

TARIFVERTRAG

und

VEREINBARUNGEN

zwischen

FØDEVAREFORBUNDET NNF
(der dänischen Lebensmittel-Gewerkschaft NNF)

und

DI
(dem Arbeitgeberverband Dansk Industri)

für die Lebensmittelindustrie

2023-2025

Der Deckungsbereich des Tarifvertrags

Bei der Erneuerung des Tarifvertrags 2007 wurde zwischen der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und dem Arbeitgeberverband DI (Dansk Industri) Einigkeit über einen die gesamte Lebensmittelindustrie umfassenden Rahmentarifvertrag erzielt.

Der Tarifvertrag konsolidiert und ersetzt mit unveränderten Deckungsbereichen die folgenden bisherigen Tarifverträge zwischen DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF:

Veredelung:	Veredlungsbereich/Lebensmittelindustrie allgemein
23:	Biskuit- und Keksfabriken
24:	Biskuit-, Keks- und Waffelfabriken
111:	Mette Munk A/S, Odense
146:	Dänische Handelmøhlen
S/C:	Dänische Schokoladen- und Zuckerwarenhersteller
OM:	Odense Marcipanfabrik A/S und Kims A/S
Tabak:	Die Tabakindustrie
KIF:	Herstellervereinigung Fleischindustrie

Abkürzungen/Begriffsklärung:

A-Kasse:	Arbeitslosenversicherung (<i>arbejdsløshedskasse</i>)
AM:	Arbeitsschutz (<i>arbejdsmiljø</i>)
AMU:	Arbeitsschutzausschuss (<i>arbejdsmiljøudvalg</i>)
AMU:	Arbeitsmarkt-Ausbildungen
AM-Rep.:	Arbeitsschutzvertreter
DA:	Der dänische Arbeitgeberverband DA ist ein Dachverband. DI (Dansk Industri) ist Mitglied des DA.
FH:	Der dänische Gewerkschaftsbund (Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH) ist ein Dachverband (früher LO). Die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF ist Mitglied des FH.
FV:	Wahlfreiheitsregelung (<i>fritvalgsordning</i>)
FVU:	Vorbereitende Erwachsenenbildung
DI:	Der Arbeitgeberverband DI (Dansk Industri) (Tarifvertragspartei)
NNF:	Die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF (Tarifvertragspartei)
IKUF:	Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie
IP:	Industriens Pension (Arbeitsmarktrente)
IPS:	Industriens Pension Service
KAU:	Arbeitsschutzausschuss der Fleischindustrie
Tarifvertragsparteien:	Die Organisationen DI und NNF
TSBM:	Arbeitsschutzausschuss für Tabak, Zucker und Schokolade, Bäcker, Møhlen
Betriebsvereinbarung:	Vereinbarung zwischen örtlichen Partnern
Die örtlichen Partner:	Unternehmensvertreter und Vertrauensperson
SFKF:	Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie, unter IKUF
SH:	Werktagsfeiertag
SU:	Kooperationsausschuss (<i>samarbejdsudvalg</i>)
SU-Rep.:	Kooperationsausschussvertreter
ESU (EBR):	Europäischer Betriebsrat
TB-Fonds:	Tuberkulosefonds
TEKSAM:	Kooperationsorgan für DI und CO-industri. NNF nimmt an der Zusammenarbeit teil.
TR:	Vertrauensperson
VEU:	Vergütung bei der Teilnahme an berufsbezogener Erwachsenen- und Weiterbildung

INHALT

DER DECKUNGSBEREICH DES TARIFVERTRAGS	2
ABKÜRZUNGEN/BEGRIFFSERKLÄRUNG:	2
VORWORT	8
KAP. 1 - ARBEITSZEITEN	10
§ 1 - ARBEITSZEITLÄNGE	10
§ 2 - FESTLEGUNG DER ARBEITSZEIT	10
§ 3 - SCHICHTBETRIEB	11
§ 4 - FLEXZEIT	13
§ 5 - TEILZEIT	13
§ 6 - VARIABLE WOCHENARBEITSZEIT	14
§ 7 - 40-STUNDEN-WOCHE	15
§ 8 - WOCHENENDARBEIT	15
§ 9 - VERSCHOBENE ARBEITSZEITEN UND ZULAGEN	17
§ 10 - PAUSEN	18
KAP. 2 - LOHN	19
§ 11 - NORMALLOHN	19
§ 12 - SONDERZULAGEN, DIENSTALTER, VERSCHOBENE ARBEITSZEIT ETC.	25
§ 13 - FORTBILDUNGSZULAGE	28
KAP. 3 - ÜBERSTUNDEN	29
§ 14 - ÜBERSTUNDEN	29
§ 15 - ANKÜNDIGUNG VON ÜBERSTUNDEN	34
§ 16 - ABFEIERN VON ÜBERSTUNDEN	35
§ 17 - ESSENSPAUSEN UND ANDERE PAUSEN BEI ÜBERSTUNDEN	35
§ 18 - ÜBERSTUNDEN BEI SCHICHTBETRIEB UND SCHICHTARBEIT	36
KAP. 4 - REGELN FÜR BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND KÜNDIGUNGEN . 37	
§ 19 - REGELN FÜR BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE	37
§ 20 - BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER MITARBEITER	37
§ 21 - KÜNDIGUNGSREGELN - ARBEITGEBER	38
§ 22 - KÜNDIGUNGSREGELN - ARBEITNEHMER	39
§ 23 - KÜNDIGUNG BEI KRANKHEIT, UNFALL, URLAUB	40
§ 24 - DIENSTALTERBESTIMMUNGEN, ABBRUCH, WEGFALL	42
§ 25 - ABSICHERUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG	46
§ 26 - ANSTELLUNGSVERTRAG	50
§ 27 - GESUNDHEITSUNTERSUCHUNGEN	50
§ 28 - ANGESTELLTENÄHNLICHE BEDINGUNGEN	50
KAP. 5 - URLAUB UND FREIZEIT	51
§ 29 - INANSPRUCHNAHME VON URLAUB	51
§ 30 - ERWERB EINES URLAUBSANSPRUCHS	51
§ 31 - URLAUBSJAHRE	51
§ 32 - URLAUBSFESTLEGUNG	51
§ 33 - URLAUBSVERGÜTUNG/URLAUBSGELD	52
§ 34 - ÜBERTRAGUNG VON URLAUB UND ABGEBROCHENEM URLAUB	52
§ 35 - URLAUB NACH STUNDEN	54
§ 36 - ZAHLUNG VON URLAUBSGELD, OHNE DASS URLAUB GEMACHT WIRD	54
§ 37 - MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN	54
§ 38 - URLAUBSGARANTIEREGELUNG	54
§ 39 - WAHLFREIHEITSREGELUNG	55
§ 40 - WERKTAGSFEIERTAGE	57
§ 41 - ANSPARUNG FÜR WERKTAGSFEIERTAGE	57

§ 42 - VOLLLOHNREGELUNG	59
§ 43 - GESONDERT VEREINBARE FREIZEIT UND BEZAHLUNG	60
§ 44 - TODESFALL IM NÄCHSTEN VERWANDTENKREIS	61
KAP. 6 - KRANKHEIT, MUTTERSCHUTZ, KRANKES KIND	63
§ 45 - MELDUNG	63
§ 46 - TEILWEISE ABWESEND BEI ERKRANKUNG BZW. UNFALL ODER VERLETZUNG	63
§ 47 - BEDINGUNGEN UND LEISTUNG VON LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL	63
§ 48 - BERECHNUNGSGRUNDLAGE FÜR DIE LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL	66
§ 49 - VEREINBARUNG GEMÄß § 56 DES KRANKENGELDGESETZES	66
§ 50 - KRANKES KIND	66
§ 51 - KLINIKAUFENTHALT	68
§ 52 - MUTTERSCHUTZ	69
KAP. 7 - REGELN FÜR VERTRAUENSLEUTE	71
§ 53 - WO GEWÄHLT WERDEN KANN	71
§ 54 - WER GEWÄHLT WERDEN KANN	72
§ 55 - WAHL DER VERTRAUENSPERSON	72
§ 56 - STELLVERTRETER	73
§ 57 - VERTRAUENSLEUTE-KOORDINATOR	73
§ 58 - BETRIEBSGRUPPE	74
§ 59 - FUNKTION UND AUFGABEN	74
§ 60 - LOHN	75
§ 61 - AUSBILDUNG	75
§ 62 - DIE VERTRAUENSLEUTE UND DIE ZUSAMMENARBEIT VOR ORT	76
§ 63 - KÜNDIGUNG	77
§ 64 - ARBEITSRECHTLICHE VERHANDLUNG	78
§ 65 - ANDERE GEWÄHLTE VERTRAUENSLEUTE	78
KAP. 8 - AUSZUBILDENDE	79
§ 66 - AUSZUBILDENDE	79
KAP. 9 - AUSBILDUNG	84
§ 67 - AUSBILDUNG	84
§ 68 - KOMPETENZENTWICKLUNGSFONDS DER SCHLACHT- UND LEBENSMITTELINDUSTRIE (SFKF)	88
§ 69 - DA/FH-ENTWICKLUNGSFONDS	88
KAP. 10 - LOHNSYSTEME	89
§ 70 - LOHNNANREIZSYSTEME	89
§ 71 - RAHMENVEREINBARUNG ÜBER METHODENENTWICKLUNG UND AKKORD	90
KAP. 11 - TESTPHASEN UND ÄHNLICHES	91
§ 72 - TESTPHASEN	91
KAP. 12 - RENTE UND SENIORENREGELUNG	92
§ 73 - RENTE	92
§ 74 - SENIORENREGELUNG	94
KAP. 13 - ARBEITSSCHUTZ USW.	96
§ 75 - SOZIALE VERANTWORTUNG	96
§ 76 - TEKSAM	97
§ 77 - ARBEITSSCHUTZ	97
§ 78 - TBC-FONDS	102
KAP. 14 - BETRIEBSVEREINBARUNGEN	103
§ 79 - ABSCHLUSS UND KÜNDIGUNG VON BETRIEBSVEREINBARUNGEN USW.	103
KAP. 15 - REGELN DER TARIFPARTNER	105
§ 80 - HAUPTABKOMMEN (HOVEDAFTALE)	105
§ 81 - REGELN DER TARIFPARTNER - VERHANDLUNGS- UND SCHLICHTUNGSREGELN	105

§ 82 - GLEICHBEHANDLUNG - UNGLEICHBEHANDLUNG - LOHNGLEICHHEIT	105
§ 83 - AUSLEGUNG ERNEUERTER VERTRÄGE.....	105
§ 84 - DAUER DES TARIFVERTRAGS	106
Anstellungsvertrag für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie nebst Sonderbestimmungen fallen	107
BESTIMMUNGEN FÜR ARBEIT IM SCHICHTBETRIEB (MIT KOMMENTAREN).....	109
ANHANG 1	118
VEREINBARUNG ÜBER DIE PRAKTISCHE VORGEHENSWEISE BEI DER BEHANDLUNG EINES ANTRAGS AUF VERLEGUNG DES FREIEN TAGES.....	120
EU-RICHTLINIEN	126
UMSETZUNG	126
EU-ARBEITSZEITRICHTLINIE	126
ELTERNURLAUBSRICHTLINIE (EINGEFÜHRT 2010)	126
UMSETZUNG DER RICHTLINIE 2008/104/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES VOM 19. NOVEMBER 2008 ÜBER LEIHARBEIT (EINGEFÜHRT 2010).....	126
TEILZEITRICHTLINIE (EINGEFÜHRT 1999)	127
RAHMENVEREINBARUNG ÜBER METHODENENTWICKLUNG UND AKKORD	128
§ 1 - Zweck.....	128
§ 2 - Betriebsvereinbarungen	128
§ 3 - Methodenentwicklung und Arbeitsablaufstudien	128
§ 4 - Betriebsvereinbarung über abweichende Entlohnung	129
§ 5 - Arbeitsanalytiker.....	129
§ 6 - Arbeitsplan und Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU)	129
§ 7 - Methodenentwicklung	130
§ 8 - Einweisung	130
§ 9 - Akkordfestlegung	130
§ 10 - Zusatzzeiten	131
§ 11 - Spezielle Zeit (Sonderpausen).....	132
§ 12 - Normalzeit und Normalleistung	133
§ 13 - Akkordbasis.....	134
§ 14 - Inkrafttreten des Akkords	134
§ 15 - Zustimmung zu Akkorden.....	135
§ 16 - Reinhaltung von Maschinen.....	136
§ 17 - Qualitätsanforderungen	136
§ 18 - Verfahrensregeln.....	137
§ 19 - Akkordunterbrechung oder Stopp	137
§ 20 - Zeitlohnarbeit.....	138
§ 21 - Persönliche Zulagen	138
§ 22 - Überstunden.....	138
§ 23 - Hilfsarbeiter	138
§ 24 - Auszahlung des Akkordlohns.....	139
§ 25 - Auszubildende.....	139
§ 26 - Besondere Entlohnung	140
§ 27 - Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien	140

§ 28 - Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU) und -Ausbildung	141
§ 29 - Gewichtsregulierung	142
§ 30 - Änderung des Arbeitstempos für Linienakkorde	143
§ 31 - Verteilung der Produktion auf Einzelakkorde und Ähnliches	143
§ 32 - Technologievereinbarung	144
§ 33 - Sonstige Regeln.....	144
§ 34 - Gültigkeit der Rahmenvereinbarung.....	145
§ 35 - Richtlinien, die für alle Technologievereinbarungen gelten	145
PROTOKOLLE	146
Protokoll zur EU-Arbeitsschutzrichtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019 (eingeführt 2023)	146
PROTOKOLL ÜBER DIE GRÜNE UMSTELLUNG (EINGEFÜHRT 2020)	151
PROTOKOLL ZUR KLÄRUNG DES EINSATZES VON LEIHARBEIT (EINGEFÜHRT 2017)	152
PROTOKOLL ZUR ÜBERTRAGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN VON DER LEIHARBEITSFIRMA ZUR ENTLEIHERFIRMA (EINGEFÜHRT 2017)	153
PROTOKOLL ÜBER DEN EINSATZ VON UNTERLIEFERANTEN (EINGEFÜHRT 2017)	153
PROTOKOLLE ÜBER ENTSENDUNG (EINGEFÜHRT 2007)	153
PROTOKOLL ZUR AUFSTOCKUNG DER WAHLFREIHEITSREGELUNG UND DES FONDSBEITRAGS BEI EINTRITT IN EINE DA-ARBEITGEBERORGANISATION (EINGEFÜHRT 2017, BERICHTIGT 2020 UND 2023)	154
OM-KÜNDIGUNGSFRISTEN NACH § 21	155
VEREINBARUNG DER TARIFFPARTNER ÜBER DIE RAHMENVEREINBARUNG ÜBER BELÄSTIGUNG UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ (EINGEFÜHRT 2007)	157
PROTOKOLL ZUR SCHAFFUNG EINES AUSGEWOGENEN ARBEITSMARKTS (EINGEFÜHRT 2017)	157
PROTOKOLL ÜBER DEN AUSBILDUNGS- UND ZUSAMMENARBEITSFONDS DER SCHLACHT- UND LEBENSMITTELINDUSTRIE (25-ÖRE-FONDS) (EINGEFÜHRT 2007)	157
PROTOKOLL ÜBER BERATUNG UND BERATERBEISTAND USW. FÜR DIE AUSBILDUNGSARBEIT IM UNTERNEHMEN (EINGEFÜHRT 2012)	159
ORGANISATIONSVEREINBARUNG FÜR DEN KOMPETENZENTWICKLUNGSFONDS DER SCHLACHT- UND LEBENSMITTELINDUSTRIE (EINGEFÜHRT 2007)	159
PROTOKOLL ÜBER VEREINBARE WEITERBILDUNG (EINGEFÜHRT 2017, BERICHTIGT 2020)	162
PROTOKOLL ÜBER INDUSTRIE- UND PROZESSOPERATOREN USW. (EINGEFÜHRT 2020)	163
PROTOKOLL ÜBER DIE UNTERSTÜTZUNG FÜR DÄNISCHUNTERRICHT FÜR ERWACHSENE AUSZUBILDENDE (EINGEFÜHRT 2014)	163
PROTOKOLL ÜBER GEMEINSAME ANSTRENGUNGEN ZUR BEREITSTELLUNG VON PRAKTIKUMSPLÄTZEN (EINGEFÜHRT 2014)	163
PROTOKOLL ZUR UMSETZUNG DES LOHNGLEICHHEITSGESETZES USW. (EINGEFÜHRT 2010)	164
PROTOKOLL ÜBER DIE VERTRAGLICHE UMSETZUNG DER RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES VOM 27. NOVEMBER 2000 IM HINBLICK AUF DIE BESTIMMUNGEN ÜBER ALTER UND BEHINDERUNG (EINGEFÜHRT 2014)	166
PROTOKOLL ÜBER DEN ZUGANG ZU LOHNNFORMATIONEN (EINGEFÜHRT 2010)	168
PROTOKOLL ZU DEN FONDS UNTER DEM TARIFFVERTRAG (SFKF, 25-ÖRE-FONDS UND DA/FH – EINGEFÜHRT 2010, BERICHTIGT 2020)	169
PROTOKOLL ÜBER ELEKTRONISCHE DOKUMENTE (EINGEFÜHRT 2012, BERICHTIGT 2014 UND 2020). ..	170
PROTOKOLL ZUR DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG (EINGEFÜHRT 2017, BERICHTIGT 2020)	170
PROTOKOLL ÜBER KOMPETENZENTWICKLUNGSFÖRDERUNG IN VERBINDUNG MIT KURZARBEIT (EINGEFÜHRT 2020)	170
PROTOKOLL ÜBER AUSSCHUSSARBEIT ZUR LEIHARBEIT (EINGEFÜHRT 2020)	171
PROTOKOLL ÜBER FRAGEN DER RENTENVERSICHERUNG FÜR MITARBEITER MIT WENIGEN ARBEITSSTUNDEN (EINGEFÜHRT 2020)	171
PROTOKOLL ZUR KLÄRUNG DER ENTWICKLUNG BEI ANDEREN ARBEITSFORMEN (EINGEFÜHRT 2020) ..	171
PROTOKOLL ÜBER ARBEIT AUF ABRUF (EINGEFÜHRT 2020)	171
PROTOKOLL ÜBER AUSSCHUSSARBEIT BEZÜGLICH DER ÜBERARBEITUNG ARBEITSRECHTLICHER SITZUNGSREGELN USW. (EINGEFÜHRT 2020, GEÄNDERT 2023)	172
PROTOKOLL ÜBER AUSSCHUSSARBEIT BEZÜGLICH KRANKHEIT (EINGEFÜHRT 2020)	172

PROTOKOLL ÜBER AUSSCHUSSARBEIT BEZÜGLICH DER STRUKTUR DES TARIFVERTRAGS (EINGEFÜHRT 2020, GEÄNDERT 2023).....	172
PROTOKOLL ÜBER DIE GEMEINSAME AUFFASSUNG DER BESTIMMUNG BEZÜGLICH DER ABFINDUNG (EINGEFÜHRT 2023)	173

VORWORT

Bei der Erneuerung des Tarifvertrags 2007 wurde zwischen der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und dem Arbeitgeberverband DI (Dansk Industri) Einigkeit über einen die Lebensmittelindustrie umfassenden Rahmentarifvertrag erzielt.

Der Vertrag ersetzt mit unveränderten Geltungsbereichen die folgenden bisherigen Vereinbarungen:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Gemeinsame Regelung für Schichtarbeit 2004-2007, im Folgenden unter der Bezeichnung: **Schichtarbeitsbestimmungen (mit Kommentaren) (Seite 112)***

Tarifvertragsstruktur

Der Rahmentarifvertrag für die Lebensmittelindustrie besteht aus einem allgemeinen Teil (Rahmenbestimmungen, angegeben auf grauem Hintergrund unter jedem Paragraphen) sowie aus Sonderbestimmungen, die, soweit vorhanden, unter den einzelnen Paragraphen aufgeführt sind. Beide haben denselben rechtlichen Status.

- Zum allgemeinen Teil gehören Bestimmungen, die für alle von den abgelösten Tarifverträgen erfassten Branchen, Betriebe und Mitarbeiter gelten.
- Besondere Bestimmungen für die einzelnen tarifvertraglichen Bereiche wurden als Sonderbestimmungen konstituiert und gelten allein für die jeweiligen tarifvertraglichen Bereiche.
- Die Sonderbestimmungen gelten, ganz oder teilweise, anstelle der Rahmenbestimmungen oder ergänzen diese.
- Bei Punkten, bei denen der Inhalt der Sonderbestimmungen vom Inhalt der Rahmenbestimmungen abweicht, ersetzen oder ergänzen die Sonderbestimmungen die Rahmenbestimmungen.
- Dort, wo eine Sonderbestimmung eine Rahmenbestimmung ersetzt, tritt die Sonderbestimmung an Stelle der Rahmenbestimmung.
- Dort, wo eine Sonderbestimmung eine Rahmenbestimmung ergänzt, gilt die Sonderbestimmung ergänzend zur Rahmenbestimmung.
- Im Falle von ganz oder teilweise widersprüchlichen Angaben zwischen der Rahmenbestimmung und einer Sonderbestimmung, egal ob diese die Rahmenbestimmung ersetzt oder ergänzt, gilt der betreffende Teil der Sonderbestimmung.

Betriebsvereinbarungen mit Sonderstatus

Bei der Zusammenlegung der Vereinbarungen und der Konsolidierung des Rahmentarifvertrags für die Lebensmittelindustrie anlässlich der Tarifvertragserneuerung 2007 wurden bestimmte vertragliche Bestimmungen von den bisherigen Vereinbarungen zu den lokalen Tarifpartnern überführt. Diese haben den Status und die Bezeichnung „Betriebsvereinbarungen mit Sonderstatus“.

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

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

KAP. 1 - ARBEITSZEITEN

§ 1 - Arbeitszeitlänge

Die normale effektive Arbeitszeit beträgt 37 Stunden pro Woche.
Die Arbeitszeit verteilt sich auf 5 Tage, wobei kein Tag mangels anderweitiger örtlicher Vereinbarungen unter 6 Stunden oder über 9 Stunden liegen kann.

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

23, 24, 111, OM, KIF:

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

Tabak:

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

KIF:

Kein Arbeitstag kann unter 7 Stunden liegen.

Veredelung:

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

§ 2 - Festlegung der Arbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit wird in den Zeitraum zwischen 6:00 Uhr und 17:00 Uhr gelegt.

Vor der Festlegung der Arbeitszeit ist die Vertrauensperson anzuhören.

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

Sonderbestimmung für: Tabak, KIF, Veredelung

Tabak:

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

KIF:

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

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

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

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

Veredelung:

Die Arbeitszeit wird dem Bedarf des entsprechenden Unternehmens (für jeweils mindestens 1 Jahr) zwischen 06:00 und 18:00 Uhr angepasst.

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

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

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.

Änderung der normalen täglichen Arbeitszeit:

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

§ 3 - Schichtbetrieb

Der Rahmen gilt nicht für Veredelung

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

Wenn im Betrieb hierüber Einigkeit besteht – dargelegt in einer Betriebsvereinbarung – kann eine feste Spät- und Nachtschicht eingerichtet werden.

Siehe unter: Vereinbarung über Schichtbetrieb, Seite 112.

Sonderbestimmung für: 146, Tabak, Veredelung

146:

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

Schichtzulage:

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

Für Arbeit in Wechselschicht wird folgende Zulage gezahlt:

Für Wochen mit Arbeitszeit wie folgt:

27. Februar 2023

von 14:00 bis 22:00 Uhr	DKK 1.034,27
von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 1.406,59

27. Februar 2023

von 14:00 bis 22:00 Uhr DKK 1.034,27

von 22:00 bis 06:00 Uhr DKK 1.406,59

26. Februar 2024

von 14:00 bis 22:00 Uhr DKK 1.070,47

von 22:00 bis 06:00 Uhr DKK 1.455,82

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

Tabak:

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

Veredelung:**Schichtarbeit****Abs. 1. Arbeitszeit für die 1. Schicht**

Die Arbeitszeit für die 1. Schicht liegt zwischen 06:00 und 16:00 Uhr. Die wöchentliche Anzahl normaler Arbeitsstunden der 1. Schicht ist die übliche Anzahl effektiver Stunden des Tarifvertrags.

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

Die wöchentliche Anzahl normaler Arbeitsstunden der 2. und 3. Schicht sind 34 effektive Stunden, für die der volle Wochenlohn gezahlt wird. Dies entspricht 34 Stunden plus Ausgleichszuschlag pro Arbeitsstunde. Der Ausgleichszuschlag pro Arbeitsstunde wird als 3 Stunden, multipliziert mit dem Normallohn des Tarifvertrags, dividiert durch 34 berechnet. Sofern der Mitarbeiter Anspruch auf eine Branchenzulage gemäß Kapitel 2 des Tarifvertrags, § 11, Sonderbestimmung für die Veredelung, hat, wird die Ausgleichzulage pro Arbeitsstunde für die Branchenzulage in gleicher Weise berechnet.

Je nach Verlegung der Arbeitszeit wird eine Zulage gemäß Kapitel 2 des Tarifvertrags, § 12, Sonderbestimmung für die Veredelung, gezahlt.

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

Abs. 3. Verlegen der Belegschaft

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

Sofern das Unternehmen aus produktionstechnischen Gründen innerhalb der Arbeitswoche Belegschaft aus einer Schicht zur Arbeit in die Tagesschicht verlegt – oder umgekehrt –, wird eine Zusatzzahlung für die Schicht in Höhe von 280,00 DKK gezahlt. Es wird keine Zahlung für die Rückverlegung in das normale Team gewährt.

Abs. 4. Schichtwechsel

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

Abs. 5. Fristen

Der Beginn des Schichtbetriebs wird mindestens 1 Woche im Voraus angekündigt und kann an einem beliebigen Tag der Woche beginnen, er 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 Werktagsfeiertagen

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

Abs. 8. Stundenverlegung von Freitag auf Sonntag

Sofern vor Ort Einigkeit besteht, und wenn es darum geht, den Wünschen der Mitarbeiter zu entsprechen, 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. Die Zulage für Schichtarbeit kann in Lohn umgetauscht werden

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

§ 4 - Flexzeit

Der Rahmen gilt nicht für Tabak und Veredelung

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

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

§ 5 - Teilzeit

Daran interessierte Unternehmen und Mitarbeiter können eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren.

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

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

Die Arbeitszeiten für den Teilzeitbeschäftigten werden nach denselben Grundsätzen wie für einen Vollzeitmitarbeiter festgelegt, siehe § 1.

Den Unternehmen ist es nicht gestattet, Vollzeitbeschäftigte zu entlassen und stattdessen Teilzeitbeschäftigte einzustellen.

In Verbindung mit der Einführung von Teilzeit darf das Unternehmen nicht die Zahl der vollzeitbeschäftigten Arbeitskräfte reduzieren, soweit es sich dabei um Arbeitskräfte mit der gleichen Qualifikation handelt.

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.

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

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass es einleuchtend ist, wenn die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter derselben Gewerkschaft als Mitglieder angehören wie die übrigen vergleichbaren Arbeitnehmer des Unternehmens.

Es wird auf die Bestimmungen zur Umsetzung von EU-Richtlinien verwiesen, Seite 129.

Sonderbestimmung für: Veredelung

Veredelung:

Für Unternehmen, die dem Arbeitgeberverband Dansk Industri nach dem 1. Mai 2020 beitreten, gilt die Sonderbestimmung bezüglich der Veredelung nicht.

Teilzeitarbeit

Länge und Verlegung der Arbeitszeit

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

Sonderpausen

Für Unternehmen, die dem Rahmenvertrag bezüglich Methodenentwicklung und Akkord beigetreten sind, werden verhältnismäßig entsprechend der Anzahl der Stundenzahl des Teilzeitvertrags Sonderpausen gehalten.

Entlohnung

Die Entlohnung erfolgt verhältnismäßig gemäß dem im Tarifvertrag festgelegten Wochenlohn.

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

Mit normaler Arbeitszeit beschäftigte Mitarbeiter

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

Betriebsvereinbarung

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

§ 6 - Variable Wochenarbeitszeit

Der Rahmen gilt nicht für Veredelung

- a) Eine betriebliche Einigung hierüber vorausgesetzt und unter der Bedingung, dass die durchschnittliche Arbeitszeit in einem 12-Monats-Zeitraum 37 Stunden beträgt, kann die Arbeitszeit für alle Mitarbeiter bzw. für einzelne Gruppen von Mitarbeitern so gelegt werden, dass die Wochenarbeitszeit variiert. Die Wochenarbeitszeit darf jedoch 44 Stunden nicht übersteigen.
- b) Die Tarifparteien vor Ort entscheiden darüber, ob für den Zeitraum ein Plan aufzustellen ist. Über 37 Stunden pro Woche hinausgehende Stunden können bei entsprechender Betriebsvereinbarung als ganze arbeitsfreie Tage abgewickelt werden. Es ist zu vereinbaren, dass Lohn angespart wird, der für diese Freistunden verwendet wird.

- c) Bei Mitarbeitern, die nicht über angesparten Lohn verfügen, ist in Wochen mit geringerer Stundenzahl als 37 eine für die betreffende Woche normale Entlohnung sicherzustellen.
- d) Überstunden oder verschobene Arbeitszeit im Zusammenhang mit der vereinbarten variablen täglichen Arbeitszeit werden entsprechend den diesbezüglichen Bestimmungen des Tarifvertrags vergütet.
- e) Plus- und Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto sind vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb auf Null zu bringen.
- f) Strittige Fragen können zum Gegenstand einer Besprechung der Tariforganisationen gemacht werden.
- g) Solche Vereinbarungen können nach den für Betriebsvereinbarungen geltenden Regeln (vgl. § 79) gekündigt werden.

§ 7 - 40-Stunden-Woche

Der Rahmen gilt nicht für Tabak

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

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

Beide Partner haben Anspruch auf eine Frist von 8 Tagen.

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

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

§ 8 - Wochenendarbeit

Der Rahmen gilt nicht für S/C und KIF

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

Arbeitszeit

- a) Am Samstag und Sonntag wird im Normalfall in zwei Schichten von jeweils bis zu 24 Stunden gearbeitet. Für Wochenendarbeit eingestellte Mitarbeiter können nur in Ausnahmefällen und nur nach Genehmigung der Tariforganisationen an den ersten fünf Wochentagen eingesetzt werden.
- b) Anfang und Ende der Wochenendarbeit werden auf betrieblicher Ebene vereinbart. Wochenendarbeit kann jedoch im Normalfall frühestens ab Ende der Normalarbeitszeit am Freitag beginnen.
- c) Mitarbeiter, die für Wochenendarbeit eingestellt werden, dürfen parallel dazu keiner weiteren Lohntätigkeit nachgehen. Es kann folglich kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

- d) Verstöße gegen Punkt c gelten als Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und haben die sofortige Entlassung zur Folge.
- e) Die Organisationen sind sich darüber einig, dass strittige Fragen zum Gegenstand einer Besprechung zwischen den Tariforganisationen gemacht werden können.

Löhne

- a) Für die geleisteten Stunden wird der tarifmäßige Lohn gezahlt, entsprechend den sonstigen Vereinbarungen für den betreffenden Betriebsbereich.
- b) Und schließlich wird für Wochenendarbeit ab dem 27. Februar 2023 eine Zulage von DKK 109,00 pro Stunde gewährt. Ab dem 26. Februar 2024 DKK 112,82 pro Stunde.

Arbeitsfreie Tage und Arbeit an Werktagsfeiertagen

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

Pausen

Pausen entsprechend geltendem Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen.

Krankheitstage/Unfälle

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

Die übrigen Bedingungen des Tarifvertrags gelten gleichermaßen.

Urlaub

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

Bei voller Beschäftigung im Anspruchserwerbsjahr besteht der Urlaub aus 5 Samstagen und Sonntagen.

ATP (Zusatzversorgungskasse)

Als ATP-Beitrag wird der volle Beitrag berechnet.

Rentenversicherung

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

Überwechseln

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

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

Sonstige Bestimmungen

Soweit nicht anders angegeben, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags.

Sonderbestimmung für: Tabak, Veredelung

Tabak:

Arbeitsfreie Tage und Arbeit an Werktagsfeiertagen

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

Arbeitsmarktorganisation

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

Veredelung:

Sofern Bedarf daran besteht, 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.

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

§ 9 - Verschobene Arbeitszeiten und Zulagen

Der Rahmen gilt nicht für 146 und Tabak

Wird die Arbeitszeit so verschoben, dass sie vor 06:00 Uhr beginnt oder nach 17:00 Uhr endet, werden Zulagen gemäß der untenstehenden Tabelle gezahlt.

	23	24	111	S/C	OM
Satz zwischen 17:00 und 06:00 Uhr	50 % des Normallohns	50 % des Normallohns	50 % des persönlichen Lohns	Erste Stunde: 16,7 % 2. und 3. Stunde 25 % 4. Stunde und danach: 50 % Von der Überstunden-Zulage zu berechnen	50 % des Überstundensatzes Falls man um 24:00 Uhr oder später beginnt, sind 100 % des Überstundensatzes zu zahlen

Sonderbestimmung, geltend für KIF und Veredelung

KIF:

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

Abgerechnet wird pro angebrochene Stunde.

Veredelung:**Verschobene Arbeitszeiten für Abteilungen**

In Abteilungen, in denen 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.

Verschiebung der 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 Verschiebung teilnehmen kann.

Bezahlung verschobener Zeit

Wird die Arbeitszeit so verschoben, dass sie vor 06:00 Uhr beginnt oder nach 18:00 Uhr endet, wird die Zulage für verschobene Arbeitszeit gezahlt, vgl. § 12, Sonderbestimmung für Veredelung.

Abgerechnet wird pro angebrochene Stunde.

§ 10 - Pausen

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

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

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

KAP. 2 - LOHN

§ 11 - Normallohn

Erwachsene Mitarbeiter

Ab Beginn der Lohnwoche, die den 1. März einschließt, beträgt der tarifmäßige Normallohn pro Stunde: siehe Seite 21 - 22.

Löhne für jugendliche Mitarbeiter

Ab Beginn der Lohnwoche, die den 1. März einschließt, beträgt der tarifmäßige Normallohn für Mitarbeiter unter 18 Jahren: siehe Tabelle: siehe Seite 21 - 22.

Lohnzahlung

1. In Ermangelung anderer Absprachen entspricht die Lohnwoche der Kalenderwoche (Montag bis Sonntag).
2. Aus der Lohnabrechnung muss die Zusammensetzung des Lohns klar hervorgehen.
3. Der Lohn wird gemäß Wahl des Arbeitgebers entweder wöchentlich oder vierzehntägig ausgezahlt.
4. Der Lohn kann auf monatliche Lohnzahlung umgestellt werden. Der Übergang zum Monatslohn muss mindestens mit einer 2-Monats-Frist angekündigt werden.

Der Lohn hat den Mitarbeitern spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats zur Verfügung zu stehen.

In Verbindung mit dem Übergang zum Monatslohn kann der Mitarbeiter um einen Akontobetrag ersuchen, der, soweit nicht anders vereinbart, dem Nettolohn entspricht, den der Betreffende in der nächsten anschließenden Lohnperiode bezogen hätte.

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

5. Der Lohn soll spätestens zum Zeitpunkt des Arbeitsbeginns am Freitag der nachfolgenden Woche zur Verfügung stehen und wird im Regelfall auf das Bankkonto/Lohnkonto des Mitarbeiters überwiesen. Wenn die Lohnauszahlung auf einen Werktagsfeiertag fällt, soll sie am letzten regulären Arbeitstag davor vorgenommen werden.
6. Bei etwaigen EDV-Fehlern wird der Akontobetrag in bar ausgezahlt.
7. Falls hierüber Einigkeit besteht, erhält die Vertrauensperson vierteljährliche Lohnstatistiken.

Elektronische Lohnzettel

Siehe Protokoll über elektronische Dokumente auf Seite 173.

Sonderzulagen

Verschobene Arbeitszeiten

Mitarbeiter, die in Tagesbetrieb mit verschobener Arbeitszeit arbeiten, erhalten für die Stunden vor 06:00 Uhr und nach 17:00 Uhr eine Zulage in Höhe von 50 % des tarifmäßigen Normallohns. Siehe § 9.

Zulage für Wochenendarbeit

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

SU-Honorar (Kooperationsausschuss-Honorar)

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

Schichtzulage

Wird entsprechend den zwischen dem Arbeitgeberverband der Industrie DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF vereinbarten Schichtarbeitsbestimmungen gezahlt.
Siehe Schichtbetrieb, 112.

Lohnsätze
Ab 27. Februar 2023

			Zulage pro Stunde			
		Normal-lohn	Branchen-Zulage	Stunden-Zulage	Andere Zulagen	Summe
23	Erwachsene Arbeiter	146,82	5,95	0,30		153,07
24	Bäcker (gelernte)	151,21	5,95	0,30		157,46
	Arbeiter ü. 18 Jahre	148,65	5,95	0,30		154,90
	Jungarb. ü. 17 Jahre	105,27	5,95	0,30		111,52
	Jungarb. u. 17 Jahre	96,65	5,95	0,30		102,90
111	Erwachsene Arbeiter	149,60	5,95	0,30		155,85
	Jungarb. u. 2 M. Zugehö.	88,00	5,95	0,30		94,25
	Jungarb. ü. 2 M. Zugehö.	105,53	5,95	0,30		111,78
146	Grundlohn	147,24	4,95	0,30		152,49
S/C	Für Erwachsene	136,00	5,95	0,30	5,27	147,52
	Jungarbeiter	79,89	5,95	0,30	5,27	91,41 + 9 % Akkordersatz
OM	Erwachsene Arbeiter	143,80	5,95	0,30		150,05
	Jungarb. u. 17	101,01	5,95	0,30		107,26
Tabak	Stundenlohnempf.*	142,40	5,95	0,30		148,65
	Leistungslohnempf.*	138,12	5,95	0,30		144,37
	Mindestbezahlung	148,84*	5,95	0,30		155,09
	Jungarb. ü. 16 - u. 18	80,88	5,95	0,30		87,13
KIF	Erwachsene Arbeiter	145,74	6,85			152,59
	Jungarb. unter 16	85,59	6,85			92,44
	Jungarb. über 16	96,88	6,85			103,73
Vere-delung	Erwachsene Arbeiter	160,60	**			
	Jungarb. ü. 16 - u. 17	97,76				
	Jungarb. ü. 17 - u. 18	101,18				

Veredelung: Jungarbeiter unter 18 können nicht an Akkordarbeit teilnehmen.

*** Tabak: Lohnempfänger unter (a) oder (b) sind mit der Mindestbezahlung (c) zu entlohnen.**

**** Siehe Branchenzulage unter Veredelung**

Lohnsätze
Ab 26. Februar 2024

		Zulage pro Stunde				
		Normal-lohn	Bran-chen-Zulage	Stunden-Zulage	§ 12-Zulagen	Summe
23	Erwachsene Arbeiter	152,57	5,95	0,30		158,82
24	Bäcker (gelernte)	156,96	5,95	0,30		163,21
	Arbeiter ü. 18 Jahre	154,40	5,95	0,30		160,65
	Jungarb. ü. 17 Jahre	109,04	5,95	0,30		115,29
	Jungarb. u. 17 Jahre	100,11	5,95	0,30		106,36
111	Erwachsene Arbeiter	155,35	5,95	0,30		161,60
	Jungarb. u. 2 M. Zugehö.	91,15	5,95	0,30		97,40
	Jungarb. ü. 2 M. Zugehö.	109,31	5,95	0,30		115,56
146	Grundlohn	152,99	4,95	0,30		158,24
S/C	Für Erwachsene	141,75	5,95	0,30	5,27	153,27
	Jungarbeiter	82,75	5,95	0,30	5,27	94,27 + 9 % Akkordersatz
OM	Erwachsene Arbeiter	149,55	5,95	0,30		155,80
	Jungarb. u. 17 Jahre	104,63	5,95	0,30		110,88
Tabak	Stundenlohnempf.*	148,15	5,95	0,30		154,40
	Leistungslohnempf.*	143,87	5,95	0,30		150,12
	Mindestbezahlung	154,59*	5,95	0,30		160,84
	Jungarb. ü. 16 - u. 18	83,78	5,95	0,30		90,03
KIF	Erwachsene Arbeiter	151,49	6,85			158,34
	Jungarb. unter 16	88,65	6,85			95,50
	Jungarb. über 16	100,35	6,85			107,20
Veredelung	Erwachsene Arbeiter	166,35	**			
	Jungarb. ü. 16 - u. 17	101,26				
	Jungarb. ü. 17 - u. 18	104,80				

Veredelung: Jungarbeiter unter 18 können nicht an Akkordarbeit teilnehmen

*** Tabak: Lohnempfänger unter (a) oder (b) sind mit der Mindestbezahlung (c) zu entlohnen.**

**** Siehe Branchenzulage unter Veredelung**

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

23, 24:

Persönlicher Lohn:

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

S/C:

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

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

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

Tabak:

Lohnübersicht

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

Nach Stundenlohn bezahlte Arbeiter

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

Nach Leistung bezahlte Arbeiter

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

Allgemeine Bestimmungen für Arbeiter, die nach Stundenlohn bezahlt werden Anpassung der Löhne

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

Veredelung:

Lohnzusammensetzung und Zahlungssätze

Gültig ab 27. Februar 2023		Lohnsystem des Unternehmens	
		Normallohn **	Akkordlohn gemäß Rahmenvereinbarung *
- Stundenzuschlag	(DKK/Stunde)	85,75	85,75
- Grundlohn	(DKK/Stunde)	68,85	68,85
- Akkordersatzzulage	(DKK/Stunde)	6,00	-
Stundenlohn insg.	(DKK/Stunde)	160,60 **	154,60
+ Branchenzulage	(DKK/Stunde)	3,15	3,15
Akkord *		-	Variabler Lohn gemäß produzierter Menge
- Akkordbasis	(DKK/verdiente Akkordstunde)	-	70,34

Gültig ab 26. Februar 2024		Lohnsystem des Unternehmens	
		Normallohn **	Akkordlohn gemäß Rahmenvereinbarung *
- Stundenzuschlag	(DKK/Stunde)	85,75	85,75
- Grundlohn	(DKK/Stunde)	68,85	68,85
- Akkordersatzzulage	(DKK/Stunde)	11,75	-

Stundenlohn insg.	(DKK/Stunde)	166,35 **	154,60
+ Branchenzulage	(DKK/Stunde)	3,15	3,15
Akkord *		-	Variabler Lohn gemäß produzierter Menge
- Akkordbasis	(DKK/verdiente Akkordstunde)	-	75,18

* Der Betrieb tritt dem Rahmenvertrag bezüglich der Methodenentwicklung und dem Akkord bei (siehe Seite 131).

* und ** Ein evtl. im Betrieb vereinbarter fester Stundenlohn steigt – als Stundenlohn insgesamt in den obigen Jahresplänen – mit 6,00 DKK/Stunde zum 27. Februar 2023 und mit weiteren 5,75 DKK/Stunde zum 26. Februar 2024. Der Zuschlag wird für alle Stunden geleistet.

** Sonstige Betriebe, die den Bestimmungen des Rahmenvertrags nicht beigetreten sind, werden mit einer Akkordersatzzulage zum 27. Februar 2023 von 6,00 DKK/Stunde und zum 26. Februar 2024 von 11,75 DKK/Stunde entlohnt. Der Zuschlag wird für alle Stunden gezahlt.

Der Stundenzuschlag wird für alle Stunden gezahlt.

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

Branchenzulage

Für Mitarbeiter mit 6 Monaten Dienstalter oder darüber wird eine Branchenzulage von 3,15 DKK pro Stunde gezahlt.

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

Das Dienstalter im Hinblick auf die Branchenzulage wird berechnet, indem man die Anstellungsperioden im selben Konzern zusammenzählt, die maximal durch Zeiträume von 6 Monaten unterbrochen waren.

Das Dienstalter entfällt, wenn der Mitarbeiter von sich aus kündigt.

Lohnabrechnung

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

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

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

In Verbindung mit dem Übergang zum vierwöchigen Lohn hat der Mitarbeiter, soweit nicht anders vereinbart, Anspruch auf einen Akontobetrag, der dem Nettolohn entspricht,

den der Betreffende in der nächsten anschließenden Lohnperiode voraussichtlich bezogen hätte.

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

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

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

§ 12 – Sonderzulagen, Dienstalter, verschobene Arbeitszeit etc.

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

23, 24:

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

23:

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

24:

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

111:

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

146:

Nach 1 Jahr Beschäftigung DKK 1,75 pro Stunde

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

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

S/C:

Kompensationszulage im Rahmen § 11

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

Auf den einzelnen Lohnzetteln muss die Kompensationszulage deutlich erkennbar sein.

Schmutzzulage

Beim Mahlen und Verpacken von Kakaopulver, beim Bepudern und/oder Gießen in Puder sowie beim Überziehen von Lakritze wird eine Zulage gewährt.

- Ab 27. Februar 2023 DKK 6,54 pro Stunde.
- Ab 26. Februar 2024 DKK 6,77 pro Stunde.

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

Die Zulage wird für ganze Arbeitstage gewährt.

Anmerkung 1:

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

Anmerkung 2:

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

KIF:

Anlernen von Auszubildenden und Einweisung neuer Mitarbeiter

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

Warenproben, Versuche und das Einfahren von Maschinen

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

Verschiebung

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

	Ab 27. Febr. 2023	Ab 26. Febr. 2024
Von 18:00 bis 22:00 Uhr	DKK 20,49	DKK 21,19
Von 22:00 bis 05:30 Uhr	DKK 23,69	DKK 24,52

Veredelung:

Sonderzulagen

Kälteulage

Beträgt ab 27. Februar 2023 8,62 DKK/Stunde. Ab 26. Februar 2024 8,92 DKK/Stunde.

Verschobene Pause

Für die Verschiebung von Essenspausen wird je Essenspause Folgendes gezahlt:

- Ab 27. Februar 2023 DKK 6,45

- Ab 26. Februar 2024 DKK 6,67

An den Maschinen verbrachte Speisezeit

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

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

Wochenendarbeit (Mitarbeiter, die gemäß § 8 – Sonderbestimmungen für Veredelung – angestellt sind)

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

Samstags	Ab 27. Febr. 2023	Ab 26. Febr. 2024
Von 14:00 bis 22:00 Uhr	DKK 51,40	DKK 53,20
Von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 68,54	DKK 70,94
Sonntags	DKK 92,61	DKK 94,82

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

Es wird Krankentagegeld gewährt (vgl. Krankengeldgesetz), und es wird nach den geltenden Regeln ATP (Beiträge zur Arbeitsmarkt-Zusatzrente) gewährt. Außerdem gelten die Regeln des Urlaubsgesetzes.

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

Wird mit folgenden Zulagen pro Stunde gezahlt (pro Minute berechnet):

	Ab 27. Febr. 2023	Ab 26. Febr. 2024
Von 18:00 bis 22:00 Uhr	DKK 20,47	DKK 21,19
Von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 23,69	DKK 24,52

Für die 2. und 3. Schicht werden gemäß § 3 – Sonderbestimmungen für Veredelung, Abs. 2 – neben den oben angegebenen Zulagen außerdem ein Ausgleichszuschlag und eine evtl. Branchenzulage mit folgenden Zulagen pro Stunde gezahlt (pro Minute berechnet):

Sätze ohne Akkord	ab 27. Febr. 2023	ab 26. Febr. 2024
Ausgleichszuschlag alle 34 Stunden	DKK 14,17	DKK 14,68
Branchenzulage DKK 5,25 alle 34 Stunden	DKK 0,46	DKK 0,46
Sätze mit Akkord	ab 27. Febr. 2023	ab 26. Febr. 2024
Ausgleichszuschlag alle 34 Stunden	DKK 13,64	DKK 13,64
Branchenzulage DKK 3,15 alle 34 Stunden	DKK 0,28	DKK 0,28

Schichtarbeit an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen

Zu zahlen mit folgenden Zulagen pro Stunde (pro Minute berechnet):

Ab 27. Febr. 2023	Ab 26. Febr. 2024
-------------------	-------------------

Samstags von 14:00 bis 22:00 Uhr	DKK 51,40	DKK 53,20
Samstags von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 68,54	DKK 70,94
Sonntags (0–24 Uhr)	DKK 91,62	DKK 94,82

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

Verschobene Arbeitszeit, Teilzeit- und Reinigungsarbeit im Zeitraum 18:00 – 06:00 Uhr

Wird mit folgenden Zulagen pro Stunde gezahlt (je angefangene Stunde):

	Ab 27. Febr. 2023	Ab 26. Febr. 2024
Von 18:00 bis 22:00 Uhr	DKK 20,47	DKK 21,19
Von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 23,69	DKK 24,52

Arbeiten in der Tagesschicht Samstag/Sonntag

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

	Ab 27. Febr. 2023	Ab 26. Febr. 2024
Von 14:00 bis 22:00 Uhr	DKK 20,47	DKK 21,19
Von 22:00 bis 06:00 Uhr und sonntags (0–24 Uhr)	DKK 23,69	DKK 24,52

§ 13 - Fortbildungszulage

Fortbildungszulage wird wie folgt gewährt:

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

DKK 1,95. (KIF)

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

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

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

KAP. 3 - ÜBERSTUNDEN

§ 14 - Überstunden

Überstunden vor und unmittelbar nach der normalen Arbeitszeit

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

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

Überstunden an arbeitsfreien Tagen

Sofern vom Mitarbeiter verlangt wird, an arbeitsfreien Tagen und Sonn- und Feiertagen Überstunden zu leisten, wird nach untenstehender Tabelle gezahlt.

Wird der Mitarbeiter herbeigerufen, werden etwaige Transportzeiten zum und vom Unternehmen in die Überstundenzeit einbezogen.

Siehe Tabelle auf Seite 31-32.

Systematische Überstunden

Die Organisationen sind sich einig, dass Überstunden so weit wie möglich vermieden werden sollten, dass aber Umstände auftreten können, die Überstunden aus Rücksicht auf betriebliche Aspekte des Unternehmens oder die rechtzeitige Erledigung eingegangener Aufträge, Verpflichtungen usw. erforderlich machen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Tarifvertragsparteien 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 Tarifvertragsparteien präzisieren außerdem einvernehmlich, dass von einer rollenden 12-monatigen Abwicklungsperiode nach dem gleichen Prinzip wie für das Abfeiern anderer Überstunden, wo es sich um eine rollende 4-Monats-Periode handelt, keine Rede sein kann. Es geht vielmehr um eine Periode von maximal 12 Monaten ab Einrichtung der systematischen Überstunden, innerhalb derer die systematischen Überstunden abgefeiert sein müssen. Werden die systematischen Überstunden bis zum Ablauf der 12-Monats-Periode abgefeiert, gelten die systematischen Überstunden als ausgeglichen, und mit einer neuen Ankündigung systematischer Überstunden würde eine neue 12-Monats-Periode beginnen.

Ab 27. Februar 2023	23		24		111	146		S/C		OM	Tabak	KIF	Verede- lung
Zu berechnen vom:	Normallohn		Normallohn		persönl. Stun- denlohn	Normallohn		Normallohn		persönl. Stundenlohn			
Berechn. je angebrochene:	Minute		Minute		Minute	½ Stunde		½ Stunde		½ Stunde	½ time	½ Stunde	Stunde
Überstundenvergütung, alle Stunden:												81,00	90,74
Überstundenvergütung, 1. Stunde	50%	73,41	50%	*74,33	50%	50%	73,62	33,3%	*45,29	50% (hintan)	69,61		
Überstundenvergütung, 2. Stunde	50%	73,41	50%	*74,33	60%	75%	110,43	50%	*68,00	50% (hintan)	69,61		
Überstundenvergütung, 3. Stunde	100%	146,82	100%	*148,65	100%	100%	147,24	50%	*68,00	50% (hintan)	69,61		
Überstundenvergütung, 4. Stunde und weitere	100%	146,82	100%	*148,65	100%	100%	147,24	100%	*136,00	100% (hintan)	104,43		
Überstundenvergütung, vor normaler Arbeitszeit						100%	147,24	100%	*136,00	100%	112,33		
Überstundenvergütung bis 1 Std. vor normaler Ar- beitszeit und nach 06:00 Uhr	50%	73,41	50%	*74,33	50%								
Überstundenvergütung vor 06:00 Uhr	100%	146,82			100%	100%	147,24						
Überstundenvergütung, Samstage			100%	*148,65	1. Stunde 50% 2. Stunde 60% danach 100%	100%	147,24	100%	*136,00	100%	112,33		
Überstundenvergütung, Sonn- und Feiertage	100%	146,82	100%	*148,65	100%	100%	147,24	100%	*136,00		112,33		
Überstundenvergütung, Sonntag	100%	146,82	100%	*148,65	100%	100%	147,24	100%	*136,00	100%			
Ankünd. 2 Std. vorher						100%	147,24						
Ankünd. 4 Std. vorher													
Ankünd. 6 Std. vorher			1 Stundenlohn (< 1 Stunde)										
Ankünd. am Vortag	46,55 (<2 Std.)				108,47 (< 1 Std.)			1 Stundenlohn		1 Stunden- lohn			
Je effektive 3 Std., bis Pause												70,90	30 Min.
Überstunden, nicht direkt anschl.												Siehe Son- derbe- stimm.	Siehe Son- derbestimm.

* Betrag DKK/Stunde für erwachsene ungelernte Mitarbeiter

Ab 26. Februar 2024	23		24		111	146		S/C		OM	Tabak	KIF	Verede- lung
Zu berechnen vom:	Normallohn		Normallohn		persönl. Stun- denlohn	Normallohn		Normallohn		persönl. Stundenlohn			
Berechn. je angebrochene:	Minute		Minute		Minute	½ Stunde		½ Stunde		½ Stunde	½ time	½ Stunde	Stunde
Überstundenvergütung, alle Stunden:												83,43	93,46
Überstundenvergütung, 1. Stunde	50%	76,29	50%	*77,20	50%	50%	76,50	33,3%	*47,20	50% (hintan)	71,70		
Überstundenvergütung, 2. Stunde	50%	76,29	50%	*77,20	60%	75%	114,74	50%	*70,88	50% (hintan)	71,70		
Überstundenvergütung, 3. Stunde	100%	152,57	100%	*154,40	100%	100%	152,99	50%	*70,88	50% (hintan)	71,70		
Überstundenvergütung, 4. Stunde und weitere	100%	152,57	100%	*154,40	100%	100%	152,99	100%	*141,75	100% (hintan)	107,56		
Überstundenvergütung, vor normaler Arbeitszeit						100%	152,99	100%	*141,75	100%	115,70		
Überstundenvergütung bis 1 Std. vor normaler Ar- beitszeit und nach 06:00 Uhr	50%	76,29	50%	*77,20	50%								
Überstundenvergütung vor 06:00 Uhr	100%	152,57			100%	100%	152,99						
Überstundenvergütung, Samstage			100%	*154,40	1.Stunde 50% 2. Stunde 60% danach 100%	100%	152,99	100%	*141,75	100%	115,70		
Überstundenvergütung, Sonn- und Feiertage	100%	152,57	100%	*154,40	100%	100%	152,99	100%	*141,75		115,70		
Überstundenvergütung, Sonntag	100%	152,57	100%	*154,40	100%	100%	152,99	100%	*141,75	100%			
Ankünd. 2 Std. vorher						100%	152,99						
Ankünd. 4 Std. vorher													
Ankünd. 6 Std. vorher			1 Stundenlohn (< 1 Stunde)										
Ankünd. am Vortag	47,95 (<2 Std.)				111,72 (< 1 Std.)			1 Stundenlohn		1 Stunden- lohn			
Je effektive 3 Std., bis Pause												73,02	30 Min.
Überstunden, nicht direkt anschl.												Siehe Son- derbe- stimm.	Siehe Son- derbestimm.

* Betrag DKK/Stunde für erwachsene ungelernte Mitarbeiter

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

146:

1. Mai

Vergütung für Überstunden am 1. Mai nach 12:00 Uhr erfolgt mit 100 % Zulage.

S/C:

Überstundenvergütung

Die Überstundenzulage wird auf die festgelegten Stundenlohnsätze der Tabelle in § 11 berechnet.

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

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

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

Der dänische Verfassungstag zählt als Feiertag.

Tabak:

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

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.

Bezahlt werden für Überstunden mindestens halbe Stunden.

KIF:

Überstunden

Arbeit an freien Tagen

Für Arbeit an arbeitsfreien Tagen werden mindestens 4 Stunden bezahlt.

Allgemeine Bestimmungen für Überstunden

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

Veredelung:

Überstunden, die sich nicht an die normale Arbeitszeit anschließen

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

Überstunden, Herbeirufung

Wenn Mitarbeiter herbeigerufen werden, um notwendige Überstunden außerhalb der normalen Arbeitszeit (einschl. Sonn- und Feiertage) auszuführen, wird eine Überstundenzahlung

von mindestens 4 Stunden berechnet, wobei hierin etwaige Transportzeiten zum und vom Unternehmen enthalten sind.

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.

Überstunden aus besonderen Anlässen

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

Die bei dieser Planung angewendeten Prinzipien werden im Kooperationsausschuss erörtert.

§ 15 - Ankündigung von Überstunden

Der Rahmen gilt nicht für Tabak

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

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

Sonderbestimmung für: 146, KIF und Veredelung

146:

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

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

KIF:

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

Veredelung:

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

§ 16 - Abfeiern von Überstunden

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

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

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

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

§ 17 - Essenspausen und andere Pausen bei Überstunden

Der Rahmen gilt nicht für Tabak, OM, KIF

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

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

Sonderbestimmung für: S/C und Veredelung

S/C:

Essenszeit in Verbindung mit Überstunden

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

Veredelung:

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.

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.

Überstunden nach der normalen Arbeitszeit

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

§ 18 - Überstunden bei Schichtbetrieb und Schichtarbeit

Im Schichtbetrieb tätige Mitarbeiter erhalten bei Überstunden sowohl Überstundenzulage als auch die für den Zeitpunkt geltende Schichtzulage. Vgl. § 4 der Vereinbarung über Schichtbetrieb, Seite 112.

Veredelung:

A - Unmittelbar vor oder in Verlängerung der normalen Arbeitszeit
Überstunden vor oder in Verlängerung der 2. und 3. Schicht werden mit der Überstundenzulage und der für den Zeitpunkt geltenden Schichtzulage abgegolten.

B - Ohne Zusammenhang zur normalen Arbeitszeit
Überstunden, die nicht in unmittelbarer Anknüpfung an die normale Arbeitszeit der 2. und 3. Schicht stattfinden, werden mit Überstundenzulage entlohnt.

C - Werktagsfeiertage und arbeitsfreie Tage
Ausgenommen der in Abs. B genannten Regeln sind Überstunden an arbeitsfreien Tagen, einschließlich Werktagsfeiertagen, sofern die Überstunden zu den für die Schicht an Werktagen normalerweise geltenden Arbeitszeiten stattfinden.

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

Bei Überstunden an Werktagsfeiertagen wird der Abschlagsbetrag für Werktagsfeiertage gezahlt, siehe die Bestimmungen für Werktagsfeiertage.

KAP. 4 - REGELN FÜR BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND KÜNDIGUNGEN

§ 19 - Regeln für Beschäftigungsverhältnisse

1. Bei Einstellung von Mitarbeitern länger als 1 Monat mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden ist ein Anstellungsvertrag zu erstellen. Dieser wird spätestens 1 Monat nach Antritt des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt. Der Anstellungsvertrag muss mindestens die Angaben enthalten, die in dem auf Seite 110. wiedergegebenen Anstellungsvertrag hervorgehoben sind.
2. Bei Änderungen der im Anstellungsvertrag hervorgehobenen Angaben sowie etwaigen Änderungen des in Pkt. 7 Angeführten bzgl. Entsendung muss schnellstmöglich und spätestens 1 Monat nach Inkrafttreten der Änderung eine schriftliche Information hierüber an den Mitarbeiter erfolgen.
3. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dass der abgedruckte Anstellungsvertrag verwendet wird (siehe Seite 110).
4. Wenn der Anstellungsvertrag dem Mitarbeiter nicht innerhalb der in Pkt. 1, 2, 5 bzw. 7 genannten Fristen ausgehändigt wurde, kann die Angelegenheit gemäß den tarifvertraglichen Regeln für die Beilegung arbeitsrechtlicher Konflikte behandelt werden. Einem Arbeitgeber kann keine Geldbuße auferlegt werden, wenn dieser spätestens 5 Tage, nachdem bei einer Sitzung zwischen den Organisationen die Auflage zur Aushändigung des Anstellungsvertrags erteilt wurde, diese erfüllt hat, es sei denn, es liegt ein systematischer Verstoß gegen die Bestimmungen über Anstellungsverträge vor.
5. Für Einstellungen vor 1993 wird auf das Gesetz über Anstellungsverträge verwiesen. Siehe außerdem das Protokoll auf Seite 149.
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 Anstellung in Dänemark. Siehe außerdem das Protokoll über die Entsendung (Seite 156).

§ 20 - Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter

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

Dementsprechend sind sich die Tarifvertragsparteien einig, dass die Mitarbeiter nach Abschluss einer freiwilligen Vereinbarung mit dem Unternehmen über den Erwerb von Serviceleistungen die Möglichkeit haben müssen, die Vereinbarung mit einer Frist von einem Monat

zum Ablauf eines Monats zu kündigen, es sei denn, es wurde eine andere, kürzere Frist vereinbart.

Falls Mitgliedsunternehmen des Verbandes DI solche freiwilligen Vereinbarungen mit ihren ausländischen Mitarbeitern treffen, besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einigkeit darüber, dass die Bezahlung der Leistungen selbstverständlich in Verbindung mit der Lohnauszahlung abgezogen werden kann.

§ 21 - Kündigungsregeln - Arbeitgeber

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

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

Wochenendarbeiter scheiden jedoch mit Ablauf des Sonntags um 24:00 Uhr aus.

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

	Nach ... Wo- che(n)	Nach ... Monat(en)	Nach ... Jahr(en)	Frist
23			1 Jahr 2 Jahre 5 Jahre	1 Woche 2 Wochen 4 Wochen
24		6 Monate	2 Jahre 5 Jahre	1 Woche 3 Wochen 4 Wochen
111		9 Monate	2 Jahre 5 Jahre	2 Wochen 4 Wochen 6 Wochen
146		3 Monate	1 Jahr 2 Jahre 4 Jahre 8 Jahre	1 Woche 2 Wochen 3 Wochen 4 Wochen 5 Wochen
S/C:		0-6 Monate 6-12 Monate	1 Jahr 3 Jahre 5 Jahre 6 Jahre	7 Kalendertage 2 Wochen 3 Wochen 4 Wochen 6 Wochen
OM Mit Stunden- bzw. Monatslohn Beschäftigte nach 1. Juni 1985 x) Siehe unter: Protokolle.		6 Monate	1 Jahr 5 Jahre	1 Woche 3 Wochen 4 Wochen
Tabak (6-Tage-Woche)			1 Jahr 2 Jahre 3 Jahre 5 Jahre 6 Jahre ab 50 alt und 8 Jahre	9 Arbeitstage 18 Arbeitstage 36 Arbeitstage 45 Arbeitstage 54 Arbeitstage 90 Arbeitstage

KIF	8 Wochen	Berechn. ab vollend. 18. Lebensjahr. Bei ausgelernten Azubis derselben Firma wird die Lehrzeit mitgerechnet.	1 Jahr 2 Jahre 5 Jahre 8 Jahre	1 Woche 2 Wochen 3 Wochen 6 Wochen 9 Wochen
Veredelung	13 Wochen		1 Jahr 2 Jahre 4 Jahre 6 Jahre	1 Woche 2 Wochen 4 Wochen 5 Wochen 6 Wochen

§ 22 - Kündigungsregeln - Arbeitnehmer

	Nach ... Wochen	Nach ... Monaten	Nach ... Jahr(en)	Frist	Das Ausscheiden erfolgt bis:
23	Wenn ein Arb. den Betrieb ohne Einhaltung von mind. 3 Tagen Kü.frist verlässt, muss er dem Betrieb eine Entschädigung zahlen, die dem Std.lohn für die Tage des Verstoßes entspricht.			3 Tage	
24	Nach ½-jähriger Beschäftigung hat der Arbeiter eine Kündigungsfrist von mind. 3 Tagen einzuhalten. Wenn ein Arb. den Betrieb ohne Einhaltung von mind. 3 Tagen Kü.frist verlässt, muss er dem Betrieb eine Entschädigung zahlen, die dem Std.lohn für die Tage des Verstoßes entspricht.		½ Jahr	3 Tage	
111		9 Monate	5 Jahre	7 Tage 14 Tage	Zum Ende der Woche
146		3 Monate	3 Jahre	7 Tage 21 Tage	Zum Ende der Lohnwoche
S/C:		Unter 6 M. Nach 6 M.	5 Jahre 10 Jahre	Täglich 7 Tage 14 Tage 28 Tage	Falls der Arbeiter keine Kündigungsfrist beachtet, muss er dem Arbeitgeber einen Betrag zahlen, der seinem Std.lohn für die Arbeitstage des Verstoßes entspricht.
OM			1 Jahr 3 Jahre	3 Tage 6 Tage	
Tabak			1 Jahr 2 Jahre und darüber	3 Arbeitstage 6 Arbeitstage	
KIF	8 Wochen und darüber			7 Tage	Freitag bei Arbeitszeitende
Veredelung	13 Wochen und darüber			7 Tage	Freitag bei Arbeitszeitende

Kündigung vonseiten des Arbeiters

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

Sonderbestimmung für: OM

Siehe unter: Protokolle, Seite 158.

§ 23 - Kündigung bei Krankheit, Unfall, Urlaub

Der Rahmen gilt nicht für KIF und Veredelung

Mitarbeiter mit mehr als 6 Monaten Dienstalter im Unternehmen sind während einer Abwesenheit aufgrund von Krankheit oder Unfall innerhalb der ersten 14 Tage des Abwesenheitszeitraums gegen Kündigung geschützt.

Sonderbestimmung für: KIF und Veredelung

KIF, Veredelung

Kündigung während Krankheit oder Urlaub

1. 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.

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

Das oben Genannte gilt nicht für Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit zu Schaden gekommen sind oder ein Dienstalter von mindestens 2 Jahren haben, sofern der Mitarbeiter auf einer vom Unternehmen zugesendeten Antwortkarte schriftlich mitteilt, dass er weiterhin im Unternehmen verbleiben möchte. Das Zugehörigkeitsverhältnis wird in Intervallen von 13 Wochen bestätigt.

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

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

- a. Während der Abwesenheit im Krankheitsfall kann eine Kündigung nur in den folgenden Fällen erfolgen:
 - Einem Mitarbeiter, der zum Kündigungszeitpunkt für weniger als 2 Wochen abwesend war, kann gekündigt werden.
 - Ein Anstellungsverhältnis ist dann als beendet anzusehen, wenn der Mitarbeiter krankheitsbedingt für einen Zeitraum von mehr als 18 Wochen abwesend war.

Für Veredelung gilt:

Obiges gilt nicht für Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit zu Schaden gekommen sind und infolgedessen Anspruch auf ergänzendes Krankengeld hatten, vgl. § 47 des Tarifvertrags, Sonderbestimmung für Veredelung „Ergänzende Leistungen bei Arbeitsunfällen“, oder denen

eine kritische Krankheit gemäß der Gruppenlebensversicherung *Slagteriernes Gruppelivsforsikring* anerkannt wurde. In diesen Fällen gilt das Arbeitsverhältnis im Allgemeinen nach einem Jahr Abwesenheit als beendet.

In beiden Fällen kann der Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung haben, sofern die Kriterien in § 25, Sonderregelung für Veredelung, Absatz 2, erfüllt sind.

Für **KIF** gilt:

Obiges gilt nicht für Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit zu Schaden gekommen sind und den Schaden rechtzeitig gemeldet und dokumentiert haben, oder denen eine kritische Krankheit gemäß der Gruppenlebensversicherung *Slagteriernes Gruppelivsforsikring* anerkannt wurde. In diesen Fällen gilt das Arbeitsverhältnis im Allgemeinen nach einem Jahr Abwesenheit als beendet.

In beiden Fällen kann der Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung haben, wenn die Kriterien in § 25, Rahmenvertrag, erfüllt sind.

- b. Während einer urlaubsbedingten Abwesenheit kann eine Kündigung nicht erfolgen.
- 3. Fällt der geplante Urlaub des Mitarbeiters ganz oder teilweise in die Kündigungsfrist, hat der Mitarbeiter das Recht, die Verschiebung des Urlaubs auf die Zeit nach der Kündigungsfrist zu beantragen. Das Unternehmen sollte einem solchen Antrag so weit wie möglich nachkommen.

Entlassungen bei Unternehmensschließungen und größere 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.

§ 24 - Dienstalterbestimmungen, Abbruch, Wegfall

a. Das Beschäftigungsverhältnis ist nicht abgebrochen:

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

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

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

c. Wegfall der Kündigungsfrist:

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

d. Entlassung ohne die zustehende Frist:

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

e. Wiedererwerb des Dienstalters

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

f. Arbeitsfreistellung für die Beratung bei Entlassung

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

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

23, 24, 111:

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

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

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

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

24:

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

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

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

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

146:

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

S/C:

Dienstalterbestimmungen

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

OM:

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

Tabak:

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

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

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

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

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

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

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

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

KIF:

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

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

KIF, Veredelung

Ersatz für mangelnde Fristeinhaltung

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

Für Mitarbeiter gilt jedoch: höchstens ein tarifvertraglicher Wochenlohn.

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.

In Entlassungsfällen, bei denen ein eigentlicher Grund für eine Entlassung mit sofortiger Wirkung nicht vorliegt oder bei denen der Meister sein „Platzverweisrecht“ nicht sofort ausübt, wird der Lohn für die Zeit gezahlt, auf die der Mitarbeiter gemäß den Kündigungsfristen des Tarifvertrags Anspruch hat. Ein fristlos entlassener Mitarbeiter hat immer das Recht, die Angelegenheit bei einer Organisationssitzung behandeln zu lassen, bei der der Betreffende die Angelegenheit darlegen kann.

§ 25 - Absicherung und Kompetenzentwicklung

Der Rahmen gilt weder für Veredelung noch für monatlich Entlohnte im OM-Bereich

Abfindung für Mitarbeiter mit höherem Dienstalter

1. Ein Mitarbeiter mit einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von 3, 6 oder 8 Jahren im selben Unternehmen hat bei seinem Ausscheiden Anspruch auf eine besondere Abfindung in Höhe von 1x bzw. 2x bzw. 3x 5.000,00 DKK, wenn ihm ohne eigenes Verschulden gekündigt wird.
2. Die Bestimmung unter Pkt. 1 findet keine Anwendung, wenn der Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden bereits eine andere Stelle sicher hat, Rente bezieht oder aus anderen Gründen kein Arbeitslosengeld bezieht. Und schließlich wird die Abfindung auch nicht gezahlt, wenn der Mitarbeiter in angestelltenähnlicher Position beschäftigt ist oder vorweg Anspruch auf Abfindung, verlängerte Kündigungsfrist oder ähnliche Bedingungen hat, die ihn besser stellen als die allgemeinen Kündigungsklauseln des Tarifvertrags.

Im Übrigen sei auf das Protokoll über die gemeinsame Auffassung der Parteien bezüglich der Abfindung verwiesen, Seite 176.

3. Mitarbeiter, die nach Pkt. 1 eine Abfindung erhalten und in Verbindung mit einer Wiedereinstellung an das erreichte Dienstalter anschließen, erlangen erst dann wieder einen Anspruch auf Abfindung nach dieser Bestimmung, wenn die Bedingungen von Pkt. 1 in Bezug auf die neue Anstellung erfüllt sind.
4. Wenn der Mitarbeiter in Teilzeit arbeitet, wird der Betrag proportional angepasst.

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

Mitarbeitern, die im Betrieb mindestens 2 Jahre beschäftigt gewesen sind und die aufgrund von Umstrukturierungen, Personalabbau, Betriebsschließung oder anderen betriebsbedingten Umständen entlassen werden, ist auf entsprechenden Antrag hin die Teilnahme an einem für den Mitarbeiter relevanten Lehrgang (z.B. AMU [Arbeitsmarktausbildungen], FVU [vorbereitende Erwachsenenbildung] oder andere Ausbildungsangebote) – für dessen Absolvierung staatliche Unterstützung auf Arbeitslosengeldniveau gewährt wird – von bis zu 2 Wochen Dauer zu gestatten.

Die Teilnehmervergütung fällt dem Betrieb zu.

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

Die Kursteilnahme hat während der Kündigungsfrist stattzufinden.

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

Sonderbestimmung für: 146, Veredelung

146:

Lohnsonderzahlung aus Anlass des Ausscheidens

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

Diese Lohnsonderzahlung wird nur ab 7 Jahren Dienstalter gewährt.

Veredelung:

Vereinbarung zur Absicherung von Mitarbeitern

Abs. 1. 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 Dienstalter haben, eine Entlassungsabfindung in Höhe von 20.000 DKK.

Außerdem wird für jedes Dienstalterjahr 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 Dienstalterjahr ein.

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

Dienstalter	Betrag (DKK)	Dienstalter	Betrag (DKK)
Bis 4 Jahre	0	24 Jahre/1 Tag – 25 Jahre	68.300
4 Jahre/1 Tag – 5 Jahre	21.800	25 Jahre/1 Tag – 26 Jahre	71.100
5 Jahre/1 Tag – 6 Jahre	23.600	26 Jahre/1 Tag – 27 Jahre	73.900
6 Jahre/1 Tag – 7 Jahre	25.400	27 Jahre/1 Tag – 28 Jahre	76.700
7 Jahre/1 Tag – 8 Jahre	27.200	28 Jahre/1 Tag – 29 Jahre	79.500
8 Jahre/1 Tag – 9 Jahre	29.000	29 Jahre/1 Tag – 30 Jahre	82.300
9 Jahre/1 Tag – 10 Jahre	30.800	30 Jahre/1 Tag – 31 Jahre	85.100
10 Jahre/1 Tag – 11 Jahre	33.100	31 Jahre/1 Tag – 32 Jahre	87.900
11 Jahre/1 Tag – 12 Jahre	35.400	32 Jahre/1 Tag – 33 Jahre	90.700
12 Jahre/1 Tag – 13 Jahre	37.700	33 Jahre/1 Tag – 34 Jahre	93.500
13 Jahre/1 Tag – 14 Jahre	40.000	34 Jahre/1 Tag – 35 Jahre	96.300
14 Jahre/1 Tag – 15 Jahre	42.300	35 Jahre/1 Tag – 36 Jahre	99.100
15 Jahre/1 Tag – 16 Jahre	44.600	36 Jahre/1 Tag – 37 Jahre	101.900

16 Jahre/1 Tag – 17 Jahre	46.900	37 Jahre/1 Tag – 38 Jahre	104.700
17 Jahre/1 Tag – 18 Jahre	49.200	38 Jahre/1 Tag – 39 Jahre	107.500
18 Jahre/1 Tag – 19 Jahre	51.500	39 Jahre/1 Tag – 40 Jahre	110.300
19 Jahre/1 Tag – 20 Jahre	54.300	40 Jahre/1 Tag – 41 Jahre	113.100
20 Jahre/1 Tag – 21 Jahre	57.100	41 Jahre/1 Tag – 42 Jahre	115.900
21 Jahre/1 Tag – 22 Jahre	59.900	42 Jahre/1 Tag – 43 Jahre	118.700
22 Jahre/1 Tag – 23 Jahre	62.700	43 Jahre/1 Tag – 44 Jahre	121.500
23 Jahre/1 Tag – 24 Jahre	65.500	44 Jahre/1 Tag – 45 Jahre	124.300
		45 Jahre/1 Tag – 46 Jahre	127.100

Bei der Entscheidung darüber, ob Entlassungen in größerem Umfang vorliegen, werden die Gesetzeskriterien angewendet, wobei jedoch die Anzahl Entlassener auf 15 vom Tarifvertrag umfasste Mitarbeiter festgelegt wird, im Hinblick darauf, dass sie nach dieser Bestimmung eine Entlassungsabfindung erhalten.

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

Eine Voraussetzung für die Zahlung der Entlassungsabfindung ist, dass der betreffende Mitarbeiter im Konzern/Betrieb keine andere Arbeit bekommen hat und dass der Betreffende bis zu seinem geplanten Ausscheiden in seiner Beschäftigung verbleibt. Mitarbeiter, die eine andere Arbeit im Konzern/Betrieb 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 künftigen Beschäftigungs- und Schulungsziele zu bieten.

Abs. 2. Kündigung ohne eigenes Verschulden

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

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

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

Der Betrag kann nur einmal ausgezahlt werden.

Die Steigerung setzt pro begonnenes Dienstalterjahr ein.

Der Mitarbeiter muss bis zum Zeitpunkt der Kündigung das 35. Lebensjahr vollendet haben.

Siehe Tabelle auf der nächsten Seite.

Dienstalter	Betrag (DKK)	Dienstalter	Betrag (DKK)
Dienstalter bis 8 Jahre	0	29 Jahre/1 Tag – 30 Jahre	50.500
8 Jahre/1 Tag – 9 Jahre	19.000	30 Jahre/1 Tag – 31 Jahre	52.000
9 Jahre/1 Tag – 10 Jahre	20.500	31 Jahre/1 Tag – 32 Jahre	53.500
10 Jahre/1 Tag – 11 Jahre	22.000	32 Jahre/1 Tag – 33 Jahre	55.000
11 Jahre/1 Tag – 12 Jahre	23.500	33 Jahre/1 Tag – 34 Jahre	56.500
12 Jahre/1 Tag – 13 Jahre	25.000	34 Jahre/1 Tag – 35 Jahre	58.000
13 Jahre/1 Tag – 14 Jahre	26.500	35 Jahre/1 Tag – 36 Jahre	59.500
14 Jahre/1 Tag – 15 Jahre	28.000	36 Jahre/1 Tag – 37 Jahre	61.000
15 Jahre/1 Tag – 16 Jahre	29.500	37 Jahre/1 Tag – 38 Jahre	62.500
16 Jahre/1 Tag – 17 Jahre	31.000	38 Jahre/1 Tag – 39 Jahre	64.000
17 Jahre/1 Tag – 18 Jahre	32.500	39 Jahre/1 Tag – 40 Jahre	65.500
18 Jahre/1 Tag – 19 Jahre	34.000	40 Jahre/1 Tag – 41 Jahre	67.000
19 Jahre/1 Tag – 20 Jahre	35.500	41 Jahre/1 Tag – 42 Jahre	68.500
20 Jahre/1 Tag – 21 Jahre	37.000	42 Jahre/1 Tag – 43 Jahre	70.000
21 Jahre/1 Tag – 22 Jahre	38.500	43 Jahre/1 Tag – 44 Jahre	71.500
22 Jahre/1 Tag – 23 Jahre	40.000	44 Jahre/1 Tag – 45 Jahre	73.000
23 Jahre/1 Tag – 24 Jahre	41.500	45 Jahre/1 Tag – 46 Jahre	74.500
24 Jahre/1 Tag – 25 Jahre	43.000	46 Jahre/1 Tag – 47 Jahre	76.000
25 Jahre/1 Tag – 26 Jahre	44.500	47 Jahre/1 Tag – 48 Jahre	77.500
26 Jahre/1 Tag – 27 Jahre	46.000	48 Jahre/1 Tag – 49 Jahre	79.000
27 Jahre/1 Tag – 28 Jahre	47.500	49 Jahre/1 Tag – 50 Jahre	80.500
28 Jahre/1 Tag – 29 Jahre	49.000	50 Jahre/1 Tag – 51 Jahre	82.000

Abs. 3. Allgemeines

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

§ 26 - Anstellungsvertrag

Die Tariforganisationen empfehlen, den Anstellungsvertrag auf Seite 110 zu verwenden.

§ 27 - Gesundheitsuntersuchungen

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

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

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

Die Informationspflicht ist auf die oben genannten Aspekte begrenzt.

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

§ 28 - Angestelltenähnliche Bedingungen

Die Tarifvertragsparteien haben den Wunsch, in der Tarifvertragsperiode die Möglichkeiten für die Ausarbeitung eines Vertrags über angestelltenähnliche Beschäftigungsverhältnisse zu erörtern.

KAP. 5 - URLAUB UND FREIZEIT

§ 29 - Inanspruchnahme von Urlaub

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

§ 30 - Erwerb eines Urlaubsanspruchs

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

§ 31 - Urlaubsjahr

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

§ 32 - Urlaubsfestlegung

- a) In Unternehmen, wo der Urlaub gestaffelt wird, kann ein Mitarbeiter, der im vorhergehenden Anspruchserwerbsjahr nicht vollbeschäftigt war, eine Senkung der Anzahl Urlaubstage entsprechend der geringeren Urlaubsgeldzahlung verlangen.
- b) Falls der Urlaub 3 Wochen oder weniger umfasst, ist er zusammenhängend im Zeitraum vom 1. Mai bis zum 30. September (Urlaubsperiode) zu gewähren und in Anspruch zu nehmen, bzw. zu einem anderen zwischen Arbeitgeber und Urlaubsberechtigtem vereinbarten Zeitpunkt innerhalb des Urlaubsjahres.

Die Vergabe von Urlaub in den ersten 2 Wochen der Urlaubsperiode sollte möglichst an Mitarbeiter erfolgen, die in diesem Zeitraum Urlaub in Anspruch nehmen möchten. Be-

trägt die Anzahl der Urlaubstage mehr als 3 Wochen, sind auch die 3 Wochen übersteigenden Urlaubstage zusammenhängend zu gewähren, können jedoch in den Teil des Urlaubsjahres gelegt werden, der außerhalb der Urlaubsperiode liegt. Es können jedoch einzelne Urlaubstage vor Ort mit Mitarbeitern vereinbart werden.

- c) Derjenige Teil des Urlaubs, der in § 14 Abs. 1 des Urlaubsgesetzes besprochen wird, kann, falls eine solche örtliche Vereinbarung getroffen wird (evtl. zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und dem Arbeitgeber), außerhalb des Zeitraums vom 1. Mai bis 30. September (d.h. der Urlaubsperiode) platziert werden.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Mitarbeiter, die wegen Ableistung des Wehrdiensts, Krankheit, Geburt, Antritt einer Haftstrafe oder anderer Zwangseinweisung, Übergang zu selbstständiger Arbeit bzw. Heimarbeit ganz oder teilweise an der Inanspruchnahme von Urlaub gehindert sind, haben das Recht, nach Ablauf der Urlaubsperiode das Urlaubsgeld gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes auf den nachfolgenden Zeitraum, in dem Urlaub in Anspruch genommen werden kann, zu übertragen. Wenn das Arbeitsverhältnis endet, kann nicht in Anspruch genommener Urlaub beim Ausscheiden ausgezahlt werden.
- g) Wenn der Urlaub in ganzen Wochen genommen wird, endet der Urlaub mit Beginn der normalen Arbeitszeit am ersten normalen Arbeitstag nach Beendigung des Urlaubs.

Sonderbestimmung für: Tabak

Tabak:

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

§ 33 - Urlaubsvergütung/Urlaubsgeld

- a) Urlaubsgeld, das der Dauer des Urlaubs entspricht, ist bei der nächsten Lohnauszahlung zu zahlen, sobald das Unternehmen von *Feriepengeinfo* den Antrag des Mitarbeiters auf Auszahlung erhalten hat, jedoch frühestens einen Monat vor Urlaubsantritt.
- b) Die Urlaubszulage, die an Mitarbeiter mit Lohnfortzahlung im Urlaub gezahlt wird, kann ausgezahlt werden, bevor der Urlaub beginnt. In diesem Fall kann hierfür beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Verrechnung in dem Umfang gefordert werden, wie Urlaubszulage für nicht durchgeführten Urlaub ausgezahlt wurde.

§ 34 - Übertragung von Urlaub und abgebrochenem Urlaub

Abs. 1. Übertragung von Urlaub

- a) Mitarbeiter und Arbeitgeber können vereinbaren, dass verdiente, aber noch nicht abgewinkelte Urlaubstage jenseits von 20 Tagen in die nachfolgende Urlaubsbeanspruchungsperiode übertragen werden können.

- b) Es können insgesamt höchstens 10 Urlaubstage übertragen werden.
- c) Der Mitarbeiter und der Arbeitgeber müssen bis zum 31. Dezember eine schriftliche Vereinbarung treffen.
- d) Falls ein Mitarbeiter, der Urlaub übertragen hat, ausscheidet, bevor aller übertragene Urlaub abgewickelt ist, wird für die verbleibenden übertragenen Urlaubstage Urlaubsgeld gezahlt.
- e) Bei Übertragung von Urlaub muss der Arbeitgeber bis zum 31. Dezember demjenigen, der das Urlaubsgeld auszuzahlen hat, schriftlich mitteilen, dass der Urlaub übertragen wird.
- f) Für Urlaub in einem Umfang, der übertragenem Urlaub entspricht, kann nicht Abwicklung innerhalb einer Kündigungsfrist auferlegt werden, es sei denn, dass der Urlaub gemäß Vereinbarung, siehe oben, schon so platziert ist, dass er innerhalb der Kündigungsfrist durchzuführen ist.

Abs. 2 Urlaub im Voraus

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

Somit kann Folgendes vereinbart werden:

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

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

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

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

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

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

Abs. 2. Gesundheitsmeldung in Verbindung mit Betriebsferien

Wenn sich ein Mitarbeiter, der vor Ferienbeginn krankgeschrieben wurde, während kollektiver Betriebsferien gesundmeldet, nimmt der Mitarbeiter damit die Arbeit wieder auf und hat Anspruch darauf, dass ihm der Urlaub auf einen anderen Zeitpunkt gelegt wird. Falls es nicht möglich ist, dem Mitarbeiter in dem fraglichen Zeitraum Beschäftigung anzubieten,

gilt der Urlaub als begonnen zum Zeitpunkt der Gesundheitsmeldung. Der Urlaub, den der betreffende Mitarbeiter aus Krankheitsgründen nicht abhalten konnte, wird in Verlängerung des ursprünglich angekündigten Urlaubs abgewickelt, außer es ist anders vereinbart.

Abs. 3. Unvollständige Urlaubstage

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

§ 35 - Urlaub nach Stunden

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

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

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

§ 36 - Zahlung von Urlaubsgeld, ohne dass Urlaub gemacht wird

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

§ 37 - Meinungsverschiedenheiten

Die Urlaubsbezahlung ist ein Teil des Lohnes und kann im Falle der Nichtgewährung auf dieselbe Weise – ebenso wie Arbeitslohn – durch Rechtsverfolgung des betreffenden Arbeitgebers eingeklagt werden. Die Streitbeilegung im arbeitsrechtlichen System behandelt allein die tarifvertraglich vereinbarten Abweichungen vom Urlaubsgesetz.

§ 38 - Urlaubsgarantieregung

- a) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Urlaubsgarantieregung von denjenigen Mitgliedern der Verbände benutzt wird, die in Unternehmen unter DIO I beschäftigt sind.

- b) Falls ein Unternehmen den Wunsch hat, das Urlaubsgeld im Unternehmen zu behalten, anstatt es laufend an *FerieKonto* einzuzahlen, kann dies so gemacht werden; die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig. Im gegebenen Fall muss das Unternehmen die Mitarbeiter schriftlich hierüber informieren. Bei etwaigem Übergang zur Einzahlung an *FerieKonto* müssen die Mitarbeiter genauso informiert werden.
- c) DIO I garantiert für alles Urlaubsgeld, auf das Anspruch erworben wurde, einschließlich übertragenen Urlaubs.

§ 39 - Wahlfreiheitsregelung

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

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

Ansparung

Ab 28. Februar 2022 werden 9,25 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Ab 26. Februar 2024 werden 11,25 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Ansparung für Veredelung

Ab 28. Februar 2022 werden 9,20 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Ab 26. Februar 2024 werden 11,20 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Anwendung

Der einzelne Mitarbeiter entscheidet spätestens am 8. Dezember, mit Wirkung für das jeweilige Folgejahr (Kalenderjahr), zwischen folgenden Optionen: Lohn, Rente, Freizeit und Kinderbetreuungstage:

a) Lohn

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

b) Rentenversicherung

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

Wenn Rentenversicherung ausgewählt wird, wird der vereinbarte Prozentsatz laufend an die Rentenversicherung als außerordentliche Zahlung eingezahlt. Dieser Betrag gilt im Hinblick auf die Berechnung von Urlaubsgeld, Steuern usw. als ein gewöhnlicher Rentenbeitrag. Die Einzahlung als außerordentlicher Rentenversicherungsbeitrag löst keinen Arbeitgeberbeitrag aus.

c) Freizeit

Der Mitarbeiter kann bis zu fünf Portionen à 0,45 % wählen. Der gewählte Prozentsatz wird laufend auf das Anspargungskonto des Mitarbeiters eingezahlt.

Für den **Veredelungsbereich** können bis zu sechs Portionen à 0,45% gewählt werden. Der im Tarifvertrag angegebene Wahlfrei-Prozentsatz kann durch örtliches Übereinkommen auf sechs gleich große Beträge für die jetzigen sechs Wahlfreiheits-Portionen verteilt werden.

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

Wenn der Mitarbeiter es wünscht und es vom Betrieb akzeptiert wird, können die Wahlfreizeittage in Stunden umgerechnet und in dieser Form abgegolten 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 Ansparungskonto 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 Ansparungskonto des betreffenden Mitarbeiters vorhandene.

d) Kinderbetreuungstage

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

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

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

Für **Veredelung** gilt, dass Mitarbeiter, die Anspruch auf Kinderbetreuungstage haben, eine Verteilung auf acht gleich große Portionen wählen können, wovon zwei Portionen zur Deckung von Kinderbetreuungstagen dienen.

d) Berechnung

Wählt der Mitarbeiter im Wahlfreiheitsmodell Lohn oder Freizeit, sind Urlaubsgeld, Feiertagsvergütung und Rentenbeiträge auf den Betrag zu berechnen.

Kombinationen

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

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

Berechnung des Ansparungskontos

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

Kündigung

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

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

Veredelung – Erkrankung und Unfall:

Während krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit von bis zu 6 Monaten, während des tarifvertraglich festgelegten Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs (bzw. Elternurlaubs) und während einer Weiterbildung mit Lohnfortzahlung wird Wahlfreiheit angespart, sodass die Ansparung 37 Stunden pro Jahr bei einer Bezahlung gemäß Lohn im Krankheitsfall, § 47, Sonderbestimmungen für Veredelung, entspricht.

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

Siehe Protokoll, Seite 157.

§ 40 - Werktagsfeiertage

Die Bezahlung für Werktagsfeiertage erfolgt entweder in Form eines Ansparungssystems oder durch eine Regelung mit Lohnauszahlung.

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

§ 41 - Ansparung für Werktagsfeiertage

Der Rahmen gilt nicht für 146 und Tabak (vgl. § 42)**Ansparung**

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

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

Abschlagsbetrag

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

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

Der angesparte Betrag jedes Mitarbeiters wird jedes Jahr zum Ende der Kalenderwoche 26 abgerechnet und dann bei der nächsten Lohnauszahlung ausbezahlt.

Sofern die Ansparung negativ ist, wird das Defizit dann mit der nächsten Feiertagsansparung verrechnet.

Die Abschlagsbeträge sind pro Tag:

	Erwachsene Arbeiter	Teilzeitbeschäftigte	Arbeiter unter 18 Jahren
23	650,00 DKK		400,00 DKK
24	650,00 DKK	360,00 DKK	400,00 DKK
111	650,00 DKK		400,00 DKK
S/C	650,00 DKK		400,00 DKK
OM	650,00 DKK		
KIF	650,00 DKK		400,00 DKK
Veredelung	1.000,00 DKK		
(Weekend-Arb.	2.000,00 DKK)		

Bedingungen für den Abschlagsbetrag

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

Verwirkung des Abschlagsbetrages

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

Arbeiten an einem Werktagsfeiertag

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

Auszahlung

Die für jeden Mitarbeiter für die Periode von Kalenderwoche 27 bis 26 zurückgelegte Feiertagsvergütung wird in Form eines Abschlagsbetrags in Verbindung mit dem jeweiligen Werktagsfeiertag ausgezahlt.

Die Auszahlung des oben genannten Abschlagsbetrags erfolgt gleichzeitig mit dem Lohn für diejenige Lohnwoche/-periode, in die der/die Werktagsfeiertag(e) fällt/fallen. In Fällen, in denen wegen Urlaubs oder Schließung eine Auszahlung zu diesem Zeitpunkt nicht möglich ist, erfolgt die Auszahlung am nächstfolgenden Lohnzahltag.

Bei Kündigung wird das Werkfeiertagskonto abgerechnet und zusammen mit der letzten Lohnzahlung ausbezahlt.

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

Die Auszahlung des oben genannten Abschlagsbetrags erfolgt gleichzeitig mit dem Lohn für diejenige Lohnwoche, in die der/die Werktagsfeiertag(e) fällt/fallen. In Fällen, in denen wegen Urlaubs oder Schließung eine Auszahlung zu diesem Zeitpunkt nicht möglich ist, erfolgt die Auszahlung am nächstfolgenden Lohnzahltag.

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

Sonderbestimmung: Veredelung

Veredelung:

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

§ 42 - Volllohnregelung

Der Rahmen gilt nicht für 23, 24, 111, S/C, OM, KIF und Veredelung

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

Auszahlung von Feiertagsvergütung

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

Krankheit/Werktagsfeiertage

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

Bei Gesundheitschreibung auf einen Werktagsfeiertag wird normale Feiertagsvergütung gezahlt.

Urlaub/Werktagsfeiertage

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

Arbeitsniederlegung/Werktagsfeiertage

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

Arbeiten an einem Werktagsfeiertag

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

Sonderbestimmung: 146, Tabak

146:

Freizeit an Werktagsfeiertagen

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

Tabak:**Die Höhe der Feiertagsvergütung:**

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

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

§ 43 - Gesondert vereinbarte Freizeit und Bezahlung

Bereich	1. Mai	Verfassungstag	24. Dezember	Silvester
23	Die Arbeit darf um 12:00 Uhr beendet werden. Selbstbezahlt frei	½ Werkfeiertag ½ Feiertagszulage	Normaler Arbeitstag	Normaler Arbeitstag
24	Die Arbeit darf um 12:00 Uhr beendet werden. Selbstbezahlt frei	½ Werkfeiertag ½ Feiertagszulage	Normaler Arbeitstag	Normaler Arbeitstag
111	Frei. Gilt als Werkfeiertag Feiertagsvergütung	Frei. Gilt als Werkfeiertag Feiertagsvergütung	Normaler Arbeitstag	Normaler Arbeitstag
146	Frei zw. 12:00 und 24:00 Uhr Selbstbezahlt frei	Frei zw. 12:00 und 06:00 Uhr Selbstbezahlt frei	Die Arbeit endet um 06.00 Uhr Bezahlt frei	Die Arbeit endet um 06.00 Uhr Bezahlt frei
S/C	Ganzer freier Tag Kein Lohn, Feiertagsvergütung evtl. örtlich vereinbart	Frei. Gilt als Werkfeiertag Feiertagsvergütung	Normaler Arbeitstag	Normaler Arbeitstag
OM	Frei. Gilt als Werkfeiertag Feiertagsvergütung	Frei. Gilt als Werkfeiertag Feiertagsvergütung	Normaler Arbeitstag	Normaler Arbeitstag
Tabak	Frei Selbstbezahlt frei	Frei. Gilt als Werkfeiertag Feiertagsvergütung	Normaler Arbeitstag	Normaler Arbeitstag
KIF	Frei Selbstbezahlt frei	Frei ab 12:00 Uhr ½ Feiertagsvergütung	Freier Tag Bezahlt frei	Frei ab 16:00 Uhr Bezahlt frei
Veredelung	Die Arbeit endet um 12:00 Uhr Selbstbezahlt frei	Die Arbeit endet um 12:00 Uhr ½ Feiertagsvergütung	Freier Tag Bezahlt frei	Freier Tag Bezahlt frei

Sonderbestimmung für: 23, 24, Tabak, Veredelung

23, 24:

1. Mai und Verfassungstag

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

Tabak:

1. Mai

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

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

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

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

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

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

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

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

Veredelung:

An diesen Tagen wird nur eine Essenspause gehalten.

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

§ 44 - Todesfall im nächsten Verwandtenkreis

Der Rahmen gilt nur für Tabak

Im Zusammenhang mit Tod und Beisetzung eines nahen Verwandten wird dem Mitarbeiter im notwendigen Umfang freigegeben.

Als nahe Verwandte gelten Ehepartner, Lebenspartner und Kinder.

Die Freistellungszeit wird mit dem persönlichen Durchschnittslohn für Tagschicht vergütet.

Bei Tod/Beisetzung der Eltern wird 1 arbeitsfreier Tag beim persönlichen Durchschnittslohn für Tagschicht gewährt.

KAP. 6 - KRANKHEIT, MUTTERSCHUTZ, KRANKES KIND

§ 45 - Meldung

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

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

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

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

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

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

Sonderbestimmung für: KIF, Veredelung

KIF:

Erkrankung und Unfall/Verletzung

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

Veredelung:

Bei Krankheit oder Unfall bzw. Verletzung während der Arbeitszeit bezahlt der Betrieb für die geleisteten Stunden vollen Lohn. Für den verbleibenden Arbeitstag wird gezahlt:

- Ab 27. Februar 2023 voller Lohn, jedoch max. DKK 154,65 pro Stunde.
- Ab 26. Februar 2024 erhöht sich der Betrag auf 160,00 DKK pro Stunde.

§ 47 - Bedingungen und Leistung von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

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

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

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

Während der Krankheit zahlt der Arbeitgeber vollen Lohn für bis zu 8 Wochen, gerechnet ab dem ersten ganzen Abwesenheitstag.

Während des unfallsbedingten Ausfalls zahlt der Arbeitgeber vollen Lohn für bis zu 9 Wochen, gerechnet ab dem ersten ganzen Abwesenheitstag.

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

Krankheit und Freizeitausgleich

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

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

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

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

23, 111, 146, OM:

Klinikbesuch

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

111:

Bei Unfall und Verletzung zahlt der Arbeitgeber Lohn für bis zu 8 Wochen.

146:

Unfall

Wenn sich die durch den Unfall verursachte Erkrankung über mehr als 7 Wochen erstreckt, wird das gesetzliche Krankengeld bis auf eine Zeitspanne von 15 Wochen auf 100 % des (unmittelbar vor Eintritt des Unfalls) verdienten Durchschnittsverdienstes des Betroffenen - gleichermaßen gemäß oben genannter Berechnung - ergänzt.

Erkrankung

Wenn sich die Erkrankung über mehr als 6 Wochen erstreckt, ergänzt der Betrieb für Arbeiter, die in den letzten 12 Monaten für mindestens 10 Monate beschäftigt waren, bis auf eine Zeitspanne von 16 Wochen auf 90 % (nach 5 Jahren Anstellung jedoch auf 100 %) des unmittelbar vor Eintritt der Erkrankung erzielten Durchschnittsverdienstes des Betroffenen gemäß obiger Berechnung.

Ergänzende Unterstützung im Krankheitsfall kann nur 17 Wochen in einem Tarifjahr gewährt werden.

OM:

Arbeitsunfälle

Bei gemeldeten und von der Gewerbeaufsicht anerkannten Arbeitsunfällen im Betrieb wird der volle Lohn für bis zu 9 Wochen gezahlt. Unter vollem Lohn ist hier der Durchschnitt aus den 2 vorangegangenen Lohnperioden des Betroffenen – zuzüglich Überstundenvergütung – zu verstehen.

Teilweise Arbeitsunfähigkeit

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

Lohn bei Erkrankungen und Unfällen von Beschäftigten mit monatlichem Lohn

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

Tabak:

Abwesenheit im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen

Bei krankheitsbedingter Abwesenheit im Zusammenhang mit gemeldeten Arbeitsunfällen wird dem Lohnempfänger der persönliche Durchschnittslohn für bis zu 28 Wochen gezahlt, wobei die Länge des Beschäftigungsverhältnisses keine Rolle spielt.

KIF:

Lohn während Erkrankung und Unfallfolgen

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

Mitarbeitern mit 6 Monaten und mehr Dienstalder zahlt der Betrieb ab dem ersten vollen Abwesenheitstag bis 13 Wochen vollen Lohn, wenn die Erkrankung bzw. der Unfall rechtzeitig gemeldet und dokumentiert wird. Allerdings gibt es für die letzten 9 Wochen keine Erschwerungszulagen.

Veredelung:

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Mitarbeitern mit 9 Monaten und mehr Dienstalder zahlt der Betrieb bis 13 Wochen Lohn wie folgt, wenn die Erkrankung bzw. der Unfall rechtzeitig gemeldet und dokumentiert wird:

- Ab 27. Februar 2023 voller Lohn, jedoch max. 154,65 DKK pro Stunde.
- Ab 26. Februar 2024 erhöht sich der Betrag auf 160,00 DKK pro Stunde.

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

Ergänzende Leistungen bei Arbeitsunfällen

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

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

Die Zulage wird ab einschließlich des 1. ganzen Abwesenheitstags für maximal 20 Wochen gezahlt.

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

§ 48 - Berechnungsgrundlage für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Berechnungsgrundlage für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist der voraussichtliche Verdienstverlust pro Arbeitsstunde, einschließlich systematisch vorkommender Erschwerniszulagen im Krankheitszeitraum.

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

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

§ 49 - Vereinbarung gemäß § 56 des Krankengeldgesetzes

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

§ 50 - Krankes Kind

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

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

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

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

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

Mitarbeiter, die sich für den Arztbesuch freinehmen wollen, müssen dies dem Unternehmen so früh wie möglich mitteilen. Für die Freistellung zum Arztbesuch gibt es keine Lohnfortzahlung, aber der Mitarbeiter kann sich aus seiner Wahlfreiheitsregelung einen Betrag auszahlen lassen, der der konkreten Abwesenheitsdauer entspricht.

Kinderbetreuungstage

Die Regeln für Kinderbetreuungstage sind in § 39 Buchst. d beschrieben.

Sonderbestimmung für: Tabak und Veredelung

Tabak:

Bezahlte Freistellung wegen kranker Kinder und Arztbesuch

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

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

Bei Krankheit von Kindern wird voller Lohn gezahlt.

Mitarbeiter und Beschäftigte in Ausbildung mit mindestens 6 Monaten Dienstalster, haben das Recht auf Freistellung, um gemeinsam mit dem Kind zum Arzt zu gehen.

Mitarbeiter, die sich für den Arztbesuch freinehmen wollen, müssen dies dem Unternehmen so früh wie möglich mitteilen. Für die Freistellung zum Arztbesuch gibt es keine Lohnfortzahlung, aber der Mitarbeiter kann sich aus seiner Wahlfreiheitsregelung einen Betrag auszahlen lassen, der der konkreten Abwesenheitsdauer entspricht.

Veredelung:

Freistellung wegen kranker Kinder und Arztbesuch

Mitarbeitern, die vom Tarifvertrag gedeckt sind und mindestens ein halbes Jahr Dienstalster im Betrieb haben, wird Freistellung gewährt, wenn sie zuhause eines oder mehrere kranke eigene Kinder unter 14 Jahren betreuen müssen.

- Ab 27. Februar 2023 Freistellung mit vollem Lohn, jedoch max. DKK 154,65 pro Stunde.
- Ab 26. Februar 2024 erhöht sich der Betrag auf 160,00 DKK pro Stunde.

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

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

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

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

Mitarbeiter, die sich für den Arztbesuch freinehmen wollen, müssen dies dem Unternehmen so früh wie möglich mitteilen. Für die Freistellung zum Arztbesuch gibt es keine Lohnfortzahlung, aber der Mitarbeiter kann sich aus seiner Wahlfreiheitsregelung einen Betrag auszahlen lassen, der der konkreten Abwesenheitsdauer entspricht.

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

Kinderbetreuungstage

Die Regeln für Kinderbetreuungstage sind in § 39 unter der für Veredelung geltenden Sonderbestimmung beschrieben.

§ 51 - Klinikaufenthalt

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

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

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

Auf Anforderung müssen die Mitarbeiter Belege für die Klinikaufnahme vorlegen.

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

Sonderbestimmung für: Veredelung

Veredelung:

Krankenhauseinweisung

Mitarbeitern mit mindestens 6 Monaten Dienstalster 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.

Es wird voller Lohn gezahlt, jedoch maximal:

- Ab 27. Februar 2022 DKK 155,95 pro Stunde.
- Ab 26. Februar 2024 steigt der Betrag auf 161,60 DKK pro Stunde.

§ 52 - Mutterschutz

Der Arbeitgeber zahlt Mitarbeitern, die zum erwarteten Geburtstermin 9 Monate Dienstalter (für **Veredelung**: 12 Monate) im Betrieb erreicht haben, während der Abwesenheit aufgrund von Mutterschaft ab 4 Wochen vor dem erwarteten Geburtstermin und bis 14 Wochen nach der Geburt (Schwangerschaftsurlaub/Mutterschaftsurlaub) den vollen Lohn. Bei Adoptionen wird während des Mutterschutzes nach Empfang des Kindes 14 Wochen voller Lohn gezahlt. Unter den gleichen Bedingungen wird bis zu 2 Wochen voller Lohn während des Vaterschaftsurlaubs gezahlt. (Der Lohn entspricht dem Lohn, den der/die Betreffende in dem Zeitraum bezogen hätte.)

Während des 14-wöchigen Elternurlaubs wird der erhöhte Rentenbeitrag gezahlt, vgl. Bestimmung bezüglich der Arbeitsmarktrente.

Ferner zahlt der Arbeitgeber während des Elternurlaubs bis zu 16 Wochen.

Von diesen 16 Wochen hat der den Elternurlaub in Anspruch nehmende Elternteil, Recht auf 5 Wochen und der andere Elternteil Recht auf 8 Wochen. Wird der für den jeweiligen Elternteil vorbehaltene Urlaub nicht in Anspruch genommen, entfällt die Zahlung. Die restlichen 3 Wochen Urlaub werden entweder dem einen oder dem anderen Elternteil gewährt.

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

Die 16 Wochen sind innerhalb von 52 Wochen nach der Geburt in Anspruch zu nehmen. Sofern es nicht anders vereinbart wird, sind die 16 Wochen mit einer Frist von 3 Wochen anzukündigen.

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

Der Arbeitgeber bezahlt Mitarbeitern, die zum erwarteten Geburtstermin 9 Monate Betriebszugehörigkeit erreicht haben (für Veredelung 12 Monate), den vollen Lohn während der Abwesenheit im Elternurlaub ab 4 Wochen vor dem erwarteten Geburtstermin (früher: Schwangerschaftsurlaub) und bis 10 Wochen nach der Geburt (früher: Mutterschaftsurlaub). Bei Adoption wird der volle Lohn 10 Wochen lang ab Empfang des Kindes gezahlt. Zu den gleichen Bedingungen wird dem anderen Elternteil bis zu 2 Wochen voller Lohn gezahlt (früher: Vaterschaftsurlaubs).

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

Der Arbeitgeber leistet bis zu 24 Wochen lang den vollen Lohn für den Urlaub (früher: Elternurlaub). Von diesen 24 Wochen hat der Elternteil, der den Elternurlaub in Anspruch nimmt, das Recht auf 9 Wochen, und der andere Elternteil hat das Recht auf 10 Wochen. Wird der für den jeweiligen Elternteil vorbehaltene Urlaub nicht in Anspruch genommen, entfällt die Zahlung. Die verbleibenden 5 Wochen Urlaubsanspruch gehen entweder an den einen oder an den anderen Elternteil oder werden unter ihnen aufgeteilt.

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

Ab 27. Februar 2023 jedoch max. 191,00 DKK/Stunde oder 30.623 DKK/Monat
Ab 26. Februar 2024 jedoch max. 195,50 DKK/Stunde oder 31.345 DKK/Monat

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

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

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

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

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

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

Alle oben genannten Beträge stellen ergänzende Maßnahmen zu dem gesetzlich festgelegten Tagegeldsatz zuzüglich Arbeitsmarktbeitrag dar.

Alle oben genannten Beträge enthalten den gesetzlich festgesetzten maximalen Tagegeldsatz.

Erhöhte Rentenbeiträge während des Elternurlaubs

Während des 14-wöchigen Elternurlaubs wird für Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von 2 Monaten oder mehr, für Veredelung jedoch von 5 Monaten oder mehr, das Entgelt zum voraussichtlichen Zeitpunkt der Geburt eingezahlt.

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

Ab dem 1. Juli 2023 gilt Folgendes:

Während des 10-wöchigen Urlaubs (früher: Mutterschaftsurlaub) wird für Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von 2 Monaten oder mehr, für **Veredelung** jedoch von 5 Monaten oder mehr, das Entgelt zum voraussichtlichen Zeitpunkt der Geburt eingezahlt:

Arbeitgeber- beitrag	Arbejdstager beitrag	Beitrag insg.
DKK pro Stunde/Monat	DKK pro Stunde/Monat	DKK pro Stunde/Monat
18,45/2.957,00	3,69/592,00	22,14/3.549,00

Sonderbestimmung für: Veredelung

Veredelung:

Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Adoption

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

KAP. 7 - REGELN FÜR VERTRAUENSLEUTE

§ 53 - Wo gewählt werden kann

Abs. 1 Grundlage für die Wahl der Vertrauensperson

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

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

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

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

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

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

Abs. 2: Gemeinsamer Einsatz für die Wahl der Vertrauensperson, falls es eine solche nicht gibt.

Die Tarifparteien stimmen darin überein, Einsätze für die Wahl einer Vertrauensperson in den Betrieben zu unterstützen, in denen derzeit keine Vertrauensperson gewählt ist.

Der Einsatz soll die Reihe von Vorteilen verdeutlichen, die eine strukturierte und andauernde örtliche Zusammenarbeit zwischen einer gewählten Vertrauensperson und der Unternehmensführung mit sich führt.

Der genauere Inhalt des Einsatzes wird in jedem Einzelfall zwischen den Tarifparteien vereinbart und kann mit finanziellen Mitteln des Fonds „25-øres fonden“ unterstützt werden (siehe Seite 160).

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

S/C, OM, Tabak:

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

S/C:

In Betrieben mit über 75 Arbeitern innerhalb des tarifvertraglichen Geltungsbereichs haben diese das Recht, 2 Vertrauenspersonen zu wählen, und in Betrieben mit über 200 Arbeitern werden 4 Vertrauenspersonen gewählt. In Betrieben mit 6 Arbeitern oder weniger wird keine Vertrauensperson gewählt.

Dort, wo es in einem Betrieb mit mehr als 75 Arbeitern innerhalb des fachlichen Bereichs des Tarifvertrags eine feste Spätschicht mit mehr als 6 Arbeitern gibt, kann von diesen und unter diesen Spätschichtarbeitern eine weitere Vertrauensperson gewählt werden. Wo es über 400

Beschäftigte gibt, ist eine Vertrauensperson von ihren Pflichten in der Produktion zu befreien und mit dem Durchschnitt aus der „besten Hälfte des Betriebs“ zu entlohnen.

OM:

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

Eine Schicht besteht aus mindestens 6 Personen.

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

Tabak:

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

KIF, Veredelung

Für jeden Betrieb wird eine Vertrauensperson gewählt.

Schichtbetrieb

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

Sprecher

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

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

§ 54 - Wer gewählt werden kann

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

Dasselbe gilt für die Wahl eines Stellvertreters.

§ 55 - Wahl der Vertrauensperson

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

Die Wahl der Vertrauensperson hat während der Arbeitszeit zu erfolgen. Die näheren Umstände der Wahlhandlung werden örtlich zwischen der Geschäftsführung und den Mitarbeitern vereinbart.

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

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

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

§ 56 - Stellvertreter

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

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

Sonderbestimmung für: Veredelung

Veredelung:

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

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

§ 57 - Vertrauensleute-Koordinator

Der Rahmen gilt nicht für Tabak und Veredelung

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

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

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

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

Sonderbestimmung für: Tabak

Tabak:

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

§ 58 - Betriebsgruppe

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

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

§ 59 - Funktion und Aufgaben

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

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

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

Die Vertrauensperson soll im Einvernehmen mit dem Betrieb an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, von wo sie gerufen werden kann, wenn ihre Mitwirkung gefragt ist. Die Ausführung des ihr obliegenden Amtes hat so zu erfolgen, dass die Arbeit so wenig wie möglich dadurch beeinträchtigt wird.

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

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

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

Zugang der Vertrauenspersonen zu IT-Einrichtungen

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

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

Organisierung

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

Treffen mit neu eingestellten Mitarbeitern

Die Vertrauensperson bietet neu eingestellten Mitarbeitern an, sich während der Arbeitszeit mit ihnen zu treffen. Zweck eines solchen Treffens ist es, den Mitarbeiter über die Kooperation der Vertrauensperson mit dem Unternehmen und die Möglichkeit einer Mitgliedschaft bei der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF zu informieren.

In Unternehmen mit wechselnden Arbeitsorten oder bei mobilen Mitarbeitern bestrebt man sich darauf, neuen Mitarbeitern die Gelegenheit zu bieten, die Vertrauensperson zu treffen. Ist dies nicht machbar, kann das Treffen digital durchgeführt werden. Es können vor Ort andere Regelungen vereinbart werden.

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

Sonderbestimmung für: OM

OM:

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

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

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

§ 60 - Lohn

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

Sonderbestimmung für: OM, Veredelung

OM:

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

Veredelung:

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

§ 61 - Ausbildung

Die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sagt zu, dass Mitarbeiter, die als Vertrauenspersonen gewählt werden und nicht schon vor der Wahl eine Ausbildung für Vertrauenspersonen absolviert haben, schnellstmöglich nach der Wahl diese Ausbildung durchlaufen. Der Arbeitgeberverband Dansk Industri (DI) seinerseits sichert zu, darauf hinzuwirken, dass die Vertrauensleute die für die Ausbildung erforderliche Freistellung bekommen.

§ 62 - Die Vertrauensleute und die Zusammenarbeit vor Ort

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

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

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

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

Die Rechte und Pflichten oder Aufgaben der Vertrauensperson sind außer im vorliegenden Kapitel 7 auch in folgenden Bestimmungen angeführt:

- § 2 § 2 - Festlegung der Arbeitszeit
- § 3 Schichtbetrieb
- § 4 Flexzeit
- § 6 Variable Wochenarbeitszeit
- § 7 40 -Stunden-Woche
- § 8 Wochenendarbeit
- § 9 Verschoebene Arbeitszeiten
- § 10 Pausen
- § 11 Normallohn
- § 12 Sonderzulagen
- § 14 Überstunden
- § 16 Freizeitausgleich
- § 23 Kündigung bei Krankheit, Unfall, Urlaub
- § 24 Dienstalterm Bestimmungen, Abbruch, Wegfall
- § 43 Gesondert vereinbarte Freizeit und Bezahlung
- § 45 Meldung (Abwesenheit usw.)
- § 70 Lohnanreizsysteme
- § 72 Testphasen
- § 75 Soziale Verantwortung
- § 79 Abschluss und Kündigung von Betriebsvereinbarungen usw.

Rahmenvereinbarung über Methodenentwicklung und Akkord:

- § 2 Betriebsvereinbarungen
- § 3 Methodenentwicklung und Arbeitsablaufstudien
- § 4 Betriebsvereinbarung über abweichende Entlohnung
- § 5 Arbeitsanalytiker
- § 6 Arbeitsplan
- § 7 Methodenentwicklung
- § 8 Einweisung
- § 11 Spezialzeit (Sonderpausen)
- § 14 Inkrafttreten des Akkords
- § 15 Zustimmung zu Akkorden
- § 16 Reinhaltung von Maschinen
- § 18 Verfahrensregeln

- § 19 Akkordunterbrechung oder Stopp
- § 24 Auszahlung des Akkordlohns
- § 26 Abs. 2. Besondere Entlohnung
- § 27 Vertrauenspersonen für Arbeitsablaufstudien
- § 28 Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU) und -Ausbildung
- § 31 Verteilung der Produktion auf Einzelakkorde und Ähnliches
- § 36 Sonstige Regeln
- § 37 Gültigkeit der Rahmenvereinbarung

Bestimmungen für Arbeit im Schichtbetrieb:

- § 1 § 1 - Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen
- § 8 Arbeit an arbeitsfreien Tagen oder Verschiebung von freien Tagen
- § 9 Betriebsvereinbarungen
- Anhang 1 Vereinbarung über 7 Tage zwischen 2 freien Tagen
- Anhang 1 Vereinbarung über 7 bis 12 Tage zwischen 2 freien Tagen

Protokoll über:

- Klärung des Einsatzes von Leiharbeit, Seite 155.
- Einsatz von Unterlieferanten, Seite 156.
- Ausbildungs- und Zusammenarbeitsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie, Seite 160.
- Protokoll über Beratung und Beraterbeistand usw. für die Ausbildungsarbeit im Unternehmen, Seite 162.
- Vereinbarte Weiterbildung, Seite 165.
- Protokoll über den Zugang zu Lohninformationen, Seite 165.

Die Liste ist nicht erschöpfend.

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

§ 63 - Kündigung

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

23	4 Monate	
24	4 Monate	Bei 5 Jahren aber 6 Monate
111	4 Monate	Bei 5 Jahren aber 6 Monate
146	5 Monate	
S/C	13 Wochen	Einschl. eigener Kündigungsfrist
OM	4 Monate	Bei 5 Jahren aber 6 Monate
Tabak	5 Monate	
KIF	0 Monate	Eigene Kündigungsfrist
Veredelung	3 Monate	

Beruht die Kündigung auf Arbeitsmangel, entfällt die besondere Kündigungsfrist.

Ein Mitarbeiter, der damit aufhört, als Vertrauensperson zu fungieren, nachdem er als solche in einer kontinuierlichen Periode von mindestens 3 Jahren fungiert hat, und der weiterhin im Unternehmen beschäftigt ist, hat Anspruch auf eine Besprechung mit dem Unternehmen über den Bedarf des Mitarbeiters an beruflicher Auffrischung. Die Besprechung ist spätestens einen Monat nach Beendigung der Funktion als Vertrauensperson und auf Veranlassung des Mitarbeiters durchzuführen. Im Zuge der Besprechung wird geklärt, ob ein Bedarf an beruflicher Auffrischung vorliegt und wie diese Auffrischung erfolgen soll.

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

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

§ 64 - Arbeitsrechtliche Verhandlung

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

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

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

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

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

Die gleiche Regel gilt für Arbeitsschutzvertreter.

§ 65 - Andere gewählte Vertrauensleute

§§ 63 und 64 gelten auch für folgende gewählte Vertrauensleute:

- Arbeitsschutzvertreter (mit Verweis auf das dänische „Arbeitsschutzgesetz“).
- Für amtierende Stellvertreter von Vertrauensleuten und für Mitglieder eines europäischen Betriebsrats gelten dieselben Regeln wie für Vertrauensleute.
- Für von Arbeitnehmern gewählte Mitglieder des Verwaltungsrates und deren Stellvertreter gelten dieselben Kündigungsregeln wie für Vertrauensleute. (§ 63 und 64)

KAP. 8 - AUSZUBILDENDE

§ 66 - Auszubildende

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

Allgemeine Ausbildungsbestimmungen

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

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

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

Streitfälle

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

Urlaub

Es gilt das Urlaubsgesetz.

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

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

Internat

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

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

- a. Wo der Auszubildende entsprechend den geltenden Regeln über die freie Schulwahl zum Schulaufenthalt abgeordnet wird.
- b. Wo die Teilnahme des Azubis an der Ausbildung nur an einer Schule stattfinden kann, die zur Aufnahme ins Internat gegen Bezahlung nach den Sätzen berechtigt, die in den jährlichen Haushaltsgesetzen festgelegt werden.

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

Sonderbestimmung für: KIF, Veredelung

KIF:

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

Abschluss der Lehrzeit bei Auszubildenden aus anderen Branchen des Berufs

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

Entlohnung

Abs. 1. Entlohnung

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

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

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

Bei Akkordarbeit von Auszubildenden beträgt der Minutenfaktor 75 % des Minutenfaktors erwachsener Arbeiter. Die Arbeitszeit für Auszubildende ist die normale Arbeitszeit des Betriebs.

Abs. 2. Überstundenzulage

Für Auszubildende über 18 Jahre beträgt die Überstundenzulage 50 % der Überstundenzulage, die erwachsene Arbeiter erhalten.

Abs. 3

Die tarifvertragliche Bestimmung über Extraurlaubstage gilt auch für Auszubildende.

Abwesenheit

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

Gesellenprüfung

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

Urlaub nach Ende der Lehrzeit etc.

Verschiedene Bestimmungen

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

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

Anstellung nach Ende der Lehrzeit

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

Veredelung:

Vor 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.

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

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

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

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

Die Bezahlung beträgt:

Die Bezahlung beträgt ab 27. Februar 2023 DKK 123,76/Stunde. Die Bezahlung beträgt ab 26. Februar 2024 DKK 128,04/Stunde.

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

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

Arbeitszeit

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

Entlohnung

Azubis unter 18 Jahre	27.02.2023 DKK	26.02.2024 DKK
Grundlohn + Akk.-Ersatz	48,80	48,80
Std.-Zuschl.	56,61	56,61
Stundenlohn	105,41	105,41
Stundenlohn bei 37 Stunden	3.900,17	3.900,17

Azubis über 18 Jahre	27.02.2023 DKK	26.02.2024 DKK
-----------------------------	-------------------	-------------------

Grundlohn + Akk.-Ersatz	60,67	62,79
Std.-Zuschl.	74,55	77,16
Stundenlohn	135,22	139,95
Stundenlohn bei 37 Stunden	5.003,14	5.178,25

Erwachsene Azubis	27.02.2023 DKK	26.02.2024 DKK
--------------------------	-------------------	-------------------

Grundlohn + Akk.-Ersatz	74,85	80,60
Std.-Zuschl.	85,75	85,75
Stundenlohn	160,60	166,35
Stundenlohn bei 37 Stunden	5.942,20	6.154,95

Erwachsene Azubis mit 6 Monaten oder mehr Dienstalter (Betriebszugehörigkeit) erhalten eine Branchenzulage von DKK 3,15 pro Stunde.

Überstunden

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

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

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

Dienstalter und Kündigungsregeln

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

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

Fahrtkostenerstattung

Abs. 1.

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

Abs. 2.

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

Anspruch der Auszubildenden auf arbeitsfreie Tage

Auszubildende erwerben sich das Recht auf freie Tage. Die Bezahlung für freie Tage beträgt während des gesamten Ausbildungszeitraums:

Azubis unter 18 Jahre	DKK 105,41 pro Stunde
Azubis über 18 Jahre	DKK 139,95 pro Stunde
Erwachsene Azubis	DKK 166,35 pro Stunde

Haupturlaub

Wenn der Haupturlaub genommen wird, wird ½ Woche zusätzlicher Ausbildungslohn gezahlt.

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

Feiertagsvereinbarung für Auszubildende

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

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

- a) Es erfolgt eine Rückstellung in Höhe von 4,0 % des gesamten erworbenen Lohns in dem Kalenderjahr, in dem die Ausbildung endet.
- b) Falls es während der Ausbildung Werktagsfeiertage innerhalb des laufenden Jahres gab, wird ein Betrag abgezogen, der dem Lohn entspricht, der für den/die geltenden gesetzlichen Feiertag(e) ausgezahlt wurde. Es kann jedoch kein höherer Betrag als einer, der 4,0 % des Lohns während der Ausbildung entspricht, abgezogen werden.
- c) Nach abgeschlossener Ausbildung wird im laufenden Jahr stets der normale Abschlagsbetrag ausgezahlt, ungeachtet dessen, ob das Konto dies deckt oder nicht. Etwaige Defizite werden durch späteren Erwerb gedeckt (siehe jedoch Absatz [f]).
- d) Das Restguthaben wird in Woche 26 berechnet und in der nächsten Lohnperiode ausgezahlt.
- e) Bei Kündigung wird etwaiges Restguthaben zusammen mit der letzten Lohnzahlung durch das Unternehmen ausgezahlt.
- f) Für ein etwaiges Defizit bei Ende des Ausbildungsjahres oder bei Ausscheiden im Laufe dieses Jahres besteht kein Deckungsanspruch.

KAP. 9 - AUSBILDUNG

§ 67 - Ausbildung

Der Arbeitgeberverband Dansk Industri (DI) und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, dass für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den kommenden Jahren der Faktor Ausbildung von großer Bedeutung sein wird. Betrachten wir dies im breiteren Kontext, ist es wichtig, dass der einzelne Mitarbeiter die Möglichkeit erhält, sein Ausbildungsniveau zu verbessern, und dass er daran aktiv mitwirkt. Die Tariforganisationen sichern zu, dass sie sich, sofern gewünscht, für eine Stärkung der Ausbildungsplanung in den Betrieben einsetzen werden.

Im Interesse einer Steigerung der fachlichen Qualifikation der Belegschaft und im Interesse der Anpassung an die technische Entwicklung sind sich die Tariforganisationen darin einig, dass die betrieblichen Mitarbeiter Zugang zu den nötigen Nachqualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen haben müssen. Die Tariforganisationen wollen sich dafür einsetzen, dass die Mitarbeiter in den Betrieben durch entsprechende Ausbildung die nötigen Qualifikationen erlangen (auf dem Niveau einer Ausbildung zum Industriemaschinenbediener).

1. Ausbildungsplanung

Die Tariforganisationen fordern die Betriebe und die Mitarbeiter auf, eine Ausbildungsplanung auf der Grundlage des branchenspezifischen Lehrgangsangebots vorzunehmen. Zu diesem Zweck können vor Ort Rahmenvereinbarungen geschlossen werden.

Die Arbeit in Ausbildungsfragen kann von benannten Ausbildungsbotschaftern im Unternehmen durchgeführt werden.

Zu den Aufgaben mit Ausbildungsbedingungen können gehören:

- Beschreibung der Ziele der Ausbildungsaktivitäten des Unternehmens.
- Durchführung von Analysen des Qualifikationsbedarfs des Unternehmens.
- Beschreibung der Stelle oder Funktion und ihrer Anforderungen.
- Entwicklung von Ausbildungsplänen, hierunter die Möglichkeit von Programmen, die zu einem qualifizierten Status führen können.
- Planung konkreter Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter.
- Ausarbeitung von Vorschlägen und entsprechenden Haushaltsvorschlägen für Fortbildungsmaßnahmen.
- Beitrag zur Durchführung der genehmigten Ausbildungsmaßnahmen.
- Sicherstellung, dass die Ziele und Schulungsaktivitäten mit den technischen Entwicklungen Schritt halten.

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

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

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

Der Gruppenantrag muss von dem Arbeitnehmervertreter genehmigt werden, der den Rahmenvertrag genehmigt hat. Im Antrag ist anzugeben, für welche Mitarbeiter eine Förderung beantragt wird. Der Antrag kann sowohl vor als auch nach Abschluss des

Screenings/der Bewertung der tatsächlichen Kompetenzen erstellt werden, da das Unternehmen das Risiko trägt, wenn keine finanzielle Unterstützung durch den SFKF erzielt wird.

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

2. **Freiheit für Weiterbildung**

Die Organisationen sind sich darüber einig, dass die Mitarbeiter unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen für die Teilnahme an Weiterbildungskursen und sonstigen beruflichen Fortbildungen freigestellt werden müssen. Nach 9 Monaten Betriebszugehörigkeit hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf 2 Wochen Freistellung pro Jahr für unternehmensrelevante/berufliche Fort- und Weiterbildung (vereinbarte Ausbildung).

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

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

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

Wenn das Unternehmen und der Mitarbeiter die vereinbarten 2 Wochen Weiterbildung pro Jahr nicht in Anspruch nehmen, hat der Mitarbeiter nach 6 Monaten Beschäftigung Anspruch auf selbst gewählte Weiterbildung (für **Veredelung** 9 Monate). Die selbst gewählte Weiterbildung kann aus den Möglichkeiten der Positivliste unter www.ikuf.dk frei gewählt werden. Der Antrag des Mitarbeiters auf eine selbst gewählte Weiterbildung wird vom Unternehmen bearbeitet und zur Genehmigung weitergeleitet, womit die Freistellung des Mitarbeiters zur Absolvierung der Weiterbildung genehmigt wird.

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf insgesamt bis zu 2 Wochen Freistellung pro Jahr für eine vereinbarte oder selbst gewählte Weiterbildung, wobei die vereinbarte Weiterbildung Vorrang hat.

3. **Akkumulation von Freizeit für vereinbarte und selbst gewählte Weiterbildung**

Die Mitarbeiter sind berechtigt, nicht genutzte Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abs. 2) aus den beiden vorangegangenen Kalenderjahren zu nutzen. Die ältesten Wochen sind zuerst zu verwenden.

Dies gilt jedoch nicht, wenn dem Mitarbeiter gekündigt wurde, es sei denn, das Unternehmen und der Mitarbeiter haben sich vor der Kündigung auf einen Zeitraum für die Weiterbildung geeinigt.

4. **IKUF-Unterstützung im Falle einer Entlassung**

Arbeitnehmer, die aufgrund von Umstrukturierungen, Personalabbau, Unternehmensschließungen oder anderen unternehmensbezogenen Umständen entlassen werden und mindestens 6 Monate Betriebszugehörigkeit (für **Verarbeitung** 9 Monate) aufweisen, haben während der Kündigungsfrist Anspruch auf eine zusätzliche Woche Urlaub mit Zuschuss.

Insgesamt können bis zu 5 Wochen Freistellung mit Ausbildungsbeihilfe im Zusammenhang mit der Entlassung genommen werden, wenn der Mitarbeiter die letzten 2 Jahre seines Ausbildungsanspruchs nicht ausgeschöpft hat.

Wenn das dänische Parlament den Wünschen der Tarifvertragsparteien nach Anpassungen der Rechtsvorschriften nachkommt, treten außerdem die unten stehenden Bestimmungen in Kraft, die den oben genannten § 67 Abs. 6 ersetzen:

Es besteht Einigkeit darüber, die Möglichkeiten für eine Freistellung zur Weiterbildung bei Entlassungen mit Unterstützung des SFKF zu verbessern (siehe Seite 162).

Mitarbeiter, die aufgrund von Umstrukturierungen, Personalabbau, Unternehmensschließungen oder anderen unternehmensbezogenen Umständen entlassen werden und seit mindestens 6 Monate im Unternehmen beschäftigt sind, haben während der Kündigungsfrist Anspruch auf eine zusätzliche Woche Urlaub mit Zuschuss.

Insgesamt können bis zu 5 Wochen Weiterbildungsurlaub im Zusammenhang mit der Entlassung genommen werden, wenn der Mitarbeiter die letzten 2 Jahre seines Weiterbildungsanspruchs nicht ausgeschöpft hat.

Die Teilnahme an Kursen kann nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen erfolgen, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- a. Soweit möglich, muss versucht werden, die Teilnahme an Kursen während der Kündigungsfrist durchzuführen, wozu sowohl der Mitarbeiter als auch das Unternehmen beitragen müssen.
Das IKUF-Sekretariat kann von beiden Parteien Nachweise verlangen.
- b. Der Mitarbeiter muss vor Ablauf der Kündigungsfrist eine Förderung für einen bestimmten, zeitlich begrenzten Kurs beantragt und von der IKUF (SFKF) zugesagt bekommen haben. Dies kann/können ein oder mehrere Kurse sein.
- c. Die betreffende Person ist weiterhin arbeitslos und steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, da eine angebotene Arbeit auch nach Kursbeginn Vorrang vor einem von der IKUF (SFKF) geförderten Kurs hat.
- d. Die Kompetenzentwicklung mit Unterstützung der IKUF (SFKF) muss spätestens drei Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist des Mitarbeiters abgeschlossen sein.

Der Zuschuss der IKUF (SFKF) für die Teilnahme an einem Kurs nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen wird auf der Grundlage des Lohns des Antragstellers zum Zeitpunkt der Antragstellung berechnet.

Die Tarifvertragsparteien wollen die Gesetzgebung so anpassen, dass die Kursteilnahme auch nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters durchgeführt werden kann. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, sich im Falle des Inkrafttretens der neuen Regelung zusammenzusetzen, um zu erörtern, ob Anpassungen an den vereinbarten Formulierungen erforderlich sind. Es wird vereinbart, so schnell wie möglich eine Einigung über solche Anpassungen und das Inkrafttreten der Bestimmungen zu erzielen.

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

23, 24, 111, 146, KIF:

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

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

KIF:

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

Veredelung:

Planung

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

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

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

In kleineren Unternehmen ohne Kooperationsausschuss kann ein Ausbildungsverantwortlicher ernannt werden.

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

- Beschreibung der Ziele der Ausbildungsaktivitäten des Unternehmens,
- Vornahme von Analysen des Qualifikationsbedarfs des Unternehmens,
- Beschreibung von Arbeiten oder Funktionen sowie den Anforderungen hierfür,
- Erarbeitung von Ausbildungsplänen, einschließlich der Möglichkeit von Ausbildungen, die zum Facharbeiter führen,
- Planung konkreter Ausbildungsaktivitäten, die Ziele und Bedürfnisse unterstützen,
- Erarbeitung von Vorschlägen mit dazugehörigem Budgetvorschlag für die Durchführung der Ausbildungsaktivitäten,
- Mitwirkung daran, dass genehmigte Ausbildungsaktivitäten gemäß den Plänen und Budgets durchgeführt werden,
- Nachverfolgung, damit sich Ziele und Aktivitäten parallel zur technischen Entwicklung entwickeln.

Lohn

Wenn ein Mitarbeiter an Ausbildung im Zuge der Ausbildungsplanung des Unternehmens gem. Abs. 1 und 2 teilnimmt oder dies auf Beschluss des Unternehmens geschieht, wird der Mitarbeiter nach einem Ausbildungssatz entlohnt, der DKK 10,40 pro Stunde über dem geltenden Normalstundenlohn gemäß § 11 für Betriebe beträgt, die dem Rahmenvertrag beigetreten sind. Für sonstige Betriebe wird der Mitarbeiter mit vollem Lohn während der Ausbildung entlohnt.

Der Betrieb bezahlt während des Lehrgangs Freiwahlkonto (gemäß § 39, Veredelung – Krankheit und Unfall), Urlaubsgeld, Feiertagsvergütung und den Rentenversicherungsbeitrag. Etwaige Lohnausfallerstattungen gehen zugunsten des Unternehmens.

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.

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

Der Mitarbeiter hat das Recht, nicht verbrauchten Ausbildungsanspruch in Anspruch zu nehmen. Die ältesten Wochen werden zuerst verbraucht. 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.

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

Der Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (SFKF) wird über IKUF verwaltet.

Abs. 1.

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

Abs. 2.

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

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

Siehe unter: Protokolle über den Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie, Seite 162.

§ 69 - DA/FH-Entwicklungsfonds

Von Arbeitgeberseite aus werden pro geleistete Arbeitsstunde 45 Öre an den DA/FH-Entwicklungsfonds gezahlt. Der Einzug des Beitrags erfolgt im Einklang mit den Bestimmungen der Dachverbände.

Ab der ersten Lohnperiode nach dem 1. Januar 2022 werden von Arbeitgeberseite her 47 Öre pro geleistete Arbeitsstunde gezahlt.

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

KAP. 10 - LOHNSYSTEME

§ 70 - Lohnanreizsysteme

Zielsetzung

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

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

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

Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung

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

Es wird vor Ort ein Lohnausschuss eingesetzt, der die Aufgabe hat, die mit der Einführung eines neuen Lohnsystems verbundenen Ziele zu formulieren und einen Textentwurf für eine Betriebsvereinbarung zu erstellen, der den betroffenen Akteuren vorgelegt werden kann. Bei diesem Prozess können die Fachleute der Tariforganisationen mit Informationen und Wissenstransfer behilflich sein.

Betriebsvereinbarungen

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

Die Betriebsvereinbarung muss unter anderem auf folgende Punkte eingehen:

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

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

- Produktivität
- Qualifikation
- Flexibilität
- Funktionslohn

Kündigung von Betriebsvereinbarungen

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

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

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

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

Sonderbestimmung für KIF

KIF:

Genehmigung von Betriebsvereinbarungen

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

Im Hinblick auf Ausbildung

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

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

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

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

§ 71 - Rahmenvereinbarung über Methodenentwicklung und Akkord

Gilt für KIF und Veredelung

Rahmenvereinbarung über Methodenentwicklung und Akkord. Seite 131.

KAP. 11 - TESTPHASEN UND ÄHNLICHES

§ 72 - Testphasen

Es besteht die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung die Bestimmungen des Tarifvertrags zu ergänzen und auch von ihnen abzuweichen.

Kapitel 1 (Arbeitszeit)
Kapitel 3 (Überstunden)
Kapitel 7 (Vertrauenspersonen)
Kapitel 9 (Ausbildung)
sowie Kapitel 10 § 70.

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

Sonderbestimmung für: KIF und Veredelung

KIF:

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

Veredelung:

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.

Eine Betriebsvereinbarung 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 die Betriebsvereinbarung eine Abweichung von den Bestimmungen des Tarifvertrags beinhaltet, wird sie 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 eine Betriebsvereinbarung 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 der Vereinbarung aufgenommen. Ist dies nicht möglich, entfällt die Betriebsvereinbarung.

KAP. 12 - RENTE UND SENIORENREGELUNG

§ 73 - Rente

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

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

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

Industriens Pension investiert die in der Gesellschaft befindlichen Mittel in dem Bestreben, 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 jeweils anbietet. Für gegenwärtige Mitglieder bedeutet dies, dass ihre Leistungszusammenstellung geändert werden kann und dass das Recht auf einzelne Leistungen entfallen kann.

Mitgliedsbestimmungen und Bestimmungen zum Dienstalter

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

Beschäftigte mit 2 Monaten Dienstalter (im Veredlungsbereich jedoch 5 Monaten Dienstalter) werden ab Vollendung des 18. Lebensjahres von der Rentenregelung erfasst.

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

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

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

Die Versicherungsdeckungen enden, wenn der Mitarbeiter das Volksrentenalter erreicht.

Rentenbeitrag

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

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

Die Einzahlungen erfolgen an Industriens Pension. Der Arbeitgeber zahlt monatlich, spätestens am 10. des Monats, in die Rentenkasse ein.

Die Rente der von den Urlaubsgarantiebestimmungen umfassten Urlaubsvergütung wird im Laufe des Ansparens der Urlaubsvergütung berechnet. Somit ist es irrelevant, dass die Urlaubsvergütung erst bei der Auszahlung an den Mitarbeiter versteuert wird.

Erhöhter Rentenbeitrag während des Mutterschaftsurlaubs

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

Rentenbeitrag auf Krankenurlaubsgeld

Der Rentenbeitrag wird auf den urlaubsberechtigen Lohn des Beschäftigten sowie auf das Urlaubsgeld und die Feiertagsvergütung errechnet.

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

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

DI garantiert für die Zahlung des Rentenbeitrags.

Betriebliches Rentensystem

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

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

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

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

Aufstockungsregelung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 74 - Seniorenregelung

Der Mitarbeiter hat das Recht, in eine Seniorenregelung einzutreten, die 5 Jahre vor dem jeweils geltenden Volksrentenalter für den Mitarbeiter einsetzt.

In der Seniorenregelung hat der Mitarbeiter die Wahl, ob er die Einzahlung für die Wahlfreiheitsansparung oder für die Sonderansparung nutzen will, für die SH-Ansparung (Feiertagsansparung) oder für eine andere, entsprechende Ansparungsregelung zur Finanzierung von Seniorenfreizeittagen.

Falls der Mitarbeiter weitere Seniorenfreizeittage 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 gleichfalls in das Wahlfreiheits-Lohnkonto des Mitarbeiters, in seine Sonderansparung, in die SH-Ansparung oder eine andere, entsprechende Ansparungsregelung eingezahlt.

Der Mitarbeiter und das Unternehmen können vereinbaren, dass der Mitarbeiter, beginnend 5 Jahre bevor die Seniorenregelung in die Wege geleitet werden kann, den Wert ungenutzter Extraurlaubstage ansparen und akkumulieren kann. Der daraus entstehende Wert kann in Verbindung mit der Abhaltung zusätzlicher Seniorenfreizeittage zur Auszahlung kommen.

Nach dieser Bestimmung können maximal so viele Extraurlaubstage abgehalten werden, wie es dem angesparten Betrag entspricht, siehe Zahlung unten.

Mit der Abhaltung von Seniorenfreizeittagen werden die Wahlfreiheitsansparung, 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 Seniorenfreizeittagen 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 Seniorenfreizeittage 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 Seniorenfreizeittage geschieht, wenn nicht anders vereinbart, nach denselben Regeln, wie sie für die Platzierung von Extraurlaubstagen gelten, oder von Resturlaub, wenn im Tarifvertrag keine Urlaubstage vorgesehen sind.

Als Alternative zu Seniorenfreizeittagen können der Mitarbeiter und das Unternehmen eine Arbeitszeitkürzung z.B. in Form von längeren arbeitsfreien Perioden, einer festen Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit oder in anderer Form vereinbaren.

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

Die Umwandlung ändert nichts an bestehenden tariflichen Berechnungsgrundlagen und ist somit fürs Unternehmen kostenneutral.

KAP. 13 - ARBEITSSCHUTZ USW.

§ 75 - Soziale Verantwortung

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.

Daher ist es wichtig, so viele Menschen wie möglich einzubeziehen und auf dem Arbeitsmarkt zu halten. Die Einstellung von Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit darf nicht auf Kosten der gegenwärtigen Arbeitskräfte der Unternehmen erfolgen. Die Unternehmen sollten daher in den jeweiligen Kooperationsausschüssen Richtlinien für eine Politik der Mitarbeiterbindung festlegen und in die Personalpolitik einfließen lassen.

In kleineren Unternehmen können Fragen des „integrativen Arbeitsmarkts“ zwischen den Mitarbeitern und der Betriebsleitung diskutiert werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, die Realisierung dieser Vereinbarung positiv zu fördern. Als Mitglieder gefährdeter Gruppen sind in diesem Vertrag folgende zu verstehen:

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

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

§ 76 - TEKSAM

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

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

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

Finanzielle Verhältnisse

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

§ 77 - Arbeitsschutz

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

Um die Menge arbeitsbedingter Schäden weiter zu reduzieren, wollen die Tarifvertragsparteien die gemeinsamen Bemühungen zur Entwicklung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds weiter stärken, einschließlich des Ausbaus von vorbeugenden und gesundheitsfördernden Maßnahmen in den Unternehmen.

Zur Finanzierung von Projekten und Aktivitäten wird beim Vorbeugungsfonds Unterstützung beantragt.

Die Projekte und Aktivitäten sind von den Arbeitsschutzausschüssen der Branchen durchzuführen.

Abs. 1. Arbeitsschutzausschuss Tabak, Zucker & Schokolade, Bäcker, Mühlen (TSBM) und Arbeitsschutzausschuss der Fleischindustrie (KAU)

Die Unternehmen, der Arbeitgeberverband DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben die Arbeitsschutzausschüsse TSBM und KAU ins Leben gerufen. Die Ausschüsse besprechen mit dem Arbeitsschutz verbundene Problembereiche und fassen Beschlüsse zur Ingangsetzung branchenrelevanter und fachübergreifender Arbeitsschutzprojekte.

Der KAU hat sich bislang als Lenkungsgruppe für größere Projekte betätigt, z.B. bezüglich der Reduzierung schwerer Hebeaufgaben, Lärm und Akustik, Handhygiene und -pflege usw.

KAU initiierte 2018 ein Projekt zur Reduzierung von Muskel- und Skelettbeschwerden (MSB-Maßnahmen). Mehr dazu unter www.savportalen.dk

Abs. 2. Arbeitsschutzorganisation

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

Nicht nur denjenigen, die kraft ihres Amtes Mitglieder der Arbeitsschutzorganisation sind, sondern auch der Vertrauensperson obliegen Pflichten bezüglich des Arbeitsschutzes im Unternehmen (siehe § 59).

Kapitel I enthält die eingrenzenden Regeln für die Arbeitszeiten.

Sofern das Unternehmen der Rahmenvereinbarung (Seite 131) beigetreten ist, wird des Weiteren auf § 7 und § 31 der Rahmenvereinbarung (Seite 133 und 146) hingewiesen.

Arbeitsschutzvertreter sind gemäß den Richtlinien in §§ 63-64 vor Entlassung geschützt.

Abs. 3. Die Aufgaben der Arbeitsschutzvertreter

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

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

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

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

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

Abs. 4. Zeitzuweisung für die Aufgaben der Arbeitsschutzvertreter

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

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

Abs. 5. Teilnahme der Arbeitsschutzvertreter an relevanten Arbeitsschutzkursen

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

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

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

Die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sagt zu, dass Mitarbeiter, die als Arbeitsschutzvertreter gewählt werden und nicht schon vor der Wahl einen Lehrgang für Arbeitsschutzvertreter absolviert haben, schnellstmöglich nach der Wahl eine solche Ausbildung durchlaufen. Vonseiten des DI wird zugesagt, man werde dazu beitragen, dass dem neu gewählten Arbeitsschutzvertreter die erforderliche Freistellung gewährt wird, sodass er an dem Lehrgang teilnehmen kann.

Abs. 6. Arbeitskleidung

Der Betrieb händigt Arbeitskleidung und Schuhe aus.

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

Für Arbeiten in Tiefkühlräumen und gekühlten Arbeitsräumen werden geeignete Kleidung und Unterkleidung ausgehändigt, die an den Bedarf des einzelnen Mitarbeiters angepasst sind.

Der einzelne Mitarbeiter ist verpflichtet, die ausgehändigten Bekleidungsartikel, etwaiges Werkzeug usw. sorgsam und in jeder Hinsicht ordnungsgemäß zu behandeln.

Wäsche und Pflege werden vom Betrieb veranlasst.

Abs. 7. Nachtarbeit und Gesundheitskontrolle

Als eine Konsequenz der Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie Nr. 93/104/EG vom 23. November 1993 gilt Folgendes:

Nachtarbeit

Als Nachtarbeiter gilt ein Beschäftigter, der regelmäßig mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr verbringt oder wenn er über eine Zeit von zwölf Monaten mindestens 300 Stunden in diesem Zeitraum arbeitet.

Gesundheitskontrolle

Den Mitarbeitern wird vom Unternehmen eine kostenlose Gesundheitskontrolle angeboten, bevor sie ihre Stelle antreten. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die kostenlose Gesundheitskontrolle von der öffentlichen Krankenkasse gezahlt werden sollte.

Die Tarifvertragsparteien sind sich ferner einig, dass als Nachtarbeiter klassifizierten Arbeitnehmern in regelmäßigen Abständen von höchstens zwei Jahren eine Gesundheitskontrolle angeboten werden soll.

Ein Nachtarbeiter mit gesundheitlichen Problemen, die nachweislich auf die Nachtarbeit zurückzuführen sind, wird wenn möglich zu einer passenden Tagesarbeit überführt.

Dokumentation, dass dem Mitarbeiter Gesundheitskontrollen angeboten werden

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass eine wiederkehrende Statistik über den Umfang der Gesundheitskontrollen in den Unternehmen zu erstellen ist, so ähnlich wie die Statistik, die die Tarifvertragsparteien gemeinsam im Zuge der Ausschussarbeit zu Nachtarbeit und Gesundheitskontrollen (in der Tarifperiode 2007-2010) erstellten; einschließlich Angaben darüber, wie die Gesundheitskontrolle in der Praxis von den Unternehmen angeboten wurde.

Wann die Gesundheitskontrolle stattfinden soll

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass der Arbeitgeber zu entschädigen hat, wenn die Gesundheitskontrolle außerhalb der Arbeitszeit des jeweiligen Mitarbeiters stattfindet.

Muster für die Durchführung der Gesundheitskontrolle

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darüber, dass die Gesundheitskontrolle folgendermaßen ablaufen soll:

1. Der Mitarbeiter füllt einen von den Tarifvertragsparteien ausgearbeiteten Fragebogen aus.

2. Außerdem unterzieht sich der Mitarbeiter einer körperlichen Untersuchung.

3. Auf Grundlage von Obigem sowie auf Grundlage eines Gesprächs mit dem Mitarbeiter wird ein gesundheitliches Fazit für den Mitarbeiter erstellt. Die Kontrolle soll von Personen durchgeführt werden, die eine einschlägige Ausbildung haben, z.B. von Krankenschwestern, Ärzten oder anderen Personen mit relevanter Fortbildung und arbeitsmedizinischen Kompetenzen.

4. Die Informationen, die hierbei zutage treten, sind vertraulich und gehören allein dem Mitarbeiter. Sie können dem Arbeitgeber nur übermittelt werden, wenn der Arbeitnehmer selbst die Initiative dazu ergreift.

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

Sofern die Möglichkeit dafür besteht, werden Nachtarbeiter, die an Gesundheitsproblemen leiden, die nachweislich auf ihre Nachtarbeit zurückzuführen sind, in Tagesarbeit versetzt.

In Unternehmen mit sehr wenigen Arbeitnehmern mit Nachtarbeit kann der Gesundheits-Check beim Hausarzt durchgeführt werden.

Die Gesundheitskontrolle ist ein Angebot und ist freiwillig.

Die Tarifvertragsparteien waren sich einig, unmittelbar nach der Erneuerung des Tarifvertrags mit einer Ausschussarbeit zu beginnen, die binnen 6 Monaten den Inhalt des Fragebogens und der körperlichen Gesundheitsuntersuchung festlegen soll. Für diese Arbeit soll der Ausschuss Personen mit arbeitsmedizinischen Kompetenzen hinzuziehen. Für die Arbeit des Ausschusses ist bei den Branchenvereinigungen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (*Branchearbejdsmiljørådene*) finanzielle Unterstützung zu beantragen.

Berichterstattung an den Ausschuss für Arbeitssicherheit in großen Unternehmen

Die Tarifvertragsparteien finden es selbstverständlich, dass die Arbeitsschutzorganisation im einzelnen Betrieb auf eigene Initiative kontrolliert, ob die Gesundheitskontrolle in Übereinstimmung mit den Regeln durchgeführt wird.

Vorbeugende Maßnahmen bei Nachtarbeit

Die Tarifvertragsparteien haben die Empfehlungen der NFA über Nachtarbeit umgesetzt:

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

Daher haben Unternehmen mit Nachtarbeit folgende Maßnahmen durchzuführen:

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

Die Erörterungen sind:

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

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

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

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

Nachtarbeit schwangerer Frauen:

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

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

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

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

Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, gilt Folgendes:

- Wenn das Unternehmen darüber informiert wird oder auf eine andere Art und Weise erfährt, dass eine Mitarbeiterin schwanger ist, hat das Unternehmen schnellstmöglich, spätestens innerhalb von 2 Wochen zum Ende der Woche, die Arbeitszeit der Mitarbeiterin zu verlegen oder der Mitarbeiterin andere Arbeitsaufgaben zuzuweisen, damit die Betreffende höchstens 1 Nachtschicht pro Woche hat.
- Ist es dem Arbeitgeber nicht möglich, die Arbeitszeit zu verlegen, so dass die betreffende Mitarbeiterin höchstens 1 Nachtschicht pro Woche hat, oder der Mitarbeiterin andere Arbeitsaufgaben zuzuweisen, hat die Mitarbeiterin bei den sonstigen Nachtschichten, die über die 1 Nachtschicht pro Woche hinausgehen, Anspruch auf Abwesenheit mit einer Bezahlung wie im Schwangerschaftsurlaub gemäß § 22 Abs. 1 des Tarifvertrags. Es handelt sich ausschließlich um eine Bestimmung bezüglich der Bezahlung, die ungeachtet des Dienstalters der Mitarbeiterin gilt und ungeachtet der Anzahl der Wochen, in denen die Mitarbeiterin bei sonstigen, über die 1 Nachtschicht pro Woche hinausgehen Nachtschichten, fehlt.

Abs. 8. Gesundheitsuntersuchungen

Siehe § 27 - Gesundheitsuntersuchungen (Seite 51), wo beschrieben ist, wie und auf welcher Grundlage das Unternehmen Einzelpersonen um gesundheitliche Auskunft ersuchen kann, wenn der Betreffende in seiner Arbeit mit Lebensmitteln in Kontakt kommt.

§ 78 - Tbc-Fonds

Der Rahmen gilt nicht für 23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tabak und KIF

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben immer noch finanzielle Mittel in einem Tuberkulosefonds. DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF beschließen einvernehmlich, bei welchen Diagnosen ein Entschädigungsbetrag des Fonds gewährt werden kann.

Der Fonds zahlt Entschädigungsbeträge in Verbindung mit Lungentuberkulose und bestimmten anderen, bakteriell oder viral übertragenen Infektionskrankheiten, bei denen es dem Mitarbeiter ärztlich untersagt wird, mit Lebensmitteln zu arbeiten.

Es können keine Entschädigungsbeträge wegen Erkrankungen bewilligt werden, die durch Entzündungsinfektionen verursacht sind, ungeachtet dessen, dass diese in Verbindung mit der Arbeit entstanden sein können.

Der Entschädigungsbetrag wird als eine Zulage zum Krankentagegeld gewährt, sodass diese Beträge zusammen 90 % des Durchschnittslohns der letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit ausmachen.

Bedingung ist, dass die Zeit der Abwesenheit mittels ärztlichen Attests belegt ist und dass der Mitarbeiter seine Arbeit im Unternehmen wiederaufgenommen hat. Für die Entschädigung aus dem Fonds wird keine Urlaubs- oder Feiertagsvergütung gewährt.

Die Zulage wird vom Arbeitgeberverband DI direkt auf das NemKonto des Mitarbeiters überwiesen, wobei der DI die Zulage auch als B-Einkommen für den Mitarbeiter berichtet. Der DI schickt einen diesbezüglichen Brief an den Mitarbeiter mit Kopie an die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF.

Die Unternehmen haben viele Jahre lang keine Mittel in den Fonds eingezahlt, weil Tuberkulose in Dänemark eine äußerst seltene Krankheit ist. Es besteht Einigkeit darüber, dass der DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF im Falle eines späteren Auftretens von Problemen mit Tuberkulose Verhandlungen über etwaige Einzahlungen der Unternehmen aufnehmen werden.

KAP. 14 - BETRIEBSVEREINBARUNGEN

§ 79 - Abschluss und Kündigung von Betriebsvereinbarungen usw.

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

Abs. 1 - Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Zwischen den örtlichen Partnern im Unternehmen können Betriebsvereinbarungen für vom Tarifvertrag gedeckte Mitarbeiter abgeschlossen werden.

Die Organisationen empfehlen, Betriebsvereinbarungen schriftlich abzuschließen.

Abs. 2 - Die örtlichen Parteien

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

Wenn die Mitarbeiter keine Vertrauensperson gewählt haben, können sie stattdessen einen „Sprecher“ (*talsmand*) ernennen, der sie gegenüber der Geschäftsleitung vertreten kann. Die Mitarbeiter können dem Sprecher eine Vollmacht zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen entweder für die konkrete Situation oder ganz allgemein erteilen.

Sofern keine Vertrauensperson oder kein Sprecher gewählt wurde, können nicht vom Tarifvertrag abweichende örtliche Verträge mit Beitritt von mehr als der Hälfte der Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Vertrags vom örtlichen Vertrag umfasst werden, geschlossen werden. Der Vertrag muss schriftlich verfasst sein und ist innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsschluss zur Orientierung an die Gewerkschaft zu senden.

Wenn sich die Anzahl der Mitarbeiter, die von einem gemäß dieser Bestimmung geschlossenen Vertrag umfasst sind oder werden, im Vergleich zur Anzahl der zum ursprünglichen Vertragszeitpunkt vom Vertrag umfassten Mitarbeiter um 100% oder mehr erhöht, kann eine Mehrheit der zum Kündigungszeitpunkt vom Vertrag umfassten Mitarbeiter den Vertrag mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende kündigen.

Abs. 3 - Meinungsverschiedenheiten über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Fehlende Einigkeit beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung 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 Betriebsvereinbarungen

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

Die Tarifvertragsparteien empfehlen dem kündigenden Partner, die Begründung für die Kündigung schriftlich zu formulieren, einschließlich einer Feststellung, ob die Kündigung mit der Absicht einer Neuverhandlung/Justierung erfolgt oder ob die Betriebsvereinbarung erlöschen soll.

Es kann zweckmäßig erscheinen, dass die örtlichen Partner im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung die Tarifvertragsparteien einbeziehen. Jeder der örtlichen Partner kann daher beantragen, dass noch vor Ablauf der gekündigten Betriebsvereinbarung eine Besprechung im Unternehmen – unter Teilnahme der Tarifvertragsparteien – stattfindet.

Dies gilt entsprechend für die Kündigung von Gepflogenheiten.

Abs. 5 - Erlöschen der Betriebsvereinbarung

Wenn die Betriebsvereinbarung gemäß Kündigung erlischt und keine neue Vereinbarung über die Angelegenheit abgeschlossen wurde, gelten die allgemeinen Regeln des Tarifvertrags.

Abs. 6 - Information der Mitarbeiter

Bei Abschluss von Betriebsvereinbarungen oder deren Kündigung informiert das Unternehmen die betroffenen Mitarbeiter, sofern sich die Arbeitsbedingungen in Verbindung mit dem Abschluss bzw. der Kündigung wesentlich ändern.

Sonderbestimmung für: 24, Tabak, KIF

24:

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

Tabak:

Lohnzahlungen

Betriebsvereinbarungen

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

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

KIF:

Betriebsvereinbarungen sind den Tarifvertragsparteien zu deren Orientierung zuzusenden. Falls die Betriebsvereinbarung Lohnanreizsysteme betrifft, siehe § 70.

KAP. 15 - REGELN DER TARIFPARTNER

§ 80 - Hauptabkommen (*hovedaftale*)

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

§ 81 - Regeln der Tarifpartner - Verhandlungs- und Schlichtungsregeln

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

Konfliktbegrenzende Maßnahmen

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

- 1) Wenn sich Arbeitsunruhen anbahnen, sind die örtlichen Partner verpflichtet, soweit sie die Unstimmigkeiten nicht vor Ort lösen können, die Organisationen hinzuzuziehen, woraufhin diese am selben oder spätestens am nächsten Tag zusammentreten und die Unstimmigkeiten zu lösen versuchen oder unverzüglich deren arbeitsrechtliche Behandlung einleiten.
- 2) Wenn die Mitarbeiter den Zusammentritt der Tariforganisationen nicht abwarten und die Arbeit niederlegen, oder wenn sie die Arbeit entgegen deren Anweisungen niederlegen, kann der Arbeitgeber versuchen, die nicht erbrachte Leistung wieder hereinzuholen, indem er die Nachholung der fehlenden Stunden ohne Überstundenvergütung ankündigt.

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

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

§ 82 - Gleichbehandlung - Ungleichbehandlung - Lohngleichheit

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

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

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Lohngleichheitsfragen durch den von ihnen gemeinsam eingesetzten Ausschuss für Lohngleichheitsfragen entschieden werden.

§ 83 - Auslegung erneuerter Verträge

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

Stellungnahmen des engeren Verhandlungsausschusses sind für die Organisationen bindend.

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

§ 84 - Dauer des Tarifvertrags

Dieser Tarifvertrag gilt ab 1. März 2023 und so lange, bis er von einer der unterzeichnenden Organisationen gemäß den jeweils gültigen Regeln zum 1. März, frühestens jedoch zum 1. März 2025, gekündigt wird.

Änderungen im Tarifvertrag, einschließlich Satzänderungen, haben ab Beginn der Lohnwoche Wirkung, in die das vereinbarte Inkrafttretungsdatum fällt.

Sonderbestimmung für: S/C, Tabak

S/C:

Unternehmen, die bei ihrer Aufnahme in den Arbeitgeberverband DI eine Tarifvereinbarung mit der Gewerkschaft haben, werden ohne gesonderte Kündigung einer solchen Vereinbarung ab dem ihrer Aufnahme in den DI folgenden 1. März vom vorliegenden Tarifvertrag erfasst. Der Tarifvertrag gilt für alle jetzigen und zukünftigen Mitglieder der unterzeichnenden Organisationen, vergleiche obenstehende Ausführungen.

Tabak:

Der fachliche Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst alle Arbeiten innerhalb der Zigarren-, Cheroot-Zigarren- und Zigarilloindustrie, sowie alle Arbeiten in der Zigaretten-, Rauchtabak- und Kautabakindustrie.

Kopenhagen, März 2023

Arbeitgeberverband DI (Dansk Industri)

Gez. Niels Grøn

Gez. René Normann Christensen

Lebensmittel-Gewerkschaft NNF

Gez. Ole Wehlast

Gez. Jim Jensen

Anstellungsvertrag für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie nebst Sonderbestimmungen fallen

1. Partner

Unterzeichneter Arbeitgeber (Name):	USt.IdNr. (Firmenregister):
Adresse:	Tel.:
PLZ/Ort:	
stellt hiermit ein:	
Vollständiger Name des Mitarbeiters:	Geburtsdatum:
Adresse:	Tel.:
PLZ/Ort:	

2. Arbeitskategorie

Arbeitskategorie/Stellenbezeichnung

3. Antrittsdatum

Antrittsdatum:
☐ Das Anstellungsverhältnis ist zeitlich begrenzt und endet spätestens:
☐ 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 verschobenen Zeiten und Schichtarbeit -, wird auf Kapitel 1-3 des Tarifvertrags für die Lebensmittelindustrie sowie auf etwaige Betriebsvereinbarungen verwiesen.
Überstunden werden gemäß §§ 14-18 des Tarifvertrags ausgeführt.

6. Lohn

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

Überstundenbezahlung, Feiertagsvergütung, Zulagen für verschobene Arbeitszeiten, Schichtzulage und übrige Erschwerniszulagen werden gemäß den betreffenden Regeln im Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie gezahlt. Im Unternehmen können Akkordarbeit, Bonusregelungen oder andere Lohnanreizsysteme angewendet werden, bei denen der Lohn gemäß den Regeln im Tarifvertrag oder in Betriebsvereinbarungen festgelegt wird.

Die Lohnzahlung erfolgt rückwirkend:

☐ Jede Woche ☐ Alle 14 Tage ☐ Anders - Lohnperiode angeben:

7. Urlaub

Es besteht Urlaubsanspruch entsprechend dem Urlaubsgesetz und dem Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie.

8. Rentenversicherung

Gemäß dem Tarifvertrag werden Mitarbeiter, die 2 Monate Dienstalter erreicht haben (im Veredelungsbereich jedoch erst mit 5 Monaten Dienstalter), ab vollendetem 18. Lebensjahr von der Rentenversicherung Industriens Pension gedeckt. Die Anforderungen an das Dienstalter gelten für Arbeitnehmer als erfüllt, die bei der Einstellung durch ein früheres Beschäftigungsverhältnis von dieser Rentenregelung gedeckt sind oder durch ein vergleichbares Arbeitsmarkrentensystem gedeckt sind, sodass mit Beginn des Arbeitsverhältnisses sofort Beiträge entrichtet werden.

☐ 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 Sonderbestimmungen für den Branchenbereich verwiesen

10. Tarifvertrag

Im Übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie nebst Sonderbestimmungen für den Branchenbereich

☐ 23 ☐ 24 ☐ 111 ☐ 146 ☐ S/C ☐ OM ☐ Tabak ☐ KIF
☐ Veredelung,

der zwischen dem Arbeitgeberverband Dansk Industri und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, nebst etwaigen Betriebsvereinbarungen, geschlossen wurde.

Der Tarifvertrag kann eingesehen werden auf www.nnf.dk und www.di.dk

Im Übrigen wird auf etwaige Personalregelungen im Unternehmen verwiesen. Diese erhält der Mitarbeiter zusammen mit dem vorliegenden Anstellungsvertrag.

11. Sonstiges

Datum: _____

Datum: _____

Unterschrift für das Unternehmen

Unterschrift des Mitarbeiters

BESTIMMUNGEN FÜR ARBEIT IM SCHICHTBETRIEB (mit Kommentaren)

§ 1 - Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen

Abs. 1. *Bei Arbeit in der 1. Schicht beträgt die normale Arbeitszeit für den einzelnen Arbeiter 37 Stunden pro Woche. Bei Arbeit in der 2. und 3. Schicht beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit 34 Stunden.*

In allen drei Schichten können Überstunden von bis zu 3 Stunden pro Woche eingerichtet werden, sofern man sich darüber vor Ort einig ist.

Die Normalarbeitszeit für den einzelnen Arbeiter ist wie oben genannt, egal ob in 2 oder in 3 Schichten gearbeitet wird, und egal ob es sich um gewöhnliche Schichtarbeit handelt oder um kontinuierlichen Schichtbetrieb.

Abs. 2. *Sofern sich die Schichtarbeit über mindestens 6 Wochen erstreckt, kann die Arbeitszeit über die Dauer einer vor Ort vereinbarten Turnusperiode so gelegt werden, dass die Normalarbeitszeit des einzelnen Arbeiters bei Arbeit in drei Schichten, bezogen auf laufende 3-Wochen-Perioden, im Schnitt 105 Stunden beträgt und bei Arbeit in zwei Schichten, bezogen auf laufende 2-Wochen-Perioden, im Schnitt 71 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit kann also länger oder kürzer sein als in Abs. 1 genannt, und die überschüssigen Stunden werden für im Arbeitsplan der Turnusperiode festgelegte ganze arbeitsfreie Tage gesammelt. Um als Schichtarbeiter betrachtet werden zu können, muss der jeweilige Arbeiter in 6 Wochen mindestens 6-mal am Turnussystem teilgenommen haben.*

Die gesamte Schichtarbeit ist gemäß den Bestimmungen in Kapitel 9 des Arbeitsschutzgesetzes über Ruhezeit und freie Tage sowie den daran anknüpfenden Verordnungen zu gestalten. Alle Schichtarbeit kann also – ungeachtet der Art der Produktion – über alle Tage der Woche hinweg fortgesetzt werden, sofern die für Ruhezeit und arbeitsfreie Tage geltenden Regeln beachtet werden. Weil dies mit sich bringen kann, dass die Schichten in einzelnen Wochen Arbeitszeiten bekommen, die von der in § 1 Abs. 1 festgelegten Norm abweichen, ist es eine Bedingung, dass sich die Schichtarbeit in solchen Fällen über mindestens 6 Wochen erstreckt. In diesem Fall wird für eine vor Ort vereinbarte Turnusperiode ein Turnusplan erstellt, in dem die Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters festgelegt wird. Was die Unterbrechung von turnusmäßiger Schichtarbeit betrifft, siehe § 2 Abs. 1, und § 6 Abs. 2 und 3. Im Turnusplan sollen die arbeitsfreien Ausgleichstage des einzelnen Arbeiters enthalten sein, sodass er bei Arbeit in zwei Schichten eine normale Arbeitszeit von 35 ½ Stunden und bei Arbeit in 3 Schichten von 35 Stunden erreicht, jeweils im Durchschnitt über die ganze Turnusperiode.

Die Arbeitszeit der einzelnen Woche kann also von der in Abs. 1 genannten abweichen.

Arbeitsstunden in der einzelnen Woche oder Periode, die über die in § 1 Abs. 1 genannte Anzahl hinausgehen, jedoch im Turnusplan durch freie Tage ausgeglichen werden, dürfen nicht als Überstunden vergütet werden. Bei eigentlichen Überstunden in Verbindung mit Schichtarbeit wird die Überstundenzulage jedoch gezahlt.

Nach § 9 kann – Einigung darüber vorausgesetzt – für einen Zeitraum (z.B. bei saisonbetonter Arbeit) längere Arbeitszeit vereinbart werden, die später durch kürzere Arbeitszeit wieder ausgeglichen wird.

Ergänzende Arbeitskräfte, Springer usw. müssen in einem Sechswochenzeitraum mindestens 6 Dienstschichten haben, um als Schichtarbeiter gelten zu können.

Abs. 3. *Der Übergang zu Schichtarbeit muss mit mindestens 5 x 24 Stunden Frist im Voraus angekündigt werden. Arbeiter, die für Schichtarbeit eingestellt wurden oder im*

Dienstplan einer Turnusperiode stehen (§ 1 Abs. 2), haben jedoch keinen Anspruch auf vorherige Ankündigung. Wenn die Arbeit vor Ablauf der Vorankündigungsfrist verlangt wird, erhalten die Arbeiter, die Anspruch auf vorherige Ankündigung haben, nach den Regeln von § 5 die reguläre, anhand der normalen Tagesarbeitszeit des Betriebs berechnete Überstundenzulage.

Der Ausdruck „Übergang zu Schichtarbeit“ bezeichnet sowohl die Einrichtung neuer Schichten als auch die Versetzung einzelner Arbeiter von Tagesarbeit zu Schichtarbeit, außer wenn die Arbeiter für Schichtarbeit eingestellt wurden oder in einem Turnusplan dabei sind.

Die Frist für die Ankündigung vor Beginn der Schichtarbeit beträgt 5 x 24 Stunden (einschließlich Sonn- und Feiertage, arbeitsfreie Tage und Urlaubstage).

Läuft die Ankündigungsfrist in einer Arbeitsperiode ab, wird für die Zeit bis zum Fristablauf die Überstundenzulage anstelle der Schichtarbeitszulage gezahlt, vgl. im Übrigen § 5. Jedoch ändert diese spezielle Vergütungsregel nichts am Charakter der Arbeit als normale Schichtarbeit.

Abs. 4. *Im Normalfall arbeitet eine Schichtbesetzung jeweils für eine Woche in derselben Schicht, wonach gewechselt wird. Bei Dreischichtbetrieb z.B. so, dass die Schichtbesetzung der 1. Schicht in die 3. Schicht wechselt, die Schichtbesetzung der 2. Schicht in die 1. und die Schichtbesetzung der 3. Schicht in die 2. Schicht wechselt. Normalerweise wird in Verbindung mit einem Sonntag gewechselt.*

Die Bestimmung legt die normale Form des Schichtwechsels fest, schließt aber andere Formen nicht aus, z.B. dass die Arbeit in einer Schicht kürzer oder länger sein kann als eine Woche (siehe auch § 9).

Abweichungen von der normalen Regelung können nicht zu einer zusätzlichen Vergütung führen.

Abs. 5. *In Ermangelung anderweitiger schriftlicher Absprachen geht der Tag bei Schichtarbeit von 6 Uhr bis 6 Uhr oder von dem normalen Arbeitszeitbeginn im jeweiligen Betrieb bis zur gleichen Zeit am nächsten Morgen. Wird von den Arbeitern verlangt, vor 6 Uhr anzutreten, wird bis zu dieser Uhrzeit die Überstundenzulage anstelle der Schichtzulage gezahlt.*

Die Bestimmung, dass der Schichtarbeitstag ab 6 Uhr oder ab dem Beginn der normalen Tagesarbeitszeit gerechnet wird, bedeutet normalerweise, dass Schichten, die am Anfang dieses Zeitraums liegen, als 1. Schicht betrachtet werden.

Wenn das Unternehmen verlangt, dass Arbeiter der 1. Schicht früher als 6 Uhr mit der Arbeit beginnen, ist bis 6 Uhr anstelle der Schichtzulage die tarifmäßige Überstundenzulage zu zahlen.

Abs. 6. *Die Schichten lösen einander normalerweise ab. Wo jedoch das Wohl des Unternehmens es erfordert, können die Schichten einander auch überlappen oder es kann eine Leerzeit zwischen ihnen sein. Gegen mangelnde Rücksichtnahme bei der Festlegung der Schichtarbeit, die nicht mit dem Wohl des Unternehmens hinreichend begründet werden kann, können die Arbeiter nach den geltenden arbeitsrechtlichen Regeln vorgehen.*

Es gibt keine festen Grenzen für die Überlappungszeit oder die Leerzeit zwischen den Schichten, und wo es aus betrieblichen Gründen erforderlich ist, kann z.B. eine 1. Schicht und eine 3. Schicht eingerichtet werden, ohne dass es unbedingt eine 2. Schicht geben muss.

Die Arbeit verliert dadurch nicht den Charakter von Schichtarbeit. Gegen mangelnde Rücksichtnahme bei der Festlegung der Schichtarbeit, wozu auch das Ansetzen von Überstunden vor oder im Anschluss an eine Schicht zählt, können die Arbeiter nach den geltenden arbeitsrechtlichen Regeln vorgehen.

Abs. 7. *Die Betriebszeit des Unternehmens ist unabhängig von der tarifvertraglichen Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters. Die Betriebszeit wird nur durch geltende gesetzliche Vorschriften beschränkt.*

Die Bestimmung unterstreicht das Recht des Unternehmens auf eine wöchentliche Betriebszeit, die unabhängig von der normalen Wochenarbeitszeit des einzelnen Arbeiters ist. Da die tarifmäßige, normale Arbeitszeit der Arbeiter bei Schichtarbeit für die 1., 2. und 3. Schicht insgesamt 105 Stunden pro Woche beträgt, muss die restliche Betriebszeit daher mittels Turnusarbeit (gemäß § 1 Abs. 2), d.h. Einsatz von Springern oder Arbeitszeitverteilung auf weitere Schichten, ausgeglichen werden.

§ 2 - Besondere Arbeitsbestimmungen

Abs. 1. *Wenn nach einem festen Turnusplan gearbeitet wird, kann dieser suspendiert werden, wenn Umstände, auf die das Unternehmen keinen Einfluss hat, dies notwendig machen sowie in Fällen, wo die Tarifparteien das vereinbaren.*

Ferner kann der Turnusplan an Werktagsfeiertagen mit dreiwöchiger Ankündigungsfrist unterbrochen werden, ohne dass das vergütungsmäßige Folgen hat (siehe § 6 Abs. 2).

Ein Turnusplan kann wegen unvorhergesehener Ereignisse (z.B. Maschinenschaden, Materialmangel) oder nach Vereinbarung, z.B. im Zusammenhang mit Urlaub, sowie mit dreiwöchiger Ankündigungsfrist zu Werktagsfeiertagen vorübergehend unterbrochen werden. Voraussetzung ist, dass der Turnusplan wieder aufgenommen wird, wenn die Umstände, die Ursache der Unterbrechung waren, nicht mehr vorliegen. Eine vorübergehende Unterbrechung hat keine vergütungsmäßigen Folgen nach § 5, § 6 Abs. 1 und 2, und § 7 Abs. 2, wo die Beendigung der Schichtarbeit behandelt wird.

Wenn die Schichtarbeit aufgrund von höherer Gewalt, gemäß Vereinbarung oder an Werktagsfeiertagen unterbrochen wird, müssen die Arbeiter die Möglichkeit haben, die fehlende Zeit nachzuholen (vgl. § 6 Abs. 3).

Abs. 2. *Wenn im Schichtbetrieb an Werktagsfeiertagen gearbeitet wird, hat der Arbeiter für jeden Werktagsfeiertag, an dem er bei der Arbeit war, Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag. Fällt ein laut Dienstplan arbeitsfreier Tag [im Folgenden Dienstplan-Freistellungstag genannt; dänisch „vagtlistefridag“] auf einen Werktagsfeiertag, hat der Arbeiter das Recht auf einen anderen arbeitsfreien Tag.*

Ausgleichende Freizeit für Arbeit an Werktagsfeiertagen (hierunter sind die dänischen kirchlichen Feiertage zu verstehen, sowie auch der Verfassungstag von 12 Uhr bis Arbeitstagsende, soweit diese Feiertage nicht auf einen Sonntag fallen) und arbeitsfreie Ausgleichstage für Dienstplan-Freistellungstage, die auf solche Werktagsfeiertage fallen, stellen eine Einschränkung der in § 1 Abs. 1 und 2 angegebenen Arbeitszeit dar. Die durchschnittliche Arbeitszeit in Wochen oder Turnusperioden mit solchen Werktagsfeiertagen ist daher um die Zahl der Stunden zu verkürzen, die an einem Werktagsfeiertag gearbeitet wurden oder hätten gearbeitet werden können. Können für Werktagsfeiertage keine arbeitsfreien Ausgleichstage gewährt werden, wird nach den Regeln von § 8 Abs. 1 gezahlt. Wird an einzelnen Werktagsfeiertagen gearbeitet, wird diese Arbeit als Überstunden ausgeführt und berechtigt auch nicht zu arbeitsfreien Ausgleichstagen.

Wochenlohnempfängern wird der Lohn in Wochen, in denen arbeitsfreie Ausgleichstage gewährt werden, ohne Abzug ausgezahlt, da sie für Arbeit an einem Werktagsfeiertag

neben dem normalen Wochenlohn nur die Zulagenzahlung für Arbeit an Sonn- und Feiertagen erhalten können.

Stundenlohnempfänger erhalten keinen Lohn an arbeitsfreien Ausgleichstagen, da sie für Arbeit an Werktagsfeiertagen neben der normalen Bezahlung die Zulagenzahlung für Arbeit an Werktagsfeiertagen und – unabhängig davon – die geltende allgemeine Feiertagsbezahlung erhalten.

Abs. 3. *Beim Aufstellen des Arbeitsplans ist so weit wie möglich darauf zu achten, dass die Wochenenden für die Arbeiter frei bleiben.*

Unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse ist so weit wie möglich darauf zu achten, dass die Wochenenden frei bleiben. Bei mangelnder Rücksichtnahme können die Arbeiter rechtlich dagegen vorgehen.

Abs. 4. *Der Sonn- und Feiertagstag (24 Stunden) kann frühestens um 22 Uhr vor dem betreffenden Sonn- oder Feiertag beginnen und endet spätestens um 8 Uhr nach dem betreffenden Sonn- oder Feiertag.*

Wenn die Wochenarbeit im Laufe eines Samstags endet oder spätestens am Sonntagmorgen, bildet der Sonntagstag die letzten 24 Stunden vor Wiederaufnahme der Arbeit am Sonntagabend (frühestens 22 Uhr) oder Montagmorgen (spätestens 8 Uhr). Die festgelegte Lage des Sonntagstages kann nach schriftlicher Vereinbarung der Tarifparteien geändert werden.

Endet der Sonntagstag am Sonntagabend um 22 Uhr, ist ab diesem Zeitpunkt die normale Schichtzulage gemäß § 3 Abs. 1 zu zahlen (siehe jedoch auch die Regel unter § 3 Abs. 3).

§ 3 - Bezahlung für Schichtarbeit

Abs. 1. *Für Schichtarbeit an Werktagen mit Ausnahme von Samstagen wird folgende Zulage gezahlt:*

*Mit Wirkung ab 27. Februar 2023 beträgt die Zulage:
Von 17:00 Uhr bis 06:00 Uhr DKK 41,37 pro Stunde.*

*Mit Wirkung ab 26. Februar 2024 beträgt die Zulage:
Von 17:00 Uhr bis 06:00 Uhr DKK 42,82 pro Stunde.*

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit mit einer 3. Schicht am Sonntagabend, d.h. nach Ende des Sonntagstages, beginnt, ist die Arbeit in dieser Schicht nach oben genannten Sätzen zu vergüten.

Abs. 2. *Für Schichtarbeit im Zeitraum von Samstag 14:00 Uhr bis Ende des Sonntagstages sowie an Werktagsfeiertagen (Verfassungstag zwischen 12:00 Uhr und Arbeitstagsende, vgl. § 1 Abs. 5) wird eine Zulage in folgender Höhe gezahlt:*

*Ab 27. Februar 2023 beträgt die Zulage 106,34 DKK pro Stunde.
Ab 26. Februar 2024 beträgt die Zulage 110,06 DKK pro Stunde.*

Darüber hinaus sind für Arbeit an diesen Tagen keine der in den Tarifvereinbarungen festgelegten Zulagen, Prozente oder Öre-Beträge zu bezahlen.

Die zusätzliche Bezahlung für Schichtarbeit im Zeitraum von Samstag 14:00 Uhr bis Ende des Sonntagstages ist ebenso wie die allgemeine Schichtzulage nach Abs. 1 zu leisten, egal in welcher Schicht innerhalb dieser Zeiträume gearbeitet wird.

Arbeiter der 1. Schicht erhalten, wenn ihre normale Arbeitszeit samstags nach 14:00 Uhr endet, ab 14:00 Uhr die besondere Wochenendzulage.

Die gesamte Bezahlung für Arbeit im Schichtbetrieb von Samstag, 14:00 Uhr, bis Ende des Sonntagstages sowie an Werktagsfeiertagen ist für Stunden- und Akkordlohnempfänger die normale Bezahlung sowie eine Zulage in folgender Höhe:

Ab 27. Februar 2023 beträgt die Zulage 106,34 DKK pro Stunde.

Ab 26. Februar 2024 beträgt die Zulage 110,06 DKK pro Stunde.

An Werktagsfeiertagen kommt noch die Feiertagsvergütung hinzu (Abschlag). Arbeiter mit Wochenlohnvertrag erhalten neben dem normalen Wochenlohn die oben genannte Schichtzulage, während die Feiertagsvergütung in diesen Bereichen so erfolgt, dass voller Lohn in der Woche gezahlt wird, in die der arbeitsfreie Ausgleichstag fällt.

An arbeitsfreien Ausgleichstagen bekommen Arbeiter mit Stundenlohnvertrag keinen Lohn, vgl. Kommentar zu § 2 Abs. 2.

Falls der Verfassungstag gemäß Tarifvertrag ein ganzer arbeitsfreier Tag ist, gilt dies auch, wenn im Schichtbetrieb gearbeitet wird.

Abs. 3. *Wenn der Sonntagstag verschoben ist und zwischen Sonntag, 22 Uhr und Montagmorgen, 6 Uhr endet und wenn 6-mal pro Woche in der 3. Schicht gearbeitet wird, wird bis Montagmorgen, 6 Uhr dieselbe Zulage pro Stunde gezahlt, wie in Abs. 2 genannt.*

Die Bestimmung zielt ausschließlich auf Unternehmen, bei denen 6-mal während der Woche in der 3. Schicht gearbeitet wird und wo die wöchentliche Arbeitszeit am Sonntagabend beginnt und am Samstag endet. Die Zulagenzahlung für Arbeit Sonntagnacht ist in diesen Fällen die gleiche, wie in Abs. 2 genannt, anstelle der allgemeinen Schichtzulage von Abs. 1.

§ 4 - Überstunden

Bei Überstunden zu den Zeiten, wo Schichtzulage gezahlt wird, vgl. § 3 Abs. 1 und 2, wird außer der Überstundenbezahlung die dem Zeitpunkt entsprechende Schichtzulage gezahlt.

Die neuen Regeln für die Überstundenvergütung bedeuten, dass Schichtarbeiter, die Überstunden zu Zeiten leisten, wenn Schichtzulage gewährt wird, sowohl die Überstundenbezahlung als auch die Schichtzulage erhalten sollen.

Überstunden in Verbindung mit Schichtarbeit können nach den allgemein geltenden Regeln der einzelnen Tarifvertragsverhältnisse stattfinden, weshalb die Frage, in welchem Umfang Überstunden verlangt werden können, nicht nach den Bestimmungen der gemeinsamen Regelung, sondern nur nach den Regeln der einzelnen Tarifverträge entschieden werden kann.

§ 5 - Fehlende Ankündigung

Wenn die in § 1 Abs. 3 genannte Ankündigungsfrist von 5 x 24 Stunden nicht eingehalten wird, wird bis zum Ablauf der Frist anstelle der Schichtzulage eine Zulagenzahlung geleistet, die der Überstundenzulage für diejenige Zeit entspricht, die außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit liegt.

Die Bestimmung ist lediglich eine Vergütungsregel, derzufolge bei Nichteinhaltung der genannten Ankündigungsfrist bis zum Ablauf der 5x24-Stunden-Frist Überstundenzulage

anstelle von Schichtzulage für Zeiten außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit zu bezahlen ist. Die spezielle Vergütungsregel ändert nichts am Schichtcharakter der geleisteten Arbeit. Unter dem Ausdruck „normale Tagesarbeitszeit“ ist die faktische Arbeitszeit zu verstehen und nicht etwaige tarifvertragliche Rahmenzeiten. Wenn eine normale Tagesarbeitszeit für alle Arbeiter nicht ermittelt werden kann, ist die Tagesarbeitszeit des einzelnen Arbeiters (bzw. der Gruppe) zu verwenden. Die Bestimmung gilt nicht für Arbeiter, die für Schichtarbeit eingestellt wurden oder die im Dienstplan einer Turnusperiode dabei sind.

§ 6 - Mangelnde Dauerhaftigkeit und Unterbrechung der Schichtarbeit

Abs. 1. *Wenn ein Arbeiter durch den Arbeitgeber veranlasst und ohne eigene Schuld daran gehindert wird, die Arbeit im Schichtdienst über 3 Tage hinaus fortzusetzen, wird für die geleistete Zeit anstelle der Schichtzulage eine Zulagenzahlung geleistet, die der anhand der normalen Tagesarbeitszeit des Unternehmens berechneten Überstundenzulage entspricht. Diese Bestimmung findet keine Anwendung bei Arbeitern, die im Dienstplan einer Turnusperiode dabei sind.*

Wenn die Schichtarbeit für den einzelnen Arbeiter nicht länger als 3 Tage währt, wird für Stunden außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit Überstundenzulage gezahlt.

Überstundenzulage nach § 5 und Überstundenzulage nach § 6 Abs. 1 können nicht gleichzeitig bezogen werden.

Diese spezielle Vergütungsregel ändert nichts am Schichtcharakter der Arbeit, und die Arbeitszeit ist daher bei der Arbeitszeitberechnung als Schichtarbeit mit einzubeziehen.

Die Bestimmung findet keine Anwendung bei Arbeitern, die im Dienstplan einer Turnusperiode dabei sind und die Bedingungen von § 1 Abs. 2 erfüllen, wonach sie zu einem Turnussystem mit mindestens 6 Dienstschichten innerhalb von 6 Wochen gehören müssen.

Abs. 2. *Wird die über eine Turnusperiode gemäß § 1 Abs. 2 festgelegte Schichtarbeit unterbrochen, ist in der Lohnperiode, in der die Unterbrechung erfolgt, für Stunden, die über die tarifvertragliche normale Arbeitszeit in der Lohnperiode hinausgehen, die tarifmäßige Überstundenbezahlung, beginnend mit den niedrigsten Sätzen, zu leisten. In der Lohnperiode im Vergleich zur tarifvertraglichen normalen Arbeitszeit fehlende Zeit wird mit der normalen Vergütung für Stundenlohnarbeit entlohnt, jedoch exklusive aller sonstigen Zulagen. Eigentliche Überstunden im abgelaufenen Teil der Lohnperiode können bei der Berechnung der Stundenzahl des Einzelnen nicht mitgerechnet werden.*

Unter einer Unterbrechung der Schichtarbeit in der Turnusperiode ist zu verstehen, dass die Schichtarbeit für eine oder alle Schichten endet und nicht wiederaufgenommen wird oder dass sie nach dem bisher geltenden Turnusplan endet, um dann nach einem anderen Turnusplan fortgesetzt zu werden.

Nach § 1 Abs. 2 festgelegte Schichtarbeit mit wöchentlichen Arbeitszeiten von variabler Länge soll sich normalerweise über mindestens 6 Wochen erstrecken. Wird die Schichtarbeit in der Turnusperiode entweder vor oder nach Ablauf von 6 Wochen unterbrochen, muss für jeden einzelnen Arbeiter die Arbeitszeit in der Lohnperiode berechnet werden, in der die Unterbrechung erfolgt.

Ergibt sich aus der Abrechnung der Arbeitszeit, dass einige in der Lohnperiode mehr als die tarifvertragliche normale Arbeitszeit gearbeitet haben, ist für die überschüssige Stundenzahl die Überstundenzulage, beginnend mit den niedrigsten Sätzen, zu zahlen. Und

wenn andere in der Lohnperiode weniger Arbeitszeit als die tarifvertragliche normale Arbeitszeit gehabt haben, ist für diese Stundenzahl das normale Entgelt für Stundenlohnarbeit zu zahlen, jedoch ausschließlich aller sonstiger Zulagen.

Unter eigentlichen Überstunden, die aus der Berechnung der Arbeitszeit herauszuhalten sind, sind Stunden zu verstehen, die die vertragliche Arbeitszeit in der Lohnperiode verlängern und deshalb mit Überstundenzulage vergütet werden, nicht jedoch Stunden, die aus anderem Grund mit einer der Überstundenbezahlung entsprechenden Extrazulage vergütet werden.

Wenn Arbeiter innerhalb eines Wochenlohnbereiches ungeachtet der Arbeitszeitlänge in der jeweiligen Woche mit dem normalen Wochenlohn bezahlt werden, ist nach den oben stehenden Regeln für etwaige überzählige Stunden in der Lohnperiode, in der die Unterbrechung erfolgte, Lohn und Überstundenzulage zu zahlen. Bei fehlender Zeit kann der normale Wochenlohn nicht reduziert werden.

Diese Bestimmung findet keine Anwendung, wenn ein einzelner Arbeiter in einer Turnusperiode in eine andere Schicht oder zur Tagesarbeit überwechselt. In solchen Fällen ist es die Bestimmung in § 7 Abs. 2, die anzuwenden ist.

Abs. 3. *Oben genannte Zahlungen können nicht beansprucht werden, wenn die Arbeit aufgrund höherer Gewalt oder gemäß Vereinbarung eingestellt ist. In solchen Fällen ist den Arbeitern die Möglichkeit zu geben, die fehlende Zeit nachzuarbeiten.*

Die Regeln von Abs. 2 finden keine Anwendung, wenn die Schichtarbeit aufgrund von höherer Gewalt oder Ähnlichem eingestellt ist. Im Gegensatz zu § 2 Abs. 1, wird hier nicht vorausgesetzt, dass die Schichtarbeit wiederaufgenommen wird, weshalb den Arbeitern entweder die Möglichkeit zu geben ist, die fehlende Zeit nachzuarbeiten, oder ihnen eine Erstattung zu gewähren ist. Erfolgt die Nacharbeitung außerhalb der normalen täglichen Arbeitszeit bzw. der normalen Arbeitszeit der jeweiligen Schicht, werden solche Stunden mit Überstundenbezahlung vergütet.

Arbeiter innerhalb eines Wochenlohnbereiches mit normalem Wochenlohn bekommen Lohn für etwaige überzählige Stunden und sind verpflichtet, eventuelle Fehlzeit nachzuholen, um eine Reduzierung des Wochenlohns zu vermeiden. Erfolgt die Nacharbeitung außerhalb der normalen täglichen Arbeitszeit bzw. der normalen Arbeitszeit der jeweiligen Schicht, werden solche Stunden mit Überstundenbezahlung vergütet.

§ 7 - Überwechseln

Abs. 1. *Wird ein Arbeiter von einer Schicht in eine andere versetzt, und zwar nicht infolge eines festgelegten Turnusplans, dann wird ab 27. Februar 2023 für den Wechsel ein Einmalbetrag von 247,46 DKK gezahlt. Ab 26. Februar 2024 beträgt die Zulage 256,12 DKK. Beim Zurückwechseln in die ursprüngliche Schicht oder beim Wechsel in die Tagesarbeit wird keine Extravergütung gewährt.*

Nicht normale Wechsel werden gemäß folgenden Richtlinien vergütet:

Der **Übergang von fester Tagesarbeit zu Schichtarbeit** ist gemäß § 1 Abs. 3 fristgerecht anzukündigen oder nach § 5 zu bezahlen. In solchen Fällen ist § 7 Abs. 1 daher nicht anzuwenden.

Wechsel fester Springer von Tagesarbeit zu Schichtarbeit

Außerhalb der im Turnusplan enthaltenen Zeiten wird *ab 27. Februar 2023 für den Wechsel ein Einmalbetrag in Höhe von 247,46 DKK gezahlt. Ab 26. Februar 2024 beträgt die Zulage 256,12 DKK*, wenn in die 2. oder 3. Schicht gewechselt wird – nicht aber in die 1. Schicht, sofern deren Arbeitszeit mit der Tagesarbeit zusammenfällt bzw. wenn sich der

Arbeitsbeginn der Tagesarbeit von dem der 1. Schicht nur um eine Stunde oder weniger unterscheidet.

Beim Wechsel von Arbeitern im Schichtbetrieb, wo die Arbeiter im Rahmen eines Turnusplans auch in Tagesarbeit tätig sind, von solcher Arbeit in die 2. oder 3. Schicht wird ab 27. Februar 2023 wegen des Wechsels ein Einmalbetrag in Höhe von 247,46 DKK gezahlt. Ab 26. Februar 2024 beträgt die Zulage 256,12 DKK.

Wechsel von einer Schicht zu einer anderen

Bei Umstellung des Turnusplans selbst oder bei Verschiebung von ganzen Schichten im Zusammenhang mit veränderter Form des Schichtbetriebs oder veränderter zeitlicher Platzierung der Schichten im Verlauf des Arbeitstages wird ab 27. Februar 2023 anlässlich des Wechsels ein Einmalbetrag in Höhe von 247,46 DKK gezahlt. Ab 26. Februar 2024 beträgt die Zulage 256,12 DKK – wenngleich nicht alle anderen Wechsel, auch nicht die Änderung der im Voraus festgelegten Schichtarbeitszeit einzelner Arbeiter, als ein Wechsel gelten würden, der einen Anspruch auf den Einmalbetrag mit sich brächte.

Beim Rücktransfer in die ursprüngliche Schicht wird der Einmalbetrag nicht gezahlt, wenn der Rücktransfer innerhalb von 3 Wochen erfolgt.

Erfolgt der Rücktransfer erst nach Ablauf von 3 Wochen, wird er als neuer Wechsel betrachtet, der Anspruch auf Auszahlung des Einmalbetrags gibt.

Wechsel zwischen Tagesarbeit und 1. Schicht

Beim Wechsel zwischen Tagesarbeit und 1. Schicht wird kein Einmalbetrag gezahlt, wenn die Arbeitszeit zusammenfällt oder wenn sich der Arbeitszeitbeginn nur um eine Stunde oder weniger unterscheidet.

Übergang zu Tagesarbeit

Beim Übergang zu Tagesarbeit, worunter der Wechsel aus einem Turnusplan heraus oder aus Schichtarbeit heraus zu verstehen ist, wird kein Einmalbetrag gezahlt.

Abs. 2. Wird ein Arbeiter von einer Schicht in eine andere oder in die Tagesarbeit oder aus der Tagesarbeit heraus versetzt, ohne dass dies gemäß einem festen, nach § 1 Abs. 2 aufgestellten Turnusplan erfolgt, und erreicht dieser Arbeiter innerhalb einer Lohnperiode nicht die nach Tarifvertrag normale Arbeitszeit, wird die fehlende Zeit mit der normalen Bezahlung für Stundenlohnarbeit vergütet, jedoch ausschließlich aller sonstigen Zulagen.

Etwaige überschüssige, über die tarifvertragliche Normalarbeitszeit in der Lohnperiode hinausgehende Stunden in der Lohnperiode werden mit der tarifvertraglichen Überstundenbezahlung, beginnend mit den niedrigsten Sätzen, vergütet.

Eigentliche Überstunden im abgelaufenen Teil der Lohnperiode können bei der Berechnung der Stundenzahl des Einzelnen nicht mitgerechnet werden.

Die Bestimmung zielt auf Situationen, in denen der einzelne Arbeiter – ohne dass es eine Folge eines Turnusplans wäre – in der Lohnperiode auf kürzere oder längere Arbeitszeiten als die tarifvertragliche Normalarbeitszeit kommt, weil er von einer Schicht zu einer anderen oder in Tagesarbeit bzw. aus dieser heraus versetzt wird. In solchen Fällen wird die Arbeitszeit in der Lohnperiode abgerechnet, und die etwaigen zur tarifvertraglichen Normalarbeitszeit fehlenden Stunden in der Lohnperiode werden mit der normalen Vergütung für Stundenlohnarbeit bezahlt, jedoch unter Ausschluss aller sonstigen Zulagen, während überschüssige, d.h. über die tarifvertragliche Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden in der Lohnperiode mit der tarifvertraglichen Überstundenbezahlung, beginnend mit den niedrigsten Sätzen, vergütet werden. Unter eigentlichen Überstunden sind Stunden zu verstehen, die definitionsgemäß Überstunden sind, siehe Kommentar zu § 6 Abs.

2. Versetzungen oder Wechsel sind, wo immer das möglich ist, so zu legen, dass Überstunden oder fehlende Zeiten in der Lohnperiode möglichst minimal sind.

§ 8 - Arbeit an arbeitsfreien Tagen oder Verschiebung von freien Tagen

Abs. 1. *Kann für Arbeit an Werktagsfeiertagen kein arbeitsfreier Ausgleichstag gegeben werden (§ 2 Abs. 2), dann wird für Arbeit am Werktagsfeiertag ab 27. Februar 2023 eine Extrazulage von 102,83 DKK pro Stunde gezahlt. Ab 26. Februar 2024 beträgt die Zulage 106,43 DKK pro Stunde. Die gleiche Extrazulage wird auch gewährt, wenn ein Dienstplan-Freistellungstag auf einen Werktagsfeiertag fällt und dafür kein arbeitsfreier Ausgleichstag gegeben werden kann (§ 2 Abs. 2).*

Diese Vergütungsregel zielt auf unvorhergesehene Situationen. Sie berechtigt den Arbeitgeber nicht dazu, bei der Erstellung des Turnusplans (oder später) im Ausgleich gegen Bezahlung generell die arbeitsfreien Tage einzubeziehen.

Werden auf einen Werktagsfeiertag fallende arbeitsfreie Ausgleichstage von Wochenlohneempfängern oder deren Dienstplan-Freistellungstage in Anspruch genommen, erhält der Arbeiter für die Arbeit an einem solchen Tag ab 27. Februar 2023 über seinen normalen Wochenlohn hinaus eine Vergütung in Höhe von 102,83 DKK pro Stunde. Ab 26. Februar 2024 beträgt die Zulage 106,43 DKK.

Abs. 2. *Wird ein Dienstplan-Freistellungstag verschoben, ohne dass ein Zusammenhang mit einer Turnusplanänderung bestehen würde, wird ab 27. Februar 2023 eine Zulage von 27,96 DKK pro Stunde gezahlt. Ab 26. Februar 2024 beträgt die Zulage 28,94 DKK pro Stunde. In Ermangelung anderweitiger örtlicher Vereinbarungen kann ein Dienstplan-Freistellungstag höchstens innerhalb eines Vierwochenzeitraums verschoben werden.*

Die Verschiebung von Dienstplan-Freistellungstagen ist so früh wie möglich anzukündigen. Die Verschiebung kann höchstens innerhalb eines Vierwochenzeitraums erfolgen. Die Zahlung der Zulage erfolgt unabhängig davon, mit welcher Frist die Verschiebung des Dienstplan-Freistellungstags angekündigt wurde.

Abs. 3. *Wird ein auf einen Werktag fallender Dienstplan-Freistellungstag mit Beschlag belegt, wird die Arbeit an diesem Tag mit tarifvertraglicher Extravergütung bezahlt, entweder wie für Arbeit an einem zugesicherten arbeitsfreien Werktag, sofern eine solche Bestimmung existiert, oder, falls nicht, mit Überstundenvergütung, beginnend mit den niedrigsten Sätzen.*

Wenn ein auf einen Werktag fallender Dienstplan-Freistellungstag mit Beschlag belegt werden muss, ohne dass der Arbeitnehmer an dessen Stelle später einen anderen arbeitsfreien Tag bekommt (vgl. Abs. 2), erhält der Arbeitnehmer neben der normalen Bezahlung für die Arbeit an dem betreffenden Tag die in der geltenden Tarifvereinbarung festgelegte Extravergütung für Arbeit an zugesicherten arbeitsfreien Werktagen.

Hat der Tarifvertrag keine Bestimmung über Sondervergütung in solchen Fällen, wird stattdessen die tarifvertragliche Überstundenzulage, beginnend mit den niedrigsten Sätzen, gezahlt.

§ 9 - Betriebsvereinbarungen

Es besteht die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Unternehmens Betriebsvereinbarungen über die Lage der Arbeitszeit, Schichtwechsel, Essenspausen sowie über den Ausgleich von Zahlungen über einen Zeitraum zu schließen. Solche Vereinbarungen müssen schriftlich niedergelegt werden.

Es können vor Ort Vereinbarungen über die Lage der Arbeitszeit, Essenspausen und Schichtwechsel (siehe § 1 Abs. 1, 2, 4 und 5 sowie § 2 Abs. 1) geschlossen werden. Wo es ausnahmsweise für zweckmäßig erachtet wird, kann eine Vereinbarung getroffen werden, dass alle Zahlungen von Zulagen beispielsweise in einheitliche Örebeträge für sämtliche Stunden in allen drei Schichten umgerechnet werden, für sämtliche Stunden der 2. und 3. Schicht oder in feste Wochenbeträge, jedoch ist in diesem Fall ein ziemlich fester Turnus erforderlich. Berechnungsgrundlage bei der per Betriebsvereinbarung festgelegten Zahlung einheitlicher Beträge pro Stunde oder pro Woche sind die Sätze des Schichtarbeitsvertrags. In der Betriebsvereinbarung muss es eine Aufstellung über die Berechnungen geben, damit diese bei etwaigen Änderungen der gemeinsamen Regelung jederzeit aktualisiert werden können. In einer solchen Vereinbarung ist gleichzeitig zu regeln, wie man sich in Bezug auf Arbeiter verhalten soll, die Teil der Schichtarbeit sind oder aus ihr ausscheiden, entweder dass ihre Zulagenzahlungen für die Zeit berechnet werden, wo sie an Schichtarbeit teilnehmen, oder dass sie verpflichtet sind, nach den gleichen Vergütungsregeln zu arbeiten, wie sie für die Übrigen vereinbart sind.

Wenn die Schichtarbeit so gestaltet ist, dass samstags nur ein paar Stunden – im Zweischichtbetrieb in der 2. Schicht und im Dreischichtbetrieb in der 2. und 3. Schicht – gearbeitet wird, kann vereinbart werden, dass die Schichten abwechselnd die ganze Samstagarbeit erledigen.

Anhang 1

Erläuterung zu Kapitel 9 Arbeitsschutzgesetz und zur Verordnung Nr. 324 vom 23. Mai 2002 mit dieser Änderung in Bezug auf Ruhezeit und freie Tage

Tägliche Ruhezeit

Einem Arbeitnehmer steht je 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf kontinuierlichen Stunden zu (Arbeitsschutzgesetz § 50 Abs. 1).

Das bedeutet zum Beispiel, dass ein Arbeitnehmer, der am Wochenende frei hatte und am Montag um 6 Uhr mit der Arbeit beginnt, höchstens bis 19 Uhr am Montagabend arbeiten kann, da es im 24-stündigen Zeitraum von Sonntag, 19 Uhr, bis Montag, 19 Uhr, genau elf Stunden zusammenhängende Ruhezeit gibt.

Die tägliche Ruhezeit des Arbeitnehmers kann bei Schichtwechsel in Unternehmen, die im Mehrschichtbetrieb arbeiten, auf 8 Stunden reduziert werden (Arbeitsschutzgesetz § 50 Abs. 2 Ziffer 1).

Unter Schichtwechsel sind in Übereinstimmung mit den Schichtarbeitsbestimmungen sowohl reguläre als auch irreguläre Schichtwechsel zu verstehen.

Freier Tag pro Woche

Je Siebentageszeitraum ist für die Mitarbeiter ein wöchentlicher freier Tag (24-Stunden-Tag) vorzusehen, der direkt an eine tägliche Ruhezeit anschließt (Arbeitsschutzgesetz § 51 Abs. 1).

Die Bestimmung ist so zu verstehen, dass zwischen zwei freien Tagen nicht mehr als sechs Tage liegen dürfen.

Da der freie Tag direkt an eine tägliche Ruhezeit anschließen muss, hat der Arbeitnehmer normalerweise alle sieben Tage eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 35 Stunden (bei Schichtwechsel kann sie auf 32 Stunden reduziert werden).

Sonstige Ausnahmen

Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln des Arbeitsschutzgesetzes über Abweichungen von der täglichen Mindestruhezeit und dem vorgeschriebenen freien Tag in der Woche, vgl. Arbeitsschutzgesetz §§ 50-55. In einem solchen Fall sind entsprechende Ruhezeiten oder freie Tage zum Ausgleich zu gewähren.

Vereinbarungen über die Verlegung des freien Tages

- **Vereinbarungen über sieben Tage zwischen zwei freien Tagen**

Gemäß § 22 der Verordnung kann vor Ort eine Abmachung über die Verlegung des vorgeschriebenen freien Tages pro Woche getroffen werden. Es dürfen jedoch nicht mehr als sieben Tage zwischen zwei freien 24-Std.-Tagen liegen. Die Betriebsvereinbarung wird zwischen dem Unternehmen und der Vertrauensperson (bzw. den Vertrauensleuten) geschlossen oder, wo solche nicht vorhanden sind, mit einer Mehrheit der Beschäftigten innerhalb des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags. Die Abmachung muss schriftlich sein und wird danach im Aufwichtsbuch vermerkt. In Bezug auf die Berechnung der täglichen Mindestruhezeit im Anschluss an den freien 24-Std.-Tag sowie die zeitliche Platzierung des freien Tages wird auf die Bemerkungen im vorigen Abschnitt verwiesen.

- **Vereinbarungen über sieben bis zwölf Tage zwischen zwei freien Tagen**

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF können Arbeitszeitpläne genehmigen, bei denen bis zu zwölf Tage zwischen zwei freien Tagen liegen. Die Vorgehensweise bei der Aufstellung solcher Arbeitszeitpläne ist folgende: Zwischen den örtlichen Tarifparteien wird ein Arbeitszeitplan vereinbart, aus dem klar hervorgeht, wie die Arbeitszeit der einzelnen Mitarbeiter platziert ist. Der Arbeitszeitplan wird gemeinsam vom Unternehmen und der Vertrauensperson (bzw. den Vertrauensleuten) oder, wo es keine Vertrauensleute gibt, stattdessen einer Mehrheit der Beschäftigten innerhalb des fachlichen Tarifvertragsgeltungsbereichs schriftlich aufgestellt.

Was die Gültigkeitsdauer und die Kündigung des Arbeitszeitplans sowie die Berechnung der täglichen Ruhezeit in Verbindung mit dem freien 24-Std.-Tag sowie die Platzierung dieses wöchentlichen freien Tages betrifft, wird auf die Bemerkungen im vorigen Abschnitt verwiesen. Der erstellte Arbeitszeitplan wird dann von den örtlichen Tarifparteien an die jeweiligen Tariforganisationen, d.h. DI bzw. NNF, zur Genehmigung geschickt. Der Arbeitszeitplan muss spätestens 8 Wochen vor seiner geplanten Anwendung an die Tariforganisationen geschickt werden.

Die schriftliche Antwort der Tariforganisationen auf den eingereichten Arbeitszeitplan muss spätestens 5 Wochen vor dessen geplanter Anwendung vorliegen. Falls gegen den vorgelegten Arbeitszeitplan schriftliche Einwände vorgebracht werden, sind diese schnellstens den Tariforganisationen vorzulegen. Spätestens 2 Wochen vor der geplanten Anwendung des Arbeitszeitplans muss das Besprechungsergebnis der Tariforganisationen vorliegen. Die genehmigte Organisationsvereinbarung wird schließlich im Aufwichtsbuch vermerkt.

- **Vereinbarungen über mehr als zwölf Tage zwischen zwei freien Tagen**

DI und NNF können Arbeitszeitpläne genehmigen, bei denen mehr als zwölf Tage zwischen zwei freien Tagen liegen. Da diese Vertragsmöglichkeit sehr weit geht, ist nicht nur eine Übereinkunft zwischen den Tarifvertragsparteien DI und NNF, sondern auch die Genehmigung des Direktors des Gewerbeaufsichtsamtes erforderlich, damit die Abmachungen gültig sind.

Im Übrigen wird, was die Vorgehensweise bei der Erstellung dieser Arbeitszeitpläne betrifft, auf die Angaben in Abschnitt (b) verwiesen.

Nachtrag zu Anhang 1

Vereinbarung über die praktische Vorgehensweise bei der Behandlung eines Antrags auf Verlegung des freien Tages

Die Vorgehensweise bei der Behandlung von Anträgen auf Verlegung des freien Tages folgt den Regeln, die aus diesem Anhang 1 der vorliegenden Schichtbetriebsvereinbarung hervorgehen. Die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und der Arbeitgeberverband DI sind sich einig über folgende detaillierte Darstellung der Vorgehensweise bei der Behandlung von Anträgen von Unternehmen und deren Beschäftigten auf Genehmigung von Arbeitszeitplänen, bei denen mehr als 7 Tage zwischen 2 freien Tagen liegen.

Verfahren

Zur Erleichterung des Verfahrens unterrichten sich die Tariforganisationen gegenseitig über eingegangene Anträge. Ist ein Antrag nur bei einer der Tariforganisationen eingegangen, übersendet diese der anderen Organisation binnen 3 Tagen nach Antragseingang eine Kopie der Akten.

Spätestens 2 Wochen nach Eingang des Antrags in den Tariforganisationen findet eine Sitzung zur Behandlung des Antrags statt, an der jeweils ein Vertreter dieser beiden Tariforganisationen teilnimmt. Solche Sitzungen sind mindestens 3 Tage im Voraus anzukündigen. Wenn beide oder eine der Tariforganisationen der Ansicht sind, dass die Sache nicht ausreichend dargestellt wurde, müssen vor der Sitzung weitere Informationen bei den Antragstellern eingeholt werden.

Sind sich die Vertreter der Tariforganisationen darüber einig, dass sie einen Antrag auf Verlegung des freien Tages nach § 19 der Verordnung genehmigen wollen, werden das Unternehmen und die Mitarbeiter darüber informiert.

Bei Ablehnung des Antrags müssen das Unternehmen und dessen Beschäftigte spätestens 3 Wochen nach Eingang der Angelegenheit bei den Spitzenorganisationen darüber unterrichtet werden.

Anträge, die § 20 der Verordnung betreffen, werden wie oben behandelt, woraufhin der Antrag im Falle von Einigkeit mit unterschriebener Empfehlung der Tariforganisationen an den Direktor des Gewerbeaufsichtsamtes weitergeleitet wird.

Die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und der DI informieren das Unternehmen und dessen Mitarbeiter über die Antwort des Gewerbeaufsichtsamts.

GRUPPENLEBENSVERSICHERUNG FÜR KIF UND VEREDELUNG

KIF, Veredelung

Gruppenlebensversicherung, geltend für Veredelung und KIF.

Was die geltenden Bedingungen betrifft, wird auf AP Pension (für Veredelung) und Forenede Gruppeliv (für KIF) verwiesen.

KIF

Gruppenlebensversicherungsvertrag

Gemäß der zwischen DI – für seine Mitgliedsunternehmen in der Fleischbranche (kurz: KIF-Bereich) – und der Verwaltungsgesellschaft FORENEDE GRUPPELIV (FG) geschlossenen Vereinbarung hat sich KIF im Auftrag seiner Mitglieder dazu verpflichtet, für alle in Mitgliedsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer – einschließlich Auszubildende –, die das 18., aber nicht das 67. Lebensjahr vollendet haben, eine Gruppenlebensversicherung abzuschließen, sofern sie des Weiteren:

- a) Mitglied der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF, der Dänischen Metallarbeiter-Gewerkschaft oder des Dänischen Elektroverbands (Gewerkschaft Dansk El-Forbund) sind oder
- b) Mitglied einer anderen Gewerkschaftsorganisation sind, jedoch im betreffenden Unternehmen nach dem für Mitglieder einer der unter Pkt. (a) genannten Gewerkschaften geltenden Lohnstarif bezahlt werden, bzw. für deren Belange DI mit der betreffenden Gewerkschaft eine Sondervereinbarung geschlossen hat, sodass sie sich an dieser Regelung beteiligen können, dass eine Gruppenlebensversicherung abgeschlossen wird.

In Erfüllung dieser Verpflichtung aus oben genannter Vereinbarung haben KIF und FG einen Gruppenlebensversicherungsvertrag unterzeichnet, wonach die Versicherungssumme im Todesfall ab Vollendung des 18. Lebensjahres und bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres 414.868,00 DKK beträgt.

Wenn ein Gruppenmitglied bei seinem Tod Kinder unter 21 hinterlässt, wird für jedes hinterbliebene Kind zusätzlich eine Versicherungssumme gemäß folgender Skala ausgezahlt:

Unter 18 Jahren	DKK 62.230,00
18 bis 20 Jahre	DKK 45.013,00
Ab 21 Jahren	DKK 0,00

Wenn einem Gruppenmitglied – vor Vollendung des 60. Lebensjahrs und mit mindestens einem Jahr Dienstatler bei ein und demselben KIF-Mitgliedsunternehmen – auf Grundlage einer Invalidität von mindestens zwei Dritteln eine Invalidenrente gewährt wird, wird eine Invalidensumme von 57.202,00 DKK ausgezahlt.

Wenn die Invalidität auf einen Unfall im Betrieb zurückzuführen ist, entfällt die oben genannte Dienstatlerbedingung.

Die angeführten Versicherungssummen werden jedes Jahr an den Preisindex angepasst. Die obigen Versicherungssummen gelten ab 1. Juni 2020.

Kritische Krankheit

Wenn ein Gruppenmitglied vor Vollendung des 60. Lebensjahres an einer „kritischen Krankheit“ erkrankt, d.h. bösartige Tumore, Blutgerinnsel im Herz, Hirnblutung, offene Herz-OP (By-pass-Operation oder Herzklappen), multiple Sklerose, Nierenversagen, grö-

Bere Organtransplantationen (Herz-Lunge, Lunge oder Leber) und AIDS, wie in den besonderen Versicherungsbedingungen angegeben, wird eine Versicherungssumme von 117.800,00 DKK ausgezahlt.

Nach Auszahlung einer Versicherungssumme wegen kritischer Krankheit entfällt der Versicherungsschutz für kritische Krankheit. Es ist eine Voraussetzung für die Auszahlung, dass die Diagnose in der Versicherungszeit und frühestens 3 Monate nach Eintritt in die Gruppenlebensversicherung gestellt wird. Die ausgezahlte Versicherungssumme wird von einer etwaigen später fälligen Todesfaldeckung abgezogen, wenn der Todesfall weniger als 3 Monate nach der Auszahlung der Versicherungssumme für kritische Krankheit eintritt.

Die Prämie wird vom Unternehmen gezahlt. Sie gilt in steuerlicher Hinsicht als Bestandteil des Lohns. Der Versicherungsschutz endet 30 Tage nach dem Ausscheiden aus der Stellung oder nach Austritt des Arbeitgebers aus der KIF (Herstellervereinigung Fleischindustrie), spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem das Gruppenmitglied das 67. Lebensjahr vollendet. Wenn ein im Vorruhestand befindlicher Arbeiter vor Vollendung des 67. Lebensjahres stirbt, wird die Versicherungssumme unter der Voraussetzung ausgezahlt, dass der Betreffende vor dem Übertritt in den Vorruhestand die letzten 7 Jahre ununterbrochen bei ein und demselben KIF-Mitgliedsunternehmen beschäftigt war. Die Vorruhestandsregelung ist prämienfrei.

Veredelung

Gruppenlebensversicherung

Vertrag über eine Gruppenlebensversicherung mit Invalidensumme und kritischer Krankheit

Gemäß dem Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband DI einerseits und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sowie der Dänischen Metallarbeiter-Gewerkschaft andererseits hat sich der 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:

- c) Mitglied der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF oder der Dänischen Metallarbeiter-Gewerkschaft sind oder
- d) Mitglied einer anderen Gewerkschaftsorganisation sind, jedoch im betreffenden Unternehmen nach dem für Mitglieder einer der unter Pkt. (a) genannten Gewerkschaften geltenden Lohn tariff bezahlt werden, bzw. für deren Belange DI mit der betreffenden Gewerkschaft eine Sondervereinbarung geschlossen hat, sodass sie sich an dieser Regelung beteiligen können, dass eine Gruppenlebensversicherung abgeschlossen wird.

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

Versicherungssumme im Todesfall

Zur Erfüllung der übernommenen Verpflichtung in Übereinstimmung mit oben genannter Tarifvereinbarung hat der Arbeitgeberverband DI mit SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG) eine Gruppenversicherung abgeschlossen, derzufolge die Versicherungssumme bei Todesfall vor Vollendung des 70. Lebensjahres 310.000 DKK beträgt.

Kinderbeträge

Folgende Beträge kommen hinzu, wenn Kinder unter 21 Jahren hinterbleiben:

- 43.500 DKK je Kind im Alter von 0-16 Jahren
- 37.500 DKK je Kind im Alter von 17 Jahren
- 31.500 DKK je Kind im Alter von 18 Jahren
- 25.500 DKK je Kind im Alter von 19 Jahren

12.000 DKK je Kind im Alter von 20 Jahren

Invaliditätssumme

Wenn der Antrag auf öffentliche Frührente gemäß den Regeln aus der Zeit vor dem 1. Januar 2003 bearbeitet wird, wird an Mitarbeiter, denen vor Ablauf des 65. Lebensjahrs und nach mindestens einem Jahr Dienstal 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.

Wenn ein Mitarbeiter vor dem Datum der Zuerkennung, jedoch nach dem Antrag auf Frührente das 65. Lebensjahr vollendet, ist durch konkrete Prüfung des Einzelfalls zu entscheiden, ob der Verlust der Erwerbsfähigkeit innerhalb der Deckungsperiode und vor Vollendung des 65. Lebensjahres vorgelegen haben dürfte.

An Mitarbeiter, bei denen vor 65 und nach mindestens einem Jahr Dienstal im selben Unternehmen unter diesem Tarifvertrag aufgrund von Krankheit oder Unfall eine bleibende Einschränkung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 2/3 eintritt, wird eine Invaliditätssumme von 90.000 gezahlt.

Eine solche Einschränkung der Erwerbsfähigkeit liegt vor, wenn das Gruppenmitglied nach Einschätzung von SG (Slagteriernes Gruppeliv) – unter Berücksichtigung seines gegenwärtigen Gesundheitszustands, seiner Ausbildung und seiner früheren Beschäftigung – nicht mehr in der Lage ist, mehr als 1/3 dessen zu verdienen, was für voll erwerbsfähige Personen mit entsprechender Ausbildung in diesem Alter üblich wäre.

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

Nach Auszahlung der Invaliditätssumme endet der Versicherungsschutz für Invalidität, und der Versicherungsschutz für den Todesfall vermindert sich um den ausgezahlten Betrag. Die reduzierte Todesfalldeckung wird ohne Prämienzahlung für bis zu 3 Jahre nach Eintreten der Erwerbsunfähigkeit aufrechterhalten, jedoch höchstens bis zur Beendigung des Vertrags, wonach die Deckung entfällt.

Kritische Krankheit

Falls ein Mitarbeiter vor dem vollendeten 65. Lebensjahr von einer kritischen Krankheit betroffen ist, wird eine Versicherungssumme von 100.000 DKK ausgezahlt.

Unter kritischer Krankheit wird verstanden: Krebs, Thrombus im Herzen, By-Pass-Operation oder Ballonerweiterung, Herzklappen-OP, Hirnblutung, Aussackungen von Hirnarterien, bestimmte gutartige Tumore in Hirn und Rückenmark, multiple Sklerose, ALS (amyotrophische Lateralsklerose), Muskelschwund, HIV-Infektion infolge von Bluttransfusion oder beruflicher Ansteckung, AIDS, Creutzfeld-Jacob-Syndrom, Nierenversagen, größere Organtransplantationen, Parkinson-Krankheit, Blindheit und Taubheit, wie in den besonderen Versicherungsbedingungen angegeben.

Nach Auszahlung einer Versicherungssumme bei kritischer Krankheit entfällt die Deckung für kritische Krankheit. Voraussetzung für die Auszahlung ist, dass die Diagnose innerhalb der Versicherungszeit gestellt wird. Die ausgezahlte Versicherungssumme wird 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.

Bis 1. März 2009 geltende Übergangsregelung:

Falls eine kritische Krankheit vor dem 1. März 1999 festgestellt wurde, ist der Mitarbeiter jedoch von der Regelung gedeckt, falls später in der Versicherungszeit eine neue (andere) kritische Krankheit festgestellt wird.

Für Krebsdiagnosen gilt jedoch Folgendes:

Wenn 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:

Eintritt

Die Deckung der Gruppenlebensversicherung tritt an dem Tag in Kraft, an dem SG die Versicherung annimmt, es sei denn, es wurde ein anderes Datum des Inkrafttretens vereinbart. Bei Änderung der Gruppenlebensversicherung gelten dieselben Regeln wie bei der Aufnahme in die Gruppenlebensversicherung.

Auszahlung im Todesfall

Die beim Tod des Gruppenmitglieds fällige Versicherungssumme wird an die „nächsten Angehörigen“ des Gruppenmitglieds ausgezahlt, es sei denn, etwas anderes wurde zwischen dem Mitglied und SG schriftlich vereinbart.

Als „nächster Angehöriger“ des Gruppenmitglieds wird der Ehepartner betrachtet, oder wenn ein solcher nicht hinterbleibt, die Kinder des Gruppenmitglieds, oder wenn auch solche nicht hinterbleiben, die Erben des Gruppenmitglieds laut Testament oder Gesetz.

Kinderbeträge für minderjährige gemeinsame Kinder, die in der Wohnung des Erblassers bei dessen Ehepartner wohnhaft sind, werden an den Ehepartner ausgezahlt. In anderen Fällen fällt der Betrag an das jeweilige Kind. Bevor die Auszahlung erfolgen kann, muss eine Dokumentation vorgelegt werden, wie die Gesellschaft sie für notwendig erachtet.

Risikoausschluss

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

Der Industrieminister trifft nach Empfehlung durch die Finanzaufsichtsbehörde die Entscheidung darüber, ob der genannte Zustand als eingetroffen anzusehen ist, sowie im bejahenden Fall auch über den Zeitpunkt, an dem die Gefahrenerhöhung rechnerisch eingetreten ist und wann sie endet.

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

Verfügungsrecht

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

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 Betreffenden 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.

Austritt aus der Gruppe

Wenn ein Gruppenmitglied aus der Gruppe austritt, sei es durch Ausscheiden aus dem Unternehmen, das Versicherungsnehmer ist, oder weil der Betreffende anderweitig die Bedingungen für die Mitgliedschaft in der Gruppe nicht mehr erfüllt, endet die Deckung zum Ende des Quartals, in dem der Austritt erfolgt.

Endet die Beschäftigung des Gruppenmitglieds bei dem Unternehmen, das Versicherungsnehmer ist, aufgrund von Saisonarbeitslosigkeit, Streik, Aussperrung oder einer anderen Form der Arbeitsunterbrechung, wird die Deckung während der Arbeitsunterbrechung bis zu 2 Monate unter der Voraussetzung fortgeführt, dass weiterhin die Prämie für die gesamte Gruppe für diesen Zeitraum gezahlt wird.

EU-RICHTLINIEN

Umsetzung

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass sie in Bezug auf die Umsetzung von EU-Richtlinien, die für den Bereich relevant sind, Verhandlungen aufnehmen werden.

EU-Arbeitszeitrichtlinie

Grundlage dieser Vereinbarung zwischen dem DI und den Branchenbereichen der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF ist die Richtlinie Nr. 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

Nachfolgende Punkte in Verbindung mit geltendem dänischem Recht, insbesondere einschließlich des dänischen Arbeitsschutzgesetzes und des Urlaubsgesetzes sowie unter Einbeziehung der Tarifverträge, bedeuten, dass die Richtlinie umgesetzt wurde.

Wöchentliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit und die Regeln über die Ankündigung von Überstunden sind aus den jeweiligen Tarifverträgen ersichtlich. Die durchschnittliche Arbeitszeit in einem 7-Tage-Zeitraum, gemessen über einen Bezugszeitraum von 4 Monaten, darf jedoch 48 Stunden inkl. Überstunden nicht überschreiten.

Pausen

Ein Arbeitnehmer mit einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden hat Anspruch auf eine zeitlich so bemessene Arbeitspause, dass der Zweck der Pause berücksichtigt ist.

Die zeitliche Festlegung der Pause erfolgt nach den normalen, für die Festlegung der Arbeitszeit geltenden Regeln.

Tägliche und wöchentliche Ruhezeit

Die tägliche und wöchentliche Ruhezeit sind durch die geltenden Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes, Kap. 9, nebst zugehöriger Verordnung Nr. 372 vom 15. August 1980 gedeckt.

Elternurlaubsrichtlinie (eingeführt 2010)

Der DI (Tarifvertrag I beim DI) und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben im Tarifvertragszeitraum die Richtlinie 2010/18/EU über Elternurlaub besprochen.

Die Tarifvertragsparteien nehmen Besprechungen über die Implementierung des Obengenannten auf.

Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (eingeführt 2010)

Der Arbeitgeberverband DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben vereinbart, die Leiharbeitsrichtlinie durch Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie zu implementieren. Die Umsetzung der Richtlinie soll so erfolgen, dass sie so nahe wie möglich am Text der Richtlinie bleibt.

Da einzelne Begriffe im Richtlinienentwurf noch einer Klärung bedürfen, werden sich die Tarifvertragsparteien für beschleunigte Klärung einsetzen, wonach dann die Gespräche über die Umsetzung beginnen können.

Die Tarifvertragsparteien nehmen Besprechungen über die Implementierung des Obengenannten auf.

Teilzeitrichtlinie (eingeführt 1999)

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die EU-Richtlinie vom 15. Dezember 1997 über Teilzeitarbeit in dem zwischen den Tarifvertragsparteien geltenden Tarifvertrag implementiert wurde.

Die Richtlinie gilt auch deswegen als erfüllt, weil im Tarifvertrag kein Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gemacht wird.

RAHMENVEREINBARUNG ÜBER METHODENENTWICKLUNG UND AKKORD

§ 1 - Zweck

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

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

§ 2 - Betriebsvereinbarungen

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

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

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

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

§ 3 - Methodenentwicklung und Arbeitsablaufstudien

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

Für die Akkordfestlegung werden Zeitstudien (Kontinuitätsmethode), Elementzeitsysteme, synthetisches Material und Frequenzstudien angewendet. Es muss vor Ort Einigkeit über die Akkordfestlegung bestehen, und diese muss in der Betriebsvereinbarung angegeben sein.

Die Anwendung einer weiter fortgeschrittenen Zeitstudientechnik oder von solchen Systemen sowie die Anwendung synthetischer Zeiten aus anderen Unternehmen innerhalb der Branche kann nach vorheriger Absprache zwischen den Organisationen erfolgen.

Bei Kontrolluntersuchungen werden ungeachtet des Systems Zeitstudien verwendet, vgl. § 18.

§ 4 - Betriebsvereinbarung über abweichende Entlohnung

Wo aus technischen, betrieblichen oder ähnlichen Gründen kein Akkord auf Grundlage der übrigen Bestimmungen der Rahmenvereinbarung eingerichtet werden kann, oder wo im Übrigen vor Ort Einigkeit über die Zweckdienlichkeit besteht, können mit den Organisationen andere Formen von Akkordregelungen, basierend auf Arbeitsablaufstudien und/oder Qualitäts- und Gewinnmessungen, vereinbart werden.

§ 5 - Arbeitsanalytiker

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

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

§ 6 - Arbeitsplan und Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU)

Das Unternehmen entscheidet auf Empfehlung des Arbeitsablaufstudienausschusses, für welche Arbeiten ein Akkord aufgestellt werden soll, und wie und in welcher Reihenfolge dies geschehen soll. Das Unternehmen erarbeitet einen Plan hierzu unter Angabe der Arbeitsbereiche, Warenarten usw., für die die Arbeitsablaufstudie gemacht werden soll und der Akkord gelten soll.

Wenn das Unternehmen die Akkordregelung einführt, ist Voraussetzung, dass ohne Unterbrechung weitergemacht wird, bis alle im Arbeitsplan genannten Bereiche der neuen Entlohnungsform unterworfen sind. Die örtlichen Partner sind verpflichtet, auf sachliche und positive Weise dazu beizutragen, dass die Regelung durchgeführt wird.

Begonnene Akkordfestlegungen sind, soweit irgend möglich, ohne Unterbrechung fertigzustellen. Treten Unterbrechungen auf, wird die Vertrauensperson über den Grund hierfür unterrichtet.

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

Wenn einer der örtlichen Partner nicht positiv an der Durchführung des Arbeitsplans mitwirkt, ist der andere Partner berechtigt, die Frage zur Erörterung zwischen den Organisationen weiterzuleiten.

Falls Arbeitsbereiche, die im oben genannten Arbeitsplan nicht enthalten sind, nach Auffassung der Gewerkschaft NNF als hierfür geeignet eingeschätzt werden, ist die Gewerkschaft berechtigt, die Frage entsprechend den üblichen arbeitsrechtlichen Regeln zur Verhandlung mit DI vorzulegen.

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

§ 7 - Methodenentwicklung

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, dass derjenige Teil der Arbeitsablaufstudien, der die Festlegung der praktischsten Produktionsmethode bezweckt und der Untersuchungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsverhältnisse, Werkzeuge, Hilfsausrüstung, Maschinen, des Materials, der Transportmittel usw. sowie des Arbeitsprozesses an sich umfasst, normalerweise der Akkordfestlegung selbst vorausgehen muss.

Es wird zudem vorausgesetzt, dass sowohl die Vertrauensperson als auch die Vertrauensperson für die Arbeitsablaufstudien Zugriff auf das vom Unternehmen verwendete Material in Verbindung mit der Methodenentwicklung haben.

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

§ 8 - Einweisung

Abs. 1. Schulung und Einweisung

Damit neue Arbeitsmethoden und Akkorde mit einem zufriedenstellenden Ergebnis angewendet werden können, ist eine gründliche Schulung und Einweisung der Mitarbeiter nötig. Es obliegt daher der Geschäftsleitung des Unternehmens, Aufsicht darüber zu führen, dass vor der Ingangsetzung von Akkorden und neuen Arbeitsmethoden den betreffenden Mitarbeitern die erwähnte Schulung und Einweisung zuteil wird.

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

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

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

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

§ 9 - Akkordfestlegung

Abs. 1. Akkordfestlegung

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

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

Ungeachtet dessen, welches System das Unternehmen anwendet, sind sämtliche Akkorde auf komplette Arbeitsanalysen mit den dazugehörigen Arbeitsablaufstudien zu gründen,

ebenso wie jeder Akkord auf einer detaillierten Arbeitsbeschreibung, spezifizierten Teiloperationen mit dazugehörigen Teilzeiten, spezifizierten Zusatzzeiten, angewendeten und sofort umgesetzten Arbeitstaktbewertungen sowie einer Präzisierung der den Akkorden zugrunde liegenden Qualitätsanforderungen und sonstigen Richtlinien basieren muss.

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

Abs. 2. Protokoll bzgl. zeitweiliger Akkorde

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

Die Tarifparteien empfehlen, dass zeitweilige, zeitlich befristete Akkordverträge eine Dauer von 1-2 Monaten haben sollen.

Die Vereinbarung wird vom Zeitstudien-Akkord abgelöst, siehe §§ 14 und 15 der Rahmenvereinbarung.

Etwaige Nachregulierungen erfolgen rückwirkend zur Umsetzung der Vereinbarung, siehe § 18 der Rahmenvereinbarung.

§ 10 - Zusatzzeiten

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

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

- a. Betriebstechnische Zeit (DT, *driftsteknisk tid*)
= der Teil der Zusatzzeit, der die technologische und organisatorische Durchführung der Arbeiten betrifft. Dies kann z. B. Vorbereitung, Aufräumen, Abholen und Bringen von Waren o.Ä. sein. Die Zeiten werden gemessen und bewertet, siehe § 3, und der Bedienzeit hinzugerechnet.
- b. Maschinenzeitzulage (MT, Abk. für *maskintid*)
zur Deckung derjenigen Bearbeitungs-, Behandlungs- oder Transportzeit, auf die der Mitarbeiter keinen Einfluss hat. Hierfür wird ein Ausgleich für fehlende Möglichkeiten im Akkordverdienst gewährt.

Die Maschinenzeitzulage wird im Tarifvertragszeitraum auf 54 % angesetzt.

Die Maschinenzeitzulage wird der Bedienzeit hinzugerechnet.

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

c. Allgemeine Zeit (GT, *generel tid*)

= die Zeit, die während der Akkordarbeit für den Wechsel zwischen verschiedenen Akkorden, Ein- und Ausstempeln, notwendige Gespräche mit dem Meister, Einweisen- den 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 ist, wird eine Zulage von 3 % gewährt.

Das ½ % wird für das An- und Ablegen sowie die Reinigung der persönlichen Schutzausrüstung zugesprochen.

d. Spezielle Zeit (ST, *speciel tid*)

= der Teil der Zusatzzeit, der die psychischen und physischen Bedingungen ausgleicht, unter denen die Arbeit erfolgt, sowie die äußeren Verhältnisse des jeweiligen Arbeitsplatzes, wie Licht, Wärme, Kälte, Feuchtigkeit und Lärm.

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

Die Zulage für spezielle Zeit kommt, wenn die Partner sich darüber einig sind, auf die Gesamtruhepause zur Anwendung.

Die spezielle Zeit ist in § 11 näher beschrieben.

e. Persönliche Zeit (PT, *personlig tid*)

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

Die Höhe der Zulage wird vor Ort gemäß den im Unternehmen vorhandenen Verhältnissen vereinbart, normalerweise auf 5 % der Bedienzeit einschl. Zulagen für betriebstechnische Zeit und Maschinenzeit.

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

§ 11 - Spezielle Zeit (Sonderpausen)

Abs. 1. Was die Vereinbarung umfasst

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

Kein Mitarbeiter ist verpflichtet, Ruhepausen zu halten, es sei denn, es wurden besondere Bestimmungen hierzu in der Betriebsvereinbarung festgelegt.

Abs. 2. Verteilung der Pausen

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

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

Das Unternehmen kann nach Vereinbarung mit der Vertrauensperson den Zeitpunkt der Pausen im Falle eines Maschinenstopps oder ähnlicher Betriebsstörungen ändern.

Es wird vorausgesetzt, dass die in Anspruch genommenen Pausen innerhalb der effektiven Arbeitszeit stattfinden und in die Akkordberechnung als Arbeitszeit einfließen, ebenso wie sie automatisch entfallen, sofern die Arbeitsleistung des einzelnen Mitarbeiters unter die Normalproduktion fällt.

Abs. 3. Sonderpausen

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

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

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

Die Berechnung beinhaltet Antritt und Ende der Pause.

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

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

Abs. 4. Pausenräume

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

§ 12 - Normalzeit und Normalleistung

Abs. 1. Normalleistung

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

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

Abs. 2. Normalzeit

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

§ 13 - Akkordbasis

In den Unternehmen wird zukünftig folgendes Akkordmodell verwendet.

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

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

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

Der Akkordkontrollausschuss wird das Akkordbasismodell kontinuierlich überwachen.

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

Die Akkordbasis ist in der aktuellen Tarifperiode festgesetzt auf:

Ab 27. Februar 2023 70,34 DKK/Stunde.

Ab 26. Februar 2024 75,18 DKK/Stunde.

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

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

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

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

§ 14 - Inkrafttreten des Akkords

Jeder vom Unternehmen erarbeitete Akkord wird mit der Vertrauensperson und der Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien mindestens 3 Werktage vor Inkrafttreten besprochen, siehe diesen Vertrag und die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung. Das Inkrafttreten kann jedoch unmittelbar nach der Besprechung stattfinden, sofern vor Ort Einigkeit darüber herrscht.

Aus dem ausgehändigten Material muss deutlich hervorgehen:

- a. worum es bei dem Akkord geht

- b. wann er beginnt und endet
- c. die Arbeits- und Methodenbeschreibung, worin die Mitarbeiter eingewiesen und trainiert sind, unter Angabe der von der Arbeitsschutzorganisation, dem Gewerbeaufsichtsamt und dem Unternehmen erlassenen Sicherheitsvorschriften und Sicherheitsauflagen
- d. Qualitätsanforderungen entsprechend der Qualität, die während der Studien genehmigt wurde, so spezifisch und gut dokumentiert wie möglich
- e. verwendete Maschinen, Ausrüstungen, Materialien usw., sowie diesbezügliche Anforderungen und Eigenschaften
- f. Einrichtung des Arbeitsplatzes, mittels Skizzen, Fotos o.Ä.
- g. Bedienzeit (in Teilzeiten)
- h. Betriebstechnische Zeit
- i. Maschinenzeitzulage
- j. Allgemeine Zeit
- k. Spezielle Zeit
- l. Persönliche Zeit
- m. Normalzeit (in Minuten) pro Einheit – Stück, kg o.Ä.
- n. Normalleistung pro Akkordstunde
- o. Akkordpreis pro Einheit (bei Auslieferung)

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

§ 15 - Zustimmung zu Akkorden

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

Voraussetzung ist, dass jeder neue Akkord loyal erprobt wird, weshalb eventuelle Einwände gegen einen neuen Akkord erst nach 35 gearbeiteten Stunden oder maximal 1 Woche vorgebracht werden können. Falls ein Akkord eine zeitweilige Akkordvereinbarung ablöst, vgl. § 9 Abs. 2, können die Kontrolluntersuchungen jedoch unverzüglich beantragt und begonnen werden.

Wurden nicht spätestens nach 160 gearbeiteten Stunden im Akkord schriftliche Einwände gegen ihn vorgebracht, wird er als von den Mitarbeitern akzeptiert betrachtet.

Werden Einwände gegen den Akkord vorgebracht, werden die Verfahrensregeln in § 18 befolgt. Die Vertrauensperson muss rechtzeitig über den Ablauf der Frist unterrichtet werden. Nach Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und der 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 im Übrigen 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, worin die Abweichung auftritt.

Ein Akkord kann nicht als Folge eines erhöhten Akkordverdienstes geändert werden, der auf die Arbeitsgeschwindigkeit, Fachkompetenz und Routine des Mitarbeiters zurückzuführen ist.

§ 16 - Reinhaltung von Maschinen

Mangelnde Reinhaltung von Maschinen oder Arbeitsplätzen bzw. die Vernachlässigung von Maschinen, vgl. die Arbeitsbeschreibungen, berechtigt das Unternehmen, den Betroffenen unverzüglich von der Arbeit zu entfernen. In Zweifelsfällen ist die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

§ 17 - Qualitätsanforderungen

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

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

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

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

§ 18 - Verfahrensregeln

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

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

Ein Akkord, für den Kontrolluntersuchungen vorgenommen wurden, und für den nach örtlicher Besprechung des Ergebnisses der Untersuchung Einigkeit erzielt wurde, wird als genehmigt betrachtet, was die Partner schriftlich zu bestätigen haben, z.B. im Protokoll des ASU.

Besteht nach den vorgenommenen Kontrolluntersuchungen weiterhin keine Einigkeit über den Akkord, wird die Angelegenheit im ASU (Arbeitsablaufstudienausschuss) behandelt (siehe § 28).

Falls, nachdem die Angelegenheit örtlich so in allen Instanzen behandelt ist, weiterhin Uneinigkeit über den Akkord besteht, wird die Angelegenheit zur Behandlung zwischen DI und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF übergeben, die verpflichtet sind, die Sache schnellstmöglich zu bearbeiten.

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

Während der Kontrolluntersuchungen und etwaigen Verhandlung/Bearbeitung zwischen den Organisationen wird gemäß der Leistung auf Grundlage des Akkords entlohnt, über den Uneinigkeit besteht.

Wird Einigkeit über den betreffenden Akkord erzielt, werden etwaige Nachregulierungen für die Zeitspanne, die seit Inkrafttreten des Akkords verstrichen ist, vorgenommen.

Wurde nicht spätestens zwei Monate nach dem Einwand Einigkeit über den Akkord erzielt, werden die Arbeiten nach Stundenlohn ausgeführt.

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

§ 19 - Akkordunterbrechung oder Stopp

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

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

§ 20 - Zeitlohnarbeit

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

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

Sollten spätere Kontrollstudien ergeben, dass sich Änderungen in Bezug auf die Arbeitsbeschreibung ergeben haben, die Grundlage des Akkords war, wird die Zeit der Herabsetzung mit der etwaigen prozentualen Änderung nachreguliert, die die Kontrollstudie ergibt.

Ein Mitarbeiter, der von Akkordarbeit zu Zeitlohnarbeit verlegt wird, wird mit dem tariflichen Zeitlohn entlohnt. Zeitlohnarbeiten werden mit Stunden und Hundertsteln hiervon abgerechnet.

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

§ 21 - Persönliche Zulagen

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

§ 22 - Überstunden

Akkordarbeit in Überstunden wird mit der gewöhnlichen Akkordzahlung abgerechnet. Darüber hinaus wird pro geleistete Überstunde die tarifvertragliche Überstundenzulage gezahlt (§ 14, Tabelle).

§ 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 Folgeweche ausgezahlt, vgl. § 24 der Rahmenvereinbarung.

Hilfsarbeiter, die nur zeitweilig einem Akkordarbeitsbereich zugeordnet sind, werden mit dem durchschnittlichen Akkordlohn des Akkordbereichs für die Zeit entlohnt, die als notwendige Hilfszeit festgelegt wird. Wenn es technisch möglich ist, wird der Akkordverdienst in der Folgeweche ausgezahlt, vgl. § 24 der Rahmenvereinbarung.

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

Voraussetzung ist, dass der Hilfsarbeiter die herausgegebenen Arbeitsbeschreibungen und etwaigen Zeitpläne gemäß Bestimmung der Rahmenvereinbarung einhält und dass somit die Akkordarbeiten, für die er Hilfsarbeiten leistet, nicht verzögert werden.

§ 24 - Auszahlung des Akkordlohns

Abs. 1. Berechnung

Der Akkordlohn wird pro Kalenderwoche als Gesamtergebnis der aufgewendeten Akkordstunden berechnet. Die Auszahlung erfolgt in der Folgeweche. Im Übrigen besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einigkeit darüber, dass zur Orientierung der Vertrauensperson nicht zuletzt nach Inkrafttreten neuer Akkorde und der fortlaufenden Akkordfestlegung diese die Möglichkeit erhält, die einzelnen Akkorde hinsichtlich Effizienz und Verdienst weiterzuverfolgen.

Genehmigte Unterakkorde können hinsichtlich der Registrierung unter einem Hauptakkord zusammengefasst werden. Im Zeitraum bis zur Genehmigung des Akkords erhält die Vertrauensperson die Möglichkeit, die einzelnen Unterakkorde zu verfolgen. Sofern Probleme mit einem Unterakkord auftreten, muss der Vertrauensperson die Möglichkeit gegeben werden, diesen über einen vereinbarten Zeitraum zu verfolgen.

Abs. 2. Protokoll bzgl. Statistikunterlagen für die Vertrauensperson

Die Vertrauensperson muss Zugriff auf folgende Statistikunterlagen erhalten:

1. Statistik, die pro Woche die durchschnittliche Effizienz des jeweiligen Akkords zeigt (Durchschnittseffizienz/Woche/Akkord)
2. Statistik, die pro Woche die Gesamteffizienz für den jeweiligen Akkordmitarbeiter zeigt (Gesamteffizienz/Woche/Mitarbeiter)
3. Statistik, die pro Woche die Effizienz des jeweiligen Akkordmitarbeiters für den jeweiligen Akkord zeigt, bis die Probezeit nach § 15 abgelaufen ist (Effizienz/Woche/Mitarbeiter/Akkord)
4. Möglichkeit der Einsicht in die erarbeitete und geleistete Zeit der Akkordmitarbeiter

Die oben genannten statistischen Unterlagen können der Vertrauensperson zur Verfügung gestellt werden, indem die Vertrauensperson die Lese- und/oder Ausdruckberechtigung für das Lohnverwaltungssystem des Unternehmens hat oder die Unterlagen in Papierform ausgehändigt werden.

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

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

§ 25 - Auszubildende

Die Teilnahme von Auszubildenden an der Akkordarbeit darf niemals auf Kosten ihrer Fachausbildung erfolgen. Zudem ist ein Ausbildungsplan für ein halbes Jahr im Voraus zu erstellen, der beschreibt, welche Arbeitsbereiche zu durchlaufen sind, und der einen regelmäßigen Wechsel des Arbeitsbereichs sicherstellt. Die Vertrauensperson hat Einspruchsrecht.

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

Die Akkordentlohnung von Auszubildenden ist in § 13 der Rahmenvereinbarung beschrieben.

§ 26 - Besondere Entlohnung

Abs. 1. Einweisende

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

Abs. 2. Vertrauenspersonen

Für die Stunden, in denen die Vertrauensperson und die Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien weder in Akkordarbeit noch auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen 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 Betriebsvereinbarung 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 Betriebsvereinbarungen 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.

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

Die Vertrauensperson für Arbeitsablaufstudien (ATR, *arbejdsstudietillidsrepræsentant*) fällt unter die Bestimmungen des Tarifvertrags für Vertrauenspersonen, § 63.

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

Für die Zeit, die ein ATR nicht in Akkordarbeit beschäftigt ist, wird er mit dem Akkordlohn entlohnt, der auf Grundlage der Durchschnittseffizienz des Unternehmens und seiner Akkordbasis für die Schweineschlachtlinie und die Reinigungslinie berechnet wird. Diese Entlohnung erfolgt ab Beginn der Schulung.

Sofern ein ATR aus dem Unternehmen ausscheidet, muss das Unternehmen ihn schnellstmöglich durch einen neuen ersetzen, es sei denn, strukturelle Änderungen in der Produktion machen dies unnötig.

Strukturelle Änderungen können gegebenenfalls auch eine Erhöhung der Anzahl ATRs notwendig machen.

Die Entscheidung hierüber wird nötigenfalls von den Organisationen getroffen.

§ 28 - Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU) und -Ausbildung

Abs. 1. Arbeitsablaufstudienausschuss (ASU)

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

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

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

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

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

Abs. 2. Arbeitsablaufstudien-Ausbildung

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

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

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

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

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

Abs. 3. Justierung

In halbjährlichen Intervallen werden die Kenntnisse über Arbeitsablaufstudien bei den Arbeitsanalytikern und Vertrauenspersonen der Branche justiert, um die Fähigkeit zur

korrekten und gleichartigen Arbeitstaktbewertung und Behandlung des Arbeitsablaufstudienmaterials festzustellen.

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

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

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

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

In Fällen, in denen DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF gemeinsam der Ansicht sind, dass die Kenntnisse eines Teilnehmers nicht zufriedenstellend sind, werden das Unternehmen und der Betreffende darüber informiert. In der Mitteilung wird die Auflage erteilt, welche Form der Weiterverfolgung oder Maßnahme in die Wege geleitet werden muss, um eine vertretbare Ausführung der Arbeitsablaufstudientätigkeit sicherzustellen.

Abs. 4. Schulung

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

- Feedback zur jüngsten Justierung, einschließlich Durchgang und Besprechung des Aufgabensets der Justierung.
- Lösung und anschließend Durchgang und Besprechung von Studienbeispielen, Frequenzaufgaben usw. sowie für Arbeitsablaufstudien relevanten Problemen.
- Beurteilung genehmigter Arbeitstaktfilme.

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

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

§ 29 - Gewichtsregulierung

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

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

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

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

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

Sofern während der Zeitanalyse der Stückakkorde einzelnes Abwiegen der Rohware erfolgt ist, kann das niedrigste und höchste individuell erfasste Gewicht mit der Anzahl multipliziert werden, die im täglichen Betrieb in Schalen, am „Tannenbaum“ oder ähnlich geliefert wird. Das sich daraus ergebende Mindest- und Maximalgewicht pro Schale, Tannenbaum oder Ähnliches bildet hiernach die untere und obere Grenze für die Akkordgrundlage.

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

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

§ 30 - Änderung des Arbeitstempos für Linienakkorde

Bei einer Änderung des Arbeitstempos (Effizienz) bei Linienakkorden ist eine Frist von 2 Monaten zu gewähren, es sei denn, die örtlichen Partner einigen sich auf etwas anderes.

Wenn es aus technischen Gründen nicht möglich ist, die Änderung in 2 Monaten durchzuführen, z.B. weil für die Durchführung der Produktion ein neuer Akkord erarbeitet werden muss oder eine Änderung maschineller oder baulicher Art nötig ist, wird die Angelegenheit dem Arbeitsschutzausschuss ASU (einschl. der notwendigen Unterlagen) und eventuell den Organisationen vorgelegt.

§ 31 - Verteilung der Produktion auf Einzelakkorde und Ähnliches

Die Organisationen erkennen, dass ein Teil der Arbeitsschutzprobleme kurzfristig nicht gelöst werden kann, und sind der Ansicht, dass die Bemühungen um besseren Arbeitsschutz gestärkt werden müssen.

Dies kann durch abwechslungsreichere Arbeit (Jobrotation), Schulung in neuen Arbeitsverfahren sowie durch technische Lösungen erfolgen, die etwaige starke Belastungen der Mitarbeiter beheben.

Unter Bezug auf § 1 der Rahmenvereinbarung sowie auf das Arbeitsschutzgesetz sind die Arbeiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit auf vertretbare Art auszuführen, und unzumutbare Belastungen des Körpers in Verbindung mit hohem Arbeitstempo sind zu unterlassen.

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

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

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

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

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

§ 32 - Technologievereinbarung

Mit Verweis auf die Kooperationsvereinbarung zwischen den Spitzenverbänden DA und LO muss bei der Einführung neuer Technologie in der Veredelungsbranche eine Folgenabschätzung in Bezug auf die technischen und kosten-, personal-, ausbildungs- und umweltspezifischen Folgen im Zusammenhang mit der Einführung von neuer bzw. Änderung bestehender Technologie, einschließlich computergestützter Verfahren und Systeme, vorgenommen werden, wenn die Einführung oder die Änderungen von erheblichem Umfang sind.

Vor diesem Hintergrund ist man sich darüber einig, dass zum Stundenlohn eine Technologiezulage in Höhe von 27,14 DKK pro Komm- und Gehstunde gezahlt wird, bis ein provisorischer Akkord (vgl. § 9 der Rahmenvereinbarung, Abs. 2 Akkordfestsetzung) oder ein ständiger Akkord eingerichtet werden kann, der auf einer der folgenden Lohnformen basieren soll:

- Akkord auf der Grundlage der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung.
- Akkord auf der Grundlage der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung plus Bonus

Bei der Bonusregelung kann es um folgende Punkte gehen: höhere Produktivität und weniger Unterbrechungen (z.B. wegen Materialmangel), Flexibilität, Bemannung, weniger Schwund, Materialverbrauch für Folien und Etiketten, Hilfsmittelverbrauch, Zusammenarbeit in der Abteilung, Optimierung im Hinblick auf Ausfallzeit, Energieeinsparungen. Andere Parameter können einbezogen werden, sofern man sich darüber vor Ort einig ist.

Wenn sich die örtlichen Tarifparteien nach Einschätzung der arbeitsstudienmäßigen Konsequenzen der neuen oder geänderten Technologie darüber einig sind, dass eine Entlohnung nach den Bestimmungen der Rahmenvereinbarung nicht zweckmäßig wäre, können Lohnvereinbarungen geschaffen werden, in denen festgelegt wird, auf welcher Grundlage die Lohnberechnung in den von neuer oder geänderter Technologie betroffenen Bereichen erfolgt.

Eine solche Betriebsvereinbarung ist danach die einzig gültige Zahlungsgrundlage. Falls eine der Parteien eine andere Lohnberechnung wünscht, muss dieser Wunsch mit 3-Monats-Frist vorgebracht werden.

Eine etwaige nachträgliche Anpassung erfolgt ab der Vereinbarung eines etwaigen zeitweiligen Akkords (vgl. § 9 der Rahmenvereinbarung).

§ 33 - Sonstige Regeln

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

Bestehen darüber hinaus besondere Umstände, die als von der Rahmenvereinbarung nicht gedeckt betrachtet werden müssen, sind diese in den Betriebsvereinbarungen anzugeben, vgl. § 2.

§ 34 - Gültigkeit der Rahmenvereinbarung

Diese Rahmenvereinbarung, die ab dem 1. April 1975 gilt, und die in Übereinstimmung damit genehmigten Betriebsvereinbarungen können zusammen mit dem Tarifvertrag und mit der für diesen geltenden Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 35 - Richtlinien, die für alle Technologievereinbarungen gelten

Die Partner sind sich einig darin, dass neue Technologie und Automatisierung Voraussetzungen dafür sind, dass die Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und ausbauen können. Gleichzeitig bringen die Unternehmen zum Ausdruck, dass man der Entwicklung und Beibehaltung der Mitarbeiter Priorität 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:

- Kooperationsvereinbarung vom 9. Juni 1986 zwischen DA und FH.
- § 25 des Tarifvertrags über Sicherheit.

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

PROTOKOLLE

Protokoll zur EU-Arbeitsschutzrichtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019 (eingeführt 2023)

§ 1 Geltungsbereich und Gegenstand (Artikel 1 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Abs. 1. Gegenstand der Vereinbarung ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Förderung einer transparenteren und berechenbareren Beschäftigung bei gleichzeitiger Gewährleistung der Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes.

Abs. 2. Der Vertrag gilt für alle Mitarbeiter, die unter den Tarifvertrag für die dänische Lebensmittelindustrie (*Den Fødevareindustrielle Overenskomst*) fallen, vgl. jedoch Abs. 3.

Abs. 3 . Mitarbeiter, die unter den Tarifvertrag für die dänische Lebensmittelindustrie fallen und ein Arbeitsverhältnis haben, bei dem ihre vorgegebene und tatsächliche Arbeitszeit in einem Bezugszeitraum von 4 aufeinander folgenden Wochen weniger als durchschnittlich 3 Stunden pro Woche beträgt, fallen nicht unter den Tarifvertrag. Die Arbeitsstunden bei allen Arbeitgebern, die dasselbe Unternehmen, denselben Konzern oder Einheit bilden oder zu ihr gehören, werden in den besagten 3-Stunden-Durchschnitt einbezogen.

Abs. 4. Die Ausnahme von § 1 Abs. 3 des Vertrags gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, bei denen vor Beginn des Arbeitsverhältnisses kein garantierter Umfang der bezahlten Arbeit festgelegt wurde.

§ 2 Definitionen von Begriffen in diesem Vertrag (Artikel 2 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

- a) **„Zeitplan für die Arbeit“**
Plan für die Festlegung, um welche Uhrzeit und an welchen Tagen die Arbeit beginnt und endet.
- b) **„Referenzstunden und -tage“**
Zeitintervalle an bestimmten Tagen, an denen die Arbeit auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden kann.
- c) **„Arbeitsmuster“**
Die Art und Weise, in der die Arbeitszeit und ihre Verteilung nach einem bestimmten, vom Arbeitgeber festgelegten Muster organisiert werden.

§ 3 Ausgabe von Informationen (Artikel 3 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Der Arbeitgeber stellt jedem Mitarbeiter die in diesem Vertrag vorgeschriebenen Informationen in schriftlicher Form zur Verfügung. Die Informationen werden dem Mitarbeiter in einem oder mehreren Dokumenten, gegebenenfalls in elektronischer Form, zur Verfügung gestellt oder zugesandt.

Werden die Informationen in elektronischer Form bereitgestellt, muss der Mitarbeiter die Möglichkeit haben, sie zu speichern und auszudrucken, und der Arbeitgeber muss die Übermittlung und den Erhalt dokumentieren.

§ 4 Informationspflicht (Artikel 4 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter Informationen über die wichtigsten Bedingungen des Arbeitsverhältnisses geben. Die Informationen müssen mindestens die folgenden Angaben enthalten und innerhalb der folgenden Fristen übermittelt werden:

Buchst.	Information	Wie werden die Informationen bereitgestellt?	Frist
A	Name und Anschrift des Arbeitgebers und des Mitarbeiters	Individuell	7 Kalendertage
B	Lage des Arbeitsortes oder, in Ermangelung eines festen Arbeitsortes oder eines Ortes, an dem die Arbeit hauptsächlich verrichtet wird, die Angabe, dass der Mitarbeiter an verschiedenen Orten beschäftigt ist oder seinen Arbeitsort frei wählen kann, sowie Sitz oder Anschrift des Arbeitgebers.	Individuell	7 Kalendertage
C	Titel oder Stellenbeschreibung	Individuell	7 Kalendertage
D	Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses.	Individuell	7 Kalendertage
E	Die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses, wenn es sich nicht um einen unbefristeten Vertrag handelt.	Individuell	7 Kalendertage
F	Leih-Mitarbeiter: Identität des Nutzerunternehmens, sofern bekannt.	Individuell	1 Monat
G	die Dauer und die Bedingungen einer etwaigen Probezeit.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	7 Kalendertage
H	Das Recht auf Fortbildung, die der Arbeitgeber anbieten kann.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	1 Monat
I	Rechte des Mitarbeiters in Bezug auf bezahlten Urlaub oder andere bezahlte Abwesenheiten.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	1 Monat
J	Dauer der Kündigungsfristen für Mitarbeiter und Arbeitgeber	Kann durch Verweis auf ein	1 Monat

	oder diesbezügliche Vorschriften.	Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	
K	Geltendes oder vereinbartes Gehalt, auf das der Mitarbeiter zu Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch hat, sowie Zuschläge und andere Gehaltsbestandteile, die nicht enthalten sind, wie Rentenbeiträge und etwaige Unterbringung und Verpflegung. Außerdem müssen Angaben zu den Auszahlungsterminen des Gehalts gemacht werden.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	7 Kalendertage
L	Die normale tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit sowie etwaige Regelungen für Überstunden und deren Vergütung und gegebenenfalls Regelungen für Schichtwechsel.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	7 Kalendertage
M	Wenn das Arbeitsmuster völlig oder überwiegend unvorhersehbar ist, muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter darüber informieren: 1) Grundsatz, dass die Arbeitszeit variabel ist, Anzahl der garantierten bezahlten Arbeitsstunden und Bezahlung der über diese garantierten Stunden hinaus geleisteten Arbeit, 2) Referenzstunden und -tage, an denen der Mitarbeiter möglicherweise arbeiten muss; und 3) Mindestkündigungsfrist, die dem Mitarbeiter vor Antritt eines Arbeitseinsatzes zusteht, sowie eine etwaige Frist für die Kündigung des Arbeitseinsatzes.	Individuell	7 Kalendertage
N	Angabe, welche Tarifverträge oder Vereinbarungen das Arbeitsverhältnis regeln. Bei Tarifverträgen oder Vereinbarungen, die von unternehmensfremden Parteien abgeschlossen wurden, ist auch anzugeben, wer die Parteien des betreffenden Tarifvertrags sind.	Individuell	1 Monat

O	In Fällen, in denen der Arbeitgeber zuständig ist: Identität der Sozialversicherungssysteme, welche die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Sozialbeiträge erhalten, und des vom Arbeitgeber gewährten Sozialversicherungsschutzes.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	1 Monat
---	---	--	---------

§ 5 Fristen und Form der Informationen (Artikel 5 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter die in § 4 genannten Informationen in Form eines oder mehrerer Dokumente, vgl. § 3, und unter Einhaltung der in § 4 genannten Fristen zur Verfügung stellen.

§ 6 Änderung des Arbeitsverhältnisses (Artikel 6 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Der Arbeitgeber muss den Mitarbeiter so bald wie möglich, spätestens jedoch an dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird, schriftlich über die Änderungen der Informationen gemäß § 4 und § 7 informieren. Dies gilt jedoch nicht für Änderungen, die lediglich eine Änderung von Gesetzen, Verwaltungs- oder Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen widerspiegeln, auf die der Arbeitsvertrag Bezug nimmt.

§ 7 Zusätzliche Informationen für Mitarbeiter, die in einen anderen Mitgliedstaat oder ein Drittland entsandt werden (Artikel 7 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Abs. 1 Wenn der Mitarbeiter seine Arbeit in einem oder mehreren anderen Ländern als dem Land, in dem er normalerweise arbeitet, verrichten soll und die Dauer der Arbeit mehr als vier aufeinander folgende Wochen beträgt, muss der Mitarbeiter zusätzlich zu den Informationen, über die er gemäß § 4 verfügen muss, über die folgenden Informationen verfügen:

Buchst.	Information	Wie werden die Informationen bereitgestellt?	Frist
A	Das Land oder die Länder, in dem/denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die voraussichtliche Dauer der Arbeit.	Individuell	Vor der Abreise
B	Die Währung, in der das Gehalt gezahlt wird	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag usw. gegeben werden.	Vor der Abreise
C	Eventuelle Geld- oder Sachleistungen im Zusammenhang mit den Arbeitsaufgaben	Individuell	Vor der Abreise
D	Informationen darüber, ob die Kosten für die Rückkehr des Mitarbeiters in sein Heimatland	Individuell	Vor der Abreise

	erstattet werden, und wenn ja, welche Bedingungen für die Rückkehr des Mitarbeiters in sein Heimatland gelten.		
--	--	--	--

Abs. 2. Den unter die Richtlinie 96/71/EG fallenden entsandten Mitarbeitern sind außerdem folgende Informationen zur Verfügung zu stellen

Buchst.	Information	Wie werden die Informationen bereitgestellt?	Frist
A	Das Entgelt, auf das der Mitarbeiter nach dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedsstaats Anspruch hat.	Kann durch Verweis auf ein Gesetz, einen Tarifvertrag, eine offizielle nationale Website des Entsendungslandes usw. gegeben werden.	Vor der Abreise
B	Gegebenenfalls alle Leistungen, die speziell mit der Entsendung zusammenhängen, und alle Vereinbarungen über die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten.	Individuell	Vor der Abreise
C	Der Link zur zentralen offiziellen nationalen Website, die von dem/den Aufnahmemitgliedsstaat(en) gemäß Artikel 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates eingerichtet wurde.	Individuell	Vor der Abreise

§ 8 Schutz und Beweislast (Artikel 15-17 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Abs. 1. Die Bestimmungen über die Nachfrist in § 19 Absatz 4 des Tarifvertrags für die dänische Lebensmittelindustrie gelten weiterhin.

Abs. 2. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Möglichkeit des Mitarbeiters, sich bei einer zuständigen Stelle zu beschweren, rechtzeitig und wirksam einen angemessenen Rechtsbehelf zu erhalten und gegen eine ungünstige Behandlung geschützt zu werden (vgl. Artikel 15, 16 und 17 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen), dadurch gewährleistet ist, dass Streitigkeiten, einschließlich Streitigkeiten über Arbeitszeugnisse, gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags vor den Arbeitsgerichten behandelt werden können.

Die Parteien verständigen sich darauf, dass Streitigkeiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Mitarbeitern, die unter Abs. 2 fallen, gemäß § 4 Abs. 3 des Manteltarifvertrags im Entlassungsausschuss behandelt werden.

§ 9 Kündigungsschutz und Beweislast (Artikel 18 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

Abs. 1. Mitarbeiter, die der Meinung sind, dass sie entlassen wurden oder Maßnahmen gleicher Wirkung unterworfen wurden, weil sie von ihren Rechten aus diesem Vertrag Gebrauch gemacht haben, können vom Arbeitgeber eine angemessene Begründung für die Entlassung oder die gleichwertigen Maßnahmen verlangen. Der Arbeitgeber muss diese Rechtfertigung schriftlich vorlegen.

Abs. 2. Weist ein Mitarbeiter tatsächliche Umstände nach, die die Annahme rechtfertigen, dass die Kündigung oder eine ähnliche Maßnahme erfolgt ist, weil der Mitarbeiter von seinen Rechten in diesem Vertrag Gebrauch gemacht hat, vgl. Abs. 1, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung durch andere Umstände gerechtfertigt ist.

§ 10 Sanktionen (Artikel 19 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

In Bezug auf die Sanktionen bei Verstößen gegen diesen Vertrag sind sich die Parteien einig, dass es keine Änderungen an den bisherigen Höhen der Sanktionen für fehlerhafte Arbeitszeugnisse geben soll. Auch an den bisherigen Entschädigungssummen für ungerechtfertigte Entlassungen soll nichts geändert werden.

§ 11 Inkrafttreten

Dieses Protokoll tritt zu demselben Zeitpunkt in Kraft wie die dänischen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie über Arbeitsbedingungen. Für Mitarbeiter, die bereits vor dem Inkrafttreten des Protokolls beschäftigt waren, hat der Arbeitgeber die in den §§ 4 und 7 genannten Unterlagen nur auf Antrag des Mitarbeiters zur Verfügung zu stellen oder zu ergänzen. Der Arbeitgeber muss die erforderlichen Unterlagen spätestens 8 Wochen nach Eingang des Antrags vorlegen.

Ändert ein künftiger Umsetzungsakt die Voraussetzungen oder stellt Anforderungen oder Kriterien auf, die von entsprechenden Regelungen in diesem Vertrag abweichen, so werden die Tarifvertragsparteien die Folgen erörtern, um das ursprüngliche Vertragsverhältnis wiederherzustellen, soweit dies technisch und rechtlich möglich ist.

Im Falle der Beendigung des Tarifvertrags sind die Parteien verpflichtet, die Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie über Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019) einzuhalten, bis ein anderer Tarifvertrag an seine Stelle tritt oder die Richtlinie geändert wird.

Die Parteien sind sich einig, dass es kein Recht auf Streitigkeiten im Zusammenhang mit diesem Protokoll gibt. In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, ob der Verhandlungstext im Tarifvertrag selbst oder in einem gesonderten Tarifvertrag niedergeschrieben wird. Änderungen können jedoch auf dem üblichen Weg ausgehandelt werden, dürfen aber niemals die Mindestanforderungen der Richtlinie beeinträchtigen.

Protokoll über die grüne Umstellung (eingeführt 2020)

Im Zusammenhang mit der grünen Umstellung stehen die Unternehmen vor tiefgreifenden Veränderungen. Der Beschluss über die neuen, ehrgeizigen Klimaziele wird die Anforderung an dänische Unternehmen untermauern, dass neue Technologien zur Anwendung kommen und die Produktion entwickelt und effizienter gestaltet wird.

Wir genießen in Dänemark bereits die Anerkennung unserer Erfahrung und unserer globalen Führungsrolle in grüner Technologie und grüner Umstellung. Der Arbeitgeberverband Dansk Industri (DI) und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, dass die grüne Umstellung das Potenzial fortgesetzter Stärkung der Chancen unserer Unternehmen auf einem globalen Markt in sich birgt.

Damit die Unternehmen in Dänemark gut gerüstet sind, um die Chancen der grünen Umstellung zu nutzen, ist es von ganz entscheidender Bedeutung, die Anpassungs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen weiterzuentwickeln, was u.a. Kompetenz und laufende Höherqualifizierung einschließt.

Dansk Industri und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, dass solche Ziele durch eine systematische Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und der Geschäftsleitung auf allen Ebenen des Unternehmens unterstützt werden können, und darunter fallen zentrale Elemente einer zukunftsorientierten Unternehmenspolitik. Das gilt auch für die Zusammenarbeit in der Senkung der eigenen Umwelt- und Klimabelastungen sowie für die Frage, was Unternehmen denn tun können, um in der ganzen Wertschöpfungskette und in der Umwelt durch ihre Produkte und Dienstleistungen auf die Belastungen einzuwirken.

Dansk Industri und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich in diesem Sinne auch einig, dass die grüne Umstellung im kommenden Tarifvertragszeitraum ein zentrales Thema für TekSam ist. Der Brennpunkt von TekSam über die letzten Jahre wird hiermit fortgesetzt und ausgebaut, was technologische Veränderungen wie Industrie 4.0 mit Automatisierung betrifft, sowie die Implikationen dieser Entwicklung u.a. für neue Kompetenzen.

Für die Unternehmen ist es von entscheidender Bedeutung, dass sie die bestmögliche, breiteste Grundlage für die gemeinsame Arbeit in den Unternehmen an Fragen der grünen Umstellung bekommen, und das Thema sollte künftig in den Kooperationsausschüssen ganz selbstverständlich immer wieder zur Sprache kommen. Der TekSam-Ausschuss wird daher ganz besonders auf die grüne Umstellung achten, einschließlich der Art und Weise, in der man Mitarbeiter und Führungskräfte auf die Zusammenarbeit in den Unternehmen im Interesse der Nachhaltigkeit mit dem nötigen Rüstzeug vorbereiten kann.

Der TekSam-Ausschuss und der Kooperationsberaterdienst werden daher in dieser Periode im Kontext der unternehmensbezogenen Aktivitäten daran arbeiten, in den Unternehmen die systematische Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Geschäftsleitung bezüglich der grünen Umstellung zu stärken. Dies wird unter anderem die Jahrestage von TekSam und den Beraterbeistand für Kooperationsausschüsse sowie Newsletters von TekSam umfassen.

Protokoll zur Klärung des Einsatzes von Leiharbeit (eingeführt 2017)

Um rasch zu klären, ob es sich in konkreten Fällen um Leiharbeit handelt, kann die Vertrauensperson einer Entleiherfirma darum ersuchen, von der Entleiherfirma Informationen über externe Unternehmen zu erhalten, die Arbeiten für die Entleiherfirma ausführen, welche sonst natürlich von den in der Entleiherfirma angestellten Mitarbeitern ausgeführt werden könnten.

Das Ersuchen muss in Verbindung mit dem Arbeitseinsatz von einer oder mehreren externen Firmen für die Entleiherfirma erfolgen.

Wenn nach dem Informationsaustausch vor Ort und der örtlichen Debatte noch immer Uneinigkeit besteht, ob es sich um Leiharbeit handelt, kann die Gewerkschaft bei der Arbeitgeberorganisation eine klärende Sitzung beantragen. Ein Bericht über die örtliche Debatte wird zusammen mit dem Sitzungsantrag eingereicht.

Die Gewerkschaft kann bei der Arbeitgeberorganisation auch in denjenigen Fällen eine klärende Sitzung beantragen, in denen keine örtliche Besprechung des Einsatzes eines externen Unternehmens für die Entleiherfirma hat stattfinden können, weil in der Entleiherfirma keine Vertrauensperson gewählt ist.

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

In der Sitzung müssen mindestens folgende Angaben gemacht werden:

- Name und 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 Erledigung erwartet wird,
- Beschreibung der Führungs- und Weisungsbefugnisse gegenüber den Mitarbeitern des externen Unternehmens.

Die Informationen werden bei der klärenden Sitzung mündlich dargelegt werden können. Es wird ein Protokoll der Sitzung niedergelegt.

Protokoll zur Übertragung von Dienstalter von der Leiharbeitsfirma zur Entleiherfirma (eingeführt 2017)

Solange ein Leiharbeiter bei einer Leiharbeitsfirma angestellt ist, erwirbt sich der Leiharbeiter nur bei der Leiharbeitsfirma und nicht bei der Entleiherfirma Dienstalter.

Falls jedoch der Leiharbeiter mindestens 3 Monate kontinuierlich bei der Entleiherfirma gearbeitet hat, geht auf Ersuchen des Leiharbeiters Dienstalter in folgenden Fällen von der Leiharbeitsfirma auf die Entleiherfirma über:

- Die Leiharbeit in der Entleiherfirma endet 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 Dienstalter vom letzten Arbeitsverhältnis in der Entleiherfirma her.

Protokoll über den Einsatz von Unterlieferanten (eingeführt 2017)

Auf Ersuchen seiner Vertrauensperson oder der Gewerkschaft muss das Unternehmen angeben, welche Unterlieferanten Aufgaben innerhalb des fachlichen Gültigkeitsbereichs des Tarifvertrags für das Unternehmen ausführen. In diese Angaben müssen der Firmenname und die Adresse einbezogen sein, die der Unterlieferant gegenüber dem Unternehmen angegeben hat, sowie auch die CVR-Nummer (P-Nummer) oder die RUT-Nummer und der Name der Kontaktperson des Unternehmens bei der externen Firma. Keine der ausgehändigten Informationen über Unterlieferanten darf weitergereicht oder zum Gegenstand irgendeiner Art Veröffentlichung gemacht werden.

Protokolle über Entsendung (eingeführt 2007)

Dänische Tarifverträge gelten nicht im Ausland. Jedoch kann vereinbart werden, dass die Regeln bzw. Teile der Regeln des Tarifvertrags gelten sollen.

Der Anstellungsvertrag

Die dänischen Regeln für die Gestaltung schriftlicher Anstellungsnachweise gelten auch für Entsendungsverträge.

Das bedeutet, dass alle wesentlichen Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses aus dem Vertrag hervorgehen müssen. Der Anstellungsvertrag muss dem Mitarbeiter vor der Abreise ausgehändigt werden, wenn die Entsendung über einen Monat dauern soll.

Aus dem Vertrag müssen mindestens folgende Punkte hervorgehen:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers
2. Standort der Arbeitsstätte
3. Stellung
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses
5. Voraussichtliche Dauer der Beschäftigung, falls die Anstellung befristet ist
6. Urlaub
7. Kündigungsfristen
8. Lohn
9. Arbeitszeit
10. Angaben zu etwaigen Tarifverträgen
11. Dauer der Arbeit, die im Ausland auszuführen ist
12. Die Währung, in der der Lohn ausgezahlt wird
13. Etwaige mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Bar- oder Sachleistungen
14. Bedingungen hinsichtlich der Rückkehr des Mitarbeiters nach Dänemark
15. Ob die Beschaffung der in Verbindung mit der Auslandsentsendung notwendigen Atteste in die Wege geleitet wurde

Nur wenn der Auslandsaufenthalt über einen Monat dauert, müssen zu den Punkten 11 bis 15 Angaben gemacht werden.

Im Übrigen wird auf folgende unerlässliche Aspekte hingewiesen:

- Pass, evtl. Visum/Arbeitserlaubnis
- Sozialversicherung (Besorgung von Formular E101 bei Entsendung innerhalb der EU oder nach Abkommensstaaten – siehe www.dss.dk)
- Versicherungen (Entsendungsversicherung oder Reise-, Unfall-, Kranken- und Haftpflichtversicherung).

Protokoll zur Aufstockung der Wahlfreiheitsregelung und des Fondsbeitrags bei Eintritt in eine DA-Arbeitgeberorganisation (eingeführt 2017, berichtigt 2020 und 2023)

1. Neu aufgenommene Mitglieder des DIO I, die vor ihrem Beitritt keine Wahlfreiheitsregelung oder entsprechende Regelung eingeführt hatten oder die eine Wahlfreiheitsregelung oder entsprechende Regelung mit niedrigeren Beiträgen haben, können nach den untenstehenden Regeln der Wahlfreiheitsregelung des Tarifvertrags beitreten. Unternehmen, die vor ihrem Beitritt bereits eine Wahlfreiheitsregelung oder entsprechende Regelung mit den gleichen Beiträgen wie nach § 39, Ansparung, haben, fallen nicht unter die untenstehenden Punkte 2-3.
2. Eine etwaige Wahlfreiheitsregelung oder entsprechende Regelung, die zum Zeitpunkt des Beitritts bestand, erlischt und an ihre Stelle tritt die Wahlfreiheitsregelung gemäß dem Tarifvertrag.
3. Spätestens ab dem Zeitpunkt, an dem vonseiten des DIO I die Mitteilung an die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF ergeht, dass das Unternehmen in den Arbeitge-

berverband DIO I aufgenommen ist, muss der Arbeitgeberbeitrag bzw. der Arbeitnehmerbeitrag mindestens 25 % des tarifvertraglich geregelten Beitrags betragen.

Spätestens 1 Jahr darauf muss der Betrag mindestens 50 % des tarifvertraglich geregelten Beitrags betragen.

Spätestens 2 Jahre darauf muss der Betrag mindestens 75 % des tarifvertraglich geregelten Beitrags betragen.

Spätestens 3 Jahre darauf muss der Betrag mindestens den vollen tarifvertraglich geregelten Beitrag betragen.

Die Aufstockungsregelung und/oder die Wahlfreiheitsregelung muss/müssen spätestens 2 Monate nach dem Beitritt zwischen DIO I und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF auf Antrag von DIO I protokolliert werden, eventuell in Verbindung mit Anpassungsverhandlungen.

4. Neu aufgenommene Mitglieder bei DIO I können verlangen, dass der Beitrag an den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie im ersten Jahr der Mitgliedschaft bei DIO I entfällt. Danach werden normale Beiträge entrichtet.

OM-Kündigungsfristen nach § 21

Monatslohnempfänger

Mitarbeitern kann nach 2 Jahren ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb eine Anstellung mit Monatslohn angeboten werden. Das Angebot einer Anstellung mit Monatslohn erfolgt auf Empfehlung des direkten Vorgesetzten. Sofern Monatslohnempfängern unter der Woche zeitweise keine Arbeit angeboten werden kann, reduziert sich der monatliche Lohn anteilig. Alle Mitarbeiter, die keine Monatslohnempfänger sind, sind Stundenlohnempfänger.

Kurzarbeit bei Monatslohnempfängern

Die Regeln des vorliegenden Tarifvertrags für die Kündigung von Monatslohnempfängern werden im Falle von zeitweiliger Kurzarbeit suspendiert. Das Unternehmen wird in diesem Fall bereit sein, auf Anforderung schriftlich zu erklären, dass der betreffende Mitarbeiter von seinem Beschäftigungsverhältnis fristlos wird entbunden werden können.

Bei Wiedereinstellung von Monatslohnempfängern im Unternehmen, die zu einem Zeitpunkt ausgeschieden sind, als die normale Kündigungsfrist infolge von zeitweiliger Kurzarbeit suspendiert war, erwirbt der Wiedereingestellte sein volles Dienstalter zurück, sofern die Wiedereinstellung binnen 6 Monaten nach dem Ausscheiden erfolgt.

Abfindung für Monatslohnempfänger

Nach ununterbrochener Beschäftigung über 12, 15 oder 18 Jahre ist bei einer Kündigung seitens des Arbeitgebers eine Abfindung in Höhe von jeweils 1, 2 oder 3 Monatslöhnen auszuzahlen.

Das gilt jedoch nicht, wenn der Monatslohnempfänger nach seinem Ausscheiden Betriebsrente oder Volksrente (*folkepension*) bezieht. Die Bestimmung gilt aber auch für Fälle von ungerechtfertigter Entlassung mit sofortiger Wirkung („Platzverweis“).

Regeln für die Berechnung des Dienstalters

Im Hinblick auf einheitliche und eindeutige Richtlinien für die Berechnung der Zeitpunkte von Mitarbeiterjubiläen sowie für die Ermittlung des Dienstalters im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern gelten folgende Dienstalterregeln:

Firmendienstalster

- 1 Unter dem Firmendienstalster ist die Beschäftigungszeit zu verstehen, die maßgeblich für die Berechnung der Zeitpunkte von Mitarbeiterjubiläen und etwaigen anderen unternehmensbezogenen Jahrestagen, die den einzelnen Arbeitnehmer betreffen, verwendet wird.
- 2 Das Firmendienstalster berechnet sich ab dem Datum der Einstellung in einer der Gesellschaften des Konzerns. Bei einer etwaigen konzerninternen Versetzung zu einer anderen Gesellschaft wird das Dienstalster der vorhergegangenen Beschäftigung im Konzern mit einbezogen.
- 3 Bei Wiedereinstellung innerhalb von 6 Monaten erwirbt der Wiedereingestellte sein ursprüngliches Dienstalster zurück, abzüglich des Zeitraums, in dem das Beschäftigungsverhältnis unterbrochen war. Kurzarbeit oder vorübergehende Betriebsschließung zählen nicht als Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses, wenn sie weniger als 6 Monate dauern.

Anstellungsdienstalster allgemein:

- 1 Unter dem Anstellungsdienstalster ist das Dienstalster zu verstehen, das in Bezug auf die Beschäftigungskonditionen des einzelnen Mitarbeiters verwendet wird, so auch im Kontext der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.
- 2 Das Anstellungsdienstalster berechnet sich ab dem Datum der Einstellung des Mitarbeiters im Unternehmen und nach denselben Richtlinien, wie sie oben unter Firmendienstalster beschrieben sind.

Ausnahmebestimmungen bezüglich des Anstellungsdienstalters bei befristeten Arbeitsverhältnissen

- 1 Arbeitnehmer, die für einen zeitlich oder aufgabenmäßig begrenzten Zeitraum vorübergehend eingestellt werden (z.B. Saisonarbeiter, Leiharbeiter, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen usw.), können im Regelfall nur für den Zeitraum ihrer befristeten Tätigkeit Dienstalster erwerben, und folglich erwerben sie keinerlei Dienstalster zurück, das in einem früheren Beschäftigungszeitraum erarbeitet wurde.
- 2 Jedoch berechnet sich das Anstellungsdienstalster ab Antrittsdatum der befristeten Stelle, wenn das Beschäftigungsverhältnis ohne Unterbrechung in eine Beschäftigung übergeht, die nicht zeitlich oder aufgabenmäßig begrenzt ist.
- 3 Eine befristete Tätigkeit geht in eine Festanstellung über, wenn die Beschäftigung über die vereinbarte Zeit oder Aufgabe hinaus fortgesetzt wird. Jedoch kann eine vorübergehende Beschäftigung in besonderen Fällen über die ursprünglich festgelegte Zeit bzw. Aufgabe hinaus verlängert werden, wenn sich die ursprünglichen Voraussetzungen geändert haben (z.B. unvorhergesehene Verlängerung der Saison oder Ausweitung der Aufgabe). In solchen Fällen berechnet sich das Anstellungsdienstalster nach der Regel im obigen Abschnitt B2.1.
- 4 Das Firmendienstalster berechnet sich bei befristeten Arbeitsverhältnissen nach den Regeln von Abschnitt A, Pkt. 2.

Mit Monatslohn Beschäftigte beziehen Lohn im Urlaub und Urlaubsvergütungen gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes für bezahlten Urlaub.

Beim Überwechseln von Stundenlohn zu Monatslohn tritt die Regelung in solcher Weise umgehend in Kraft, dass eine etwaige Differenz der Urlaubsvergütungen ausgeglichen wird.

Vereinbarung der Tarifpartner über die Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (eingeführt 2007)

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

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich darüber einig, dass die geltende Gesetzgebung zu befolgen ist.

Protokoll zur Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarkts (eingeführt 2017)

Der Gewerkschaftsbund FH und der Arbeitgeberverband DA wollen ihren Beitrag leisten, um sicherzustellen, dass das dänische Modell mit der Globalisierung und der technologischen Entwicklung produktiv harmonisiert. Das Ziel ist, einen flexiblen, ausgewogenen Arbeitsmarkt zu gewährleisten, auf dem das Tarifvertragssystem, die Arbeitsmarktpolitik und die Entwicklung der Mitarbeiterkompetenzen dazu beitragen, Wachstum, hochgradige Beschäftigung und 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 – so dass sie die Erfordernisse auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln – ist eine wesentliche Voraussetzung für weitere hochgradige Beschäftigung und für die Entwicklung der Produktivität.

Im Zuge der Vorbereitung der Initiative der dänischen Regierung für den Arbeitsmarkt der Zukunft werden DA und FH zielstrebig und konstruktiv daran arbeiten, hierfür einen gemeinsamen Input einbringen zu können.

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

Protokoll über den Ausbildungs- und Zusammenarbeitsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (25-Öre-Fonds) (eingeführt 2007)

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

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

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

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

- die Funktion der Vertrauensperson und die örtliche Zusammenarbeit zu stärken,
- die Kenntnisse der gewählten Vertrauensleute über die entwicklungstechnischen, produktionstechnischen, betriebswirtschaftlichen und wettbewerblichen Bedingungen der Unternehmen sowie die Bedeutung einer guten und auch psychisch vertretbaren Arbeitsumgebung einschließlich Arbeitsschutz zu verbessern,
- neu gewählten Vertrauenspersonen und Sprechern ein von TekSam angebotenes Schulungs- und Zusammenarbeitsprogramm von zweimal zwei Tagen Dauer anzubieten,
- relevante Ausbildungen für die dänische Schlacht- und Lebensmittelindustrie zu entwickeln und das Ausbildungsniveau für die in der Schlacht- und Lebensmittelindustrie beschäftigten Mitarbeiter zu erhöhen,
- gemeinsame Kurse und andere Formen der gemeinsamen Schulung der Mitglieder der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF und der Unternehmensvertreter in 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 Ausbildungsplanung, Motivation und Durchführung von Ausbildungsgängen lenken,
- Unterstützung für breitere Entwicklungsaufgaben – einschließlich der Durchführung besonderer Versuchskurse – innerhalb der internen und externen Fort- und Weiterbildung erwachsener Mitarbeiter zu leisten,
- Projekte zu entwickeln und zu unterstützen, die erhöhte Produktivität fördern können, einschließlich der Pflege produktionsfördernder Lohnsysteme,
- Konferenzen usw. über Schulungswege und Zusammenarbeit für die Mitglieder der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sowie für Vertreter der Unternehmensleitungen durchzuführen,
- bezogen auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Schlacht- und Lebensmittelindustrie,
- besonders geplante Projekte und Versuche im Hinblick auf den Zugewinn an Erfahrungen und Kenntnissen über neue Ausbildungsmöglichkeiten und Zusammenarbeitsformen durchzuführen,
- für die Entwicklung der Schlacht- und Lebensmittelindustrie relevante Studienaufenthalte im In- und Ausland durchzuführen und zu unterstützen,
- Aktivitäten durchzuführen oder zu unterstützen, die der technologischen Entwicklung, der Beschäftigung und der Schlacht- und Lebensmittelindustrie im Allgemeinen nützen, einschließlich Informationsmaßnahmen im Hinblick auf Zusammenarbeit, Ausbildung und berufliche Aspekte,
- Fortbildungen für Vertrauenspersonen zu unterstützen,
- Projekte, Kampagnen und andere gemeinsame Aktivitäten zur Förderung von Praktikumsplätzen in der Branche zu unterstützen, um tüchtige ausgebildete Fachkräfte zu bekommen, sodass den Unternehmen künftig auf jeden Fall qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen,
- andere Aktivitäten in jeweiligen Fällen gemäß der Entscheidung des Fondsvorstands durchzuführen und zu unterstützen.

Die eingezahlten Mittel werden ausschließlich für obige Zwecke verwendet; für den Arbeitsschutz relevante Zwecke usw. sind daher nicht einbezogen.

Für die oben genannten Zwecke und im Übrigen zur Stärkung der Funktion der Vertrauensperson und der örtlichen Zusammenarbeit werden ab 1. März 2020 DKK 0,55 pro geleistete Arbeitsstunde eingefordert.

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

Protokoll über Beratung und Beraterbeistand usw. für die Ausbildungsarbeit im Unternehmen (eingeführt 2012)

Es ist der Wunsch der Tarifvertragsparteien, dass die Voraussetzungen für einen umfassenden Kompetenzschub, für eine Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe und für die Beschäftigungsmöglichkeiten des Einzelnen verbessert werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darin, die Ausbildungsarbeit im Unternehmen möglichst zu stärken. Das kann in der Weise erfolgen, dass man die Möglichkeiten des Tarifvertrags nutzt und die Ausbildungsmaßnahmen für Betriebsleitung und Mitarbeiter besser zugänglich macht, u.a. durch stärkere Konzentration auf die Ausbildungsplanung.

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

Die Tarifvertragsparteien wollen in die Tarifvertragsregeln die Möglichkeit aufnehmen, dass der Ausbildungsausschuss (alternativ der Kooperationsausschuss oder als sekundäre Möglichkeit die Vertrauensperson/die Betriebsleitung) Prozessbegleiter von TEKSAM in den Betrieb einladen kann, falls eine Tarifpartei das wünscht.

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

Der Katalog enthält Beispiele für benutzerfreundliche Instrumente sowie eine Anleitung, um die Ausbildungsarbeit voranzutreiben, indem die Möglichkeiten der Tarifverträge hinsichtlich der Ausbildung und auch die vielen entwickelten Ausbildungsangebote genutzt werden, hierunter z. B. die zwischen den Tarifvertragsparteien eingerichteten Kompetenzpakete. Außerdem wird der Katalog eine Anleitung dafür enthalten, wie der Kontakt zu relevanten Ausbildungsanbietern hergestellt werden kann und wie Kompetenzklärungen durchgeführt werden können.

Für weitere Anregungen wird auf TEKSAMs Website verwiesen.

Die Tarifvertragsparteien werden diese Bestimmungen in den Tarifvertrag einarbeiten. Ebenso sollte in den Fällen, wo empfohlen wird, TEKSAM-Berater heranzuziehen, eine spezifischere Beschreibung des Angebots der TEKSAM-Berater in diesem Kontext ausgearbeitet werden.

Organisationsvereinbarung für den Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (eingeführt 2007)

1. Zweck

Der Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie bezweckt die Sicherstellung der Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter im Hinblick auf die Erhaltung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in einer globalisierten Wirtschaft. Der Fonds hat außerdem zum Ziel, die Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter zu unterstützen, um deren Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten und zu stärken.

Im Hinblick auf eine weitere Verstärkung der Bemühungen auf diesem Gebiet wird der Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie eingerichtet, der den Zweck verfolgt, Mitarbeitern bei Teilnahme an frei gewählten Kompetenzentwicklungsmaßnahmen einen Zuschuss zu gewähren. Die Tarifvertragsparteien möchten mit dieser Vereinbarung eine dynamische Grundlage für die Anwendung und Verwaltung der Mittel schaffen, die die Tarifvertragsparteien bereitzustellen vereinbaren. Ziel ist es, die Mittel sowohl kurz- als auch langfristig zur Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten der Mitarbeiter einzusetzen. Gleichzeitig ist die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie bestmöglich zu berücksichtigen.

2. Arbeitsfreistellung für Ausbildungszwecke

Es wird das Recht auf Arbeitsfreistellung für eine selbstgewählte Ausbildungsaktion gewährt, die für die Beschäftigung innerhalb des Deckungsbereichs der Tarifverträge der Schlacht- und Lebensmittelindustrie relevant ist. Es besteht die Möglichkeit, sich innerhalb der Bereiche beider Tarifverträge zu schulen, ungeachtet dessen, unter 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 Dienstalster 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 proportional 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. Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie

- a) Die Partner der Tarifverträge richten ein Gesamthandseigentum ein, in dem die gemäß Pkt. 3 ermittelten Beträge verwaltet werden. Die näheren Richtlinien hierfür werden in der Satzung festgelegt, die die Tarifvertragsparteien gemeinsam bis zum 1. Oktober 2007 erarbeiten. Die Tarifvertragsparteien sind im Verwaltungsrat des Fonds zu gleichen Teilen vertreten.
- b) Der Vorstand des Fonds trifft die näheren Entscheidungen über:
 - Verwaltung und Einforderung von Beiträgen, die als Rückstellung für Industriens Pension oder einen anderen Verwalter verwendet werden können,
 - Richtlinien für die Vergabe, vgl. Pkt. (d),
 - Buchführung usw., da die Jahresabschlüsse des Fonds einer Prüfung unterliegen,
 - Festlegung und Einforderung des VEU-Beitrags in dem Umfang, in dem diese Aufgabe den Arbeitsmarktpartnern übertragen wird.

Der Verwaltungsrat des Fonds kann zudem Richtlinien für die Berichterstattung über die vom Unternehmen verwaltete Kompetenzentwicklungsunterstützung festlegen, womit die Regeln in Pkt. 5 ergänzt werden.

- c) Anträge: Die Mittel des Fonds können von Mitarbeitern beantragt werden, die in einem Unternehmen unter den Tarifverträgen angestellt sind, wenn das Unternehmen kein eigenes Kompetenzentwicklungskonto etc. eingerichtet hat, vgl. Pkt. 5.

Anträge werden über das Unternehmen losgeschickt, das seinerseits bestätigt, dass das Anstellungsverhältnis von den Tarifverträgen gedeckt ist, und gleichzeitig angibt, welchen Lohn der Mitarbeiter bezieht.

- d) Verwendung: Der Fonds kann innerhalb seiner finanziellen Möglichkeiten Zuschüsse für die Ausbildungsaktionen von Mitarbeitern gewähren, vgl. Pkt. 2 Absatz 2. Um zuschussberechtigt zu sein, ist es Bedingung, dass das Unternehmen nicht ganz oder teilweise Lohn während der Ausbildungsaktion zahlt. Die Mittel können verwendet werden als

- Zuschuss für externe Ausgaben während der Ausbildung (Kursgebühr, Kursunterlagen, etwaige Transportkosten usw.),
- Zuschuss zur teilweisen Deckung des Lohnausfalls der Mitarbeiter während der Ausbildungsaktion, höchstens jedoch ein Betrag, der unter Hinzurechnung etwaiger öffentlicher Lohnausfallvergütung 85 % des Lohns ausmacht. Für Ausbildungsverläufe, die der Unterstützung dienen und nach dem 1. September 2023 durchgeführt werden, wird ein Zuschuss zur vollständigen Deckung des Lohnausfalls des Mitarbeiters bei der Ausbildung geleistet, der unter Hinzurechnung etwaiger öffentlicher Lohnausfallvergütung 100 % des Lohns ausmacht.
- Unter dem Lohn und Lohnausfall des Mitarbeiters ist der Lohndurchschnitt der vergangenen vier Wochen zu verstehen.

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

Mitarbeiter in Schichtbetrieb oder Schichtarbeit gemäß § 3 bekommen nach näheren Richtlinien außerdem 85 % der Schichtbetriebs-/Schichtarbeitszulagen pro Abwesenheitsstunde,

- vgl. Sonderbestimmung für die Mühlenbranche 146,
- vgl. Sonderbestimmung für die Veredelung, § 12, nebst Schichtarbeitsausgleichszulage,
- vgl. Bestimmungen für Arbeit im Schichtbetrieb, § 3 Abs. 1 und 2.

5. Andere Tarifvertragsbereiche

Unternehmen, die – ohne dass sie Mitglied des DI sind – den Tarifvertragsbestimmungen folgen, z.B. bei Beitrittstarifverträgen, müssen in den Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie einzahlen. Der Verwaltungsrat des Fonds kann diesen Unternehmen eine kostenabhängige Verwaltungsgebühr für die Behandlung von Anträgen ihrer Beschäftigten auferlegen. Der Verwaltungsrat des Fonds stellt sicher, dass Einzahlungen von diesen Unternehmen und Auszahlungen an ihre Mitarbeiter von den Mitteln der DI-Unternehmen buchungstechnisch getrennt bleiben.

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich darauf, dass die Geschäftsleitung des Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) einmal jährlich die Geschäftsleitung des Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (SFKF) zu einer Sitzung einlädt, um einen etwaigen Durchgang der Positivliste der vereinbarten Ausbildungen zu erörtern, woraufhin die Geschäftsleitung für den SFKF einen etwaigen neuen Vorschlag bezüglich eines vollständigen oder teilweisen Beitritts zur Positivliste des IKUF erstellen kann. In Bezug auf vom SFKF umfasste Branchen haben die Geschäftsführungen der Parteien außerdem Zugang zu Branchenpaketen von AMU-Kursen, für die die dänische Lebensmittel-Gewerkschaft NNF Sorge trägt.

7. Tarifbestimmungen

Besteht eine Unstimmigkeit zwischen dem Inhalt der Tarifverträge und der Organisationsvereinbarung, gilt Letztere.

8. Grundbedingungen für die Regelung

Die Satzung wird von den Gründern nach Abschluss der geplanten Drei-Parteien-Erörterung über VEU genehmigt [VEU = Vergütung bei der Teilnahme an berufsbezogener Erwachsenen- und Weiterbildung]. Für die endgültige Stellungnahme zur Gestaltung der Bestimmungen bzgl. des Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie sowie weiterer Rechte auf Arbeitsfreistellung für die Ausbildungsaktionen werden nach dem Abschluss und der Nachverfolgung der obengenannten Erörterungen abgewartet.

Falls das dänische Parlament während des Tarifvertragszeitraums Regeln beschließt, durch die im Weiterbildungsbereich zusätzliche Zahlungsverpflichtungen oder anderweitige Verpflichtungen für die Tarifvertragsparteien, Mitgliedsunternehmen und/oder Mitarbeiter niedergelegt werden, erlischt die vorliegende Vereinbarung.

Protokoll über vereinbarte Weiterbildung (eingeführt 2017, berichtigt 2020)

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 Tarifvertragsparteien sind sich des Weiteren einig, zu empfehlen, dass der Verwaltungsrat des Zusammenarbeits- und Kompetenzentwicklungsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie bei seiner nächsten ordentlichen Sitzung nach der Tarifvertragserneuerung den Umfang der zurückgestellten Mittel für vereinbarte Weiterbildung quer

durch den Tarifvertrag für den Schlachtbereich und den Tarifvertrag der Lebensmittelindustrie im Lichte der Entwicklung des Beantragungsmusters in der vergangenen Tarifvertragsperiode und der verfügbaren Mittel des Fonds diskutiert.

Protokoll über Industrie- und Prozessoperatoren usw. (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien haben gemeinsam den Wunsch, an der Entwicklung der Karrierewege der Branche zu arbeiten. Die Tarifvertragsparteien wollen in diesem Zusammenhang die Ausbildungswünsche der Mitarbeiter und die Erfordernisse des Unternehmens unterstützen, u.a. auch in Richtung Industrie- und Prozessoperator. So sollen bessere Chancen geschaffen werden, dass der einzelne Mitarbeiter neben der Produktionsarbeit zur Optimierung der Produktion beitragen und eventuell auch kleinere Aufgaben technischen und wartungsmäßigen Charakters ausführen kann.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass das Unternehmen und der Mitarbeiter eine persönliche Zulage vereinbaren können, die diese Entwicklung unterstützt. Die persönliche Zulage kann mit der Kündigungsfrist des Mitarbeiters aufgekündigt werden.

In denjenigen Unternehmen, in denen eine Vertrauensperson gewählt ist, sehen die Tarifvertragsparteien es als selbstverständlich an, dass die Vereinbarung über eine persönliche Zulage mit der Vertrauensperson besprochen wird.

Protokoll über die Unterstützung für Dänischunterricht für erwachsene Auszubildende (eingeführt 2014)

Es besteht Einigkeit darüber, dass der Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (IKUF) den Dänischunterricht für erwachsene Ausländer zu denselben Bedingungen unterstützen kann, wie sie für andere Aktivitäten gelten. 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 gemeinsame Anstrengungen zur Bereitstellung von Praktikumsplätzen (eingeführt 2014)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass sie gemeinsame Schritte zur Bereitstellung von Praktikumsplätzen unternehmen wollen. Die Initiativen sollen dabei helfen, das Thema Ausbildung von jungen Menschen und Erwachsenen zu tüchtigen Facharbeitern in den Mittelpunkt zu rücken, um so den Zugang der Industriebetriebe zu qualifizierten Facharbeitern für die Zukunft zu sichern. Die Initiative kann z.B. die Form einer Praktikumsplatzkampagne haben. Nach Meinung der Tarifvertragsparteien ist eine solche Kampagne im Zusammenhang mit weiteren Maßnahmen zur vermehrten Bereitstellung von Praktikumsplätzen zu sehen. Die Tarifvertragsparteien sind sich daher einig, zunächst einmal ein Projekt zu formulieren, das die gemeinsamen Anstrengungen zur Förderung von Praktikumsplätzen näher analysiert.

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

Protokoll zur Umsetzung des Lohnungleichheitsgesetzes usw. (eingeführt 2010)

§ 1

Eine lohnmäßig unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts und im Widerspruch zu den Regeln dieser Vereinbarung ist nicht zulässig. Das gilt sowohl für direkte als auch für indirekte Ungleichbehandlung.

Abs. 2

Der Arbeitgeber muss Frauen und Männern für gleiche oder gleichbewertete Arbeit den gleichen Lohn zahlen, wobei mit Lohn alle Lohnbestandteile und Lohnbedingungen gemeint sind. Insbesondere wenn ein berufliches Qualifikationssystem zur Lohnfestlegung benutzt wird, verwendet das System für männliche und weibliche Lohnempfänger die gleichen Kriterien und wird so aufgebaut, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist.

Abs. 3

Die Beurteilung des Arbeitswertes soll anhand einer Gesamtbetrachtung der einschlägigen Qualifikationen und sonstigen relevanten Faktoren erfolgen.

§ 1a

Es liegt eine direkte Ungleichbehandlung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Jede Form einer schlechteren Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder dem 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub wird als direkte Ungleichbehandlung betrachtet.

Abs. 2

Es liegt eine indirekte Ungleichbehandlung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Kriterien oder Verfahrensweisen Personen des einen Geschlechts schlechter stellen als Personen des anderen Geschlechts, es sei denn, dass objektiv ein sachlicher Grund für die Bestimmung, das Kriterium oder die Verfahrensweise vorliegt und die dafür eingesetzten Mittel zweckmäßig und notwendig sind.

Abs. 3

Lohn ist der allgemeine Grund- oder Mindestlohn nebst allen Leistungen, die der Lohnempfänger vom Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverhältnisses in Form von Geld oder Naturalien direkt oder indirekt bezieht.

§ 2

Ein Lohnempfänger, dessen Lohn im Widerspruch zu § 1 niedriger ist als der anderer, hat Anspruch auf die Differenz.

Abs. 2

Einem Lohnempfänger, dessen Rechte durch lohnmäßige Ungleichbehandlung wegen seines Geschlechts verletzt wurden, kann eine Entschädigung zugesprochen werden. Bei der Festsetzung der Entschädigung sind das Dienstalter des Lohnempfängers und sonstige für die Sache relevante Umstände zu berücksichtigen.

§ 2a

Ein Lohnempfänger hat das Recht, Informationen über seine eigenen Lohnverhältnisse weiterzugeben. Die Informationen können an jeden weitergegeben werden.

§ 3

Ein Arbeitgeber darf einen Lohnempfänger, einschließlich eines Arbeitnehmervertreters, als Reaktion auf eine Beschwerde oder weil der Lohnempfänger bzw. der Arbeitnehmervertreter gleichen Lohn, einschließlich gleicher Lohnbedingungen, gefordert hat oder weil dieser Informationen über den Lohn weitergegeben hat, weder entlassen noch in anderer

Weise einer ungünstigen Behandlung aussetzen. Ein Arbeitgeber kann einem Lohnempfänger oder Arbeitnehmervertreter nicht aus dem Grund kündigen, weil dieser Forderungen nach § 4 Abs. 1, gestellt hat.

Abs. 2

Es obliegt dem Arbeitgeber, zu beweisen, dass eine Kündigung den Regeln von Abs. 1 nicht widerspricht. Wenn die Kündigung mehr als ein Jahr später erfolgt, nachdem der Lohnempfänger die Forderung nach gleichem Lohn vorgebracht hat, gilt Pkt. 1 jedoch nur, wenn der Lohnempfänger tatsächliche Umstände anführen kann, die Anlass zu der Vermutung geben, dass die Kündigung im Widerspruch zu Abs. 1 erfolgt ist.

Abs. 3

Ein entlassener Lohnempfänger kann Entschädigung oder Wiedereinstellung verlangen. Eine etwaige Wiedereinstellung erfolgt nach den Prinzipien des Hauptabkommens. Bei der Festsetzung der Entschädigung sind das Dienstalter des Lohnempfängers und sonstige für die Sache relevanten Umstände zu berücksichtigen.

§ 4

Arbeitgeber mit 35 Beschäftigten und mehr müssen jedes Jahr eine geschlechtsspezifische und nach dem sechsstelligen dänischen ISCO-Code (*DISCO-kode*) aufgebaute Lohnstatistik für Gruppen von mindestens 10 Personen von jedem Geschlecht erstellen, die für Anhörungen und zur Information der Beschäftigten über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede im Unternehmen verwendet wird. Das gilt jedoch nicht für Unternehmen in den Branchen Landwirtschaft, Gärtnereien, Forstwirtschaft und Fischerei. Wurde die geschlechtsspezifische Lohnstatistik mit Rücksicht auf legitime Interessen des Unternehmens als vertraulich gekennzeichnet, dürfen die erhaltenen Informationen nicht weitergegeben werden.

Abs. 2

Die geschlechtsspezifische Lohnstatistik nach Abs. 1 ist für die Mitarbeitergruppen mit einem Detaillierungsgrad zu erstellen, der dem sechsstelligen DISCO-Code entspricht. Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, Auskunft über die Form der Statistik und die verwendeten Lohnbegriffe zu geben.

Abs. 3

Unternehmen, die jährlich ihre Lohnstatistik dem Amt für Statistik (Danmarks Statistik) melden, können unentgeltlich eine geschlechtsspezifische Lohnstatistik gemäß Abs. 1 dort anfordern.

Abs. 4

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erstellung einer geschlechtsspezifischen Lohnstatistik nach Abs. 1 entfällt, wenn der Arbeitgeber mit seinen im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern eine Vereinbarung über die Ausarbeitung einer diesbezüglichen Darstellung schließt. Diese Darstellung soll sowohl eine Beschreibung der Bedingungen enthalten, die bei der Entlohnung von Frauen und Männern im Unternehmen eine Rolle spielen, als auch konkrete, handlungsorientierte und für einen Zeitraum von bis zu 3 Jahren ausgelegte Initiativen sowie deren nachfolgende Kontrolle während dieses Zeitraums. Die Darstellung soll alle Mitarbeiter des Unternehmens umfassen und wird nach den Regeln der Kooperationsvereinbarung behandelt. Sie ist vor Ablauf des Kalenderjahres zu erstellen, in dem die Pflicht zur Erstellung einer geschlechtsspezifischen Lohnstatistik bestand.

§ 5

Ein Lohnempfänger, der die Meinung vertritt, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtung unter diesem Vertrag zur Zahlung von gleichem Lohn und Wahrung gleicher Lohnbedingungen nicht einhält, kann dies durch arbeitsrechtliche Verhandlung versuchen feststellen zu lassen.

Abs. 2

Wenn eine Person, die sich in ihren Rechten gemäß § 1 verletzt fühlt, tatsächliche Umstände nachweist, die zu der Vermutung Anlass geben, dass eine direkte oder indirekte Ungleichbehandlung stattgefunden hat, obliegt es der Gegenseite, zu beweisen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde.

§ 6

Wenn die Gewerkschaften nach den obigen Regeln einen Grund dafür sehen, in der Sache ein arbeitsrechtliches Verfahren einzuleiten, kann ein Ortstermin im Unternehmen unter Teilnahme der Tariforganisationen stattfinden, bevor die Sache arbeitsrechtlich behandelt wird.

Abs. 2

Bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten, die Lohngleichheit betreffen, wird beim Vermittlungstermin (oder davor) vereinbart, welche Informationen der Gewerkschaft zur Beurteilung der Angelegenheit ausgehändigt werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass das Lohngleichheitsgesetz keine hierüber hinausgehende Anwendung auf Beschäftigungsverhältnisse findet, die unter die zwischen ihnen geschlossenen Tarifverträge fallen, und dass Konflikte in Bezug auf Lohngleichheit im Rahmen des arbeitsrechtlichen Systems zu lösen sind.

Die Tarifvertragsparteien sind sich ferner darin einig, dass sie etwaige Änderungen des Lohngleichheitsgesetzes infolge etwaiger Änderungen von bindendem EU-Recht in diese Vereinbarung einarbeiten werden.

Protokoll über die vertragliche Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 im Hinblick auf die Bestimmungen über Alter und Behinderung (eingeführt 2014)

Der Arbeitgeberverband Dansk Industri und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben im Hinblick auf die Umsetzung der Bestimmungen über Alter und Behinderung gemäß der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 folgende Vereinbarung geschlossen.

Die Tarifvertragsparteien sind sich über Folgendes einig:

- dass ihr geltender Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie nicht gegen die Bestimmungen der genannten Richtlinie über Alter und Behinderung verstößt. In dem Maße, wie der Tarifvertrag zwischen den Partnern Bestimmungen enthält, die auf der Grundlage von Alter und Behinderung differenzieren, ist man sich einig, dass dies von den unten genannten Rücksichten abgedeckt ist und
- dass die Bestimmungen der genannten Richtlinie über Alter und Behinderung durch die Organisationsvereinbarung umgesetzt werden.

§ 1. Zweck

Zweck dieser Vereinbarung ist es, in Fragen der Beschäftigung eine sachlich nicht begründete Ungleichbehandlung aufgrund von Alter oder Behinderung zu verhindern.

§ 2. Anwendungsbereich

Diese Vereinbarung findet bei allen Beschäftigungsverhältnissen Anwendung, für die der zwischen Dansk Industri (DI) und der Lebensmittel-Gewerkschaft NNF geschlossene Tarifvertrag der Lebensmittelindustrie gilt.

§ 3. Gleichbehandlung

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass eine Ungleichbehandlung von Beschäftigten oder Bewerbern aufgrund von Alter oder Behinderung bei Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beförderungen oder in Bezug auf Lohn- und Beschäftigungsbedingungen, Zugang zu Berufsausbildung und Umschulungen nicht zulässig ist (vgl. aber §§ 4 und 5).

Abs. 2

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass unter Ungleichbehandlung Folgendes zu verstehen ist:

- a. Direkte Ungleichbehandlung: Es liegt eine direkte Ungleichbehandlung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Alters oder ihrer Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfährt, als sie eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- b. Indirekte Ungleichbehandlung: Es liegt eine indirekte Ungleichbehandlung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren Personen mit einem bestimmten Alter oder einer bestimmten Behinderung schlechter stellen als andere Personen. Das gilt jedoch nicht, wenn es objektiv einen sachlichen Grund für die Bestimmung, das Kriterium oder das Verfahren gibt und die dafür eingesetzten Mittel zweckmäßig und notwendig sind oder im Einklang mit den Prinzipien von § 6 der Vereinbarung eine notwendige und angemessene Maßnahme darstellen, um ungünstige Auswirkungen zu vermeiden.
- c. Schikane: Schikane gilt als Ungleichbehandlung, wenn ein unerwünschtes, auf Alter oder Behinderung einer Person bezugnehmendes Verhalten die Verletzung der Würde einer Person oder die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Demütigungen oder Unannehmlichkeiten geprägten Klimas für den Betroffenen bezweckt oder bewirkt.
- d. Ungleichbehandlung auf Weisung: Eine Anweisung zur Ungleichbehandlung einer Person wegen ihres Alters oder einer Behinderung gilt als Ungleichbehandlung.

§ 4. Speziell zu Behinderung

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass mit Blick auf die Einhaltung des Prinzips der Gleichbehandlung von Behinderten in zumutbarem Maße behindertengerechte Anpassungen vorgenommen werden.

Der Arbeitgeber trifft die angesichts des konkreten Bedarfs gebotenen Maßnahmen, um Behinderten Zugang zu Beschäftigung zu verschaffen oder um es ihnen zu ermöglichen, die Beschäftigung auszuüben bzw. darin erfolgreich zu sein, oder um ihnen Zugang zu Ausbildung zu verschaffen, sofern das für den Arbeitgeber nicht mit unverhältnismäßig großen Belastungen verbunden ist. Wenn sich diese Belastung in hinreichendem Maße durch Maßnahmen, die normale Elemente der dänischen Behindertenpolitik sind, erleichtern lässt, ist sie nicht als unverhältnismäßig zu betrachten.

Jedoch kann weder die Einstellung noch die Beförderung, Weiterbeschäftigung oder Ausbildung einer Person verlangt werden, wenn diese nicht kompetent, geeignet oder verfügbar ist, um die wesentlichen, mit der betreffenden Stelle verbundenen Funktionen ausführen zu können oder um einer angebotenen Ausbildung folgen zu können.

§ 5. Speziell zum Alter

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass eine ungleiche Behandlung wegen des Alters keine ungleiche Behandlung im Sinne der Vereinbarung darstellt, wenn sie u.a. durch beschäftigungsmäßige, arbeitsmarktbezogene oder wirtschaftspolitische Ziele

objektiv und angemessen begründet ist und die Mittel zur Erreichung des betreffenden Zieles zweckmäßig und notwendig sind.

Es kann dabei unter anderem um folgende Formen von Ungleichbehandlung gehen:

- a. Aufstellung besonderer Bedingungen für den Zugang zu Beschäftigung, Berufsausbildung und Beruf – einschließlich Kündigungs- und Lohnbedingungen – für junge oder ältere Arbeitnehmer oder für Personen mit Sorgepflicht, um deren berufliche Integration zu fördern oder um sie zu schützen,
- b. Festlegung von Mindestbedingungen bezüglich Alter, Berufserfahrung oder Dienstalter für den Zugang zu Beschäftigung bzw. zu bestimmten, mit der Beschäftigung verbundenen Vorteilen,
- c. Festlegung einer Altershöchstgrenze für Anstellungen, basierend auf Ausbildungsanforderungen an die betreffende Position oder auf der Notwendigkeit, vor dem Renteneintritt angemessene Beschäftigungszeiten erreicht zu haben.

Unterschiedliche Behandlung ist legitim, wenn sie die Folge von festen Altersgrenzen für den Zugang zu berufsspezifischen sozialen Sicherungssystemen ist, wozu auch die Festlegung unterschiedlicher Altersgrenzen für Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten zu rechnen ist. Außerdem wird die Verwendung des Alterskriteriums bei versicherungsmathematischen Berechnungen im Rahmen dieser Sicherungssysteme nicht als unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts angesehen, z.B. bei Arbeitsmarkttrentensystemen oder arbeitsbasierten Versicherungen, bei denen der Arbeitgeber ganz oder teilweise die Einzahlungen übernimmt.

§ 6. Beweislast

Wenn eine Person, die sich in ihren Rechten verletzt fühlt, vgl. §§ 2-5, tatsächliche Umstände nachweist, die zu der Vermutung Anlass geben, dass eine direkte oder indirekte Ungleichbehandlung stattgefunden hat, obliegt es der Gegenseite, zu beweisen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde.

§ 7. Arbeitsrechtliche Verhandlung

Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf Ungleichbehandlung wegen Alter bzw. Behinderung sind nach den üblichen Regeln für die Lösung arbeitsrechtlicher Konflikte zu behandeln. Das gilt sowohl für Fälle, bei denen die vorliegende Vereinbarung die rechtliche Grundlage bildet, als auch für Fälle, bei denen das Gesetz über das Verbot unterschiedlicher Behandlung auf dem Arbeitsmarkt die rechtliche Grundlage ist.

Diese Vereinbarung findet Anwendung unter Beachtung spezifischerer Gemeinschaftsbestimmungen.

Im Fall der Kündigung der Vereinbarung sind die Tarifparteien zur Einhaltung der Bestimmungen über die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 verpflichtet, bis eine andere Vereinbarung an ihre Stelle tritt oder Änderungen der Richtlinie (in Bezug auf Alter oder Behinderung) in Kraft treten.

Protokoll über den Zugang zu Lohninformationen (eingeführt 2010)

Abs. 1

Mit dieser Bestimmung soll gegen Lohndumping vorgegangen werden. Die Bestimmung kann nicht so ausgelegt werden, dass die Aushandigung von Lohninformationen für eine übergeordnete oder pauschale Beleuchtung der Lohnverhältnisse im Unternehmen verlangt werden kann, wozu auch die pauschale Suche nach Möglichkeiten zählen würde, gegen das Unternehmen arbeitsrechtlich vorgehen zu können.

Abs. 2

In Situationen, wo eine Vertrauensperson eidesstattlich versichert, Informationen zu haben, die zu der Vermutung Anlass geben, dass in Bezug auf einen Beschäftigten oder eine konkret definierte Gruppe von Beschäftigten im Unternehmen Lohndumping stattfindet, hat die Vertrauensperson ein Anrecht darauf, dass ihr die Informationen, die für die Beurteilung, ob Lohndumping stattfindet, benötigt werden, ausgehändigt werden (vgl. aber Abs. 4).

Vor dieser Forderung muss die Vertrauensperson selbst vergeblich versucht haben, die Lohninformationen zu erhalten.

Die Gewerkschaft kann nach denselben Bedingungen wie die Vertrauensperson die Aushändigung der Lohninformationen verlangen.

Abs. 3

Wenn die Forderung einen einzelnen Beschäftigten betrifft, setzt die Aushändigung der Lohninformationen dessen Zustimmung voraus.

Wenn die Forderung eine Gruppe von Mitarbeitern betrifft, erfolgt die Aushändigung ohne deren Zustimmung, jedoch so, dass auf Anonymität wirksam Rücksicht genommen wird.

Abs. 4

Ist man sich in einem Mitgliedsunternehmen über die Aushändigung der Informationen nicht einig oder hat die Gewerkschaft gegenüber DI die Forderung nach Aushändigung der Informationen gestellt, ist auf Verlangen der Gewerkschaft umgehend eine Sitzung der Tariforganisationen durchzuführen, um die Sache zu erörtern und um die Frage zu klären, welche Informationen ausgehändigt werden müssen.

Wenn die Informationen vom Unternehmen zur Verfügung gestellt worden sind, treten die Tariforganisationen erneut zusammen, und wenn dabei festgestellt wird, dass die Tarifvertragsbestimmungen erfüllt sind, ist die Sache erledigt.

Wird festgestellt, dass die Tarifvertragsbestimmungen nicht eingehalten worden sind, tritt DI auf Verlangen der Gewerkschaft an das Unternehmen heran und weist es an, die Sache in Ordnung zu bringen. Eine Kopie dieses Schreibens lässt DI der Gewerkschaft zukommen. Wenn diese Umstände nicht schleunigst in Ordnung gebracht werden, kann die Gewerkschaft die Sache weiterverfolgen.

Falls man sich bei den Verhandlungen nicht darüber einigen kann, ob der Tarifvertrag eingehalten worden ist, kann die Gewerkschaft die Sache direkt bis zum Arbeitsschiedsgericht oder zur gemeinsamen Sitzung der Tarifpartner weiterverfolgen.

Abs. 5

Die ausgehändigten Lohninformationen sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur für die arbeitsrechtliche Klärung in Bezug auf Lohndumping verwendet werden. Sie dürfen in keiner Form veröffentlicht werden, es sei denn, die Sache wurde durch Schiedsspruch oder Entscheidung des Arbeitsgerichts beendet.

Abs. 6

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, die Wirksamkeit dieser Vereinbarung während der Tarifperiode regelmäßig zu besprechen.

Protokoll zu den Fonds unter dem Tarifvertrag (SFKF, 25-Öre-Fonds und DA/FH – eingeführt 2010, berichtigt 2020)

Der Tarifvertrag umfasst die folgenden Ausbildungs-, Kompetenz- und Kooperationsfonds:

- SFKF, der Kompetenzentwicklungs-Fonds
- Zusammenarbeitsfonds der Lebensmittelindustrie (25-Öre-Fonds)
- DA/FH-Entwicklungsfonds

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF haben einen paritätischen Vorstand bestellt, der in der Lage ist, die Satzungen, Verfahrensweisen und Arbeitsabläufe des Kompetenzentwicklungsfonds SFKF und des Zusammenarbeitsfonds der Lebensmittelindustrie einheitlich festzulegen.

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF erstellen halbjährlich Protokolle für die Einforderung von Beiträgen der Unternehmen für alle 3 oben genannten Fonds. Es werden jedes Mal 2 Protokolle ausgearbeitet; eines bezüglich der Lohnsummen und eines für die geleisteten Arbeitsstunden.

Protokoll über elektronische Dokumente (eingeführt 2012, berichtigt 2014 und 2020)

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

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

Die Unternehmen dürfen elektronische Postlösungen nicht bei Mitarbeitern verwenden, die davon befreit sind, von behördlicher Seite digitale Post zu empfangen.

Protokoll zur Datenschutz-Grundverordnung (eingeführt 2017, berichtigt 2020)

DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF sind sich einig, dass Bestimmungen in Tarifverträgen und die damit verbundene Sachbearbeitung in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung (EU 2016/679) ausgelegt und behandelt werden müssen, die in Dänemark seit dem 25. Mai 2018 Anwendung findet.

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

Protokoll über Kompetenzentwicklungsförderung in Verbindung mit Kurzarbeit (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien stellen fest, dass die Unternehmen die Regeln für die Förderung vereinbarter Weiterbildung im Kontext der Kurzarbeit als kompliziert empfinden. Die jetzigen Regeln verlangen auch einiges an Verwaltungsressourcen im IKUF-Sekretariat.

Beim Tarifvertrag der Industrie wollen der dänische Arbeitgeberverband DI (Dansk Industri) und der gewerkschaftliche Dachverband CO-industri nach Genehmigung des Tarifvertragsresultats 2020 einen Arbeitsausschuss in Gang setzen. Das Arbeitsziel des

Ausschusses besteht darin, einen vereinfachten Weg auszuarbeiten, um vereinbarte Weiterbildung zu unterstützen, wenn das Unternehmen mit Arbeitsmangel konfrontiert ist. Für die Ausschussarbeit ist eine Frist bis Ende Juni 2020 gesetzt, abzielend auf das Inkrafttreten neuer Regeln für die Förderung vereinbarter Weiterbildung bei Arbeitsmangel zum 1. Oktober 2020.

Sofern die Ausschussarbeit zwischen DI und CO-industrie ein Resultat erbringt, werden DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft NNF dieses Resultat in solcher Weise nutzen, dass das IKUF-Sekretariat sich auch künftig um die laufende Verwaltungsarbeit hinsichtlich des Tarifvertrags für die Lebensmittelindustrie kümmern kann.

Protokoll über Ausschussarbeit zur Leiharbeit (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass man im Tarifvertragszeitraum die Resultate der Besprechungen zwischen DI und CO-industrie über Leiharbeit verfolgt und miteinander bespricht, ob es relevant wäre, dies im Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie zu implementieren.

Protokoll über Fragen der Rentenversicherung für Mitarbeiter mit wenigen Arbeitsstunden (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien haben die Situationen besprochen, in denen Mitarbeiter mit nur wenigen Arbeitsstunden erleben können, dass ein relativ großer Anteil des Rentenbeitrags dafür draufgeht, Unkosten und die Versicherungsprämie zu finanzieren, während nur ein unzumutbar geringer Anteil in die Rentenansparung geht.

Die Tarifvertragsparteien setzen es sich zur Priorität, geeignete Lösungen für die Problematik zu finden, und werden im Verwaltungsrat von Industriens Pension weiter daran arbeiten, schnell Entscheidungen über die Umsetzung etwaiger Änderungen treffen zu können.

Protokoll zur Klärung der Entwicklung bei anderen Arbeitsformen (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien haben in mehreren Zusammenhängen die Verbreitung von Arbeitsformen diskutiert, die sich von normaler Vollzeitarbeit unterscheiden.

Man ist sich daher einig, dass im Tarifvertragszeitraum ein gemeinsamer Arbeitsausschuss einzusetzen ist, mit dem bezweckt wird, die Entwicklung im Bereich solcher Arbeitsformen klärend zu erhellen. Die Tarifvertragsparteien können, wenn es als notwendig erachtet wird, externe Kooperationspartner in die Klärung dieser Dinge einbeziehen.

Protokoll über Arbeit auf Abruf (eingeführt 2020)

Die örtlichen Partner können schriftlich eine Betriebsvereinbarung darüber abschließen, dass die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden, wenn die Beschäftigten unter Abrufarbeit zur Arbeit einbestellt werden, für Arbeiten, die nicht unter den Anhang zur Verordnung Nr. 324 vom 23. Mai 2002 über tägliche und wöchentliche Ruhezeiten fallen, verschoben werden kann, sodass diese tägliche Ruhezeit unmittelbar nach Abschluss der letzten Arbeit gewährt wird und sie in der Zeit der Abrufbarkeit liegen kann. Falls die 11-stündige Ruhezeit sich hierdurch in den anschließenden 24-Stunden-Tag hinein erstreckt, muss der Mitarbeiter innerhalb dieses 24-Stunden-Zeitraums außerdem noch die gewöhnliche Ruhezeit von 11 Stunden bekommen. Diese Ruhezeit kann entsprechend verschoben werden.

Falls die verschobene Ruhezeit den Mitarbeiter daran hindert, geplante normale tägliche Arbeitszeit auszuführen, wird die nicht ausgeführte Arbeitszeit wie bei Krankheit bezahlt.

Wo § 8 Abs. 1 der Verordnung Anwendung findet, kann die tägliche Ruhezeit 8 Stunden betragen.

Eine Verschiebung der Ruhezeit darf höchstens an 10 Tagen pro Kalendermonat und höchstens an 45 Tagen pro Kalenderjahr vorkommen.

In Unternehmen, wo keine Vertrauensperson gewählt ist, geht eine Benachrichtigung über den Abschluss der Vereinbarung an die Organisationen.

Vereinbarungen gemäß dieser Bestimmung können wie andere Betriebsvereinbarungen gekündigt werden.

Protokoll über Ausschussarbeit bezüglich der Überarbeitung arbeitsrechtlicher Sitzungsregeln usw. (eingeführt 2020, geändert 2023)

Um eine rasche und effektive Klärung von Unstimmigkeiten im Hinblick auf den Tarifvertrag sowie auch auf Diskriminierung, Handicap- und Altersschikane und Lohngleichheit sicherzustellen, sind die Tarifvertragsparteien sich einig, dass solche Angelegenheiten am besten im arbeitsrechtlichen System bereinigt werden.

Es wird deshalb eine Arbeitsgruppe gegründet, die Richtlinien für die Aufstellung von Verhandlungsregeln bzw. Regeln für die Behandlung von Unstimmigkeiten arbeitsrechtlicher Art ausarbeiten soll, einschließlich Fällen von Diskriminierung, Handicap- und Altersschikane und Verstößen gegen die Lohngleichheit.

Die Tarifparteien sind sich darin einig, dass Ausschussarbeit bis zum 1. März 2024 fortgeführt werden soll. Zu diesem Zeitpunkt hat der Ausschuss einen abschließenden Bericht vorzulegen.

Protokoll über Ausschussarbeit bezüglich Krankheit (eingeführt 2020)

Die Tarifvertragsparteien haben im Zuge der Debatte über veränderte Bestimmungen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vereinbart, dass man in der Tarifvertragsperiode über die Zweckmäßigkeit der bestehenden Regeln für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beraten will.

Die Tarifvertragsparteien wollen in diesem Kontext proaktiv an Modellen arbeiten, um krankheitsbedingten Arbeitsausfall zum Wohle des Unternehmens wie auch der Mitarbeiter zu reduzieren, indem man sich auf gesunden Lebensstil am Arbeitsplatz und in der Freizeit konzentriert, eventuell mit Finanzierung durch den SFKF.

Die Parteien wollen sich gemeinsam überlegen, welche Möglichkeiten bestehen, um die Arbeitsschutzorganisation und/oder den Kooperationsausschuss ins Spiel zu bringen, wie auch das Zusammenwirken mit dem diesbezüglichen öffentlichen Regelwerk zu besprechen wäre.

Protokoll über Ausschussarbeit bezüglich der Struktur des Tarifvertrags (eingeführt 2020, geändert 2023)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der Tarifvertrag aufgrund der historischen Entwicklung unnötig kompliziert ist und einer echten Vereinfachung und technischen Neuversionierung bedarf.

Die Tarifvertragsparteien wollen in der Tarifvertragsperiode ein Ausschussprojekt durchführen, um zu erfassen, welche Möglichkeiten bestehen, ein komplettes gültiges Regelwerk zu schaffen, das den jetzigen Deckungsbereich des Tarifvertrags für die Lebensmittelindustrie in aller Klarheit konsolidiert.

Die Ausschussarbeit soll parallel zu den entsprechenden Erwägungen, die den Tarifvertrag der Industrie betreffen, auch der technischen Überarbeitung des Tarifvertrags für die Lebensmittelindustrie im Hinblick auf Wochenendarbeit dienen.

Die Ausschussarbeit soll bis spätestens 30. Juni 2024 fertiggestellt sein.

Protokoll über die gemeinsame Auffassung der Bestimmung bezüglich der Abfindung (eingeführt 2023)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der Tarifvertrag aufgrund der historischen Entwicklung unnötig kompliziert ist und einer tatsächlichen Vereinfachung und technischen Überarbeitung bedarf.

Im Zusammenhang mit OK2023 haben die Tarifvertragsparteien über das Verständnis und die Auslegung der Abfindungsregelung diskutiert. In diesem Zusammenhang haben sich die Parteien auf das folgende gemeinsame Verständnis geeinigt.

Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen kein Tagegeld erhalten, wie in der Bestimmung über Abfindungen festgelegt, haben in folgenden Fällen Anspruch auf eine Abfindung:

- 1) Der Mitarbeiter erfüllt die in der Vorschrift genannten Bedingungen, mit der Ausnahme, dass er zum Zeitpunkt des Ausscheidens de facto kein Tagegeld erhält.

Der Hintergrund dafür, dass der Mitarbeiter kein Tagegeld erhält, ist, dass er zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits:

- a. im Krankenstand ist oder
- b. Urlaub machen oder
- c. sich im Pflegeurlaub gemäß § 118 des dänischen Sozialhilfegesetzes befindet, oder
- d. an einem Kurs im Sinne der Bestimmungen des Tarifvertrags über die Entlassung aufgrund von Umstrukturierungen teilnimmt oder an einer Weiterbildung teilnimmt und in diesem Zusammenhang eine VEU-Vergütung erhält.

Der Mitarbeiter erfüllt alle Bedingungen der Abfindungsregelung, wenn der Krankenstand, der Urlaub oder die Kursteilnahme beendet ist.

- 2) Der Mitarbeiter hat einen ständigen Wohnsitz außerhalb Dänemarks und hätte sonst keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, aber:

- a. der Mitarbeiter aufgrund der geltenden Vorschriften nicht Mitglied einer dänischen Arbeitslosenkasse sein kann und somit nicht unter die dänischen Vorschriften zum Arbeitslosengeld fällt.
- b. der Mitarbeiter Mitglied einer dänischen Arbeitslosenkasse ist oder war und zum Zeitpunkt des Ausscheidens Arbeitslosengeld erhalten hätte, wenn er noch in Dänemark wohnte und dem dänischen Arbeitsmarkt zur Verfügung gestanden hätte, aber der Mitarbeiter erhält nur deshalb kein Arbeitslosengeld, weil er an seinen Wohnsitz außerhalb Dänemarks zurückgekehrt ist.

- c. der Mitarbeiter während der Beschäftigung in Dänemark nicht Mitglied einer dänischen Arbeitslosenkasse war, aber während der Beschäftigung in Dänemark Mitglied einer Arbeitslosenkasse oder eines ähnlichen Versicherungssystems in einem anderen EU-Land war und nach der Beschäftigung in Dänemark eine dem dänischen Arbeitslosengeld entsprechende Versicherung (Arbeitslosenkasse) im Wohnland erhält.

Er Erhalt einer Abfindung setzt voraus, dass der Mitarbeiter die anderen in der Bestimmung über die Abfindung genannten Bedingungen erfüllt.



Fødevareforbundet NNF
Molestien 7
2450 København SV
Tlf. 3818 7272



DI
H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 3377 3377

