

2025-2028

Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie

Tarifvertrag zwischen

DI (Arbeitgeberverband Dansk Industri) und **Fødevareforbundet NNF**
Tarifvertrag I (dänische Lebensmittel-Gewerkschaft)

DI-Nr. 842128

Dansk Industri

Fødevareforbundet NNF

TARIFVERTRAG FÜR DIE LEBENSMITTELINDUSTRIE 2025-2028

zwischen

DI
(Arbeitgeberverband Dansk Industri)
Tarifvertrag I

und

Fødevareforbundet NNF
(dänische Lebensmittel-Gewerkschaft)

Deckungsbereich des Tarifvertrags

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

Der Tarifvertrag konsolidiert und ersetzt mit unveränderten Deckungsbereichen die folgenden bisherigen Tarifverträge zwischen DI und Fødevareforbundet NNF:

Veredelung:	Veredlungsbereich/Lebensmittelindustrie allgemein
23:	Biskuit- und Keksfabriken
24:	Biskuit-, Keks- und Waffelfabriken
111:	Mette Munk A/S, Odense
146:	Dänische Handmøllener
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 Fødevareforbundet NNF ist Mitglied des FH.
FV:	Wahlfreiheitsregelung (<i>fritvalgsordning</i>)
FVU:	Vorbereitende Erwachsenenbildung
DI:	Der Arbeitgeberverband DI (Dansk Industri) (Tarifvertragspartei)
NNF:	Die Lebensmittel-Gewerkschaft Fødevareforbundet 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, Müller
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:
VEU:

Vertrauensperson
Vergütung bei der Teilnahme an berufsbezogener Erwachsenen- und
Weiterbildung

INHALT

Deckungsbereich des Tarifvertrags	3
Abkürzungen/Begriffsklärung:	3
VORWORT.....	6
KAP. 1 - ARBEITSZEITEN	9
§ 1 - ARBEITSZEITLÄNGE.....	9
§ 2 - FESTLEGUNG DER ARBEITSZEIT	9
§ 3 - SCHICHTBETRIEB	10
§ 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.....	30
§ 13 - FORTBILDUNGSZULAGE.....	34
KAP. 3 - ÜBERSTUNDEN	36
§ 14 - ÜBERSTUNDEN	36
§ 15 - ANKÜNDIGUNG VON ÜBERSTUNDEN	42
§ 16 - ABFEIERN VON ÜBERSTUNDEN	43
§ 17 - ESSENSPAUSEN UND ANDERE PAUSEN BEI ÜBERSTUNDEN.....	44
§ 18 - ÜBERSTUNDEN BEI SCHICHTBETRIEB UND SCHICHTARBEIT	45
KAP. 4 - REGELN FÜR BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND KÜNDIGUNGEN . 46	
§ 19 - REGELN FÜR BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE.....	46
§ 20 - BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER MITARBEITER	46
§ 21 - KÜNDIGUNGSREGELN	47
§ 22 - KÜNDIGUNGSREGELN - ARBEITNEHMER.....	48
§ 23 - KÜNDIGUNG BEI KRANKHEIT, UNFALL, URLAUB	49
§ 24 - DIENSTALTERBESTIMMUNGEN, ABRUCH, WEGFALL	51
§ 25 - ABSICHERUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG	52
§ 26 - ARBEITSVERTRAG	56
§ 27 - GESUNDHEITSUNTERSUCHUNGEN.....	56
§ 28 - ANGESTELLTENÄHNLICHE BEDINGUNGEN	56
KAP. 5 - URLAUB UND FREIZEIT	57
§ 29 - INANSPRUCHNAHME VON URLAUB.....	57
§ 30 - ERWERB EINES URLAUBSANSPRUCHS	57
§ 31 - URLAUBSJAHR	57
§ 32 - URLAUBSFESTLEGUNG	57
§ 33 - URLAUBSVERGÜTUNG/URLAUBSGELD	58
§ 34 - ÜBERTRAGUNG VON URLAUB UND ABGEBROCHENEM URLAUB	58
§ 35 - URLAUB NACH STUNDEN	60
§ 36 - ZAHLUNG VON URLAUBSGELD, OHNE DASS URLAUB GEMACHT WIRD	60
§ 37 - MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN	60
§ 38 - URLAUBSGARANTIEREGELUNG	60
§ 39 - WAHLFREIHEITSREGELUNG	61
§ 40 - WERKTAGSFEIERTAGE	63
§ 41 - ANSPARUNG FÜR WERKTAGSFEIERTAGE	63

§ 42 – WERKFEIERTAGE MIT VOLLLOHNREGELUNG	64
§ 43 - GESONDERT VEREINBARTE FREIZEIT UND BEZAHLUNG	65
KAP. 6 - KRANKHEIT, MUTTERSCHUTZ, KRANKES KIND.....	67
§ 44 - MELDUNG	67
§ 45 - TEILWEISE ABWESEND BEI ERKRANKUNG BZW. UNFALL ODER VERLETZUNG	67
§ 46 - BEDINGUNGEN UND LEISTUNG VON LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL UND BEI EINEM ARBEITSUNFALL	67
§ 47 - BERECHNUNGSGRUNDLAGE FÜR DIE LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL	70
§ 48 - VEREINBARUNG GEMÄß § 56 DES KRANKENGELDGESETZES.....	70
§ 49 - KRANKES KIND – ARZTBESUCH UND KINDERBETREUUNGSTAGE.....	71
§ 50 - KLINIKAUFENTHALT	72
§ 51 - BEGLEITUNG VON ANGEHÖRIGEN	73
§ 52 – LOHN IM MUTTERSCHUTZ UND BEI ADOPTION	73
KAP. 7 - REGELN FÜR VERTRAUENSLEUTE	77
§ 53 - Wo GEWÄHLT WERDEN KANN.....	77
§ 54 - WER GEWÄHLT WERDEN KANN	78
§ 55 - WAHL DER VERTRAUENSPERSON UND DES STELLVERTRETERS	78
§ 56 - STELLVERTRETER.....	79
§ 57 - VERTRAUENSLEUTE-KOORDINATOR.....	79
§ 58 – FONDS „25-ØRES FONDEN“ (AUSBILDUNGS- UND KOOPERATIONSFONDS DER SCHLACHT- UND LEBENSMITTELINDUSTRIE VON 2007)	80
§ 59 - FUNKTION UND AUFGABEN.....	82
§ 60 - LOHN	83
§ 61 - AUSBILDUNG	83
§ 62 - DIE VERTRAUENSLEUTE UND DIE ZUSAMMENARBEIT VOR ORT.....	83
§ 63 - KÜNDIGUNG	85
§ 64 - ARBEITSRECHTLICHE VERHANDLUNG	85
§ 65 - ANDERE GEWÄHLTE VERTRAUENSLEUTE.....	86
KAP. 8 - AUSZUBILDENDE.....	87
§ 66 - AUSZUBILDENDE	87
KAP. 9 - AUSBILDUNG	91
§ 67 - AUSBILDUNG	91
§ 68 - KOMPETENZENTWICKLUNGSFONDS DER SCHLACHT- UND LEBENSMITTELINDUSTRIE (SFKF).....	95
§ 69 - DA/FH-ENTWICKLUNGSFONDS	95
KAP. 10 - LOHNSYSTEME	96
§ 70 - LOHNaNREIZSYSTEME	96
§ 71 - RAHMENVEREINBARUNG ÜBER METHODENENTWICKLUNG UND AKKORD	97
KAP. 11 - TESTPHASEN UND ÄHNLICHES.....	98
§ 72 - TESTPHASEN.....	98
KAP. 12 - RENTE UND SENIORENREGELUNG	99
§ 73 - RENTE	99
§ 74 - SENIORENREGELUNG	101
KAP. 13 - ARBEITSSCHUTZ USW.	103
§ 75 - SOZIALE VERANTWORTUNG.....	103
§ 76 - TEKSAM	104
§ 77 - ARBEITSSCHUTZ	104
§ 78 - TB-FONDS.....	110
KAP. 14 - BETRIEBSVEREINBARUNGEN	111
§ 79 - ABSCHLUSS UND KÜNDIGUNG VON BETRIEBSVEREINBARUNGEN USW.	111
KAP. 15 - REGELN DER TARIFPARTNER	113

§ 80 - HAUPTABKOMMEN (<i>HOVEDAFTALE</i>).....	113
§ 81 - REGELN DER TARIFPARTNER - VERHANDLUNGS- UND SCHLICHTUNGSREGELN.....	113
§ 82 - GLEICHBEHANDLUNG - DISKRIMINIERUNG - LOHNGLEICHHEIT	113
§ 83 - AUSLEGUNG ERNEUERTER VERTRÄGE.....	114
§ 84 - DAUER DES TARIFVERTRAGS	114
BESTIMMUNGEN FÜR ARBEIT IM SCHICHTBETRIEB (MIT KOMMENTAREN).....	115
ANHANG 1	126
VEREINBARUNG ÜBER DIE PRAKTISCHE VORGEHENSWEISE BEI DER BEHANDLUNG EINES ANTRAGS AUF VERLEGUNG DES FREIEN TAGES.....	128
EU-RICHTLINIEN	133
UMSETZUNG	133
EU-ARBEITSZEITRICHTLINIE	133
ELTERNURLAUBSRICHTLINIE (EINGEFÜHRT 2010)	133
UMSETZUNG DER RICHTLINIE 2008/104/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES VOM 19. NOVEMBER 2008 ÜBER LEIHARBEIT (EINGEFÜHRT 2010).....	133
TEILZEITRICHTLINIE (EINGEFÜHRT 1999)	134
VEREINBARUNG DER TARIFPARTNER ÜBER DIE RAHMENVEREINBARUNG ÜBER BELÄSTIGUNG UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ (EINGEFÜHRT 2007).....	135
Protokoll zur EU-Arbeitsschutzrichtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019 (eingeführt 2023).....	135
PROTOKOLL ÜBER DIE GRÜNE UMSTELLUNG (EINGEFÜHRT 2020)	142
PROTOKOLL ZUR KLÄRUNG DES EINSATZES VON LEIHARBEIT (EINGEFÜHRT 2017)	143
PROTOKOLL 3	144
PROTOKOLL ZUR ÜBERTRAGUNG VON DIENSTALTER VON DER LEIHARBEITSFIRMA ZUR ENTLEIHERFIRMA (EINGEFÜHRT 2017).....	144
PROTOKOLL ÜBER DEN EINSATZ VON UNTERLIEFERANTEN (EINGEFÜHRT 2017).....	145
PROTOKOLL ZUR AUFSTOCKUNG DER WAHLFREIHEITSREGELUNG UND DES FONDSBEITRAGS BEI EINTRITT IN EINE DA-ARBEITGEBERORGANISATION (EINGEFÜHRT 2017, BERICHTIGT 2020 UND 2023).....	146
PROTOKOLL ZUR SCHAFFUNG EINES AUSGEWOGENEN ARBEITSMARKTS (EINGEFÜHRT 2017)	147
ORGANISATIONSVEREINBARUNG FÜR DEN KOMPETENZENTWICKLUNGSFONDS DER SCHLACHT- UND LEBENSMITTELINDUSTRIE (EINGEFÜHRT 2007)	148
PROTOKOLL ÜBER INDUSTRIE- UND PROZESSOPERATOREN USW. (EINGEFÜHRT 2020)	151
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)	152
PROTOKOLL ÜBER DEN ZUGANG ZU LOHNINFORMATIONEN (EINGEFÜHRT 2010)	155
PROTOKOLL ZU DEN FONDS UNTER DEM TARIFVERTRAG (SFKF, 25-ÖRE-FONDS UND DA/FH – EINGEFÜHRT 2010, BERICHTIGT 2020)	157
PROTOKOLL ÜBER ELEKTRONISCHE DOKUMENTE (EINGEFÜHRT 2012, BERICHTIGT 2014 UND 2020).	158
PROTOKOLL ÜBER DIE DATENSCHUTZVERORDNUNG (EINGEFÜHRT 2025)	159
PROTOKOLL ÜBER AUSSCHUSSARBEIT ZUM THEMA LEIHARBEIT (EINGEFÜHRT 2020)	160
PROTOKOLL ÜBER DIE RENTENBEDINGUNGEN FÜR ARBEITNEHMER MIT WENIGEN ARBEITSSTUNDEN (EINGEFÜHRT 2020).....	161
PROTOKOLL ÜBER DIE ERFASSUNG DER ENTWICKLUNG ANDERER ARBEITSFORMEN (EINGEFÜHRT 2020)	162
PROTOKOLL ÜBER DEN BEREITSCHAFTSDIENST (EINGEFÜHRT 2020)	163
PROTOKOLL ÜBER AUSSCHUSSARBEIT BEZÜGLICH KRANKHEIT (EINGEFÜHRT 2020)	164
PROTOKOLL ÜBER DIE GEMEINSAME AUFFASSUNG DER BESTIMMUNG BEZÜGLICH DER ABFINDUNG, VGL. § 25 (EINGEFÜHRT 2023).....	165
PROTOKOLL ÜBER AUSSCHUSSARBEIT ÜBER DIE SPRACHE AM ARBEITSPLATZ	166
PROTOKOLL ÜBER AUSSCHUSSARBEIT ÜBER DIE VEREINBARUNG ZUR SCHICHTARBEIT	167
PROTOKOLL ÜBER AUSSCHUSSARBEIT ÜBER DAS GRUPPENLEBEN	168
PROTOKOLL ÜBER DEN ÜBERGANG VON KIF ZUR GRUPPENLEBENSVERSICHERUNG VON VEREDELUNG (FORÆDLING GRUPPELIVFORSIKRING).....	169

VORWORT

Bei der Erneuerung des Tarifvertrags 2007 wurde zwischen der Lebensmittel-Gewerkschaft Fødevareforbundet 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 (Arbejdsgiverforeningen af Biscuit- og Kagefabrikker), und der Lebensmittel-Gewerkschaft Fødevareforbundet NNF, Abteilung Handwerk und Industrie, Bäcker und Müllerbranche, nachfolgend bezeichnet als: **23***

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

*Vertrag zwischen dem Verband DI, hier für die Mette Munk A/S, Odense, und Fødevareforbundet NNF
Abteilung Handwerk und Industrie, Bäcker und Müllerbranche, nachfolgend bezeichnet als: **111***

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

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

*Vertrag zwischen dem Verband DI, hier für die Odense Marcipan A/S und die Kims A/S, und Fødevareforbundet NNF, Abteilung Handwerk und Industrie, Bäcker und Müllerbranche, nachfolgend bezeichnet als: **OM***

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

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

*Vereinbarung und Abmachungen zwischen Fødevareforbundet 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 115)***

Bei der Erneuerung des Tarifvertrags im Jahr 2025 einigten sich die Parteien darauf, dass der Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie 2025-2028 künftig die umfassende und geltende Tarifgrundlage darstellen soll, ungeachtet früherer Fassungen derselben Bestimmung im Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie sowie der ursprünglichen Branchentarifverträge von 2004 und der lokalen Vereinbarungen mit besonderem Status.

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 etabliert 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.

Einstufung im Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie

Fødevareforbundet NNF und DI sind sich einig, dass Mitglieder von DIO I, welche dem Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie beitreten oder zu diesem wechseln, bei den Sonderbestimmungen für die Veredelung eingestuft werden, sofern zwischen den Tarifvertragsparteien nichts anderes vereinbart wird.

Wechsel zu Sonderbestimmungen für die Veredelung

Um gleiche Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten, haben derzeitige Mitgliedsunternehmen des Tarifvertrags für die Lebensmittelindustrie, die anderen Sonderbestimmungen als denen für die Veredelung unterliegen, die Möglichkeit, unter folgenden Voraussetzungen zur Veredelung zu wechseln:

- Eine Entscheidung über einen Wechsel zum Tarifvertrag für die Veredelung trifft das Unternehmen
- Ein Wechsel zum Tarifvertrag für die Veredelung hat mit einer Frist von sechs Monaten vor der Lohnwoche, in die der 1. März fällt (Datum des Tarifwechsels), zu erfolgen, wobei der früheste Wechseltermin der 1. März 2027 ist.
- Ein Wechsel zum Tarifvertrag für die Veredelung muss einen gesamten Betrieb/Standort (P-Nr.) oder ein gesamtes Unternehmen (USt-IdNr.) umfassen.
- Mitarbeiter, die vor dem Datum des Tarifwechsels eingestellt wurden, gelten ab dem Datum des Tarifwechsels in allen Punkten als von den Sonderbestimmungen für die Veredelung erfasst, jedoch mit den folgenden Ausnahmen hinsichtlich der Vergütung:
 - Persönlicher Lohn: Wenn ein Mitarbeiter nach der Ankündigung und vor dem Tarifwechsel einen höheren persönlichen Stundenlohn als den Normallohnsatz für

die Veredelung einschließlich etwaiger Branchenzuschläge erhält, wird die Differenz als Lohnzuschlag gemäß § 79 des Tarifvertrags weitergeführt. Nachfolgende tarifliche Normalerhöhungen werden auf den tariflichen Normallohnsatz des Mitarbeiters aufgeschlagen.

- Zuschlag für versetzte Arbeitszeiten: Wenn ein Mitarbeiter nach der Ankündigung, aber vor dem Wechsel des Tarifvertrags gemäß § 9 des Tarifvertrags über versetzte Arbeitszeiten arbeitet, wird der Zuschlag dieses Mitarbeiters für die Arbeit zu versetzten Zeiten eingefroren. Das Einfrieren bedeutet, dass die Höhe des Zuschlags für versetzte Arbeitszeiten in DKK berechnet wird und sich nicht ändert. Der eingefrorene Satz wird angewendet, wenn der Mitarbeiter nach dem Zeitpunkt der Ankündigung gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags über versetzte Arbeitszeiten arbeitet, auch wenn der Mitarbeiter während eines Zeitraums Arbeiten verrichtet hat, die nicht unter die Bestimmungen für versetzte Arbeitszeiten fallen. Mitarbeiter, die nach dem Datum des Tarifwechsels eingestellt wurden, werden gemäß den Sätzen der Veredelung für versetzte Arbeitszeiten bezahlt.

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.

Die Arbeitswoche beginnt am Montag, sofern lokal nichts anderes vereinbart ist.

Der Arbeitstag wird vom Beginn der normalen Arbeitszeit im jeweiligen Unternehmen bis zum gleichen Zeitpunkt des folgenden Tages oder von 6 Uhr bis 6 Uhr berechnet, sofern nichts anderes vereinbart ist.

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.

23:

Der normale effektive Arbeitstag kann höchstens 7,40 Stunden pro Tag betragen.

OM:

Der normale effektive Arbeitstag kann höchstens 7,40 Stunden pro Tag betragen.

Bis zu 2 Stunden pro Woche der Arbeitszeitverkürzung können für einen späteren Zeitpunkt angespart werden. Eine solche Ansparung muss innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten abgebaut werden. Die Abwicklung erfolgt in den 6 Monaten, in denen die einzelnen Produktionsstätten eine Nebensaison haben.

Bestehende lokale Vereinbarungen über das Ansparen bleiben unverändert bestehen.

Tabak:

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

KIF:

Kein Arbeitstag kann unter 7 Stunden liegen.

Veredelung:

Kein Arbeitstag kann weniger als 6 Stunden und oder mehr als 8 Stunden betragen.

§ 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 lokalen Partner 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 Fødevareforbundet 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 115.

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

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

Wechselschichtzulage:

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:

28.04.2025

von 14:00 bis 22:00 Uhr DKK 1.107,94

von 22:00 bis 06:00 Uhr DKK 1.506,77

23.02.2026

von 14:00 bis 22:00 Uhr DKK 1.146,71

von 22:00 bis 06:00 Uhr DKK 1.559,51

01.03.2027

von 14:00 bis 22:00 Uhr DKK 1.186,85

von 22:00 bis 06:00 Uhr DKK 1.614,09

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 beträgt 34 effektive Stunden, für die der volle Wochenlohn gezahlt wird. Dies entspricht 34 Stunden zuzüglich 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 brauchen nicht aus der gleichen Anzahl Mitarbeiter zu 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.

Derartige 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 Betroffenen 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 134.

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.

Feiertagsvergütung

Für Feiertagsvergütung legt der Arbeitgeber 4 % des Urlaubsgeldes zurück. Für Feiertage wird der für Vollzeitbeschäftigte festgelegte Abschlagsbetrag anteilig entsprechend der Anzahl der Teilzeitarbeitsstunden ausgezahlt.

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 Erörterung zwischen den 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. im Zusammenhang mit Feiertagen, die auf einen Werktag fallen.

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 Organisationen 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) Es werden Zuschüsse für Wochenendarbeit gewährt:

- ab dem 28.04.2025 beträgt die Zulage DKK 116,77 pro Stunde
- ab dem 23.02.2026 beträgt die Zulage DKK 120,86 pro Stunde
- ab dem 01.03.2027 beträgt die Zulage DKK 125,09 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 21-26.

Löhne für jugendliche Mitarbeiter

Ab Beginn der Lohnwoche, in die der 1. März fällt, beträgt der tarifmäßige Normallohn für Mitarbeiter unter 18 Jahren: siehe Tabelle: siehe Seite 21-26.

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.

Im Zusammenhang mit dem Übergang zum einem monatlich ausgezahlten Lohn 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 12 über elektronische Dokumente.

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 Fødevareforbundet NNF vereinbarten Schichtarbeitsbestimmungen gezahlt.

Siehe Schichtbetrieb Seite 115.

Lohndumping

Die Tarifvertragsparteien haben das Protokoll 10 über den Zugang zu Lohninformationen bei Verdacht auf Lohndumping geschlossen.

Lohnsätze 24.02.2025

24.02.2025	<i>Alle Beträge verstehen sich in DKK/Std.</i>	Normal-lohn	Branchen-+ Stun-den-Zulage	Insg.
23	Erwachsene	157,57	5,95+0,30	163,82
24	Bäcker (gelernte)	161,96	5,95+0,30	168,21
	Arbeiter ü. 18 Jahre	159,40	5,95+0,30	165,65
	Jungarb. ü. 17 Jahre	113,40	5,95+0,30	119,65
	Jungarb. u. 17 Jahre	104,11	5,95+0,30	110,36
111	Erwachsene	160,35	5,95+0,30	166,60
	Jungarb. u. 2 M. Zugehö.	94,80	5,95+0,30	101,05
	Jungarb. ü. 2 M. Zugehö.	113,68	5,95+0,30	119,93
146	Grundlohn	157,99	4,95+0,30	152,49
S/C	Erwachsene *** + 9% Akkordausfallzuschlag + Kompensationszulage	146,75 + 13,21 + 5,27	5,95+0,30	171,48
	Jungarbeiter *** + 9% Akkordausfallzuschlag + Kompensationszulage	86,06 + 7,75 + 5,27	5,95+0,30	105,33

*** **Akkordausfallzuschlag:** Sofern keine Akkord-, Produktionsprämien oder Bonuszahlungen für Tätigkeiten eingeführt wurden, bei denen dies möglich und sinnvoll ist, wird ein Akkordausfallzuschlag oder ein persönlicher Zuschlag in Höhe von mindestens 9 % des geltenden Stundenlohns gewährt, sofern hierfür nicht anderweitig eine gesonderte Vergütung gewährt wird.

In Unternehmen, die den 9%-Zuschlag umgerechnet haben, ist dieser entsprechend der neuen Berechnungsgrundlage für die Festsetzung des Stundenlohns zu aktualisieren.

24.02.2025	<i>Alle Beträge verstehen sich in DKK/Std.</i>	Normal-lohn	Branchen-+ Stun-den-Zulage	Insg.
OM	Erwachsene Arbeiter	154,55	5,95+0,30	160,80
	Jungarb. u. 17	108,82	5,95+0,30	115,07
Tabak	Mindestbezahlung	159,59	5,95+0,30	165,84
	Jungarb. ü. 16 - u. 18	87,13	5,95+0,30	93,38
KIF	Erwachsene	156,49	6,85	163,34
	Jungarb. unter 16	92,20	6,85	99,05
	Jungarb. über 16	104,36	6,85	111,21
Veredelung	Erwachsene	171,35	**	
	Jungarb. ü. 16 - u. 17	105,31		
	Jungarb. ü. 17 - u. 18	108,99		

* **Veredelung:** Jungarbeiter unter 18 dürfen nicht an Akkordarbeit teilnehmen

** **Siehe Branchenzulage unter Veredelung (Seite 29)**

Lohnsätze 23.02.2026

23.02.2026	<i>Alle Beträge verstehen sich in DKK/Std.</i>	Normallohn	Branchen- und Stundenzulage	Insg.
23	Erwachsene Arbeiter	162,32	5,95+0,30	168,57
24	Bäcker (gelernte)	166,71	5,95+0,30	172,96
	Arbeiter ü. 18 Jahre	164,15	5,95+0,30	170,40
	Jungarb. ü. 17 Jahre	117,37	5,95+0,30	123,62
	Jungarb. u. 17 Jahre	107,76	5,95+0,30	114,01
111	Erwachsene Arbeiter	165,10	5,95+0,30	171,35
	Jungarb. u. 2 M. Zugehö.	98,11	5,95+0,30	104,36
	Jungarb. ü. 2 M. Zugehö.	117,66	5,95+0,30	123,91
146	Grundlohn	162,74	4,95+0,30	167,99
S/C	Erwachsene *** + 9% Akkordausfallzuschlag + Kompensationszulage	151,50 + 13,64 + 5,27	5,95+0,30	176,66
	Jungarbeiter *** + 9% Akkordausfallzuschlag + Kompensationszulage	89,07 + 8,02 + 5,27		

*** **Akkordausfallzuschlag:** Sofern keine Akkord-, Produktionsprämien oder Bonuszahlungen für Tätigkeiten eingeführt wurden, bei denen dies möglich und sinnvoll ist, wird ein Akkordausfallzuschlag oder ein persönlicher Zuschlag in Höhe von mindestens 9 % des geltenden Stundenlohns gewährt, sofern hierfür nicht anderweitig eine gesonderte Vergütung gewährt wird.

In Unternehmen, die den 9%-Zuschlag umgerechnet haben, ist dieser entsprechend der neuen Berechnungsgrundlage für die Festsetzung des Stundenlohns zu aktualisieren.

23.02.2026	Alle Beträge verstehen sich in DKK/Std.	Normallohn	Branchen- und Stundenzulage	Insg.
OM	Erwachsene	159,30	5,95+0,30	165,55
	Jungarbeiter u. 17 J.	112,62	5,95+0,30	118,87
Tabak	Mindestbezahlung	164,34	5,95+0,30	170,59
	Jungarb. ü. 16 - u. 18	90,18	5,95+0,30	96,43
KIF	Erwachsene Arbeiter	161,24	6,85	168,09
	Jungarb. unter 16	95,42	6,85	102,27
	Jungarb. über 16	108,02	6,85	114,87
Veredelung	Erwachsene Arbeiter	176,10	**	
	Jungarb. ü. 16 - u. 17	109,00		
	Jungarb. ü. 17 - u. 18	112,81		

*

***Veredelung:** Jungarbeiter unter 18 können nicht an Akkordarbeit teilnehmen

****Siehe Branchenzulage unter Veredelung (Seite 29)**

Lohnsätze 01.03.2027

01.03.2027	Alle Beträge verstehen sich in DKK/Std.	Normallohn	Branchen- und Stundenzulage	Insg.
23	Erwachsene Arbeiter	166,82	5,95+0,30	173,07
24	Bäcker (gelernte)	171,21	5,95+0,30	
	Arbeiter ü. 18 Jahre	168,65	5,95+0,30	
	Jungarb. ü. 17 Jahre	121,48	5,95+0,30	
	Jungarb. u. 17 Jahre	111,53	5,95+0,30	
111	Erwachsene Arbeiter	169,60	5,95+0,30	175,85
	Jungarb. u. 2 M. Zugehö.	101,55	5,95+0,30	107,80
	Jungarb. ü. 2 M. Zugehö.	121,78	5,95+0,30	128,03
146	Grundlohn	167,24	4,95+0,30	172,49
S/C	Erwachsene *** + 9% Akkordausfallzuschlag + Kompensationszulage	156,00 + 14,04 + 5,27	5,95+0,30	181,56
	Jungarbeiter *** + 9% Akkordausfallzuschlag + Kompensationszulage	92,19 + 8,30 + 5,27	5,95+0,30	112,01

*** **Akkordausfallzuschlag:** Sofern keine Akkord-, Produktionsprämien oder Bonuszahlungen für Tätigkeiten eingeführt wurden, bei denen dies möglich und sinnvoll ist, wird ein Akkordausfallzuschlag oder ein persönlicher Zuschlag in Höhe von mindestens 9 % des geltenden Stundenlohns gewährt, sofern hierfür nicht anderweitig eine gesonderte Vergütung gewährt wird.

In Unternehmen, die den 9%-Zuschlag umgerechnet haben, ist dieser entsprechend der neuen Berechnungsgrundlage für die Festsetzung des Stundenlohns zu aktualisieren.

01.03.2027	<i>Alle Beträge verstehen sich in DKK/Std.</i>	Normal-lohn	Branchen-+ Stunden-Zulage	Insg.
OM	Erwachsene Arbeiter	163,80	5,95+0,30	170,05
	Jungarb. u. 17	116,57	5,95+0,30	122,82
Tabak	Mindestbezahlung	168,84	5,95+0,30	175,09
	Jungarb. ü. 16 - u. 18	93,34	5,95+0,30	99,59
KIF	Erwachsene	165,74	6,85	172,59
	Jungarb. unter 16	98,76	6,85	105,61
	Jungarb. über 16	111,80	6,85	118,65
Veredelung	Erwachsene	180,60	**	
	Jungarb. ü. 16 - u. 17	112,81		
	Jungarb. ü. 17 - u. 18	116,75		

***Veredelung:** Jungarbeiter unter 18 können nicht an Akkordarbeit teilnehmen

****Siehe Branchenzulage unter Veredelung (Seite 29)**

Sonderbestimmung für: 23, 24, 111, 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.

23:

Wochenpläne:

Das Unternehmen erstellt einen Wochenplan mit einer festen Arbeitszeit, der spätestens am vorhergehenden Freitagmittag bekannt gegeben wird. Bei Änderungen des Wochenplans zahlt das Unternehmen den betroffenen Mitarbeitern einen Zuschlag von 36,45 DKK pro Mal.

24:

Wochenpläne:

Das Unternehmen erstellt einen Wochenplan mit einer festen Arbeitszeit, der spätestens am vorhergehenden Freitagvormittag bekannt gegeben wird. Bei Abweichungen vom Wochenplan wird ein Zuschlag von 51,04 DKK pro Mal gezahlt.

111:

Wochenpläne:

Das Unternehmen strebt einen Wochenplan mit festen Arbeitszeiten an, der spätestens am vorhergehenden Freitag um 13:00 Uhr am schwarzen Brett ausgehängt wird. Bei Abweichungen vom Wochenplan wird ein Zuschlag von 18,96 DKK pro Mal gezahlt.

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 hoch wie der Lohnanspruch sein. Die endgültige Abrechnung erfolgt bei der nächsten regulären Lohnzahlung.

Tabak:

Lohnübersicht

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

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 24.02.2025		Lohnsystem des Unternehmens	
		Normallohn **	Akkordlohn gemäß Rahmenvereinbarung
- Stundenzuschlag	(DKK/Stunde)	102,50	102,50
- Grundlohn	(DKK/Stunde)	68,85	68,85
- Akkordersatzzulage	(DKK/Stunde)	-	-
Stundenlohn insg.	(DKK/Stunde)	171,35**	171,35
+ Branchenzulage	(DKK/Stunde)	5,25	3,15
Akkord *		-	Variabler Lohn gemäß produzierter Menge
- Akkordbasis	(DKK/verdiente Akkordstunde)	-	65,29

Gültig ab 23.02.2026		Lohnsystem des Unternehmens	
		Normallohn **	Akkordlohn gemäß Rahmenvereinbarung *
- Stundenzuschlag	(DKK/Stunde)	107,25	107,25
- Grundlohn	(DKK/Stunde)	68,85	68,85
- Akkordersatzzulage	(DKK/Stunde)	-	-
Stundenlohn insg.	(DKK/Stunde)	176,10**	176,10
+ Branchenzulage	(DKK/Stunde)	5,25	3,15
Akkord *		-	Variabler Lohn gemäß produzierter Menge
- Akkordbasis	(DKK/verdiente Akkordstunde)	-	65,29

Gültig ab 01.03.2027		Lohnsystem des Unternehmens	
		Normallohn **	Akkordlohn gemäß Rahmenvereinbarung *
- Stundenzuschlag	(DKK/Stunde)	111,75	111,75
- Grundlohn	(DKK/Stunde)	68,85	68,85
- Akkordersatzzulage	(DKK/Stunde)	-	-
Stundenlohn insg.	(DKK/Stunde)	180,60**	180,60
+ Branchenzulage	(DKK/Stunde)	5,25	3,15
Akkord *		-	Variabler Lohn gemäß produzierter Menge
- Akkordbasis	(DKK/verdiente Akkordstunde)	-	65,29

* Der Betrieb tritt dem Rahmenvertrag bezüglich der Methodenentwicklung und dem Akkord bei (siehe § 71).

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.

Ein Mitarbeiter, der eine besonders wichtige Arbeit zufriedenstellend erledigt, kann hierfür eine Zulage erhalten. Diese Zulage entfällt, wenn der Mitarbeiter in eine andere Tätigkeit versetzt wird.

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 Mitglieder von Fødevareforbundet NNF 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.

Im Zusammenhang 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.

Der Lohn kann auf monatliche Lohnzahlung umgestellt werden. Die Umstellung muss mindestens zwei Monate im Voraus angekündigt werden. Die genaueren Richtlinien für

die monatliche Lohnzahlung können vor Ort besprochen werden. Wenn vor Ort keine Einigung erzielt wird, ist der Lohnzeitraum vom 20. bis zum 19. jedes Monats.

Die Parteien verständigen sich darauf, dass Unternehmen, die ihren Mitarbeitern bereits 100 DKK jährlich für eine Lohnumstellung zahlen, diesen Betrag weiterhin zahlen.

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

Mitarbeiter, die unter den Rahmenvertrag über Methodenentwicklung und Akkordarbeit fallen, haben Anspruch auf Wochenzettel.

Im Zusammenhang mit dem Übergang zum einem monatlich ausgezahlten Lohn 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 Wochenlohn, zweiwöchige Lohn oder vierwöchige 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.

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, Dienstalster, verschobene Arbeitszeit etc.

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

Soweit nicht schon vorher andere vergleichbare oder höhere Zulagen zu den tarifmäßigen Löhnen gewährt werden, hat der Arbeiter Anspruch auf Dienstalsterszulage 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 Dienstalsterszulage 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 Dienstalsters werden die Beschäftigungsperioden in ein und derselben Branche (unter „Branche“ sind hier Mehl- bzw. Graupenmühlen zu verstehen) addiert. Das Dienstalster 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.

24:

Schmutzzulage:

Bei besonders schmutziger Arbeit wird ein Zuschlag von 4,38 DKK pro Stunde gezahlt.

146:

Schmutzzulage:

Für die Mitarbeiter, die schmutzige Arbeiten bei der Reinigung von Mühlen, Mehlkösten und Getreidesilos (nicht Lagerhäuser) sowie Fahrer und Helfer ausführen, wird eine Vergütung in Höhe eines Stundenlohns (Grundlohn II) pro Tag gezahlt.

Dieser Zuschlag wird auch für den Austausch von Walzenblöcken, die Reinigung von Sieben, Filtern und ähnliche schmutzige Arbeiten gezahlt.

Allerdings kann kein Mitarbeiter diesen Zuschlag für mehr als 60 Tage innerhalb eines Tarifjahres erhalten.

Funktionszulagen

- a. Walzenarbeiter, Zweitperson an der Mühle und Tankwagenfahrer zurzeit pro Woche 163,17 DKK – pro Stunde 4,41 DKK.
- b. Siebarbeiter, Reinigungsarbeiter, Erstpersion in Siloanlagen, Fahrer, Gabelstaplerfahrer, Maschinenführer an großen Sackanlagen sowie Bedienung vollautomatischer Verpackungsmaschinen (Einzelverpackung) zurzeit pro Woche 123,21 DKK – pro Stunde 3,33 DKK.
- c. Lader und Ventilpacker zuzeit pro Woche 95,83 DKK – pro Stunde 2,59 DKK.

Das Löschen und Stauen von Schiffen wird nach dem Hafentarif der jeweiligen Stadt bezahlt.

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.

28.04.2025	DKK 7,01 pro Stunde.
23.02.2026	DKK 7,25 pro Stunde.
01.03.2027	DKK 7,51 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 KW 38 die Grundlage für die Berechnung von Arbeit, die in KW 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:

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Von 18:00 bis 22:00 Uhr	DKK 21,93	DKK 22,70	DKK 23,49
Von 22:00 bis 05:30 Uhr	DKK 25,38	DKK 26,27	DKK 27,19

Veredelung:

Sonderzulagen

Kälteulage

Die Kältezulage beträgt Folgendes pro Stunde:

28.04.2025	DKK 9,23
23.02.2026	DKK 9,56
01.03.2027	DKK 9,89

Verschobene Pause

Für die Verschiebung von Essenspausen wird je Essenspause Folgendes gezahlt:

28.04.2025	DKK 6,90
23.02.2026	DKK 7,15
01.03.2027	DKK 7,40

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:

28.04.2025	DKK 48,37
23.02.2026	DKK 50,06
01.03.2027	DKK 51,81

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:

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Samstags			
Von 14:00 bis 22:00 Uhr	DKK 55,06	DKK 56,99	DKK 58,98
Von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 73,42	DKK 75,99	DKK 78,65
Sonntags	DKK 98,14	DKK 101,58	DKK 105,13

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.

Schichtdienst innerhalb des Zeitraums von 18:00 bis 06:00 Uhr

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

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Von 18:00 bis 22:00 Uhr	DKK 21,93	DKK 22,70	DKK 23,49
Von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 25,38	DKK 26,27	DKK 27,18

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	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Ausgleichszuschlag alle 34 Stunden	DKK 15,12	DKK 15,73	DKK 16,28
Branchenzulage DKK 5,25 alle 34 Stunden	DKK 0,46	DKK 0,46	DKK 0,46
Satz insg. alle 34 Stunden	DKK 15,65	DKK 16,19	DKK 16,74

Sätze mit Akkord	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Ausgleichszuschlag alle 34 Stunden	DKK 15,12	DKK 15,54	DKK 15,94
Branchenzulage DKK 3,15 alle 34 Stunden	DKK 0,28	DKK 0,28	DKK 0,28
Satz insg. alle 34 Stunden	DKK 15,40	DKK 15,82	DKK 16,22

Schichtarbeit an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen

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

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Samstags von 14:00 bis 22:00 Uhr	DKK 55,06	DKK 56,99	DKK 58,99
Samstags von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 73,42	DKK 75,99	DKK 78,65
Sonn- und Feiertag	DKK 98,14	DKK 101,58	DKK 105,13

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):

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Von 18:00 bis 22:00 Uhr	DKK 21,93	DKK 22,70	DKK 23,49
Von 22:00 bis 06:00 Uhr	DKK 25,38	DKK 26,27	DKK 27,18

Arbeiten in der Tagesschicht Samstag und Sonntag

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

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Samstag von 14:00 bis 22:00 Uhr	DKK 21,93	DKK 22,70	DKK 23,49
Samstag von 22:00 bis 06:00 Uhr und Sonntag	DKK 25,38	DKK 26,27	DKK 27,18

§ 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 ausbezahlt, 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 38-40.

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, und 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 28. April 2025	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:												85,93	96,26
Überstundenvergütung, 1. Stunde	50%	78,79	50%	79,70	50%	50%	79,00	33,3%	48,87	50% (hintan)	73,85		
Überstundenvergütung, 2. Stunde	50%	78,79	50%	79,70	60%	75%	118,49	50%	73,38	50% (hintan)	73,85		
Überstundenvergütung, 3. Stunde	100%	157,57	100%	159,40	100%	100%	157,99	50%	73,38	50% (hintan)	73,85		
Überstundenvergütung, 4. Stunde und weitere	100%	157,57	100%	159,40	100%	100%	157,99	100%	146,75	100% (hintan)	110,79		
Überstundenvergütung, vor normaler Arbeitszeit						100%	157,99	100%	146,75	100%	119,17		
Überstundenvergütung bis 1 Std. vor normaler Ar- beitszeit und nach 06:00 Uhr	50%	78,79	0%	79,70	50%						119,17		
Überstundenvergütung vor 06:00 Uhr	100%	157,57			100%	100%	157,99						
Überstundenvergütung, Samstage			100%	159,40	1. Stunde 50% 2. Stunde 60% danach 100%	100%	157,99	100%	146,75	100%	119,17		
Überstundenvergütung, Sonn- und Feiertage	100%	157,57	100%	159,40	100%	100%	157,99	100%	146,75		119,17		
Überstundenvergütung, Sonntag	100%	157,57	100%	159,40	100%	100%	157,99	100%	146,75	100%			
Ankünd. 2 Std. vorher						100%	157,99						
Ankünd. 4 Std. vorher													
Ankünd. 6 Std. vorher			1 Stundenlohn (< 1 Stunde)										
Ankünd. am Vortag	49,39 (<2 Std.)				115,07 (< 1 Std.)			1 Stundenlohn		1 Stunden- lohn			
Je effektive 3 Std., bis Pause												75,21	30 Min.
Überstunden, nicht direkt anschl.												Siehe Son- derbestimm.	Siehe Son- derbestimm. 3 oder 4 Std. abrechnen

Ab 23. Februar 2026	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:												88,51	99,15
Überstundenvergütung, 1. Stunde	50%	81,16	50%	82,08	50%	50%	79,00	33,3%	50,45	50% (hintan)	76,07		
Überstundenvergütung, 2. Stunde	50%	81,16	50%	82,08	60%	75%	122,06	50%	75,75	50% (hintan)	76,07		
Überstundenvergütung, 3. Stunde	100%	162,32	100%	164,15	100%	100%	162,74	50%	75,75	50% (hintan)	76,07		
Überstundenvergütung, 4. Stunde und weitere	100%	162,32	100%	164,15	100%	100%	162,74	100%	151,50	100% (hintan)	114,11		
Überstundenvergütung, vor normaler Arbeitszeit						100%	162,74	100%	151,50	100%	122,75		
Überstundenvergütung bis 1 Std. vor normaler Ar- beitszeit und nach 06:00 Uhr	50%	81,16	0%	82,08	50%						122,75		
Überstundenvergütung vor 06:00 Uhr	100%	162,32			100%	100%	162,74						
Überstundenvergütung, Samstage			100%	164,15	1. Stunde 50% 2. Stunde 60% danach 100%	100%	162,74	100%	151,50	100%	122,75		
Überstundenvergütung, Sonn- und Feiertage	100%	162,32	100%	164,15	100%	100%	162,74	100%	151,50		122,75		
Überstundenvergütung, Sonntag	100%	162,32	100%	164,15	100%	100%	162,74	100%	151,50	100%			
Ankünd. 2 Std. vorher						100%	162,74						
Ankünd. 4 Std. vorher													
Ankünd. 6 Std. vorher			1 Stundenlohn (< 1 Stunde)										
Ankünd. am Vortag	50,87 (<2 Std.)				118,52 (< 1 Std.)			1 Stundenlohn		1 Stunden- lohn			
Je effektive 3 Std., bis Pause												77,47	30 Min.
Überstunden, nicht direkt anschl.												Siehe Son- derbestimm.	Siehe Son- derbestimm. 3 oder 4 Std. abrechnen

Ab 1. März 2027	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:												91,17	102,13
Überstundenvergütung, 1. Stunde	50%	83,41	50%	84,33	50%	50%	83,62	33,3%	51,95	50% (hintan)	78,35		
Überstundenvergütung, 2. Stunde	50%	83,41	50%	84,33	60%	75%	125,43	50%	78,00	50% (hintan)	78,35		
Überstundenvergütung, 3. Stunde	100%	166,82	100%	168,65	100%	100%	167,24	50%	78,00	50% (hintan)	78,35		
Überstundenvergütung, 4. Stunde und weitere	100%	166,82	100%	168,65	100%	100%	167,24	100%	156,00	100% (hintan)	117,53		
Überstundenvergütung, vor normaler Arbeitszeit						100%	167,24	100%	156,00	100%	126,43		
Überstundenvergütung bis 1 Std. vor normaler Ar- beitszeit und nach 06:00 Uhr	50%	83,41	50%	84,33	50%						126,43		
Überstundenvergütung vor 06:00 Uhr	100%	166,82			100%	100%	167,24				126,43		
Überstundenvergütung, Samstage			100%	168,65	1. Stunde 50% 2. Stunde 60% danach 100%	100%	167,24	100%	156,00	100%			
Überstundenvergütung, Sonn- und Feiertage	100%	166,82	100%	168,65	100%	100%	167,24	100%	156,00				
Überstundenvergütung, Sonntag	100%	166,82	100%	168,65	100%	100%	167,24	100%	156,00	100%			
Ankünd. 2 Std. vorher						100%	167,24						
Ankünd. 4 Std. vorher													
Ankünd. 6 Std. vorher			1 Stundenlohn (< 1 Stunde)										
Ankünd. am Vortag	52,40 (<2 Std.)				122,08 (< 1 Std.)			1 Stundenlohn		1 Stunden- lohn			
Je effektive 3 Std., bis Pause												79,79	30 Min.
Überstunden, nicht direkt anschl.												Siehe Son- derbestimm.	Siehe Son- derbestimm. 3 oder 4 Std. abrechnen

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 (5. Juni) zählt als Feiertag.

Beschränkungen der verlangten Durchführung von Überstunden

Die Parteien sind sich einig, dass einem einzelnen Arbeitnehmer in der Regel keine Überstunden von mehr als 120 Stunden pro Kalenderjahr auferlegt werden können, ebenso wenig wie mehr als 10 Überstunden pro Woche. Systematische Überstunden können jedoch nicht innerhalb des Zeitraums vom 15. Mai bis zum 1. September verlangt werden. Die Arbeitnehmer haben – sofern keine zwingenden Gründe dagegen sprechen – Anspruch auf Freistellung von Überstunden an einem der Wochentage nach Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den Vertrauensvertretern. Dieser Tag muss nicht für alle Angestellten eines Unternehmens derselbe sein.

Abweichungen von den Bestimmungen bezüglich 120 Stunden pro Jahr und 10 Stunden pro Woche können jedoch nach Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Vertrauenspersonen erfolgen.

Die Parteien sind sich einig, Überstunden so weit zu beschränken, wie es die Berücksichtigung der Produktion es zulässt.

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 (5. Juni) von einer Dauer bis zu 1 Stunde in unmittelbarer Verlängerung der normalen täglichen Arbeitszeit werden mit 2 Stunden abgegolten. Bei Überstunden von einer längeren 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 und Veredelung

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

Bei mangelnder Ankündigung oder wenn die angekündigten Überstunden an einem freien Tag weniger als 36 Stunden vor Beginn abgesagt werden, ist der tarifliche Normallohn für 1 Stunde zur Entschädigung für die fehlende Ankündigung zu zahlen.

Sonderbestimmung für: 146, S/C, OM, 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.

S/C:

Überstunden müssen in der Regel am Vortag angekündigt werden, in Ausnahmefällen (unvorhergesehene Ereignisse) jedoch spätestens vor der Mittagspause am selben Tag.

Werden Überstunden ohne Vorankündigung verlangt, ist eine Vergütung in Höhe eines zusätzlichen Stundenlohns zu zahlen.

Werden angekündigte Überstunden nicht durchgeführt, ist ein Stundenlohn zu zahlen. Die Absage bereits angekündigter Überstunden kann unter entsprechenden Bedingungen erfolgen.

OM:

Überstunden müssen am Vortag angekündigt werden. Wenn Überstunden ohne Vorankündigung verlangt werden, muss eine Zahlung in Höhe eines normalen Stundenlohns geleistet werden.

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.

Wenn angekündigte Überstunden an einem freien Tag weniger als 36 Stunden vor Beginn abgesagt werden, wird für die fehlende Ankündigung 1 Stunde des vertraglich vereinbarten Normallohns gezahlt.

§ 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, und die Richtlinien hierfür sind vor Ort zu auszuhandeln.

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

Sonderbestimmung für: S/C und OM

S/C und OM:

Alle Überstunden sind innerhalb von sechs Monaten, nachdem sie entstanden sind, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse abzugelten.

Innerhalb von 4 aufeinanderfolgenden Wochen können jedoch nach örtlicher Vereinbarung 8 Überstunden ohne Abgeltung geleistet werden.

Der Zeitpunkt der Freizeitausgleichszeit wird zwischen dem Unternehmen und dem betroffenen Arbeitnehmer vereinbart. Über ein Lohnsparen für den Freizeitausgleich ist vor Ort eine Vereinbarung zu treffen.

Die Vertrauensperson hat auf Verlangen regelmäßig eine Übersicht über die geleisteten Überstunden zu erhalten.

OM:

Die Vergütung der geleisteten Überstunden erfolgt durch Auszahlung von Prozentsätzen am Ende des Lohnzeitraums. Der Stundenlohn wird bei der Abgeltung ausgezahlt.

§ 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: 146, S/C und Veredelung

146:

Essenspausen

Fahrer und Helfer erhalten, wenn sie nicht zu den üblichen Essenspausen nach Hause kommen, einen halben Stundenlohn pro Essenspause (Grundlohn II).

Pausen

Werden nach Ablauf der normalen Arbeitszeit 2 Stunden Überstunden verlangt, wird eine halbe Stunde Essenspause gewährt. Die Essenspause wird als Überstunden mit 50 % vergütet.

S/C:

Essenszeit im Zusammenhang 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 Angestellten

Anspruch auf eine weitere halbe Stunde Essenspause. Die Essenspause wird mit 50% in die Überstunden mit eingerechnet.

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 115.

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

Abs. 1

Bei der Einstellung von Mitarbeitern ist ein Arbeitsvertrag zu erstellen. Dieser wird spätestens 7 Kalendertage nach Antritt des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt, einschließlich des ersten Arbeitstages. Bestimmte Informationen können jedoch spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses gemäß § 4 des Protokolls zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie im Tarifvertrag („Protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet“) auf Seite 135 erteilt werden.

Die Pflicht zur Erstellung eines Arbeitsvertrags gilt für Arbeitnehmer mit einer vereinbarten oder tatsächlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von mehr als 3 Stunden pro Woche in einem Referenzzeitraum von 4 aufeinanderfolgenden Wochen sowie bei der Einstellung von Mitarbeitern ohne garantierte Stundenzahl oder garantiertes Arbeitsvolumen.

Bei allen Arbeitgebern, die zu demselben Unternehmen, demselben Konzern oder derselben Einheit gehören, wird die Arbeitszeit bei der Berechnung der Arbeitszeit nach dieser Bestimmung mitgerechnet.

Der Arbeitsvertrag muss den Anforderungen des Protokolls zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie („Protokollat om Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet“) entsprechen. Eine aktuelle Version der Vorlage für den Arbeitsvertrag finden Sie unter www.di.dk.

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.

Abs. 2

Der Arbeitgeber ist über Änderungen der Angaben gemäß Absatz 1 so schnell wie möglich und spätestens am Tag des Inkrafttretens der Änderung schriftlich zu informieren. Dies gilt jedoch nicht für Änderungen, die lediglich eine Änderung von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Satzungsbestimmungen oder Tarifverträgen widerspiegeln, auf die im Arbeitsvertrag Bezug genommen wird.

Abs. 3

Wurde der Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer nicht innerhalb der in Abs. 1, 2 oder 4 genannten Fristen ausgehändigt, kann die Frage gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags über die Behandlung von Arbeitskonflikten behandelt werden. Einem Arbeitgeber, der spätestens 5 Tage, nachdem er auf einer Sitzung zwischen den Organisationen zur Aushändigung des Arbeitsvertrags aufgefordert wurde, dieser Aufforderung nachgekommen ist, kann keine Vertragsstrafe auferlegt werden, es sei denn, es liegt ein systematischer Verstoß gegen die Bestimmungen über Arbeitsverträge vor.

Abs. 4

Diese Bestimmungen traten am 1. Juli 2023 in Kraft. Wenn ein vor dem Inkrafttreten dieser Bestimmungen beschäftigter Mitarbeiter einen gemäß Abs. 1 erstellten Arbeitsvertrag wünscht und einen entsprechenden Antrag stellt, muss der Arbeitgeber ihm die erforderlichen Unterlagen spätestens 8 Wochen nach Eingang des Antrags aushändigen.

§ 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

Es wird empfohlen, dass die Kündigung sowohl seitens des Unternehmens als auch seitens des Mitarbeiters schriftlich erfolgt.

Das Ausscheiden aus dem Betrieb erfolgt zum Ende einer Arbeitswoche. Wochenendarbeiter scheiden jedoch mit Ablauf des Sonntags aus.

Abs. 1 Kündigung seitens des Unternehmens

Für Mitarbeiter, die ohne eine andere Unterbrechung als die unten genannten während des folgenden Zeitraums bei demselben Unternehmen beschäftigt waren, gelten die Kündigungsfristen in der folgenden Tabelle.

Dienstalter	Kündigungsfrist
Nach 13 Wochen	1 Woche
Nach 1 Jahr	2 Wochen
Nach 2 Jahren	4 Wochen
Nach 4 Jahren	5 Wochen
Nach 6 Jahren	6 Wochen
Nach 8 Jahren	7 Wochen

Abs. 2 Kündigung seitens des Mitarbeiters

Wenn der Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis kündigen möchte, muss er dies dem Unternehmen gemäß dem folgenden Formular mitteilen.

Dienstalter	Kündigungsfrist
Nach 13 Wochen	1 Woche
Nach 6 Jahren	2 Wochen

Abs. 3 Entschädigung für fehlende Kündigung

Wenn eine der Parteien die Kündigung nicht ordnungsgemäß ausspricht, kann die andere Partei eine Entschädigung in Höhe des Stundenlohns des Mitarbeiters für die Anzahl der Tage verlangen, die der Verstoß dauert.

Ungeachtet der Verpflichtung des Arbeitnehmers, die erforderliche Kündigungsfrist einzuhalten, sollte der Arbeitgeber sich nicht weigern, eine Vereinbarung über ein vorzeitiges Ausscheiden zu treffen, wenn der Arbeitnehmer nachweist, dass er nur dann eine angebotene Festanstellung annehmen kann, wenn die Kündigungsfrist entfällt.

§ 22 - Kündigungsregeln - Arbeitnehmer

Wenn ein Mitarbeiter sich grob unangemessen verhält, kann er fristlos entlassen werden.

Nachdem das Unternehmen die Vertrauensperson informiert und den Vorfall geprüft und bewertet hat, muss es den Mitarbeiter auffordern, den Arbeitsplatz sofort zu verlassen.

In solchen Fällen wird nur das Gehalt bis zum Zeitpunkt der Entlassung gezahlt. Am selben Tag ist ein schriftlicher Bericht über den Verlauf zu erstellen. Die Vertrauensperson ist verpflichtet, unverzüglich schriftlich Widerspruch einzulegen, wenn sie mit dem Bericht nicht einverstanden ist.

Bei einer Kündigung ohne triftigen Grund oder wenn der Vorgesetzte nicht sofort von seinem Recht Gebrauch macht, den Mitarbeiter aufzufordern, den Arbeitsplatz sofort zu verlassen, wird das Gehalt für den Zeitraum gezahlt, auf den der Mitarbeiter gemäß den Kündigungsfristen des Tarifvertrags Anspruch hat.

Ein entlassener Mitarbeiter hat immer das Recht, seinen Fall in einer Betriebsratsversammlung zu erörtern, in der er sich zu den Umständen äußern kann.

§ 23 - Kündigung bei Krankheit, Unfall, Urlaub

Der Rahmen gilt nicht für KIF und Veredelung

Mitarbeiter mit mehr als 6 Monaten Dienstalster 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

- a. Während der Abwesenheit aufgrund von Unfall oder Urlaub kann keine Kündigung erfolgen, bis auf folgende Fälle:
- Einem Mitarbeiter, der zum Kündigungszeitpunkt weniger als 2 Wochen aufgrund von Krankheit abwesend war, kann gekündigt werden.
 - Ein Arbeitsverhältnis gilt in der Regel als beendet, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit länger als 18 Wochen ununterbrochen abwesend war. Die Kündigung muss nicht unmittelbar nach Ablauf der 18 Wochen ausgesprochen werden, sondern kann auch zu einem späteren Zeitpunkt während der krankheitsbedingten Abwesenheit erfolgen. Das Unternehmen muss die Angelegenheit mit der Vertrauensperson besprechen, bevor es das Arbeitsverhältnis auflöst.

Für **Veredelung** gilt:

Das oben Genannte gilt nicht für Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit zu Schaden gekommen sind und infolgedessen einen Anspruch auf zusätzliches Krankengeld gemäß § 47, Sonderregelung für Veredelung, des Tarifvertrags hatten, oder denen eine kritische Erkrankung gemäß der Gruppenlebensversicherung für Schlachtereibetriebe („Slagteriernes Gruppelivsforsikring“) anerkannt wurde. In diesen Fällen gilt das Arbeitsverhältnis in der Regel nach einjähriger Abwesenheit als beendet.

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

Für **KIF** gilt:

Das oben Genannte gilt nicht für Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit zu Schaden gekommen sind und den Unfall rechtzeitig gemeldet und dokumentiert haben, oder denen eine kritische Erkrankung gemäß der Gruppenlebensversicherung für die Fleischindustrie, „Kødindustriens Gruppelivsforsikring“ (zum 1. Juli „Slagteriernes Gruppelivsforsikring“) anerkannt wurde. In diesen Fällen gilt das Arbeitsverhältnis in der Regel nach einjähriger Abwesenheit als beendet.

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

- b. Während der Abwesenheit aufgrund von Urlaub kann keine Kündigung erfolgen.
- c. Fällt der geplante Urlaub des Mitarbeiters ganz oder teilweise in die Kündigungsfrist, ist der Mitarbeiter berechtigt, einen Aufschub des Urlaubs bis nach Ablauf der Kündigungsfrist zu beantragen. Das Unternehmen sollte einem solchen Wunsch nach Möglichkeit 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
- Bei den oben genannten Abwesenheitszeiten spart der Mitarbeiter ein Dienstalter an.

b. 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.

c. Wiedererwerb des Dienstalters

1. Wenn der Arbeitnehmer selbst sein Arbeitsverhältnis kündigt, wird die Betriebszugehörigkeit bei einer späteren Wiederbeschäftigung im selben Unternehmen nicht wiedererlangt.
2. Arbeitnehmer treten wieder in ihre zuvor erworbene Betriebszugehörigkeit ein, sofern sie:
 - mit einer Woche oder mehr Kündigungsfrist gemäß § 21 Abs. 1 entlassen werden; oder
 - aufgrund von Arbeitsmangel von der Arbeit freigestellt werden; oder
 - aus den in § 24 Ziff. b genannten Gründen von der Arbeit freigestellt werden

und die Arbeit wieder aufnehmen, wenn ihnen dies innerhalb von 9 Monaten angeboten wird.

d. 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/Gewerkschaft beraten lassen zu können, was in zeitlicher Hinsicht so bald wie möglich und mit gebotener Berücksichtigung der betrieblichen Produktionsverhältnisse erfolgen soll.

§ 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 Tagegeld bezieht (siehe jedoch Ausnahmen in Protokoll 20 über die gemeinsame Auffassung der Parteien bezüglich der Abfindung). Und schließlich wird die Abfindung auch nicht gezahlt, wenn der Mitarbeiter in angestelltenähnlicher Position beschäftigt ist oder vorweg Anspruch auf Abfindung, eine verlängerte Kündigungsfrist oder ähnliche Bedingungen hat, die ihn besser stellen als die allgemeinen Kündigungsklauseln des Tarifvertrags.

Im Übrigen sei auf das Protokoll 20 über die gemeinsame Auffassung der Parteien bezüglich der Abfindung verwiesen.

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 von bis zu 2 Wochen Dauer (z.B. AMU [Arbeitsmarktausbildungen], FVU [vorbereitende Erwachsenenbildung] oder andere Ausbildungsangebote), für dessen Absolvierung staatliche Unterstützung auf Arbeitslosengeldniveau gewährt wird – zu gestatten.

Die Teilnehmervergütung fällt dem Betrieb zu.

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

Die Kursteilnahme hat während der Kündigungsfrist stattzufinden.

Diese Bestimmungen 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:

Abfindungszahlung

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 Abfindungszahlung 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 Dienstjahr 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 begonnenem Dienstjahr ein.

Die Abfindungszahlung 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 Dienstjahr 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, Rahmenvertrag) 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 begonnenem Dienstjahr 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 - Arbeitsvertrag

Eine aktuelle Version des Arbeitsvertrags befindet sich unter www.di.dk.

§ 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 läuft vom 1. September bis zum 31. August. Das im Urlaubsjahr verdiente Urlaubsgeld wird gleichzeitig in Anspruch genommen, sodass der Urlaub innerhalb des Zeitraums vom 1. September für 16 Monate bis zum 31. Dezember abzugelten ist.

§ 32 - Urlaubsfestlegung

- a) Es wird angestrebt, dass der Urlaubsplan bis zum 1. Februar geplant wird.
- b) Falls der Urlaub 3 Wochen oder weniger umfasst, ist er zusammenhängend im Zeitraum vom 1. Mai bis zum 30. September (Urlaubszeitraum) 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) Der Haupturlaub 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) gelegt 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.

§ 33 - Urlaubsvergütung/Urlaubsgeld

- a) Urlaubsgeld, das der Dauer des Urlaubs entspricht, ist bei der nächsten Lohnauszahlung zu zahlen, sobald das Unternehmen von *Feripeengeinfo* 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 abgewickelte Urlaubstage jenseits von 20 Tagen in die nachfolgende Urlaubsbeanspruchungsperiode übertragen werden können. Mitarbeiter und Arbeitgeber haben die Übertragung des Urlaubs vor dem 31. Dezember schriftlich zu vereinbaren. Der Mitarbeiter und der Arbeitgeber müssen bis zum 31. Dezember eine schriftliche Vereinbarung treffen.
- b) Falls ein Mitarbeiter, der Urlaub übertragen hat, ausscheidet, bevor aller übertragene Urlaub abgewickelt ist, wird für die verbleibenden übertragenen Urlaubstage Urlaubsgeld gezahlt.

- c) Bei Übertragung von Urlaub muss der Arbeitgeber bis zum 31. Dezember demjenigen, der das Urlaubsgeld auszuzahlen hat, schriftlich mitteilen, dass der Urlaub übertragen wird.
- d) 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. 3 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. 4 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 Zusammenhang 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

Nicht genommene Urlaubstage über 20 Tage hinaus sind dem Mitarbeiter nach Ablauf des Urlaubszeitraums auszuführen, sofern die Tage nicht auf den kommenden Urlaubszeitraum übertragen wurden.

§ 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 - Urlaubsgarantieregelung

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

Anspargung

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

Ab 23. Februar 2026 werden 12,25 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Ab 1. März 2027 werden 13,25 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Anspargung für Veredelung

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

Ab 23. Februar 2026 werden 12,20 % des urlaubsberechtigenden Lohns des Mitarbeiters für das Wahlfreiheitsmodell zur Verfügung gestellt.

Ab 1. März 2027 werden 13,20 % 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 **Veredelung** 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) 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, Unfall und Urlaub

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, § 46, Sonderbestimmungen für Veredelung, folgendem Stundensatz entspricht:

24.02.2025	DKK 3,63
23.02.2026	DKK 3,74
01.02.2027	DKK 3,84

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

Siehe Protokoll 5.

§ 40 - Werktagsfeiertage

Die Bezahlung für Werktagsfeiertage erfolgt entweder in Form eines Ansparungssystems (§ 41) oder durch eine Regelung mit Lohnauszahlung (§ 42).

Ab KW 27 2025 erfolgt die Bezahlung für Werktagsfeiertage ausschließlich in Form des Ansparungssystems (§ 41).

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

§ 41 - Ansparung für Werktagsfeiertage

Ansparung

Um den Mitarbeitern die Werktagsfeiertage bezahlen zu können, wird vom Arbeitgeber für jeden Mitarbeiter ein Betrag zurückgelegt, der 3,5 % (**Veredelung** 4,0 %) 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 KW 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 belaufen sich auf:

- DKK 1.000 pro Tag für erwachsene Mitarbeiter
- DKK 2.000 pro Tag für Wochenendmitarbeiter
- DKK 500 pro Tag für Mitarbeiter unter 18 Jahren
- Für Teilzeit- und Flexjobangestellte wird der Abschlagsbetrag proportional berechnet

Bedingungen für den Abschlagsbetrag

- Für die Auszahlung des Abschlagsbetrags ist es eine 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.
- Dokumentierte Krankheit oder Abwesenheit aus einem dem Mitarbeiter nicht anzulassenden 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.

- 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

- 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.
- 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 der Erbmasse des Verstorbenen zu.

§ 42 – Werkfeiertage mit Volllohnregelung

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

Die Bestimmung endet zum Ende der Kalenderwoche 26 2025, woraufhin **146** und **Tabak** auf § 41 übergehen.

§ 43 - Gesondert vereinbarte Freizeit und Bezahlung

Bereich	01.05. 1. Mai	05.06. Verfassungstag	24.12. Heiligabend	31.12. Silvester
23	Die Arbeit darf um 12:00 Uhr beendet werden. Selbstbezahlt frei	½ Werkfeiertag Ab 12:00 Uhr ½ Feiertagszu- lage	Normaler Ar- beitstag	Normaler Arbeitstag
24	Die Arbeit darf um 12:00 Uhr beendet werden. Selbstbezahlt frei	½ Werkfeiertag Ab 12:00 Uhr ½ Feiertagszu- lage	Normaler Ar- beitstag	Normaler Arbeitstag
111	Frei. Gilt als Werkfeiertag. Feiertagsvergütung	Frei. Gilt als Werkfei- ertag. Feiertagsvergü- tung	Normaler Ar- beitstag	Normaler Arbeitstag
146	Frei zw. 12:00 und 24:00 Uhr Selbstbezahlt frei	Frei zw. 12:00 und 06:00 Uhr Bezahlt 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, evtl. Feier- tagsvergütung örtlich vereinbart	Frei. Gilt als Werkfei- ertag Feiertagsvergü- tung	Normaler Ar- beitstag	Normaler Arbeitstag
OM	Frei. Gilt als Werkfeiertag Feiertagsvergütung	Frei. Gilt als Werkfei- ertag Feiertagsvergü- tung	Normaler Ar- beitstag	Normaler Arbeitstag
Tabak	Frei Selbstbezahlt frei	Frei. Gilt als Werkfei- ertag Feiertagsvergü- tung	Normaler Ar- beitstag	Normaler Arbeitstag
KIF	Frei Selbstbezahlt frei	Frei ab 12:00 Uhr ½ Feiertagsver- gütung	Freier Tag Bezahlt frei	Frei ab 16:00 Uhr Bezahlt frei
Verede- lung	Die Arbeit endet um 12:00 Uhr Selbstbezahlt frei	Die Arbeit endet um 12:00 Uhr ½ Feiertagsver- gütung	Freier Tag Bezahlt frei	Freier Tag Bezahlt frei

Sonderbestimmung für: 146, Tabak, Veredelung

146:

Freistellung an Werkfeiertagen

In der Nacht auf Gründonnerstag und Christi Himmelfahrt endet die Arbeit um 02:00 Uhr.

Tabak:

Im Falle des Todes und der Beerdigung eines nahen Angehörigen wird einem Mitarbeiter die erforderliche Freistellung gewährt.

Als naher Verwandter gelten Ehepartner, Lebenspartner und Kinder.

Die Freistellung wird mit dem persönlichen Durchschnittslohn für Tagesarbeit vergütet.

Beim Tod/der Beerdigung der Eltern wird ein freier Tag mit dem persönlichen Durchschnittslohn für Tagesarbeit gewährt.

Veredelung:

An diesen Tagen wird nur eine Essenspause gehalten, sofern die Arbeit um 12:00 Uhr endet.

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.

KAP. 6 - KRANKHEIT, MUTTERSCHUTZ, KRANKES KIND

§ 44 - Meldung

Das Unternehmen ist dafür verantwortlich, alle neuen Mitarbeiter über die Bestimmungen zur Meldung von Arbeitsunfähigkeit zu informieren.

Die Organisationen empfehlen, dass die Unternehmen Richtlinien für die Meldung von Arbeitsunfähigkeit erstellen. Wenn es im Unternehmen keine Richtlinien gibt, gelten die folgenden Richtlinien:

- Die Meldung der Arbeitsunfähigkeit muss, sofern nichts anderes vereinbart ist oder besondere Umstände dies verhindern, am ersten Tag der Abwesenheit telefonisch erfolgen. Das Unternehmen muss dem Arbeitnehmer die zu verwendende Telefonnummer mitteilen.
- Für die Tagesschicht muss die Meldung zu Beginn der Arbeitszeit erfolgen, spätestens jedoch innerhalb von 3 Stunden nach Arbeitsbeginn.
- Für die Abend- und Nachtschicht muss die Meldung spätestens zu Beginn der Arbeitszeit erfolgen.
- Das Unternehmen kann einen Nachweis für die Abwesenheit wegen Krankheit verlangen.
- Jede Art von Abwesenheit, die dem Unternehmen nicht rechtzeitig und vorschriftsmäßig gemeldet wurde, befreit das Unternehmen von der Verpflichtung zur Zahlung von Krankengeld/Lohnfortzahlung.
- Wird die Abwesenheit nicht spätestens um 12:00 Uhr für Mitarbeiter mit Arbeitsbeginn spätestens um 11:00 Uhr und für alle anderen Mitarbeiter spätestens 1 Stunde nach Arbeitsbeginn gemeldet, gilt das Arbeitsverhältnis in der Regel als beendet und kann zu einer Entschädigungspflicht für den Mitarbeiter führen.

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

Für den Tag, an dem die Erkrankung oder der Unfall während der Arbeitszeit eintritt, wird der volle 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 urlaubsberechtigend.

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:

24.02.2025 DKK 165,00
23.02.2026 DKK 169,75
01.03.2027 DKK 174,50

§ 46 - Bedingungen und Leistung von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bei einem Arbeitsunfall

Abs. 1 Abwesenheit im Krankheitsfall

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

Der Arbeitgeber zahlt Lohn während der Krankheit an Mitarbeiter, 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 den vollen Lohn für bis zu 10 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 des ersten Abwesenheitszeitraums.

Abs. 2 Abwesenheit im Falle eines Arbeitsunfalls

Im Falle eines Arbeitsunfalls zahlt der Arbeitgeber den vollen Lohn für bis zu 11 Wochen, gerechnet ab dem ersten ganzen Abwesenheitstag.

Bei Arbeitsunfällen gibt es kein Erfordernis eines Dienstalters.

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 10 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 17 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 18 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 19 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 11 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 Monatslohnempfänger aufgrund einer Erkrankung unfähig zur Erbringung seiner Arbeitsleistung, gilt das daraus folgende Dienstversäumnis als entschuldigtes Nichterscheinen des Beschäftigten, sofern er sich die Krankheit während des bestehenden Dienstverhältnisses nicht durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit selbst zugezogen hat und bei Übernahme der Stelle nicht etwa arglistig verschwiegen hat, dass er an dieser Krankheit leidet.
- 2) Dem in Monatslohn Beschäftigten kann jedoch 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 30 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 Dienstaltes zahlt der Betrieb ab dem ersten vollen Abwesenheitstag bis 16 Wochen vollen Lohn, wenn die Erkrankung bzw. der Unfall rechtzeitig gemeldet und dokumentiert wird. Allerdings gibt es für die letzten 12 Wochen keine Erschwerungszulagen.

Veredelung:

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Mitarbeitern mit 9 Monaten und mehr Dienstalter zahlt der Betrieb bis 16 Wochen Lohn wie folgt, wenn die Erkrankung bzw. der Unfall rechtzeitig gemeldet und dokumentiert wird:

24.02.2025	DKK 165,00
23.02.2026	DKK 169,75
01.03.2027	DKK 174,50

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

Ergänzende Leistungen bei Arbeitsunfällen

Bei Arbeitsunfällen gibt es kein Erfordernis an ein Dienstalter.

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.

§ 47 - 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.

§ 48 - 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.

§ 49 - Krankes Kind – Arztbesuch und Kinderbetreuungstage

Abs. 1 Krankes Kind

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

Diese Freistellung gilt nur für einen der Elternteile. Die Freistellung gilt, bis eine andere Pflegemöglichkeit etabliert worden ist, und kann nur für den ersten ganzen Krankheitstag des Kindes gelten.

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.

Die oben stehenden Bestimmungen wurden mit folgenden Beispielen aufgestellt:

Arbeitsbeginn des Mitarbeiters	Jeden Tag 07:00-15:00	Kind krank	Tag	Bezahlung/ Abwesenheitsstunde
Beispiel 1 (Kind krank unter 1 Tag)		10:00 Uhr (Kita ruft an)	0	Lohn
	Kind gesund/ nach Feierabend andere Betreuungslösung gefunden		1	Kein Lohn, da Mitarbeiter wieder normal arbeitet
Beispiel 2 (Kind krank genau 1 ganzer Tag)		Nachts vor Arbeitsbeginn	1	Lohn
Beispiel 3 (Kind krank unter 2 ganze Tage)		10:00 Uhr (Kita ruft an)	0	Lohn
	Kind weiterhin krank und keine andere Betreuungslösung gefunden		1	Lohn
Beispiel 4 (Kind krank über 3 ganze Tage)		10:00 Uhr (Kita ruft an)	0	Lohn
	Kind weiterhin krank und keine andere Betreuungslösung gefunden		1	Lohn
	Kind weiterhin krank und keine andere Betreuungslösung gefunden		2+3	Evtl. Auszahlung aus Wahlfreiheitsregelung

Sofern das Unternehmen aufgrund der Abwesenheit einen Nachweis für die Krankheit des Kindes fordert, gilt der Nachweis als rechtzeitig erbracht, wenn er gleich beim ersten Erscheinen des Mitarbeiters nach der Abwesenheit vorgelegt wird.

Abs. 2 Arztbesuch des Kindes

Mitarbeiter, die sich für einen Arztbesuch freistellen lassen möchten, müssen dies dem Unternehmen so früh wie möglich mitteilen. Die Freistellung für Arztbesuche erfolgt ohne Lohnfortzahlung, aber der Mitarbeiter kann aus der Wahlfreiheitsregelung einen Betrag in Höhe der tatsächlichen Abwesenheit erhalten.

Abs. 3 Kinderbetreuungstage

Mitarbeiter, die Anspruch auf den ersten Krankheitstag ihres Kindes haben, haben Anspruch auf zwei Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr. Die Mitarbeiter können maximal zwei Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr nehmen, unabhängig davon, wie viele Kinder sie haben. Die Regelung gilt für Kinder unter 14 Jahren.

Die Tage werden nach Absprache zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange festgelegt. Kinderbetreuungsstage werden ohne Bezahlung genommen, aber der Mitarbeiter kann einen Betrag aus seiner Wahlfreiheitsregelung ausgezahlt bekommen.

Bei **Veredelung** können Mitarbeiter mit Anspruch auf Kinderbetreuungsstage diese in 8 gleich große Teile aufteilen, von denen 2 Teile zur Deckung von Kinderbetreuungsstagen verwendet werden können.

Abs. 4 Enkelkinderbetreuungstage

Mitarbeiter mit einem Dienstalter von mindestens 9 Monaten haben Anspruch auf zwei Enkelkinderbetreuungstage pro Kalenderjahr. Die Mitarbeiter können maximal zwei Kinderbetreuungstage pro Kalenderjahr nehmen. Die Regelung gilt für Kinder unter 14 Jahren.

Der Mitarbeiter kann höchstens zwei Enkelkinderbetreuungstage pro Kalenderjahr nehmen, unabhängig davon, wie viele Enkelkinder er hat.

Die Tage werden nach Absprache zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange festgelegt.

Die Tage werden ohne Bezahlung genommen, aber der Mitarbeiter kann einen Betrag aus seiner Wahlfreiheitsregelung ausgezahlt bekommen.

Sonderbestimmung für: Veredelung

Veredelung:

Mitarbeiter und Angestellte in Ausbildung müssen mindestens 6 Monate im Unternehmen beschäftigt sein, bevor § 50 gilt. Die Zahlung beträgt pro Abwesenheitsstunde:

24.02.2025	DKK 165,00
23.02.2026	DKK 169,75
01.03.2027	DKK 174,50

§ 50 - 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 Nachweise für den Klinikaufenthalt vorlegen.

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

Sonderbestimmung für: Veredelung

Veredelung:

Krankenhauseinweisung

Mitarbeiter und Auszubildende müssen mindestens ein Dienstalter von 6 Monaten haben, bevor § 50 gilt. Die Zahlung je Abwesenheitsstunde beträgt:

24.02.2025	DKK 166,30
23.02.2026	DKK 171,05
01.03.2027	DKK 175,80

§ 51 - Begleitung von Angehörigen

Mitarbeiter und Angestellte in Ausbildung mit einem Dienstalter von mindestens 9 Monaten haben Anspruch auf 2 Tage Freistellung pro Kalenderjahr, um Angehörige in akuten Notfällen und zu geplanten Arztterminen, Behandlungen und Terminen bei Behörden zu begleiten. Der Anspruch auf Freistellung gilt, sofern die Teilnahme des Mitarbeiters erforderlich ist. Der Mitarbeiter kann pro Kalenderjahr maximal 2 Tage frei nehmen, unabhängig davon, wie viele nahe Angehörige er hat.

Im Zusammenhang mit einer kritischen Erkrankung oder deren Abklärung hat der Mitarbeiter zusätzlich zu den oben genannten Rechten Anspruch auf Freistellung, um einen nahen Angehörigen bis zu 5 Tage pro Kalenderjahr zu begleiten. Eine weitere Freistellung kann unter Umständen zwischen dem Mitarbeiter und dem Unternehmen vereinbart werden.

Sofern es sich nicht um einen akuten Notfall handelt, wird die Freistellung nach Absprache zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse gewährt.

Nahe Angehörige umfassen in dieser Bestimmung Eltern und Ehepartner/Lebenspartner.

Wenn der Mitarbeiter erfährt, dass die Begleitung eines nahen Angehörigen erforderlich ist, muss er dies dem Unternehmen unverzüglich schriftlich mitteilen.

Die Freistellung erfolgt ohne Lohn, aber der Mitarbeiter kann einen Betrag aus seiner Wahlfreiheitsregelung ausgezahlt bekommen.

§ 52 – Lohn im Mutterschutz und bei Adoption

Der Arbeitgeber zahlt Mitarbeitern, die zum erwarteten Entbindungstermin ein Dienstalter von 9 Monaten (für **Veredelung**: 12 Monate) im Betrieb erreicht haben, während der Abwesenheit aufgrund von Mutterschaft ab 4 Wochen vor dem erwarteten Entbindungstermin und bis 10 Wochen nach der Geburt (Schwangerschaftsurlaub/Mutterschaftsurlaub) den vollen Lohn.

Bei Adoptionen wird während des Mutterschutzes nach Empfang des Kindes 10 Wochen voller Lohn gezahlt. Das Dienstalalter muss zum Zeitpunkt des Empfangs des Kindes erreicht sein. Während des Mutterschaftsurlaubs werden erhöhte Rentenbeiträge gezahlt, siehe Abs. 4.

Unter den gleichen Bedingungen wird bis zu 2 Wochen voller Lohn während des Vaterschaftsurlaubs gezahlt.

Abs. 2 Elternurlaub

Ferner zahlt der Arbeitgeber unter den gleichen Bedingungen bis zu 24 Wochen den vollen Lohn während des Elternurlaubs (für Kinder, die am 1. Juni 2025 oder später geboren/entgegengenommen werden: 26 Wochen).

Von diesen 24 Wochen (für Kinder, die am 1. Juni 2025 oder später geboren/entgegengenommen werden: 26 Wochen) hat der den Elternurlaub in Anspruch nehmende Elternteil, Anspruch auf 9 Wochen und der andere Elternteil Recht auf 10 Wochen. Wird der für den jeweiligen Elternteil vorbehaltene Urlaub nicht in Anspruch genommen, entfällt die Zahlung.

Die restlichen 5 Wochen Urlaub (für Kinder, die am 1. Juni 2025 oder später geboren/entgegengenommen werden: 7 Wochen) werden entweder dem einen oder dem anderen Elternteil gewährt.

Die Zahlung in diesen 24 Wochen (für Kinder, die am 1. Juni 2025 oder später geboren/entgegengenommen werden: 26 Wochen) entspricht dem Lohn, den der Betreffende in dem Zeitraum bezogen hätte:

Ab 24.02.2025 jedoch max.	200,50 DKK/Stunde oder 32.146 DKK/Monat
Ab 23.02.2026 jedoch max.	205,25 DKK/Stunde oder 32.146 DKK/Monat
Ab 01.03.2027 jedoch max.	209,75 DKK/Stunde oder 33.629 DKK/Monat

Allerdings hat der Elternteil, der den Elternurlaub nimmt, Anspruch auf volles Gehalt für bis zu 4 der 24 Wochen (für Kinder, die am 1. Juni 2025 oder später geboren sind: 26 Wochen) Elternurlaub.

Die 24 Wochen (für Kinder, die am 1. Juni 2025 oder später geboren sind: 26 Wochen) sind innerhalb von 52 Wochen nach der Geburt in Anspruch zu nehmen.

Alle oben genannten Beträge werden als Zuschlag zum gesetzlich festgelegten Tagegeldsatz zuzüglich des Arbeitsmarktbeitrags gezahlt.

Der Urlaub jedes Elternteils kann maximal in zwei Zeiträume aufgeteilt werden, sofern nichts anderes vereinbart wurde.

Voraussetzung für die Zahlungen ist, dass der Arbeitgeber Anspruch auf Erstattung des maximalen Tagegeldsatzes hat. Ist die Erstattung geringer, wird die Zahlung an den Mitarbeiter entsprechend gekürzt.

Abs. 3 Soziale Eltern und nahe Angehörige

Für am 1. Juni 2025 oder später geborene oder empfangene Kinder gilt Folgendes:

Einem sozialen Elternteil, dem von einem Elternteil und/oder dem anderen Elternteil gemäß den Bestimmungen in § 23 b des Mutterschutzgesetzes Elternzeit übertragen wurde, zahlt der Arbeitgeber das Gehalt gemäß § 52 Abs. 2 des Tarifvertrags.

Einem nahen Angehörigen, dem von einem Elternteil und/oder dem anderen Elternteil gemäß den Bestimmungen in § 23 b des Mutterschutzgesetzes Elternzeit übertragen wurde, zahlt der Arbeitgeber das Gehalt gemäß § 52 Abs. 2 des Tarifvertrags.

Der Urlaub wird unter denselben Bedingungen wie der Urlaub gemäß § 52 Abs. 2 des Tarifvertrags und mit derselben Vergütung wie der übertragene Urlaub gewährt. Voraussetzung für den Anspruch auf Lohnfortzahlung ist, dass der soziale Elternteil oder der nahe Angehörige das Recht auf Mutterschaftsgeld übertragen bekommen hat und die Bedingungen in § 52 Abs. 1 des Tarifvertrags erfüllt.

Sofern nichts anderes vereinbart ist, muss Urlaub mit Lohnfortzahlung gemäß Abs. 1, 2 und 3 drei Wochen im Voraus angekündigt werden.

Abs. 4

Die oben stehenden Bestimmungen lassen sich folgendermaßen veranschaulichen:

Abwesenheit bei vollem Lohn	Mutter	Der andere Elternteil	Der soziale Elternteil	Nahe Angehörige
Abwesenheit vor erwartetem Entbindungstermin	4 Wochen	0 Wochen	0 Wochen	0 Wochen
Abwesenheit nach Geburt: Erste 10 Wochen nach Geburt	10 Wochen	2 Wochen	8 Wochen	0 Wochen
Abwesenheit nach Geburt: Verbleibende Wochen sind innerhalb von 52 Wochen in Anspruch zu nehmen	9 Wochen*	10 Wochen*	10 Wochen	10 Wochen
Zur freien Verteilung: innerhalb von 52 Wochen zu verwenden	5 Wochen (ab 1. Juni 2025: 7 verteilte Wochen) (werden mit den anderen Eltern geteilt)	5 Wochen (ab 1. Juni 2025: 7 verteilte Wochen) (werden mit den anderen Eltern geteilt)	5 Wochen (ab 1. Juni 2025: 7 verteilte Wochen) (werden mit den anderen Eltern geteilt)	5 Wochen (ab 1. Juni 2025: 7 verteilte Wochen) (werden mit den alleinerziehenden Elternteil geteilt)
Insgesamt:	4 Wochen vor erwartetem Entbindungstermin und bis zu 24 Wochen	Bis zu 17 Wochen (ab 1. Juni 2025: 19 Wochen) nach Geburt	Bis zu 23 Wochen (ab 1. Juni 2025: 25 Wochen) nach Geburt	Bis zu 15 Wochen (ab 1. Juni 2025: 17 Wochen) nach Geburt

* Kann auch innerhalb der ersten 10 Wochen in Anspruch genommen werden.

Nach dem Empfang des Kindes haben Adoptiveltern Anspruch auf die gleiche Freistellung mit Lohnfortzahlung wie der eine Elternteil/der andere Elternteil. Vor dem Empfang besteht kein Anspruch auf eine Freistellung mit Lohnfortzahlung.

Abs. 5 Erhöhte Rentenbeiträge während des Elternurlaubs

Während des 10-wöchigen Elternurlaubs gemäß § 52 Abs. 1 werden für Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von 2 Monaten (für **Veredelung** jedoch von 5 Monaten) zusätzliche Rentenbeiträge zum voraussichtlichen Zeitpunkt der Geburt eingezahlt. Dies gilt jedoch nicht für soziale Eltern, denen gemäß § 52 Abs. 3 das Recht auf Urlaub übertragen wurde. Der Rentenbeitrag beträgt:

Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Beitrag insg.
DKK pro Stunde/Monat	DKK pro Stunde/Monat	DKK pro Stunde/Monat
18,45	3,69	22,14

2.957,00

592,00

3.549,00

Wenn während des Elternurlaubs kein Lohn vorhanden ist, aus dem die Arbeitnehmerbeiträge abgezogen werden können, zahlt das Unternehmen nur den Arbeitgeberanteil. Wenn der Mitarbeiter auch den Arbeitnehmeranteil zahlen möchte, teilt er dies dem Unternehmen mit.

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 Fødevareforbundet 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 § 58).

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 (*talsrepresentant*) gewählt werden.

Die Sprecher, die unter Mitarbeitern mit mindestens einem Jahr Dienstalalter 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.

Gleiches für die Wahl eines Stellvertreters.

§ 55 - Wahl der Vertrauensperson und des Stellvertreters

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 Fødevareforbundet 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.

Wenn sich die Mitarbeiter eines Unternehmens in einem Berufsverband oder einer ähnlichen Organisation zusammenschließen, muss der Vertrauensmann/der Gesamtvertrauensmann den Vorsitz übernehmen.

§ 56 - Stellvertreter

Die Rahmenvereinbarung gilt nicht für Tabak.

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: 23, 24, 111, 146, S/C

23, 24, 111, 146, S/C:

Nach Absprache mit dem Unternehmen kann ein Stellvertreter für den Vertrauensmann benannt werden.

§ 57 - Vertrauensleute-Koordinator

Der Rahmen gilt nicht für Tabak, Veredelung, 23, S/C und KIF.

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 – Fonds „25-øres fonden“ (Ausbildungs- und Kooperationsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie von 2007)

Die Globalisierung stellt ständig neue Anforderungen an die gewählten Vertrauenspersonen und erhöht den Bedarf an einer guten und konstruktiven Zusammenarbeit mit den Unternehmensleitungen. Gleichzeitig steigt der Bedarf an kompetenter und gut ausgebildeter Arbeitskraft.

Die demografische Entwicklung wird den Wettbewerb mit anderen Branchen um die Gewinnung insbesondere junger Menschen für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie verschärfen. Ein Anreiz für junge Menschen, sich für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie zu entscheiden, könnte darin bestehen, dass sie durch eine systematische Ausbildung, die DI und die Fødevareforbundet NNF in Zusammenarbeit mit anderen relevanten Partnern entwickeln, eine Karrieremöglichkeit sehen.

Um die lokalen Akteure bestmöglich für lokale Entscheidungen zu befähigen, sind DI und Fødevareforbundet NNF übereingekommen, beispielsweise die Ausbildung von Vertrauenspersonen und Informationsmaßnahmen mit kooperativem, bildungsbezogenem und beruflichem Ziel durchzuführen und zu unterstützen.

Der Zweck des Fonds besteht direkt oder durch Unterstützung darin,

- die Funktion der Vertrauensvertreter und die lokale Zusammenarbeit zu stärken,
- das Wissen der Vertrauensvertreter über die Entwicklungs-, Produktions-, Betriebswirtschafts- und Wettbewerbsbedingungen der Unternehmen sowie über die Bedeutung eines guten und psychisch gesunden Arbeitsumfelds zu stärken,
- neu gewählten Vertrauenspersonen und Sprechern ein von TekSam angebotenes Ausbildungs- und Kooperationsprogramm von zweimal zwei Tagen Dauer anzubieten.
- Ausbildungsgänge zu entwickeln, die für die dänische Schlacht- und Lebensmittelindustrie relevant sind, und Bemühungen um die Anhebung des Ausbildungsniveaus der Beschäftigten in der Schlacht- und Lebensmittelindustrie,
- gemeinsame Kurse und andere Formen der gemeinsamen Ausbildung für Mitglieder der Lebensmittelgewerkschaft NNF und Unternehmensvertreter in Bereichen zu etablieren, die für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie relevant sind,
- Analysen zu Entwicklungstrends und Kompetenzbedarf in der Branche zu unterstützen,
- Kampagnen zur stärkeren Fokussierung auf Ausbildungsplanung, Motivation und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen zu fördern,

- umfassendere Entwicklungsaufgaben zu unterstützen – darunter die Durchführung spezieller Versuchskurse – im Bereich der internen und externen Fort- und Weiterbildung erwachsener Arbeitnehmer,
- Projekte, die zu einer Steigerung der Produktivität beitragen können, zu entwickeln und zu unterstützen, darunter die Aufrechterhaltung produktivitätsfördernder Lohnsysteme,
- Konferenzen usw. für die Mitglieder von Fødevarerforbundet NNF sowie für Vertreter der Unternehmensleitungen zu den Themen Ausbildung und Zusammenarbeit im Zusammenhang mit den Entwicklungsmöglichkeiten der Schlacht- und Lebensmittelindustrie zu organisieren,
- speziell geplante Projekte und Versuche zur Gewinnung von Erfahrungen und Kenntnissen über neue Ausbildungsmöglichkeiten und Formen der Zusammenarbeit durchzuführen,
- Studienaufenthalte im In- und Ausland, die für die Entwicklung der Schlacht- und Lebensmittelindustrie von Bedeutung sind, zu initiieren und zu unterstützen,
- Aktivitäten, die der technologischen Entwicklung, der Beschäftigung und der Schlacht- und Lebensmittelindustrie im Allgemeinen zugutekommen, einschließlich Informationsaktivitäten mit kooperativen, bildungsbezogenen und beruflichen Zielen, durchzuführen und zu unterstützen,
- die Weiterbildung von Vertrauenspersonen zu unterstützen,
- Projekte, Kampagnen und andere gemeinsame Aktivitäten zur Förderung von Praktikumsplätzen in der Branche zu unterstützen, durch die qualifizierte Fachkräfte ausgebildet werden, um den Unternehmen auch in Zukunft qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen,
- andere Aktivitäten nach Beschluss des Stiftungsvorstands im Einzelfall durchzuführen und zu unterstützen

Die eingezahlten Mittel werden ausschließlich für die oben genannten Zwecke verwendet. Arbeitsplatzbezogene Zwecke usw. sind daher nicht abgedeckt. Die jährliche Vergütung der Arbeitssicherheitsbeauftragten wird von Fødevarerforbundet NNF gezahlt, der die Vergütungen beim Fonds „25-øres-fonden“ einzieht.

Dem Unternehmen werden folgende Beträge pro geleistete Arbeitsstunde in Rechnung gestellt:

- Zum 1. März 2025 – DKK 0,70
- Zum 1. März 2026 – DKK 0,75
- Zum 1. März 2027 – DKK 0,80

Der Betrag wird gemäß den geltenden Statuten und Richtlinien an den 25-øres-Fonds überwiesen.

DI und Fødevarerforbundet NNF werden die Statuten und Richtlinien für den 25-øres-Fonds laufend überprüfen.

§ 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 Organisationen können eine Standardvereinbarung über die Aufteilung der Verantwortlichkeiten gemäß den Datenschutzbestimmungen aushändigen, wenn der Vertrauensperson die IT-Einrichtungen des Unternehmens für die Ausübung seiner Aufgaben nutzt.

Die Organisationen 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 Fødevareforbundet 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.

Teilnahme an Informationsveranstaltungen zur Erneuerung des Tarifvertrags

Die Vertrauensperson hat Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an der nächsten Informationsveranstaltung (unter Berücksichtigung der Anfahrtszeit) zu den neuen Elementen der Tarifverträge zwischen DI Overenskomst I und Fødevareforbundet NNF, sobald eine Einigung erzielt wurde. Dieser Anspruch auf Freistellung mit Lohnfortzahlung gilt für Informationsveranstaltungen, bei denen die Gewerkschaft vertreten ist, und gilt bis zum Abschluss der Urabstimmung.

Die Vertrauensperson ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich nach Erhalt der Einladung zur Informationsveranstaltung über Ort und Zeitpunkt der Informationsveranstaltung sowie über die Dauer der Veranstaltung zu informieren.

Die Transportkosten werden von der Gewerkschaft/den Abteilungen übernommen.

§ 60 - Lohn

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

Sonderbestimmung für: Veredelung

Veredelung:

Hier gilt die Rahmenvereinbarung über Methodenentwicklung und Akkord, § 26 Abs. 2.

§ 61 - Ausbildung

Fødevareforbundet 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.

Eine 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 Verschobene Arbeitszeiten
- § 10 Pausen
- § 11 Normallohn
- § 12 Sonderzulagen
- § 14 Überstunden
- § 16 Freizeitausgleich
- § 23 Kündigung bei Krankheit, Unfall, Urlaub
- § 24 Dienstadaptbestimmungen, Abbruch, Wegfall
- § 43 Gesondert vereinbarte Freizeit und Bezahlung
- § 45 Meldung (Abwesenheit usw.)
- § 67 Ausbildung
- § 70 Lohnanreizsysteme
- § 72 Testphasen
- § 75 Soziale Verantwortung
- § 79 Abschluss und Kündigung von Betriebsvereinbarungen usw.

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 (Protokoll 2).
- Einsatz von Unterlieferanten (Protokoll 4).
- Ausbildungs- und Zusammenarbeitsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie (Protokoll 7).
- Protokoll über Beratung und Beraterbeistand usw. für die Ausbildungsarbeit im Unter
- Protokoll über den Zugang zu Lohninformationen („Protokoll 10).

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

Die Kündigung:

- der Vertrauensperson,
- des amtierenden Stellvertreters der Vertrauensperson,
- von Arbeitsschutzvertretern,
- von Mitgliedern des europäischen Betriebsrats,
- von seitens der Mitarbeiter gewählten Verwaltungsratsmitgliedern und deren Stellvertretern

muss auf zwingende Gründe zurückzuführen sein, und die Geschäftsleitung ist verpflichtet, der betroffenen Person eine Kündigungsfrist von vier Monaten einzuräumen.

Beruhet 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 ausgetretene Vertrauensleute und Stellvertreter.

§ 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 Fødevareforbundet 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 Fødevareforbundet 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 („Lov om arbejdsmiljø“)).
- Für amtierende Stellvertreter von Vertrauensleuten und für Mitglieder eines europäischen Betriebsrats gelten dieselben Regeln wie für Vertrauensleute.
- Für von Mitarbeitern gewählte Mitglieder des Verwaltungsrates und deren Stellvertreter gelten dieselben Kündigungsregeln wie für Vertrauensleute.

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 Abschlag, 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: 23, 24, 111, KIF, Veredelung

23, 24 und 111:

Zwischen DI und dem Fødevareforbundet NNF wurde am 24. Mai 2016 ein Protokoll über die Ausbildung von Prozessoperatoren im Bäckereibereich geschlossen. Dieses Protokoll kann bei DI oder Fødevareforbundet NNF angefordert werden. Bei jeder Vertragsverlängerung berechnen DI und Fødevareforbundet NNF die geltenden Sätze für das Protokoll.

KIF, Veredelung:

Vor Ablauf der Lehrzeit muss der Auszubildende eine Prüfung gemäß den für den Beruf geltenden Vorschriften ablegen. Wenn der Auszubildende die Prüfung besteht, sorgt das Unternehmen dafür, dass ihm die von der Gesellenprüfungskommission ausgestellte Gesellenbrief zugestellt wird.

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

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit von Auszubildenden ist die gleiche wie die geltende Arbeitszeit für erwachsene Mitarbeiter.

Entlohnung

Auszubildende unter 18 Jahren

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Grundlohn + Akkordausfallzuschlag	50,75	52,53	54,37
Stundenzulage	58,87	60,94	63,07
Stundenlohn	109,62	113,47	117,44
Wochenlohn bei 37 Stunden	4.055,94	4.198,39	4.345,28

Auszubildende über 18 Jahre

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Grundlohn + Akkordausfallzuschlag	65,30	67,59	69,95
Stundenzulage	80,25	83,06	85,96
Stundenlohn	145,55	150,65	155,91
Wochenlohn bei 37 Stunden	5.385,35	5.574,05	5.768,67

Erwachsene Auszubildende

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Grundlohn + Akkordausfallzuschlag	68,85	68,85	68,85
Stundenzulage	102,50	107,25	111,75
Stundenlohn	171,35	176,10	180,60
Wochenlohn bei 37 Stunden	6.339,95	6.515,70	6.682,20

Erwachsene Auszubildende mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten erhalten eine Branchenzulage von DKK 3,15 pro Stunde.

Auszubildende erhalten grundsätzlich den oben genannten Lohnsatz, unabhängig davon, ob sie arbeiten, in der Schule sind oder eine geplante Abwesenheit haben, z. B. Urlaub, kollektive

Schließungstage oder Werktagsfeiertage (siehe jedoch Abschnitt zu Werktagsfeiertagen unten).

Bei unvorhergesehener Abwesenheit (Krankheit und Verletzung) erhalten Auszubildende ebenfalls den oben genannten Lohnsatz.

Auszubildende können außerdem aufgrund privater Umstände unbezahlten Urlaub beantragen.

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 „Krankes Kind“ unter § 50.

Für die übrigen Auszubildenden mit mehr als 12 Monaten Dienstalalter 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:

28.04.2025	DKK 132,04/Stunde
23.02.2026	DKK 135,84/Stunde
01.03.2027	DKK 139,44/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.

Überstunden

Auszubildende, die in besonderen Fällen Überstunden leisten, erhalten folgenden Zuschlag pro Stunde:

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Über 18 Jahre	DKK 87,31	DKK 89,93	DKK 92,63
Erwachsene Auszubildende	DKK 96,26	DKK 99,15	DKK 102,13

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

Dienstalalter und Kündigungsregeln

Für Auszubildende, die nach Beendigung der Ausbildung im Unternehmen weitermachen, wird die Ausbildungszeit in das Dienstalalter 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:

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
Unter 18 Jahren	DKK 109,63	DKK 113,46	DKK 117,43
Über 18 Jahre	DKK 145,55	DKK 150,64	DKK 155,91
Erwachsene Auszubildende	DKK 171,35	DKK 176,10	DKK 180,60

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 Lohn für Auszubildende 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 beendigter Ausbildung das Ansparen gemäß Tarifvertrag beginnen, schlechter gestellt als die übrigen Mitarbeiter.

Um diesem Missstand abzuwehren, haben sich Fødevareforbundet 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 Abs. f).
- d) Das Restguthaben wird in KW 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 Fødevareforbundet 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, siehe Protokoll 8 über Industriemaschinenbediener usw.).

Abs. 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.

Der Mitarbeiter erhält sein Gehalt gemäß den geltenden Bestimmungen für den Kompetenzentwicklungsfonds, die unter www.ikuf.dk aufgeführt sind und von der Geschäftsleitung der SFKF festgelegt und angepasst werden. Etwaige öffentliche Fördermittel sowie Zuschüsse aus dem Kompetenzentwicklungsfonds fließen an das Unternehmen.

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

- Screening für den FVU-Unterricht.
- Bewertung der tatsächlichen Kompetenzen vor der Berufsausbildung.

- AMU-Paket „Digitaler Führerschein“.

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

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

Abs. 2 Freistellung 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. Die Unterstützung für vereinbarte Ausbildungen ersetzt somit die Unterstützung für selbst gewählte Ausbildungen in den Kalenderjahren, in denen der Ausbildungsplan läuft.

Abs. 3 Akkumulation von Freistellung 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.

Abs. 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.

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 zusammzusetzen, 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 Dienstalter 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 Betriebsausschuss (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

Der Ausbildungssatz ist ein Normalstundenlohn gemäß § 11.

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)

Die Geschichte und die detaillierten Richtlinien des SFKF sind in Protokoll 8 über den Kooperations- und Kompetenzentwicklungsfonds für die Schlacht- und Lebensmittelindustrie (eingeführt 2007) beschrieben.

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

Wenn ein Unternehmen und/oder ein Mitarbeiter eine Ausnahme von den Bestimmungen in Protokoll 7 wünscht, ist dieser Wunsch den Vertragsparteien zur Prüfung vorzulegen.

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.

§ 69 - DA/FH-Entwicklungsfonds

Vom Entwicklungsfond „DA/FH-udviklingsfond“ wird von Arbeitgeberseite Folgendes gezahlt:

	DKK 0,47 pro geleistete Arbeitsstunde
Ab 01.01.2026	DKK 0,49 pro geleistete Arbeitsstunde
Ab 01.01.2027	DKK 0,51 pro geleistete Arbeitsstunde

Die Beiträge werden gemäß den Bestimmungen der Dachverbände erhoben.

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

KAP. 10 - LOHNSYSTEME

§ 70 - Lohnanreizsysteme

Zielsetzung

DI und Fødevareforbundet 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.

§ 71 - Rahmenvereinbarung über Methodenentwicklung und Akkord

Gilt für KIF und Veredelung

Die Rahmenvereinbarung über Methodenentwicklung und Akkord ist auf Anfrage von DI oder Fødevareforbundet NNF erhältlich.

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 Arbeitsmarkttrentengesellschaft (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 Aufsichtsrat 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 Arbeitsmarkttrentensystem 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 urlaubsberechtigenden Lohn des Beschäftigten sowie aus dem Urlaubsgeld und der Feiertagsvergütung errechnet.

	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Beitrag insg.
01.06.2023	10,0 %	2,0 %	12,0 %
28.04.2025	11,0 %	2,0 %	13,0 %

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

Rentenbeitrag von Krankenurlaubsgeld

Der Rentenbeitrag wird auf den urlaubsberechtigenden 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 Dienstalder), auf etwaige Krankenurlaubsvergütung Rente berechnet. Sowohl der Beitrag des Arbeitgebers als auch der eigene Beitrag des Mitarbeiters werden auf die Krankenurlaubsvergütung berechnet und an die Rentengesellschaft eingezahlt. Der Anteil des Arbeitgebers wird vom Arbeitgeber zusätzlich zum Krankenurlaubsgeld entrichtet. Der Anteil des Mitarbeiters wird vor der endgültigen Berechnung der Urlaubsvergütung von dieser abgezogen.

Der Beitrag beträgt 13,0 % ab dem 28.04.2025 (siehe obige Tabelle).

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 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 Fødevareforbundet 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.

Abs. 1 Seniorenfreizeittage

Es können jährlich bis zu 46 Seniorenfreizeittage in Anspruch genommen werden.

Das Unternehmen und der Mitarbeiter besprechen die Festlegung der Seniorenfreizeittage. Die Festlegung der Senientage erfolgt unter Berücksichtigung des Betriebsablaufs und nach denselben Regeln, die für die Festlegung der frei wählbaren Tage gelten, vgl. § 39 Ziffer c.

Abs. 2 Finanzierung der Seniorenfreizeittage

Seniorenfreizeittage können wie folgt finanziert werden:

- a) Durch die Wahlfreiheitsregelung des Arbeitnehmers gemäß § 39
- b) Umwandlung laufender Rentenbeiträge gemäß § 73, wobei jedoch höchstens ein so großer Anteil der Rentenbeiträge umgewandelt werden kann, dass die Versicherungsordnung, die Beiträge zur Krankenversicherung und die Verwaltungskosten weiterhin gedeckt sind.
- c) Selbst bezahlter Urlaub.

Die gewählten Mittel werden auf das Wahlfreiheitskonto des Mitarbeiters eingezahlt.

Seniorenfreizeitstage werden ohne Bezahlung gewährt, stattdessen wird ein Betrag vom Wahlfreiheitskonto ausgezahlt. Es kann kein höherer Betrag als der auf dem Wahlfreiheitskonto des Mitarbeiters vorhandene Betrag ausgezahlt werden. Verfügt der Mitarbeiter nicht über ausreichende Mittel auf dem Wahlfreiheitskonto oder möchte er diese nicht verwenden, kann er gemäß Punkt c selbst bezahlten Urlaub nehmen.

Für Vollzeitbeschäftigte mit einer 5-Tage-Woche und 37 Stunden entspricht ein Seniorenfreizeitstag einer Vergütung von 7,4 Stunden pro Tag. Für andere wird eine anteilige Berechnung vorgenommen.

Wenn Mittel für die Gewährung von Seniorenfreizeittagen zurückgestellt wurden, wird der Saldo des Wahlfreiheitskontos nicht automatisch am Ende des Kalenderjahres ausgezahlt. Der Mitarbeiter kann jedoch bis spätestens 8. Dezember jedes Jahres beantragen, dass der Saldo des Wahlfreiheitskontos ganz oder teilweise ausgezahlt wird. Bei Ausscheiden aus dem Unternehmen werden die aus der Wahlfreiheitsregelung noch ausstehenden Beträge ausgezahlt.

Abs. 3 Ein- und Austritt aus der Seniorenregelung

Mangels anders lautender Vereinbarung muss der Mitarbeiter spätestens am 8. Dezember 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 Seniorenfreizeitstage 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 8. Dezember 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.

Abs. 4 Sonstige Umstände

Der Eintritt eines Mitarbeiters in eine Seniorenregelung ändert nichts an der bestehenden tarifvertraglichen Berechnungsgrundlage und ist somit für das Unternehmen kostenneutral. Die Einführung einer Seniorenregelung ändert nichts an den sonstigen Regelungen zu Freistellungstagen/zur Wahlfreiheitsregelung.

Es besteht die Möglichkeit, diese Bestimmung durch eine lokale Vereinbarung abzuweichen oder zu ergänzen.

DI garantiert die Auszahlung der Beträge.

KAP. 13 - ARBEITSSCHUTZ USW.

§ 75 - Soziale Verantwortung

Es ist wichtig, so viele Menschen wie möglich einzubeziehen und auf dem Arbeitsmarkt zu halten. Die Tarifvertragsparteien möchten die Einstellung von Mitarbeitern mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit / benachteiligten Gruppen fördern, jedoch nicht auf Kosten der Mitarbeiter des Unternehmens, die zu den allgemein geltenden Bedingungen beschäftigt sind.

Die Unternehmen sollten daher in den jeweiligen Kooperationsausschüssen Richtlinien für eine Politik der Mitarbeiterbindung festlegen und in die Personalpolitik einfließen lassen.

In Unternehmen ohne einen Betriebsrat können Fragen des „integrativen Arbeitsmarkts“ zwischen den Mitarbeitern und der Betriebsleitung diskutiert werden. Dem Mitarbeiter wird angeboten, den Vertrauensvertreter als Beistand bei diesen Gesprächen und beim Abschluss individueller Vereinbarungen über Arbeitszeit, Lohn usw. hinzuzuziehen.

Abs. 1 Gefährdete Gruppen

Unter gefährdeten Gruppen ist Folgendes zu verstehen:

1. Mitarbeiter mit verminderter Arbeitsfähigkeit (Alter, Gebrechlichkeit oder Verletzung).
2. Personen mit verminderter Arbeitsfähigkeit aufgrund von langwährender Krankheit und einer zusammenhängenden Krankheitsperiode von mindestens 8 Wochen.
3. Für Mitarbeiter, die einen Arbeitsunfall erleiden, wird angestrebt, dass sie an ihrem Arbeitsplatz bleiben können. Der Arbeitsschutzausschuss des Unternehmens ist besonders verpflichtet, soweit möglich Arbeitsbedingungen zu schaffen, die von Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen aufgrund eines Arbeitsunfalls ausgeübt werden können.
4. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dass Mitarbeiter aus benachteiligten Gruppen in angemessenem Umfang in die verschiedenen Ausbildungsgänge und -angebote des Unternehmens einbezogen werden.

Sofern ein Mitarbeiter seine volle normale Arbeitsfähigkeit wiedererlangt, unterliegt er wieder den allgemein geltenden Beschäftigungs- und Tarifbedingungen des Unternehmens.

Abs. 2 Von der Vereinbarung abweichende örtliche Vereinbarung

Die Einstellung der in Punkt 1 bezeichneten Mitarbeiter/Mitarbeitergruppen erfolgt in Übereinstimmung mit den tariflichen Bestimmungen, ergänzt durch eine zwischen Betrieb und Vertrauensperson geschlossene und von den Tarifparteien genehmigte Betriebsvereinbarung. Die örtliche Vereinbarung beschreibt Abweichungen von den Bestimmungen des Tarifvertrags, darunter beispielsweise Arbeitszeit- und Lohnbedingungen. Die örtliche Vereinbarung wird den Tarifvertragsparteien zugeschickt. Die örtliche Vereinbarung in Verbindung mit dem Tarifvertrag bildet daraufhin die Grundlage für die Anstellung der in dieser Organisationsvereinbarung bezeichneten Personen.

Soweit es in der Betriebsvereinbarung nicht anders festgelegt ist, kann die von dieser Vereinbarung umfasste Betriebsvereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Falls örtlich keine Einigkeit über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erzielt werden kann oder die Tarifvertragsparteien die getroffene Vereinbarung nicht genehmigen können, können die Unstimmigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien verhandelt werden.

Abs. 3 Wunsch eines Mitarbeiters mit verminderter Arbeitsfähigkeit

Abs. 3 ist als eine Alternative zu den oben genannten Absätzen 1-2 zu betrachten.

Für den Mitarbeiter, der aufgrund von Krankheit, Alter oder einer anderen Schwäche nicht mehr in vollem Umfang im Unternehmen arbeiten kann, kann auf Wunsch des Mitarbeiters eine Vereinbarung über den Verbleib im Unternehmen zu einer Vergütung und zu Arbeitsbedingungen getroffen werden, die außerhalb der Bestimmungen dieses Tarifvertrags liegen.

Dem Mitarbeiter wird angeboten, bei Abschluss einer individuellen Vereinbarung über die Vergütung und die Arbeitsbedingungen die Vertrauensperson als Beistand hinzuzuziehen.

Eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem einzelnen Mitarbeiter mit verminderter Arbeitsfähigkeit muss außerdem/anschließend von den Organisationen genehmigt werden.

§ 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 Fødevareforbundet 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 BFA Industri und BFA Jord til Bord

- Die Branchen Tabak, Zucker und Schokolade, Bäckerei und Mühlen gehören zur BFA-Industri, in deren Rat Vertreter von DI und Fødevareforbundet NNF sitzen. Die BFA-I veranstaltet unter anderem einen jährlichen Gipfel, auf dem neue Erkenntnisse vorgestellt werden. Alle Materialien der BFA-I finden Sie unter dem Link www.bfa-i.dk.

- Die Fleischindustrie gehört zur BFA Jord til Bord. Die Branche verfügt über einen kleinen Ausschuss für Arbeitsbedingungen, KAU (Kødindustriens Arbejdsmiljøudvalg), der sich ad hoc trifft, um die im Rahmen des SAU (Slagteribranchen Arbejdsmiljøudvalg) initiierten Aktivitäten zu koordinieren. Materialien für die Schlacht- und Fleischbranche finden Sie unter dem Link www.savportalen.dk.

Die Unternehmen DI und Fødevarerforbundet NNF haben die Arbeitsschutzausschüsse TSBM und KAU ins Leben gerufen. Die Ausschüsse besprechen mit dem Arbeitsschutz verbundene Problembereiche und fassen Beschlüsse zur Inangasetzung 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). Zuletzt wurde Material für kleine und mittelständische Unternehmen erstellt. 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 beigetreten ist, wird des Weiteren auf § 7 und § 31 der Rahmenvereinbarung verwiesen.

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

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

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

Abs. 4. Zeitzuweisung für die Aufgaben der Arbeitsschutzvertreter

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

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

Abs. 5. Teilnahme der Arbeitsschutzvertreter an relevanten Arbeitsschutzkursen

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

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

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

Fødevareforbundet 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 Vergütung für organisierte Arbeitsschutzbeauftragte

Arbeitsschutzbeauftragte, die Mitglied der Gewerkschaft Fødevareforbundet NNF sind, erhalten eine jährliche Vergütung in Höhe von DKK 9.000.

Der Betrag wird anteilig gekürzt, wenn der Arbeitsschutzbeauftragte sein Amt im Laufe des Jahres antritt oder niederlegt. Der Betrag ist unabhängig von der Größe des Bereichs, für den der Arbeitsschutzbeauftragte zuständig ist. Fødevareforbundet NNF sorgt dafür, dass der Arbeitsschutzbeauftragte Mitglied ist.

Die Vergütung für den Zeitraum ab dem 1. März 2025 wird am 28. Februar 2026 ausgezahlt.

Mit Wegfall des Amtes als Arbeitsschutzbeauftragter entfällt die Vergütung.

Die Vergütung für Arbeitsschutzbeauftragte, die in der Fødevareforbundet NNF organisiert sind, wird über den Ausbildungs- und Kooperationsfonds der Schlacht- und Lebensmittelindustrie finanziert.

Fødevareforbundet NNF zahlt die Vergütung direkt an die Arbeitsschutzbeauftragten und fordert anschließend die ausgezahlten Vergütungen unter Beifügung einer Namensliste mit Angabe des Arbeitgebers bei der Stiftung ein. Der Aufsichtsrat des Fonds ist befugt, einmal jährlich den gesonderten Beitrag festzulegen, um ein Gleichgewicht zwischen den Einzahlungen und den Auszahlungen für die Vergütung zu erreichen.

Abs. 7 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. 8 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.

Für die Nachtarbeiter ist es obligatorisch, die Gesundheitskontrolle alle zwei Jahre durchzuführen.

Für die Nachtarbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, ist eine erweiterte Gesundheitskontrolle anzubieten.

- b. Durchführung einer jährlichen, auf Nachtarbeit bezogene Arbeitsplatzbeurteilung

- Identifikation und Erfassung der Risiken im Zusammenhang mit Nachtarbeit.
- Beurteilung der Risiken im Zusammenhang mit Nachtarbeit.
- Priorisierung und Erstellung eines Handlungsplans.
- 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.

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 Befragte 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 - TB-Fonds

Der Rahmen gilt nicht für 23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tabak und KIF

DI und Fødevareforbundet NNF haben immer noch finanzielle Mittel in einem Tuberkulosefonds. DI und Fødevareforbundet 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 Fødevareforbundet 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 Fødevareforbundet 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 Fødevareforbundet 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.

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

Abs. 1 Verhandlungs- und arbeitsrechtliche Bestimmungen

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

In Bezug auf § 10 des Standards wurde vereinbart, dass die Organisation, die eine Fortsetzung des Verfahrens wünscht, spätestens drei Monate nach der Schlichtungssitzung/Organisationssitzung schriftlich die Einleitung eines fachlichen Schiedsverfahrens zu beantragen hat. Abgesehen von der Schriftform sind keine weiteren Formvorschriften für den Antrag erforderlich. Die Nichteinhaltung der Frist führt zum Erlöschen des Verfahrens. Eine Abweichung von der Frist ist nach Vereinbarung zwischen den Organisationen möglich.

Abs. 2 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 - Diskriminierung - 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 haben sich auf das Protokoll 9 über die Umsetzung der Bestimmungen zu Alter und Behinderung geeinigt.

Wenn die NNF einen Grund sieht, ein Arbeitsschiedsverfahren nach den oben genannten Bestimmungen einzuleiten, kann vor der Behandlung des Falls im Arbeitsschiedsverfahren eine Besichtigung des Betriebs unter Beteiligung der Organisationen stattfinden.

Bei fachlichen Streitigkeiten über Lohngleichheit wird bei der Schlichtungssitzung oder davor vereinbart, welche Informationen der NNF zur Beurteilung des Falls übermittelt werden. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Lohngleichheitsfragen durch den von ihnen gemeinsam eingesetzten Ausschuss für Lohngleichheitsfragen entschieden werden.

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

§ 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 2025 und so lange, bis er von einer der unterzeichnenden Organisationen gemäß den jeweils gültigen Regeln zum 1. März, frühestens jedoch zum 1. März 2028, gekündigt wird.

Änderungen im Tarifvertrag, einschließlich Satzänderungen, haben ab Beginn der Lohnwoche Wirkung, in die das vereinbarte Inkrafttretungsdatum fällt.

Kopenhagen, März 2025

DI (Dansk Industri)

Gez.
Jesper Z. Kock
Claus Loft

Fødevareforbundet NNF

Gez.
Ole Wehlast
Jim Jensen

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. Die gesamte 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 drei 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 für einen Zeitraum (z.B. bei saisonbetonter Arbeit) längere Arbeitszeit vereinbart werden, die später durch kürzere Arbeitszeit wieder ausgeglichen wird, sofern hierüber Einigkeit besteht.

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 nach § 6 Abs. 2 hat.

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:

	28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
<i>Werktags von 17:00 Uhr bis 06:00 Uhr</i>	44,32 DKK/Std.	45,87 DKK/Std.	47,48 DKK/Std.

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 Sonntages sowie an Werktagsfeiertagen (Verfassungstag zwischen 12:00 Uhr und Arbeitstagede, vgl. § 1 Abs. 5) wird eine Zulage in folgender Höhe gezahlt:

28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
113,91 DKK/Std.	117,90 DKK/Std.	122,03 DKK/Std.

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 Sonntages 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 Sonntages sowie an Werktagsfeiertagen ist für Stunden- und Akkordlohnempfänger die normale Bezahlung sowie eine Zulage in folgender Höhe:

28.04.2025	23.02.2026	01.03.2027
113,91 DKK/Std.	117,90 DKK/Std.	122,03 DKK/Std.

- und 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 Sonntag 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, der zufolge 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 besondere 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 besondere 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 folgender Einmalbetrag gezahlt.

28.04.42025	23.02.2026	01.03.2027
265,08 DKK	274,36 DKK	283,96 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 ein Einmalbetrag gemäß der oben stehenden Tabelle gezahlt – 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 ein Einmalbetrag gemäß der oben stehenden Tabelle gezahlt.

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 ein Einmalbetrag gemäß der oben stehenden Tabelle gezahlt – 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 folgende die Zulage gezahlt:

28.04.42025	23.02.2026	01.03.2027
110,16 DKK	114,01 DKK	118,00 DKK

Die gleiche Extrazulage wird auch gewährt, wenn ein Dienstplan-Freistellungstag auf einen Werktagsfeiertag fällt und dafür kein arbeitsfreier Ausgleichstag gegeben werden kann (§ 2 Abs. 2).

Diese Vergütungsregel zielt auf unvorhergesehene Situationen. Sie berechtigt den Arbeitgeber nicht dazu, bei der Erstellung des Turnusplans oder später im Ausgleich gegen Bezahlung generell die arbeitsfreien Tage einzubeziehen.

Werden auf einen Werktagsfeiertag fallende arbeitsfreie Ausgleichstage von Wochenlohneempfängern oder deren Dienstplan-Freistellungstage in Anspruch genommen, erhält der Arbeiter für die Arbeit an einem solchen Tag über seinen normalen Wochenlohn hinaus eine Vergütung gemäß der oben stehenden Tabelle.

Abs. 2

Wird ein Dienstplan-Freistellungstag verschoben, ohne dass ein Zusammenhang mit einer Turnusplanänderung bestehen würde, wird folgende Zulage gezahlt.

28.04.42025	23.02.2026	01.03.2027
29,95 DKK	31,00 DKK	32,09 DKK

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 Örebeiträge 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 Fødevareforbundet 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. Fødevareforbundet 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.

Fødevareforbundet NNF und der DI informieren das Unternehmen und dessen Mitarbeiter über die Antwort des Gewerbeaufsichtsamts.

GRUPPENLEBENSVERSICHERUNG FÜR VEREDELUNG UND KIF

Zum 1. Juli 2025 geht KIF zu Slagteriernes Gruppelivsforsikring (Gruppenlebensversicherung der Schlachtereien) über.

Für die geltenden Bedingungen sei auf AP Pension verwiesen.

Vereinbarung über eine Gruppenlebensversicherung mit Invaliditätssumme und kritischer Krankheit

Gemäß der zwischen DI auf der einen Seite und Fødevareforbundet NNF sowie Dansk Metalarbejderforbundet (Dänische Metallarbeiter-Gewerkschaft) auf der anderen Seite geschlossenen Vereinbarung hat sich der oben genannte Arbeitgeberverband im Auftrag seiner Mitglieder dazu verpflichtet, für alle in Mitgliedsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, die das 18., aber nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben, eine Gruppenlebensversicherung abzuschließen, sofern sie des Weiteren:

- a) Mitglied von Fødevareforbundet NNF oder Dansk Metalarbejderforbundet sind oder
- b) Mitglied einer anderen Gewerkschaftsorganisation sind, jedoch im betreffenden Unternehmen nach dem für Mitglieder einer der unter Pkt. a genannten Gewerkschaften geltenden Lohn tariff bezahlt werden, bzw. für deren Belange DI mit der betreffenden Gewerkschaft eine Sondervereinbarung geschlossen hat, sodass sie sich an dieser Regelung beteiligen können, dass eine Gruppenlebensversicherung abgeschlossen wird.

Lehrlinge unter 18 Jahren sind von Beginn ihrer Ausbildung an von der Versicherung umfasst.

Versicherungssumme im Todesfall

In Erfüllung dieser Verpflichtung aus oben genannter Vereinbarung haben DI und SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG) einen Gruppenvertrag unterzeichnet, wonach die Versicherungssumme im Todesfall vor Vollendung des 70. Lebensjahres 310.000,00 DKK beträgt.

Kinderbeträge

Folgendes kommt hinzu, sofern ein Gruppenmitglied bei seinem Tod Kinder unter 21 hinterlässt:

43.500 DKK pro Kind im Alter von 0-16 Jahren

37.500 DKK pro Kind im Alter von 17 Jahren

31.500 DKK pro Kind im Alter von 18 Jahren

25.500 DKK pro Kind im Alter von 19 Jahren

12.000 DKK pro Kind im Alter von 20 Jahren

Summe bei Invalidität

Wenn einem Gruppenmitglied – vor Vollendung des 65. Lebensjahrs und mit mindestens einem Jahr Dienstal ter bei ein und demselben Unternehmen unter diesem Tarifvertrag – auf Grundlage einer Invalidität von mindestens zwei Dritteln eine Invalidenrente gewährt wird, wird eine Invalidensumme von 90.000,00 DKK ausgezahlt.

Wenn ein Arbeitnehmer vor dem Zeitpunkt der Gewährung, aber nach Beantragung der vorzeitigen Altersrente das 65. Lebensjahr vollendet, ist nach einer konkreten Beurteilung zu entscheiden, ob der Verlust der Erwerbsfähigkeit innerhalb des Deckungszeitraums und vor Vollendung des 65. Lebensjahres als eingetreten anzusehen ist.

Mitarbeitern, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres und nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit bei demselben Unternehmen im Rahmen dieses Tarifvertrags aufgrund von Krankheit oder Unfall eine dauerhafte Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit von mindestens zwei Dritteln erleiden, wird eine Invaliditätssumme in Höhe von 90.000 DKK gezahlt.

Eine solche Minderung der Erwerbsfähigkeit liegt vor, wenn das Gruppenmitglied nach Einschätzung von SG unter Berücksichtigung seines aktuellen Gesundheitszustands, seiner Ausbildung und seiner früheren Beschäftigung nicht mehr in der Lage ist, mehr als ein Drittel des üblichen Einkommens von voll erwerbsfähigen Personen mit ähnlicher Ausbildung und ähnlichem Alter zu erzielen.

Wenn die Invalidität auf einen Unfall im Betrieb zurückzuführen ist, entfällt die oben genannte Dienstaltermbedingung.

Nach Auszahlung der Invaliditätssumme endet die Invaliditätsdeckung und die Todesfalldeckung verringert sich um den ausgezahlten Betrag. Die reduzierte Deckung im Todesfall bleibt ohne Prämienzahlung bis zu drei Jahre nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit bestehen, längstens jedoch bis zum Ablauf des Vertrags, danach erlischt die Deckung.

Kritische Krankheit

Wenn ein Gruppenmitglied vor Vollendung des 65. Lebensjahres an einer „kritischen Krankheit“ erkrankt, wird eine Versicherungssumme von 100.000,00 DKK ausgezahlt.

Unter „kritischer Krankheit“ ist Folgendes zu verstehen: Krebs, Blutgerinnsel im Herz, Hirnblutung, Bypass-Operation oder Ballondilatation, Herzklappenchirurgie, Gehirnblutung, sackförmige Erweiterung der Hirnarterien, gewisse gutartige Geschwülste im Gehirn und Rückenmark, disseminierte Sklerose, ALS (amyotrophe Lateralsklerose), Muskelschwund, HIV-Infektion infolge einer Bluttransfusion oder einer berufsbedingten Ansteckung, AIDS, Creutzfeld-Jakob-Syndrom, Nierenversagen, größere Organtransplantationen, Parkinson-Krankheit, Blindheit und Taubheit, wie in den besonderen Versicherungsbedingungen angegeben.

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 Todesfalldeckung abgezogen, wenn der Todesfall weniger als 3 Monate nach der Auszahlung der Versicherungssumme für kritische Krankheit eintritt.

Wenn bei einem Mitarbeiter zuvor eine kritische Krankheit diagnostiziert wurde, ist der Mitarbeiter in dem Falle, dass er mehr als zehn 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 zehn Jahre seit der letzten aktiven ärztlichen Behandlung der zuvor gestellten Krebsdiagnose ohne irgendeine Form von nachfolgender Krebsbehandlung oder eines Rückfalls verstrichen. Der Zeitraum von zehn 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 ein Drittel oder weniger eingeschränkt wird, kann die Deckung ohne Prämienzahlung aufrechterhalten werden, solange die Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit besteht, höchstens jedoch für drei 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 zwei 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 von Fødevareforbundet 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 vier Monaten, darf jedoch 48 Stunden inkl. Überstunden nicht überschreiten.

Pausen

Ein Arbeitnehmer mit einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs 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 Fødevareforbundet 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 Fødevareforbundet 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 Richtlinientext 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 Oben genannten 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.

Vereinbarung der Tarifpartner über die Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (eingeführt 2007)

Der Arbeitgeberverband DI und die Lebensmittel-Gewerkschaft Fødevareforbundet 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 Fødevareforbundet NNF sind sich darüber einig, dass die geltende Gesetzgebung zu befolgen ist.

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 Rechte aus diesem Vertrag Gebrauch gemacht haben, können vom Arbeitgeber eine angemessene Begründung für die Entlassung oder die gleichwertigen Maßnahmen verlangen. Der Arbeitgeber muss diese Rechtfertigung schriftlich vorlegen.

Abs. 2. Weist ein Mitarbeiter tatsächliche Umstände nach, die die Annahme rechtfertigen, dass die Kündigung oder eine ähnliche Maßnahme erfolgt ist, weil der Mitarbeiter von seinen Rechten in diesem Vertrag Gebrauch gemacht hat, vgl. Abs. 1, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung durch andere Umstände gerechtfertigt ist.

§ 10 Sanktionen (Artikel 19 der Richtlinie über Arbeitsbedingungen)

In Bezug auf die Sanktionen bei Verstößen gegen diesen Vertrag sind sich die Parteien einig, dass es keine Änderungen an den bisherigen Höhen der Sanktionen für fehlerhafte Arbeitszeugnisse geben soll. Auch an den bisherigen Entschädigungssummen für ungerechtfertigte Entlassungen soll nichts geändert werden.

§ 11 Inkrafttreten

Dieses Protokoll tritt zu demselben Zeitpunkt in Kraft wie die dänischen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie über Arbeitsbedingungen. Für Mitarbeiter, die bereits vor dem Inkrafttreten des Protokolls beschäftigt waren, hat der Arbeitgeber die in den §§ 4 und 7 genannten Unterlagen nur auf Antrag des Mitarbeiters zur Verfügung zu stellen oder zu ergänzen. Der Arbeitgeber muss die erforderlichen Unterlagen spätestens 8 Wochen nach Eingang des Antrags vorlegen.

Ändert ein künftiger Umsetzungsakt die Voraussetzungen oder stellt Anforderungen oder Kriterien auf, die von entsprechenden Regelungen in diesem Vertrag abweichen, so werden die Tarifvertragsparteien die Folgen erörtern, um das ursprüngliche Vertragsverhältnis wiederherzustellen, soweit dies technisch und rechtlich möglich ist.

Im Falle der Beendigung des Tarifvertrags sind die Parteien verpflichtet, die Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie über Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019) einzuhalten, bis ein anderer Tarifvertrag an seine Stelle tritt oder die Richtlinie geändert wird.

Die Parteien sind sich einig, dass es kein Recht auf Streitigkeiten im Zusammenhang mit diesem Protokoll gibt. In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, ob der Verhandlungstext im Tarifvertrag selbst oder in einem gesonderten Tarifvertrag niedergeschrieben wird. Änderungen können jedoch auf dem üblichen Weg ausgehandelt werden, dürfen aber niemals die Mindestanforderungen der Richtlinie beeinträchtigen.

PROTOKOLL 1

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 Fødevareforbundet 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 Fødevareforbundet 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 Fødevareforbundet 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 2

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 3

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 4

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.

PROTOKOLL 5

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 Fødevareforbundet NNF ergeht, dass das Unternehmen in den Arbeitgeberverband 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 Fødevareforbundet 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.

PROTOKOLL 6

Protokoll zur Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarkts (eingeführt 2017)

Der Gewerkschaftsbund FH und der Arbeitgeberverband DA wollen ihren Beitrag leisten, um sicherzustellen, dass das dänische Modell mit der Globalisierung und der technologischen Entwicklung produktiv harmoniert. Das Ziel ist, einen flexiblen, ausgewogenen Arbeitsmarkt zu gewährleisten, auf dem das Tarifvertragssystem, die Arbeitsmarktpolitik und die Entwicklung der Mitarbeiterkompetenzen dazu beitragen, Wachstum, hochgradige Beschäftigung und Gedeihlichkeit sicherzustellen.

Das dänische „Flexicurity-Modell“ ist eine gute Ausgangsbasis für die künftige Entwicklung.

Das Tarifvertragssystem liefert die Flexibilität und Stabilität, die als Fundament dafür dienen, dass sowohl die Unternehmen als auch die Mitarbeiter die Vorteile ernten können, die mit der Globalisierung und neuer Technologie einhergehen.

Die fortgesetzte Entwicklung der Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeiter – 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 7

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 Dienstalalter 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 Müllerbranche 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 Fødevareforbundet 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 8

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 9

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 Fødevareforbundet 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 Fødevareforbundet 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 10

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 Aushändigung von Lohninformationen für eine übergeordnete oder pauschale Beleuchtung der Lohnverhältnisse im Unternehmen verlangt werden kann, wozu auch die pauschale Suche nach Möglichkeiten zählen würde, gegen das Unternehmen arbeitsrechtlich vorgehen zu können.

Abs. 2

In Situationen, wo eine Vertrauensperson eidesstattlich versichert, Informationen zu haben, die zu der Vermutung Anlass geben, dass in Bezug auf einen Beschäftigten oder eine konkret definierte Gruppe von Beschäftigten im Unternehmen Lohndumping stattfindet, hat die Vertrauensperson ein Anrecht darauf, dass ihr die Informationen, die für die Beurteilung, ob Lohndumping stattfindet, benötigt werden, ausgehändigt werden (vgl. aber Abs. 4).

Vor dieser Forderung muss die Vertrauensperson selbst vergeblich versucht haben, die Lohninformationen zu erhalten.

Die Gewerkschaft kann nach denselben Bedingungen wie die Vertrauensperson die Aushändigung der Lohninformationen verlangen.

Abs. 3

Wenn die Forderung einen einzelnen Beschäftigten betrifft, setzt die Aushändigung der Lohninformationen dessen Zustimmung voraus.

Wenn die Forderung eine Gruppe von Mitarbeitern betrifft, erfolgt die Aushändigung ohne deren Zustimmung, jedoch so, dass auf Anonymität wirksam Rücksicht genommen wird.

Abs. 4

Ist man sich in einem Mitgliedsunternehmen über die Aushändigung der Informationen nicht einig oder hat die Gewerkschaft gegenüber DI die Forderung nach Aushändigung der Informationen gestellt, ist auf Verlangen der Gewerkschaft umgehend eine Sitzung der Tariforganisationen durchzuführen, um die Sache zu erörtern und um die Frage zu klären, welche Informationen ausgehändigt werden müssen.

Wenn die Informationen vom Unternehmen zur Verfügung gestellt worden sind, treten die Tariforganisationen erneut zusammen, und wenn dabei festgestellt wird, dass die Tarifvertragsbestimmungen erfüllt sind, ist die Sache erledigt.

Wird festgestellt, dass die Tarifvertragsbestimmungen nicht eingehalten worden sind, tritt DI auf Verlangen der Gewerkschaft an das Unternehmen heran und weist es an, die Sache in Ordnung zu bringen. Eine Kopie dieses Schreibens lässt DI der Gewerkschaft zukommen. Wenn diese Umstände nicht schleunigst in Ordnung gebracht werden, kann die Gewerkschaft die Sache weiterverfolgen.

Falls man sich bei den Verhandlungen nicht darüber einigen kann, ob der Tarifvertrag eingehalten worden ist, kann die Gewerkschaft die Sache direkt bis zum Arbeitsschiedsgericht oder zur gemeinsamen Sitzung 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 11

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 Fødevarerforbundet NNF haben einen paritätischen Vorstand bestellt, der in der Lage ist, die Satzungen, Verfahrensweisen und Arbeitsabläufe des Kompetenzentwicklungsfonds SFKF und des Zusammenarbeitsfonds der Lebensmittelindustrie einhellig festzulegen.

DI und Fødevarerforbundet 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 12

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 13

Protokoll über die Datenschutzverordnung (eingeführt 2025)

Wann können personenbezogene Daten weitergegeben werden?

Die Datenschutzbestimmungen geben in mehreren Fällen Unternehmen die Möglichkeit, personenbezogene Daten an den Vertrauensbeauftragten weiterzugeben. Dies ist beispielsweise dann möglich, wenn Tarifverträge oder Gesetze eine Verpflichtung zur Weitergabe der Daten an den Vertrauensbeauftragten vorsehen. Auch ist die Weitergabe personenbezogener Daten möglich, wenn die Vertrauensperson ein berechtigtes Interesse daran hat – z. B. aufgrund einer lokalen Vereinbarung oder eines anderen beruflichen Interesses –, welches im Vergleich zum Interesse der betroffenen Person an der Nichtweitergabe der Daten überwiegt.

Die Datenschutzbestimmungen regeln nicht, welche personenbezogenen Daten ein Unternehmen herausgeben muss. Die Bestimmungen beschreiben lediglich, wann und wie ein Unternehmen oder eine Vertrauensperson personenbezogene Daten verarbeiten darf.

Die Parteien sind sich einig, dass mit der Umsetzung des Datenschutzgesetzes sichergestellt ist, dass mit der bisherigen Praxis bezüglich der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Weitergabe personenbezogener Daten gemäß den arbeitsrechtlichen Verpflichtungen fortgesetzt werden kann.

Die Parteien empfehlen, die jeweils geltenden Leitlinien der Datenschutzbehörde zu Datenschutz in Arbeitsverhältnissen zu Rate zu ziehen, die Beispiele für Fälle enthalten, in denen personenbezogene Daten an den Vertrauensperson weitergegeben werden können. Die Leitlinien sind auf der Website der Datenschutzbehörde verfügbar.

Die Parteien sind sich einig, dass der vorliegende Text weder die Pflichten des Arbeitgebers zur Weitergabe personenbezogener Daten noch seine diesbezüglichen Möglichkeiten über die in der Datenschutz-Grundverordnung, im Datenschutzgesetz oder in den Bestimmungen des Tarifvertrags festgelegten Bestimmungen hinaus einschränken oder erweitern soll.

PROTOKOLL 14

Protokoll über Ausschussarbeit zum Thema Leiharbeit (eingeführt 2020)

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass während der Laufzeit des Tarifvertrags die Ergebnisse der Gespräche zwischen DI und CO-Industri über Leiharbeit befolgt werden und dass darüber beraten wird, ob eine Umsetzung in den Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie sinnvoll ist.

PROTOKOLL 15

Protokoll über die Rentenbedingungen für Arbeitnehmer mit wenigen Arbeitsstunden (eingeführt 2020)

Die Vertragsparteien haben Situationen erörtert, in denen Arbeitnehmer mit wenigen Arbeitsstunden feststellen können, dass ein relativ großer Teil ihrer Rentenbeiträge zur Finanzierung von Kosten und Versicherungsprämien verwendet wird, während ein unangemessen geringer Teil in die Altersvorsorge fließt.

Die Vertragsparteien legen großen Wert darauf, geeignete Lösungen für das Problem zu finden, und werden im Verwaltungsrat von Industriens Pension weiter daran arbeiten, um schnell über die Umsetzung etwaiger Änderungen entscheiden zu können.

PROTOKOLL 16

Protokoll über die Erfassung der Entwicklung anderer Arbeitsformen (eingeführt 2020)

Die Vertragsparteien haben in mehreren Zusammenhängen die Verbreitung von Arbeitsformen diskutiert, die sich von der normalen Vollzeitarbeit unterscheiden.

Daher wurde vereinbart, während der Laufzeit des Tarifvertrags eine gemeinsame Ausschussarbeit einzuleiten, deren Ziel es ist, die Entwicklung solcher Arbeitsformen zu untersuchen. Die Parteien können, falls erforderlich, externe Kooperationspartner in die Untersuchung einbeziehen.

PROTOKOLL 17

Protokoll über den Bereitschaftsdienst (eingeführt 2020)

Die lokalen Parteien können eine schriftliche lokale Vereinbarung treffen, dass bei Einberufung der Arbeitnehmer zum Bereitschaftsdienst die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden für Arbeiten, die nicht unter den Anhang der Verordnung Nr. 324 vom 23. Mai 2002 über Ruhezeiten und Ruhetage fallen, so verschoben werden kann, dass sie unmittelbar nach Beendigung der letzten Arbeit gewährt wird, und dass die Ruhezeit in den Bereitschaftsdienst fallen kann. Wenn sich die elf Stunden Ruhezeit dadurch in den folgenden Tag erstrecken, muss dem Arbeitnehmer innerhalb dieses Tages zusätzlich die übliche Ruhezeit von elf Stunden gewährt werden. Diese Ruhezeit kann entsprechend verschoben werden.

Wenn die verschobene Ruhezeit den Arbeitnehmer daran hindert, die geplante normale tägliche Arbeitszeit zu leisten, wird die nicht geleistete Arbeitszeit wie bei Krankheit vergütet.

Soweit § 8 Abs. 1 der Verordnung Anwendung findet, kann die tägliche Ruhezeit acht Stunden betragen.

Die Verschiebung der Ruhezeit darf höchstens zehn Tage pro Kalendermonat und höchstens 45 Tage pro Kalenderjahr betragen.

In Unternehmen, in denen kein Vertrauensvertreter gewählt wurde, wird den Organisationen der Abschluss der Vereinbarung mitgeteilt.

Vereinbarungen gemäß dieser Bestimmung können wie andere lokale Vereinbarungen gekündigt werden.

PROTOKOLL 18

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 19

Protokoll über die gemeinsame Auffassung der Bestimmung bezüglich der Abfindung, vgl. § 25 (eingeführt 2023)

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.

PROTOKOLL 20

Protokoll über Ausschussarbeit über die Sprache am Arbeitsplatz

Die Parteien haben die Herausforderungen diskutiert, die sich aus dem hohen – und steigenden – Anteil fremdsprachiger Arbeitnehmer in der Branche ergeben. Die Parteien sind sich einig, dass ausländische Arbeitskräfte heute für die Lebensmittelproduktion in Dänemark unverzichtbar sind.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien, im Rahmen der kommenden Tarifvertragsperiode einen Ausschuss mit folgenden Aufgaben einzurichten:

- Erfassung des Anteils und der Entwicklung der Zahl der nicht dänischsprachigen Mitarbeiter in den Unternehmen, die dem Schlachtvertrag angeschlossen sind.
- Sammlung eventuell lokal gesammelter Erfahrungen mit nicht dänischsprachigen Mitarbeitern.
- Untersuchung der Erfahrungen mit einer gemeinsamen Arbeitssprache in anderen Branchen.
- Übertragung bewährter Erfahrungen aus anderen Branchen in Vorlagen, die in Schlachthöfen verwendet werden können.
- Die Ausschussarbeit soll versuchen, mögliche Herausforderungen zu beschreiben, die über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg auftreten können.

Die vorstehende Liste ist nicht erschöpfend.

Die Parteien halten es für selbstverständlich, dass die vorstehenden Themen lokal in Ausschüssen erörtert werden.

Die Parteien weisen im Übrigen darauf hin, dass Unternehmen während der Laufzeit der Vereinbarung beim 25-Øre-Fonds Unterstützung für lokale Ideen und die Erprobung von Maßnahmen beantragen können.

Die Arbeit des Ausschusses beginnt unmittelbar nach der Verlängerung der Vereinbarung im Jahr 2025 und endet spätestens am 1. Mai 2027.

PROTOKOLL 21

Protokoll über Ausschussarbeit über die Vereinbarung zur Schichtarbeit

Die Parteien haben die Durchbruchvereinbarung zum Tarifvertrag zwischen DIO II und 3F Transport erörtert, die in ihrem Protokoll 20 einen Ausschuss zur Überprüfung der gemeinsamen Regelung für Schichtarbeit während der Laufzeit des Tarifvertrags eingesetzt haben.

Die Parteien sind sich einig, dass die unterzeichnenden Vertragsparteien nach Vorlage der Ergebnisse dieser Ausschussarbeit gemeinsam erörtern werden, inwieweit und wie die Ergebnisse in den Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie („Den Fødevareindustrielle Overenskomst“) einfließen sollen.

PROTOKOLL 22

Protokoll über Ausschussarbeit über das Gruppenleben

Die Parteien sind sich einig, die Auswirkungen der steigenden Lebenserwartung und des erhöhten Rentenalters im Zusammenhang mit der Gruppenlebensversicherung in der Vereinbarung zu untersuchen.

Die Parteien vereinbaren, während der Laufzeit des Tarifvertrags einen Ausschuss einzusetzen, der die derzeitige Gruppenlebensversicherung analysiert, um einen möglichen Bedarf für eine Anpassung der derzeitigen Altersgrenze von 65 Jahren für das Auslaufen der Regelung zu ermitteln.

Der Ausschuss hat die mit einer Ausweitung der Altersgrenze verbundenen Kosten zu ermitteln.

Die Arbeiten müssen spätestens bis Ende 2025 abgeschlossen sein, und aktualisierte Kostenangaben müssen bis zum 1. Januar 2028 vorliegen.

PROTOKOLL 23

Protokoll über den Übergang von KIF zur Gruppenlebensversicherung von Veredelung (Forædling Gruppelivforsikring)

Die Parteien haben die Vereinbarung über die Gruppenlebensversicherung für den KIF-Bereich im Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie erörtert und sich auf Folgendes geeinigt.

Die Vereinbarung über die Gruppenlebensversicherung für den KIF-Bereich erlischt mit Wirkung zum 30. Juni 2025.

Die bei den Mitgliedsunternehmen im KIF-Bereich beschäftigten Mitarbeiter fallen ab dem 1. Juli 2025 unter die Gruppenlebensversicherungsvereinbarung für Schlachthöfe (SG) für die Verarbeitungsindustrie.

2025-2028

Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 Kopenhagen V
Tlf. +45 3377 3377
di.dk

Fødevareforbundet NNF
Molestien 7
2450 Kopenhagen SV
Tlf. +45 3818 7272

842128-25