

TARIFVERTRAG
und
VEREINBARUNGEN

zwischen

FØDEVAREFORBUNDET NNF
(der dänischen Lebensmittel-Gewerkschaft NNF)

und

DI
(dem Arbeitgeberverband Dansk Industri)

Geltend für den Schlachtbereich

2017-2020

Inhaltsverzeichnis

Kap. I. Arbeitszeit.....	7
§ 1 - Arbeitszeit	7
§ 2 - 40-Stunden Arbeitswoche	7
§ 3 - Wochenendarbeit.....	8
§ 4 - Schichtarbeit.....	8
§ 5 - Teilzeitarbeit	9
§ 6 - Reinigungsarbeiten	10
§ 7 - Versetzte Arbeitszeiten.....	11
§ 8 - Verschiebung der Pausen für die Mahlzeiten	12
§ 9 - Arbeit am 1. Mai, am dänischen 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. II. Überstunden	14
§ 15 - Überstunden	14
§ 16 - Allgemeine Bestimmungen bezüglich Überstunden	16
§ 17 - Freizeitausgleich	16
§ 18 - Überstunden in Schichtarbeit.....	16
§ 19 - Überstunden aus besonderen Anlässen	17
Kap. III. Entlohnung	17
§ 20 - Entlohnung	17
§ 21 - Besondere Entlohnung wegen Krankheit oder Schwäche	20
§ 22 - Außerordentlich Beschäftigte, Beschäftigte mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit u. a.	20
Kap. IV. Einstellung	21
§ 23 Einstellung	21
Kap. V. Kündigungsfrist.....	23
§ 24 - Kündigungsfrist	23
§ 25 - Fristlose Kündigung.....	25
§ 26 - Arbeitssicherheitsvereinbarung	25
Kap. VI. Arbeitskleidung.....	27
§ 27 - Arbeitskleidung.....	27
Kap. VII. Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit und wegen Erkrankung eigener Kinder	28
§ 28 - Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit	28
§ 29 - Teilweise Abwesenheitstage	30
§ 30 - Ergänzende Leistungen bei Arbeitsunfällen.....	30
§ 31 - Lohnfortzahlung bei Krankheit	30
§ 32 - Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Adoption.....	31
§ 33 - Arbeitsfreistellung bei Krankheit eigener Kinder	32
§ 34 - Protokoll bzgl. TB-Fond, ansteckende Krankheiten	33

Kap. VIII. Bestimmungen für Vertrauenspersonen	34
§ 35 - Wahl der Vertrauensperson	34
§ 36 - Rechte und Pflichten der Vertrauensperson	34
§ 37 - Entlassung der Vertrauensperson	36
§ 38 - Bildungs- und Zusammenarbeitsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie	36
Kap. IX. Urlaubsvereinbarung	38
§ 39 - Erwerb und Inanspruchnahme von Urlaub	38
§ 40 - Urlaubsgeld	40
§ 41 - Urlaubskartenregelung	40
§ 42 - Allgemeine Urlaubsbestimmungen	41
Kap. X. Bestimmungen für gesetzliche Feiertage	42
§ 43 - Erwerb von Vergütung an gesetzlichen Feiertagen	42
§ 44 - Auszahlung der Feiertagsvergütung	42
§ 45 - Beendigung des Anstellungsverhältnisses	43
§ 46 - Bei Todesfall	43
§ 47 - Garantieregelung	43
Kap. XI. Wahlfreiheitsregelung	43
§ 48 - Wahlfreiheitsregelung	43
Kap. XII. Lohn- und Arbeitsverhältnisse für Auszubildende	45
§ 49 - Ausbildungsvereinbarungen	45
§ 50 - Allgemeine Ausbildungsbestimmungen	46
§ 51 - Arbeitszeit	47
§ 52 - Entlohnung	47
§ 53 - Überstunden	47
§ 54 - Haupturlaub	48
§ 55 - Betriebszugehörigkeit und Kündigungsregeln	48
§ 56 - Reisekostenerstattung	48
§ 57 - Vereinbarung für gesetzliche Feiertage für Auszubildende	48
§ 58 - Erwerb von freien Tagen	49
§ 59 - Bezahlung von freien Tagen	49
§ 60 - Entlohnung von freien Tagen	49
§ 61 - Inanspruchnahme von freien Tagen	49
§ 62 - Bestimmungen bzgl. nicht in Anspruch genommener freier Tage	50
§ 63 - Zugang zur Unterstützung von IKUF für Lehrlinge und Auszubildende	50
Gruppenlebensversicherung	51
§ 1 - Vereinbarung über Gruppenlebensversicherung für Invalidität und kritische Krankheit	51
§ 2 - Inkrafttreten	53
§ 3 - Auszahlung im Todesfall	53
§ 4 - Risikoausschluss	53
§ 5 - Verfügbarkeit	53
§ 6 - Prämienfreie Deckung	54
§ 7 - Austritt aus der Gruppe	54
Arbeitsmarktrente	55
§ 1 - Zweck	55
§ 2 - Mitglieds- und Betriebszugehörigkeitsbestimmungen	55

§ 3 - Der Rentenbeitrag	55
§ 4 - Satzung und Renten-Regelwerk	56
§ 5 - Regelung zur Beitragsaufstockung	56
§ 6 - Erhöhter Rentenbeitrag im Mutterschaftsurlaub	57
Rahmenvertrag zu Methodenentwicklung und Akkord.....	58
§ 1 - Zweck	58
§ 2 - Ortstarifverträge.....	58
§ 3 - Methodenentwicklung und Arbeitsablaufstudien	58
§ 4 - Ortstarifvertrag über abweichende Entlohnung	59
§ 5 - Arbeitsanalytiker	59
§ 6 - Arbeitsplan	59
§ 7 - Methodenentwicklung.....	60
§ 8 - Einweisung	60
§ 9 - Akkordfestlegung	61
§ 10 - Zusatzzeiten.....	61
§ 11 - Normalzeit	63
§ 12 - Normalleistung	63
§ 13 - Akkordbasis	64
§ 14 - Inkrafttreten des Akkords	64
§ 15 - Zustimmung zu Akkorden	65
§ 16 - Reinhaltung von Maschinen	66
§ 17 - Qualitätsanforderungen	66
§ 18 - Verfahrensregeln	66
§ 19 - Akkordunterbrechung oder Stopp.....	67
§ 20 - Zeitlohnarbeit.....	67
§ 21 - Persönliche Zulagen	68
§ 22 - Überstunden	68
§ 23 - Hilfsarbeiter	68
§ 24 - Auszahlung des Akkordlohns	68
§ 25 - Auszubildende	69
§ 26 - Besondere Entlohnung.....	69
§ 27 - Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien.....	70
§ 28 - Arbeitsablaufstudienausschuss.....	70
§ 29 - Gewichtsregulierung.....	71
§ 30 - Änderung des Arbeitstempos für Linienakkorde.....	71
§ 31 - Verteilung der Produktion auf Einzelakkorde und Ähnliches	72
§ 32 - Technologievereinbarung für Schlachtlinien	72
§ 33 - Technologievereinbarung für die Schweinezerlegung	73
§ 34 - Technologievereinbarung für die Entbeinung	74
§ 35 - Richtlinien, die für alle Technologievereinbarungen gelten	75
§ 36 - Sonstige Regeln.....	75
§ 37 - Gültigkeit des Rahmenvertrags	75
Rahmenvertrag bezüglich Ruhepausen (vgl. Rahmenvertrag zu Methodenentwicklung und Akkord, § 10 d.).....	76
§ 1 - Verteilung der Pausen	76
§ 2 - Was die Vereinbarung umfasst	76
§ 3 - Sonderpausen	76
§ 4 - Pausenräume	77
§ 5 - Behandlung von Unstimmigkeiten	77

§ 6 - Kündigung	77
Besondere Bestimmungen	78
§ 1 - Fleischfutterfabriken und Tierkörperbeseitigungsanstalten	78
§ 2 - Veredelungsfertigung	79
§ 3 - Rinderexportschlachthöfe.....	79
Besondere Regeln für das Schlachten.....	80
Bezüglich Rahmenvertrag über Akkorde (zeitlich analysierte Akkorde)	83
Zur Bonusregelung für im Stundenlohn Beschäftigte	84
Einstellungsvertrag	85
Protokolle.....	88
Protokoll über die Kompensation für technische Ausfälle, geltend für die Schweineschlachtung mit dazugehöriger Reinigungslinie, Schweinezerlegung und Schneidbändern	88
Protokoll über Festlohnvereinbarung für Linien-, Gruppen- und Gemeinschaftsakkorde.....	88
Protokoll zur Seniorenregelung.....	89
Protokoll zur Arbeitsumwelt	91
Protokoll über Aushilfskräfte und Leiharbeitsunternehmen	91
Protokoll zur Klärung des Einsatzes von Leiharbeit.....	91
Protokoll über elektronische Dokumente.....	92
Protokoll zur Datenschutz-Grundverordnung	92
Protokoll über die Erprobung alternativer Entlohnungs- und/oder Führungsformen sowie alternativer Arbeitszeitformen	93
Protokoll über Ortstarifverträge	93
Protokoll über Gruppenlebensversicherung	94
Protokoll über die Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz	94
Protokoll über Nachtarbeit und gesundheitliche Verhältnisse	95
Protokoll über Ausbildung	95
Protokoll über Teilverwaltung der VEU-Vergütung (Fortbildung).....	97
Protokoll über Beratung und Beraterbeistand usw. für die Ausbildungsarbeit im Unternehmen ...	98
Protokoll über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie.....	98
Protokoll über Unterstützung für die Ausbildung	102
Protokoll über vereinbarte Ausbildung	102
Protokoll über die Unterstützung für den Dänischunterricht für erwachsene Ausländer	103
Protokoll über die Unterstützung für das Screening für FVU und den Lese-/Rechtschreibschwäche-Unterricht.....	103
Protokoll über ergänzende Unterstützung für die Kompetenzentwicklung für Schichtarbeiter	103
Protokoll über den Zugang zu IKUF-Unterstützung bei Entlassung	103
Protokoll über gemeinsame Aktivitäten zur Förderung von Praktikumsplätzen	104
Protokoll über den DA/LO-Entwicklungsfonds	104
Protokoll über die Ausbildungskooperation zwischen DI und NNF im Schlachtbereich.....	105
Protokoll über die Friedenspflicht.....	105
Protokoll über konfliktbegrenzende Maßnahmen, vgl. Schlichtungsvorschlag vom 26. März 2004	105
Protokoll über den Kodex für Vereinbarungen mit ausländischen Mitarbeitern.....	106
Protokoll über den Gleichbehandlungsgrundsatz und gleiche Entlohnung	106
Protokoll über den integrativen Arbeitsmarkt	106
Protokoll zur Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarkts.....	108
Protokoll über Sozialdumping	108

Protokoll über den Einsatz von Unterlieferanten.....	109
Protokoll bzgl. EU-Richtlinie zum Elternurlaub	110
Protokoll über die Implementierung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit	110
Protokoll zur Übertragung von Betriebszugehörigkeit von der Leiharbeitsfirma zur Entleiherfirma	110
Protokoll bzgl. EU-Richtlinie über Teilzeitarbeit	110
Protokoll zur Aufstockung bei Eintritt in eine DA-Arbeitgeberorganisation	110
Protokoll zum Verständnis des Protokolls Nr. 9A – Systematische Überstunden	111
Protokoll über die Auslegung des Verlängerungsvertrages	112
Protokoll über das Datum des Inkrafttretens	112
Verhandlungsregeln	112
Dauer des Tarifvertrags.....	112

Tarifvertrag für genossenschaftliche, private und Rinderschlachthöfe in Dänemark

Kap. I. 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 Partner 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

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, was 34 Stunden plus Ausgleichszuschlag pro Arbeitsstunde entspricht. Der Ausgleichszuschlag wird als 3 Stunden, multipliziert mit dem Normallohn des Tarifvertrags, dividiert durch 34 berechnet.

Für alle Stunden wird ein Zuschlag gemäß § 20, Abs. 8 des Tarifvertrags gewährt.

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 derselben 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.

§ 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 Betroffenen untergeordnet ist, z. B. im Vorruhestand und Ähnliches, gilt keine untere Grenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

Sonderpausen werden verhältnismäßig 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 - 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 hierüber 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 - 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. Allgemein

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 - 18.00 Uhr liegt, wird eine Zulage gem. § 20, Abs. 8 gewährt.

Es wird in ganzen Stunden abgerechnet.

§ 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 - Arbeit am 1. Mai, am dänischen 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. der Vereinbarung für gesetzliche Feiertage gezahlt.

An diesen Tagen wird nur eine Pause für Mahlzeiten 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 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. Die Partner 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 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.

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 lt. § 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 überschreiten.

Diese Regel gilt nicht, wenn aus einem Kollektivvertrag etwas anderes hervorgeht.

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 12 Monaten, 48 Stunden einschl. Überstunden nicht überschreiten.

Siehe Protokoll über Nachtarbeit und gesundheitliche Verhältnisse Seite 95.

§ 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. II. 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 Verhältnissen, 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, Anforderung

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 evtl. 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 als 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 einer 12-Monats-Periode, 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 Kündi-

gungsfrist gelegt werden, außer wenn das Unternehmen und der Mitarbeiter sich darin einig sind.

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

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

DA und LO sind sich des Weiteren einig, dass das Obige durch Protokoll 9a vom 23. Februar 2017 zwischen DI und CO-industri ergänzt wird. Protokoll siehe Seite 111.

§ 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 Partnern 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 werden im Kooperationsausschuss erörtert. Die Ausgleichszeit wird auf einen für die Produktion passenden Zeitpunkt gelegt.

Wird Freizeitausgleich gewünscht, dann wird der in Verbindung mit dem Freizeitausgleich jeweils geltende Stundenlohn + Überstundenzuschlag in Rückstellung gebracht.

Verbleibender erworbener Lohn durch Überstunden wird mit dem Lohneinkommen ausgezahlt.

§ 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 norma-

lerweise 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. III. Entlohnung

§ 20 - Entlohnung

Abs. 1. Erwachsene Mitarbeiter

- | | |
|---|-------------------------|
| a. Ab 27. Februar 2017 beträgt der Grundlohn für erwachsene Mitarbeiter | DKK 2.255,15 pro Woche. |
| Ab 27. Februar 2017 wird der Gesamtstundenlohn festgelegt auf | DKK 140,05 |
| Ab 26. Februar 2018 wird der Gesamtstundenlohn festgelegt auf | DKK 142,55 |
| Ab 25. Februar 2019 wird der Gesamtstundenlohn festgelegt auf | DKK 145,05 |
- b. Ein Mitarbeiter, der auf zufriedenstellende Weise eine besonders bedeutungsvolle Arbeit ausführt, kann hierfür eine Zulage erhalten. Diese Zulage entfällt, wenn dem Mitarbeiter eine andere Beschäftigung zugeteilt wird.

Abs. 2. Stundenzuschlag

- | | |
|--|-----------------------|
| Ab 27. Februar 2017 wird der Zuschlag festgelegt auf | DKK 71,20 pro Stunde. |
| Ab 26. Februar 2018 wird der Zuschlag festgelegt auf | DKK 73,70 pro Stunde. |
| Ab 25. Februar 2019 wird der Zuschlag festgelegt auf | DKK 76,20 pro Stunde. |

Der Zuschlag wird für alle Stunden gewährt.

Abs. 3. Branchenzuschlag

Für Mitarbeiter mit 6 Monaten Betriebszugehörigkeit oder darüber wird ein Branchenzuschlag von 3,15 DKK pro Stunde gezahlt.

Abs. 4. Akkordlohnausfallszuschlag

Für alle Stunden, in denen nicht nach Akkord gearbeitet wird, wird ein Akkordlohnausfallszuschlag in Höhe von 7,90 DKK pro Stunde gezahlt.

Für Auszubildende gilt folgender Akkordlohnausfallszuschlag:

	27. Februar 2017	26. Februar 2018	25. Februar 2019
Bis 18 Jahre	DKK 4,19 pro Std.	DKK 4,19 pro Std.	DKK 4,19 pro Std.

Über 18 Jahre	DKK 5,87 pro Std.	DKK 5,87 pro Std.	DKK 5,86 pro Std.
Über 20 Jahre	DKK 6,71 pro Std.	DKK 6,70 pro Std.	DKK 6,70 pro Std.
Erwachsene Azubis	DKK 7,90 pro Std.	DKK 7,90 pro Std.	DKK 7,90 pro Std.

Abs. 5. Überstunden

Ab 27. Februar 2017 wird bei Überstunden ein Zuschlag gezahlt von	DKK 80,98 pro Std.
Ab 26. Februar 2018 wird bei Überstunden ein Zuschlag gezahlt von	DKK 82,27 pro Std.
Ab 25. Februar 2019 wird bei Überstunden ein Zuschlag gezahlt von	DKK 83,59 pro Std.

Abs. 6. 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 2017	DKK 5,23
ab 26. Februar 2018	DKK 5,32
ab 25. Februar 2019	DKK 5,40

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 führen die Kontrolle der Stundenanzahl.

Die oben genannte Verteilung gilt nicht für Fleischfutterfabriken.

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 2017	DKK 7,62
ab 26. Februar 2018	DKK 7,74
ab 25. Februar 2019	DKK 7,87

c. Verschiebung der Pausen für die Mahlzeiten

Für Verschiebung der üblichen Pausen für Mahlzeiten für erwachsene Mitarbeiter und Auszubildende wird gezahlt

ab 27. Februar 2017	DKK 5,70 pro Speisepause
ab 26. Februar 2018	DKK 5,79 pro Speisepause
ab 25. Februar 2019	DKK 5,88 pro Speisepause

Abs. 7. Wochenendarbeit

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

27. Februar 2017	26. Februar 2018	25. Februar 2019
------------------	------------------	------------------

Samstags			
14.00 bis 22.00 Uhr	DKK 45,44	DKK 46,16	DKK 46,90
22.00 bis 06.00 Uhr	DKK 60,58	DKK 61,55	DKK 62,54
Sonntags	DKK 80,98	DKK 82,27	DKK 83,59

Gesetzliche Werkfeiertage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, sind 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. 8. Arbeiten außerhalb des Zeitraums 06.00 - 18.00 Uhr (gilt für Verschiebung, Schichtarbeit, Teilzeit- und Reinigungsarbeit)

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 2017	26. Februar 2018	25. Februar 2019
Von 18.00 bis 22.00 Uhr	DKK 18,09	DKK 18,38	DKK 18,68
Von 22.00 bis 06.00 Uhr	DKK 20,94	DKK 21,27	DKK 21,62

Abs. 9. Schichtarbeit an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen

Schichtarbeit an Samstagen wird folgendermaßen pro Stunde bezahlt:

	27. Februar 2017	26. Februar 2018	25. Februar 2019
Von 14.00 bis 22.00 Uhr	DKK 45,44	DKK 46,16	DKK 46,90
Von 22.00 bis 06.00 Uhr	DKK 60,58	DKK 61,55	DKK 62,54
Sonntags	DKK 80,98	DKK 82,27	DKK 83,59

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

Abs. 10. Arbeiten in der Tagesschicht Samstag/Sonntag

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

	27. Februar 2017	26. Februar 2018	25. Februar 2019
Samstags			
Von 14.00 bis 22.00 Uhr	DKK 18,09	DKK 18,38	DKK 18,68
Von 22.00 bis 06.00 Uhr und sonntags	DKK 20,94	DKK 21,27	DKK 21,62

Abs. 11. 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 Bezahlung für gesetzliche Feiertage erfolgt gemäß Vereinbarung hierzu.

Abs. 12. Lohnabrechnung

Die Lohnwoche ist für alle Mitarbeiter die Kalenderwoche (Montag- Sonntag). Die Lohnabrechnung

erfolgt am Freitag der folgenden Woche. Sofern 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.

Der Lohnabrechnungszeitraum 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 Abteilung der Gewerkschaft zur Verwendung für soziale und kulturelle Zwecke für die im Unternehmen beschäftigten Mitglieder des Verbands ausgezahlt.

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

Die Lohnabrechnung erfolgt über das Bank- oder Sparkassenkonto des Lohnempfängers.

Der Lohn muss zum Öffnungszeitpunkt der Geldinstitute zur Verfügung stehen.

Siehe Protokoll über elektronische Dokumente, Seite 92.

§ 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 auf Wunsch 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 Partner 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 die 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 Sozialhilfegesetzes 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 Tarifver-

trags, 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 Tarifpartner den abgeschlossenen Vertrag nicht genehmigen können, können die Unstimmigkeiten arbeitsrechtlich verhandelt werden. Sofern sich durch Verhandlung zwischen den Partnern keine Einigkeit erzielen lässt, kann die Angelegenheit nicht weiter verfolgt werden.

Kap. IV. Einstellung

§ 23 Einstellung

Abs. 1. Einstellung

Bei der Einstellung von Mitarbeitern sind arbeitslose Mitglieder der Gewerkschaft (NNF) innerhalb des Bereichs der örtlichen Abteilung 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 unter „Protokolle und sonstige Vereinbarungen“ hervorgehoben sind.
- 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 Partner empfehlen, den vorgedruckten Einstellungsvertrag unter „Protokolle und sonstige Vereinbarungen“ anzuwenden.
- 4) Sofern der Einstellungsvertrag dem Mitarbeiter nicht innerhalb der in Pkt. 1, 2 und 6 angege-

benen 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.
- 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 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.

Siehe unter: „Protokolle und sonstige Vereinbarungen“, ab Seite 85.

Betr.: Gesundheitsuntersuchungen:

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 Verhältnisse begrenzt.

Sofern 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. V. Kündigungsfrist

§ 24 - Kündigungsfrist

Abs. 1. Fristen

Für Mitarbeiter, die ohne Unterbrechung während der unten genannten Zeiträume im selben Unternehmen beschäftigt waren, gelten folgende Kündigungsfristen bis zu einem Freitag bei Arbeitsende, wobei Wochenendarbeiter jedoch am Ende eines Sonntags ausscheiden:

	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

Als Unterbrechung gilt nicht:

- Abwesenheit, die das Recht auf Tagegeld gem. Kapitel 7 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.

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, wenn 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 gewöhnlich als erloschen betrachtet.

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 mangelnde Fristeinhaltung

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 dem festgesetzten 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, Materialmangel und anderen Fällen 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. 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. 7. 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 Organisationsitzung 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	Betriebszugehörigkeit	Betrag
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 Gesetzkriterien angewendet, wobei jedoch die Anzahl Entlassener auf 15 vom Tarifvertrag umfasste Mitarbeiter festgelegt wird, um nach dieser Bestimmung eine Entlassungsabfindung zu erhalten.

Die Zahlungspflicht des Unternehmens bei Entlassungen von zwischen 15 und 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.

Für die Auszahlung der Entlassungsabfindung ist Voraussetzung, 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.

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 über 8 Jahre 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
Bis 8 Jahre	0
8 Jahre/1 Tag – 9 Jahre	19.000
9 Jahre/1 Tag – 10 Jahre	20.500
10 Jahre/1 Tag – 11 Jahre	22.000
Für jedes folgende Jahr	+ 1.500 DKK pro Jahr

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. VI. Arbeitskleidung

§ 27 - Arbeitskleidung

Nach Einschätzung des Unternehmens wird normalerweise einmal wöchentlich die notwendige saubere Arbeitskleidung (Kittel, Hemd, Hose und Schürze) ausgehändigt, ebenso wie die für die Arbeit notwendigen rutschfesten Schuhe ausgehändigt werden.

In Bereichen, in denen seitens des Unternehmens das Tragen spezieller Arbeitskleidung gefordert wird, muss diese vom Unternehmen bereitgestellt werden.

Das Unternehmen beschafft das notwendige Werkzeug und die Ölkleidung – oder andere entsprechende Kleidung – sowie Überziehkleidung für den Stecher und die in den Pferchen beschäftigten Mitarbeiter.

Bei Arbeiten in gesonderten Frostlagerräumen oder am Einschub der Schweine in stark gekühlten Räumen, in denen das Gebläse läuft, werden warme Spezialkleidung oder Gefrierhausanzüge ausgehändigt.

Für gekühlte Arbeitsräume, in denen die Temperatur gem. veterinären Bestimmungen oder Genehmigung durch das Gewerbeaufsichtsamt festgelegt ist, wird Kleidung gem. „Kleidung bei Arbeiten in gekühlten Räumen“ ausgehändigt.

Die Wäsche und allgemeine Pflege nach Anweisung des Arbeitsumweltausschusses der Branche Schlachten und Fleischverarbeitung obliegt dem Benutzer.

Dies gilt nicht für Oberkleidung/Arbeitskleidung.

Sämtliche ausgehändigte Kleidung gehört dem Unternehmen. Es obliegt dem Mitarbeiter, diese sorgfältig und in jeder Hinsicht vertretbar zu behandeln sowie die geltenden Regeln für die Aushändigung, Aufbewahrung und Abgabe zu befolgen.

KLEIDUNG IN GEKÜHLTEN RÄUMEN

Temperaturbereich Aktivitätsniveau		5 °C		8 °C		12 °C	
		Niedrig	Hoch	Niedrig	Hoch	Niedrig	Hoch
Unterkleidung: Am Hals hochgeschlossener Langarm- pullover	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 biegsa- mer 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.

Kap. VII. 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 Gesetzes Nr. 563 vom 9. Juni 2006 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 geben:

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 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, die eidesstattliche Erklärung am 1. Tag abzusenden.

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 ärztlichen Bescheinigung 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 verlangen. Das ärztliche Attest über das Leistungsvermögen besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil des Attests beschreiben das Unternehmen und der Mitarbeiter die Arbeitsaufgaben und eventuelle 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 sie dem Unternehmen unverzüglich zugehen.

Es obliegt dem Unternehmen und der örtlichen Vertrauensperson, alle Neueingestellten über die Bestimmungen dieser Ordnung 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 gem. § 8 des Krankentagegeldgesetzes, 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 2017 voller Lohn, jedoch max. DKK 133,45 pro Stunde

26. Februar 2018 voller Lohn, jedoch max. DKK 135,45 pro Stunde

25. Februar 2019 voller Lohn, jedoch max. DKK 137,45 pro Stunde

§ 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. 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

Für Mitarbeiter mit 9 Monaten Betriebszugehörigkeit oder darüber zahlt das Unternehmen ab 27. Februar 2017 den vollen Lohn, jedoch max. 133,45 DKK pro Stunde bis zu 8 Wochen bei rechtzeitiger Meldung und Beibringung des Nachweises von Krankheit oder Unfall.

Ab 26. Februar 2018 vollen Lohn, jedoch max. DKK 135,45 pro Stunde
Ab 25. Februar 2019 vollen Lohn, jedoch max. DKK 137,45 pro Stunde

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 in der Urlaubsvereinbarung berechnet.

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.

Der Arbeitgeber gewährt zudem die Zahlung während des Elternurlaubs für bis zu 13 Wochen. Von diesen 13 Wochen hat jedes Elternteil das Recht auf 5 Wochen. Wird der für den jeweiligen Elternteil reservierte Urlaub nicht in Anspruch genommen, entfällt die Zahlung.

Die verbleibenden 3 Wochen Urlaub werden entweder vom Vater oder der Mutter in Anspruch genommen.

Die Zahlung während dieser 13 Wochen entspricht dem Lohn, den der Betreffende in dem Zeitraum bezogen hätte, jedoch max. 145,- DKK pro Stunde/23.248,- DKK pro Monat.

Die 13 Wochen sind innerhalb von 52 Wochen nach der Geburt in Anspruch zu nehmen.

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

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

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

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

Die Zahlung in diesen 13 Wochen entspricht dem Lohn, den der Betreffende in dem Zeitraum bezogen hätte, jedoch max. 175,- DKK pro Stunde/28.058,- DKK pro Monat.

Ab 26. Februar 2018 jedoch max. DKK 177,- pro Stunde/28.378,- DKK pro Monat.

Ab 25. Februar 2019 jedoch max. DKK 179,- pro Stunde/28.699,- DKK pro Monat.

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

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

§ 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 27. Februar 2017 Arbeitsfreistellung bei vollem Lohn gewährt, jedoch max. 133,45 pro Stunde, wenn dies aus Gründen der häuslichen Fürsorge für kranke Kinder des Mitarbeiters unter 14 Jahren notwendig ist.

Ab 26. Februar 2018 voller Lohn, jedoch max. DKK 135,45 pro Stunde

Ab 25. Februar 2019 voller Lohn, jedoch max. DKK 137,45 pro Stunde

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

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

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. 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 werden ab 27. Februar 2017 voller Lohn, jedoch max. DKK 141,50 pro Stunde.

Ab 26. Februar 2018 voller Lohn, jedoch max. DKK 143,50 pro Stunde.

Ab 25. Februar 2019 voller Lohn, jedoch max. DKK 145,50 pro Stunde.

§ 34 - Protokoll bzgl. TB-Fond, ansteckende Krankheiten

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 des Auftretens von Problemen mit Tuberkulose die Verhandlung hierzu wiederaufnehmen werden.

Die Mittel des Fonds verbleiben intakt und können, wenn Einigkeit besteht, zur Unterstützung bei Abwesenheit aufgrund ansteckender Krankheiten verwendet werden, durch die der Mitarbeiter nicht innerhalb der Branche beschäftigt werden kann.

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. Von der Zulage aus dem Fond wird keine Urlaubs- oder Feiertagsvergütung gewährt.

Kap. VIII. 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.

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 der Vertrauensperson. Die in Verbindung mit dem „Rahmenvertrag über Akkord“ vorausgesetzte Schulung gilt nicht für den Stellvertreter.

Abs. 2. 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. 3. Sprecher

In größeren Abteilungen in Unternehmen kann, sofern vor Ort Einigkeit darüber herrscht, ein Sprecher für sowohl die Tagschicht als auch den Schichtbetrieb gewählt werden.

Die unter den Mitarbeitern gewählten Sprecher mit mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit haben neben 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. 4. 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. Pflichten gegenüber den Mitarbeitern

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.

Abs. 6. Rechte

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.

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 Gewerkschaft vorlegen.

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 eine Bezahlung, die dem Einkommensverlust entspricht, den der Betreffende dadurch hinnehmen müssen.

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 Partner sind sich einig darin, dass die künftige Sekretariatsbearbeitung der eingeleiteten Aktivitäten der Regie von DI/NNF unterstellt wird.

Zugang der Vertrauenspersonen zu IT-Einrichtungen

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

§ 37 - Entlassung der Vertrauensperson

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 solcher 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

Bildungs- und Zusammenarbeitsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

Die wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen, vor denen die Schlacht- und Lebensmittelindustrie in den kommenden Jahren steht, stellen erhöhte Anforderungen an Vertrauenspersonen und verschärfen die Forderung nach einer guten und konstruktiven Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung des jeweiligen Unternehmens. Gleichzeitig erhöhen sich die Anforderungen an kompetente und gut geschulte Arbeitskräfte, die widerspiegeln, dass die Produktion einen ständig steigenden Wissensgehalt erfordert.

Die 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.

Immer mehr Entscheidungen über Lohn- und Arbeitsverhältnisse werden örtlich im jeweiligen Unternehmen in Zusammenarbeit mit der Leitung vor Ort und den örtlichen Vertrauenspersonen getroffen. Um die örtlichen Partner bestmöglich zur Lösung dieser Aufgabe 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.

Im Zuge der oben genannten Entwicklung sind sich DI und NNF darin einig, den „Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie“ (40-Öre-Fonds) in einen eigentlichen Ausbildungs- und Zusammenarbeitsfonds in Übereinstimmung mit der als Anlage beigefügten Zweckbestimmung zu verwandeln. Die Partner beurteilen laufend die Satzungen und Richtlinien.

Für den oben genannten Zweck und im Übrigen zur Stärkung der Funktion der Vertrauensperson und der örtlichen Zusammenarbeit wird ein Betrag bereitgestellt:

Ab 27. Februar 2017 in Höhe von DKK 0,45 pro geleisteter Arbeitsstunde.

Ab 26. Februar 2018 in Höhe von DKK 0,50 pro geleisteter Arbeitsstunde.

Der Betrag wird quartalsweise an den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie gezahlt.

Es wird ein gesondertes Konto zur Verwaltung der Mittel eingerichtet.

Die Mittel können u. a. für die Schulung der Vertrauenspersonen sowie die Fortbildung und Schulung zum Nutzen des Unternehmens und der Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und der Vertrauensperson verwendet werden.

Der Regelsatz für die Einforderungen und Auszahlungen wird von der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und dem Arbeitgeberverband DI gemeinsam erarbeitet.

Zweckbestimmung für den Bildungs- und Zusammenarbeitsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

Abs. 1.

Der Zweck des Fonds besteht darin, direkt oder durch Unterstützung

- relevante Ausbildungen für die dänische Schlacht- und Lebensmittelindustrie zu entwickeln und das 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 den Bereichen einzurichten, die für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie relevant sind,
- Unterstützung zur Analyse der Entwicklungstendenzen und des Kompetenzbedarfs der Branche zu leisten,
- Unterstützung für Kampagnen zu leisten, die den Fokus auf 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 Bildung und Zusammenarbeit für die Mitglieder der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sowie für Vertreter der Unternehmensleitungen durchzuführen,

- in Bezug auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Schlacht- und Lebensmittelindustrie besonders geplante Projekte und Versuche im Hinblick auf den Zugewinn an Erfahrungen und Kenntnissen über neue Bildungsmöglichkeiten 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 Informationen im Hinblick auf Zusammenarbeit, Bildung und Wirtschaft,
- Fortbildungen für Vertrauenspersonen zu unterstützen,
- andere Aktivitäten in jeweiligen Fällen gemäß der Entscheidung des Fondsvorstands durchzuführen und zu unterstützen.

Abs. 2.

Darüber hinaus verfolgt der Fonds den Zweck, direkt oder durch Unterstützung

- die Funktion der Vertrauensperson und die örtliche Zusammenarbeit zu stärken,
- die Kenntnisse der Vertrauensperson 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.

Die eingezahlten Mittel werden ausschließlich für die oben genannten Zwecke verwendet.

Kap. IX. Urlaubsvereinbarung

§ 39 - Erwerb und Inanspruchnahme von Urlaub

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

Abs. 1. Erwerb von Urlaub

Der einem Mitarbeiter zustehende Jahresurlaub wird auf der Grundlage des Anstellungsverhältnisses des Betreffenden im vorangegangenen Kalenderjahr (Erwerbsjahr) berechnet und beträgt 2,08 Tage für jeden Monat, 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.

Abs. 2. Platzierung des Urlaubs

Falls der Urlaub 3 Wochen oder weniger umfasst, ist er zusammenhängend im Zeitraum zwischen 15. Mai und 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 zusammen-

hängend zu gewähren, können jedoch in einen Zeitraum außerhalb des Urlaubszeitraums gelegt werden. Es können jedoch einzelne Urlaubstage vor Ort mit Mitarbeitern vereinbart werden.

Abs. 3. Urlaubsjahr

Das Urlaubsgeld für ein Erwerbsjahr ist im Laufe des dem Erwerbsjahr folgenden Jahres, gerechnet vom 1. Mai bis zum 30. April, in Anspruch zu nehmen.

Abs. 4. Ankündigung und Zeitpunkt des Urlaubs

Der Zeitpunkt des Urlaubs wird vom Unternehmen festgelegt, wobei die Mitarbeiter vorher zu Rate gezogen werden sollten. Sofern das Unternehmen oder Teile hiervon nicht komplett geschlossen werden, und sofern es keine örtliche Vereinbarung über einen Urlaubsturnus gibt, werden spätestens am 15. Januar Urlaubslisten vorgelegt, in denen jeder einzelne Mitarbeiter den gewünschten Urlaubszeitpunkt eintragen kann. Unter gebotener Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens sollte diesen Wünschen möglichst entsprochen werden. Die Benachrichtigung über die Festlegung des Urlaubs hat spätestens 3 Monate vor Beginn der Haupturlaubsperiode und mindestens 1 Monat vor dem Resturlaub zu erfolgen, es sei denn, besondere Umstände verhindern dies.

Bei einer eventuellen Verlosung nehmen neben allen festen Mitarbeitern auch alle anderen Mitarbeiter teil, die für kürzere oder längere Zeit während des Erwerbsjahres im Unternehmen beschäftigt waren. 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 den seinen Betrieb notwendig ist.

Abs. 5. Wechsel des Arbeitsortes

In den Fällen, in denen ein Mitarbeiter im Laufe des Jahres den Arbeitsort unter den privaten, genossenschaftlichen und Rinderschlachthöfen mitsamt deren verbundenen Unternehmen 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.

Abs. 6. Verlängerung der Anzahl Urlaubstage

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.

Abs. 7. Wehrdienst

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.

Abs. 8. Urlaubsverhinderung

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.

§ 40 - Urlaubsgeld

Abs. 1. Erwerb von Urlaubsgeld

Das Urlaubsgeld beträgt 12½ % des gesamten ausgezahlten Arbeitslohns, der im vorangegangenen Kalenderjahr (Erwerbsjahr) verdient wurde.

Abs. 2. Erwerb von Urlaubsgeld bei Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall

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.

Abs. 3.

Für das Urlaubsgeld werden die 4 % Bezahlung für gesetzliche Feiertage nicht herangezogen.

§ 41 - Urlaubskartenregelung

Abs. 1. Auszahlung des Urlaubsgelds bei Inanspruchnahme von Urlaub

Urlaubsgeld wird nicht bei jeder Lohnzahlung gewährt. Das Urlaubsgeld wird zusammen mit der letzten Lohnabrechnung vor Inanspruchnahme des Urlaubs ausgezahlt. Der Mitarbeiter kann jedoch beantragen, dass das Urlaubsgeld frühestens mit der Lohnabrechnung 4 Wochen vor Inanspruchnahme des Haupturlaubs ausgezahlt wird.

Abs. 2. Ausstellung der Urlaubskarte

Ein Mitarbeiter, der im Laufe des Jahres den Arbeitsplatz wechselt, erhält bei Ausscheiden aus dem Unternehmen eine Urlaubskarte. Auf der Urlaubskarte wird angegeben:

- a) Name und Adresse des Betreffenden,
- b) wie lange der Mitarbeiter im Erwerbsjahr beschäftigt war,
- c) wie viel Lohn ihm gezahlt wurde,
- d) das berechnete Urlaubsgeld, der Quellensteuerabzug und das Urlaubsgeld, das ausgezahlt werden soll,
- e) auf wie viele Urlaubstage man Anspruch hat, sowie
- f) dass die Urlaubskarte bei Ablauf des Urlaubsjahres ihre Gültigkeit verliert.

Siehe das Protokoll über elektronische Dokumente, Seite 92.

Abs. 3. Resturlaubskarte

Hat der Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden nicht den gesamten Urlaub in Anspruch genommen, auf den er im laufenden Urlaubsjahr Anspruch hatte, wird ihm überdies eine Resturlaubskarte zugeschickt, die als Nachweis für das Urlaubsgeld für denjenigen Teil des Urlaubs dient, der noch nicht in Anspruch genommen wurde.

Die Resturlaubskarte muss die gleichen Angaben enthalten wie die Urlaubskarte, sowie zusätzlich:

- a) das bereits ausgezahlte Urlaubsgeld,

- b) das noch ausstehende Urlaubsgeld, sowie
- c) die dem entsprechende Anzahl Urlaubstage.

Abs. 4. Einlösung der Urlaubskarte

Wenn ein Mitarbeiter in einem privaten, genossenschaftlichen oder Rinderschlachthof nicht mehr beschäftigt ist, erhält er den Betrag, wenn die Urlaubskarte dem entsprechenden Unternehmen mit dem Nachweis dafür zurückgeschickt wird, dass der Mitarbeiter Urlaub machen wird.

Bescheinigung und Auszahlung erfolgen nach den Regeln des Urlaubsgesetzes. Dies kann elektronisch geschehen.

Der Mitarbeiter attestiert die Urlaubskarte unter Angabe der Urlaubstage sowie des Datum des Urlaubsantritts. Sofern der Mitarbeiter Leistungen von einer Arbeitslosenkasse oder Gemeinde bezieht, muss die Arbeitslosenkasse oder die Gemeinde die Karte attestieren, wenn der Mitarbeiter Urlaub in Anspruch nimmt.

Nimmt der Mitarbeiter nicht den gesamten Urlaub zusammenhängend in Anspruch, vermerkt der gegenwärtige Arbeitgeber (die Arbeitslosenkasse usw.) auf der Urlaubskarte, wie viele Urlaubstage der Mitarbeiter in Anspruch nimmt, und welcher Betrag dem entspricht.

Das Unternehmen, das die Urlaubskarte ausgestellt hat, zahlt den fälligen Betrag und händigt eine Resturlaubskarte über den verbleibenden Betrag in Übereinstimmung mit den oben genannten Regeln aus.

§ 42 - Allgemeine Urlaubsbestimmungen

Abs. 1. Todesfall

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

Abs. 2. Garantieregelung

Die Organisationen sind sich einig darin, dass die Urlaubsgeldzahlung Teil des Lohns des betreffenden Mitarbeiters ist. DI garantiert für die Zahlung des Urlaubsgeldes.

Abs. 3. Beschwerdeweg

Alle Unstimmigkeiten zwischen dem Unternehmen und Mitarbeitern bezüglich der obigen Regeln müssen zur Bearbeitung in den Organisationen vorgelegt werden und unterliegen den Normen für die Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten.

Abs. 4. Kündigung der Urlaubsvereinbarung

Die oben genannte Urlaubsvereinbarung gilt für denselben Zeitraum wie der Tarifvertrag und kann nur zusammen mit diesem gekündigt werden.

Abs. 5. Nicht in Anspruch genommenes Urlaubsgeld

Sofern der Direktor des Gewerbeaufsichtsamts keine andere Regelung genehmigt hat, fällt das nicht bis spätestens 30. September nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres in Anspruch genommene Urlaubsgeld dem Urlaubsfonds des Arbeitsmarktes (Arbejdsmarkedets Feriefond) zu.

Kap. X. Bestimmungen für gesetzliche Feiertage

§ 43 - Erwerb von Vergütung an gesetzlichen Feiertagen

Abs. 1. Anrechnung

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

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 750 DKK für erwachsene Mitarbeiter. Der Abschlagsbetrag für Wochenendarbeiter beträgt 1.500 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 Lohn Guthaben 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 Betroffenen für gesetzliche Feiertage 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

Abs. 1. Auszahlung von Restguthaben

Bei Kündigung werden das Konto für gesetzliche Feiertage 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. XI. 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

27. Februar 2017 4,90 %
26. Februar 2018 5,60 %
25. Februar 2019 6,20 %

- 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 von DKK 120,- pro Stunde 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 Arbeitsmarkttrente 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 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 An-

rechnungskonto 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 betrifft 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

Wahlfreizeitstage können nicht im Kündigungszeitraum in Anspruch genommen werden, es sei denn, dies wird zwischen Unternehmen und 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 110.

Kap. XII. Lohn- und Arbeitsverhältnisse für Auszubildende

§ 49 - Ausbildungsvereinbarungen

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

§ 50 - Allgemeine Ausbildungsbestimmungen

Der Schlachthof 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 pro Stunde:

	27. Februar 2017	26. Februar 2018	25. Februar 2019
Für Azubis über 18 Jahre	DKK 93,45	DKK 94,85	DKK 96,25
Für Azubis über 20 Jahre	DKK 106,80	DKK 108,40	DKK 110,00

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.

§ 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	27-02-2017 DKK	26-02-2018 DKK	25-02-2019 DKK
Grundlohn	32,35	32,32	32,31
Akkordlohnausfallszuschlag	4,19	4,19	4,19
Stundenzuschlag	37,79	39,09	40,39
Stundenlohn	74,34	75,60	76,89
Wochenlohn	2.750,58	2.797,20	2.844,93

Auszubildende über 18 Jahre	27-02-2017 DKK	26-02-2018 DKK	25-02-2019 DKK
Grundlohn	45,29	45,25	45,23
Akkordlohnausfallszuschlag	5,87	5,87	5,86
Stundenzuschlag	52,90	54,72	56,54
Stundenlohn	104,06	105,83	107,63
Wochenlohn	3.850,22	3.915,71	3.982,31

Auszubildende über 20 Jahre	27-02-2017 DKK	26-02-2018 DKK	25-02-2019 DKK
Grundlohn	51,76	51,72	51,69
Akkordlohnausfallszuschlag	6,71	6,70	6,70
Stundenzuschlag	60,47	62,54	64,63
Stundenlohn	118,94	120,96	123,02
Wochenlohn	4.400,78	4.475,52	4.551,74

Erwachsene Auszubildende	27-02-2017 DKK	26-02-2018 DKK	25-02-2019 DKK
Grundlohn	60,95	60,95	60,95
Akkordlohnausfallszuschlag	7,90	7,90	7,90
Stundenzuschlag	71,20	73,70	76,20
Stundenlohn	140,05	142,55	145,05
Wochenlohn	5.181,85	5.274,35	5.366,85

§ 53 - Überstunden

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

	27-02-2017 DKK	26-02-2018 DKK	25-02-2019 DKK
Über 18 Jahre	61,78	62,77	63,78
Über 20 Jahre	73,45	74,62	75,82
Erwachsene Auszubildende	80,98	82,27	83,59
Stundenlohn			
Wochenlohn			

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

Da Auszubildende nicht unter eine Anrechnungsregelung für gesetzliche Feiertage fallen, sind Auszubildende im laufenden Jahr, in dem für sie nach Abschluss der Ausbildung die Anrechnung gemäß den Bestimmungen § 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 % des gesamten erworbenen Lohns in dem Jahr, 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 % des Lohns während der Ausbildung entspricht, abgezogen werden.
- c. Nach abgeschlossener Ausbildung wird im laufenden Jahr stets der normale Abschlagsbetrag ausgezahlt, ungeachtet dessen, ob das Konto dies deckt oder nicht. Etwaige Defizite werden durch späteren Erwerb gedeckt (siehe jedoch Abs. f).
- d. Restguthaben werden in KW 28 ausgezahlt.
- 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 Grundlage der Beschäftigung erworben, vgl. Kap. IX, 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.

27. Februar 2017

Azubis unter 18 Jahre	DKK 76,89 pro Stunde
Azubis über 18 Jahre	DKK 107,63 pro Stunde
Azubis über 20 Jahre	DKK 123,02 pro Stunde
Erwachsene Azubis	DKK 145,05 pro Stunde

§ 60 - Entlohnung von freien Tagen

Ein freier Tag wird bei einer 37-Stundenwoche, 40-Stundenwoche sowie 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 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 anhaltenden 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 Partner 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. eventueller 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.

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 Lohntarif 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.

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 Ta-

rifvertrag 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.

Der Industrieminister 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 dänischen Grenzen 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 Versiche-

rungsverhältnis 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 Betroffene 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

Für Beschäftigte, die unter diesem Tarifvertrag fallen, wurde gemäß Protokoll aus dem Jahr 1991 folgende Rentenregelung geschaffen.

§ 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 Betriebszugehörigkeit 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.

§ 3 - Der Rentenbeitrag

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

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

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

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

DI garantiert für die Zahlung des Rentenbeitrags.

§ 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 stets der oben genannte Anteil der tariflichen Beiträge jeweils 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:

Der Rentenbeitrag beträgt:

	Arbeitgeberbeitrag DKK pro Stunde	Arbeitnehmerbeitrag DKK pro Stunde	Gesamtbeitrag DKK pro Stunde
Pro Stunde	8,50	4,25	12,75
Pro Monat	DKK 1.360,00	DKK 680,00	DKK 2.040,00

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 Partner einig darin, dass es durch gemeinsame und loyale Zusammenarbeit weiterhin nötig ist, 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 Partner einig darin, dass diese Bemühungen stets sicherheitstechnisch und gesundheitlich vertretbar sein müssen. Hiernach 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.

Im Ortstarifvertrag über die Einführung von Akkord ist anzugeben:

1. Bestimmung über die Akkordfestlegung, vgl. § 3.
2. Festlegung der Zusatzzeiten, vgl. § 10.
3. Eventuelle Ausnutzung der speziellen Zusatzzeit für Gesamtruhepausen, vgl. Rahmenvertrag hierzu.

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

Wenn der Rahmenvertrag abschließend genehmigt wurde, werden die notwendigen vorbereitenden Arbeiten in die Wege geleitet, hierunter evtl. die 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 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

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.

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.

Sofern 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 Partner 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 Sicherheitsgruppe beteiligt, sodass bestmöglich gewährleistet wird, dass die Arbeiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit vertretbar ausgeführt werden, vgl. Arbeitsschutzgesetz, was die Sicherheitsgruppe mit ihrer Unterschrift bestätigt.

§ 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 Unternehmensleitung, dafür zu sorgen, dass die betreffenden Mitarbeiter vor der Einführung von Akkorden und neuen Arbeitsmethoden eine solche Schulung und Einweisung erhalten, die im Übrigen je nach Wunsch des Unternehmens entweder am Arbeitsort selbst oder in einem hierfür eingerichteten Schulungsraum stattfinden kann.

Mitarbeiter, die in einen neuen oder anderen Akkordbereich verlegt werden, werden gemäß denselben Richtlinien geschult und eingewiesen. 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.

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 Arbeits-taktbewertungen sowie einer Präzisierung der den Akkorden zugrunde liegenden Qualitätsanforderungen und sonstigen Richtlinien basieren muss.

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

Die Arbeitsbeschreibung muss im Übrigen von den betroffenen Bedienern durchgesehen werden und alle jeweils von der Sicherheitsorganisation, 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 Partner 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 Vereinbarung wird vom Zeitstudien-Akkord abgelöst, vgl. §§ 14 und 15 des Rahmenvertrags.

Evtl. Nachregulierungen erfolgen rückwirkend zur Umsetzung der Vereinbarung, vgl. § 18 des Rahmenvertrags.

§ 10 - Zusatzzeiten

Neben der Bedienzeit tritt eine Reihe von Zeiten für verschiedene Arbeiten auf, die für die Durchführung der Arbeitsprozesse notwendig sind.

Diese Zusatzzeiten betreffen Dinge in Verbindung mit den allgemeinen Arbeitsumständen im Unternehmen als Ganzem, abteilungsweise oder am jeweiligen Arbeitsplatz. Die Partner sind sich einig darin, dass die Zusatzzeiten wie folgt aufgeteilt und behandelt werden:

- a. Betriebstechnische Zeit
= 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, vgl. § 3, und der Bedienzeit hinzugerechnet.
- b. Maschinenzeitzulage
zur Deckung der Bearbeitungs-, Behandlungs- oder Transportzeit, auf die der Mitarbeiter keinen Einfluss hat. Hierfür wird ein Ausgleich für fehlende Möglichkeiten im Akkordverdienst gewährt.

Die Maschinenzeitzulage wird im Tarifvertragszeitraum auf 54 % angesetzt.

Die Maschinenzeitzulage wird der Bedienzeit hinzugerechnet.

Die Maschinenzeitzulage wird jedoch nicht bei Linienarbeiten mit mechanischem Vorschub gewährt, wie bspw. Schlachtketten und Zerlegebändern, Transportbändern o.Ä.

c. Allgemeine Zeit

= die Zeit, die während der Akkordarbeit für den Wechsel zwischen verschiedenen Akkorden, Ein- und Ausstempeln, notwendige Gespräche mit dem Meister, Einweisenden u.a., 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

= 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 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.

e. Persönliche Zeit

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

Die Höhe der Zulage wird vor Ort gemäß den im Unternehmen vorhandenen Verhältnissen vereinbart, normalerweise bis 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.

Die unter d genannten Zusatzzeiten werden für Gesamtruhepausen gem. Rahmenvertrag angewendet, wenn sich die Partner darüber einig sind.

§ 11 - 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.

§ 12 - Normalleistung

Abs. 1. Normalleistung

Die Normalleistung ist die Arbeitsleistung, die notwendig ist, um eine Arbeit in der Normalzeit unter normalen Arbeitsbedingungen auszuführen.

Die Normalleistung = 100 % Akkordleistung wird entsprechend einer normalen Gehgeschwindigkeit von 5,0 km pro Stunde auf ebenem Untergrund ohne Hindernisse oder Lasten festgelegt.

Für die Schulung hinsichtlich der Arbeitstaktbewertung werden nach näherer Absprache zwischen den Partnern ein Arbeitstaktbewertungsfilm und Schulungsmaterial erarbeitet.

Um eine korrekte und gleichartige Bewertung und Anwendung der verschiedenen Formen von Arbeitsablaufstudien usw. sicherzustellen, besteht im Übrigen Einigkeit darüber, dass das Arbeitsablaufstudienpersonal mindestens zweimal jährlich nach näherer Absprache und unter Mitwirken beider Partner die Gelegenheit erhält, seine Kenntnisse bzgl. Arbeitsablaufstudien anzupassen. Diese Anpassung erfolgt mithilfe praktischer Übungen und fachlicher Filme, deren Arbeitstakt vom Arbeitgeberverband und von der Gewerkschaft genehmigt wurde.

Abs. 2. Anpassung

In halbjährlichen Intervallen werden die Kenntnisse über Arbeitsablaufstudien aufseiten der Arbeitsanalytiker, Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien und Vertrauenspersonen der Branche mit dem Zweck angepasst, die Fähigkeit zur korrekten und gleichartigen Arbeitstaktbewertung und Behandlung des Arbeitsablaufstudienmaterials festzustellen.

Bei Anpassungen, die normalerweise regional mit einer passenden Teilnehmerzahl stattfinden, werden die Bewertungsübungen teils mithilfe fachlicher Filme durchgeführt, die von den Organisationen genehmigte Arbeitstakte zeigen, und teils durch direkte Studien der Facharbeiten.

Die Fähigkeit zur korrekten Behandlung des Arbeitsablaufstudienmaterials wird durch Besprechung von Studienbeispielen und Berechnung der Normalzeit überprüft.

Abs. 3. Schulung

Die durchgeführten Übungen werden in Verbindung mit den Anpassungen besprochen und erörtert. Etwaiges neues Übungsmaterial für die Schulung vor Ort muss von den Organisationen genehmigt werden.

Bisher verwendetes Übungsmaterial wird von den Partnern besprochen.

Abs. 4. Sicherstellung einer gleichartigen und korrekten Behandlung des Arbeitsablaufstudienmaterials

Um eine vertretbare Behandlung und Kontrolle des Arbeitsablaufstudienmaterials sicherzustellen, sollten die Unternehmen dafür sorgen, dass das Arbeitsanalysepersonal die nötige Schulung erhält. Vertrauenspersonen nehmen an der Schulung teil, wobei jedoch nach dem 1. April 1987 ausgebildete Vertrauenspersonen an der zuvor genannten Schulung teilnehmen.

Falls sich die technischen Berater der Organisationen bei den regelmäßigen Anpassungen einig darüber sind, dass die Kenntnisse eines Teilnehmers nicht zufriedenstellend sind, werden das Unternehmen und der Betreffende hierüber 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.

§ 13 - Akkordbasis

Die Akkordbasis, die den vereinbarten Stundenverdienst für die Normalleistung darstellt, beträgt:

Ab 1. März 2009 DKK 65,29 pro Stunde.

Die Akkordbasis für in der Schweineschlachtung und Reinigungslinie beschäftigte Mitarbeiter muss stets 7 % über der zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Akkordbasis liegen.

Nach dem ersten Jahr der Lehrzeit (§ 25) beträgt der Stundenverdienst für Auszubildende im Akkord 75 % der Bezahlung für erwachsene Mitarbeiter bei gleicher Leistung. Für erwachsene Auszubildende ist der Stundenverdienst der gleiche wie für erwachsene Mitarbeiter.

§ 14 - Inkrafttreten des Akkords

Jeder vom Unternehmen erarbeitete Akkord wird mit der Vertrauensperson und der Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien mindestens 3 Werkzeuge 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. womit 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 wurden, 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 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 die ausgehändigten Akkorde im Unternehmen auf angemessene Weise archivieren und registrieren kann.

§ 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 begonnen werden.

Wurden nicht spätestens nach 160 gearbeiteten Stunden im Akkord schriftliche Einwände dagegen 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 Betreffenden 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 der Arbeitsbeschreibung 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 die örtlichen Arbeitsablaufstudienvertreter des Unternehmens und der Mitarbeiter 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.

Besteht nach den vorgenommenen Kontrolluntersuchungen weiterhin keine Einigkeit über den Akkord, wird die Angelegenheit im 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 Lösungsvorschlag vor, der konkrete Akkorddaten enthält. Wird der Vorschlag von den örtlichen Partnern akzeptiert, gilt der Akkord als genehmigt.

Während der Kontrolluntersuchungen und etwaigen Verhandlung zwischen den Organisationen wird gemäß der Leistung auf Grundlage des Akkords entlohnt, über den Uneinigkeit besteht. Wird Einigkeit über den betreffenden Akkord erzielt, werden etwaige Nachregulierungen für die Zeitspanne, die seit Inkrafttreten des Akkords verstrichen ist, vorgenommen.

Wurde nicht spätestens zwei Monate nach dem 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

In dem Maße, in dem die Akkordarbeit die tariflich festgelegte Anzahl Arbeitsstunden pro Woche nicht ausfüllen kann, sind die Mitarbeiter verpflichtet, die Arbeiten gegen eine normale Zeitlohnbezahlung für die verbleibende Zeit auszuführen, woraus folgt, dass der jeweilige laut Tarifvertrag geltende Normalwochenlohn für wöchentlich entlohnte Mitarbeiter jederzeit garantiert wird.

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

Sollten spätere Kontrollstudien ergeben, dass sich Änderungen in Bezug auf die Arbeitsbeschreibung ergeben haben, die Grundlage des Akkords waren, wird die Zeit der Herabsetzung mit der eventuellen 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 eventuelle 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 geleisteter Überstunde der tarifliche Überstundenzuschlag gezahlt.

§ 23 - Hilfsarbeiter

Hilfsarbeiter, von denen ein Akkordarbeitsbereich ständig direkt abhängig ist, die daran jedoch nicht beteiligt sind, werden mit dem durchschnittlichen Akkordlohn des Akkordbereichs entlohnt. Wenn es technisch möglich ist, wird der Akkordverdienst in der Folgewoche ausgezahlt, vgl. § 24 des Rahmenvertrags.

Hilfsarbeiter, die nur 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 Akkordlohn in der Folgewoche ausgezahlt, vgl. § 24 des Rahmenvertrags.

Die Festlegung der notwendigen zeitweiligen Hilfszeit hat so weit wie möglich durch Messung und Arbeitstaktbeurteilung der Hilfsarbeiten zu erfolgen.

Voraussetzung ist, dass der Hilfsarbeiter die herausgegebenen Arbeitsbeschreibungen und etwaigen Zeitpläne gemäß Bestimmung des Rahmenvertrags einhält und dass die Akkordarbeiten, für die er Hilfsarbeiten leistet, 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 Partnern Einigkeit darüber, dass zur Orientierung der Vertrauensperson nicht zuletzt nach Inkrafttreten neuer Akkorde und der fortlaufenden Akkordfestlegung diese die Möglichkeit erhält, die einzelnen Akkorde hinsichtlich Effizienz und Verdienst weiterzuverfolgen.

Genehmigte Unterakkorde können hinsichtlich der Registrierung unter einem Hauptakkord zusammengefasst werden. 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

Unter Voraussetzung der notwendigen Schulung und Einweisung können Auszubildende an der Akkordarbeit teilnehmen, nachdem das erste Jahr der Ausbildung absolviert wurde. Erwachsene Auszubildende können jedoch ab Beginn der Ausbildungszeit an der Akkordarbeit teilnehmen.

Die Teilnahme von Auszubildenden an der Akkordarbeit darf nie 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.

§ 26 - Besondere Entlohnung

Abs. 1. Einweisende

Wenn ein Mitarbeiter in einem Akkordlohn-Arbeitsbereich 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 am 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 zu diesen Fragen geklärt werden. Der Betreffende muss daher in der Lage sein, die erforderlichen Kontrolluntersuchungen vorzunehmen.

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

Wird keine Einigkeit erzielt, ist der Gegenpart verpflichtet, sich der Entscheidung des Schiedsgerichts in der Angelegenheit 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

Abs. 1. Aufgaben

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. 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. Protokoll bzgl. Arbeitsanalytik-Schulung der Vertrauensperson

Zwischen den Partnern besteht Einigkeit darüber, dass unter angemessener Kenntnis der Arbeitsanalytik eine Schulung verstanden wird, die mindestens den theoretischen Teil des Grundkurses für Arbeitsablaufstudien umfasst.

Vertrauenspersonen, die dies möchten, erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme am praktischen Teil des Kurses.

§ 29 - Gewichtsregulierung

Die Normalzeit für Akkorde in der Schweineschlachtung, an der Reinigungslinie und in der Zerlegung werden 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 (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 Säuen, 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 Arbeitsschutz- und Kooperationsausschuss 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 unzweckmäßige 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 Spezialzeitpausen einzuhalten sind, siehe die abgeschlossenen Ortstarifverträge.

Der Arbeitsschutzausschuss der Schlachthofbranche 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 Schlachttakorde einige Begrenzungen vor dem Hintergrund der technologischen und kapazitätsmäßigen Verhältnisse 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 Schlachttakts 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, Kettengeschwindigkeit, Verdienstmöglichkeiten und Produktionsbedarf enthalten.

Ausgehend von diesen Auskünften müssen die Mitarbeiter der Schlachtlinie mitteilen, auf welchem Verdienstniveau ein neuer Schlachttakt 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 % hinzugerechnet 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 Partnern 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 einige Begrenzungen vor dem Hintergrund der technologischen und kapazitätsmäßigen Verhältnisse 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 Ver-

dienstniveau 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 % hinzugerechnet 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 die aktuelle Durchschnittsgeschwindigkeit 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 Partnern 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

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 Technologievereinbarungen für die Schlachtlinie bzw. die Zerlegung 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 Partner 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 Partner dessen bewusst, dass Arbeitsplätze entfallen können. In diesen Situationen gelten folgende Vereinbarungen:

- ♦ Kooperationsvertrag vom 9. Juni 1986 zwischen DA und LO
- ♦ § 26 des Tarifvertrags über Sicherheit

Die Partner sind sich einig, sich bei der Bedienung einer neuen Technologie darum zu bemühen, dass die bestehenden Arbeitskräfte die neuen Anlagen bedienen. Um dies zu fördern, kann die Bestimmung des Ausbildungsprotokolls über die systematische Ausbildungsplanung angewendet werden.

§ 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.

Rahmenvertrag bezüglich Ruhepausen (vgl. Rahmenvertrag zu Methodenentwicklung und Akkord, § 10 d.)

§ 1 - 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 für Gesamtruhepausen auszunutzen, wenn sich die Partner hierin einig sind.

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

Das Unternehmen kann 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.

§ 2 - Was die Vereinbarung umfasst

Die Vereinbarung umfasst lediglich im Akkord beschäftigte Mitarbeiter, und nur wenn die betreffenden Mitarbeiter innerhalb des Zeitraums im Akkord beschäftigt sind, in den die jeweilige Ruhepause fällt.

Es wird festgelegt, dass kein Mitarbeiter verpflichtet ist, Ruhepausen zu halten, es sei denn, es wurden besondere Bestimmungen hierzu im Ortstarifvertrag festgelegt.

§ 3 - Sonderpausen

Sonderpausen betragen 30 min. pro Arbeitstag, jedoch 34 min. für Hochhygienebereiche, in denen 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.

§ 4 - Pausenräume

Die Fabrik weist an, welche Räume für den Zweck angewendet werden können und müssen.

§ 5 - Behandlung von Unstimmigkeiten

Unstimmigkeiten in Bezug auf den vorliegenden Vertrag werden gemäß den Regeln für arbeitsrechtliche Streitigkeiten behandelt.

§ 6 - Kündigung

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

Besondere Bestimmungen

§ 1 - 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 2017	DKK	40,49
ab 26. Februar 2018	DKK	41,14
ab 25. Februar 2019	DKK	41,79

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 2017	DKK	40,49
ab 26. Februar 2018	DKK	41,14
ab 25. Februar 2019	DKK	41,79

pro Speisepause.

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

	27-02-2017	26-02-2018	25-02-2019
Für das Enthäuten verendeter Tiere von 90 kg Schlachtgewicht und darüber gilt eine Zulage von:	DKK 3,91	DKK 3,98	DKK 4,05
Für Kälber, Schweine, Schafe und Ziegen von 30 kg Schlachtgewicht und darüber:	DKK 1,94	DKK 1,97	DKK 2,01
Für Kälber, Schweine, Schafe und Ziegen bis 30 kg Schlachtgewicht:	DKK 1,18	DKK 1,20	DKK 1,22

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:

Tierkörperbeseitigungszulage	27-02-2017 DKK 6,31	26-02-2018 DKK 6,39	25-02-2019 DKK 6,49
------------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

Abs. 7. Arbeitskleidung

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

In der unreinen Abteilung wird Oberbekleidung (Arbeitschuh, 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.

§ 2 - Veredelungsfertigung

Für Unternehmen mit Veredelungsfertigung gelten alle Bestimmungen des Tarifvertrags mit folgenden Sonderbestimmungen:

Abs. 1. An den Maschinen verbrachte Speisezeit

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

pro Speisepause	27-02-2017 DKK 40,48	26-02-2018 DKK 41,14	25-02-2019 DKK 41,79
-----------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

§ 3 - Rinderexporteschlachthöfe

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

§ 20, Abs. 6 a, Schlachten von Tieren

§ 23, Einstellung und Entlassung

Und es gelten folgende Sonderbestimmungen für Rinderexporteschlachthöfe:

zu Kap. II. 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 Sätze 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. III. Entlohnung

Sonderregeln für Akkordschlachter

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

Besondere Regeln für das Schlachten

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 Arbeitsumfang nicht einbezogen sind.

1. Holen oder Treiben der Tiere in die Schusspferche, Schießen und Rückenmarkbetäubung
2. Abschneiden/Halter 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 heraus schneiden, 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:

	27-02-2017	26-02-2018	25-02-2019
Schlachten:	DKK	DKK	DKK
Rinder/Kälber über 400 kg	77,66	78,68	79,69
Rinder/Kälber von 350 kg bis 400 kg	73,43	74,39	75,35
Rinder/Kälber von 300 kg bis 350 kg	70,10	71,02	71,94
Rinder/Kälber von 250 kg bis 300 kg	61,26	62,06	62,86
Rinder/Kälber von 200 kg bis 250 kg	55,85	56,58	57,31

Rinder/Kälber von 100 kg bis 200 kg	52,63	53,32	54,00
Rinder/Kälber unter 100 kg	29,61	29,99	30,38
Spalten von Kälbern außerhalb der Schlachtlinie	6,49	6,58	6,66
Pferde	80,08	81,13	82,18
Fohlen	57,21	57,95	58,70
Kälbchen	18,30	18,54	18,78
Schafe und Widder	26,35	26,70	27,04
Lämmer (bis 1. Sept., wonach der Preis für Schafe gilt)	18,30	18,54	18,78
Kranke und verunglückte Tiere	+10,0 %	+10,0 %	+10,0 %
Enthornen mit Maschine	1,17	1,18	1,20
Schädel abschneiden	1,17	1,18	1,20
Ohrmarkennummern registrieren & abschneiden	1,53	1,55	1,57
Haut zurichten	0,46	0,47	0,48
Zusätzliche Entnahme von Fett mit Whizard – oder normalem Messer. An Kälbern/Ochsen: Fettentnahme aus Beckenboden, Bauchinnen-seite, Fett in Leiste, Häutchen und Fett im Bauch von Teilung des Schlüsselknochens bis Nabel.	0,81	0,82	0,83
Hodentalg abschneiden: Hodentalg an Teilung des Schlüsselknochens abschneiden, ca. 4 cm unter Dünungsspitze, von Schlagseite und runter bis Nabel, Fetthaut am Bauch.	0,58	0,59	0,60
Blutproben entnehmen und registrieren, im Kühlraum abliefern.	0,58	0,59	0,60
Netze und Umwickelungen abnehmen	1,17	1,18	1,20
Hinterviertel und Flügel abschneiden	4,59	4,65	4,71
Verladen:			
Tiere über 120 kg	6,32	6,41	6,49
Tiere unter 120 kg	4,05	4,11	4,16
Umladen von Kraftfahrzeugen:			
Tiere über 120 kg	10,87	11,01	116,16
Tiere unter 120 kg	6,32	6,41	6,49

Bzgl. kranker und verunglückter Tiere

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 Rinderexportschlachthöfe, einschließlich Zerlege- und Schneidearbeiten, Verladen usw. nicht genannt sind.

Für Arbeiten, die in den Sonderregeln für Rinderexportschlachthöfe 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 2017	DKK	59,34
ab 26. Februar 2018	DKK	60,12
ab 25. Februar 2019	DKK	60,90

pro Arbeitsstunde.

Lohnregulierung

Für Mitarbeiter, die nach vereinbarten Akkorden oder Bonusregelungen entlohnt werden und die keine Stundenzulage (vgl. § 20, Abs. 2 des Tarifvertrags) und keinen Teuerungsausgleich (vgl. Abs. 2 c der Sonderregeln) erhalten, wird eine Stundenzulage nach folgendem Schema hinzuge-rechnet:

ab 27. Februar 2017	DKK	20,03
ab 26. Februar 2018	DKK	20,29
ab 25. Februar 2019	DKK	20,56

pro Stunde.

Abs. 2 d. Eingeschnittene Häute

Für eingeschnittene Häute ist das Unternehmen berechtigt, 5 % vom Wert der Haut abzuziehen, höchstens jedoch 5,00 DKK pro Stück.

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 und auf Grundlage einer von den Beratern beider Partner vorgenommenen Unternehmensanalyse festgelegt.

Zur 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.

Einstellungsvertrag

**Einstellungsvertrag für Beschäftigte, die unter
den Tarifvertrag für die Schlachtbranche fallen**

1. Partner

Unterzeichneter Arbeitgeber (Name):	CVR-Nr. (Firmenregister):
Adresse:	Tel.:
PLZ/Ort:	

stellt hiermit ein:

Vollständiger Name des Mitarbeiters:	CPR-Nr. (Personen-Nr.):
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, Bezahlung für gesetzliche Feiertage, 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 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 Arbeitsmarkrentenregelung gedeckt waren.

Sofern der Mitarbeiter bei seiner Einstellung von Industriens Pension oder einer anderen Arbeitsmarkrente gedeckt war, sind sofort ab Beginn des Arbeitsverhältnisses die Beiträge zu zahlen.

- Der Mitarbeiter ist zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses schon durch Industriens Pension oder eine andere Arbeitsmarkrente gedeckt.
- Früher eingezahlte Rentenversicherungsbeiträge, die in einer anderen Rentenregelung angespart worden sind, sollen zu Industriens Pension übertragen werden.

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 auf www.nnf.dk und www.di.dk eingesehen werden.

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

Protokolle

Protokoll über die Kompensation für technische Ausfälle, geltend für die Schweineschlachtung mit dazugehöriger Reinigungslinie, Schweinezerlegung und Schneidbändern

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

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 Akkordlohn 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 der 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:

Auszubildende unter 18 Jahre	105 %
Auszubildende über 18 Jahre	81 %
Auszubildende über 20 Jahre	69 %
Erwachsene Auszubildende	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 zur Seniorenregelung

Der Mitarbeiter und das Unternehmen können eine Seniorenregelung vereinbaren, die 5 Jahre vor

dem jeweils geltenden Volksrentenalter für den Mitarbeiter einsetzt.

In der Seniorenregelung hat der Mitarbeiter die Wahl, ob er die Einzahlung fürs Wahlfreiheits-Lohnkonto 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 Mitarbeiter und das Unternehmen eine Arbeitszeitkürzung z.B. in Form von längeren arbeitsfreien Perioden, einer festen Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit oder in anderer Form vereinbaren.

Bei Vereinbarung einer festen Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit kann der umgewandelte Rentenbeitrag laufend als eine Zulage zum Lohn ausgezahlt werden.

Die Umwandlung ändert nichts an bestehenden tariflichen Berechnungsgrundlagen und ist somit

fürs Unternehmen kostenneutral.

Die Bestimmung tritt am 1. März 2017 in Kraft, jedoch so, dass die Mitarbeiter frühestens im Urlaubsjahr 2017-2018 Senioren-Freizeittage abhalten können.

Protokoll zur Arbeitsumwelt

DA und LO sind sich einig in der Absicht, einen hohen Grad an Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und ein hohes Niveau für die gesundheitlichen Bedingungen und das Wohlergehen der Beschäftigten sicherzustellen.

Es wird eine Analyse in Gang gesetzt, um die Zusammenarbeit der Partner und ihre gemeinsame Verantwortung für gute Arbeitsbedingungen weiterhin zu stärken, womit ein langes und gesundes Arbeitsleben für alle unterstützt wird.

DA und LO sind sich einig, dass die Analysearbeit dazu beitragen soll, Branchen und Jobs im DA/LO-Bereich zu identifizieren, in denen ein vorbeugender Einsatz als zweckmäßig eingeschätzt wird, wobei auch Möglichkeiten der Beschäftigung von Senioren erörtert werden sollen. Die Analyse soll mögliche Strategien, Aktionen und vorbeugende Aktivitäten aufzeigen, um dazu beizutragen, dass möglichst viele Mitarbeiter lange auf dem Arbeitsmarkt bleiben können.

Die Analysearbeit wird vor Ablauf des Jahres 2017 begonnen und soll spätestens Mitte 2019 abgeschlossen sein.

Protokoll über Aushilfskräfte und Leiharbeitsunternehmen

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

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 Unterneh-

mens für die Entleiherfirma hat stattfinden können, weil in der Entleiherfirma keine Vertrauensperson gewählt ist.

Eine klärende Sitzung muss in der Entleiherfirma schnellstmöglich und spätestens 7 Arbeitstage nach Eingang des Antrags stattfinden, es sei denn, dass zwischen den Partnern etwas anderes vereinbart wird.

In der Sitzung müssen mindestens folgende Angaben gemacht werden:

- Name und CVR-Nummer (P-Nummer) oder RUT-Nummer (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 Lösung 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 über elektronische Dokumente

Die Partner sind sich einig darin, dass in den Tarifverträgen die Möglichkeit eingeführt wird, dass die Unternehmen mit befreiender Wirkung Urlaubsgeldbelege, Lohnzettel und etwaige andere Dokumente, die während des laufenden Anstellungsverhältnisses oder danach ausgetauscht werden müssen, mittels der elektronischen Postlösungen ausgeliefert werden können, die zur Verfügung stehen mögen, wie etwa e-Boks, oder per E-Mail.

Falls die Unternehmen diese Möglichkeit nutzen wollen, müssen die Mitarbeiter vorher mit Dreimonatsfrist darüber informiert werden, wenn es nicht anders vereinbart wird. Auch 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 zur Datenschutz-Grundverordnung

LO und DA sind sich einig, dass Bestimmungen in Tarifverträgen und die damit verbundene Sachbearbeitung in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung (EU 2016/679) ausgelegt und behandelt werden müssen, wenn diese in Dänemark am 25. Mai 2018 in Kraft tritt.

LO und DA sind sich einig, dass bei der Implementierung der Datenschutz-Grundverordnung sichergestellt werden muss, dass die gegenwärtige Praxis der Einholung, Aufbewahrung, Bearbeitung und Auslieferung von Personendaten gemäß den beschäftigungs- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen fortgesetzt werden kann.

Protokoll über die Erprobung alternativer Entlohnungs- und/oder Führungsformen sowie alternativer Arbeitszeitformen

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 Ortstarifverträge

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

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.

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

Es kann zweckmäßig erscheinen, dass die örtlichen Partner im Falle der Kündigung eines Ortstarifvertrags die Tarifvertragspartner einbeziehen. Jeder der örtlichen Partner kann daher beantragen, dass noch vor Ablauf des gekündigten Ortstarifvertrags eine Besprechung im Unternehmen – unter Teilnahme der Tarifvertragspartner – 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 Gruppenlebensversicherung

Die Partner sind sich einig darin, während der Laufzeit des Tarifvertrags die Konsequenzen zu untersuchen, die sich aus steigender Lebenserwartung und Erhöhung des Rentenalters für die Gruppenlebensversicherung im Tarifvertrag ergeben.

Protokoll über die Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeberverband DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben zur Kenntnis genommen, dass am 15. Dezember 2006 zwischen BusinessEurope (ehemals UNICE), UEAPME, CEEP und ETUC ein gemeinsamer Vorschlag für eine Europäische Rahmenvereinbarung zu Belästigung

und Gewalt am Arbeitsplatz angenommen wurde.

Unter Voraussetzung der endgültigen Genehmigung dieser Vereinbarung sind sich DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF darin einig, im kommenden Tarifvertragszeitraum einen Ausschuss einzurichten, der beurteilen soll, ob diese Rahmenvereinbarung Anlass zu Änderungen in den zwischen den Partnern geltenden Tarifverträgen gibt, oder ob eine Implementierung der Rahmenvereinbarung vorzunehmen ist.

Protokoll über Nachtarbeit und gesundheitliche Verhältnisse

Abs. 1. 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.

Abs. 2. 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.

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 anderes 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.

Protokoll über Ausbildung

Abs. 1. Inhalt

Die Organisationen sind sich einig in dem Bestreben, dass die Mitarbeiter im jeweiligen Unternehmen die nötige Fort- und Weiterbildung erhalten, um hierdurch die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter sind durch Möglichkeiten zur Schulung und/oder Entwicklung bei der Arbeit zu stärken.

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.

Abs. 2 Planung

Die Organisationen empfehlen, dass für die Mitarbeiter des Unternehmens eine systematische Ausbildungsplanung durchgeführt wird. Falls einer der Partner vor Ort 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 Konzern 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 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.

Abs. 3 Lohn

Wenn ein Mitarbeiter an Ausbildung im Zuge der Ausbildungsplanung des Unternehmens gem. Abs. 1 und 2 teilnimmt oder dies auf Beschluss des Unternehmens geschieht, wird der Mitarbeiter nach dem ab 1. März 2007 geltenden Tarif mit 135,00 DKK pro Stunde entlohnt.

Der Arbeitgeber bezahlt während des Lehrgangs Urlaubsgeld, Bezahlung für gesetzliche Feiertage und den Rentenversicherungsbeitrag.

Etwaige Lohnausfallerstattungen gehen zugunsten des Unternehmens.

Abs. 4 Arbeitsfreistellung für Ausbildung – die Tarifvertragsbereiche

Der einzelne Mitarbeiter hat nach 9 Monaten Beschäftigung auch das Recht auf jährlich 2 Wochen Arbeitsfreistellung – zeitlich platziert unter gebotener Berücksichtigung der Produktionsverhältnisse

se des Unternehmens – für relevante Fort- und Weiterbildung.

Der einzelne Mitarbeiter hat auch das Recht auf jährlich 2 Wochen Arbeitsfreistellung – zeitlich platziert unter gebotener Berücksichtigung der Produktionsverhältnisse des Unternehmens – für relevante Fort- und Weiterbildung

- a. für die Beschäftigung in den Deckungsbereichen, vgl. Protokoll über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie, Abs. 6, vorausgesetzt es wurde eine Zusage über einen Zuschuss zur Ausbildung gemacht, wenn der Mitarbeiter 6 Monate Betriebszugehörigkeit hat, berechnet gemäß § 24, oder
- b. für das Unternehmen, wenn der Mitarbeiter 9 Monate Betriebszugehörigkeit hat, berechnet gemäß § 24.

Abs. 5 Arbeitsfreistellung für andere Ausbildung

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

Abs. 6 Kumulative Arbeitsfreistellung für selbstgewählte Ausbildungsschritte

Mitarbeiter haben das Recht, nicht in Anspruch genommene Ausbildungszeit, 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. 7 Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

1. Das Unternehmen zahlt jährlich 520,- DKK pro vollzeitbeschäftigten, von den Tarifverträgen gedeckten Mitarbeiter gemäß näheren Richtlinien im „Organisationsvertrag über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie“ ein. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Betrag entsprechend reduziert.
2. Der Mitarbeiter kann beim Fonds Unterstützung für Ausbildung beantragen, die unter den neuen Abs. 4, siehe oben, fällt. Es kann somit keine Unterstützung für Ausbildungsgänge gewährt werden, bei denen der Mitarbeiter ganz oder teilweise Lohn bezieht.
3. Unternehmen, die
 - a) einen Ausbildungsausschuss haben und
 - b) mehr als 100 Beschäftigte haben, die unter die Tarifverträge fallen,

können gemäß den näheren Richtlinien im „Organisationsvertrag über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie“ einen Entwicklungsfonds im Unternehmen einrichten.

Protokoll über Teilverwaltung der VEU-Vergütung (Fortbildung)

Die Partner verfolgen das Ziel, die Aktivitäten im Fortbildungsbereich zu erhöhen.

Wenn die Tarifvertragspartner die Verantwortung für das bestehende VEU-Vergütungssystem übernehmen [VEU = Vergütung bei der Teilnahme an berufsbezogener Erwachsenen- und Fortbildung], werden sie daran arbeiten, dass die Verantwortung für die Einforderung und Auszahlung des Beitrags in diesem Zusammenhang vom Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie übernommen wird.

Protokoll über Beratung und Beraterbeistand usw. für die Ausbildungsarbeit im Unternehmen

Die Partner möchten die Voraussetzungen für eine gemeinsame Kompetenzanhebung und verbesserte Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie bessere Beschäftigungsmöglichkeiten des Einzelnen stärken.

Die Partner sind sich einig darin, die Ausbildungsarbeit im Unternehmen möglichst zu stärken. Dies kann durch Anwendung der Möglichkeiten des Tarifvertrags erfolgen, und indem man die Ausbildungsarbeit für die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter unter anderem durch erhöhte Konzentration auf die Ausbildungsplanung besser zugänglich macht.

Die Partner wollen – um Obengenanntes zu fördern – über TEKSAM Beratung bereitstellen, um es Unternehmen und Mitarbeitern zu erleichtern, die bestehenden Ausbildungsangebote zu nutzen, darunter die von den Partner gemeinsam entwickelten Ausbildungsangebote.

Die Partner wollen in den Bestimmungen des Tarifvertrags die Möglichkeit schaffen, dass der Ausbildungsausschuss (alternativ der Zusammenarbeitsausschuss, sekundär Vertrauensperson/Geschäftsleitung) einen Besuch von TEKSAMs Verfahrensberatern anfordern kann, wenn einer der Partner dies möchte.

Es wurde ein Katalog erarbeitet, den die TEKSAM-Berater in ihren Gesprächen mit den örtlichen Partnern anwenden.

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 Partnern eingerichteten Kompetenzpakete. Außerdem wird der Katalog eine Anleitung dafür enthalten, wie der Kontakt zu relevanten Ausbildungsanbietern hergestellt werden kann und wie Kompetenzklärungen durchgeführt werden können.

Für weitere Anregungen wird auf TEKSAMs Website verwiesen.

Die Partner werden diese Bestimmungen in den Tarifvertrag einarbeiten. Ebenso sollte eine spezifischere Beschreibung der Angebote der TEKSAM-Berater in diesem Zusammenhang erarbeitet werden, für die die Einbeziehung der TEKSAM-Berater empfohlen wird.

Protokoll über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

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 Partner möchten mit dieser Vereinbarung eine dynamische Grundlage für die Anwendung und Verwaltung der Mittel schaffen, die die Partner 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 welchen 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 Partner gemeinsam bis zum 1. Oktober 2007 erarbeiten. Die Partner 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, evtl. 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.

Bei der Vergabe eines Zuschusses wird eine angemessene Balance zwischen den verschiedenen Fachgruppen in den Tarifverträgen im Verhältnis zu deren Einzahlungen angestrebt.

5. Vom Unternehmen verwaltete Entwicklungsunterstützung

- a) Mitgliedsunternehmen, die die Ausbildungsmittel selbst verwalten möchten, können die Mittel in Pkt. 3 a) und b) selbst verwalten und auszahlen. Voraussetzung ist, dass das Unternehmen
- einen Ausbildungsausschuss gebildet hat, und
 - mindestens 100 Mitarbeiter, berechnet nach Pkt. 3 b), hat.
- b) Ist eine der Voraussetzungen in Pkt. a) nicht mehr gegeben, fällt das Unternehmen mit Wirkung ab nächstem Kalenderjahr unter Pkt. 4. Ein etwaiger Restsaldo aus dem Entwicklungskonto des Unternehmens wird in den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie übertragen.
- c) Örtliche Rahmen und Pläne: Das Unternehmen hat die Initiative dafür zu ergreifen, dass in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern übergeordnete Rahmen und Prioritäten für die Verwendung der Mittel des Entwicklungskontos festgelegt werden. Der Ausbildungsausschuss des Un-

ternehmens legt die Kriterien für die Vergabe von Zuschüssen fest, vgl. Pkt. 5 a). Zuschüsse können nur gemäß den Regeln in Pkt. 4 d) gewährt werden.

Bei der Planung ist zu berücksichtigen, dass es möglich sein muss, Zuschüsse sowohl für Kompetenzentwicklung zu gewähren, die auf die Qualifikation von Mitarbeitern für andere Funktionen im Unternehmen abzielt, als auch für Kompetenzentwicklung, die die Qualifikation und die Möglichkeiten des jeweiligen Mitarbeiters für die Beschäftigung innerhalb der Deckungsbereiche der Tarifverträge stärkt.

Wenn man sich vor Ort darüber einig ist, kann das Entwicklungskonto für andere Ausbildungsaktionen genutzt werden, z. B. in Verbindung mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen.

- d) Vergabe: Innerhalb des Rahmens in Pkt. c) können die Mitarbeiter Zuschüsse beantragen. Der Ausbildungsausschuss trägt die übergeordnete Verantwortung für die Kriterien der Vergabe der Mittel, vgl. Pkt. c). Voraussetzung für die Vergabe von Zuschüssen ist, dass auf dem Entwicklungskonto Mittel zur Verfügung stehen. Der Ausbildungsausschuss kann beschließen, dass auf dem Konto Mittel für zukünftige Ausbildungsaktivitäten angespart werden. Sofern nichts anderes vereinbart wird, werden ungenutzte Mittel, die die Einzahlungen von 1 Jahr übersteigen, in den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie übertragen. Die für die Ausbildung Verantwortlichen des Unternehmens beurteilen, ob der Antrag innerhalb der vom Ausbildungsausschuss festgelegten Kriterien und Rahmenbedingungen liegt, und vergeben auf dieser Grundlage Zuschüsse. Wenn der Antrag abgelehnt wird, hat der Mitarbeiter das Recht auf eine schriftliche Begründung, und die Vertrauensperson kann – nachdem die Ablehnung im Ausbildungsausschuss angehört wurde – die arbeitsrechtliche Behandlung der Sache verlangen. Die Angelegenheit kann jedoch nicht vor ein Schiedsgericht gebracht werden.
- e) Verwaltung: Das Unternehmen sorgt für eine laufende Erfassung des Entwicklungskontos des Unternehmens. Die Wirtschaftsprüfung des Unternehmens bestätigt in Verbindung mit dem Jahresbericht, dass im Einklang mit diesen Regeln Mittel rückgestellt und verwendet oder übertragen worden sind. Die Pflicht des Unternehmens zur Erfassung, Orientierung und Abrechnung der Ausbildungskonten wird allein gemäß den Regeln für die Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten durchgesetzt.

6. Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie, neue Maßnahmen

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

Die Partner sind sich zudem einig, den Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie wenn möglich unter IKUF zu integrieren.

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

7. Tarifbestimmungen

Besteht eine Unstimmigkeit zwischen dem Inhalt der Tarifverträge und dem Organisationsvertrag, gilt letztgenannter.

8. 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 noch der Abschluss und die 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 Tarifvertragspartner, Mitgliedsunternehmen und/oder Mitarbeiter niedergelegt werden, erlischt die vorliegende Vereinbarung.

Protokoll über Unterstützung für die Ausbildung

Es besteht Einigkeit darüber, dass die sichtbare Präsenz der Möglichkeiten gestärkt werden soll, die für Unterstützung durch den Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) vorhanden sind. Vor diesem Hintergrund werden Bemühungen in die Wege geleitet, um die Übersicht auf www.ikuf.dk über bereits genehmigte Kurse/Lehrgänge (die Positivliste) auszubauen, sodass relevante Module der Wirtschaftsakademie- und Diplomausbildungen, die unterstützungsberechtigt sind, augenfälliger präsentiert werden.

Ein veränderter Aufbau der Positivliste, auch mit Links, ändert nichts an der faktischen Unterstützungsberechtigung eines Kurses.

Die Partner sind sich einig, dass die Positivliste durch eine Anleitung zu ergänzen ist, die die Praxis der Vergabe von Unterstützung für Kurse widerspiegelt, die nicht auf der Positivliste erscheinen. Die Anleitung wird den tarifvertragsverantwortlichen Organisationen zur Verfügung gestellt, um ihre jeweiligen Mitglieder hinsichtlich der Beurteilung der Ausbildungsmöglichkeiten beraten zu können.

Protokoll über vereinbarte Ausbildung

In Bereichen, in denen ein Kompetenzentwicklungsfonds oder eine andere, entsprechende Kompetenzregelung eingerichtet ist, kann das Unternehmen, örtliche Einigkeit vorausgesetzt, für vereinbarte Ausbildungsaktionen beim Kompetenzentwicklungsfonds oder einer anderen, entsprechenden Kompetenzregelung Unterstützung beantragen. Ein Mitarbeiter kann auf dieser Grundlage mit dem Unternehmen einen Ausbildungsplan vereinbaren.

Dem Mitarbeiter wird gemäß den geltenden Bestimmungen für den Kompetenzentwicklungsfonds oder eine andere, entsprechende Kompetenzregelung Lohn gezahlt. Etwaige öffentliche Unterstützung sowie Zuschüsse vom Kompetenzentwicklungsfonds gehen an das Unternehmen. Die Unterstützung für vereinbarte Ausbildungsaktionen tritt in den Kalenderjahren, in denen der Ausbildungsplan läuft, an die Stelle der Unterstützung für selbstgewählte Ausbildung.

Der Verwaltungsrat des Kompetenzentwicklungsfonds oder einer anderen, entsprechenden Kompetenzregelung legt jährlich einen Rahmen für die Unterstützung fest, die für vereinbarte Ausbildung gewährt werden kann. Unterstützung kann für ausgewählte Ausbildungsaktivitäten im Bereich vorbereitender Aktivitäten, fürs Berufsbildungsniveau und für akademische und Diplomausbildungen gewährt werden.

Die Bestimmung tritt am 1. September 2017 in Kraft und erlischt mit Ablauf der Tarifvertragsperiode 2017-2020.

Protokoll über die Unterstützung für den Dänischunterricht für erwachsene Ausländer

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 Unterstützung für das Screening für FVU und den Lese-/Rechtschreibschwäche-Unterricht

Es besteht Einigkeit, dass der Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) Unterstützung des Screenings für den FVU-Unterricht (den vorbereitenden Unterricht für Erwachsene) und den Lese-/Rechtschreibschwäche-Unterricht leistet, das von zugelassenen Anbietern des FVU- und des Lese-/Rechtschreibschwäche-Unterrichts durchgeführt wird.

Es wird Unterstützung zu den normalen Bedingungen für die Vergabe von Unterstützung für Kompetenzentwicklung gewährt. Das Screening für FVU- und Lese-/Rechtschreibschwäche-Unterricht wird in die Liste der Kurse aufgenommen, für die das Sekretariat verwaltungstechnisch Unterstützung gewähren kann (Positivliste).

Protokoll über ergänzende Unterstützung für die Kompetenzentwicklung für Schichtarbeiter

Der Organisationsvertrag über den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie wird mit Wirkung ab 1. Januar 2015 hinzugefügt.

Mitarbeiter in Schichtarbeit gemäß § 4 erhalten zudem 85 % der Schichtzuschläge pro Abwesenheitsstunde:

Gemäß genaueren Richtlinien, die vom Verwaltungsrat festgelegt werden.

Protokoll über den Zugang zu 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 Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) zu erhalten.

Mitarbeiter, die aus den in § 24, Abs. 7 genannten Gründen entlassen werden und mindestens 6 Monate Betriebszugehörigkeit im Unternehmen haben, haben das Recht auf eine zusätzliche Woche Arbeitsfreistellung im Kündigungszeitraum mit Zuschuss gemäß den Regeln des Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie. Der Mitarbei-

ter hat gemäß Abs. 6 überdies das Recht, nicht in Anspruch genommene Arbeitsfreistellung mit Unterstützung des Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie bis zu 2 Wochen zu nutzen.

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

Protokoll über gemeinsame Aktivitäten zur Förderung von Praktikumsplätzen

Die Partner sind sich einig darin, gemeinsam eine Aktivität zur Förderung von Praktikumsplätzen in die Wege zu leiten. Diese Aktivität soll 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. Es kann sich bei dieser Aktivität z.B. um eine Praktikumsplatz-Kampagne handeln. Die Partner meinen, dass eine Kampagne im Zusammenhang mit anderen Maßnahmen zur Förderung von Praktikumsplätzen gesehen werden sollte. Die Partner sind sich daher einig, dass einleitend ein Projekt zwischen ihnen zu formulieren ist, das eine gemeinsame Aktivität zur Förderung von Praktikumsplätzen genauer analysiert.

Die Partner 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.

Protokoll über den DA/LO-Entwicklungsfonds

Hauptzweck des DA/LO-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. LO (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 Hauptorganisationsniveau im LO/DA-Bereich sowie Weiterbehandlung von besonders EU- und globalen Entwicklungstendenzen, die für das dänische Modell eine Herausforderung darstellen;
- b) Informations- und Ausbildungsziele, dies auch für die Vertrauenspersonen und Sicherheitsvertreter im LO/DA-Bereich.

Für den DA/LO-Entwicklungsfonds werden in allen Tarifvertragsgebieten, die bisher an den DA/LO-Informations- und Ausbildungsfonds eingezahlt haben, 42 Øre pro Arbeitsstunde erhoben. Mit Wirkung ab dem ersten Lohnzeitraum nach dem 1. Januar 2018 werden 45 Øre pro Arbeitsstunde erhoben.

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

Die Mittel des Fonds werden so verteilt, dass dem DA $\frac{1}{4}$ der jährlichen Gesamterlöse und dem LO $\frac{3}{4}$ der jährlichen Gesamterlöse zur Verfügung stehen.

Protokoll über die Ausbildungskooperation zwischen DI und NNF im Schlachtbereich

Ausgehend vom Qualifikationsbedarf der Unternehmen und dem Ausbildungsniveau der Mitarbeiter haben sich die Organisationen darauf geeinigt, im kommenden Tarifvertragszeitraum eine engere Zusammenarbeit in der Entwicklung der Ausbildungen in den Branchen herzustellen.

Ebenso wird überdacht, ob die gegenwärtige Ausschussstruktur und Vertretung im Hinblick auf den künftigen Qualifikationsbedarf zweckmäßig funktioniert.

In diese Bemühungen können Analysen des künftigen Bedarfs der Unternehmen an gut qualifizierten Arbeitskräften einfließen, ebenso wie die Organisationen sich überlegen können, in welchem Umfang man Elemente aus vorhandenen Ausbildungen einbeziehen kann, wie z.B. die Ausbildungen für Industriearbeiter und Industrieschlachter.

Protokoll über die Friedenspflicht

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 Unstimmigkeit 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

Um tarifvertragswidrige Arbeitsniederlegungen zu vermeiden und die schädlichen Auswirkungen zu beheben, 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 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 den Kodex für Vereinbarungen mit ausländischen Mitarbeitern

Zwischen den Tarifvertragspartnern herrscht Einigkeit darüber, dass es für ausländische Mitarbeiter zweckmäßig sein kann, dass das Unternehmen während des Aufenthaltes in Dänemark für deren Wohnraum, Transport usw. sorgt.

Die Tarifvertragspartner sind sich ebenfalls einig, dass es den Mitarbeitern freisteht, ob sie eine Vereinbarung mit dem Unternehmen über den Erwerb von Leistungen in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis treffen, und dass es laut Verständnis der Partner gegen den Tarifvertrag verstoßen würde, ein Arbeitsverhältnis davon abhängig zu machen, dass der Mitarbeiter einer solchen Vereinbarung zustimmt.

Dementsprechend sind sich die Partner 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

Die Partner sind sich einig, dass man weitestgehend das arbeitsrechtliche System anwendet, um Streitigkeiten bezüglich der Gesetze über Gleichbehandlung und gleiche Entlohnung zu lösen.

Die Partner sind sich außerdem einig, dass Grundsatzfragen dem Organisationsausschuss zwischen DI und NNF vorgelegt werden, bevor man eine arbeitsrechtliche Sachbearbeitung einleitet.

Die Partner sind sich einig, dass Angelegenheiten bzgl. gleicher Entlohnung im von den Partnern eingerichteten Lohngleichheitsausschuss entschieden werden.

Protokoll über den integrativen Arbeitsmarkt

In Verbindung mit den Verhandlungen 2003 über die Erneuerung der zwischen DI und NNF geltenden Tarifverträge im Schlacht- und Veredelungsbereich haben die Partner das soziale und gesellschaftliche Engagement der Wirtschaft diskutiert.

Prinzipiell sind sich die Partner einig darin, dass die übergeordnete soziale Verantwortung bei der

Gesellschaft liegt – der Regierung und dem Parlament. Gleichzeitig betrachten es die Partner 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 Partner sind sich einig, dass Mitgliedern der obengenannten Gruppen eine Einstellung zu besonderen Bedingungen, einschließlich Arbeitszeit- und Lohnbedingungen, angeboten werden kann.

Die Anwendung von Beihilferegulungen, 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 Partner 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 Mit-

arbeitern und der Geschäftsleitung diskutiert werden.

Die Partner sind sich einig darin, wie wichtig es ist, dass Arbeitsanbieter, einschließlich des Arbeitsamts und der örtlichen 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 Partner empfehlen, die in dieser Vereinbarung genannten Mitarbeiter in relevantem Umfang in die verschiedenen Ausbildungsgänge und -angebote des Unternehmens einzubeziehen.

Die Partner 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 zur Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarkts

Der Gewerkschaftsbund LO und der Arbeitgeberverband DA wollen ihren Beitrag leisten, um sicherzustellen, dass das dänische Modell mit der Globalisierung und der technologischen Entwicklung produktiv 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 LO zielstrebig und konstruktiv daran arbeiten, hierfür einen gemeinsamen Input einbringen zu können.

Darüber hinaus sind DA und LO sich einig in dem Bestreben, die Arbeit weiterzuführen, die im Hinblick auf ausländische Arbeitskräfte von den Organisationen eingeleitet wurde, vgl. den Vermittlungsvorschlag vom 26. März 2010.

Protokoll über Sozialdumping

DA (Arbeitgeberverband) und LO (Gewerkschaftsbund) sind sich einig in der Absicht, dem Sozialdumping aktiv entgegenzuwirken.

DA und LO möchten mit dieser Vereinbarung die Rahmenbedingungen unterstützen, die von den Tarifvertragspartnern 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 LO sind sich ebenfalls einig, aktiv dazu beizutragen, dass die von den Tarifvertragspartnern 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 Partner 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 Partner 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 Partnern
- 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 LO 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 LO 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 einen Unterausschuss ernennen.

LO 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 den Einsatz von Unterlieferanten

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

CVR-Nummer (P-Nummer) oder die RUT-Nummer und der Name der Kontaktperson des Unternehmens bei der externen Firma. Keine der ausgehändigten Informationen über den Unterlieferanten darf weitergereicht oder zum Gegenstand irgendeiner Art Veröffentlichung gemacht werden.

Protokoll bzgl. EU-Richtlinie zum Elternurlaub

Die Partner nehmen Besprechungen über die Implementierung des Obengenannten auf.

Protokoll über die Implementierung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit

Die Partner nehmen Besprechungen über die Implementierung des Obengenannten auf.

Protokoll zur Übertragung von Betriebszugehörigkeit von der Leiharbeitsfirma zur Entleiherfirma

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 bzgl. EU-Richtlinie über Teilzeitarbeit

Die Tarifvertragspartner 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.

Protokoll zur Aufstockung bei Eintritt in eine DA-Arbeitgeberorganisation

Neu aufgenommene Mitglieder einer DA-Arbeitgeberorganisation können ab 1. März 2017 verlangen, dass der Beitrag zum Wahlfreiheits-Lohnkonto, zur Sonderansparung, zur SH-Ansparung oder einer sonstigen entsprechenden Regelung unter eine Aufstockungsregelung fallen kann. Der Anteil, auf den die Aufstockung angewandt werden kann, entspricht dem allgemeinen Niveau des Wahlfreiheits-Lohnkontos.

Der Beitrag wird folgendermaßen festgesetzt:

In Bereichen mit Wahlfreiheits-Lohnkonto, Sonderansparung, SH-Ansparung oder einer anderen, entsprechenden Regelung können Mitglieder des Arbeitgeberverbands, wenn ein Tarifvertrag in Kraft tritt, innerhalb des DA-Bereichs zum 1. März 2017 verlangen, dass der Beitrag folgendermaßen festgelegt wird:

- Spätestens ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrags muss das Unternehmen 25 % des tarifvertraglichen Beitrags in die Regelung einzahlen.
- Spätestens 1 Jahr danach muss die Einzahlung mindestens 50 % des geltenden Beitrags betragen.
- Spätestens 2 Jahre danach muss die Einzahlung mindestens 75 % des geltenden Beitrags betragen.
- Spätestens 3 Jahre nach dem Beitritt muss die Einzahlung 100 % des aktuellen Beitrags betragen.

Falls die tarifvertraglichen Beiträge innerhalb der Periode erhöht werden, müssen die Beiträge des Unternehmens proportional erhöht werden, sodass der obengenannte Anteil der tariflichen Beiträge jederzeit in die Regelung eingezahlt wird.

Die Regelung muss spätestens 2 Monate nach dem Beitritt protokolliert werden.

Die Aufstockungsregelung kann nicht benutzt werden, um bestehende Beiträge zu reduzieren, auch nicht bei Wechsel des Vertragspartners innerhalb des DA-Bereichs.

Protokoll zum Verständnis des Protokolls Nr. 9A – Systematische Überstunden

Die Partner haben die Auslegung des Protokolls Nr. 9 zu systematischen Überstunden erörtert.

Die Partner sind sich einig, dass der Grundgedanke des beschriebenen Modells darauf abzielte, es möglich zu machen, dass Unternehmen mit schwankendem Produktionsbedarf, wo die örtlichen Partner vergebens versucht haben, einen Ortstarifvertrag über schwankende wöchentliche Arbeitszeit auf die Beine zu stellen, systematische Überstunden in solcher Weise ankündigen können, dass man innerhalb eines Zeitraums von maximal 12 Monaten die systematischen Überstunden durch Abfeiern (Freizeitausgleich) wieder abgelten muss.

Die Partner sind sich einig, die Aussage dahingehend zu präzisieren, dass das Modell nicht benutzt werden darf, um die Produktionskapazität der Unternehmen permanent auszuweiten, etwa in der Form, dass man eine feste 42-Stunden-Arbeitswoche mit laufendem Freizeitausgleich hätte, es sei denn, die örtlichen Partner würden es so vereinbaren.

Die Partner präzisieren außerdem einvernehmlich, dass von einer rollenden 12-monatigen Abwicklungsperiode nach dem gleichen Prinzip wie für das Abfeiern anderer Überstunden, wo es sich um eine rollende 4-Monats-Periode handelt, keine Rede sein kann. Es geht vielmehr um eine Periode von maximal 12 Monaten ab Einrichtung der systematischen Überstunden, 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.

Protokoll über die Auslegung des Verlängerungsvertrages

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

Stellungnahmen des engeren Verhandlungsausschusses sind für die Organisationen bindend.

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

Protokoll über das 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 2017 und bis eine der unterzeichneten Organisationen ihn gemäß den zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Regeln zum 1. März kündigt, frühestens jedoch zum 1. März 2020.

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, den 20. April 2017

Für den Arbeitgeberverband DI

Anders Søndergaard Larsen
Preben Sunke

Für die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF

Jim Jensen
Ole Wehlast