnarbeit

Soweit die Akkordarbeit die tarifliche Anzahl Arbeitsstunden pro Woche nicht ausfüllen kann, sind die Mitarbeiter verpflichtet, während der übrigen Zeit für gewöhnlichen Zeitlohn zu arbeiten. Daraus folgt, dass der jeweils laut Tarifvertrag geltende normale Wochenlohn den Wochenlohn beziehenden Mitarbeitern jederzeit garantiert wird.

In Fällen, in denen eine kollektive Herabsetzung der Effizienz unter das Niveau nachgewiesen wird, das dem Grundlohn zuzüglich Akkordersatzzulage entspricht, und zwar bei Arbeiten zu genehmigten Akkorden, wird gemäß der erzielten Effizienz entlohnt.

Sollten spätere Kontrollstudien ergeben, dass sich Änderungen in Bezug auf die 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. Zeitlohnarbeiten werden mit Stunden und Hundertsteln hiervon abgerechnet.

Alle Arbeiten, die nicht dem Akkord unterliegen, werden als Zeitlohn gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags bezahlt.

§ 21 - Persönliche Zulagen

Wenn im Akkord gearbeitet wird, entfallen etwaige bisherige persönliche Zulagen zum Wochenlohn in dem Maße, wie diese Zulagen vom Akkordüberschuss des Betreffenden in der jeweiligen Woche gedeckt werden.

§ 22 - Überstunden

Akkordarbeit in Überstunden wird mit der gewöhnlichen Akkordzahlung abgerechnet. Darüber hinaus wird pro geleistete Überstunde der tarifliche Überstundenzuschlag gezahlt (§ 20, Abs. 5).

§ 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 zeitweilig einem Akkordarbeitsbereich zugeordnet sind, werden mit dem durchschnittlichen Akkordlohn des Akkordbereichs für die Zeit entlohnt, die als notwendige Hilfszeit festgelegt wird. 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 somit die Akkordarbeiten, für die er Hilfsarbeiten leistet, nicht verzögert werden.

§ 24 - Auszahlung des Akkordlohns

Abs. 1. Berechnung

Der Akkordlohn wird pro Kalenderwoche als Gesamtergebnis der aufgewendeten Akkordstunden berechnet. Die Auszahlung erfolgt in der Folgewoche. Im Übrigen besteht zwischen den Tarifvertragsparteien 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. Im Zeitraum bis zur Genehmigung des Akkords erhält die Vertrauensperson die Möglichkeit, die einzelnen Unterakkorde zu verfolgen. Sofern Probleme mit einem Unterakkord auftreten, muss der Vertrauensperson die Möglichkeit gegeben werden, diesen über einen vereinbarten Zeitraum zu verfolgen.

Abs. 2. Protokoll bzgl. Statistikunterlagen für die Vertrauensperson

Die Vertrauensperson muss Zugriff auf folgende Statistikunterlagen erhalten:

1. Statistik, die pro Woche die durchschnittliche Effizienz des jeweiligen Akkords zeigt (Durchschnittseffizienz/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 geleistete 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 Unterlagen in Papierform ausgehändigt werden.

Abs. 3. Protokoll bzgl. der monatlichen Akkordstatistik für die Gewerkschaft

Von DI werden monatlich statistische Unterlagen an die Gewerkschaft NNF gesendet, die die Akkordstatistik und die Abwesenheitsstatistik umfassen. Die statistischen Unterlagen werden elektronisch oder in Papierform gesendet.

§ 25 - Auszubildende

Die Teilnahme von Auszubildenden an der Akkordarbeit darf niemals auf Kosten ihrer Fachausbildung 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. Die Vertrauensperson hat Einspruchsrecht.

Um die Routine und die berufliche Tüchtigkeit der Auszubildenden heranzuentwickeln, können Auszubildende unter gleichen Bedingungen wie alle übrigen Mitarbeiter an Akkordarbeit teilnehmen. Bevor dem Auszubildenden selbständige Arbeiten jeglicher Art zugewiesen werden, muss das Unternehmen sicherstellen, dass der Auszubildende die nötige Schulung und Einweisung erhalten hat. Falls Auszubildende im ersten Jahr ihrer Lehrzeit an Akkordarbeit teilnehmen, ist dafür eine örtliche Vereinbarung erforderlich.

Die Akkordentlohnung von Auszubildenden ist in § 13 des Rahmenvertrags beschrieben.

§ 26 - Besondere Entlohnung

Abs. 1. Einweisende

Wenn ein Mitarbeiter, der in einem Akkordlohn-Arbeitsbereich beschäftigt ist, als Einweisender oder in der Anfertigung von Proben arbeiten muss, ist er für die Zeit, in der er keinen Akkordlohn erzielen kann, mit demjenigen Akkordlohn zu entlohnen, den er innerhalb der letzten 4 Wochen zuvor erzielt hat.

Abs. 2. Vertrauenspersonen

Für die Stunden, in denen die Vertrauensperson und die Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien weder in Akkordarbeit noch auf Grundlage örtlicher Vereinbarungen beschäftigt sind, werden die Vertrauensperson und die Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien mit einem Lohndurchschnitt auf Grundlage sämtlicher Aktivitäten im jeweiligen Unternehmen entlohnt.

Zwischen den örtlichen Partnern ist eine örtliche Vereinbarung über die Entlohnung mit Akkordlohn für Vertrauenspersonen und Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien abzuschließen, die von der für die Schweineschlachtung und die Reinigungslinie geltenden Akkordbasis ausgeht. Bestehende örtliche Vereinbarungen über die Entlohnung von Vertrauenspersonen und Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien, die ab 1. März 2007 gelten, dürfen nicht verschlechtert werden.

§ 27 - Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien

Die Mitarbeiter schlagen dem Unternehmen die Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien 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. Sofern nach der Prüfung keine der vorgeschlagenen Personen als geeignet befunden wird, werden neue Vorschläge gemacht.

Die Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien ist in allen Methoden zu schulen, die das Unternehmen bei der Akkordfestlegung anwendet.

Die Aufgabe der Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien ist es, sowohl während als auch nach der Methodenentwicklung und Akkordfestlegung, an denen sie sich aktiv beteiligen kann, dazu beizutragen, dass etwaige Unstimmigkeiten geklärt werden. Der Betreffende muss daher in der Lage sein, die erforderlichen Kontrolluntersuchungen/Kontrollstudien vorzunehmen.

Die Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien fällt unter die Bestimmungen des Tarifvertrags für Vertrauenspersonen, § 36.

Wird keine Einigkeit darüber erzielt, welcher der geeigneten Kandidaten zur Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien gewählt werden soll, ist die Gegenseite verpflichtet, sich einer schiedsgerichtlichen Entscheidung in der Sache zu unterwerfen.

Für die Zeit, die eine Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien nicht in Akkordarbeit

beschäftigt ist, wird sie mit dem 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.

Sofern eine Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien aus dem Unternehmen ausscheidet, muss das Unternehmen sie schnellstmöglich durch eine neue ersetzen, es sei denn, strukturelle Änderungen in der Produktion machen dies unnötig. Strukturelle Änderungen können gegebenenfalls auch eine Erhöhung der Anzahl Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien notwendig machen. Die Entscheidung hierüber wird nötigenfalls von den Organisationen getroffen.

§ 28 - Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU) und -Ausbildung

Abs. 1. Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU)

Es wird ein Arbeitsablaufstudienausschuss mit Vertretern der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung gebildet, die das Recht auf gleiche Vertretung haben. Die Vertreter der Mitarbeiter im Ausschuss sind die Vertrauensperson und die amtierenden Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien, wobei vorausgesetzt wird, dass alle Mitglieder des Ausschusses über hinreichende Kenntnisse der Methoden- und Analysetechniken verfügen (siehe Abs. 2).

Der Arbeitsablaufstudienausschuss strebt durch Orientierung beider Partner eine schnelle und reibungslose Durchführung der Methoden- und Akkordfestlegung an und untersucht, bzw. klärt wenn möglich, die tatsächlichen Verhältnisse hinter etwaiger Unstimmigkeit.

Die Aufgabe des Arbeitsablaufstudienausschusses hat beratenden Charakter, da die endgültige Stellungnahme auf normale Weise zwischen Vertrauensperson und Geschäftsleitung oder eventuell durch den weiteren arbeitsrechtlichen Verlauf erfolgt.

Die Geschäftsleitung legt in Zusammenarbeit mit der Vertrauensperson den Zeitpunkt für Besprechungen im Arbeitsablaufstudienausschuss fest. Protokolle der Besprechungen werden von beiden Partnern genehmigt und unterzeichnet.

Für die Teilnahme an Besprechungen außerhalb der Arbeitszeit wird Bezahlung nach denselben Regeln wie für Sitzungen des Kooperationsausschusses gewährt. Finden die Besprechungen während der Arbeitszeit statt, wird die Sitzungszeit auf gleiche Weise wie in § 27 angegeben entlohnt.

Abs. 2. Arbeitsablaufstudienausschuss

Der Grundkurs für Arbeitsablaufstudien wird normalerweise jährlich durchgeführt. Der Kurs besteht aus einem theoretischen Teil, dann einem praktischen Teil und einer Prüfung.

Arbeitsanalytiker (§ 5) und Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien (§ 27) müssen die Prüfung bestehen.

Vertrauenspersonen müssen mindestens den theoretischen Teil des Kurses absolvieren,

durch den man zu einer angemessenen Kenntnis der Arbeitsanalytik gelangt. Vertrauenspersonen, die dies möchten, erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme am praktischen Teil des Kurses sowie der Prüfung.

Nach dem Grundkurs für Arbeitsablaufstudien werden die erlangten Kenntnisse durch laufende Schulung und Justierung aufgefrischt (siehe Abs. 3 und 4).

Zur Verwendung beim Grundkurs für Arbeitsablaufstudien sowie bei der Schulung und Justierung in der Arbeitstaktbeurteilung gibt es Arbeitstaktbewertungsfilme und Übungsmaterial, die von DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF ausgearbeitet und genehmigt werden.

Abs. 3. Justierung

In halbjährlichen Intervallen werden die Kenntnisse über Arbeitsablaufstudien bei den Arbeitsanalytikern und Vertrauenspersonen der Branche justiert, um die Fähigkeit zur korrekten und gleichartigen Arbeitstaktbewertung und Behandlung des Arbeitsablaufstudienmaterials festzustellen.

Bei den Justierungen, die normalerweise regional mit einer geeigneten Teilnehmerzahl stattfinden, werden Bewertungsübungen teils mittels Beurteilungen genehmigter Arbeitstaktfilme und teils durch direkte Studien an fachspezifischen Arbeiten durchgeführt.

Die Fähigkeit zur korrekten Behandlung des Arbeitsablaufstudienmaterials wird durch Besprechung von Studienbeispielen, Frequenzaufgaben usw. sowie Berechnung von Normalzeiten überprüft. Das für die Justierung verwendete Arbeitsablaufstudienmaterial ist von DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF genehmigt.

Das mit Arbeitsablaufstudien befasste Personal und die Vertrauenspersonen müssen an der Justierung teilnehmen. Von den Vertrauenspersonen wird hierbei nicht verlangt, dass sie ein zufriedenstellendes Resultat erbringen.

Der dänische Arbeitgeberverband DI (Dansk Industri) und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF nehmen an jeder Justierung teil.

In Fällen, in denen DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF 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 Arbeitsablaufstudientätigkeit sicherzustellen.

Abs. 4. Schulung

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind dafür verantwortlich, dass für das Arbeitsablaufstudienpersonal 2 halbjährliche Schulungstage (jährlich 4 Schulungstage) folgenden Inhalts veranstaltet werden:

- Feedback zur jüngsten Justierung, einschließlich Durchgang und Besprechung des Aufgabensets der Justierung.

- Lösung und anschließend Durchgang und Besprechung von Studienbeispielen, Frequenzaufgaben usw. sowie für Arbeitsablaufstudien relevante Probleme.
- Beurteilung genehmigter Arbeitstaktfilme.

Zusätzlich zu den halbjährlichen Schulungstagen sollten die Unternehmen dafür sorgen, dass das mit Arbeitsablaufstudien befasste Personal auch laufend die erforderliche örtliche Schulung erhält.

Das verwendete Übungsmaterial ist von DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF durchzusehen und zu genehmigen.

§ 29 - Gewichtsregulierung

Die Normalzeit für Akkorde in der Schweineschlachtung, an der Reinigungslinie und in der Zerlegung wird mit 0,6 % für jedes ganze Kilo reguliert, um das sich das Gewicht im Verhältnis zu der Gewichtsgrundlage ändert, auf welcher der Akkord erarbeitet wurde.

Akkorde können jedoch nicht unter das Durchschnittsgewicht von 63 kg reguliert werden.

Die Gewichtsgrundlage bilden nachzahlungsberechtigte Schweine, und die Gewichtsregulierung wird quartalsweise (alle 13 Wochen) vorgenommen, sofern nichts anderes vor Ort vereinbart wurde.

Die Normalzeit für Stückakkorde wird um 0,6 % für jedes ganze Mal reguliert, bei dem sich das Durchschnittsgewicht um 1,59 % im Verhältnis zum zeitanalisierten Durchschnittsgewicht ändert.

1,59 % entsprechen einer prozentualen Gewichtserhöhung um 1 Kilo in Bezug auf 63 kg.

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 oder Ähnliches bildet hiernach die untere und obere Grenze für die Akkordgrundlage.

Die Gewichtsregulierung der Stückakkorde wird quartalsweise (alle 13 Wochen) vorgenommen, sofern nichts anderes vor Ort vereinbart wurde.

Akkorde auf Kilobasis sowie das Schlachten und die Verarbeitung von Sauen, Ebern und Läufern sind von den obigen Bestimmungen nicht erfasst.

§ 30 - Änderung des Arbeitstempos für Linienakkorde

Bei einer Änderung des Arbeitstempos (Effizienz) bei Linienakkorden 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 Arbeitsschutzausschuss ASU (einschl. der notwendigen Unterlagen) und eventuell den Organisationen vorgelegt.

§ 31 - Verteilung der Produktion auf Einzelakkorde und Ähnliches

Die Organisationen erkennen, dass ein Teil der Arbeitsschutzprobleme kurzfristig nicht gelöst werden kann, und sind der Ansicht, dass die Bemühungen um besseren Arbeitsschutz gestärkt 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 Bezug auf § 1 des Rahmenvertrags sowie auf das Arbeitsschutzgesetz sind die Arbeiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit auf vertretbare Art auszuführen, und unzumutbare Belastungen des Körpers in Verbindung mit hohem Arbeitstempo sind zu unterlassen.

Ein wesentlich höheres Arbeitstempo zu Beginn des Arbeitstages kann zu schädlichen Belastungen des Körpers führen. Zudem kann ein ungleichmäßiges Arbeitstempo die Produktionsverhältnisse der nachfolgenden Abteilungen/Bereiche erschweren.

Die Organisationen sind sich daher einig, dass die Arbeitsschutzorganisation der Unternehmen in Verbindung mit der fortgesetzten Begrenzung einseitiger wiederholter Arbeiten ihren Einsatz auch dahingehend erweitern sollte, dass hohe Arbeitsgeschwindigkeiten beschränkt werden. Es obliegt daher der Arbeitsschutzorganisation, die einzelnen Arbeitsfunktionen zu analysieren und dem Unternehmen vorzuschlagen, was getan werden sollte, um etwaige durch diesen Faktor entstehende Schäden zu minimieren.

Die Organisationen empfehlen, dass zwischen Bedienern und Geschäftsleitung, unter Mitwirken der Vertrauensperson, örtliche Vereinbarungen über die Begrenzung von Leistungen und eine gleichmäßige Verteilung der Produktion über den gesamten Arbeitstag sowohl für den einzelnen Mitarbeiter als auch Gruppen von Mitarbeitern geschlossen werden.

Es muss hervorgehoben werden, wie wichtig es ist, dass die vereinbarten Arbeitszeiten und Sonderpausen einzuhalten sind, siehe die abgeschlossenen Ortstarifverträge.

Der Arbeitsschutzausschuss der Schlachtbranche wird den diesbezüglichen Einsatz und seine Ergebnisse während des Tarifvertragszeitraums verfolgen.

§ 32 - Technologievereinbarung für Schlachtlinien

In den kommenden Jahren können in Verbindung mit der Aktualisierung und Neuanalyse der Schlachtakkorde vor dem Hintergrund der technologischen und kapazitätsmäßigen Verhältnisse einige Begrenzungen für die Möglichkeiten auftauchen, die die Mitarbeiter für den Bezug des gewünschten Lohns haben, vgl. die Bestimmungen des Rahmenvertrags.

Vor der Aktualisierung oder Neuanalyse eines Schlachtakkords hat das Unternehmen gemäß den Bestimmungen des Rahmenvertrags die notwendige Methodenarbeit vorzunehmen. Auf der Grundlage dieser Methodenarbeit werden die betroffenen Mitarbeiter über die zu erwartenden Konsequenzen informiert. Diese Orientierung muss Auskünfte über ggf. veränderte Belegschaft, Kettengeschwindigkeit, Verdienstmöglichkeiten und Produktionsbedarf enthalten.

Ausgehend von diesen Auskünften müssen die Mitarbeiter der Schlachtlinie mitteilen, auf welchem Verdienstniveau ein neuer Schlachtakkord möglichst erarbeitet werden soll.

In diesem Prozess können die örtlichen Partner von den in den Organisationen erarbeiteten, empfohlenen Standardzeiten für die Schweineschlachtung ausgehen, ebenso wie die Berater der Organisationen hinzugezogen werden können.

Falls auf der Grundlage der technologischen und kapazitätsmäßigen Verhältnisse kein Akkord erarbeitet werden kann, der in einer Kombination aus Anzahl Bediener und Geschwindigkeit den gewünschten Verdienst lt. Bestimmungen des Rahmenvertrags für die Mitarbeiter berücksichtigen kann, werden die Mitarbeiter auf der Grundlage einer Technologiezulage entlohnt, die darauf basiert, dass zur Zykluszeit 108,14 % hinzuge-rechnet werden.

Ausgehend von der technologischen und kapazitätsmäßigen Schlachtgeschwindigkeit wird die Zykluszeit als ein TTU-Wert pro Einheit berechnet.

Der sich hieraus ergebende TTU-Wert unter Zulage von 108,14 % bildet hiernach die Normalzeit und die Lohngrundlage für die Schlachtlinie mit der dazugehörigen Reinigungslinie. Die Normalzeit wird mit Bezug auf das aktuelle Durchschnittsgewicht für die Schlachtlinie gewichtsreguliert, vgl. § 29 des Rahmenvertrags, ausgehend von einem Durchschnittsgewicht von 75,91 kg/Schwein.

Das Unternehmen hat hiernach gemäß § 1 des Rahmenvertrags die Möglichkeit, eine Angleichung in Bezug auf diese Normalzeit vorzunehmen.

Die von den Tarifvertragsparteien erarbeiteten empfohlenen Standardzeiten werden im Zuge der Technologieentwicklung an den Schlachtlinien laufend aktualisiert werden.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Rahmenvertrags.

§ 33 - Technologievereinbarung für die Schweinezerlegung

In den kommenden Jahren können in Verbindung mit der Aktualisierung und Neuanalyse der Zerlegeakkorde vor dem Hintergrund der technologischen und kapazitätsmäßigen Verhältnisse einige Begrenzungen für die Möglichkeiten auftauchen, die die Mitarbeiter für den Bezug des gewünschten Lohns haben, vgl. die Bestimmungen des Rahmenvertrags.

Vor der Aktualisierung oder Neuanalyse eines Zerlegeakkords hat das Unternehmen gemäß den Bestimmungen des Rahmenvertrags die notwendige Methodenarbeit vorzunehmen. Auf der Grundlage dieser Methodenarbeit werden die betroffenen Mitarbeiter über die zu erwartenden Konsequenzen informiert. Diese Orientierung muss Auskünfte über eventuell veränderte Belegschaft, Bandgeschwindigkeit, Verdienstmöglichkeiten und Produktionsbedarf enthalten.

Ausgehend von diesen Auskünften müssen die Zerlegungsmitarbeiter mitteilen, auf welchem Verdienstniveau ein neuer Zerlegeakkord möglichst erarbeitet werden soll.

In diesem Prozess können die örtlichen Partner von den in den Organisationen erarbeiteten, empfohlenen Standardzeiten für die Zerlegung ausgehen, ebenso wie die Berater der Organisationen hinzugezogen werden können.

Falls auf der Grundlage der technologischen und kapazitätsmäßigen Verhältnisse kein Akkord erarbeitet werden kann, der in einer Kombination aus Anzahl Bediener und Geschwindigkeit den gewünschten Verdienst lt. Bestimmungen des Rahmenvertrags für die Mitarbeiter berücksichtigen kann, werden die Mitarbeiter auf der Grundlage einer Technologiezulage entlohnt, die darauf basiert, dass zur Zykluszeit 116,43 % hinzugechnet werden.

Ausgehend von der technologischen und kapazitätsmäßigen Zerlegegeschwindigkeit wird eine Zykluszeit als TTU-Wert pro Einheit berechnet.

Der sich hieraus ergebende TTU-Wert unter Zulage von 116,43 % bildet hiernach die Normalzeit und die Lohngrundlage für den Zerlegeakkord. Die Normalzeit wird mit Bezug auf das aktuelle Durchschnittsgewicht der Zerlegung gewichtsreguliert, vgl. § 29 des Rahmenvertrags, ausgehend von einem Durchschnittsgewicht von 77,20 kg/Schwein einschl. Schwanz, Stichwunde, Vorderfüße und Ohren.

Das Unternehmen hat hiernach gemäß § 1 des Rahmenvertrags die Möglichkeit, eine Angleichung in Bezug auf diese Normalzeit vorzunehmen.

Die von den Tarifvertragsparteien erarbeiteten empfohlenen Standardzeiten werden im Zuge der Technologieentwicklung an den Zerlegungsanlagen laufend aktualisiert werden.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Rahmenvertrags.

§ 34 - Technologievereinbarung für die Entbeinung von Schweinefleisch

In den kommenden Jahren ist zu erwarten, dass in den Entbeinungsabteilungen Technologie eingeführt wird, die dazu führen kann, dass einige Begrenzungen für die Möglichkeiten auftauchen, die die Mitarbeiter für den Bezug des gewünschten Lohns haben, vgl. die Bestimmungen des Rahmenvertrags.

Um dies auszugleichen, verpflichten sich die Organisationen, unverzüglich nach der Entscheidung, dass neue Technologie eingeführt wird, Technologievereinbarungen zu treffen, die die von der neuen Technologie betroffenen Entbeinungs- und Zuschneideprozesse decken.

Diese Technologievereinbarungen werden nach den gleichen Prinzipien wie die in §§ 32-33 beschriebenen Technologievereinbarungen erarbeitet.

Falls von außen kommende Auflagen zur Reduzierung der Belastung des Einzelnen die tägliche Arbeitszeit begrenzen, verpflichtet sich das Unternehmen, die wirtschaftlichen Folgen hieraus zu beurteilen und Lösungsvorschläge vorzulegen, die die Auswirkungen für den jeweiligen Betroffenen ausgleichen.

Die örtlichen Partner können die Berater der Organisationen in Verbindung mit der Akkordfestlegung bei der Einführung neuer Technologie in der Entbeinung zu Rate ziehen.

§ 35 - Richtlinien, die für alle Technologievereinbarungen gelten

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, dass neue Technologie und Automatisierung Voraussetzung 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 einräumt.

In Verbindung mit der Einführung neuer Technologie und von Automatisierungen sowie daraus folgenden Strukturrationalisierungen sind sich die Tarifvertragsparteien dessen bewusst, dass Arbeitsplätze entfallen können. In diesen Situationen gelten folgende Vereinbarungen:

- ♦ Der geltende Kooperationsvertrag zwischen DA und FH.
- ♦ § 26 des Tarifvertrags über Sicherheit.

Die Tarifvertragsparteien 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.

§ 36 - Sonstige Regeln

Sofern nichts anderes ausdrücklich festgelegt wurde, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags.

Bestehen darüber hinaus besondere Umstände, die als vom Rahmenvertrag nicht gedeckt betrachtet werden müssen, sind diese in den Ortstarifverträgen anzugeben, vgl. § 2.

§ 37 - Gültigkeit des Rahmenvertrags

Dieser Rahmenvertrag ist gültig ab einschließlich 1. April 1975. Die hierzu genehmigten Ortstarifverträge können zusammen mit dem Tarifvertrag mit der für diesen geltenden Kündigungsfrist gekündigt werden.

Sonderbestimmungen für Fleischfutterfabriken und Tierkörperbeseitigungsanstalten

Für die in Fleischfutterfabriken und Tierkörperbeseitigungsanstalten beschäftigten Mitarbeiter gelten alle Bestimmungen des Tarifvertrags mit folgenden Sonderbestimmungen:

Abs. 1. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit kann vom Unternehmen mit 6 Arbeitstagen innerhalb einer Woche sowohl in der normalen Tagschicht als auch bei Schichtbetrieb gestaltet werden, wird im Übrigen jedoch den Bestimmungen des Tarifvertrags angepasst.

Abs. 2. Überstunden

Bei Überstunden an Samstagen nach Ende der normalen Arbeitszeit findet die Speisepause erst zu dem Zeitpunkt statt, zu dem diese Pause an den übrigen Tagen der Woche gehalten wird. Hierfür wird stets entrichtet:

Ab 27. Februar 2023 DKK 45,37
Ab 26. Februar 2024 DKK 46,73

pro Speisepause bei solcher Arbeit, egal ob die Speisepause abgehalten wird oder nicht.

Abs. 3. An den Maschinen verbrachte Speisezeit

Bleibt ein Mitarbeiter an den Maschinen oder Kesseln, ohne die Speisepause in Anspruch zu nehmen, wird hierfür folgende Zulage gewährt:

Ab 27. Februar 2023 DKK 45,37
Ab 26. Februar 2024 DKK 46,73

Für Unternehmen mit veredelnder Fabrikation gelten für an den Maschinen verbrachte Speisezeit dieselben Sätze.

Abs. 4. Überstundenbestimmungen für Kraftfahrer

Für Kraftfahrer, die Rohwaren für die Fabrik abholen, können Überstunden über 6 Stunden hinaus in dem Umfang stattfinden, in dem die Verhältnisse dies erforderlich machen.

Abs. 5. Enthäutung

	27.02.2023	26.02.2024
Für das Enthäuten verendeter Tiere von 90 kg Schlachtgewicht und darüber gilt eine Zulage von:		
	DKK 4,44	DKK 4,60
Für Kälber, Schweine, Schafe und Ziegen von 30 kg Schlachtgewicht und darüber:		
	DKK 2,20	DKK 2,28

Für Kälber, Schweine, Schafe
und Ziegen bis 30 kg Schlacht-
gewicht: DKK 1,34 DKK 1,38

Für Tiere, deren Häute und Felle während der Enthäutung eingeschnitten wurden, wird keine Zulage gewährt.

Abs. 6. Tierkörperbeseitigungszulage

Sämtliche Mitarbeiter beziehen eine Tierkörperbeseitigungszulage in Höhe von:

	27.02.2023	26.02.2024
Tierkörperbeseitigungszulage	DKK 7,00	DKK 7,19

Abs. 7. Arbeitskleidung

Das Unternehmen händigt Arbeitshemd, Unterbekleidung für die Verwendung in der Produktion, das notwendige Werkzeug sowie Ölkleidung aus.

In der unreinen Abteilung wird Oberbekleidung (Arbeitshose, Schürze und Gummistiefel für den persönlichen Gebrauch) für die Verwendung bei der Arbeit angeschafft.

Es werden Stiefel für die Verwendung bei der Reinigung von Siebkästen, Bluttrögen und Wärmebehältern angeschafft.

Sofern das Unternehmen besondere Arbeitskleidung fordert, wird diese vom Unternehmen bereitgestellt.

Das Unternehmen sorgt für die Wäsche der ausgehändigten Arbeitskleidung.

Sonderbestimmungen für die Rinderexportschlachthöfe:

§ 1 - Ausnahmen von den Bestimmungen des Tarifvertrags

Für die bei Mitgliedern der dänischen Rinderexportschlachthöfe beschäftigten Mitarbeiter gelten alle Bestimmungen des Tarifvertrags mit folgenden Ausnahmen:

- § 20, Abs. 6 (a) Schlachtung von Tieren (Häutezulage, siehe § 2, Abs. 2 d unten).
- § 23 Einstellung und Entlassung.

Und es gelten folgende Sonderbestimmungen für Rinderexportschlachthöfe:

zu Kap. 2. Überstunden

Für Akkordschlachter gelten folgende Regeln:

Bei Beschäftigung mit den unter „Sonderregeln zur Akkordschlachtung“ genannten Aktivitäten werden alle Arbeiten vor und nach der in § 1 festgelegten Arbeitszeit mit einer Zulage von 50 % auf die geltenden Akkordsätze bezahlt. Beim Verladen in der Zeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie beim Verladen an Sonn- und Feiertagen wird jedoch eine Zulage von 100 % auf die geltenden Sätze gezahlt.

zu Kap. 3. Entlohnung

Sonderregeln für Akkordschlachter

Für Akkordschlachter werden bei der Ausführung der hierunter genannten Aktivitäten die Regeln des Tarifvertrags zur Entlohnung durch die unter „Sonderregeln zur Akkordschlachtung“ genannte Bezahlung ersetzt.

§ 2 - Besondere Regeln für die Rinderschlachtung

Abs. 1. Schlachten

Alles Schlachten wird im Gemeinschaftsakkord ausgeführt.

Das Unternehmen legt in Konsultation mit der Vertrauensperson und unter Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens die Größe des Schlachtteams fest. Falls die Vertrauensperson nicht unter den Schlachtergesellen gewählt wurde, nimmt zusätzlich der Sprecher des Schlachtteams an den Verhandlungen teil. Kann keine Einigkeit erzielt werden, wird die Angelegenheit den Organisationen zur Entscheidung vorgelegt.

Das Unternehmen verpflichtet sich, bei der Einstellung von Arbeitskräften für die Schlachtung qualifizierte Mitarbeiter einzustellen oder für die notwendige Schulung Sorge zu tragen, bevor der Betreffende ins Schlachtteam aufgenommen werden kann.

Abs. 2.a. Grundlage der Entlohnung

Die Übersichten über Arbeitsinhalt und Akkordsätze bilden die Grundlage für die Entlohnung in den Unternehmen unter den gegenwärtigen Arbeitsverhältnissen.

Falls in Verbindung mit den in Abs. 2.b genannten Aktivitäten Arbeiten verlangt werden, die sich nicht unter die in Abs. 2.c genannten Akkordsätze einordnen lassen, kann die

Frage der Bezahlung solcher Arbeiten örtlich vereinbart werden.

Falls die örtlichen Verhandlungen zu keinem Ergebnis führen, werden die Arbeiten in Übereinstimmung mit den Weisungen des Unternehmens ausgeführt. Die Angelegenheit wird gemäß den standardgemäßen Regeln für die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zur Verhandlung gebracht, woraus sich eine etwaige Nachregulierung ergibt.

Durch die Verwendung technisch modernerer Ausrüstung veränderte Arbeitsmethoden, die zu einer Erleichterung der Arbeit und der daraus folgenden Möglichkeit erhöhter Produktivität führen, berechtigen den Arbeitgeber, die Wiederaufnahme der Verhandlungen zwischen den Organisationen über eine Änderung der bestehenden Sätze der Lohntarifliste zu verlangen.

Die Gewerkschaft ist darauf eingestellt, dass solche Verhandlungen zeitnah zu den vorgenommenen Änderungen aufgenommen werden, und ist damit einverstanden, dass die standardgemäßen Regeln für die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zur Anwendung gebracht werden können.

Bislang geltende Ortstarifverträge bzgl. Akkordsätzen für Aktivitäten, die nicht in der Übersicht enthalten sind, können soweit erforderlich als örtliche Vereinbarungen auf Grundlage der bestehenden Vereinbarungen weitergeführt werden.

Abs. 2.b. Arbeitsverhältnisse

Für das Schlachten von Rindern und Kälbern, ausgeführt von Exportschlachtern im Gemeinschaftsakkord.

Die Organisationen sind sich einig darin, dass die Akkordarbeit die im Folgenden aufgeführten Aktivitäten umfasst, wobei jedoch Abweichungen vorkommen können, wenn vor Ort Einigkeit darüber besteht, sodass ein Wechsel zwischen den unten stehenden Aktivitäten und etwaigen anderen Arbeiten stattfinden kann, die in den hier aufgeführten obligatorischen Arbeitsumfang nicht einbezogen sind.

1. Holen oder Treiben der Tiere in die Schusspferche, Schießen und Rückenmarkbetäubung
2. Abschneiden/Halfter abnehmen/Nasenring abnehmen
3. Anketten, Stechen mit normalem Messer oder Hohlstechmesser
4. Ohrenmarke registrieren, Nr. in Beutel schneiden, Beutel ans Tier
5. Kopf abnehmen, Zunge lösen, Kopf aufschneiden und waschen
6. Kopf aufhängen oder Kopf in Wagen
7. Auf Band ablegen, Stechketten abnehmen, Stechketten umhängen an Haken, Stechketten zu den Schusspferchen
8. Beine abnehmen, Beine abschneiden/absägen, Seiten abnehmen, Euter abnehmen/abschneiden/aufhängen, Geschlechtsorgane abschneiden
9. Speiseröhre freischneiden, lösen, freiziehen/freistoßen
10. Haken/Hängeeisen anbringen, an Gleitstange hochziehen
11. Mastdarm freischneiden, Mastdarm abbinden oder Beutel an Mastdarm anbringen
12. Schwanz abnehmen, lösen, abschneiden
13. Rücken sowie verbleibenden Teil der Haut abnehmen, Haut und Abfall in Wagen o. ä. werfen

14. Hautabzieher bedienen, Schwanzquaste abschneiden, Ketten für Haut und Vorderbeine anbringen und abnehmen
15. Mittellinie über Brust freischneiden, aufbrechen
16. Teilung des Schlüsselknochens sägen, schneiden, hacken oder teilen
17. Bauchhöhlenorgane herausnehmen, Gallenblase abreißen/abschneiden, Milz abreißen, Milz aufhängen
18. Brusthöhlenorgane herausnehmen, Organe spülen und aufhängen
19. Nackensehne durchtrennen, Federknochen lösen, in der Mitte teilen, abrunden
20. Fett herausschneiden, Nierenzapfen abschneiden
21. Hals und Brust sauber schneiden
22. Körper abspülen
23. Nummerierung von Körper, Kopf und Abfall

Die Gesellen sind verpflichtet, regelgerechte und gute Arbeit zu leisten.

Abs. 2.c. Für den Tarifvertragszeitraum geltende Akkordsätze:

Schlachten:	27.02.2023 DKK	26.02.2024 DKK
Rinder/Kälber über 400 kg	86,01	88,35
Rinder/Kälber von 350 kg bis 400 kg	81,33	83,54
Rinder/Kälber von 300 kg bis 350 kg	77,66	79,77
Rinder/Kälber von 250 kg bis 300 kg	67,85	69,69
Rinder/Kälber von 200 kg bis 250 kg	61,86	63,54
Rinder/Kälber von 100 kg bis 200 kg	58,29	59,87
Rinder/Kälber unter 100 kg	32,79	33,68
Spalten von Kälbern außerhalb der Schlachtlinie	7,19	7,39
Pferde	88,71	91,12
Fohlen	63,36	65,09
Kälbchen	20,27	20,82
Schafe und Widder	29,19	29,98
Lämmer (bis 1. Sept., wonach der Preis für Schafe gilt)	20,27	20,82
Kranke und verunglückte Tiere	+10,0 %	+10,0 %
Enthornen mit Maschine	1,30	1,33
Schädel abschneiden	1,30	1,33
Ohrmarkennummern registrieren & abschneiden	1,70	1,74
Haut zurichten	0,52	0,53
Zusätzliche Entnahme von Fett mit Whizard- oder normalem Messer. An Kälbern/Ochsen:		
Fettentnahme aus Beckenboden, Bauchinnenseite, Fett in Leiste, Häutchen und Fett	0,90	0,92

im Bauch von Teilung des Schlüsselknochens bis Nabel.	0,65	0,67
Hodentalg abschneiden: Hodentalg an Teilung des Schlüsselknochens abschneiden, ca. 4 cm unter Dünnungsspitze, von Schlagseite und runter bis Nabel, Fetthaut am Bauch.		
Blutproben entnehmen und registrieren, im Kühlraum abliefern.	0,65	0,67
Netze und Umwickelungen abnehmen	1,30	1,33
	27.02.2023	26.02.2024
Schlachten:	DKK	DKK
Hinterviertel und Flügel abschneiden	5,08	5,22
Verladen:		
Tiere über 120 kg	7,01	7,20
Tiere unter 120 kg	4,49	4,61
Umladen von Kraftfahrzeugen:		
Tiere über 120 kg	12,05	12,38
Tiere unter 120 kg	7,01	7,20

Für kranke und verunglückte Tiere gelten folgende Richtlinien:

1. Die örtlichen Veterinärbehörden entscheiden, ob es sich um kranke oder verunglückte Tiere handelt.
2. Die Zusatzzahlung laut Tarifvertrag von +10 % auf die Sätze wird nur gewährt, wenn im Schlachtteam Zusatzarbeiten beim Schlachten kranker oder verunglückter Tiere entstehen.

Preisfestlegung für andere Arbeiten

Betrifft die Preisfestlegung für Arbeiten, die in den Sonderregeln für Rinderexport-schlachthöfe, einschließlich Zerlege- und Schneidearbeiten, Verladen usw. nicht genannt sind.

Für Arbeiten, die in den Sonderregeln für Rinderexport-schlachthöfe nicht genannt sind, kann die Bezahlung örtlich festgelegt und vereinbart werden.

Sofern die örtlichen Verhandlungen zu keinem Ergebnis führen, werden die Arbeiten in Übereinstimmung mit den Anweisungen des Unternehmens und zur vorgeschlagenen Bezahlung ausgeführt.

Die Angelegenheit wird den Organisationen vorgelegt, die mithilfe von Arbeitsmessungen/Einschätzungen die Bezahlung festlegen, wobei dies eventuell eine Nachregulierung rückwirkend bis zum Beginn der betreffenden Arbeiten zur Folge hat.

Teuerungsausgleich

Für nach Tarifschema bezahlte Arbeitsstunden gilt eine Zulage folgender Art:

Ab 27. Februar 2023	65,74 DKK/Std.
Ab 26. Februar 2024	67,53 DKK/Std.

Lohnregulierung

Für Mitarbeiter, die nach Bestimmungen unter § 2 – besondere Regeln für die Rinderschlachtung – Abs. 2.c. entlohnt werden, werden mit einer Akkordersatzzulage für alle Stunden entlohnt:

Ab 27. Februar 2023	6,00 DKK/Std.
Ab 26. Februar 2024	11,75 DKK/Std.

Örtlich vereinbarte Sätze werden reguliert mit:

Ab 27. Februar 2023	2,91 %
Ab 26. Februar 2024	2,72 %

Abs. 2.d. Eingeschnittene Häute

Für eingeschnittene Häute ist das Unternehmen berechtigt, 5,0 % vom Wert der Haut abzuziehen, höchstens jedoch 5,00 DKK pro Stück.

Abs. 2.e. Örtlich vereinbarte Sätze

Wird reguliert mit:

Am 27. Februar 2023	2,91 %
Am 26. Februar 2024	2,72 %

§ 3 - Bezüglich Rahmenvertrag über Akkorde (zeitlich analysierte Akkorde)

Wenn zeitlich analysierte Akkorde angewendet werden, und wenn vor Ort zwischen den Partnern Einigkeit über das Inkrafttreten zeitlich analysierter Akkorde erzielt werden kann, wird der Rahmenvertrag bzgl. Methodenentwicklung und Akkord angewendet.

Zeitlich analysierte Akkorde können nicht für die Schlachtung angewendet werden. Wenn örtlich Einigkeit besteht, dass die Schlachtung zu zeitlich analysierten Akkorden wechseln kann, kann dies jedoch so eingerichtet werden.

Voraussetzung ist, dass man zeitlich analysierte Akkorde für Mitarbeiter im Wochenlohn vorher im technisch möglichen Umfang durchgeführt hat, vgl. § 6, Abs. 3 des Rahmenvertrags.

Die Akkordbasis für das Schlachten wird durch Verhandlung zwischen den Organisationen festgelegt.

§ 4 - Bonusregelung für im Stundenlohn Beschäftigte

Die Organisationen sind sich einig darin, die Einführung einer Bonusregelung für im Stundenlohn Beschäftigte zu empfehlen, vgl. die Bestimmungen des Rahmenvertrags.

Die Grundlage für diese Bonusregelungen ist durch Belastungsuntersuchungen der Arbeiten der im Stundenlohn Beschäftigten zu bestimmen. Die Gewerkschaft hat die Unterlagen vor Inkrafttreten der Bonusregelung zu überprüfen.

Sofern vor Ort Einigkeit über die Übertragung einer Bonusregelung von einem Unternehmen zu einem anderen herrscht, kann dies geschehen.

Die Organisationen sind sich einig darin, dass alle im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeiter unter die Bonusregelung fallen.

Die Bonusregelung ist so zu gestalten, dass die betreffenden Bediener in den einzelnen Bereichen einen gleich großen Anteil am Bonusverdienst erhalten.

Die Größe des Bonusteams wird zwischen dem Unternehmen und dem Sprecher/der Vertrauensperson der im Stundenlohn Beschäftigten vereinbart.

Mit der Einführung von Bonusregelungen darf sich der Verdienst nicht verschlechtern.

Eine Kopie der endgültigen Vereinbarung ist an die Organisationen zu senden.

Protokolle

Protokoll bzgl. EU-Richtlinie über Teilzeitarbeit (eingeführt 1999)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, dass der geltende Tarifvertrag nicht gegen den Inhalt der EU-Richtlinie vom 15. Dezember 1997 über Teilzeitarbeit verstößt.

Die Organisationen betrachten somit die EU-Richtlinie über Teilzeitarbeit als in dem zwischen den Organisationen geltenden Tarifvertrag implementiert (siehe § 5).

Protokoll zur EU-Arbeitsschutzrichtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019 (eingeführt 2023)

§ 1 Geltungsbereich und Gegenstand (Artikel 1 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Abs. 1. Gegenstand der Vereinbarung ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Förderung einer transparenteren und berechenbareren Beschäftigung bei gleichzeitiger Gewährleistung der Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes.

Abs. 2. Der Vertrag gilt für alle Mitarbeiter, die unter den Tarifvertrag für die dänische Lebensmittelindustrie (*Den Fødevareindustrielle Overenskomst*) fallen, vgl. jedoch Abs. 3.

Abs. 3 . Mitarbeiter, die unter den Tarifvertrag für die dänische Lebensmittelindustrie fallen und ein Arbeitsverhältnis haben, bei dem ihre vorgegebene und tatsächliche Arbeitszeit in einem Bezugszeitraum von 4 aufeinander folgenden Wochen weniger als durchschnittlich 3 Stunden pro Woche beträgt, fallen nicht unter den Tarifvertrag. Die Arbeitsstunden bei allen Arbeitgebern, die dasselbe Unternehmen, denselben Konzern oder Einheit bilden oder zu ihr gehören, werden in den besagten 3-Stunden-Durchschnitt einbezogen.

Abs. 4. Die Ausnahme von § 1 Abs. 3 des Vertrags gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, bei denen vor Beginn des Arbeitsverhältnisses kein garantierter Umfang der bezahlten Arbeit festgelegt wurde.

§ 2 Definitionen von Begriffen in diesem Vertrag (Artikel 2 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

- a) **„Zeitplan für die Arbeit“**
Plan für die Festlegung, um welche Uhrzeit und an welchen Tagen die Arbeit beginnt und endet.
- b) **„Referenzstunden und -tage“**
Zeitintervalle an bestimmten Tagen, an denen die Arbeit auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden kann.

c) "Arbeitsmuster"

Die Art und Weise, in der die Arbeitszeit und ihre Verteilung nach einem bestimmten, vom Arbeitgeber festgelegten Muster organisiert werden.

§ 3 Ausgabe von Informationen (Artikel 3 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Der Arbeitgeber stellt jedem Mitarbeiter die in diesem Vertrag vorgeschriebenen Informationen in schriftlicher Form zur Verfügung. Die Informationen werden dem Mitarbeiter in einem oder mehreren Dokumenten, gegebenenfalls in elektronischer Form, zur Verfügung gestellt oder zugesandt.

Werden die Informationen in elektronischer Form bereitgestellt, muss der Mitarbeiter die Möglichkeit haben, sie zu speichern und auszudrucken, und der Arbeitgeber muss die Übermittlung und den Erhalt dokumentieren.

§ 4 Informationspflicht (Artikel 4 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter Informationen über die wichtigsten Bedingungen des Arbeitsverhältnisses geben. Die Informationen müssen mindestens die folgenden Angaben enthalten und innerhalb der folgenden Fristen übermittelt werden:

Buchst.	Information	Wie werden die Informationen bereitgestellt?	Frist
A	Name und Anschrift des Arbeitgebers und des Mitarbeiters	Individuell	7 Kalendertage
B	Lage des Arbeitsortes oder, in Ermangelung eines festen Arbeitsortes oder eines Ortes, an dem die Arbeit hauptsächlich verrichtet wird, die Angabe, dass der Mitarbeiter an verschiedenen Orten beschäftigt ist oder seinen Arbeitsort frei wählen kann, sowie Sitz oder Anschrift des Arbeitgebers.	Individuell	7 Kalendertage
C	Titel oder Stellenbeschreibung	Individuell	7 Kalendertage
D	Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses.	Individuell	7 Kalendertage
E	Die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses, wenn es sich nicht um einen unbefristeten Vertrag handelt.	Individuell	7 Kalendertage
F	Leih-Mitarbeiter: Identität des Nutzerunternehmens, sofern bekannt.	Individuell	1 Monat
G	die Dauer und die Bedingungen einer etwaigen Probezeit.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	7 Kalendertage
H	Das Recht auf Fortbildung, die der Arbeitgeber anbieten kann.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag	1 Monat

		usw. gegeben werden.	
I	Rechte des Mitarbeiters in Bezug auf bezahlten Urlaub oder andere bezahlte Abwesenheiten.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	1 Monat
J	Dauer der Kündigungsfristen für Mitarbeiter und Arbeitgeber oder diesbezügliche Vorschriften.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	1 Monat
K	Geltendes oder vereinbartes Gehalt, auf das der Mitarbeiter zu Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch hat, sowie Zuschläge und andere Gehaltsbestandteile, die nicht enthalten sind, wie Rentenbeiträge und etwaige Unterbringung und Verpflegung. Außerdem müssen Angaben zu den Auszahlungsterminen des Gehalts gemacht werden.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	7 Kalendertage
L	Die normale tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit sowie etwaige Regelungen für Überstunden und deren Vergütung und gegebenenfalls Regelungen für Schichtwechsel.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	7 Kalendertage
M	Wenn das Arbeitsmuster völlig oder überwiegend unvorhersehbar ist, muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter darüber informieren: 1) Grundsatz, dass die Arbeitszeit variabel ist, Anzahl der garantierten bezahlten Arbeitsstunden und Bezahlung der über diese garantierten Stunden hinaus geleisteten Arbeit, 2) Referenzstunden und -tage, an denen der Mitarbeiter möglicherweise arbeiten muss; und 3) Mindestkündigungsfrist, die dem Mitarbeiter vor Antritt eines Arbeitseinsatzes zusteht, sowie eine etwaige Frist für die Kündigung des Arbeitseinsatzes.	Individuell	7 Kalendertage
N	Angabe, welche Tarifverträge oder Vereinbarungen das Arbeitsverhältnis regeln. Bei Tarifverträgen oder Vereinbarungen, die von unternehmensfremden Parteien abgeschlossen wurden, ist auch anzugeben, wer die Parteien des betreffenden Tarifvertrags sind.	Individuell	1 Monat
O	In Fällen, in denen der Arbeitgeber zuständig ist: Identität der Sozialversicherungssysteme, welche die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Sozialbeiträge erhalten, und des vom Arbeitgeber gewährten Sozialversicherungsschutzes.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	1 Monat

§ 5 Fristen und Form der Informationen (Artikel 5 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter die in § 4 genannten Informationen in Form eines oder mehrerer Dokumente, vgl. § 3, und unter Einhaltung der in § 4 genannten Fristen zur Verfügung stellen.

§ 6 Änderung des Arbeitsverhältnisses (Artikel 6 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Der Arbeitgeber muss den Mitarbeiter so bald wie möglich, spätestens jedoch an dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird, schriftlich über die Änderungen der Informationen gemäß § 4 und § 7 informieren. Dies gilt jedoch nicht für Änderungen, die lediglich eine Änderung von Gesetzen, Verwaltungs- oder Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen widerspiegeln, auf die der Arbeitsvertrag Bezug nimmt.

§ 7 Zusätzliche Informationen für Mitarbeiter, die in einen anderen Mitgliedstaat oder ein Drittland entsandt werden (Artikel 7 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Abs. 1 Wenn der Mitarbeiter seine Arbeit in einem oder mehreren anderen Ländern als dem Land, in dem er normalerweise arbeitet, verrichten soll und die Dauer der Arbeit mehr als vier aufeinander folgende Wochen beträgt, muss der Mitarbeiter zusätzlich zu den Informationen, über die er gemäß § 4 verfügen muss, über die folgenden Informationen verfügen:

Buchst.	Information	Wie werden die Informationen bereitgestellt?	Frist
A	Das Land oder die Länder, in dem/denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die voraussichtliche Dauer der Arbeit.	Individuell	Vor der Abreise
B	Die Währung, in der das Gehalt gezahlt wird	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	Vor der Abreise
C	Eventuelle Geld- oder Sachleistungen im Zusammenhang mit den Arbeitsaufgaben	Individuell	Vor der Abreise
D	Informationen darüber, ob die Kosten für die Rückkehr des Mitarbeiters in sein Heimatland erstattet werden, und wenn ja, welche Bedingungen für die Rückkehr des Mitarbeiters in sein Heimatland gelten.	Individuell	Vor der Abreise

Abs. 2. Den unter die Richtlinie 96/71/EG fallenden entsandten Mitarbeitern sind außerdem folgende Informationen zur Verfügung zu stellen

Buchst.	Information	Wie werden die Informationen bereitgestellt?	Frist
A	Das Entgelt, auf das der Mitarbeiter nach dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedsstaats Anspruch hat.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag, eine offizielle nationale Website des Entsendungslandes usw. gegeben werden.	Vor der Abreise
B	Gegebenenfalls alle Leistungen, die speziell mit der Entsendung zusammenhängen, und alle Vereinbarungen über die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten.	Individuell	Vor der Abreise
C	Der Link zur zentralen offiziellen nationalen Website, die von dem/den Aufnahmemitgliedsstaat(en) gemäß Artikel 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates eingerichtet wurde.	Individuell	Vor der Abreise

§ 8 Schutz und Beweislast (Artikel 15-17 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Abs. 1. Die Bestimmungen über die Nachfrist in § 19 Absatz 4 des Tarifvertrags für die dänische Lebensmittelindustrie gelten weiterhin.

Abs. 2. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Möglichkeit des Mitarbeiters, sich bei einer zuständigen Stelle zu beschweren, rechtzeitig und wirksam einen angemessenen Rechtsbehelf zu erhalten und gegen eine ungünstige Behandlung geschützt zu werden (vgl. Artikel 15, 16 und 17 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen), dadurch gewährleistet ist, dass Streitigkeiten, einschließlich Streitigkeiten über Arbeitszeugnisse, gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags vor den Arbeitsgerichten behandelt werden können.

Die Parteien verständigen sich darauf, dass Streitigkeiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Mitarbeitern, die unter Abs. 2 fallen, gemäß § 4 Abs. 3 des Manteltarifvertrags im Entlassungsausschuss behandelt werden.

§ 9 Kündigungsschutz und Beweislast (Artikel 18 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Abs. 1. Mitarbeiter, die der Meinung sind, dass sie entlassen wurden oder Maßnahmen gleicher Wirkung unterworfen wurden, weil sie von ihren Rechte aus diesem Vertrag Gebrauch gemacht haben, können vom Arbeitgeber eine angemessene Begründung für die Entlassung oder die gleichwertigen Maßnahmen verlangen. Der Arbeitgeber muss diese Rechtfertigung schriftlich vorlegen.

Abs. 2. Weist ein Mitarbeiter tatsächliche Umstände nach, die die Annahme rechtfertigen, dass die Kündigung oder eine ähnliche Maßnahme erfolgt ist, weil der Mitarbeiter von seinen Rechten in diesem Vertrag Gebrauch gemacht hat, vgl. Abs. 1, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung durch andere Umstände gerechtfertigt ist.

§ 10 Sanktionen (Artikel 19 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

In Bezug auf die Sanktionen bei Verstößen gegen diesen Vertrag sind sich die Parteien einig, dass es keine Änderungen an den bisherigen Höhen der Sanktionen für fehlerhafte Arbeitszeugnisse geben soll. Auch an den bisherigen Entschädigungssummen für ungerechtfertigte Entlassungen soll nichts geändert werden.

§ 11 Inkrafttreten

Dieses Protokoll tritt zu demselben Zeitpunkt in Kraft wie die dänischen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie über Arbeitsbedingungen. Für Mitarbeiter, die bereits vor dem Inkrafttreten des Protokolls beschäftigt waren, hat der Arbeitgeber die in den §§ 4 und 7 genannten Unterlagen nur auf Antrag des Mitarbeiters zur Verfügung zu stellen oder zu ergänzen. Der Arbeitgeber muss die erforderlichen Unterlagen spätestens 8 Wochen nach Eingang des Antrags vorlegen.

Ändert ein künftiger Umsetzungsakt die Voraussetzungen oder stellt Anforderungen oder Kriterien auf, die von entsprechenden Regelungen in diesem Vertrag abweichen, so werden die Tarifvertragsparteien die Folgen erörtern, um das ursprüngliche Vertragsverhältnis wiederherzustellen, soweit dies technisch und rechtlich möglich ist.

Im Falle der Beendigung des Tarifvertrags sind die Parteien verpflichtet, die Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie über Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019) einzuhalten, bis ein anderer Tarifvertrag an seine Stelle tritt oder die Richtlinie geändert wird.

Die Parteien sind sich einig, dass es kein Recht auf Streitigkeiten im Zusammenhang mit diesem Protokoll gibt. In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, ob der Verhandlungstext im Tarifvertrag selbst oder in einem gesonderten Tarifvertrag niedergeschrieben wird. Änderungen können jedoch auf dem üblichen Weg ausgehandelt werden, dürfen aber niemals die Mindestanforderungen der Richtlinie beeinträchtigen.

Protokoll über die Friedenspflicht (eingeführt 2001/2003)

Der Arbeitgeberverband Dansk Industri (DI) und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben während der Tarifvertragserneuerung 2003 das unverhältnismäßig hohe Niveau der tarifvertragswidrigen Arbeitsniederlegungen besprochen, das während der vergangenen Jahre in den Schlacht- und Veredelungsunternehmen zu verzeichnen war. Die Organisationen sind sich einig, dass der Respekt für die Einhaltung des Tarifvertrags – die Friedenspflicht – eine grundlegende Voraussetzung für die Erhaltung des Tarifvertragssystems ist. Die Organisationen sind sich einig über ihre besondere Verantwortung für die Einhaltung der Friedenspflicht und leiten daher folgende Initiativen in die Wege:

Es erfolgt eine Straffung in der Anwendung der arbeitsrechtlichen Regeln. Falls in einem Unternehmen eine Unstimmigkeit über die Lohn- und Arbeitsbedingungen entsteht, die nicht unmittelbar durch örtliche Verhandlung gelöst werden kann, geben die Organisationen die Zusage, am selben Tag oder spätestens am Folgetag nach Eintritt der Un-

stimmigkeit zusammenzutreten – wenn möglich im Unternehmen – um diese Unstimmigkeit zu lösen. Die schnelle Behandlung durch die Organisationen erfolgt unter der Voraussetzung, dass die Produktion im normalen Umfang weiterläuft.

Protokoll über konfliktbegrenzende Maßnahmen, vgl. Schlichtungsvorschlag vom 26. März 2004 (eingeführt 2004)

Um tarifvertragswidrige Arbeitsniederlegungen zu vermeiden und die schädlichen Auswirkungen zu mildern, die aus einer etwaigen Arbeitsniederlegung folgen, gilt Folgendes in Tarifvertragsbereichen, in denen die Forderung nach konfliktbegrenzenden Maßnahmen erhoben wurde:

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 Unstimmigkeiten zu lösen versuchen oder unverzüglich deren arbeitsrechtliche Behandlung einleiten.
2. Falls die Mitarbeiter das Zusammentreten der Organisationen nicht abwarten und die Arbeit niederlegen oder falls sie die Arbeit entgegen den Anweisungen der Organisationen niederlegen, kann der Arbeitgeber die nicht ausgeführten Arbeiten nacharbeiten lassen, indem er die fehlenden Stunden ohne Überstundenzahlung als „versäumte Zeit“ ankündigt. Die fehlenden Stunden müssen binnen 14 Tagen nach Wiederaufnahme der Arbeit nach der tarifvertragswidrigen Arbeitsniederlegung ausgeführt sein.

Die Bestimmungen der Tarifverträge über Überstunden werden im Übrigen hierdurch nicht geändert.

Unstimmigkeiten zu dieser Bestimmung werden durch arbeitsrechtliche Behandlung gemäß den Regeln in den jeweiligen Tarifverträgen entschieden.

Protokoll über die Kompensation für technische Ausfälle, geltend für die Schweineschlachtung mit dazugehöriger Reinigungslinie, Schweinezerlegung und Schneidbändern (eingeführt 2001/2003)

Es obliegt den örtlichen Partnern, einen Ortstarifvertrag abzuschließen, der technische Ausfälle an der Schweineschlachtlinie mit zugehöriger Reinigungslinie, Schweinezerlegung und Schneidbändern gemäß den folgenden Richtlinien ausgleicht.

Auf der Grundlage eines Referenzzeitraums von 13 Wochen wird die durchschnittliche Akkordeckung für die Abteilung oder den Akkord berechnet.

Die sich daraus ergebende Akkordeckung bildet die Grundlage für einen Ortstarifvertrag, der für die Abteilung bzw. den Akkord gilt und der kleinere technische Ausfälle ausgleichen soll.

Der Ortstarifvertrag darf keine Ausfälle kompensieren, die auf folgenden Ursachen beruhen:

- Arbeitsniederlegung in eigener oder anderen Abteilungen
- Durchführung von Abteilungsbesprechungen in eigener oder anderen Abteilungen
- Mangelnde Einhaltung der Arbeitszeit
- Mangelnde Produktionszeit infolge von
 - Schweinezufuhr
 - Lieferantenausfall
 - Speditionsausfall
 - Schweinekrankheiten
 - Auftragsmix/Auftragsstornierung
 - Witterung
 - Höherer Gewalt

Die Akkordeckung ist nach Inkrafttreten des Ortstarifvertrags pro Lohnzeitraum zu berechnen. Eventuell fehlende Akkordeckung wird im Folgezeitraum ausgezahlt. Der Ortstarifvertrag darf maximal mit x,xx verbrauchten Stunden pro Woche ergänzen.

Protokoll über Festlohnvereinbarung für Linien-, Gruppen- und Gemeinschaftsakkorde (eingeführt 2001/2003)

Unter Voraussetzung der Einigkeit vor Ort können Festlohnvereinbarungen gemäß den folgenden Richtlinien festgelegt 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 quartalsweise durchschnittliche Produktionszeit pro Arbeitsbeginn/Arbeitsende berechnet, wobei etwaige Überstunden mit eingerechnet werden.

In der durchschnittlichen Produktionszeit pro Arbeitsbeginn/Arbeitsende wird der Akkorlohn gezahlt, vgl. die Bestimmungen des Rahmenvertrags, während die Entlohnung für die Stundenlohnzeit gemäß § 20 des Tarifvertrags erfolgt.

Der sich hieraus ergebende ausgezahlte Lohn pro Arbeitsbeginn/Arbeitsende abzüglich des jeweils geltenden Stundenlohnsatzes bildet die Festlohnzulage, die für das folgende Quartal gilt.

Abs. 3

Die Festlohnzulage wird demgemäß als Zulage zum Stundenlohn gezahlt, sofern die lt. Abs. 1 festgelegte Belegschaft und Ketten-/Bandgeschwindigkeit eingehalten werden.

Abs. 4

Überstunden in Verbindung mit einer Festlohnvereinbarung werden folgendermaßen entlohnt:

- ♦ Überstunden an freien Tagen werden laut Festlohnvereinbarung innerhalb Arbeitsbeginn/Arbeitsende plus Überstundenzuschlag entlohnt.
- ♦ Überstunden vor der normalen Arbeitszeit werden laut Festlohnvereinbarung innerhalb Arbeitsbeginn/Arbeitsende plus Überstundenzuschlag entlohnt.
- ♦ Überstunden nach der normalen Arbeitszeit aufgrund von Maschinenausfall werden mit Überstundenzuschlag und Stundenlohn entlohnt.
- ♦ Überstunden nach der normalen Arbeitszeit, die die Produktionszeit verlängern, werden laut Festlohnvereinbarung innerhalb Arbeitsbeginn/Arbeitsende plus Überstundenzuschlag entlohnt.

Abs. 5

Für Auszubildende, die nach dem ersten Lehrjahr an einer Festlohnvereinbarung teilnehmen, beträgt die Festlohnzulage:

Azubis unter 18 Jahre	105 %
Azubis über 18 Jahre	81 %
Erwachsene Azubis	100 %

der Festlohnzulage Erwachsener 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 gezahlt.

Abs. 7

Die Festlohnvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Quartals gekündigt werden.

Protokoll über den integrativen Arbeitsmarkt (eingeführt 2001/2003)

In Verbindung mit den Verhandlungen 2003 über die Erneuerung der zwischen DI und NNF geltenden Tarifverträge im Schlacht- und Veredelungsbereich haben die Tarifvertragsparteien das soziale und gesellschaftliche Engagement der Wirtschaft diskutiert.

Prinzipiell sind sich die Tarifvertragsparteien einig darin, dass die übergeordnete soziale Verantwortung bei der Gesellschaft liegt – der Regierung und dem Parlament. Gleichzeitig betrachten es die Tarifvertragsparteien als realistische und wünschenswerte Möglichkeit, dass die sozialen Maßnahmen der Gesellschaft zu einer engen Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktpartnern führen, da die tatsächliche Verbindung des einzelnen Bürgers zum Arbeitsmarkt zweifelsohne soziale und psychologische Elemente von hohem Wert beinhaltet.

Wir sind daher der Überzeugung, dass ein Kennzeichen für eine gesunde und gut funktionierende Gesellschaft darin besteht, dass alle arbeitsfähigen Bürger die Möglichkeit

erhalten, Aufgaben in der Wirtschaft zu übernehmen, die innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen ihren persönlichen Voraussetzungen entsprechen.

Daher ist es wichtig, so viele Menschen wie möglich einzubeziehen und auf dem Arbeitsmarkt zu halten.

Es ist eine größere Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt erforderlich, damit so vielen wie möglich, einschließlich gefährdeter Gruppen, Beschäftigung während des gesamten Arbeitslebens angeboten werden kann, ungeachtet unterschiedlicher Grade der Arbeitsfähigkeit.

Die Einstellung von Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit darf nicht auf Kosten der gegenwärtigen Arbeitskräfte der Unternehmen erfolgen. Die Unternehmen sollten daher in den entsprechenden Kooperationsausschüssen oder Ähnlichem die Richtlinien für eine Arbeitserhaltungspolitik festlegen.

Die Tarifvertragspartner sind sich einig darin, dass die Beschäftigung gefährdeter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern ist. Dies kann u.a. geschehen, indem die Tarifvertragspartner diesen Mitarbeitergruppen besonders angepasste Arbeitsbedingungen anbieten.

Ausgehend von den allgemeinen Bestimmungen des Tarifvertrags besteht daher die Möglichkeit, Arbeiten zu besonderen Bedingungen ausführen zu lassen.

Die Tarifvertragspartner sind sich einig darin, die Realisierung dieser Vereinbarung positiv zu fördern.

Als Mitglieder gefährdeter Gruppen sind in diesem Vertrag folgende zu verstehen:

1. Personen, deren Arbeitsfähigkeit aufgrund von Alter, Schwäche oder Unfall herabgesetzt ist.
2. Personen mit herabgesetzter Arbeitsfähigkeit aufgrund von langanhaltender Krankheit und mit einem kontinuierlichen Krankmeldungszeitraum von nicht unter 8 Wochen.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Mitgliedern der obengenannten Gruppen eine Einstellung zu besonderen Bedingungen, einschließlich Arbeitszeit- und Lohnbedingungen, angeboten werden kann.

Die Anwendung von Beihilferegeln, bei denen die Mitarbeiter über einen kürzeren oder längeren Zeitraum nicht den Anforderungen an eine normale Vollzeitbeschäftigung gerecht werden können, erfolgt gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags.

Die Tarifvertragsparteien fordern dazu auf, Fragen des integrativen Arbeitsmarkts im Kooperationsausschuss zu diskutieren und sie eventuell als Element der Personalpolitik einzubeziehen.

In kleineren Unternehmen können die Aspekte des integrativen Arbeitsmarkts zwischen den Mitarbeitern und der Geschäftsleitung diskutiert werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, wie wichtig es ist, dass Arbeitsanbieter und die örtliche Sozialverwaltung einen engeren Kontakt zu den Unternehmen und deren Mitarbeitern aufbauen, sodass die Beschäftigung von Arbeitssuchenden, einschließlich solchen von anderer ethnischer Herkunft, sowie die Einleitung sozialer Aktivitäten/Vereinbarungen dem jeweiligen Unternehmen und seiner Unternehmenskultur angepasst werden. In diesem Zusammenhang kann versucht werden, Vereinbarungen zwischen Arbeitsamt, Gemeinden und Unternehmen zu treffen.

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

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, während des Tarifvertragszeitraums mögliche Hindernisse für den integrativen Arbeitsmarkt im Hinblick darauf zu diskutieren, Informationsmaterial dafür bereitzustellen, wie der integrative Arbeitsmarkt gefördert werden kann.

Protokoll über den Kodex für Vereinbarungen mit ausländischen Mitarbeitern (eingeführt 2007)

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 laut Verständnis der Tarifvertragsparteien gegen den Tarifvertrag verstoßen würde, ein Arbeitsverhältnis davon abhängig zu machen, dass der Mitarbeiter einer solchen Vereinbarung zustimmt.

Dementsprechend sind sich die Tarifvertragsparteien einig, dass die Mitarbeiter nach Abschluss einer freiwilligen Vereinbarung mit dem Unternehmen über den Erwerb von Serviceleistungen die Möglichkeit haben müssen, die Vereinbarung mit einer Frist von einem Monat zum Ablauf eines Monats zu kündigen, es sei denn, es wurde eine andere, kürzere Frist vereinbart.

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 über den Gleichbehandlungsgrundsatz und gleiche Entlohnung (eingeführt 2007)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass man weitestgehend das arbeitsrechtliche System anwendet, um Streitigkeiten bezüglich der Gesetze über Gleichbehandlung und Diskriminierung zu lösen.

Die Tarifvertragsparteien sind sich außerdem einig, dass Grundsatzfragen dem Organisationsausschuss zwischen DI und NNF vorgelegt werden, bevor man eine arbeitsrechtliche Sachbearbeitung einleitet.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Lohngleichheitsfragen durch den von ihnen gemeinsam eingesetzten Ausschuss für Lohngleichheitsfragen entschieden werden.

Vereinbarung der Tarifpartner über die Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (eingeführt 2007)

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.

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, die geltende Gesetzgebung einzuhalten.

Protokoll über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (eingeführt 2007)

1. Zweck

Der Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie bezweckt die Sicherstellung der Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter im Hinblick auf die Erhaltung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in einer globalisierten Wirtschaft. Der Fonds hat außerdem zum Ziel, die Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter zu unterstützen, um deren Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten und zu stärken.

Im Interesse einer weiteren Stärkung des Einsatzes in diesem Bereich wird der Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie eingerichtet, der bezweckt, die Beteiligung der Mitarbeiter an einer selbstgewählten Kompetenzentwicklung finanziell zu unterstützen.

Die Tarifvertragsparteien möchten mit dieser Vereinbarung eine dynamische Grundlage für die Anwendung und Verwaltung der Mittel schaffen, die die Tarifvertragsparteien bereitzustellen vereinbaren. Ziel ist es, die Mittel sowohl kurz- als auch langfristig zur Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten der Mitarbeiter einzusetzen. Gleichzeitig ist die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie bestmöglich zu berücksichtigen.

2. Arbeitsfreistellung für Ausbildungszwecke

Es wird das Recht auf Arbeitsfreistellung für eine selbstgewählte Ausbildungsaktion gewährt, die für die Beschäftigung innerhalb des Deckungsbereichs der Tarifverträge der Schlacht- und Lebensmittelindustrie relevant ist. Es besteht die Möglichkeit, sich innerhalb der Bereiche beider Tarifverträge zu schulen, ungeachtet dessen, unter welchem Tarifvertrag der Mitarbeiter fällt. Bedingung für das Recht auf Arbeitsfreistellung für

Ausbildung, 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 Betriebszugehörigkeit erhalten jährlich das Recht auf bis zu 2 Wochen Arbeitsfreistellung für eine selbstgewählte Ausbildungsaktion, die in Bezug auf Beschäftigung innerhalb des Deckungsbereichs der Tarifverträge relevant ist.

Die Arbeitsfreistellung kann beispielsweise für die Ausbildung auf sowohl grundlegendem als auch Hochschulniveau, für die allgemeine und fachliche Fort- und Weiterbildung sowie für die Teilnahme an Realkompetenzbewertung in öffentlicher Regie und an relevanten privaten Angeboten genutzt werden.

3. Finanzielle Unterstützung

- a) Das Unternehmen zahlt jährlich 520,- DKK pro vollzeitbeschäftigten, vom Tarifvertrag gedeckten Mitarbeiter. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Betrag entsprechend reduziert.
- b) Berechnungsgrundlage: Der Beitrag wird auf der Grundlage der Anzahl Mitarbeiter berechnet, die von den Tarifverträgen gedeckt sind.
- c) Mitarbeiter unter den Tarifverträgen können einen Zuschuss gemäß den nachfolgend genannten Regeln beantragen.

4. Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

- a) Die Partner der Tarifverträge richten ein Gesamthandseigentum ein, in dem die gemäß Pkt. 3 bemessenen Beiträge verwaltet werden. Die näheren Richtlinien hierfür werden in der Satzung festgelegt, die die Tarifvertragsparteien gemeinsam bis zum 1. Oktober 2007 erarbeiten. Die Tarifvertragsparteien sind im Verwaltungsrat des Fonds zu gleichen Teilen vertreten.
- b) Der Vorstand des Fonds trifft die näheren Entscheidungen über:
 - Verwaltung und Einforderung von Beiträgen, die als Rückstellung für Industriens Pension oder eine andere Verwaltung verwendet werden können;
 - Richtlinien für die Vergabe, vgl. Pkt. (d),
 - Jahresabschluss 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: Die Mittel des Fonds können von Mitarbeitern beantragt werden, die in einem Unternehmen unter den Tarifverträgen angestellt sind, wenn das Unternehmen kein eigenes Kompetenzentwicklungskonto etc. 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 innerhalb seiner finanziellen Möglichkeiten Zuschüsse für die Ausbildungsaktionen von Mitarbeitern gewähren, vgl. Pkt. 2 Absatz 2. Um zuschussberechtigt zu sein, ist es Bedingung, dass das Unternehmen nicht ganz oder teilweise Lohn während der Ausbildungsaktion zahlt. 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 einschl. Zulagen in Form etwaiger öffentlicher Lohnausfallerstattung 85 % des Lohns ausmacht, der nach dem Durchschnitt der letzten 4 Wochen berechnet ist.
 - Für Ausbildungsverläufe, die der Unterstützung dienen und nach dem 1. September 2023 durchgeführt werden, wird ein Zuschuss zur vollständigen Deckung des Lohnausfalls des Mitarbeiters bei der Ausbildung geleistet, der unter Hinzurechnung etwaiger öffentlicher Lohnausfallvergütung 100 % des Lohns ausmacht.

Bei der Vergabe eines Zuschusses wird ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Fachgruppen in den Tarifverträgen im Verhältnis zu deren Einzahlungen angestrebt.

5. Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie, neue Maßnahmen

Die Tarifvertragsparteien haben die Positivliste des Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) in die Positivliste des Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (SFKF) eingearbeitet.

Die Tarifvertragsparteien haben untersucht und vollzogen, dass der Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie dem IKUF unterstellt ist.

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich darauf, dass die Geschäftsleitung des Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) einmal jährlich die Geschäftsleitung des Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (SFKF) zu einer Sitzung einlädt, um einen etwaigen Durchgang der Positivliste der vereinbarten Ausbildungen zu erörtern, woraufhin die Geschäftsleitung für den SFKF einen etwaigen neuen Vorschlag bezüglich eines vollständigen oder teilweisen Beitritts zur Positivliste des IKUF erstellen kann. In Bezug auf vom SFKF umfasste Branchen haben die Geschäftsführungen der Parteien außerdem Zugang zu Branchenpaketen von AMU-Kursen, für die die dänische Lebensmittel-Gewerkschaft NNF Sorge trägt.

Es besteht Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien, dass der Verwaltungsrat des Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie nach Bedarf die Richtlinien überarbeitet.

6. Tarifbestimmungen

Besteht eine Unstimmigkeit zwischen dem Inhalt der Tarifverträge und der Organisationsvereinbarung, gilt Letztere.

7. Grundbedingungen für die Regelung

- a) Die Satzung wird von den Gründern nach Abschluss der geplanten Drei-Parteien-Erörterung über VEU genehmigt [VEU = Vergütung bei der Teilnahme an berufsbezogener Erwachsenen- und Weiterbildung]. Für die endgültige Stellungnahme zur Gestaltung der Bestimmungen bzgl. des Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie sowie weiterer Rechte auf Arbeitsfreistellung für die Ausbildungsaktionen werden nach dem Abschluss und der Nachverfolgung der obengenannten Erörterungen abgewartet.
- b) Falls das dänische Parlament während des Tarifvertragszeitraums Regeln beschließt, durch die im Weiterbildungsbereich zusätzliche Zahlungsverpflichtungen oder anderweitige Verpflichtungen für die Tarifvertragsparteien, Mitgliedsunternehmen und/oder Mitarbeiter niedergelegt werden, erlischt die vorliegende Vereinbarung.

Protokoll über Sozialdumping (eingeführt 2010)

DA (Arbeitgeberverband) und FH (Gewerkschaftsbund) sind sich einig in der Absicht, dem Sozialdumping aktiv entgegenzuwirken.

DA und FH möchten mit dieser Vereinbarung die Rahmenbedingungen unterstützen, die von den Tarifvertragsparteien für einen koordinierten Einsatz gegen Sozialdumping geschaffen werden.

Die Mitgliedsunternehmen werden aufgefordert, bereits bei Ausschreibung/Vertragsabschluss mit ausländischen Lieferanten Arbeitsleistungen zu fordern, die den dänischen tariflichen Bedingungen entsprechen, indem sie einem dänischen Arbeitgeberverband beitreten.

DA und FH sind sich ebenfalls einig, aktiv dazu beizutragen, dass die von den Tarifvertragsparteien ausgeführten Arbeiten innerhalb des Rahmens des dänischen Modells und in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Gesetzen und den Bestimmungen des EU-Rechts erfolgen.

Der Einsatz ist auf Grundlage folgender Prinzipien zu leisten, über die sich die Tarifvertragsparteien einig sind:

Die geltenden Gesetze – national wie auch EU-Recht – müssen eingehalten werden
Es ist eine effiziente Befolgung der geltenden Regeln sicherzustellen
Umgehung der Tarifverträge ist in jeder Form inakzeptabel

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, dass der Einsatz gegen Sozialdumping mehrere Formen annehmen kann, einschließlich der folgenden:

- Aufdeckung, inwieweit die Kontrollsysteme hinreichend effektiv sind
- Laufende Erörterungen unter den Tarifvertragsparteien

- Gemeinsame Informationskampagnen über geltende und künftige Regeln, wie z.B. Regeln für die Registrierung ausländischer Dienstleister (dän. Abk.: RUT) usw.
- Koordinierte Interessenvertretung in Bezug auf andere Akteure wie z.B. die Verfolgungsgruppe des Beschäftigungsministeriums bezüglich der dänischen Übergangsregelung zur EU-Osterweiterung
- Gemeinsame Klärungen und Analysen
- Durchführung von Seminaren und Konferenzen

Hinsichtlich der Aufdeckungsarbeit, inwieweit die Kontrollsysteme hinreichend effektiv sind, besteht Einigkeit zwischen FH und DA, dass die Behörden eine effektive Kontrolle hinsichtlich der Gesetzgebung und der Einhaltung sonstiger relevanter Regelwerke gewährleisten müssen, einschließlich der Arbeitsschutz- und Ausländergesetze sowie der Regeln über die Entsendung von Mitarbeitern usw. Es besteht zudem Einigkeit darüber, dass das Sanktionsniveau bei festgestellten Gesetzesverstößen eine klar erkennbare präventive Wirkung haben muss.

Die Bemühungen werden gemeinsam von DA und FH in einem für diesen Zweck eingesetzten Koordinationsausschuss koordiniert, der sich zweimal jährlich trifft, es sei denn, der Ausschuss einigt sich auf etwas anderes. Der Koordinationsausschuss hat zur Aufgabe, die Bemühungen zu koordinieren und vorzubereiten. Der Ausschuss kann nötigenfalls Unterausschüsse ernennen.

FH und DA sind sich einig, dass das vorhandene Konfliktlösungssystem anzuwenden, effektiv zu nutzen und weiterzuentwickeln ist, um der Umgehung der geltenden kollektiven Tarifverträge entgegenzuwirken.

Protokoll über Ortstarifverträge (eingeführt 2014)

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

Abs. 1. Abschluss von Ortstarifverträgen

Zwischen den örtlichen Partnern im Unternehmen können Ortstarifverträge für vom Tarifvertrag gedeckte Mitarbeiter abgeschlossen werden.

Die Organisationen empfehlen, Ortstarifverträge schriftlich abzuschließen.

Abs. 2. Die örtlichen Partner

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 dem Sprecher eine Vollmacht zum Abschluss von Ortstarifverträgen entweder für die konkrete Situation oder ganz allgemein erteilen.

Sofern keine Vertrauensperson oder kein Sprecher gewählt wurde, können nicht vom Tarifvertrag abweichende örtliche Verträge mit Beitritt von mehr als der Hälfte der Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Vertrags vom örtlichen Vertrag umfasst werden, geschlossen werden. Der Vertrag muss schriftlich verfasst sein und ist innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsschluss zur Orientierung an die Gewerkschaft zu senden.

Wenn sich die Anzahl der Mitarbeiter, die von einem gemäß dieser Bestimmung geschlossenen Vertrag umfasst sind oder werden, im Vergleich zur Anzahl der zum ursprünglichen Vertragszeitpunkt vom Vertrag umfassten Mitarbeiter um 100% oder mehr erhöht, kann eine Mehrheit der zum Kündigungszeitpunkt vom Vertrag umfassten Mitarbeiter den Vertrag mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende kündigen.

Abs. 3. Unstimmigkeiten beim Abschluss von Ortstarifverträgen

Fehlende Einigkeit beim Abschluss eines Ortstarifvertrags kann nicht durch ein Schiedsverfahren weiterverhandelt werden, kann jedoch unter Mitwirken des Arbeitgeberverbandes DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF erörtert werden, wenn einer der örtlichen Partner dies wünscht.

Abs. 4. Kündigung von Ortstarifverträgen

Ortstarifverträge 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 Tarifvertragsparteien empfehlen dem kündigenden Partner, die Begründung für die Kündigung schriftlich zu formulieren, einschließlich einer Feststellung, ob die Kündigung mit der Absicht einer Neuverhandlung/Justierung erfolgt oder ob der Ortstarifvertrag erlöschen soll.

Es kann zweckmäßig erscheinen, dass die örtlichen Partner im Falle der Kündigung eines Ortstarifvertrags die Tarifvertragsparteien einbeziehen. Jeder der örtlichen Partner kann daher beantragen, dass noch vor Ablauf des gekündigten Ortstarifvertrags eine Besprechung im Unternehmen – unter Teilnahme der Tarifvertragsparteien – stattfindet.

Dies gilt entsprechend für die Kündigung von Gepflogenheiten.

Abs. 5. Erlöschen des Ortstarifvertrags

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

Abs. 6. Information an die Mitarbeiter

Bei Abschluss von Ortstarifverträgen oder deren Kündigung informiert das Unternehmen die betroffenen Mitarbeiter, sofern sich die Arbeitsbedingungen in Verbindung mit dem Abschluss bzw. der Kündigung wesentlich ändern.

Protokoll über alternative Entlohnungs-, Führungs- und/oder Arbeitszeitformen (eingeführt 1995)

Die Organisationen sind sich einig darin, in Verbindung mit der Einrichtung alternativer Entlohnungs- und/oder Führungsformen sowie alternativer Arbeitszeitformen eine unterstützende und beratende Funktion auszuüben.

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 das Unternehmen, die Mitarbeiter und die gewählten Vertrauenspersonen aktiv an der Gestaltung beteiligen, sodass die betroffenen Mitarbeiter während des gesamten Verlaufs korrekte Informationen erhalten.

Der Ortstarifvertrag über alternative Entlohnungs- und/oder Führungsformen sowie alternative Arbeitszeitformen wird zwischen der Geschäftsleitung des Unternehmens und der örtlichen Vertrauensperson abgeschlossen. In dem Umfang, in dem der Ortstarifvertrag eine Abweichung von den Bestimmungen des Tarifvertrags beinhaltet, wird er mit einer kurzen Beschreibung zur Orientierung an die Organisationen gesendet. Die Organisationen sind sodann über den Verlauf der alternativen Entlohnungs- und/oder Führungsform bzw. der alternativen Arbeitszeitformen orientiert zu halten.

Falls ein Ortstarifvertrag zu einer behördlichen Auflage führt, die für den Vertragsinhalt eine wesentliche Änderung der Sachlage bewirkt, werden Verhandlungen zwischen den örtlichen Partnern im Hinblick auf eine Anpassung des Vertrags aufgenommen. Ist dies nicht möglich, entfällt der Ortstarifvertrag.

Ein Ortstarifvertrag über eine alternative Entlohnungs- und/oder Führungsform bzw. alternative Arbeitszeitformen kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Protokoll über die Unterstützung für den Dänischunterricht für erwachsene Ausländer (eingeführt 2014)

Es besteht Einigkeit darüber, dass der Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) den Dänischunterricht für erwachsene Ausländer zu denselben Bedingungen wie bei anderen Aktivitäten unterstützen kann. Der Dänischunterricht für erwachsene Ausländer gemäß dem Gesetz über den Dänischunterricht für erwachsene Ausländer (Gesetzesbekanntmachung 1010/2010) wird in die Positivliste aufgenommen.

Solange der Mitarbeiter in den kostenlosen Zugang zum Dänischangebot der Gemeinde einbezogen ist, gewährt IKUF nur Unterstützung zur Deckung etwaiger Lohnausfälle.

Protokoll über die Implementierung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (eingeführt 2012)

Die Tarifvertragsparteien nehmen Besprechungen über die Implementierung des Oben genannten auf.

Protokoll über Aushilfskräfte und Leiharbeitsunternehmen (eingeführt und 2014)

Auf Anforderung der Vertrauenspersonen des Nutzerunternehmens oder der Gewerkschaft NNF hat das Unternehmen anzugeben, welche Leiharbeitsunternehmen Aufgaben im Unternehmen innerhalb des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags ausführen. In den Angaben enthalten sein müssen der Name des Unternehmens und die Anschrift, die das Leiharbeitsunternehmen gegenüber dem Unternehmen angegeben hat.

Protokoll zur Klärung des Einsatzes von Leiharbeit (eingeführt 2017)

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 natürlich 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 Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (P-Nummer) oder RUT-Nummer (für ausländische Dienstleister) des externen Unternehmens,

Name der Kontaktperson der Entleiherfirma bei dem externen Unternehmen,

Beschreibung der Aufgaben des externen Unternehmens in der Entleiherfirma und welcher Zeitplan für deren Erledigung erwartet wird,

Beschreibung der Führungs- 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 Betriebszugehörigkeit von der Leiharbeitsfirma zur Entleiherfirma (eingeführt 2017)

Solange ein Leiharbeiter bei einer Leiharbeitsfirma angestellt ist, verdient sich der Leiharbeiter nur bei der Leiharbeitsfirma und nicht bei der Entleiherfirma Betriebszugehörigkeit.

Falls jedoch der Leiharbeiter mindestens 3 Monate kontinuierlich bei der Entleiherfirma gearbeitet hat, geht auf Ersuchen des Leiharbeiters Betriebszugehörigkeit in folgenden Fällen von der Leiharbeitsfirma auf die Entleiherfirma über:

Die Leiharbeit in der Entleiherfirma endet aufgrund von Arbeitsmangel in der Entleiherfirma und binnen 10 Arbeitstagen nach der Beendigung wird der vormalige Leiharbeiter von der Entleiherfirma fest angestellt, oder

der Leiharbeiter wird in direkter Verlängerung der Leiharbeit von der Entleiherfirma eingestellt. Übertragen wird nur Betriebszugehörigkeit vom letzten Arbeitsverhältnis in der Entleiherfirma her.

Protokoll über den Einsatz von Unterlieferanten (eingeführt 2017)

Auf Ersuchen seiner Vertrauensperson oder der Gewerkschaft muss das Unternehmen angeben, welche Unterlieferanten Aufgaben innerhalb des fachlichen Gültigkeitsbereichs 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 Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (P-Nummer) oder die RUT-Nummer und der Name der Kontaktperson des Unternehmens bei der externen Firma. Keine der ausgehändigten Informationen über Unterlieferanten darf weitergereicht oder zum Gegenstand irgendeiner Art Veröffentlichung gemacht werden.

Protokoll zur Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarkts (eingeführt 2017)

Der Gewerkschaftsbund FH und der Arbeitgeberverband DA wollen ihren Beitrag leisten, um sicherzustellen, dass das dänische Modell mit der Globalisierung und der technologischen Entwicklung produktiv harmoniert. 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 Gedeihlichkeit 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 FH zielstrebig und konstruktiv daran arbeiten, hierfür einen gemeinsamen Input einbringen zu können.

Darüber hinaus sind DA und FH 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 elektronische Dokumente (eingeführt 2014, überarbeitet 2023)

Die Tarifvertragsparteien 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 E-Mail.

Falls die Unternehmen diese Möglichkeit nutzen wollen, müssen die Mitarbeiter vorher mit Dreimonatsfrist darüber informiert werden, wenn es nicht anders vereinbart wird. Nach Ablauf der Frist können aber Mitarbeiter, die davon befreit sind, von behördlicher Seite digitale Post zu empfangen, auch hierbei von der elektronischen Lösung verschont bleiben.

Protokoll zum Datenschutz (eingeführt 2020)

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF 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, die in Dänemark seit dem 25. Mai 2018 Anwendung findet.

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF 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.

Protokoll zur Aufstockung bei Eintritt in eine DA-Arbeitgeberorganisation (eingeführt 2017, Text überarbeitet 2020 und 2023)

Wahlfreiheitsregelung

1. Neu aufgenommene Mitglieder des Schlachthof-Tarifvertrages (DIO I), die vor ihrem Beitritt keine Wahlfreiheitsregelung oder entsprechende Regelung eingeführt hatten oder die eine Wahlfreiheitsregelung oder entsprechende Regelung mit niedrigeren Beiträgen haben, können nach den untenstehenden Regeln der Wahlfreiheitsregelung des Tarifvertrags beitreten. Unternehmen, die vor ihrem Beitritt bereits eine Wahlfreiheitsregelung oder entsprechende Regelung mit den gleichen Beiträgen wie nach § 48 Abs. 2 haben, fallen nicht unter die untenstehenden Punkte 2-3.
2. Eine etwaige Wahlfreiheitsregelung oder entsprechende Regelung, die vor dem Eintrittszeitpunkt bestand, endet und wird von der Wahlfreiheitsregelung des Tarifvertrags ersetzt.
3. Spätestens ab dem Zeitpunkt, an dem vonseiten des DI die Mitteilung an die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF ergeht, dass das Unternehmen in den Arbeitgeberverband DIO I aufgenommen ist, muss sich der Arbeitgeberbeitrag bzw. der Arbeitnehmerbeitrag mindestens 25 % der tarifvertraglich vereinbarten Beiträge belaufen.

Spätestens 1 Jahre später müssen sich die Beiträge mindestens auf 50 % der tariflichen Beiträge belaufen.

Spätestens 2 Jahre später müssen sich die Beiträge mindestens auf 75 % der tariflichen Beiträge belaufen.

Spätestens 3 Jahre später müssen sich die Beiträge mindestens auf die vollen tariflichen Beiträge belaufen.

4. Die Aufstockungsregelung muss spätestens 2 Monate nach dem Beitritt zwischen DIO I und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF auf Antrag von DIO I protokolliert werden, eventuell in Verbindung mit Anpassungsverhandlungen.

5. Neu aufgenommene Mitglieder bei DIO I können verlangen, dass der Beitrag an den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie im ersten Jahr der Mitgliedschaft bei DIO I entfällt. Danach werden normale Beiträge entrichtet.

Protokoll über Kompetenzentwicklungsförderung in Verbindung mit Kurzarbeit (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien stellen fest, dass die Unternehmen die Regeln für die Förderung vereinbarter Weiterbildung im Kontext der Kurzarbeit als kompliziert empfinden. Die jetzigen Regeln verlangen auch einiges an Verwaltungsressourcen im IKUF-Sekretariat.

Beim Tarifvertrag der Industrie wollen der dänische Arbeitgeberverband DI (Dansk Industri) und der gewerkschaftliche Dachverband CO-industri nach Genehmigung des Tarifvertragsresultats 2020 einen Arbeitsausschuss in Gang setzen. Das Arbeitsziel des Ausschusses besteht darin, einen vereinfachten Weg auszuarbeiten, um vereinbarte Weiterbildung zu unterstützen, wenn das Unternehmen mit Arbeitsmangel konfrontiert ist. Für die Ausschussarbeit ist eine Frist bis Ende Juni 2020 gesetzt, abzielend auf das Inkrafttreten neuer Regeln für die Förderung vereinbarter Weiterbildung bei Arbeitsmangel zum 1. Oktober 2020.

Falls die Ausschussarbeit zwischen DI und CO-industri ein Resultat erbringt, werden DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF dieses Resultat in solcher Weise nutzen, dass das IKUF-Sekretariat sich auch künftig um die laufende Verwaltungsarbeit hinsichtlich des Tarifvertrags für den Schlachtbereich kümmern kann.

Protokoll über Ausschussarbeit zur Leiharbeit (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass man im Tarifvertragszeitraum die Resultate der Besprechungen zwischen DI und CO-industri über Leiharbeit verfolgt und miteinander bespricht, ob es relevant wäre, diese im Tarifvertrag für den Schlachtbereich zu implementieren.

Protokoll über die grüne Umstellung (eingeführt 2020)

Im Zusammenhang mit der grünen Umstellung stehen die Unternehmen vor tiefgreifenden Veränderungen. Der Beschluss über die neuen, ehrgeizigen Klimaziele wird die Anforderung an dänische Unternehmen untermauern, dass neue Technologien zur Anwendung kommen und die Produktion entwickelt und effizienter gestaltet wird.

Wir genießen in Dänemark bereits die Anerkennung unserer Erfahrung und unserer globalen Führungsrolle in grüner Technologie und grüner Umstellung. DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, dass die grüne Umstellung das Potenzial fortgesetzter Stärkung der Chancen unserer Unternehmen auf einem globalen Markt in sich birgt.

Damit die Unternehmen in Dänemark gut gerüstet sind, um die Chancen der grünen Umstellung zu nutzen, ist es von ganz entscheidender Bedeutung, die Anpassungs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen weiterzuentwickeln, was u.a. Kompetenz und laufende Höherqualifizierung einschließt.

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, dass solche Ziele durch eine systematische Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und der Geschäftsleitung auf allen Ebenen des Unternehmens unterstützt werden können, und darunter fallen zentrale Elemente einer zukunftsorientierten Unternehmenspolitik. Das gilt auch für die Zusammenarbeit in der Senkung der eigenen Umwelt- und Klimabelastungen sowie für die Frage, was Unternehmen denn tun können, um in der ganzen Wertschöpfungskette und in der Umwelt durch ihre Produkte und Dienstleistungen auf die Belastungen einzuwirken.

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich in diesem Sinne auch einig, dass die grüne Umstellung im kommenden Tarifvertragszeitraum ein zentrales Thema für TekSam ist. Der Brennpunkt von TekSam über die letzten Jahre wird hiermit fortgesetzt und ausgebaut, was technologische Veränderungen wie Industrie 4.0 mit Automatisierung betrifft, sowie die Implikationen dieser Entwicklung u.a. für neue Kompetenzen.

Für die Unternehmen ist es von entscheidender Bedeutung, dass sie die bestmögliche, breiteste Grundlage für die gemeinsame Arbeit in den Unternehmen an Fragen der grünen Umstellung bekommen, und das Thema sollte künftig in den Kooperationsausschüssen ganz selbstverständlich immer wieder zur Sprache kommen. Der TekSam-Ausschuss wird daher ganz besonders auf die grüne Umstellung achten, einschließlich der Art und Weise, in der man Mitarbeiter und Führungskräfte auf die Zusammenarbeit in den Unternehmen im Interesse der Nachhaltigkeit mit dem nötigen Rüstzeug vorbereiten kann.

Der TekSam-Ausschuss und der Kooperationsberaterdienst werden daher in dieser Periode im Kontext der unternehmensbezogenen Aktivitäten daran arbeiten, in den Unternehmen die systematische Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Geschäftsleitung bezüglich der grünen Umstellung zu stärken. Dies wird unter anderem die Jahrestage von TekSam, den Beraterbeistand für den Kooperationsausschüsse und Newsletters von TekSam umfassen.

Protokoll über Fragen der Rentenversicherung für Mitarbeiter mit wenigen Arbeitsstunden (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien haben die Situationen besprochen, in denen Mitarbeiter mit nur wenigen Arbeitsstunden erleben können, dass ein relativ großer Anteil des Rentenbeitrags dafür draufgeht, Unkosten und die Versicherungsprämie zu finanzieren, während nur ein unzumutbar geringer Anteil in die Rentenansparung geht.

Die Tarifvertragsparteien setzen es sich zur Priorität, geeignete Lösungen für die Problematik zu finden, und werden im Verwaltungsrat von Industriens Pension weiter daran arbeiten, schnell Entscheidungen über die Umsetzung etwaiger Änderungen treffen zu können.

Protokoll zur Klärung der Entwicklung bei anderen Arbeitsformen (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien haben in mehreren Zusammenhängen die Verbreitung von Arbeitsformen diskutiert, die sich von normaler Vollzeitarbeit unterscheidet.

Man ist sich daher einig, dass im Tarifvertragszeitraum ein gemeinsamer Arbeitsausschuss einzusetzen ist, mit dem bezweckt wird, die Entwicklung im Bereich solcher Arbeitsformen klärend zu erhellen. Die Tarifvertragsparteien können, wenn es als notwendig erachtet wird, externe Kooperationspartner in die Klärung dieser Dinge einbeziehen.

Protokoll über Arbeit auf Abruf (eingeführt 2020)

Die örtlichen Partner können schriftlich eine örtliche Vereinbarung darüber abschließen, dass die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden, wenn die Beschäftigten unter Abrufarbeit zur Arbeit einbestellt werden, für Arbeiten, die nicht unter den Anhang zur Verordnung Nr. 324 vom 23. Mai 2002 über tägliche und wöchentliche Ruhezeiten fallen, verschoben werden, sodass diese tägliche Ruhezeit unmittelbar nach Abschluss der letzten Arbeit gewährt wird und sie in der Zeit der Abrufbarkeit liegen kann. Falls die 11-stündige Ruhezeit sich hierdurch in den anschließenden 24-Stunden-Tag hinein erstreckt, muss der Mitarbeiter innerhalb dieses 24-Stunden-Zeitraums außerdem noch die gewöhnliche Ruhezeit von 11 Stunden bekommen. Diese Ruhezeit kann entsprechend verschoben werden.

Falls die verschobene Ruhezeit den Mitarbeiter daran hindert, geplante normale tägliche Arbeitszeit auszuführen, wird die nicht ausgeführte Arbeitszeit wie bei Krankheit bezahlt.

Wo § 8 Abs. 1 der Verordnung Anwendung findet, kann die tägliche Ruhezeit 8 Stunden betragen.

Eine Verschiebung der Ruhezeit darf höchstens an 10 Tagen pro Kalendermonat und höchstens an 45 Tagen pro Kalenderjahr vorkommen.

In Unternehmen, wo keine Vertrauensperson gewählt ist, geht eine Benachrichtigung über den Abschluss der Vereinbarung an die Organisationen.

Vereinbarungen gemäß dieser Bestimmung können wie andere örtliche Vereinbarungen gekündigt werden.

Protokoll über Industrie- und Prozessoperatoren usw. (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien haben gemeinsam den Wunsch, an der Entwicklung der Karrierewege der Branche zu arbeiten. Die Tarifvertragsparteien wollen in diesem Zusammenhang die Ausbildungswünsche der Mitarbeiter und die Erfordernisse des Unternehmens unterstützen, u.a. auch in Richtung Industrie- und Prozessoperator. So sollen

bessere Chancen geschaffen werden, dass der einzelne Mitarbeiter neben der Produktionsarbeit zur Optimierung der Produktion beitragen und eventuell auch kleinere Aufgaben technischen und wartungsmäßigen Charakters ausführen kann.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass das Unternehmen und der Mitarbeiter eine persönliche Zulage vereinbaren können, die diese Entwicklung unterstützt. Die persönliche Zulage kann mit der Kündigungsfrist des Mitarbeiters aufgekündigt werden.

Protokoll über Ausschussarbeit zur Aufstellung von Verhandlungsregeln bzw. Regeln für die Behandlung von Unstimmigkeiten arbeitsrechtlicher Art (eingeführt 2020, geändert 2023).

Um eine rasche und effektive Klärung von Unstimmigkeiten im Hinblick auf den Tarifvertrag sowie auch auf Diskriminierung, Handicap- und Altersschikane und Lohngleichheit sicherzustellen, sind die Parteien sich einig, dass solche Angelegenheiten am besten im arbeitsrechtlichen System bereinigt werden.

Es wird deshalb eine Arbeitsgruppe gegründet, die Richtlinien für die Aufstellung von Verhandlungsregeln bzw. Regeln für die Behandlung von Unstimmigkeiten arbeitsrechtlicher Art ausarbeiten soll, einschließlich Fällen von Diskriminierung, Handicap- und Altersschikane und Verstößen gegen die Lohngleichheit.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Arbeitsgruppe ihre Ausschussarbeit bis zum 1. März 2024 fortführen und bis zu diesem Termin einen abschließenden Bericht vorlegen soll.

Protokoll über vereinbarte Weiterbildung (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, das bestehende Protokoll des Tarifvertrags über vereinbarte Weiterbildung auf Dauer festzuschreiben.

Die Tarifvertragsparteien sind sich des Weiteren einig, zu empfehlen, dass der Verwaltungsrat des Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie bei seiner nächsten ordentlichen Sitzung nach der Tarifvertragserneuerung den Umfang der zurückgestellten Mittel für vereinbarte Weiterbildung quer durch den Tarifvertrag für den Schlachtbereich und den Tarifvertrag der Lebensmittelindustrie im Lichte der Entwicklung des Beantragungsmusters in der vergangenen Tarifvertragsperiode und der verfügbaren Mittel des Fonds diskutiert.

Protokoll über die Auslegung des Verlängerungsvertrages

Zur Vermeidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten, die auf Missverständnissen von Vereinbarungen in Verbindung mit der Tarifvertragserneuerung beruhen, sind sich die Tarifvertragsparteien 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 arbeitsrechtliches Schiedsgericht eingeschaltet wird.

Stellungnahmen des engeren Verhandlungsausschusses sind für die Organisationen bindend.

Gleichzeitig besteht Einigkeit darüber, dass der von den Tarifvertragsparteien gebildete Organisationsausschuss seine bisherige Funktion fortführt.

Protokoll über das jeweilige Datum des Inkrafttretens

Änderungen im Tarifvertrag, einschließlich Satzänderungen, haben ab Beginn des Lohnzeitraums Wirkung, in den das vereinbarte Inkrafttretensdatum fällt.

Verhandlungsregeln

Als Regel für die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten gilt die zwischen den Hauptorganisationen zuletzt angenommene Norm. Beide Partner erkennen den Hauptvertrag aus dem Jahr 1973 mitsamt den späteren Änderungen an.

Dauer des Tarifvertrags

Dieser Tarifvertrag gilt ab 1. März 2023 und bis eine der unterzeichneten Organisationen ihn gemäß den zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Regeln zum 1. März kündigt, frühestens jedoch zum 1. März 2025.

Die Hauptorganisationen sind sich einig, dass Unstimmigkeiten bei der Auslegung des Schlichtungsvorschlags durch den Tarifvertragsausschuss von 1939 entschieden werden.

Erfolgt keine Kündigung gemäß dem Obigen, gilt der Tarifvertrag als jeweils um 1 Jahr verlängert, und weiterhin so fort.

Kopenhagen, März 2025

Für den Arbeitgeberverband DI

Gez. Niels Grøn
Gez. Andreas Friis

Für die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF

Gez. Ole Wehlast
Gez. Jim Jensen