

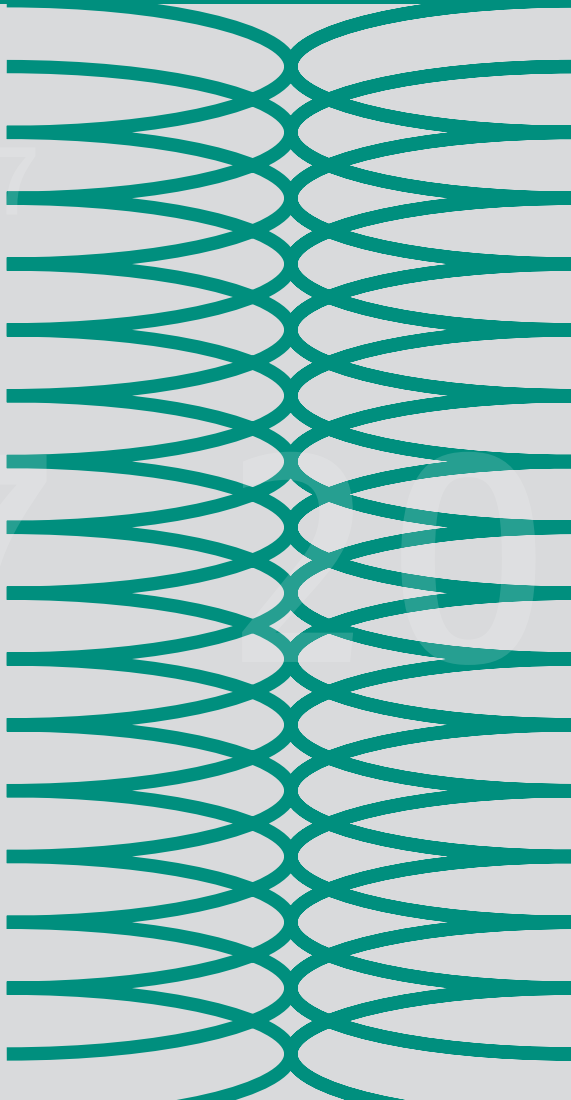


FAGLIGT FÆLLES FORBUND

dansk byggeri

BAUTARIFVERTRAG 2017

ZWISCHEN: DANSK BYGGERI/DEM HAUPTVERBAND DER DÄNISCHEN BAUINDUSTRIE
UND FAGLIGT FÆLLES FORBUND/DER GEWERKSCHAFT DÄNISCHER ARBEITER



2017

2017

17 17 17 17

Bautarifvertrag

2017

zwischen

**dem Hauptverband der
Dänischen Bauindustrie
Dansk Byggeri**

und

**der Gewerkschaft dänischer Arbeiter
Fagligt Fælles Forbund**

INHALTSVERZEICHNIS:

Kapitel 1 Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen	9
§ 1 Geltungsbereich des Tarifvertrags.....	9
§ 2 Begriffsbestimmung: ortsfeste Arbeitsstätten	9
§ 3 Neu aufgenommene Unternehmen.....	10
§ 4 Gegenseitige Pflichten	12
§ 5 Umgehung des Tarifvertrages.....	13
§ 6 Zeitarbeit.....	14
Kapitel 2 Besprechung der Sozialpartner und gemeinsame Informationsbesprechung.....	16
§ 7 Informationsbesprechung.....	16
Kapitel 3 Arbeitsverhältnis	17
§ 8 Arbeitsvertrag	17
§ 9 Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen	19
§ 10 Regelungen auf Versuchsbasis.....	22
Kapitel 4 Arbeitszeit.....	24
§ 11 Arbeitszeit	24
§ 12 Versetzte Arbeitszeit	25
§ 13 Variierende wöchentliche Arbeitszeit.....	26
§ 14 46-Stunden-Arbeitswoche	27
§ 15 Kurzarbeit.....	27
§ 16 Rufbereitschaft.....	29
§ 17 4-Tagen-Woche	31
§ 18 Arbeitsfreie Tage.....	31
Kapitel 5 Überstunden	32
§ 19 Regelungen für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	32
§ 20 Systematische Überstunden	33
§ 21 Überstundenzuschläge.....	34

Kapitel 6 Entgelt.....	36
§ 22 Entgelt	36
§ 23 Jungarbeiter und Teilnehmer von Vorpraktika	36
§ 24 Allgemeines.....	37
§ 25 Wochenzettel und Lohnzahlung	38
§ 26 Schmutz- und Wasserbauzulagen	41
§ 27 Sanitär- und Sozialeinrichtungen	42
§ 28 Wartezeit.....	44
§ 29 Werkzeug	45
§ 30 Kilometergeld - Fahrkostenabgeltung	46
§ 31 Übernachtung	49
Kapitel 7 Akkord/Lohnsysteme.....	51
§ 32 Akkordgrundlage.....	51
§ 33 Akkordvereinbarung	52
§ 34 Akkordregelungen.....	56
§ 35 Akkordzahlung und Abschlagszahlungen.....	57
§ 36 Abrechnung von Akkorden	58
§ 37 Einschreiben mit Abgabebescheinigung oder elektronisches Einreichen.....	59
§ 38 Beanstandung von im Akkord ausgeführten Arbeiten	60
§ 39 Betriebsurlaub.....	60
§ 40 Teilnahme von Auszubildenden am Akkord	61
§ 41 Neue Materialien	62
Kapitel 8 Rente	63
§ 42 Rente und Gesundheitsvorsorge	63
§ 43 ATP	65
Kapitel 9 Krankheit, erster Krankheitstag eines Kindes, Mutterschaftsurlaub u.Ä.	66
§ 44 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall.....	66
§ 45 Erster Krankheitstag eines Kindes.....	68

§ 46	Krankenhouseinweisung von Kindern.....	69
§ 47	Kinderbetreuungstage	70
§ 48	Mutterschaftsurlaub	70
§ 49	Pflegetage	72

Kapitel 10 Urlaubs- und Feiertagsbestimmungen 73

§ 50	Erwerb des Urlaubsanspruchs	73
§ 51	Inanspruchnahme des Urlaubs	73
§ 52	Krankheit und Urlaub.....	75
§ 53	Übertragung von Urlaub	76
§ 54	Urlaubsvergütung	77
§ 55	Urlaubsnachweis.....	78
§ 56	Auszahlung der Urlaubsvergütung.....	80
§ 57	Auszahlung von Urlaubsvergütung zum Ende des Urlabsjahres.....	83
§ 58	Besondere Bestimmungen.....	85
§ 59	Urlaubsfonds der Fachorganisationen.....	87
§ 60	Vergütung für Feiertage, arbeitsfreie Tage, Seniorenfeiertage und Kinderbetreuungstage.....	87
§ 61	Seniorenregelung.....	90
§ 62	Urlaubsregelungen für entsendete Arbeitnehmer	93

Kapitel 11 Zusammenarbeit..... 95

§ 63	Bestimmung der Vertrauensleute.....	95
§ 64	Arbeitsschutzbeauftragte	98
§ 65	Kooperation und Betriebsrat	99
§ 66	Zusammenarbeit und Arbeitsschutz	100

Kapitel 12 Ausbildung102

§ 67	Fortbildung.....	102
§ 68	Ausbildungsfinanzierungsprogramm	103
§ 69	Entwicklungsfonds des Dänischen Arbeitgeberverbands und des Dänischen Gewerkschaftsbunds.....	104
§ 70	Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie.....	104

Kapitel 13 Soziales Kapitel	107
§ 71 Arbeitsleistungsminderung	107
Kapitel 14 Kündigungen	108
§ 72 Kündigungsregelungen	108
Kapitel 15 Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten	110
§ 73 Arbeitsrechtliche Streitigkeiten	110
§ 74 Arbeitsrechtliche Behandlung von außerordentlichen Kündigungen.....	115
§ 75 Auszahlung gemäß den Bestimmungen über Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten.....	115
§ 76 Lohn- und Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitnehmer	116
§ 77 Arbeitsgericht	122
§ 78 Dringende Fälle	122
§ 79 Arbeitseinstellung	123
Kapitel 16 Ausschuss für gleichen Lohn	124
§ 80 Ausschuss für gleichen Lohn	124
Kapitel 17 Sonstige Bestimmungen	126
§ 81 Bauarbeiten in der Winterperiode.....	126
§ 82 Implementierung von EU-Richtlinien.....	133
§ 83 Beschäftigungskodex	133
§ 84 Elektronische Dokumente.....	133
§ 85 Geltungsdauer des Tarifvertrages.....	134
Kapitel 18 Auszubildende	135
§ 1 Tägliche/wöchentliche Arbeitszeit.....	135
§ 2 Ausbildungszeit	136
§ 3 Entlohnung	136
§ 4 Überstunden	137

§ 5	Erwachsene Auszubildende	138
§ 6	Teilnahme von Auszubildenden am Gesellenakkord	138
§ 7	Entlohnung und Einstellung	139
§ 8	Rente	140
§ 9	Versicherung der Auszubildenden	140
§ 10	Arbeitskleidung	140
§ 11	Arbeitsschuhe	141
§ 12	Werkzeug	141
§ 13	Fahrkostenabgeltung	141
§ 14	Sanitär- und Sozialeinrichtungen	145
§ 15	Schmutz- und Wasserbauzulagen	145
§ 16	Urlaubsbestimmungen.....	145
§ 17	Besondere Bestimmungen.....	146
§ 18	Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten	147

Protokolle 148

Protokoll über Arbeitsschutz	148
Protokoll über den Arbeitsschutzbus des dänischen Baugewerbes, Byggeriets Arbejds miljøbus	150
Protokoll über den arbeitsschutzpolitischen Einsatz im Hoch- und Tiefbau ¹⁵²	
Protokoll über die Werkstatt- und Ausrüstungspreisliste	157
Protokoll über Nacharbeit und Gesundheitskontrolle.....	158
Protokoll über Sozialdumping	159
Protokoll über die Verordnung Nr. 2016/679 über die Verarbeitung personenbezogener Daten ("Verordnung über personenbezogene Daten")	160
Protokoll über zusätzlichen Urlaub für entsendende Unternehmen ¹⁶¹	
Protokoll über Rentenverhältnisse für entsendende Unternehmen	164
Protokoll über Beschaffung und Qualifizierung der Arbeitskräfte für Hoch- und Tiefbauvorhaben.....	166

Protokoll über Informationen über die Benutzung von Subunternehmern	168
Protokoll über Produktivitätssteigerung durch Zusammenarbeit und Planung.....	169

Anhänge 170

Anhang 1 Manteltarifvertrag vom 31. Oktober 1973	170
Anhang 2 Vereinbarung über Zusammenarbeit DA/LO	179
Anhang 3 Fahrkostenabgeltung Kopenhagen und Zone 1 Nordseeland	195
Anhang 4 Arbeitsvertrag	199
Anhang 5 Arbeitsvertrag nach sozialem Kapitel.....	202
Anhang 6 Arbeitsvertrag – Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen.....	203
Anhang 7 Fahrkostenabgeltung – Schema	205
Anhang 8 Zoneneinteilung	207
Anhang 9 Auszug aus den Bestimmungen der Verordnung über Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen.....	207
Anhang 10 Vereinbarung über Vorpraktikum	213
Anhang 11 Bestimmungen über Akkord - - Begriffserklärung zum Kapitel 7 Akkord/Lohnsysteme	217

220

Stichwort-Index	221
------------------------------	------------

Kapitel 1

Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich des Tarifvertrags

Räumlicher Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag gilt landesweit mit den in den jeweiligen Paragraphen angegebenen Ausnahmeregelungen.

Fachlicher Geltungsbereich

2. Der fachliche Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst Tätigkeiten im Baugewerbe, u.a. Zimmerer-, Tischler-, Alufassaden-, Dachdecker-, Glaser-, Beton- und Stahlbetonarbeiten.

Zoneneinteilung

3. Wenn in den nachstehenden Paragraphen auf die Zoneneinteilung verwiesen wird, gilt Folgendes:

Zone 1 setzt sich aus folgenden Gemeinden zusammen:

Albertslund, Allerød, Ballerup, Brøndby, Dragør, Fredensborg, Frederiksberg, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Hørsholm, Kopenhagen, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby und Vallensbæk (siehe [Anhang 8](#)).

Zone 2 setzt sich aus folgenden Gemeinden zusammen:

Egedal, Frederikssund, Halsnæs, Gribskov, Helsingør, Hillerød, Høje-Tåstrup und Ishøj (siehe [Anhang 8](#)).

§ 2 Begriffsbestimmung: ortsfeste Arbeitsstätten

Unternehmen

1. Fertigungsbetriebe und Werkstätten für Möbel, Inventar, Baukomponenten, Sägewerke, Holzwaren, Verpackung, Reparaturwerkstätten, Hersteller von Fertigbauteilen, ortsfeste Materialhöfe und sonstige ähnliche Tätigkeit, wie zum Beispiel Holz, Metall, Kunststoffe

und Verbundstoffe, wo Arbeitnehmer fest beschäftigt sind, sowie technische Unterstützung für eigene Produkte.

Wartung und technische Unterstützung

2. Arbeitnehmer, die außerhalb des Unternehmens mit Wartung und technischer Unterstützung obiger Leistungen beschäftigt sind.

Begriffsbestimmung: Arbeitsstätten

3. Ein Arbeitnehmer, der innerhalb der letzten 2 Monate im betreffenden Unternehmen zeitlich zu 75% an einer ortsfesten Arbeitsstätte beschäftigt gewesen ist, wird in allen Fällen als Werkstattarbeiter angesehen und von den Regelungen des Tarifvertrags für Industrie, Holzverarbeitung und Möbelfertigung erfasst.

Der Arbeitnehmer wird als vom Bautarifvertrag erfasst angesehen, wenn er seit 2 Monaten mit Tätigkeiten außerhalb der ortsfesten Arbeitsstätte beschäftigt war.

Ist ein Werkstattarbeiter nicht bereit, eine relevante angewiesene Tätigkeit nach den Regelungen des Bautarifvertrages zu übernehmen, erlischt die Kündigungsfrist für beide Parteien.

§ 3 Neu aufgenommene Unternehmen

Wenn ein Unternehmen in den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie eintritt, gilt Folgendes:

Neue Mitglieder des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie

1. Für Unternehmen, die als Mitglieder in den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie aufgenommen werden, und die bisher von einem anderen Tarifvertrag erfasst waren, werden drei Monate, nachdem die Gewerkschaft die Mitteilung über die Aufnahme des Unternehmens in den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie erhalten hat, die Tarifverträge des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie wirksam.

Dabei werden Anpassungsverhandlungen nach allgemeiner arbeitsrechtlicher Praxis aufgenommen, um beim Übergang zu einem neuen Tarifvertrag örtliche Vereinbarungen anzupassen.

Neue, von einem Beitrittstarifvertrag erfasste Mitglieder

2. Beitrittstarifverträge, die in Unternehmen gelten, die in den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie eintreten, gelten bis zu drei Monate, nachdem die Gewerkschaft die schriftliche Mitteilung über die Mitgliedschaft im Hauptverband der Dänischen Bauindustrie erhalten hat. Hiernach kommt der für den Bereich geltende Tarifvertrag des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie zur Anwendung.

Bei Austritt aus dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie wird der Beitrittstarifvertrag wieder wirksam, es sei denn, das Unternehmen wird durch die Mitgliedschaft in einer Mitgliedsorganisation des Dänischen Arbeitgeberverbands (DA) /Dansk Arbejdsgiverforening/ von einem anderen Tarifvertrag erfasst.

Überwiegend Bodenlegerarbeiten

3. Neue Mitglieder des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie, die überwiegend Bodenlegerarbeiten ausführen, werden von dem Tarifvertrag für Bodenlegerbranche zwischen der Gewerkschaft dänischer Arbeiter und dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie erfasst, und neue Mitglieder des Hauptverbandes der Dänischen Industrie, die Bodenlegerarbeiten ausführen, bei denen aber die Bodenlegerarbeiten nicht die überwiegende Beschäftigung des Unternehmens ausmachen, werden von dem Bautarifvertrag zwischen der Gewerkschaft dänischer Arbeiter und dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie erfasst.

Anpassungsverhandlungen

4. Wenn der Gewerkschaft bekannt wird, dass ein Unternehmen von einem Tarifvertrag des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie erfasst wird, kann die Gewerkschaft die Abhaltung einer Organisationssitzung beantragen, vgl. § 73 Abs. 18.

Zweck der Organisationssitzung ist es, die Möglichkeiten zu prüfen, wie die Arbeitnehmer in die geltenden Tarifbedingungen eingeord-

net werden können, damit die tariflichen Bestimmungen eingehalten werden, und den Tarifvertragsparteien die Gelegenheit zu geben, sich mit den vorhandenen Lohn- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bekannt zu machen.

Im Rahmen der Anpassungsverhandlungen können geltende Lohn- und Beschäftigungsbedingungen dokumentiert werden.

§ 4 Gegenseitige Pflichten

Verbot gegen andere Bestimmungen

1. Es ist als eine Verletzung dieses Tarifvertrags anzusehen, wenn die Vertragsparteien ihre Mitglieder zu anderen Bedingungen als den in diesem Tarifvertrag festgelegten Arbeit bzw. Arbeiten ausführen lassen.

Pflichten der Arbeitnehmer

2. Arbeitnehmer dürfen sich bei unorganisierten Unternehmen nicht einstellen lassen, es sei denn, diese haben den für die Branche geltenden Tarifvertrag unterzeichnet.

Wenn ein Arbeitnehmer in einem Unternehmen beschäftigt ist, darf der betreffende Arbeitnehmer die Ausführung selbständiger Tätigkeiten, die unter diesen Tarifvertrag fallen, nicht übernehmen.

Für die Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, ohne Zustimmung des Unternehmens andere entgeltliche Tätigkeiten außerhalb des Arbeitsverhältnisses zu übernehmen. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung kann nach Vorlage vor den Organisationen die Kündigung zur Folge haben.

Pflichten der Unternehmen

3. Zwei oder mehrere Unternehmen können an einer Aufgabe nur zusammenarbeiten, wenn eine tatsächliche Geschäftsbeziehung vorliegt.

Pflichten der Organisationen

4. Die Organisationen werden versuchen, unter Verweis auf eine Geschäftsbeziehung Personen aus den Arbeitnehmerorganisationen herauszuhalten, entgegenwirken.

Die Organisationen verpflichten sich gegenseitig, keine Mitglieder aufzunehmen, die keine schriftliche Bescheinigung der Organisation, die sie verlassen, vorweisen können, dass sie ordnungsgemäß ausgetreten sind und keine Schulden bei den Organisationen haben.

Anmerkung

Die Bestimmungen gelten nicht für Unternehmen, die früher vom Tarifvertrag für Tischler und Zimmerer zwischen dem Verband dänischer Bauunternehmer /Danske Entreprenører/ und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter erfasst waren.

§ 5 Umgehung des Tarifvertrages

1. Die Parteien stimmen darin überein, dass es als eine Umgehung des Tarifvertrags angesehen werden kann, wenn selbstständige Gewerbeunternehmen eine bestimmte ihnen zugewiesene Arbeit unter Umständen ausführen, die dem Arbeitsverhältnis eines Lohnempfängers entsprechen (Scheinselbstständige).
2. Wenn zwei oder mehrere Unternehmen in einer tatsächlichen Geschäftsbeziehung eine Vereinbarung über eine näher bestimmte Tätigkeit treffen, oder wenn ein Subunternehmer oder ein Fachunternehmen Arbeitnehmer zur Ausführung der Tätigkeit einstellt, wird dies jedoch nicht als eine Umgehung des Tarifvertrags betrachtet.
3. Meinungsverschiedenheiten darüber, inwieweit eine Umgehung des Tarifvertrags vorliegt, können nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen behandelt werden.
4. Bei der Beurteilung, ob eine Umgehung der Bestimmungen des Tarifvertrages vorliegt, ist in der Regel entscheidend, ob der Selbstständige bei der Ausübung der Arbeit:
 - das Weisungsrecht hat
 - für die Qualität der Arbeit verantwortlich ist
 - wirtschaftlich verantwortlich ist
 - das finanzielle Risiko der Arbeit trägt.

Zeitarbeitsagenturen, die Mitglied des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind

1. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie nimmt Unternehmen, die Zeitarbeitsagenturen sind, als Mitglieder auf.
2. Die Einstellung von Zeitarbeitern in Tarifvertragsbereichen des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie fällt unter die zwischen den Parteien geltenden Tarifverträge. Dies erstreckt sich auch auf die für die Arbeitsfunktion bestehenden örtlichen Verträge und Praxis.

Zeitarbeitsagenturen, die nicht Mitglied des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind

3. Die Parteien stimmen darin überein, dass die Tarifverträge zwischen den betroffenen Organisationen für den fachlichen Geltungsbereich verbindlich sind.

Alle Tätigkeiten eines Mitgliedsunternehmens, die im fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge ausgeführt werden, sind von den Tarifverträgen erfasst, falls sie von einem Mitarbeiter oder einer anderen Person ausgeführt werden, die dem Weisungsrecht des Mitgliedsunternehmens unterliegt, z.B. von einem Zeitarbeiter, im Gegensatz zu einem Arbeitnehmer, der von einem Subunternehmer entsendet wird und dessen Weisungsrecht unterliegt.

4. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie erklärt ausdrücklich, dass die Tarifverträge in dem Zeitraum, auf den sich die Zeitarbeitstätigkeit erstreckt, Anwendung auf die Arbeitnehmer finden, die von einer Zeitarbeitsagentur entsendet werden, um in einem Mitgliedsunternehmen im fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge zu arbeiten.

Dies gilt jedoch nicht, wenn der Zeitarbeiter von einer Zeitarbeitsagentur entsendet worden ist, die durch die Mitgliedschaft in einer anderen Organisation des Dänischen Arbeitgeberverbands von einem für die betreffende Arbeit geltenden Kollektivvertrag erfasst ist.

Das Mitgliedsunternehmen muss in seiner Vereinbarung mit der Zeitarbeitsagentur sicherstellen, dass die Zeitarbeitsagentur die notwendige Kenntnis von den geltenden Tarifvertrags- und Vertragsbedingungen hat.

5. Ein Zeitarbeiter, der für eine Zeitarbeitsagentur eine Tätigkeit in einem Mitgliedsunternehmen ausführt, kann von der Rentenregelung der PensionDanmark nicht erfasst werden, falls die Zeitarbeitsagentur Mitglied in einer anderen Mitgliedsorganisation des Dänischen Arbeitgeberverbands ist und durch diese von einer tariflichen Rentenregelung erfasst ist.

Sonstige Bedingungen

6. Bei jeder Zeitarbeitstätigkeit, die von einem zwischen den Parteien geltenden Tarifvertrag erfasst ist, wird Beschäftigungszeit nach den in den Tarifverträgen beschriebenen Bestimmungen angespart.
7. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass es natürlich ist, wenn Zeitarbeiter Mitglieder derselben Gewerkschaft sind wie die übrigen beim Auftragsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, die entsprechende Funktionen ausüben.

Die Gewerkschaft dänischer Arbeiter erklärt ausdrücklich, dass es nicht zweckmäßig ist, wenn Zeitarbeiter, die in einer dem Dänischen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Gewerkschaft organisiert sind, bei kurzfristigen Zeitarbeiten die Gewerkschaft wechseln.

Kapitel 2

Besprechung der Sozialpartner und gemeinsame Informationsbesprechung

§ 7 Informationsbesprechung

1. Die Organisationen wollen sicherstellen, dass das dänische Modell auf den dänischen Baustellen bestmöglich funktioniert, und dass alle Parteien einen möglichst guten Auftakt bekommen. Wenn sich die Organisationen einig sind, dass dafür ein Bedarf besteht, obliegt es dem Bauunternehmer, an einer gemeinsamen Besprechung auf Führungsebene mit den Sozialpartnern teilzunehmen. In dieser Besprechung bekommt der Bauunternehmer die Möglichkeit, seine Organisation zu erläutern, und die Sozialpartner bekommen die Möglichkeit, das dänische Modell zu erläutern und das Unternehmen kennenzulernen.
2. Die Organisationen sind sich ferner darüber einig, eine gemeinsame Informationsbesprechung anzubieten, gern innerhalb des ersten Monats nach Beginn der Arbeiten in Dänemark.
3. Wenn möglich, kann die Besprechung auf der Baustelle stattfinden. Im entgegengesetzten Fall sorgt einer der Parteien für geeignete Räume.
4. Diese Vereinbarung schließt jedoch nicht aus, dass die Tarifpartner Besprechungen mit den jeweiligen Parteien haben.
5. Außerdem sind sich die Organisationen einig, am Anfang größerer Hoch- und Tiefbauvorhaben gemeinsame Informationsbesprechungen für die Unternehmen und die Mitarbeiter anzubieten mit dem Zweck, den Parteien auf den einzelnen Baustellen vor Ort eine Einführung in die geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen zu geben.

Kapitel 3

Arbeitsverhältnis

§ 8 Arbeitsvertrag

Auskünfte über das Arbeitsverhältnis

1. Bei Einstellung eines Arbeitnehmers für eine Dauer von mehr als 1 Monat mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 8 Stunden, hat das Unternehmen dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag auszuhandigen.

Der Arbeitsvertrag muss mindestens die Angaben enthalten, die in dem [Anhang 4](#) nachgedruckten Arbeitsvertrag hervorgehoben sind. Ein Arbeitnehmer kann bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses einen Arbeitsvertrag verlangen, wenn das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen nach Abs. 1 erfüllt, muss aber spätestens 1 Monat nach der Einstellung einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben. Die Organisationen empfehlen, den als Anhang 4 nachgedruckten Arbeitsvertrag anzuwenden.

Reisen und Arbeit im Ausland

2. Wenn ein Arbeitnehmer entsendet wird, um im Ausland, einschließlich der Färöer und Grönland, zu arbeiten, ist vor dem Antritt der Reise eine schriftliche Vereinbarung zu treffen über Arbeitszeit, Lohn- und Arbeitsbedingungen, Beförderung (unter Beförderung sind Hin- und Rücktransport sowie etwaiger Transport vor Ort zu verstehen), die Währung, in der der Lohn ausgezahlt wird, etwaige Zulagen in Bargeld oder in Naturalien während des Aufenthalts, einschließlich Unterkunft und Verpflegung, die Dauer der im Ausland auszuführenden Tätigkeit, etwaige für den Arbeitnehmer abgeschlossene Versicherungen, darüber, ob Maßnahmen im Hinblick auf die Ausstellung der erforderlichen Bescheinigungen in Zusammenhang mit der Entsendung eingeleitet worden sind, sowie über die Bedingungen bei einer etwaigen Weiterführung des Arbeitsverhältnisses in Dänemark.

Anmerkung

Es besteht die Einigkeit darüber, dass ins Ausland entsendete Arbeitnehmer von der Vereinbarung über Arbeitsmarktrente erfasst sind.

Entsendete Arbeitnehmer unterliegen bei Auslandstätigkeit den Urlaubsregelungen des Tarifvertrages.

Obige Bestimmungen können die Bestimmungen des Gastlandes nicht verringern, vgl. die EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996.

Anmerkung

Es wird auf die von den Organisationen erstellte Vereinbarung über Arbeit in Deutschland verwiesen.

Änderung des Arbeitsverhältnisses

3. Treten Änderungen der im Arbeitsvertrag angeführten Bedingungen ein, so ist dies dem Arbeitnehmer schnellstmöglich und spätestens 1 Monat nach Wirksamwerden der Änderung schriftlich mitzuteilen. Dies gilt jedoch nicht, sofern es sich um Änderungen der Gesetze, der verwaltungs- oder satzungsmäßigen Bestimmungen oder der Kollektivverträge, die das Arbeitsverhältnis betreffen, handelt.

Nichteinhaltung der Auskunftspflicht

4. Hat der Arbeitnehmer bei Ablauf der angeführten Zeitfristen keine Angaben über das Arbeitsverhältnis erhalten, vgl. [Abs. 1 und Abs. 2](#), kann diese Frage nach den Bestimmungen des Tarifvertrags über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten behandelt werden.

Werden die obigen Angaben dem Arbeitnehmer spätestens 15 Tage, nachdem eine berechtigte diesbezügliche Forderung an den betreffenden Arbeitgeber gestellt worden ist, ausgehändigt, kann dem Arbeitgeber keine Vertragsstrafe auferlegt werden, es sei denn, es liegt eine systematische Verletzung der Vereinbarung über die Auskunftspflicht des Arbeitgebers vor.

Übergangsregelung

5. Falls ein vor dem 1. Juli 1993 eingestellter Arbeitnehmer schriftlich Angaben über das Arbeitsverhältnis, vgl. [Abs. 1 und Abs. 2](#), wünscht und der Arbeitnehmer zum 1. Juli 1993 oder später einen entsprechenden Antrag stellt, hat der Arbeitgeber binnen 2 Monaten nach

Antragsstellung dem Arbeitnehmer die gewünschten Angaben auszuhandigen.

Auszubildende

6. Auszubildende fallen nicht unter diese Bestimmungen.

§ 9 Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen

1. Die Organisationen empfehlen den Unternehmen, die angestelltenähnliche Arbeitsverhältnisse einführen möchten, nach folgenden Richtlinien vorzugehen:
2. Die Frage über die Einführung oder Aufhebung von Vereinbarungen über angestelltenähnliche Beschäftigungsbedingungen kann arbeitsrechtlich behandelt werden, jedoch nicht in einem Schiedsverfahren.
3. Vereinbarungen über die Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.
4. Die Organisationen haben gemeinschaftlich ein Einstellungsformular ausgearbeitet, das bei dem Abschluss von Verträgen über die Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen anzuwenden ist (siehe [Anhang 6](#)).

Nach Unterzeichnung kann die Einsendung des Einstellungsformulars an die jeweiligen Organisationen gefordert werden.

5. Soweit in diesem Paragraph keine Bedingungen für das Arbeitsverhältnis angeführt sind, gelten die übrigen Bestimmungen des Tarifvertrags.

Lohnbeurteilung

6. Das Entgelt soll den Qualifikationen, der Verantwortung, Leistung und Tüchtigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers entsprechen.

Die Vereinbarung steht der Teilnahme an Akkord- oder Bonusregelungen nicht im Wege.

Einmal im Jahr wird das Entgelt für den einzelnen zu angestelltenähnlichen Bedingungen beschäftigten Arbeitnehmer neu beurteilt und eventuell angepasst. Der Anpassungszeitpunkt kann derselbe sein wie für die Angestellten des Unternehmens.

Meinungsverschiedenheiten betreffend das Lohnniveau bzw. die Lohnanpassung können arbeitsrechtlich behandelt, aber nicht dem Schiedsgericht vorgelegt werden, es sei denn, es liegt ein Missverhältnis vor.

Beschäftigungszeit

7. Die Beschäftigungszeit bei Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen wird ab dem Abschluss des Individualvertrags gerechnet, wobei jedoch dem Arbeitnehmer eine etwaige, durch vorherige Beschäftigung im Unternehmen erworbene Kündigungsfrist zusteht.

Kündigung

8. Im Falle einer Kündigung regelt sich die Dauer der Kündigungsfrist für beide Parteien nach den Bestimmungen des dänischen Angestelltengesetzes.

Eine Kündigung ist zum Monatsende auszusprechen.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Kündigungsfristen bei Übergang zu einem angestelltenähnlichen Arbeitsverhältnis nicht kürzer sein können als die gemäß Tarifvertrag erworbenen.

In dem jeweiligen Vertrag kann vereinbart werden, dass dem Arbeitnehmer mit einer Frist von 1 Monat zum Ausscheiden zum Ende eines Monats gekündigt werden kann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten insgesamt 120 Tage Krankenzahlung bezogen hat.

Die Gültigkeit der Kündigung setzt voraus, dass sie unmittelbar im Anschluss an den Ablauf der 120 Krankentage ausgesprochen wird und der Arbeitnehmer noch krank ist, wogegen die Gültigkeit nicht davon betroffen wird, dass der Arbeitnehmer nach Aussprache der Kündigung zur Arbeit zurückgekehrt ist.

Arbeitszeit

9. Die Arbeitszeit, einschließlich etwaiger Überstunden, Schichtarbeit und versetzter Arbeitszeit, und die Vergütung hierfür sind nach den Bestimmungen des Tarifvertrags festzulegen.

Fort- und Weiterbildung

10. Die Organisationen sind sich darüber einig, dass die technische und gesellschaftliche Entwicklung laufende Fortbildung erforderlich

macht. Die Organisationen empfehlen daher, dass die Arbeitnehmer im dafür erforderlichen Umfang von der Arbeit freigestellt werden.

Nimmt ein Arbeitnehmer auf Veranlassung des Unternehmens an einer Schulung teil, so zahlt das Unternehmen sowohl die Reise- und Schulungskosten als auch das Entgelt. Ein etwaiger Ausgleich des Verdienstausfalls fällt dem Unternehmen zu.

Urlaub

11. Bei Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen wird bezahlter Urlaub oder Urlaub mit Urlaubsvergütung gewährt, vgl. § 23 Urlaubsgesetz.

Rentenbeitrag von Urlaubszulagen

12. Ab dem 1. Mai 2014 gehören die Urlaubszulagen zur Rentenbeitragsbemessungsgrundlage.

Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage

13. Arbeitnehmer, die zu angestelltenähnlichen Bedingungen eingestellt sind, beziehen für Feiertage, zusätzliche arbeitsfreie Tage, Tag der dänischen Verfassung und den 1. Mai das volle Entgelt.

Abgeltung

14. Sofern ein Arbeitnehmer mit angestelltenähnlichen Beschäftigungsbedingungen die zusätzlichen arbeitsfreien Tage vor Ablauf des Kalenderjahres nicht in Anspruch genommen hat, kann der Arbeitnehmer binnen 3 Wochen eine Abgeltung in Höhe eines Tageslohns pro nicht wahrgenommenen zusätzlichen arbeitsfreien Tag fordern, wonach die Abgeltung zusammen mit der nächstfolgenden Lohnzahlung auszuzahlen ist.

Besondere Ansparung

15. Für Arbeitnehmer, die zu angestelltenähnlichen Bedingungen eingestellt sind, wird ein besonderes Sparkonto eingerichtet, auf das der Arbeitgeber einen Beitrag von dem urlaubsberechtigten Entgelt eingezahlt. Dieser Beitrag beträgt:

ab 1. März 2017	2,7%
ab 1. März 2018	3,4%
ab 1. März 2019	4,0%

Vom diesem Betrag wird Urlaubsgeld (12,5%) berechnet.

Zahlung

16. Der Betrag ist mit dem Entgelt für den Monat Dezember an den Arbeitnehmer auszuzahlen, wenn der Arbeitnehmer vor dem 1. Dezember die Überweisung des Betrags auf sein Rentenkonto nicht beantragt hat.

Bei Ausscheiden wird der Saldo mit dem letzten Entgelt ausgezahlt.

Krankheit

17. Bei Beschäftigung zu angestelltenähnlichen Bedingungen wird bei Krankheit und Unfall das volle Entgelt fortgezahlt.

Lohnzeitraum und Lohnzahlung

18. Bei Beschäftigung zu angestelltenähnlichen Bedingungen wird der Monatslohn zu den Terminen ausgezahlt, die auch für die Angestellten des Betriebs gelten.

Der Lohn kann vom Unternehmen auf das Bank-, Sparkassen- oder Postbankkonto des Arbeitnehmers überwiesen werden.

Arbeitsrechtliche Behandlung

19. Etwaige Meinungsverschiedenheiten betreffend die Auslegung der jeweiligen Verträge oder der obigen Richtlinien werden nach den tariflichen Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten behandelt.

Will das Unternehmen von einem Vertrag über ein angestelltenähnliches Arbeitsverhältnis mit einem einzelnen Arbeitnehmer befreit werden, oder will der betreffende Arbeitnehmer davon befreit werden, so kann dies unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist geschehen.

Nach Ablauf obiger Fristen gelten für den Arbeitnehmer allein die Bestimmungen des Tarifvertrags, unter den die Arbeit fällt.

§ 10 Regelungen auf Versuchsbasis

1. Unter Voraussetzung der Genehmigung durch die Organisationen können Regelungen auf Versuchsbasis örtlich vereinbart werden, die von den Bestimmungen des Tarifvertrags abweichen, wie z.B. die Einführung von alternativen Zusammenarbeitsformen, Jobrotation,

Bildung aufgabenorientierter Arbeitsgruppen, gemeinsamen Lohnformen für die verschiedenen Fachgruppen.

2. In Zusammenhang mit Regelungen auf Versuchsbasis bezüglich verlängerter Arbeitszeiten, kann vereinbart werden, dass der Rentenbeitrag, die Feiertagsvergütung und die Urlaubsvergütung für die über 37 Wochenstunden hinausgehende Arbeitszeit in einen Lohnzuschlag für den einzelnen Arbeitnehmer umgewandelt werden.
3. Regelungen auf Versuchsbasis können Änderungen der Arbeitsorganisation gegenüber den jetzigen fachlichen Arbeitsbereichen beinhalten.
4. Regelungen auf Versuchsbasis bedürfen der Genehmigung durch den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter.

Kapitel 4

Arbeitszeit

§ 11 Arbeitszeit

Dauer und Einteilung der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige effektive wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden, die sich auf die ersten 5 Werktage so verteilen, dass kein Arbeitstag mehr als 8 Stunden lang ist.

Einteilung der Arbeitszeit

2. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit wird zwischen 6.00 und 18.00 Uhr festgelegt. Essenspausen dürfen insgesamt nicht mehr als 1 Stunde und nicht weniger als 0,5 Stunde betragen.
3. Bei der Festlegung, wie die tägliche Arbeitszeit sowie Essenspausen zu verteilen sind, sind die Arbeitnehmer anzuhören.
4. Falls der Arbeitgeber sich nicht imstande sieht, einem Wunsch der Arbeitnehmer entgegenzukommen, setzt er die Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Belange des Unternehmens fest. Diese kann unter Einhaltung einer Frist von 10 Tagen eingeführt werden. Innerhalb dieses Zeitraums haben die Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten Einspruchsrecht wegen fehlender Rücksichtnahme, die durch die Belange des Unternehmens nicht begründet ist.
5. An Arbeitsstätten, an denen es für die Arbeitsabläufe als zweckmäßig angesehen wird, dass mehrere Betriebe dieselbe Arbeitszeit haben, kann die Arbeitszeit innerhalb der in Abs. 2 genannten Zeiten verschoben werden.

Die Arbeitnehmer haben jedoch Anspruch auf eine Ankündigungsfrist von mindestens 2 Tagen.

Versäumnis und Fernbleiben

6. Ohne triftigen Grund dürfen die Arbeitnehmer die regelmäßige Arbeitszeit nicht versäumen, und jedes Fernbleiben von der Arbeit ist

daher soweit möglich im Voraus beim Unternehmen oder dessen Stellvertreter zu melden.

Denselben ist krankheitsbedingter Arbeitsausfall möglichst bald mitzuteilen.

§ 12 Versetzte Arbeitszeit

Versetzte Arbeitszeit

1. Unter Voraussetzung der örtlichen Einigung kann versetzte Arbeitszeit festgelegt werden. Eine solche Vereinbarung ist in allen Fällen spätestens 2 Tage vor der Einführung zu treffen. Es wird kein Zuschlag für den Teil der versetzten Arbeitszeit gezahlt, der zwischen 6.00 und 18.00 Uhr liegt, insoweit die Bestimmungen von Abs. 1 erfüllt sind.

Es kann keine versetzte Arbeitszeit auf eine solche Art und Weise festgelegt werden, dass die gesamte versetzte Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von 6.00 bis 18.00 Uhr liegt. Es wird hier auf die Bestimmungen des [§ 11, Abs. 2](#) über die Ankündigung der regelmäßigen Arbeitszeit verwiesen.

Wird die Arbeitszeit so versetzt, dass sie erst nach 18.00 Uhr endet, jedoch vor 24.00 Uhr beginnt, wird ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, folgende Zulage gezahlt:

Von 18.00 bis 22.00 Uhr pro Stunde:

1. März 2017	22,00 DKK
1. März 2018	22,35 DKK
1. März 2019	22,70 DKK

Von 22.00 bis 06.00 Uhr pro Stunde:

1. März 2017	44,05 DKK
1. März 2018	44,75 DKK
1. März 2019	45,45 DKK

Bei Arbeit in versetzter Zeit, die um 24.00 Uhr oder danach beginnt, beträgt die Zulage pro Stunde bis 6.00 Uhr morgens ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017	53,35 DKK
1. März 2018	54,20 DKK
1. März 2019	55,05 DKK

Bestimmung der Dauer der versetzten Arbeitszeit

2. Wenn ein Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers und ohne eigene Schuld verhindert ist, die Arbeit in versetzter Arbeitszeit über eine Woche hinaus fortzusetzen, wird ihm die Arbeit außerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit mit einem Überstundenzuschlag vergütet.

Überstunden bei versetzter Arbeitszeit

7. Wird im Anschluss an versetzte Arbeitszeit die Leistung von Überstunden gefordert, werden solche Stunden, neben der in [Abs. 1](#) genannten Zulage, ab Ende der versetzten Arbeitszeit mit den im Tarifvertrag festgelegten Überstundenzuschlägen vergütet.

§ 13 Variierende wöchentliche Arbeitszeit

1. Über die Erhöhung oder Minderung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit können örtlich schriftliche Vereinbarungen getroffen werden, so dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gerechnet als Durchschnitt über einen im Voraus festgelegten Zeitraum den Angaben in § 11 entspricht.
2. Der Zeitraum kann sich über mehr als 12 Monate ausschließlich Urlaub nicht erstrecken.
3. Eine solche Vereinbarung darf zu einer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von mehr als 10 effektiven Stunden und maximal 50 Stunden pro Woche nicht führen.

§ 14 46-Stunden-Arbeitswoche

1. Es besteht die Möglichkeit, durch örtliche schriftliche Vereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 46 Stunden festzulegen, und zwar gegen einen Ausgleich durch Freizeitgewährung für die im Vergleich zu [§ 11](#) überschüssigen Stunden, vorrangig als ganze Tage innerhalb von 3 Monaten nach ihrem Entstehen.
2. Es besteht Einigkeit darüber, dass nicht gleichzeitig Überstunden gemäß [§ 19](#) geleistet werden können.
3. Die Freizeitgewährung wird vom Unternehmen in Abstimmung mit den Arbeitnehmern festgesetzt.

Die Freizeitgewährung für angesparte freie Tage muss vor einem etwaigen Ausscheiden aus dem Unternehmen erfolgen.

§ 15 Kurzarbeit

Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, dass Kurzarbeit gemäß den nachfolgenden Richtlinien festgelegt werden kann.

Eine Vereinbarung über Kurzarbeit kann nicht für Arbeiten abgeschlossen werden, die als Akkordarbeit vergütet werden.

Vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit (Kurzarbeit)

1. Eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit kann zu den nachfolgend aufgeführten Bedingungen durchgeführt werden, wenn örtlich Einigkeit darüber erzielt und der Antrag von den Organisationen genehmigt wurde. Der eingereichte Antrag muss die Namen und Personennummern der vom Antrag umfassten Arbeitnehmer enthalten.

Das Unternehmen ist verpflichtet, das Jobcenter nach den geltenden Bestimmungen zu informieren (spätestens eine Woche, bevor die Regelung in Kraft tritt).

Ankündigungsfrist und Umfang

2. Eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit kann mit einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche stattfinden, nachdem örtlich Einigkeit erzielt wurde und die Genehmigung der Organisationen vorliegt.

Überstunden, die innerhalb der letzten 13 Wochen geleistet wurden, müssen durch Freizeitgewährung abgegolten werden, bevor mit der reduzierten Arbeitszeit begonnen wird.

Reduzierte Arbeitszeit kann normalerweise nicht für mehr als 13 Wochen innerhalb von 12 aufeinanderfolgenden Monaten festgelegt werden. Die reduzierte Arbeitszeit ist so zu organisieren, dass im Durchschnitt an mindestens 2 Tagen pro Woche gearbeitet wird – möglichst mit ganzen Wochen, in denen gearbeitet wird und ganzen Wochen ohne Beschäftigung. Die Reduzierung wird in ganzen Tagen festgelegt.

Dauer der Freistellungsphase

3. Die Dauer der Freistellungsphase in Verbindung mit einer Kurzarbeitsregelung kann einmalig nicht mehr, als 2 Wochen betragen.

Einstellung und Befreiung von Kündigungsfrist

4. Während der Kurzarbeitsperiode dürfen keine weiteren Arbeitskräfte eingestellt werden. Ausgenommen hiervon sind jedoch Arbeitnehmer – oder ein Ersatz für diese – die während der Kurzarbeit ausgeschieden sind. Während der Kurzarbeit entfällt die Pflicht des Arbeitnehmers, beim Ausscheiden eine Kündigungsfrist einzuhalten. Es können auch keine Entlassungen erfolgen.

Änderungen und Beendigung

5. Kurzarbeitsregelungen können nur mit derselben Ankündigungsfrist, die bei der Einführung gilt (eine Woche), geändert oder beendet werden.

Die Beendigung der Regelungen ist den Organisationen vor der Beendigung schriftlich mitzuteilen.

Änderungen der Regelungen müssen von den Organisationen nach denselben Bestimmungen genehmigt werden, die für die Einführung der Regelungen gelten.

Beendigung und Änderungen vorhandenen Regelungen können für einzelne Abteilungen erfolgen, auch wenn die Regelung für das gesamte Unternehmen festgelegt wurde.

Eilaufträge

6. Wenn durch unerwartete Eilaufträge der Übergang zur vollen Arbeitszeit erforderlich wird, ist dies mit einer Ankündigungsfrist von 2 Arbeitstagen möglich und den Organisationen umgehend mitzuteilen.

Überstunden

7. Die in Verbindung mit einer Regelung geltende Kurzarbeitszeit stellt die für den einzelnen Arbeitnehmer normale Arbeitszeit dar. Wird ein Arbeitnehmer aufgefordert, über die im Rahmen der Regelung für ihn geplante Arbeitszeit hinaus zu arbeiten, sind diese Stunden als Überstunden zu betrachten und als solche zu vergüten.

Abgrenzung

8. Eine reduzierte wöchentliche Arbeitszeit (Kurzarbeit) kann mit einer angemessenen betrieblichen Begründung für eine oder mehrere Abteilungen eines Unternehmens eingeführt werden, ohne dass hiervon notwendigerweise die Arbeitszeit u.a. von anderen Abteilungen in demselben Unternehmen berührt wird.

Abgrenzung/Überstunden

9. Kurzarbeitsregelungen für eine oder mehrere Abteilungen eines Unternehmens schließen nicht die Notwendigkeit und die Pflicht aus, gegebenenfalls in anderen Abteilungen Überstunden zu leisten.
10. Über Ausbildungsfragen sollte beraten werden, bevor die Kurzarbeit beantragt wird.

§ 16 Rufbereitschaft

Eine Rufbereitschaft kann nach folgenden Bestimmungen örtlich vereinbart werden:

1. Ist ein Arbeitnehmer nach Vereinbarung verpflichtet, sich während einer Rufbereitschaft zu Hause (oder an Orten mit entsprechenden Rufmöglichkeiten) aufzuhalten in Bereitschaftszeiten, die sich allein

auf Feiertage und/oder den Zeitraum nach Ende der regelmäßigen Arbeitszeit am Freitag bis zum Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit am Montag erstrecken, so ist die Vergütung pro Stunde wie folgt zu bestimmen, und zwar ab Anfang der Lohnwoche, in die die folgenden Tage fallen:

1. März 2017 25,85 DKK

1. März 2018 26,25 DKK

1. März 2019 26,70 DKK

Bei Rufbereitschaft außerhalb obiger Zeiträume ist die Vergütung pro Stunde wie folgt zu bestimmen, und zwar ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen.

Die Vergütung pro Stunde beträgt ab:

1. März 2017 20,75 DKK

1. März 2018 21,05 DKK

1. März 2019 21,40 DKK

2. Bei Einsatz während einer Rufbereitschaft entfällt die Bereitschaftszulage, und es wird der regelmäßige vereinbarte Stundenlohn zgg. Zuschlägen nach den Bestimmungen über Überstunden und Sonn- und Feiertagsarbeit gezahlt.

Es werden ganze Stunden und mindestens 4 Stunden für einen Einsatz abgerechnet.

Wenn mehrere Arbeitnehmer an einer Rufbereitschaft beteiligt sind, wird eine Bereitschaftseinteilung vereinbart.

Es ist sicherzustellen, dass einzelne Arbeitnehmer nicht zu kontinuierlicher Rufbereitschaft eingeteilt werden.

Anmerkung

Die Bestimmungen gelten nicht für Unternehmen, die früher vom Tarifvertrag für Tischler und Zimmerer zwischen dem Verband dänischer Bauunternehmer und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter erfasst waren.

§ 17 4-Tagen-Woche

Bei Reisearbeiten mit Übernachtung kann örtlich vereinbart werden, dass die Arbeitszeit auf die ersten 4 Werktage der Woche verteilt wird.

§ 18 Arbeitsfreie Tage

1. Mai

1. Der 1. Mai ist ein ganzer arbeitsfreier Tag.

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

2. Arbeitnehmer haben Anspruch auf 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage pro Kalenderjahr.
3. Zusätzliche arbeitsfreie Tage werden nach denselben Bestimmungen wie Feiertage vergütet, vgl. [§ 60](#), und sind zeitlich nach denselben Bestimmungen wie die für den Resturlaub geltenden zu legen.
4. Der Vorschuss für zusätzliche arbeitsfreie Tage beträgt 1.100,- DKK für erwachsene Arbeitnehmer und 650,- DKK für Jungarbeiter.
5. Falls ein Arbeitnehmer zum Anfang des zusätzlichen arbeitsfreien Tages krank ist, ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, den zusätzlichen arbeitsfreien Tag anzutreten, und der zusätzliche arbeitsfreie Tag kann auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

Kapitel 5

Überstunden

§ 19 Regelungen für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Anfang der Überstunden

1. Überstunden werden ab Ende der regelmäßigen Arbeitszeit bis 3 Stunden danach gerechnet, einschl. 0,5 Stunde Essenspause unmittelbar nach Ende der Tagesarbeitszeit.
2. Die Essenszeit entfällt, wenn die Dauer der Überstunden nur 1 Stunde beträgt.
3. Nacharbeit wird ab 3 Stunden nach Ende der regelmäßigen Arbeitszeit bis Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit am nächsten Tag mit einer 0,5 Stunde Essenspause alle 4 Stunden gerechnet.

Notwendige Überstunden

4. Zur Leistung von Überstunden und Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit müssen die Arbeitnehmer bereit sein, wenn dies erforderlich ist.

Als erforderlich gelten folgende Arbeiten:

- Arbeiten, die andere Arbeitnehmer an der Ausübung ihrer Tätigkeit hindern würden, falls sie während der regelmäßigen Arbeitszeit auszuführen wären
- Arbeiten, die den allgemeinen Verkehr behindern würden, falls sie während der regelmäßigen Arbeitszeit auszuführen wären
- Arbeiten in Zusammenhang mit dem Abstützen und Aussteifen von Gebäuden, verursacht durch Ausschachtungen am Nachbargrundstück, oder ähnliche Arbeiten, die unbedingt erforderlich sind, um Unfälle zu verhindern
- wenn besondere Umstände vorliegen, darunter auch Schwierigkeiten bei der Einhaltung angemessen festgelegter Zeitpläne.

Begrenzung von Überstundenarbeit

Überstunden bis zu 15 Stunden pro Woche können ohne die oben angeführten Begrenzungen geleistet werden, vorausgesetzt, dass zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer Einigkeit hierüber, auch über einen etwaigen Überstundenausgleich, besteht.

§ 20 Systematische Überstunden

1. Wenn die Parteien vor Ort vergeblich versucht haben, eine Vereinbarung über schwankende wöchentliche Arbeitszeit zu erzielen, vgl. § 13, kann das Unternehmen systematische Überstunden ankündigen. Systematische Überstunden können maximal 5 Stunden pro Kalenderwoche und 1 Stunde pro Tag ausmachen und sind im Anschluss an die normale Arbeitszeit des Mitarbeiters zu verlegen. Systematische Überstunden sind spätestens vor Ablauf der normalen Arbeitszeit 4 Kalendertage vor der Woche, in der die systematischen Überstunden stattfinden sollen, anzukündigen.
2. Systematische Überstunden sind - wenn keine andere Vereinbarung zwischen der Betriebsleitung und dem Vertrauensmann getroffen wird - durch ganze freie Tage innerhalb einer 12monatigen Periode nach ihrer Verrichtung auszugleichen.
3. Reststunden, die nicht zu einem vollen arbeitsfreien Tag berechnen, werden übertragen.
4. Der Zeitpunkt des Abfeierns wird vom Arbeitgeber nach Verhandlungen vor Ort zwischen den Parteien festgelegt, dem Mitarbeiter ist jedoch eine Frist von mindestens 6x24 Stunden einzuräumen.
5. Abfeiern systematischer Überstunden kann nicht während einer Kündigungsfrist stattfinden, es sei denn, der Betrieb und der Mitarbeiter sind sich darüber einig.
6. Die vorhandenen Möglichkeiten für die Ankündigung von Überstunden nach den übrigen Bestimmungen des Tarifvertrages werden von der Möglichkeit, systematische Überstunden anzukündigen, nicht beeinflusst

§ 21 Überstundenzuschläge

Überstundenzuschlag

1. Angeordnete Überstunden werden für die ersten 3 Stunden pro Tag mit einem Zuschlag von 50% vergütet. Nachfolgende Stunden werden mit einem Zuschlag von 100% vergütet.

Vor Arbeitsbeginn

2. Beginnt die Arbeitszeit 1 Stunde vor der regelmäßigen Arbeitszeit, so wird für diese Stunde ein Zuschlag von 50% vergütet. Werden am selben Tag Überstunden geleistet, zählt Arbeit ab 2 Stunden nach der regelmäßigen Arbeitszeit als Nachtarbeit.

Samstagsarbeit

3. Die ersten 3 Überstunden an Samstagen werden ab Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit an Werktagen mit einem Zuschlag von 50% vergütet. Nachfolgende Stunden werden mit einem Zuschlag von 100% vergütet.

Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

4. Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit werden mit einem Zuschlag von 100% abgegolten.

Mindestens 4 Stunden

5. Bei Leistung von Überstunden an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen wird Entgelt für mindestens 4 Stunden bezahlt.

Persönlicher Stundenlohn

6. Der Überstundenzuschlag wird aufgrund des persönlichen Stundenlohns errechnet.

Essenspausen werden nicht abgezogen

7. Von der Vergütung für Überstunden, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit werden die Essenspausen nicht abgezogen.

Kapitel 6

Entgelt

§ 22 Entgelt

Mindestlohn

1. Innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt der Mindestlohn pro Stunde ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017	121,90 DKK
1. März 2018	123,90 DKK
1. März 2019	125,90 DKK
2. Über Änderungen des Stundenlohns kann höchstens einmal jährlich verhandelt werden.

§ 23 Jungarbeiter und Teilnehmer von Vorpraktika

Mindestlohn

1. Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2017 fällt, beträgt der Stundensatz für Jungarbeiter und Teilnehmer von Vorpraktika:
 - die 15 aber nicht 16 Jahre alt sind 48,75 DKK
 - die 16 aber nicht 17 Jahre alt sind 60,95 DKK
 - die 17 aber nicht 18 Jahre alt sind 85,35 DKKAb Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt, beträgt der Stundensatz für Jungarbeiter und Teilnehmer von Vorpraktika:
 - die 15 aber nicht 16 Jahre alt sind 49,55 DKK
 - die 16 aber nicht 17 Jahre alt sind 61,95 DKK
 - die 17 aber nicht 18 Jahre alt sind 86,75 DKK

Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2019 fällt, beträgt der Stundensatz für Jungarbeiter und Teilnehmer von Vorpraktika:

- die 15 aber nicht 16 Jahre alt sind 50,35 DKK
- die 16 aber nicht 17 Jahre alt sind 62,95 DKK
- die 17 aber nicht 18 Jahre alt sind 88,15 DKK

Siehe [Anhang 10](#) über Vorpraktikum, Seite 199.

§ 24 Allgemeines

Lohnfestsetzung

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass es eine Voraussetzung ist, dass eine Abweichung vom Mindesttarif des Tarifvertrages erfolgen kann und muss, indem von einem "flexiblen" Lohnsystem die Rede ist, sowie dass es eine gewisse Lohndifferenzierung im einzelnen Unternehmen gibt.
2. Somit sind die Fähigkeiten, Erfahrung, Ausbildung und Einsatz in der Produktion des Mitarbeiters zu berücksichtigen, und der Lohn wird auch davon abhängen, dass keine oder nur in äußerst geringem Maße die Möglichkeit für Akkord oder andere leistungsabhängige Entlohnungsformen besteht.
3. Der Lohn des einzelnen Mitarbeiters wird in jedem Fall zwischen dem Betrieb und dem Mitarbeiter ohne Einbeziehung der Organisationen vereinbart. Der Vertrauensmann kann bei den Verhandlungen als Beisitzer einbezogen werden.
4. Auf Wunsch wird ein Protokoll der Verhandlungen erstellt.
5. Verhandlungen über die Regelung individueller Löhne können ein Mal pro Tarifjahr stattfinden.

Missverhältnisse insgesamt

6. Die Organisationen haben nach den Bestimmungen für fachliche Streitigkeiten in den Fällen ein Einspruchsrecht, in denen allgemein geschätzt wird, dass ein Missverhältnis vorhanden ist.
7. Die Parteien sind sich darüber einig, dass eine Voraussetzung dafür, dass überhaupt ein Missverhältnis insgesamt vorliegen kann, unter

anderem ist, dass das Lohnniveau des einzelnen Unternehmens erheblich niedriger ist, als das Lohnniveau vergleichbarer Betriebe in der Branche.

Behandlung von Streitigkeiten

8. Streitigkeiten darüber, ob ein Missverhältnis vorliegt, können nach den fachrechtlichen Bestimmungen in [Kapitel 15](#) (mit normaler Beweislast behandelt werden).
9. In der Organisationsbesprechung versuchen die Parteien Einigkeit zu erzielen, ob von einem Missverhältnis die Rede ist, sowie über ein eventuelles Niveau dafür. Wenn die Parteien zu einer Einigkeit kommen, kann die Sache abgeschlossen werden.
10. Falls es während der fachrechtlichen Sachbearbeitung nicht möglich ist, über das Missverhältnis zu einer Einigung zu gelangen, kann die Sache in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren fortgeführt werden, in dem dazu Stellung bezogen wird, ob von einem Missverhältnis die Rede ist - und in dem Maße, in dem es vereinbart wird, über ein eventuelles Niveau des Missverhältnisses entschieden wird.
11. Ein festgestelltes Missverhältnis soll auf Antrag anschließend Gegenstand lokaler Verhandlung gemacht werden.
12. Falls ein Missverhältnis festgestellt wird, können die Parteien durch fachrechtliche Verhandlung versuchen, zu einer Einigung zu gelangen, wie das Missverhältnis beendet werden kann. Ein etwaiger Streit über die Lohnfestsetzung kann jedoch nicht in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren fortgeführt werden.

§ 25 Wochenzettel und Lohnzahlung

Wochenzettel

1. Die Lohnwoche entspricht der Kalenderwoche.
Das Unternehmen kann die Abgabe der Wochenzettel jeden Freitagnachmittag verlangen. Es kann auch die tägliche Abgabe von Tageszetteln verlangt werden.

Ein Wochenzettel ist als genehmigt anzusehen, wenn das Unternehmen spätestens am nächsten Donnerstag oder spätestens gleichzeitig mit dem Abschicken des Lohnzettels an den Arbeitnehmer dagegen keinen Einspruch erhoben hat.

Lohnzahlung

2. Die Zahlung sämtlicher fälliger Löhne und Vergütungen hat alle zwei Wochen zu erfolgen, es sei denn, das Unternehmen und der Arbeitnehmer vereinbaren eine andere Lohnzahlungsperiode. Voraussetzung für die Lohnzahlung am Zahltag ist, dass die Wochenzettel gemäß der schriftlichen Anweisung des Unternehmens eingereicht wurden.

Lohnzahlung über Geldinstitut

3. Bei Zahlung durch ein vom Arbeitnehmer gewähltes Geldinstitut muss der Lohn am Donnerstag der Zahlwoche zur Auszahlung zur Verfügung stehen.

Bei Barzahlung oder Zahlung mit Scheck ist der Lohn am Donnerstag der Zahlwoche vor Ende der Arbeitszeit auszuzahlen.

Monatslohn

4. Bei örtlicher Einigkeit zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern kann schriftlich vereinbart werden, dass die Lohnzahlung monatlich stattfindet.

Die Lohnzahlung hat zum selben Zeitpunkt wie für die Angestellten des Unternehmens zu erfolgen oder am vorletzten Bankarbeitstag des Monats.

Bei der Abstimmung über die Einführung von Monatslohn muss unter den Arbeitnehmern, die vom vorliegenden Tarifvertrag erfasst sind, eine qualifizierte Mehrheit von 80 % erreicht werden.

Ein Wunsch nach einer Übergangsregelung (Abschlag) ist zu respektieren, sowohl bei der Einführung der Regelung für bereits eingestellte Arbeitnehmer als auch bei Neueinstellungen.

Zahlung bei Feiertagen

5. In einer Zahlwoche, in der Donnerstag oder Freitag Feiertage sind, erfolgt die Lohnzahlung 2 Tage vor dem Feiertag. Die Zahlung kann als Abschlagszahlung auf den verdienten Lohn erfolgen und ist zum

nächsten Zahltag zu berichtigen. Die Abschlagszahlung muss dem Betrag der Lohnliste möglichst genau entsprechen.

Lohnabrechnung

6. Die Lohnabrechnung mit Aufschlüsselung des ausgezahlten Lohns sowie Mitteilung über die Lohnüberweisung ist spätestens am Donnerstag dem Arbeitnehmer auszuhändigen bzw. zu übersenden.

Überwiesene Lohnbeträge können ohne die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers nicht geändert werden.

Die Spezifikation muss folgende Angaben enthalten:

- CVR-Nr. des Unternehmens (Nr. im dänischen Unternehmensregister)
- Stundenlohnarbeit
- Akkordarbeit/-überschuss
- Überstunden
- Krankenlohn
- Urlaubs- und Feiertags-Ansparung
- Fahrtkostenabgeltung
- ATP (Zusatzrente)
- Rente
- Vergütung für den 1., 2. und 3. Tag der Arbeitslosigkeit.

Elektronische Lohnabrechnungen

7. Das Unternehmen kann mit schuldbefreiender Wirkung Lohnabrechnungen, die während oder nach dem laufenden Arbeitsverhältnis ausgetauscht werden sollen, über vorhandene elektronische Mail-Lösungen, z.B. e-Boks oder E-Mail, übermitteln.
8. Wenn das Unternehmen diese Möglichkeit nutzen will, sind die Arbeitnehmer davon 3 Monate im Voraus zu unterrichten, falls nicht etwas anderes vereinbart wird. Nach Ablauf dieser Frist können die Arbeitnehmer, die keine Möglichkeit zur Nutzung der elektronischen Lösung haben, die betreffenden Dokumente auf Anfrage vom Unternehmen erhalten.

Lohn bei Ausscheiden

9. Bei Ausscheiden wegen Kündigung hat die Lohnabrechnung zum regelmäßigen Zahltag für die betreffende Lohnperiode zu erfolgen.

Sicherheit für Lohnzahlung

10. Die Gewerkschaft dänischer Arbeiter kann in allen Zweifelsfällen vom Betrieb die Sicherheitsleistung bezüglich des Arbeitslohns verlangen.

Falls die Arbeitnehmer nicht rechtzeitig und am richtigen Ort ihr unstrittiges Guthaben erhalten, sind sie nicht verpflichtet weiterzuarbeiten.

Betriebsurlaub

11. Wenn ein Unternehmen Betriebsurlaub macht, verlängern sich sämtliche im Tarifvertrag festgesetzten Fristen um eine entsprechende Anzahl Tage.

Fällt der formale Zahltag in einen Urlaub, erfolgt die Lohnzahlung am ersten regelmäßigen Zahltag nach dem Urlaub.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers können Akontozahlungen erfolgen.

§ 26 Schmutz- und Wasserbauzulagen

Wasserbauzulage

1. Für den Teil einer Wasserbauarbeit, der in oder oberhalb des Wassers (also nicht in einer entwässerten Grube oder unter vergleichbaren Bedingungen, z.B. auf einer wasserdichten Schalung oberhalb des Wassers) ausgeführt wird, wird aufgrund der damit verbundenen Erschwernisse, einschließlich des Verlustes eigener Werkzeuge, eine Stundenzulage gewährt, insoweit die Arbeit im Stundenlohn ausgeführt wird, ausgenommen ist jedoch die Montage kleinerer Umkleidehäuser am Wasser.

Der Betrag beläuft sich ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, auf:

1. März 2017	8,55 DKK
1. März 2018	8,65 DKK

1. März 2019 8,80 DKK

Schmutzzulage

2. Für Dachpappen-, Teer- und Karbolineumsarbeiten, Räumen von Brandstätten und Reparaturen von Kohlenlagern sowie Koks-, Kohlen- und Getreidesilos, Dach- und Innenarbeiten an Gaswerken und Lokomotivschuppen oder sonstige mit ähnlicher Verschmutzung verbundene Arbeiten wird ebenfalls eine Stundenzulage gewährt.

Der Betrag beläuft sich ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, auf:

1. März 2017 12,10 DKK

1. März 2018 12,30 DKK

1. März 2019 12,50 DKK

§ 27 Sanitär- und Sozialeinrichtungen

1. Sanitär- und Sozialeinrichtungen sind vorzusehen nach der jeweils geltenden Verordnung, die Bestandteil dieser Tarifbedingungen ist, derzeit die Verordnung des dänischen Gewerbeaufsichtsamts Nr. 1516 vom 16. Dezember 2010 über die Einrichtung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsstätten (siehe [Anhang 9](#)).

Beratung

2. Bestehen Meinungsverschiedenheiten darüber, inwieweit die Sanitär- und Sozialeinrichtungen die Anforderungen aus der obigen geltenden Verordnung erfüllen, sind die Arbeitnehmer berechtigt, durch ihre örtliche Organisation eine Informationssitzung zu beantragen.

Frist

3. Die Informationssitzung findet innerhalb einer Frist von 5 Werktagen nach Eingang des diesbezüglichen Antrags statt, es sei denn, es wird etwas anderes vereinbart.

Teilnahme

4. In der Informationssitzung nimmt 1 Vertreter des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie und 1 Vertreter der Gewerkschaft dänischer Arbeiter teil.

Ferner werden 1 Vertreter des Unternehmens und 1 Vertreter der Arbeitnehmer hinzugezogen.

Besprechung

5. Während der Sitzung werden die bestehenden Sanitär- und Sozialeinrichtungen untersucht und wo erforderlich werden die Parteien auf Grundlage der obigen Bestimmungen beraten.

Ratschläge nicht befolgt

6. Ist eine Partei nach Ablauf der bei der Beratung festgelegten Frist für Umsetzung von Anweisungen der Ansicht, dass die Sanitär- und Sozialeinrichtungen die diesbezüglichen Anforderungen des Tarifvertrags nicht erfüllen, hat - falls eine Weiterführung der Sache gewünscht wird - eine Schlichtungssitzung stattzufinden.

Die Schlichtungssitzung findet möglichst bald und spätestens 5 Werktage nach Antragsstellung an den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie statt, wobei der Antrag jedoch frühestens nach Ablauf der festgelegten Frist für die Umsetzung gestellt werden kann.

An der Schlichtungssitzung nimmt 1 Vertreter des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie und 1 Vertreter der Gewerkschaft dänischer Arbeiter teil, für beide Parteien vorzugsweise die Personen, die auch an der Informationssitzung teilnahmen.

Ferner werden 1 Vertreter des Unternehmens und 1 Vertreter der Arbeitnehmer hinzugezogen.

Wird in einer Schlichtungssitzung oder Organisationssitzung Einigung darüber erzielt, dass die Sanitär- und Sozialeinrichtungen die diesbezüglichen Anforderungen des Tarifvertrags nicht erfüllen, kann die Frage über eine etwaige Vertragsstrafe dem Arbeitsgericht vorgelegt werden. Darüber hinaus ist das Einleiten eines Verfahrens vor dem Arbeitsgericht nach beendetem Schiedsverfahren möglich.

Wenn in der Schlichtungssitzung Uneinigkeit darüber besteht, ob die

Sanitär- und Sozialeinrichtungen die diesbezüglichen Anforderungen des Tarifvertrags erfüllen, kann jede Partei nur über eine Organisationssitzung und/oder ein Schiedsverfahren gemäß den einschlägigen allgemeinen Bestimmungen des Tarifvertrags die Angelegenheit weiterverfolgen.

Entschädigung

7. Sind die Sanitär- und Sozialeinrichtungen innerhalb von 5 Werktagen (festgelegte Umsetzungsfrist) nach der Informationssitzung nicht in Ordnung gebracht, können die Arbeitnehmer eine Entschädigung verlangen.

Zahlung

8. Die Entschädigung beträgt 41,00 DKK je Arbeitnehmer pro Tag ab dem Zeitpunkt, in dem die Verhältnisse schriftlich beanstandet wurden, und bis sie in Ordnung gebracht worden sind.

Mängel

9. Es kann jedoch eine Entschädigung nur gefordert werden, wenn die Mängel zu einer wesentlichen Verringerung des Nutzwertes der Sanitär- und Sozialeinrichtungen führen.

§ 28 Wartezeit

Materialmangel

1. Wartezeit auf Materialien, Zubehör o.Ä. wird mit dem geltenden Mindestlohnsatz entgolten, es sei denn, dem Arbeitnehmer wird eine andere Tätigkeit angewiesen. Die Wartezeit ist jede Woche zu ermitteln. Erfolgt dies nicht, entfällt der Anspruch. Das Entgelt für die Wartezeit wird zum nächsten Zahltag ausgezahlt.

Frist für die Materialbeschaffung

2. Der Arbeitnehmer hat jedoch dem Unternehmen eine Frist von 24 Stunden (Stunden an Sams-, Sonn- und Feiertagen werden bei der Fristsetzung nicht mitgezählt) zur Beschaffung der fehlenden Materialien schriftlich zu gewähren.

Witterungsbedingte Einstellung der Arbeit

3. Falls die Arbeit aufgrund der Witterung eingestellt werden muss oder zum Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit nicht aufgenommen werden kann, sind die Arbeitnehmer verpflichtet, an der Arbeitsstätte zu bleiben, es sei denn, es wird etwas anderes vereinbart.

Bei witterungsbedingter Einstellung der Arbeit müssen die Arbeitnehmer zum Unternehmen Kontakt aufnehmen.

In der Zeit, bis das Wetter besser wird, kann das Unternehmen eine andere Tätigkeit anweisen, und die Arbeitnehmer dürfen sich nicht weigern, eine solche andere Tätigkeit auszuführen, bis die unterbrochene Arbeit wieder aufgenommen werden kann.

Kann keine andere Tätigkeit angewiesen werden, wird die Wartezeit mit dem geltenden Mindestlohnsatz abgegolten.

Kann keine andere Tätigkeit angewiesen werden, ist das Unternehmen berechtigt, die Arbeitnehmer, die nicht beschäftigt werden können, vorübergehend nach Hause zu entlassen.

§ 29 Werkzeug

Feuer oder Diebstahl

1. Feuerschaden an oder Diebstahl von sich an der Arbeitsstätte oder im Firmenwagen befindlichem Werkzeug des Arbeitnehmers wird vom Unternehmen ersetzt, jedoch höchstens bis zu 4.000,00 DKK, falls das Werkzeug in einem verschlossenen Raum, Container oder Ähnlichem aufbewahrt worden ist.

Eine Ersatzleistung ist nur möglich, wenn sichtbare Anzeichen eines Einbruchs vorhanden sind und polizeiliche Anzeige erstattet worden ist.

Besteht Versicherungsschutz, ist keine doppelte Ersatzleistung möglich.

Aushändigung persönlicher Werkzeuge

2. Wenn der Betrieb einen abschließbaren Werkzeugkasten mit Werkzeug/Elektrowerkzeug an einen Mitarbeiter oder an zwei Kollegen ge-

meinsam aushändigt, kann der Betrieb eine Unterschrift als Bestätigung für die Aushändigung der Werkzeuge verlangen.

Gemeinsames Werkzeug

3. Wenn der Betrieb gemeinsames Werkzeug und Elektro- oder Pressluftwerkzeug für die Nutzung durch mehrere Mitarbeiter in derselben Kolonne aushändigt, kann das Unternehmen bei der Aushändigung des Werkzeugs verlangen, dass ein Vertreter der Kolonne die Aushändigung mit seiner Unterschrift bestätigt. Es obliegt dem Betrieb, einen abschließbaren Ort für die Aufbewahrung des ausgehändigten gemeinsamen Werkzeuges anzuweisen, und die Mitarbeiter sind verpflichtet, das Werkzeug nach beendeter Nutzung oder zum Ende der Arbeitszeit an dem vom Unternehmen angewiesenen Ort unterzubringen

Haftung

4. Für nachweislich nachlässige Behandlung des Werkzeugs nach Abs. 2 können die betreffenden Mitarbeiter, die zum ausgehändigten Werkzeug Zugang gehabt haben, haftbar gemacht werden.

Abstand zum Schuppen

5. Der Abstand zwischen dem Nutzungsort und dem Aufbewahrungsort des Werkzeugs darf auf dem kürzesten begeharen Weg maximal 100 Meter betragen.

§ 30 Kilomergeld - Fahrkostenabgeltung

Abschnitt 1 - außerhalb der Arbeitszeit

Kopenhagen und Zone 1

Kilomergeld

1. Das Unternehmen zahlt Kilomergeld ab der Mitte des Postleitzahlbezirks, in dem sich der Wohnort des Arbeitnehmers befindet, bis zur Mitte des Postleitzahlbezirks, in dem sich die Arbeitsstätte befindet, gemäß der als [Anhang 7](#), nachgedruckten Tabelle. Die in der Tabelle aufgeführten Entfernungen sind um eine Freizone von 6 Kilometern reduziert.

Der Betrag entspricht dem nach den staatlichen Regelungen jeweils geltenden Satz für die Nutzung eines eigenen Transportmittels bis zu 20.000 km jährlich, zZt. 3,53 DKK.

Die Abgeltung wird nur für eine einfache Fahrt gewährt.

Fahrzeit

2. Die in der Tabelle 1 angegebene Fahrzeit wird nicht abgegolten.

Provinz und Zone 2

Kilometergeld

3. Das Unternehmen zahlt Kilometergeld und Fahrzeit für die kürzeste Entfernung zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers oder der Werkstatt des Unternehmens und der Arbeitsstätte, wobei die Entfernung um 10 km reduziert wird.

Der Betrag entspricht dem nach den staatlichen Regelungen jeweils geltenden Satz für die Nutzung eines eigenen Transportmittels über 20.000 km jährlich, zZt. 1,93 DKK.

Das Unternehmen zahlt Kilometergeld für die Hin- und Rückfahrt.

Fahrzeit

4. Fahrzeit über 10 km hinaus wird mit 0,75 DKK pro km für die Hin- und Rückfahrt abgegolten.

Von der Provinz nach Kopenhagen

5. Fahrten aus der Provinz und Zone 2 nach Kopenhagen und Zone 1 werden nach den Regelungen des Abs. 3 abgegolten.

Von Kopenhagen in die Provinz

6. Bei Fahrten von Kopenhagen und Zone 1 zu einer Arbeitsstätte in der Provinz und Zone 2 werden Kilometergeld und Fahrzeit für die kürzeste Entfernung zwischen der Arbeitsstätte und dem Wohnort des Arbeitnehmers oder der Werkstatt des Unternehmens abgegolten, wobei der Abstand um 10 km reduziert wird.

Werkstattbeschäftigte

7. Kilometergeld und Fahrzeitvergütung werden nicht gezahlt, wenn der Arbeitnehmer für eine feste Beschäftigung in einer Werkstatt, Servicearbeit in einem Betrieb oder einer Einrichtung eingestellt worden ist oder nach Vereinbarung eine solche Beschäftigung hat, oder seinen Ausgangspunkt in der Werkstatt des Unternehmens hat.

Abschnitt 2 – während der Arbeitszeit

8. Wenn der Arbeitnehmer sein eigenes Transportmittel im Dienst des Unternehmens benutzt, steht dem Arbeitnehmer eine Vergütung pro gefahrenem Kilometer zu, der dem nach den staatlichen Regelungen jeweils geltenden Satz für die Nutzung eines eigenen Transportmittels bis zu 20.000 km jährlich, zZt. 3,53 DKK entspricht.
9. Die Organisationen sind sich im Übrigen darüber einig, dass es dem einzelnen Arbeitnehmer freisteht, ob er dem Unternehmen sein Kraftfahrzeug zur Verfügung stellen will.

Abschnitt 3 – gemeinsame Regelungen

Fahrgemeinschaften

10. Wenn eine Fahrgemeinschaft örtlich vereinbart worden ist und das Unternehmen ein Transportmittel zur Verfügung stellt, werden dem Fahrer des Transportmittels sämtliche Kilometer mit 1,20 DKK pro km abgegolten.

Die Mitfahrenden werden nach Abs. 4 vergütet.

Die Fahrroute und -zeiten sind so zu vereinbaren, dass sie für alle günstig sind.

Fähre und Brückenmaut

11. Für Fährtickets, Brückenmaut und Autobahngebühren kommt das Unternehmen auf.

Zeitarbeitsagenturen

12. Wenn die Zeitarbeitsagentur lediglich Arbeitskraft an ein Auftragsunternehmen vermittelt und somit keinen eigenen Bauvertrag für das Bauprojekt innerhalb des Geltungsbereichs des Tarifvertrags abgeschlossen hat, wird „Werkstatt des Unternehmens“ als Werkstatt des Auftragsunternehmens interpretiert und die Zeitarbeitsagentur rechnet mit dieser als Ausgangspunkt mit den Zeitarbeitern nach § 30 und § 31 des Bautarifvertrags ab.

Anmerkung

Die Bestimmung gilt nicht für Unternehmen, die früher vom Tarifvertrag für Tischler und Zimmerer zwischen dem Verband dänischer Bauunternehmer und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter erfasst

waren.

Stattdessen gelten die als [Anhang 3](#) nachgedruckten Bestimmungen über Fahrtkostenvergütung.

§ 31 Übernachtung

Übernachtung

1. Falls das Unternehmen den Arbeitnehmer an eine Arbeitsstätte entsendet, die mehr als 110 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt liegt, zahlt das Unternehmen nach Beleg Kosten für Unterkunft und Verpflegung in einem Hotel, Gasthof oder Ähnlichem von angemessenem Standard am betreffenden Ort.
2. Die Arbeitnehmer und das Unternehmen können unter Voraussetzung der örtlichen Einigung vereinbaren, dass das Unternehmen anstelle der Bestimmung in Abs. 1 Tagegelder entsprechend der nach den staatlichen Regelungen geltenden Sätze zahlt, die zZt. betragen:

	2017	2018	2019	2020
Verpflegung	356,25 DKK			
Unterkunft	209,00 DKK			

In diesem Fall sorgt der Arbeitnehmer selbst für Unterkunft und Verpflegung.

3. Der Arbeitnehmer und das Unternehmen können unter Voraussetzung der örtlichen Einigung anstelle der Bestimmungen in Abs. 1 und 2 vereinbaren, dass das Unternehmen für Unterkunft und Verpflegung sorgt.
4. In allen Fällen, bei denen Übernachtung erfolgt, muss das Unternehmen Spesen mit dem nach den staatlichen Regelungen geltenden Satz für steuerfreie Vergütung, zZt. 121,75 DKK, zahlen.

Auslegung von "oder Ähnliches"

5. Die Parteien sind sich darüber einig, dass unter „oder Ähnliches“ Folgendes zu verstehen ist:
 - a. Motel
 - b. Ferienwohnung/Wohnung
 - c. Ferienhaus
 - d. Hostel
 - e. Wohncontainer/Wohnwagen mit WC/Bad/Kücheneinrichtung.Punkte 5a. bis 5e. gelten unter der Voraussetzung, dass:
 - jedem einzelnen Arbeitnehmer ein eigenes Schlafzimmer zur Verfügung steht
 - in Verbindung mit der Aufstellung von Wohncontainers ein gemeinsamer Aufenthaltsbereich eingerichtet wird
 - bei Übernachtung auf der Baustelle oder auf den an die Baustelle grenzenden Bereichen, der Wohnbereich von der Baustelle abgetrennt ist und die in § 27 beschriebenen Sanitär- und Sozialeinrichtungen nicht Bestandteil des Wohnbereiches sind
 - das Unternehmen für die Reinigung mindestens einmal wöchentlich zahlt
 - die Aufstellung des Wohncontainers/Wohnwagens unter Beachtung der Genehmigungen durch die Behörden erfolgt
 - die Streitigkeiten bezüglich dieser Regelungen arbeitsrechtlich behandelt werden können.

Fahrkostenabgeltung für Arbeitnehmer, die von den Bestimmungen zur Übernachtung erfasst sind

6. Die Fahrkostenabgeltung vom Aufenthaltsort der Arbeitnehmer zur Arbeitsstätte wird nach §30 gezahlt.
7. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine wöchentliche Hin- und Rückbeförderung mit Zahlung einer Reisekostenpauschale gemäß dem Satz von § 30, Abs. 3 und 4. Die Zahlung erfolgt für die Entfernung zwischen der Arbeitsstätte und dem Wohnsitz der Arbeitnehmer ohne Freizone. Die Beförderung gilt bis zum nächstgelegenen Grenzübergang.

Kapitel 7

Akkord/Lohnsysteme

§ 32 Akkordgrundlage

Akkord

1. Falls eine der Parteien dies wünscht, werden alle neuen Arbeiten im Akkord ausgeführt und nach den zu dieser Zeit zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter geltenden Preislisten mit zugehörigen Regelungen abgegolten.

Glaserarbeiten

2. Die zwischen der Glaserinnung in Dänemark /Glargesterlauget i Danmark/ und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter geltende Preisliste mit Anhang findet auf die Ausführung von Glaserarbeiten Anwendung.

Alle neuen Bauarbeiten, für die der Akkordpreis einschließlich aller Zuschläge 400,00 DKK übersteigt, werden im Akkord ausgeführt und nach der Preisliste abgegolten.

Von der Preisliste ausgenommen sind Einbauarbeiten (Geschäftsräume, Banken u.Ä.) sowie Möbelarbeiten und industrielle Werkstattarbeiten.

In solchen Fällen und in allen anderen Hinsichten gilt der Tarifvertrag zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter.

Bodenlegerarbeiten

3. Der zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter geltende Preistarif mit zugehörigen Regelungen über die Ausführung von Bodenlegerarbeiten findet Anwendung.

Vom Preistarif ausgenommen sind Bodenlegerarbeiten, die von der zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter geltenden Preisliste erfasst sind.

In allen anderen Hinsichten gilt der Tarifvertrag zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter.

§ 33 Akkordvereinbarung

Vergabe

1. Der Umfang der Akkordarbeit ist vor Beginn der Arbeit schriftlich festzulegen und zu unterschreiben, wenn eine der Parteien dies wünscht. In der Vergabevereinbarung ist so weit möglich auf datierte, den Arbeitnehmern ausgehändigte Zeichnungen und Beschreibungen zu verweisen.

Eine eventuelle Meinungsverschiedenheit hinsichtlich einer Vergabe kann arbeitsrechtlich behandelt werden, ist jedoch ohne Einfluss auf das Recht zur Akkordarbeit.

Ermittlung des Akkordpreises

2. Die Parteien sind berechtigt, laufend während der Ausführung der Arbeiten oder bei Abschluss der Arbeiten die Gesamtarbeitsmenge nach den geltenden Preislisten erfassen zu lassen.

Die Ermittlung des Akkordpreises muss Angaben zu den Positionsnummern der Preisliste, Menge und Preis erhalten.

Die eingereichten Ermittlungen des Akkordpreises müssen unterschrieben und mit dem Abgabedatum versehen sein.

Der Empfänger muss den Empfang quittieren.

Wenn zwischen den Parteien die Ermittlungen des Akkordpreises, die auf den Preislisten der Organisationen beruhen oder diesbezüglichen Beanstandungen ausgetauscht wurden, wird die Arbeit als ausgeführte Akkordarbeit betrachtet.

Akkordvereinbarungen, die auf Standardpreisen oder Pauschalakkorden u.Ä. basieren

3. Falls eine der Parteien eine Akkordvereinbarung wünscht, die auf Standardpreisen oder einem Pauschalakkord beruht, wird der Gegenpartei ein schriftlicher diesbezüglicher Vorschlag – auf Basis von Preislisten der Organisationen und/oder Akkordierungsvorschläge

erstellt – vorgelegt, bevor die Hälfte der Arbeit, die Gegenstand des Vorschlags ist, ausgeführt ist. Haben die Parteien keinen Vorschlag zum Standardpreis oder Pauschalakkord eingereicht, bevor die Hälfte der Arbeit ausgeführt ist, wird die Arbeit nicht im Akkord entsprechend dem Inhalt von Abs. 3 ausgeführt. Die Gegenpartei bestätigt den Eingang des Vorschlages und muss innerhalb von 10 Werktagen auf den Vorschlag schriftlich antworten.

Bei der oben angeführten Zeitfrist wird der Eingangstag nicht mitgezählt.

Danach verhandeln die Parteien über die endgültige Form der Vereinbarung, wobei der Vorschlag und die Antwort berücksichtigt werden. Liegt innerhalb der genannten Frist keine Antwort vor, gilt der Vorschlag als genehmigt.

Damit eine Akkordvereinbarung über einen Standardpreis oder Pauschalakkord gültig ist, muss sie schriftlich vorliegen und von beiden Parteien unterschrieben sein.

Wird keine Einigung erzielt, wird die Meinungsverschiedenheit nach den Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten entschieden.

Falls zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern Meinungsverschiedenheiten entstehen, nachdem die Parteien Akkordvorschläge, die auf Standardpreisen oder Pauschalakkorden u.a. basieren, ausgetauscht haben, wird bei der Schlichtung eine von der Arbeitnehmerseite erstellte Ermittlung des Akkordpreises, die auf den Preislisten basiert sowie die Kalkulation des Unternehmens vorgelegt. Diese Unterlagen dienen als Grundlage für die Entscheidung.

Akkordierung

4. Falls eine der Parteien dies wünscht, kann für Akkordarbeit, die nicht aus den zwischen den Organisationen vereinbarten Preislisten hergeleitet werden kann, eine Akkordierungsvereinbarung abgeschlossen werden.

Ein diesbezüglicher Vorschlag ist während der Ausführung der Arbeit der Gegenpartei schriftlich vorzulegen, die innerhalb von 5 Werktagen auf den Vorschlag schriftlich antworten muss. Danach verhandeln die Parteien über die endgültige Form der Vereinbarung, wobei

der Vorschlag und die Antwort berücksichtigt werden. Die Parteien sind verpflichtet, den Empfang zu quittieren. Liegt innerhalb der genannten 5 Werkzeuge keine Antwort vor, gilt der Vorschlag als genehmigt. Bei der oben angeführten Zeitfrist wird der Eingangstag nicht mitgezählt.

Wird keine Einigung erzielt, wird die Meinungsverschiedenheit nach den Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten entschieden.

Ein diesbezüglicher Antrag ist innerhalb von 2 Monaten, nachdem die Gegenpartei die Forderung erhalten hat, zu stellen.

Wenn zwischen den Parteien Akkordabrechnungen für Arbeiten, die in den Preislisten nicht enthalten sind oder diesbezügliche Beanstandungen ausgetauscht wurden, wird die Arbeit als im Akkord ausgeführt betrachtet.

Örtliche Vereinbarungen

5. Bei Akkordarbeit kann für Arbeiten, die nicht oder teilweise nicht aus den zwischen den Organisationen vereinbarten Preislisten hergeleitet werden können, eine örtliche Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern abgeschlossen werden.

Damit eine örtliche Vereinbarung gültig ist, muss sie schriftlich vorliegen und von beiden Parteien unterschrieben sein.

Die Parteien können die Vereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten kündigen.

Schriftliche Mitteilungen

6. Wenn dem Vertrauensmann bzw. dem Vertreter der Arbeitnehmer eine Nachricht an eine Arbeitsgruppe über die Arbeitsbedingungen schriftlich erteilt worden ist, gilt sie damit als der Arbeitsgruppe zur Kenntnis gebracht. Der Vertrauensmann bzw. der Vertreter der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Nachricht an die Arbeitsgruppe weiterzugeben.

Reparaturen

7. Eine Voraussetzung für die Möglichkeit einer Akkordarbeit ist, dass diese die übliche Art und Weise von Reparaturen nicht behindert. Die Arbeitnehmer, die im Akkord arbeiten, können nicht weigern, die Akkordarbeit zu unterbrechen, um Reparaturarbeiten auszuführen.

Es ist jedoch zu beachten, dass nicht stets dieselben Arbeitnehmer aus der Akkordarbeit herausgezogen werden.

Lohnsysteme

8. Leistungsfördernde Lohnsysteme können eingeführt werden, wenn sich das Unternehmen und die Arbeitnehmer darüber einig sind, und dies von den Organisationen genehmigt wurde.

Zuschlag auf die Preisliste für Zimmerer und Tischler

9. Der Preislistenzuschlag beträgt ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017	1,8%
1. März 2018	1,9%
1. März 2019	2,1%

Zonenzuschlag

10. Der Zonenzuschlag gilt in Kopenhagen, 1. und 2. Zone.

Der Zonenzuschlag beträgt 3%.

Es wird Zonenzuschlag gezahlt für:

Abschnitt 1, 2, 5, 7, 8 und 10.

Es wird kein Zonenzuschlag gezahlt für:

Abschnitt 3, 4, 6, 9 und 10, Gruppe 5 und 6.

Wenn in Abschnitt 10 Punkte für Arbeiten nach Abschnitt 3, 4, 6, 9 und 10, Gruppe 5 und 6 verwendet werden, steht für diese Punkte kein Zonenzuschlag zu.

Andere Voraussetzungen als die der Preisliste

11. Wenn im Akkord Wand- und/oder Deckensegmente oder ähnliche Konstruktionen hergestellt werden unter anderen Bedingungen als die in den allgemeinen Bestimmungen und den Sonderbestimmun-

gen der Preislisten beschriebenen, beurteilen die Parteien nach Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen an der Arbeitsstätte für jeden einzelnen Fall die Höhe des Abzugs.

Eine Voraussetzung für den Abzug ist, dass den Arbeitnehmern andere Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden als die, die normalerweise auf einer Baustelle bereitgestellt werden.

Leistungsunabhängiger Lohn

12. Zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer kann eine Vereinbarung abgeschlossen werden, dass für die Arbeit ein leistungsunabhängiger Lohn zusteht.

§ 34 Akkordregelungen

Verbindliche Vereinbarungen

1. Eine Akkordvereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern ist für beide Parteien verbindlich.

Kündigung eines Arbeitnehmers im Akkord

2. Ein Unternehmen kann den Arbeitnehmern ohne ersichtlichen Grund nicht kündigen, ehe die Arbeit beendet ist. Sollte zu einer Kündigung kommen, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des vollen Akkordbetrages.

Ausscheiden aus Akkordarbeit

3. Falls ein Arbeitnehmer eine Akkordarbeit verlässt, die er gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern ausführt, fällt ein etwaiger nicht bezahlter Überschuss dem oder den anderen Akkordteilnehmer(n) zu.

Beanstandung der Arbeit bei Ausscheiden aus Akkordarbeit

4. Arbeiten, die beim Ausscheiden aus dem Akkord von den verbleibenden Arbeitnehmern im Akkord nicht übernommen und die nicht nach § 38 Abs. 1, 2 und 3 beanstandet wurden, können vom Unternehmen nach der Bestimmung von § 38 Abs. 4 beanstandet werden.

Akkorddefizit

5. Das Unternehmen kann den Akkord abrechnen, falls dieses nachgewiesen hat, dass der Stundenverdienst der Arbeitnehmer zum Berechnungszeitpunkt den Mindestlohn unterschreitet. Danach sind die Parteien von ihren gegenseitigen Pflichten befreit.

Ende des Akkords

6. Wenn nichts anderes vereinbart wird, endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsfrist mit dem Ende des Akkords.

Erweiterung oder Abbau der Akkordgruppe

7. Das Unternehmen oder dessen Vertreter kann, wenn es für notwendig oder zweckdienlich gehalten wird, die Anzahl der im Akkord beschäftigten Arbeitnehmer erhöhen oder reduzieren.

Der Vertrauensmann bzw. der Vertreter der Arbeitnehmer kann Arbeiter nicht selbständig einstellen oder entlassen, hat jedoch Einspruchsrecht, wenn er der Meinung ist, dass zu viele oder zu wenige Arbeitnehmer am Akkord beteiligt sind.

Wird keine Einigung erzielt, kann die Frage in einer Schlichtungssitzung, die spätestens 5 Werktage nach Eingang des Schlichtungsantrags stattfindet, arbeitsrechtlich behandelt werden.

§ 35 Akkordzahlung und Abschlagszahlungen

Akkordzahlung

1. Unter der Voraussetzung, dass der Betrag eine Deckung in der tatsächlich ausgeführten Arbeit hat, wird für Arbeit im Akkord pro Stunde ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, folgender Betrag bezahlt:

1. März 2017	135,50 DKK
1. März 2018	137,50 DKK
1. März 2019	139,50 DKK

Abschlagszahlungen

2. Die Arbeitnehmer haben zu jedem Zahltag Anspruch auf Auszahlung von bis zu 85% des nachweislich verdienten Akkordüberschusses.

Die Abschlagszahlung auf die Akkordsumme ist 5 Werktage vor dem Zahltag zu beantragen.

Es werden keine Abschlagszahlungen für Akkorde mit einer Dauer von weniger als 3 Wochen geleistet.

§ 36 Abrechnung von Akkorden

Akkordabrechnung

1. Akkordabrechnungen müssen die vereinbarte Akkordsumme, eine Aufstellung der Akkordierungen, eine Aufstellung der Arbeitsstunden und ausgezahlte Abschlagszahlungen enthalten sowie mit Angaben über die Verteilung pro Arbeitnehmer versehen sein.

Die Akkordabrechnung ist von dem Arbeitnehmer, der am Akkord beteiligt gewesen ist, zu unterzeichnen und mit dem Abgabedatum zu versehen. Eine andere Person kann jedoch durch Vollmacht mit der Unterzeichnung und der Abgabe beauftragt werden.

Akkordabrechnungen müssen dem Unternehmen spätestens 15 Werktage nach Ende des Akkords vorliegen. Wird die Abgabefrist nicht eingehalten, wird die Forderung nach Akkordabrechnung als zu spät übersandt angesehen.

Beanstandung von Ermittlungen des Akkordpreises / Akkordabrechnungen

2. Die Beanstandung einer eingereichten Ermittlung des Akkordpreises/Abrechnung ist spätestens 10 Werktage nach Eingang der Ermittlung/Abrechnung abzugeben.

Die Beanstandung, die an die ausstellende Person zu richten ist, bedarf der Schriftform, muss eine Aufschlüsselung der beanstandeten Posten enthalten und den auszahlenden Betrag ausweisen.

Die Beanstandungsfristen gelten auch für Ermittlungen des Akkordpreises/Akkordabrechnungen, die von dem Unternehmen erstellt wurden.

Auszahlung von unstreitigen Akkordüberschüssen

3. Die Auszahlung eines unstreitigen Überschusses muss am ersten Zahltag nach der Woche, in der die Beanstandungsfrist abläuft, erfolgen.

Streitige Akkordüberschüsse

4. Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit der Ermittlung des Akkordpreises/der Akkordabrechnung, werden die streitigen Posten zur Entscheidung nach § 73 verwiesen. Ein schriftlicher diesbezüglicher Antrag ist innerhalb von 2 Monaten nach der Vorlage der Ermittlung des Akkordpreises/der Akkordabrechnung einzureichen.

Wird die Frist nicht eingehalten, so ist der Akkord gemäß der Beanstandung seitens des Unternehmens abzurechnen.

§ 37 Einschreiben mit Abgabebescheinigung oder elektronisches Einreichen

1. Kann eine Ermittlung des Akkordpreises, eine Akkordvereinbarung, ein Akkordschein, eine Akkordabrechnung oder eine Beanstandung nicht persönlich vorgelegt werden, kann dies innerhalb der oben genannten Fristen per Einschreiben mit Abgabebescheinigung abgeschickt werden.

Dabei ist das Datum des Poststempels maßgeblich.

Wird die Beanstandungsfrist nicht eingehalten, ist die Forderung in der beantragten Höhe abzurechnen.

Elektronische Einreichung, E-Mail, SMS oder Ähnliches

2. Beim Einreichen elektronischer Dokumente werden diese als empfangen betrachtet, wenn der Empfänger dem Absender eine elektronische Quittung zugeschickt hat.

Falls die Quittung nicht erhalten wird, müssen die Angaben gemäß Abs. 1 zugeschickt werden, damit die Beanstandungsfristen eingehalten werden.

§ 38 Beanstandung von im Akkord ausgeführten Arbeiten

1. Das Unternehmen kann die Arbeit während der Ausführung beanstanden.
2. Wenn der Arbeitnehmer unter der laufenden Akkordarbeit schriftlich den gesamten oder Teile des zugeteilten Akkords an das Unternehmen abliefert, kann das Unternehmen die etwaige Beanstandung innerhalb von 10 Werktagen melden.
3. Sofern nicht vereinbart wurde, dass nach der Beendigung des Akkords das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird, muss der Arbeitnehmer spätestens 2 Werktage vor der Beendigung des Akkords das Unternehmen über den Zeitpunkt der Beendigung des Akkords benachrichtigen, damit die Parteien einen Zeitpunkt für die Beanstandung bzw. Abnahme der ausgeführten Arbeit vereinbaren können. Die Möglichkeit des Unternehmens zur Beanstandung der Akkordarbeit endet somit, wenn das Arbeitsverhältnis endet.
4. Falls die Akkordarbeit vom Unternehmen gemäß Abs. 1, 2 oder 3 nicht beanstandet worden ist, kann das Unternehmen spätestens 10 Werktage nach der Abgabe der Wochenzettel, die die letzten Stunden der Akkordarbeit enthalten, die Beanstandung der Arbeit vorlegen.
5. In sämtlichen Fällen muss die Beanstandung durch das Unternehmen schriftlich erfolgen und dem Akkordhalter / Vertrauensmann ausgehändigt werden.

§ 39 Betriebsurlaub

Wenn ein ganzer Betrieb wegen Betriebsurlaub geschlossen ist, verlängern sich die im Tarifvertrag festgesetzten Zeitfristen um eine entsprechende Anzahl Tage. Falls der formale Lohnzahlungszeitpunkt während eines Urlaub liegt, erfolgt die Auszahlung des Lohnes am ersten normalen Zahltag nach dem Urlaub. Auf Wunsch kann ein Akontobetrag gezahlt werden.

§ 40 Teilnahme von Auszubildenden am Akkord

Akkordabrechnung

1. Bei der Akkordabrechnung werden die tatsächlichen Akkordzahlungen einschließlich etwaiger Abschlags- und Akontozahlungen abgezogen.

Teilnahme von Auszubildenden

2. Wenn Auszubildende am Akkord der Arbeitnehmer teilnehmen, werden bei der Aufstellung der Akkordabrechnungen der Arbeitnehmer der Stundenlohn des Auszubildenden sowie folgender Betrag pro Stunde abgezogen ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017

1. Lohnperiode	DKK 2,00, insgesamt pro Stunde	66,65 DKK
2. Lohnperiode	DKK 6,00, insgesamt pro Stunde	84,05 DKK
3. Lohnperiode	DKK 11,00, insgesamt pro Stunde	99,95 DKK
4. Lohnperiode	DKK 18,00, insgesamt pro Stunde	125,35 DKK

1. März 2018

1. Lohnperiode	DKK 2,00, insgesamt pro Stunde	67,75 DKK
2. Lohnperiode	DKK 6,00, insgesamt pro Stunde	85,40 DKK
3. Lohnperiode	DKK 11,00, insgesamt pro Stunde	101,45 DKK
4. Lohnperiode	DKK 18,00, insgesamt pro Stunde	127,15 DKK

1. März 2019

1. Lohnperiode	DKK 2,00, insgesamt pro Stunde	68,85 DKK
2. Lohnperiode	DKK 6,00, insgesamt pro Stunde	86,75 DKK
3. Lohnperiode	DKK 11,00, insgesamt pro Stunde	103,00 DKK
4. Lohnperiode	DKK 18,00, insgesamt pro Stunde	129,05 DKK

Teilnahme erwachsener Auszubildenden

3. Wenn erwachsene Auszubildende am Akkord der Arbeitnehmer teilnehmen, wird die Verrechnung der an sie ausgezahlten Beträge, die jedoch maximal den tariflichen Mindestlohn für die gegebene Branche ausmachen können, örtlich vereinbart.

Akkord

4. Die Auszubildenden haben kein Recht auf einen selbstständigen Akkord.

§ 41 Neue Materialien

1. Zur Festsetzung der Preise für neu erscheinende Materialien oder Materialien, die versuchsweise als Ersatz für traditionelle Baumaterialien verwendet werden, oder bei Änderung der bisher angewandten Konstruktionen oder Arbeitsformen wird vom Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter ein paritätischer Ausschuss gebildet.
2. Auf Antrag einer der Parteien hat der Ausschuss Verhandlungen zur Festsetzung von Preisen für die genannten Materialien aufzunehmen. Die von dem Ausschuss festgelegten Preise werden in das Preisverzeichnis eingeführt, falls sich die Organisationen darüber einig sind.

Sind sich die Organisationen darüber einig, kann der Ausschuss gegebenenfalls Verhandlungen über die Änderung bestehender Preistarifpreise aufnehmen.

Solche etwaigen Änderungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung durch die zuständigen Versammlungen der Organisationen.

Kapitel 8

Rente

§ 42 Rente und Gesundheitsvorsorge

Rentenvereinbarung

1. Für erwachsene Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, und Auszubildende, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und wenigstens 6 Monate lang unter einem Tarifvertrag zwischen den Gewerkschaften des „BAT-Kartells“ (Kooperationsorgan dänischer Gewerkschaften für den Hoch- und Tiefbau sowie den Holzbereich) /Bygge-, Anlægs- og Trækartellet/ und dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie oder der dänischen Organisation technischer Installateure, „Techniq“ /Installatørernes Organisation/ tätig sind, oder wenigstens 6 Monate erwerbstätig sind, zahlt das Unternehmen Rentenbeiträge.

Die von den Beitrittsverträgen u.Ä. erfassten Arbeitnehmer werden auch der Rentenregelung angeschlossen.

Rentenbeitragsabrechnung

2. Der Rentenbeitrag errechnet sich aufgrund des lohnsteuerpflichtigen Einkommens. Dies bedeutet, dass beispielsweise Akkordüberschüsse, vom Arbeitgeber gezahlter/s Krankenlohn / Krankentagegeld, Entschädigungen für fehlende/mangelhafte Sanitär- und Sozialeinrichtungen, sonstige steuerpflichtige Zuschläge und Zulagen (z.B. steuerpflichtige Kilometergelder), Sonn- und Feiertagsvergütung sowie Urlaubsgeld dem rentenwirksamen Entgelt hinzuzurechnen sind.

Dagegen sind steuerfreie Kilometergelder und sonstige steuerfreie Zuschläge und Zulagen (z.B. Tagegelder) sowie Vergütung für den 1., 2. und 3. Tag der Arbeitslosigkeit nicht hinzuzurechnen; Krankentagegelder, Tagegelder bei Entbindung/Mutterschaftsurlaub und sonstige Tagegelder, die von der Kommune gezahlt werden, werden bei der Berechnung des Rentenbeitrags ebenfalls nicht berücksichtigt.

Höhe des Rentenbeitrags

3. Der Rentenbeitrag beträgt 12% vom urlaubsberechtigten Entgelt des Arbeitnehmers zzgl. Urlaubs- und Feiertagsvergütung. Der Arbeitnehmer zahlt 4% des Beitrags, der Arbeitgeber 8%.

Zahlung des Rentenbeitrags

4. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Unternehmen den Rentenbeitrag des Arbeitnehmers zusammen mit ihrem Beitrag an PensionDanmark zahlen. Der Rentenbeitrag ist bis zum 10. Kalendertag des Folgemonats zu zahlen. Im Übrigen wird auf die Anweisung von PensionDanmark verwiesen.
5. Die Angelegenheiten verbunden mit Nichtanmeldung zum Fonds oder Nichtbezahlung von Beiträgen werden gemäß den Bestimmungen des Rentenbeitragsprotokolls des Pensionsfonds PensionDanmark vom 28. Januar 2011 entschieden.

Erhöhte Rentenbeiträge während des Mutterschaftsurlaubs

6. Während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs werden zusätzliche Rentenbeiträge für Arbeitnehmerinnen, die zum voraussichtlichen Entbindungstermin 6 Monate Beschäftigungszeit aufweisen, geleistet.

Der Rentenbeitrag pro Monat beträgt 2.040,00 DKK

pro Stunde 12,75 DKK

Der Arbeitgeber zahlt 2/3, die Arbeitnehmerin 1/3 des Beitrages.

Gesundheitsvorsorge

7. Unternehmen, die noch kein von den Organisationen anerkanntes Gesundheitsvorsorgeprogramm haben, bilden dieses bei PensionDanmark.
8. Der Beitrag beträgt 0,15% vom urlaubsberechtigten Entgelt des Arbeitnehmers zzgl. Urlaubs- und Feiertagsvergütung und wird vom Arbeitgeber zusammen mit dem Rentenbeitrag eingezahlt.
9. Das Gesundheitsvorsorgeprogramm muss Telefonberatung in Fällen umfassen, in denen der Arbeitnehmer psychologische Krisenhilfe, Schnellidiagnose, Suchtberatung oder Informationen über das Gesundheitswesen benötigt.

10. Darüber hinaus muss das Gesundheitsvorsorgeprogramm eine Behandlung bei einem Physiotherapeuten, Chiropraktiker oder Masseur bei Problemen mit Gelenken, Muskeln oder Sehnen, die im Zusammenhang mit der Arbeit entstanden sind, sowie eine schnelle Diagnose umfassen.
11. Die Unternehmen können – nach vorheriger Genehmigung der Vertragsparteien – aus dem Gesundheitsvorsorgeprogramm von PensionDanmark mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten austreten, wenn sie ein eigenes Gesundheitsvorsorgeprogramm haben, das mindestens dem von PensionDanmark entspricht.

§ 43 ATP

Der ATP-Beitrag (Zusatzrente) /Arbejdsmarkedets Tillægspension/ beträgt:

Bei Wochenlohn

Unternehmen pro Woche	49,80 DKK
Arbeitnehmer pro Woche	24,90 DKK

Bei Monatslohn

Unternehmen pro Monat	189,35 DKK
Arbeitnehmer pro Monat	94,65 DKK

Kapitel 9

Krankheit, erster Krankheitstag eines Kindes, Mutterschaftsurlaub u.Ä.

§ 44 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall
--

Dauer und Zahlung

1. Bei Krankheit zahlt der Arbeitgeber bis zu 4 Wochen, gerechnet ab dem ersten ganzen Abwesenheitstag, den Lohn fort.

Bei Abwesenheit infolge eines Unfalls zahlt der Arbeitgeber bis zu 8 Wochen, gerechnet ab dem ersten ganzen Abwesenheitstag, den Lohn fort.

Die Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall entspricht dem vollen Arbeitsentgelt, jedoch maximal pro Stunde ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017	141,00 DKK
1. März 2018	143,00 DKK
1. März 2019	145,00 DKK

Berechnungsgrundlage ist der Gesamtverdienst des Arbeitnehmers (einschließlich Akkordzuschlägen, Bonus, Erschwerniszulagen u.Ä.) pro Arbeitsstunde in den letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit.

Ist die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im vorangegangenen 4-wöchigen Zeitraum nicht bekannt, errechnet sich die Stundenzahl nach den Bestimmungen des Krankentagegeldgesetzes, und der Krankenlohn für bis zu 37 Stunden wöchentlich wird aufgrund der ermittelten Stundenzahl multipliziert mit dem jeweils geltenden Satz ermittelt.

Anmerkung

Die Arbeitgeberverpflichtung bleibt bei Konkurs während der Krankheitsperiode bestehen.

Beschäftigungszeit

2. Es ist eine Voraussetzung, dass die betreffenden Arbeitnehmer 3 Monate Beschäftigungszeit im Unternehmen erworben haben. Die jeweilige Beschäftigungszeit wird unter Einbeziehung eines zeitlichen Rahmens von 1,5 Jahren ermittelt. Siehe auch die Ausnahmen in Abs. 3 und 4.

Was Krankenlohn betrifft, haben Auszubildende 3 Monate Beschäftigungszeit erworben, falls sie – nach abgeschlossener Ausbildung – weiterhin in demselben Unternehmen beschäftigt sind.

Unfall

3. Die im Abs. 2 enthaltene Bedingung bezüglich der Beschäftigungszeit gilt nicht bei Abwesenheit infolge eines Unfalls im Unternehmen während der Ausführung der Arbeit. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Krankentagegeldgesetzes Anspruch auf Krankentagegeld hat.

Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchung

4. Die im Abs. 2 enthaltene Regelung zur Beschäftigungszeit gilt nicht bei Abwesenheit wegen Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen.

Falls Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit der schwangeren Arbeitnehmerin nicht stattfinden können, so sind die Abwesenheitsstunden der Arbeitnehmerin mit Krankenlohn zum tarifvertraglich festgesetzten Stundensatz abzugelten.

Fehlende Beschäftigungszeit

5. An Arbeitnehmer, die die Beschäftigungszeitvoraussetzung nach Abs. 2 nicht erfüllen, wird Krankentagegeld nach den Bestimmungen des Krankentagegeldgesetzes gezahlt. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Krankentagegeldgesetzes Anspruch auf Krankentagegeld hat.

Erster Krankheitstag

6. Muss ein Arbeitnehmer unfall- oder krankheitsbedingt seinen Arbeitsplatz verlassen, zahlt das Unternehmen für die restlichen Stunden innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit am betreffenden Tag daselbe Stundenentgelt wie oben angeführt.

§ 56-Vereinbarung

7. Obige Bestimmungen gelten nicht für Krankheiten, die von einer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossenen Vereinbarung nach den Bestimmungen des Krankentagegeldgesetzes über chronische oder langdauernde Erkrankte (§ 56) erfasst sind.

Beschränkungen

8. Die obigen Regelungen finden bei der etwaigen Rechtsverfolgung eines Unternehmens, bei der es um volle Entschädigung für Verdienstausfall geht, keine Anwendung.

Vergütung für Urlaub, Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage

9. Während der oben genannten Periode (max. 4 bzw. 8 Wochen) werden Vergütung für Urlaub, Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage sowie Rentenbeiträge geleistet.

§ 45 Erster Krankheitstag eines Kindes

Im Haushalt befindliches Kind

1. Der Arbeitnehmer und Beschäftigte in Ausbildung sind von der Arbeit freigestellt, wenn dies im Hinblick auf die Pflege seines/seiner kranken, im Haushalt befindlichen Kindes/Kinder unter 14 Jahren erforderlich ist.

Umfang der Freistellung

2. Die Arbeitsfreistellung bezieht sich nur auf einen Elternteil des Kindes und auf den ersten Krankentag des Kindes.
3. Wenn ein Kind im Laufe des Arbeitstages des Mitarbeiters krank wird, und der Mitarbeiter aus diesem Grund die Arbeit verlassen muss, umfasst die Freistellung ferner die restlichen Arbeitsstunden des betreffenden Tages.

Entgeltsatz

4. Unter der Voraussetzung, dass der vom Unternehmen geforderte Nachweis vorliegt, zahlt das Unternehmen das volle Entgelt, jedoch

maximal pro Stunde ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017	141,00 DKK
1. März 2018	143,00 DKK
1. März 2019	145,00 DKK

Von diesem Betrag werden Beiträge für Urlaubs- und Feiertagevergütung sowie Rentenbeiträge geleistet.

§ 46 Krankenhauseinweisung von Kindern

1. Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer in Ausbildung sind von der Arbeit freigestellt, wenn es notwendig ist. Diese Regelung betrifft Kinder unter 14 Jahren.
2. Die Arbeitsfreistellung gilt ausschließlich für einen Inhaber des elterlichen Sorgerechts für das Kind, und es besteht ein maximaler Anspruch auf Freistellung für insgesamt 1 Woche pro Kind in einem 12-monatigen Zeitraum.
3. Der Arbeitnehmer muss auf Verlangen einen Nachweis für die Krankenhauseinweisung vorlegen.
4. Es wird dabei das volle Entgelt bezahlt, jedoch maximal pro Stunde ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017	141,00 DKK
1. März 2018	143,00 DKK
1. März 2019	145,00 DKK

Von diesem Betrag werden Beiträge für Urlaubs- und Feiertagevergütung sowie Rentenbeiträge geleistet.

§ 47 Kinderbetreuungstage

1. Mitarbeiter und Beschäftigte in einer Ausbildung, die berechtigt sind, am ersten Krankheitstag eines Kindes von der Arbeit freigestellt zu werden, haben ein Anrecht auf zwei Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr. Der Mitarbeiter kann maximal zwei Kinderbetreuungstage pro Urlaubsjahr beanspruchen, ungeachtet der Anzahl Kinder des Mitarbeiters. Die Bestimmung gilt für Kinder unter 14 Jahren.
2. Die Tage werden nach Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung des Wohles des Unternehmens verteilt.
3. Die Kinderbetreuungstage werden nicht vergütet, der Mitarbeiter kann jedoch - auf Antrag - einen Betrag von seinem Konto für Feiertage und arbeitsfreie Tage erhalten.

§ 48 Mutterschaftsurlaub

Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub

1. Für Arbeitnehmerinnen, die zum voraussichtlichen Entbindungstermin innerhalb der letzten 18 Monate 6 Monate Beschäftigungszeit aufweisen, zahlt der Arbeitgeber Lohn während der Abwesenheit aufgrund von Schwangerschaft/Entbindung von 4 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und bis zu 14 Wochen nach der Entbindung (Schwangerschaftsurlaub / Mutterschaftsurlaub).
2. Adoptiveltern erhalten ab Annahme des Kindes 14 Wochen Lohn während des Mutterschaftsurlaubs.

Vaterschaftsurlaub

3. Unter denselben Bedingungen wird bis zu 2 Wochen Entgelt während des „Vaterschaftsurlaubs“ fortgezahlt.

Elternurlaub

4. Unter denselben Bedingungen wird bis zu 13 Wochen Entgelt während

des Elternurlaubs fortgezahlt. Von den 13 Wochen steht jedem Elternteil Entgelt für 5 Wochen zu.

Das Entgelt entfällt, falls der Urlaub, der dem jeweiligen Elternteil vorbehalten ist, nicht in Anspruch genommen wird.

Die Vergütung für die restlichen 3 Wochen kann entweder an den Vater oder an die Mutter gezahlt werden.

Die 13 Wochen Elternurlaub müssen innerhalb von 52 Wochen nach der Geburt genommen werden. Falls nicht anderes vereinbart wird, ist der Elternurlaub mindestens 3 Wochen vorher anzukündigen.

Der jedem Elternteil zustehende Urlaub kann, falls nichts anderes vereinbart wurde, in höchstens zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden.

Lohn während eines Schwangerschafts-, Vaterschafts und Mutterschaftsurlaubs (und bis zum 1. Juli 2017 während eines Elternurlaubs)

5. Der Lohn während des Mutterschafts-, Vaterschafts und Elternurlaubs entspricht dem Entgelt, das die/der Betreffende in dem Zeitraum erworben hätte, jedoch ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, maximal pro Stunde:

1. März 2017	141,00 DKK
1. März 2018	143,00 DKK
1. März 2019	145,00 DKK

Von diesem Betrag werden Beiträge für Urlaubs- und Feiertagevergütung sowie Rentenbeiträge geleistet.

Der Betrag enthält den gesetzlich festgelegten maximalen Tagegeldsatz.

Lohnfortzahlung während eines Elternurlaubs nach dem 1. Juli 2017

6. Während des Elternurlaubs wird der volle Lohn gezahlt.

7. Lohn während eines Elternurlaubs wird als der voraussichtliche Einnahmeverlust des Mitarbeiters pro Arbeitsstunde einschließlich systematisch vorkommender Erschwerniszulage während der Urlaubsperiode berechnet.

8. Falls der voraussichtliche Einnahmeverlust pro Arbeitsstunde nicht bekannt ist, wird der Lohn während eines Elternurlaubs auf der Grundlage der Vergütung während der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs berechnet. Die Vergütung umfasst systematisch vorkommende Erschwerniszulagen, jedoch nicht unregelmäßige Zahlungen, die keinen Bezug zu den während der Periode geleisteten Arbeitsstunden haben. Ein eventueller Akkordüberschuss in der 13wöchigen Periode wird anteilig mit den Stunden eingerechnet, die sich auf den Akkordüberschuss beziehen.

9. Falls die geleistete Anzahl Arbeitsstunden in der vorhergehenden 13wöchigen Periode nicht bekannt ist, wird die Stundenzahl auf der Grundlage einer Arbeitszeit von 37 Wochenstunden berechnet.

10. Die Leistung der Vergütung setzt voraus, dass das Unternehmen Anspruch auf Rückerstattung in Höhe des maximalen Tagegeldsatzes hat. Sofern die Rückerstattung niedriger sein sollte, mindert sich die Vergütung an den Arbeitnehmer entsprechend.

§ 49 Pflage tage

Die nach diesem Tarifvertrag beschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung für die Pflege ernsthaft kranker, naher Verwandten.

Kapitel 10

Urlaubs- und Feiertagsbestimmungen

§ 50 Erwerb des Urlaubsanspruchs

1. Der Urlaubsanspruch wird mit 2,08 Tagen Urlaub je Beschäftigungsmonat eines Kalenderjahrs erworben.
2. Bei Arbeitsverhältnissen von kürzerer Dauer als einem Monat errechnet sich der Urlaubsanspruch auf entsprechende Weise im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer.
3. Bei Ermittlung des Urlaubsanspruchs werden die Fehlzeiten wegen Krankheit berücksichtigt, für die das Unternehmen den Urlaubsentgelt- und Urlaubsvergütungsbeitrag gezahlt hat, sowie Fehlzeiten, für die das Unternehmen den Tariflohn bei Krankheit, Mutterschaftsurlaub/Adoption, Fortbildung, tariflichen arbeitsfreien Tagen und beim ersten Krankheitstag eines Kindes und Krankenhauseinweisung von Kindern geleistet hat.
4. Der Urlaub wird in ganzen Tagen genommen, wobei auf die nächste ganze Zahl von Tagen auf- bzw. abgerundet wird.
5. Hat ein Arbeitnehmer den vollen Urlaubsanspruch (25 Urlaubstage) mit Urlaubsvergütung oder Lohn nicht erworben, hat der Arbeitnehmer Recht auf Ergänzung der Anzahl der Urlaubstage bis zum vollen Urlaubsanspruch, jedoch ohne den Anspruch auf Urlaubsvergütung oder Lohn.

§ 51 Inanspruchnahme des Urlaubs

1. Der Urlaub muss in dem auf das Urlaubsanspruchserwerbsjahr folgenden Jahr, das vom 1. Mai bis 30. April (Urlaubsjahr) läuft, genommen werden.
2. Der Urlaub beginnt bei Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit am ersten Urlaubstag und endet nach Ende der Arbeitszeit am letzten Urlaubstag.

3. Falls der Urlaub in ganzen Wochen genommen wird, endet der Urlaub bei Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit am ersten regelmäßigen Arbeitstag nach Ende des Urlaubs.

Haupturlaub

4. Der Haupturlaub ist mit mindestens 15 zusammenhängenden Tagen im Zeitraum 1. Mai bis 30. September (Urlaubsperiode) zu nehmen.
5. Hat der Arbeitnehmer weniger als 15 Tage Urlaubsanspruch erworben, ist der gesamte erworbene Urlaub Haupturlaub.
6. Es kann örtlich vereinbart werden, den Haupturlaub in zeitlichem Zusammenhang außerhalb der Urlaubsperiode abzuwickeln, wobei jedoch mindestens 10 Tage sind in zeitlichem Zusammenhang zu nehmen.

Resturlaub

7. Übrige Urlaubstage (Resturlaub) sind in zeitlichem Zusammenhang von mindestens 5 Werktagen zu gewähren. Sie können jedoch außerhalb der Urlaubsperiode genommen werden. Machen die übrigen Urlaubstage weniger als 5 Urlaubstage aus, müssen diese Urlaubstage in zeitlichem Zusammenhang gewährt werden. Wenn es aufgrund betrieblicher Belange wünschenswert ist, können die übrigen Urlaubstage jedoch als einzelne Urlaubstage gewährt werden.

Zeitliche Lage des Urlaubs

8. Das Unternehmen legt in Absprache mit den Arbeitnehmern fest, wann der Urlaub zu nehmen ist.
9. Der Wunsch eines Arbeitnehmers bezüglich der zeitlichen Lage des Urlaubs ist so weit wie möglich zu berücksichtigen, insbesondere der Wunsch, den Haupturlaub in die Schulsommerferien eines Kindes zu legen.
10. Das Unternehmen hat den Arbeitnehmern so früh wie möglich mitzuteilen, wann der Urlaub zu nehmen ist, wobei der Haupturlaub spätestens 3 Monate vor dem vorgesehenen Anfang des Haupturlaubs und der Resturlaub spätestens 1 Monat vor Beginn des Resturlaubs anzukündigen sind, es sei denn, dies wird durch besondere Umstände verhindert.

Verschiebung des Urlaubs

11. Das Unternehmen kann den bereits festgelegten Urlaub ändern, falls wesentliche, nicht vorhersehbare betriebliche Belange dies erforderlich machen.
12. Dem Arbeitnehmer ist ein eventueller finanzieller Verlust infolge der Verschiebung zu ersetzen.
13. Bereits angetretener Urlaub kann nicht verschoben werden.

Betriebsurlaub

14. Hat das Unternehmen Betriebsurlaub festgelegt, so können Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Urlaub für alle Tage des Betriebsurlaubs erworben haben, keine besondere Entschädigung aufgrund des Betriebsurlaubs fordern.

Betriebsurlaub zwischen Weihnachten und Neujahr

15. Ist ein Unternehmen an Werktagen zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen, so hat das Unternehmen, vgl. die Bestimmungen über die zeitliche Lage des Urlaubs, anzuordnen, dass Arbeitnehmer, die Anspruch auf mehr als 15 Urlaubstage haben, in diesen Tagen Urlaub nehmen.
16. Legt das Unternehmen keinen Urlaub zwischen Weihnachten und Neujahr fest, so hat das Unternehmen den Arbeitnehmern Lohn für die betreffenden Tage zu zahlen.
17. Die Vergütung wird aufgrund des regelmäßigen Entgelts des Arbeitnehmers in den letzten 4 Wochen vor Weihnachten ermittelt.

§ 52 Krankheit und Urlaub

1. Ist ein Arbeitnehmer bei Beginn des Urlaubs krank, so ist er nicht verpflichtet, den Urlaub anzutreten und kann den Urlaub verschieben. Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs krank, steht ihm nach 5 Tagen der Krankheit – nach Vorlage der ärztlichen Bescheinigung – das Recht auf ein Ersatzurlaub zu.

Der Arbeitnehmer muss sich nach dem üblichen Verfahren beim Betrieb krankmelden.

Meldet sich ein Arbeitnehmer gesund, muss er mitteilen, ob er den

Urlaub antreten will. Will ein Arbeitnehmer den Urlaub nicht antreten, ist der Urlaub erneut anzumelden, wobei die Ankündigungsfristen einzuhalten sind.

Krankheit während des Betriebsurlaubs

2. Dem Arbeitnehmer, der während des Betriebsurlaubs krank wird, steht nach 5 Tagen der Krankheit - nach Vorlage der ärztlichen Bescheinigung - Recht auf Ersatzurlaub zu. Der Arbeitnehmer soll dazu die Krankheit dem Arbeitgeber melden.

Gesundmeldung während des Betriebsurlaubs

3. Meldet sich ein vor Beginn des Betriebsurlaubs krankgemeldeter Arbeitnehmer während des Betriebsurlaubs gesund, nimmt der Arbeitnehmer die Tätigkeit wieder auf und hat Anspruch auf Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt.
4. Ist es nicht möglich, dem Arbeitnehmer in dem Zeitraum eine Beschäftigung anzubieten, wird der Urlaub als zum Zeitpunkt der Gesundmeldung angetreten betrachtet, es sei denn, es wird etwas anderes vereinbart.
5. Der Urlaub, den der Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit nicht nehmen konnte, wird im Anschluss an den ursprünglich angemeldeten Urlaub abgewickelt, es sei denn, es wird etwas anderes vereinbart.

§ 53 Übertragung von Urlaub

1. Es kann örtlich vereinbart werden, dass erworbene und nicht in Anspruch genommene Urlaubstage, unter Ausnahme der ersten 20 Tage auf das folgende Urlaubsjahr übertragen werden.
2. Höchstens 10 Urlaubstage können übertragen werden, und sie sind spätestens im 2. Urlaubsjahr nach Übertragung des Urlaubs in Anspruch zu nehmen.
3. Die Vereinbarung ist vor Ablauf des Urlaubsjahres schriftlich zu treffen und kann sich nicht auf mehr Tage erstrecken, als der Arbeitnehmer im Unternehmen erworben hat.
4. Die Organisationen arbeiten gemeinschaftlich ein Formular für eine Vereinbarung über die Übertragung von Urlaub aus.

5. Scheidet ein Arbeitnehmer, der einen Urlaub übertragen hat, vor der Inanspruchnahme des gesamten Urlaubs aus, wird die Urlaubsvergütung für Urlaubstage über 25 Urlaubstage hinaus bei Ausscheiden ausgezahlt.
6. Ist ein Arbeitnehmer aufgrund von eigener Krankheit, Mutterschaftsurlaub, Urlaub für Adoption oder sonstiger Abwesenheit, daran verhindert, Urlaub zu nehmen, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, ungeachtet der Anzahl der übertragenden Urlaubstage, den Urlaub auf das folgende Jahr zu übertragen. Die Vereinbarung ist nach denselben Regelungen wie oben angeführt zu treffen.
7. Die Inanspruchnahme des übertragenen Urlaubs während einer Kündigungsfrist kann nicht angeordnet werden, es sei denn, die Inanspruchnahme des Urlaubs war gemäß Vereinbarung, vgl. oben, für die Kündigungsperiode vorgesehen.

§ 54 Urlaubsvergütung

1. Die Urlaubsvergütung beträgt 12,5% des gesamten Arbeitsentgelts im Urlaubanspruchserwerbsjahr.
2. Das Unternehmen berechnet die Urlaubsvergütung von jedem einkommensteuerpflichtigen Entgeltbetrag sowie jeder Sozialleistung, für die kein steuerlicher Abzug eingeräumt wird, und die ein Entgelt für die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses darstellt.

Berechnung der Krankenurlaubsvergütung

3. Das Unternehmen zahlt außerdem eine Krankenurlaubsvergütung nach den Bestimmungen in § 25 des Urlaubsgesetzes ab dem 2. Krankentag für die Perioden, in denen der Arbeitnehmer im Urlaubsanspruchserwerbsjahr aufgrund von Krankheit oder Unfall abwesend war.
4. Die Urlaubsvergütung für die Dauer der Krankheit beträgt 12,5% des tariflichen Krankenlohns, den der Arbeitnehmer im Anspruchserwerbsjahr bezogen hat.
5. Die Urlaubsvergütung für Krankheitsfehlzeiten, in denen der Arbeitnehmer keinen Krankenlohn bezogen hat, entspricht einem Pauschalbetrag pro Werktag, vgl. Vereinbarung vom 1. Dezember 1972

zwischen dem Dänischen Arbeitgeberverband (DA), und dem Dänischen Gewerkschaftsbund (LO).

Der Betrag wird zum Anfang eines jeden Kalenderjahres angepasst.

6. Die Krankenurlaubsvergütung für das Anspruchserwerbsjahr 2017 beträgt pro Werktag:

	Kopenhagen	Provinz
Gelernte	183,90 DKK	172,05 DKK
Ungelernte	166,20 DKK	169,25 DKK

Die Krankenurlaubsvergütung für das Anspruchserwerbsjahr 2018 beträgt pro Werktag:

	Kopenhagen	Provinz
Gelernte	DKK	DKK
Ungelernte	DKK	DKK

Die Krankenurlaubsvergütung für das Anspruchserwerbsjahr 2019 beträgt pro Werktag:

	Kopenhagen	Provinz
Gelernte	DKK	DKK
Ungelernte	DKK	DKK

Die Krankenurlaubsvergütung für das Anspruchserwerbsjahr 2020 beträgt pro Werktag:

	Kopenhagen	Provinz
Gelernte	DKK	DKK
Ungelernte	DKK	DKK

Die festgelegten Beträge verstehen sich pro Werktag, und die Zahlung basiert auf einer 5-Tage-Woche.

§ 55 Urlaubsnachweis

1. Das Unternehmen stellt dem Arbeitnehmer spätestens am 15. Februar einen Urlaubsnachweis für das abgelaufene Urlaubsanspruchserwerbsjahr aus.

2. Der Urlaubsnachweis muss Angaben über Namen und Anschrift des Arbeitnehmers, das gezahlte Entgelt, die entsprechende Urlaubsvergütung sowie Anzahl Urlaubstage, Abzug der Quellensteuern und die Angabe des Betrags pro Urlaubstag enthalten.

Als Urlaubsnachweis ist ein von den Organisationen genehmigtes Urlaubsnachweismuster anzuwenden.

3. Erhält ein Arbeitnehmer auf anderem Wege keinen Nachweis über die erworbene Urlaubsvergütung, hat das Unternehmen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Nachweis mit Angaben über den erworbenen Urlaubsvergütungsanspruch und die Anzahl der erworbenen Urlaubstage auszustellen
4. Es obliegt den Arbeitnehmern, die einen vorläufigen Nachweis über das Urlaubsvergütungsguthaben und den Urlaubsanspruch erhalten haben, dem Unternehmen ihre etwaige Anschriftsänderung mitzuteilen.

Elektronischer Urlaubsnachweis

5. Das Unternehmen kann mit schuldbefreiender Wirkung Urlaubsnachweise, die während oder nach dem laufenden Arbeitsverhältnis ausgetauscht werden sollen, über vorhandene elektronische Mail-Lösungen, z.B. e-Boks oder E-Mail, übermitteln
6. Wenn das Unternehmen diese Möglichkeit nutzen will, sind die Mitarbeiter davon 3 Monate im Voraus zu unterrichten, falls nicht etwas anderes vereinbart wurde. Nach Ablauf dieser Frist können Mitarbeiter, die keine Möglichkeit zur Nutzung der elektronischen Lösung haben, die betreffenden Dokumente auf Anfrage vom Unternehmen erhalten.

Lohnabrechnung als Urlaubsnachweis

7. Wird kein Urlaubsnachweis angewendet, erhält der Arbeitnehmer bei Jahreswechsel eine Aufstellung der Urlaubsvergütung mit Angabe des zustehenden Betrags und der Anzahl Urlaubstage.
8. Für ausgeschiedene Arbeitnehmer muss die Aufstellung es außerdem den künftigen Arbeitgeber ermöglichen, die Inanspruchnahme des Urlaubs zu quittieren.
9. Die Lohnabrechnung muss ausreichend spezifiziert sein und folgende Angaben enthalten:

- Urlaubsberechtigtes Entgelt
- Rentenbeitrag PensionDanmark
- Arbeitsmarktbeitrag (AM-Beitrag) /Arbejdsmarkedetsbidrag/
- Lohnsteuern
- ATP (Zusatzrente)

sowie sonstige anfallende Lohnbearbeitungsangaben.

10. Darüber hinaus muss die Lohnabrechnung relevante Angaben über die Vergütung von Urlaubstagen, Feiertagen und zusätzlichen arbeitsfreien Tagen sowie den Stand des Urlaubstagekontos enthalten.

Bescheinigung des Urlaubs

11. Für Arbeitnehmer, die Arbeiten oder Wehrdienst leisten, werden Urlaubszeit, Tag des Urlaubsbeginns, die Zahl der genommenen Urlaubstage sowie die dementsprechende Urlaubsvergütung im Urlaubsnachweis vermerkt.
12. Ist kein Unternehmen zum Zeitpunkt des Urlaubs für den Arbeitnehmer zuständig, wird der Urlaubsnachweis von der Arbeitslosenkasse (falls er Leistungen von einer Arbeitslosenkasse bezieht) oder vom Sozialausschuss der Kommune unterschrieben.

Aufstellung eines Resturlaubsnachweises

13. Nimmt ein Arbeitnehmer den ganzen erworbenen Urlaub nicht zusammenhängend in Anspruch, zahlt das Unternehmen, das den Urlaubsnachweis ausgestellt hat, den dem Urlaub entsprechenden Betrag aus. Es wird dabei ein neuer Urlaubsnachweis über den restlichen Betrag ausgestellt.

§ 56 Auszahlung der Urlaubsvergütung

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Auszahlung der Urlaubsvergütung von den Unternehmen, bei denen er früher beschäftigt gewesen ist, und zwar gegen Vorlage eines vom Unternehmen ausgestellten Urlaubsnachweises.

2. Die Urlaubsvergütung wird spätestens 1 Monat vor Urlaubsantritt ausgezahlt, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer hat den ordnungsgemäß ausgefüllten und bescheinigten Urlaubsnachweis rechtzeitig eingereicht.

Zahlung von Urlaubsvergütung ohne Inanspruchnahme des Urlaubs

3. Eine Urlaubsvergütung wird in folgenden Fällen ohne Inanspruchnahme des Urlaubs gezahlt:

Der Arbeitnehmer verlässt den Arbeitsmarkt

4. Eine Urlaubsvergütung für das vergangene und laufende Urlaubsanspruchserwerbsjahr ist an den Arbeitnehmer auszuzahlen, falls der Arbeitnehmer alters- oder gesundheitsbedingt den Arbeitsmarkt verlässt, oder falls der Arbeitnehmer in Zusammenhang mit einem Umzug ins Ausland ausscheidet und sich beim Zentralen Personenregister in Dänemark abmeldet.

Urlaubsgeld von 750,00 DKK oder weniger beim Ausscheiden

5. Eine Urlaubsvergütung kann das Unternehmen beim Ausscheiden an den Arbeitnehmer auszahlen, wenn sich der Betrag nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktbeitrag auf 750,00 DKK oder weniger beläuft.

Das Unternehmen kann nicht mehr als zweimal innerhalb desselben Urlaubsanspruchserwerbsjahres Urlaubsvergütung nach den Bestimmungen dieses Abschnitts an denselben Arbeitnehmer auszahlen.

Erworbene Urlaubsansprüche von insgesamt 1.500,00 DKK

6. Die Urlaubsvergütung für ein Anspruchserwerbsjahr wird zum Anfang des Urlaubsjahres an den Arbeitnehmer ausgezahlt, ungeachtet dessen, ob der Urlaub genommen wird, wenn der Betrag sich nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktbeitrag auf 1.500,00 DKK oder weniger beläuft.

Wenn ein Arbeitnehmer die Auszahlung der Urlaubsvergütung ohne Inanspruchnahme des Urlaubs wünscht, vgl. oben, wird der Urlaubsnachweis vom Arbeitnehmer unterschrieben und zusammen mit dem Nachweis, dass die Bedingungen für die Auszahlung der Urlaubsvergütung erfüllt sind, an das Unternehmen geschickt.

Der Arbeitnehmer ist außer Stande, Urlaub zu nehmen

7. Arbeitnehmer, die aufgrund von Ableistung des Wehrdienstes, Krankheit, Entbindung, Aufenthalt im Ausland, Inhaftierung in einer Justizvollzugsanstalt oder einer sonstigen zwangsweisen Unterbringung, Übergang zu selbständiger Tätigkeit oder Heimarbeit ganz oder teilweise verhindert sind, Urlaub zu nehmen, haben Anspruch

auf Auszahlung der Urlaubsvergütung nach Ablauf der Urlaubsperiode, aber vor Ablauf des Urlaubsjahres, ohne Urlaub zu nehmen.

Todesfall

8. Beim Ableben des Arbeitnehmers fällt das Urlaubsgeld in den Nachlass des Verstorbenen.

Bescheinigung des Urlaubsnachweises

9. Vor der Auszahlung der Urlaubsvergütung wird der Urlaubsnachweis unterschrieben, und es wird vermerkt, dass einer der obigen Fälle auftritt oder aufgetreten ist.

§ 57 Auszahlung von Urlaubsvergütung zum Ende des Urlaubsjahres

Eine Urlaubsvergütung, die der Arbeitnehmer vor Ablauf des Urlaubsjahres (30. April) nicht angefordert hat, ist dem Arbeitnehmer in folgenden Fällen auszuführen:

Urlaubsvergütung von weniger als 2.250,00 DKK

1. Wenn die nicht angeforderte Urlaubsvergütung, bezahlter Urlaub und evtl. Urlaubszulagen nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktbeitrag weniger als 2.250,00 DKK betragen, zahlt das Unternehmen die Urlaubsvergütung zum Ende des Urlaubsjahres (30. April) aus.

Obige Beträge sind spätestens am 15. Juni an den Arbeitnehmer auszuführen.

Urlaubsvergütung von weniger als 3.000,00 DKK für genommenen Urlaub

2. Wenn die Urlaubsvergütung für genommenen Urlaub nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktbeitrag weniger als 3.000,00 DKK beträgt, der Betrag jedoch vor Ende des Urlaubsjahres (30. April) vom Arbeitnehmer nicht angefordert worden ist, zahlt das Unternehmen nach schriftlichem Antrag des Arbeitnehmers auf einem vom dänischen Landesamt für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung/Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering/ genehmigten Formular den Betrag aus.

Nicht angeforderte Urlaubsvergütung für ausgeschiedene Arbeitnehmer

3. Eine Urlaubsvergütung, die vor Ende des Urlaubsjahres vom Arbeitnehmer nicht angefordert und in einem spätestens zum Ablauf des Urlaubsjahres (30. April) beendeten Arbeitsverhältnis erworben worden ist, zahlt das Unternehmen ungeachtet der Höhe des Betrags nach schriftlichem Antrag des Arbeitnehmers auf einem vom Landesamt für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung genehmigten Formular aus.

Urlaubsvergütung für die 5. Urlaubswoche

4. Eine Urlaubsvergütung, die vor Ende des Urlaubsjahres (30. April) vom Arbeitnehmer nicht angefordert worden ist, oder bezahlter Urlaub und Urlaubszulagen, die vor Ablauf des Urlaubsjahres an den Arbeitnehmer nicht ausgezahlt worden sind, und die einen erworbenen Urlaubsanspruch für eine Beschäftigung von mehr als 9,5 Monaten Gesamtdauer in einem Urlaubsanspruchserwerbsjahr (5. Urlaubswoche) betreffen, und die nicht nach Vereinbarung gemäß § 453 des Tarifvertrags übertragen werden sollen, zahlt das Unternehmen nach schriftlichem Antrag des Arbeitnehmers auf einem vom Landesamt für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung genehmigten Formular aus.

Verfall des Anspruchs

5. Die Auszahlung nicht angeforderter Urlaubsvergütung, vgl. Abs. 2, 3 und 4, entfällt, wenn der Arbeitnehmer spätestens am 30. September nach Ablauf des Urlaubsjahres schriftlich auf einem vom Landesamt für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung genehmigten Formular das Unternehmen zur Zahlung nicht auffordert, und der Betrag wird an den Urlaubsfonds gezahlt, vgl. § 59.

Handel mit Urlaubsnachweisen sowie Pfändung

1. Alle Vereinbarungen über die Übertragung von Urlaubsnachweisen bzw. Urlaubsabrechnungen sind ungültig, und solche Nachweise können auch nicht Gegenstand einer Pfändung werden.

Verjährung der Urlaubsvergütung

2. Eine Urlaubsvergütung, die innerhalb von 3 Jahren nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub hätte genommen werden sollen, nicht angefordert worden ist, verjährt und fällt dem Urlaubsfonds des Baugewerbes /Byggegruppens Feriefond/ zu, es sei denn, der Arbeitnehmer versucht, den Anspruch durch Gerichtsverfahren, arbeitsrechtliche Behandlung, polizeiliche Anzeige, Beantragung eines Insolvenzverfahrens oder durch Anfrage beim Direktor des Landesamtes für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung durchzusetzen.

Verzicht auf Urlaub

3. Ein Arbeitnehmer kann nicht durch Vereinbarung auf den Anspruch auf Urlaub, Urlaubsvergütung oder bezahlten Urlaub verzichten.

Aufrechnung und Einbehaltung

4. Das Unternehmen kann die Urlaubsvergütung des Arbeitnehmers zur Aufrechnung heranziehen, wenn sich der Arbeitnehmer während der Beschäftigung im Unternehmen einer gesetzwidrigen Handlung schuldig gemacht hat, die eine fällige und nachgewiesene Gegenforderung seitens des Unternehmens zur Folge hat, und der Arbeitnehmer die gesetzwidrige Handlung gestanden hat oder die Tat durch eine gerichtliche Entscheidung festgestellt worden ist.

Das Unternehmen kann einen Betrag in Höhe der Gegenforderung einbehalten, bis die Sache entschieden ist, falls das Unternehmen im Zivilrechtsweg Klage erhoben, eine arbeitsrechtliche Behandlung eingeleitet oder den Arbeitnehmer bei der Polizei angezeigt hat oder dieser der Tat beschuldigt wird.

Tätigkeit im Urlaub

5. Übt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs eine vergütete Tätigkeit aus, kann der Direktor des Landesamtes für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung verlangen, dass die Urlaubsvergütung, das Urlaubsentgelt und die Urlaubszulagen des Arbeitnehmers für den ganzen oder einen Teil des Urlaubs in den Urlaubsfonds eingezahlt werden.

Streitigkeiten

6. Streitigkeiten über die Urlaubsregelungen einschließlich Urlaubsnachweis und Urlaubsfonds, sind nach den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu behandeln.

Urlaubsgeldgarantie

7. Die Organisationen sind sich darüber einig, dass die Urlaubsvergütung ein Teil des Entgelts des Arbeitnehmers ist, und mangels Leistung einer Urlaubsvergütung nach vergeblicher Mahnung garantiert der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie die Zahlung des Betrags. Dies gilt jedoch nur für Beträge, auf die bis zu 14 Tage nach dem Zeitpunkt, zu dem der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie der Gewerkschaft durch Einschreiben mitteilt, dass das Mitgliedsverhältnis beendet bzw. der Konkurs eröffnet worden ist, ein Anspruch erworben ist.

Die Zahlung wird an die Gewerkschaft dänischer Arbeiter vorgenommen, wenn der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie von der Gewerkschaft dänischer Arbeiter die fällige Forderung – Urlaubsnachweis oder Nachweis für den Urlaubsanspruchserwerb – erhält. Die Gewerkschaft dänischer Arbeiter rechnet hiernach mit ihrem(ihren) Mitglied(ern) ab.

Falls der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie die Urlaubsvergütung leistet, ist die Gewerkschaft dänischer Arbeiter verpflichtet, im Namen ihrer Mitglieder die betreffende Forderung an den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie abzutreten.

§ 59 Urlaubsfonds der Fachorganisationen

1. Mit dem Ziel, für Mitglieder der Gewerkschaft dänischer Arbeiter bessere Möglichkeiten für Urlaubsaufenthalte zu schaffen, haben die Organisationen den Urlaubsfonds des Baugewerbes gebildet.

Zur Finanzierung des Urlaubsfonds dienen Urlaubsvergütungen, die bis Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub hätte genommen werden sollen, nicht angefordert worden sind.

2. Die Mitglieder des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind verpflichtet, spätestens am 30. September die Einzahlung von nicht angeforderten Urlaubsvergütungen an den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie vorzunehmen.

Die Gewerkschaft dänischer Arbeiter kann auf eigene Rechnung stichprobenweise Kontrollen der Einzahlungen durch Wirtschaftsprüfer verlangen. Sofern der Wirtschaftsprüfer feststellt, dass das Unternehmen es unterlassen hat, nicht angeforderte Urlaubsvergütungen abzurechnen, trägt das Unternehmen selbst die Kosten der Kontrolle.

Spätestens am 15. November überweist der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie den eingezahlten Betrag an den Urlaubsfonds des Baugewerbes.

§ 60 Vergütung für Feiertage, arbeitsfreie Tage, Seniorenfeiertage und Kinderbetreuungstage

Ansprung

1. Die Vergütung für Feiertage und arbeitsfreie Tage zur Abgeltung von Feiertagen, arbeitsfreien Tagen, Seniorenfeiertagen und Kinderbetreuungstagen beträgt 8,60% des urlaubsberechtigten Entgelts des Arbeitnehmers einschließlich des tariflichen Krankenlohns.

Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt, erhöht sich die Feiertagsvergütung auf 9,30%

Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2019 fällt, erhöht sich die Feiertagsvergütung auf 9,90%

Die Urlaubsvergütung aus der Abgeltung für Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage ist im Betrag enthalten.

Zahlung

2. Die zurückgelegte Ansparung wird teils als Vorschuss in Zusammenhang mit den einzelnen Feiertagen, arbeitsfreien Tagen, Seniorenfeiertagen, Kinderbetreuungstagen und teils als Restzahlung geleistet.

Vorschüsse

3. Die Vorschussbeträge pro Tag belaufen sich auf:

für erwachsene Arbeitnehmer 1.100,00 DKK

für Jungarbeiter (jedoch max.

das volle persönliche Entgelt) 650,00 DKK

Als Feiertage gelten:

Neujahr, Gründonnerstag, Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, Großer Bettag (Store Bededag), Christi Himmelfahrt, Tag der dänischen Verfassung (5. Juni) sowie 1. und 2. Weihnachtstag.

Die Vorschussbeträge werden für Feiertage gezahlt, die z.B. auf freie Samstage oder freie Tage an Werktagen fallen, aber nicht, wenn die Feiertage auf Sonntage und auf arbeitsfreie Tage, Seniorenfeiertage und Kinderbetreuungstage fallen.

Das Unternehmen und der Arbeitnehmer können andere Vorschussbeträge als die oben erwähnten vereinbaren.

Vorschusszahlung

4. Vorschussbeträge kommen gleichzeitig mit dem Entgelt für den Lohnzeitraum, in dem der (die) Feiertag(e) bzw. zusätzliche(n) arbeitsfreie(n) Tag(e) liegen, zur Auszahlung.

Wenn die Auszahlung zu diesem Zeitpunkt durch Urlaub oder Schließung des Unternehmens verhindert wird, werden die Vorschussbeträge am nächstfolgenden Zahltag ausgezahlt.

Vorschussanspruch

5. Der Arbeitnehmer hat sofort bei Einstellung Anspruch auf die in Abs. 1 genannte Ansparung und die in Abs. 3 genannten Vorschussbeträge.
Für zusätzliche arbeitsfreie Tage, Seniorenfeiertage und Kinderbetreuungstage können jedoch maximal Vorschussbeträge bis zur Höhe des jeweiligen Guthabens auf dem Konto für Feiertage bzw. zusätzliche arbeitsfreie Tage ausgezahlt werden. Das Unternehmen und die Mitarbeiter sollen sicherstellen, dass weiterhin die Möglichkeit für die Abhaltung von Feiertagen und arbeitsfreien Tagen mit den in Abs. 3 genannten Vorschüssen besteht.
Bei Feiertagen wird das Vorhandensein einer Deckung vorausgesetzt, die bei etwaigem Ausscheiden des Arbeitnehmers die Anrechnung der Beträge auf sein Entgeltguthaben ermöglicht.

Restbeträge

6. Das Konto für Feiertage bzw. zusätzliche arbeitsfreie Tage wird jedes Jahr zusammen mit dem Abschluss der Lohnrechnung für die 52. Lohnwoche und gleichzeitig mit der Steueraufstellung abgeschlossen.
Ein Restbetrag auf dem Konto ist spätestens am ersten Zahltag im Januar auszuführen, es sei denn, der Arbeitnehmer hat vor dem 30. November beantragt, den Restbetrag – oder einen Teil davon – als außerordentlichen Rentenbeitrag einzuzahlen.
Der Vorschussbetrag für den 1. Januar wird dem Konto für Feiertage bzw. zusätzliche arbeitsfreie Tage für das vorherige Kalenderjahr zugeordnet.
Ein eventueller Fehlbetrag auf dem Konto ist eine Verbindlichkeit gegenüber dem Unternehmen, das die Forderung auf das Entgeltguthaben anrechnen kann.

Ausscheiden

7. Für einen Arbeitnehmer, der seine Arbeitsstelle wechselt, wird bei Ausscheiden aus dem Unternehmen ein etwaiger Rest- bzw. Fehlbetrag auf dem Konto abgerechnet.

Tätigkeit an Feiertagen

8. Wird an einem Feiertag gearbeitet, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Vorschussbeträge gemäß Obigem sowie auf tarifliches

Entgelt.

Besondere Umstände bezüglich Feiertage und arbeitsfreier Tage für entsandte Mitarbeiter

9. Falls die Zulage deutlich aus der Lohnabrechnung des Mitarbeiters hervorgeht, vgl. die entsprechenden tariflichen Bestimmungen, ist ein entsendendes Unternehmen nicht gezwungen, ein Sparkonto für Feiertage und arbeitsfreie Tage einzurichten, es kann stattdessen den Beitrag laufend als eine Zulage zum Lohn, darunter Entgelt für abgewählte arbeitsfreie Tage, auszahlen.

Todesfall

10. Im Todesfall fällt die aufgesparte Vergütung für Feiertage/arbeitsfreie Tage an den Nachlass des Verstorbenen.

Garantie

11. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie, Dansk Byggeri, garantiert die Vergütung für Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage nach denselben Bestimmungen, die für die Urlaubsvergütung gelten, sofern dem Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden nur Vergütung für Feiertage und/oder zusätzliche arbeitsfreie Tage zustehen.

§ 61 Seniorenregelung

Ansparung

1. Bis zu 5 Jahre vor dem Kalenderjahr, in dem der Arbeitnehmer in Altersrente gehen kann, kann das Unternehmen und der Mitarbeiter schriftlich vereinbaren, dass von dem Rentenbeitrag in Höhe von 12%, vgl. § 42, bis zu 10% auf dem Feiertagskonto des jeweiligen Arbeitnehmers eingezahlt werden kann.

Abhaltung

2. Für die Kalenderjahre, in denen ein Anspruch auf Feiertagsvergütung erworben wird, können ferner eine Reduzierung der Arbeitszeit oder die Inanspruchnahme zusätzlicher Seniorenfeiertage vereinbart werden. Allerdings darf durch die Anzahl von Seniorenfeiertagen auf dem Feiertagskonto kein Defizit entstehen.
3. Wenn keine andere Vereinbarung getroffen wird, muss der Mitarbeiter spätestens am 31. Dezember dem Unternehmen schriftlich mitteilen, ob er im kommenden Kalenderjahr von einer Seniorenregelung mit Seniorenfeiertagen umfasst sein möchte und in dem Fall, welchen Anteil seines Rentenbeitrags der Mitarbeiter auf sein Feiertagskonto einzahlen möchte.
4. Ferner muss der Mitarbeiter mitteilen, wie viele Seniorenfeiertage der Mitarbeiter im kommenden Kalenderjahr abhalten möchte. Diese Wahl ist für den Mitarbeiter bindend, und sie wird in den folgenden Kalenderjahren fortsetzen. Der Mitarbeiter kann jedoch jedes Jahr vor dem 31. Dezember dem Unternehmen mitteilen, ob er für das kommende Kalenderjahr Änderungen wünscht.

Das erste Jahr der Seniorenregelung

5. Im ersten Jahr der Seniorenregelung erfolgt die Umrechnung ab der Lohnperiode, in der sich der Mitarbeiter 5 Jahre von dem jeweils geltenden Volksrentenalter befindet.

Planung

6. Die Verplanung der zusätzlichen Seniorenfeiertage erfolgt, wenn nichts anderes vereinbart wird, nach den gleichen Bestimmungen, die für die Planung von Resturlaub gelten.

Vorschusszahlung

7. Ein Seniorenvorschuss wird gemäß den Bestimmungen in [§ 56, Abs. 2-6](#) ausgezahlt. Seniorenfeiertage können jedoch ohne Vorschuss abgehalten werden..

Auszahlung von Rentenbeiträgen

8. Bei einer Vereinbarung über eine feste Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit kann der umgerechnete Rentenbeitrag als eine Zulage zum Lohn laufend ausgezahlt werden. Die Umrechnung ändert nicht an bestehenden tariflichen Berechnungsgrundlagen und ist somit kostenneutral für das Unternehmen..

Anmerkung

9. Diese Regelung wird in den Tarifvertrag eingefügt, vorausgesetzt dass die gesparten Mittel im Falle eines Konkurses gesichert werden können. Falls es eine Sicherheit dafür gibt, dass der Garantiefonds der Arbeitnehmer (Lønmodtagernes Garantifond, LG) die akkumulierten Mittel deckt, wird Dansk Byggeri die Guthaben über die Urlaubsgarantieregelung decken können.

10..... Di
e Bestimmung tritt am 1. März 2017 in Kraft, jedoch so, dass Mitarbeiter frühestens zusätzliche Seniorenfeiertage im Kalenderjahr 2018 abhalten können. Bereits vereinbarte Seniorenregelungen laufen ungeändert weiter, es sei denn, das Unternehmen und der Mitarbeiter treffen eine andere Vereinbarung.

§ 62 Urlaubsregelungen für entsendete Arbeitnehmer

1. Die Bestimmungen in §§ 50 bis § 61 gelten nicht für entsendete Arbeitnehmer, d.h. Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit in der Regel in einem anderen Land als Dänemark ausüben und vorübergehend in Dänemark tätig sind, vgl. das Gesetz Nr. 849 vom 21. Juli 2006 über die Entsendung von Arbeitnehmern.

Inanspruchnahme von Urlaub

2. Entsendende Unternehmen müssen nach dem Entsendungsgesetz sicherstellen, dass entsandte Mitarbeiter die ihnen nach dem dänischen Urlaubsgesetz zustehende Anzahl bezahlter Urlaubstage erhalten. Der entsandte Mitarbeiter und das Unternehmen sollen einen eventuell zusätzlichen Urlaub nach den Bestimmungen des Heimatlandes abwickeln.

Bezahlung von Urlaub

3. Wenn entsendete Mitarbeiter nach den Urlaubsbestimmungen im Heimatland Anrecht auf weniger Tage bezahlten Urlaubs pro Urlaubsjahr haben, als nach dem dänischen Urlaubsgesetz, ergänzt das Unternehmen verhältnismäßig im Verhältnis zu der Periode, in dem die Mitarbeiter Arbeit in Dänemark verrichten, bis zu dem im dänischen Urlaubsgesetz angegebenen Niveau.

Alternativ kann zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter vereinbart werden, dass das Unternehmen, in dem Umfang, in dem das jederzeit geltende Gesetz dies zulässt, einen Ausgleich an den Mitarbeiter für die fehlenden Urlaubstage mit dem Lohn zahlt. Die Abrechnung des Restbeitrags/der Lohnzulage soll nach den Bestimmungen des Tarifvertrags aus der Lohnabrechnung hervorgehen, und der Betrag ist für jede Lohnperiode aus-/einzuzahlen.

Aus § 6, Abs. 1 des dänischen Entsendungsgesetzes geht hervor, dass, wenn die Gesetzgebung, die im Übrigen auf das Anstellungsverhältnis Anwendung findet, bezüglich der Urlaubslänge und der Zahlung dafür für den Arbeitnehmer ungünstiger ist als §§ 7, 23

und 24 des dänischen Urlaubsgesetzes, der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ergänzenden Urlaub sowie Zahlung dafür sicherstellen muss, so dass der betreffende Arbeitnehmer genauso günstig gestellt wird, wie nach den erwähnten Bestimmungen. Dies bedeutet somit, dass, wenn die Urlaubsregelung des Heimatlandes nicht genauso günstig ist, wie die des dänischen Urlaubsgesetzes, die Mitarbeiter ergänzenden Urlaub und/oder Urlaubsvergütung oder Lohn während des Urlaubs während einer Entsendung in Dänemark gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes erwerben können. Nach dem Urlaubsgesetz besteht derzeit ein Anspruch auf 5 Wochen Urlaub mit Zahlung von 12,5% des Jahreslohnes als Urlaubsvergütung oder mit vollem Lohn während des Urlaubs zuzüglich einer Zulage von 1% des Jahreslohnes. Der zusätzliche Urlaub und/oder Urlaubsvergütung soll(en) nicht nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vergeben werden, sondern so, dass es mit den Urlaubsbestimmungen im Heimatland übereinstimmt.

Deutsche Unternehmen

4. Für deutsche Unternehmen, die der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft ULAK im Rahmen der Sozialkassen für Bauwirtschaft SOKA-Bau angeschlossen sind, besteht Einigkeit darüber, dass nicht eingehend geprüft wird, ob der in Deutschland bezahlte Urlaubs- und Feiertagsvergütungsbeitrag den dänischen Sätzen genau entspricht. Der Vertrag zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem dänischen Beschäftigungsministerium gewährleistet eine gegenseitige Anerkennung der dänischen und deutschen Urlaubsregelungen. Gemäß dem dänisch-deutschen Urlaubsvertrag setzt obiges voraus, dass eine Erklärung vom ZVK-Bau mit dem Bruttoverzeichnis aller Arbeitnehmer der dänischen Gewerkschaft vorgelegt wird.

Gemäß dem dänisch-deutschen Urlaubsvertrag setzt obiges voraus, dass eine Erklärung vom ZVK-Bau mit dem Bruttoverzeichnis aller Arbeitnehmer der dänischen Gewerkschaft vorgelegt wird.

Kapitel 11

Zusammenarbeit

§ 63 Bestimmung der Vertrauensleute
--

Wo wird ein Vertrauensmann gewählt

1. An jeder Arbeitsstätte bzw. in jedem Unternehmen mit mindestens 6 Arbeitnehmer wählen die beschäftigten Arbeitnehmer aus ihrer Mitte einen Arbeitnehmer als Vertrauensmann gegenüber dem Unternehmen oder seinem Vertreter.

Mindert sich die Zahl der Arbeitnehmer in einem Unternehmen, in dem ein Vertrauensmann gewählt worden ist, auf 5 oder weniger, endet das Amt des Vertrauensmanns, es sei denn, beide Parteien wünschen, dies beizubehalten. An Arbeitsstätten mit 5 Arbeitnehmern oder weniger wird kein Vertrauensmann gewählt, es sei denn, beide Parteien wünschen dies.

Ein Arbeitnehmer kann nur an der Wahl von 1 Vertrauensmann an derselben Arbeitsstätte bzw. in demselben Unternehmen teilnehmen und wird in die Grundlage für die Wahl von mehr als 1 Vertrauensmann nicht einbezogen. Die Amtsperiode für einen Vertrauensmann beträgt maximal 2 Jahre. Eine Wiederwahl ist zulässig.

Wer kann als Vertrauensmann gewählt werden

2. Der Vertrauensmann ist unter den anerkannt tüchtigen Arbeitnehmern zu wählen.

Wahl des Vertrauensmanns

3. Die Wahl des Vertrauensmanns hat auf eine solche Weise zu erfolgen, dass für alle Arbeitnehmer, die zum Wahltermin an der Arbeitsstätte oder im Unternehmen beschäftigt sind, die Möglichkeit gewährleistet ist, an der Wahl teilzunehmen.

4. Die Wahl ist erst gültig, wenn sie dem Unternehmen schriftlich mitgeteilt worden ist und von der Gewerkschaft dänischer Arbeiter genehmigt wurde. Das Unternehmen ist berechtigt, gegen die Wahl Einspruch zu erheben.
5. Stimmrecht haben nur diejenigen Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaft dänischer Arbeiter sind.
6. Auszubildende können zu Vertrauensleuten nicht gewählt werden. Auszubildende, auch erwachsene Auszubildende, haben das Wahlrecht zur Wahl von Vertrauenspersonen in der Abteilung des Unternehmens, in der sie zum Zeitpunkt der Wahl beschäftigt sind.

Weiterbildung von Vertrauensleuten

7. Den neugewählten Vertrauensleuten wird eine Schulung mit einer Dauer von 2 x 2 Tagen angeboten. Die Vertrauensleute haben das Recht, innerhalb der ersten 18 Monate nach ihrer Wahl an einer solchen Schulung teilzunehmen.

Der Arbeitgeber zahlt während der Teilnahme an der Schulung dem Vertrauensmann einen Betrag, der dem Verlust des Entgelts entspricht, den der Vertrauensmann durch seine Teilnahme an der Schulung erleidet.

Fachliche Aktualisierung für nicht mehr tätige Vertrauensleute

8. Ein Mitarbeiter, der nicht mehr Vertrauensmann ist, nachdem er als solcher über eine ununterbrochene Periode von mindestens drei Jahren tätig war, und der weiterhin im Betrieb beschäftigt ist, hat ein Anrecht auf eine Besprechung mit dem Betrieb über das Bedürfnis des Mitarbeiters nach fachlicher Aktualisierung. Die Besprechung findet spätestens innerhalb eines Monats, nachdem der Vertrauensmann diese Tätigkeit beendet hat, statt und auf Veranlassung des Mitarbeiters. Im Rahmen der Besprechung ist zu klären, ob ein Bedarf nach einer fachlichen Aktualisierung vorliegt, und wie diese Aktualisierung erfolgen soll.

9. Falls keine Einigkeit erzielt wird, hat der Mitarbeiter Anrecht auf eine 3wöchige fachliche Aktualisierung. Nach 6jähriger ununterbrochener Tätigkeit als Vertrauensmann hat der Mitarbeiter ein Anrecht auf eine 6wöchige fachliche Aktualisierung.

10..... D
er Mitarbeiter erhält Lohn gemäß 44 während der fachlichen Aktualisierung. Es ist eine Voraussetzung, dass für die Ausbildung die gesetzliche Lohnausfallentschädigung gewährt werden kann Die Lohnausfallentschädigung steht dem Unternehmen zu.

11..... B
ei fachlicher Aktualisierung kann Unterstützung vom Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbaubranche, Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond, gewährt werden.

Sprecher

12. Wenn ein Vertrauensmann wegen Krankheit, Urlaub, Schulungsteilnahme o.Ä. abwesend ist, wird ein Sprecher als Stellvertreter für den Vertrauensmann ernannt. Die Ernennung ist erst gültig, wenn diese dem Unternehmen schriftlich mitgeteilt worden ist.

Ein so ernannter Sprecher genießt in dem Zeitraum, in dem er tätig ist, denselben Schutz wie der gewählte Vertrauensmann, sofern dieser gemäß den obigen Bestimmungen die Bedingungen für die Wahl als Vertrauensmann erfüllt.

Pflichten des Vertrauensmanns

13. Der Vertrauensmann hat die Pflicht, gegenüber seiner Organisation und gegenüber dem Unternehmen sein Bestes zu tun, um eine gute betriebliche Zusammenarbeit zu bewahren und zu fördern.

Bei der Ausübung seines Amtes ist es ihm jedoch nicht erlaubt, die Arbeit unnötig zu vernachlässigen. Außerdem gilt die Regel, dass etwaige Belegschaftsversammlungen - soweit möglich - außerhalb der Arbeitszeit abgehalten werden. Die Funktionen des Vertrauensmanns dürfen keine Kosten für das Unternehmen verursachen, es

sei denn, diese sind die unmittelbare Folge einer Auflage des Unternehmens.

Aufgaben des Vertrauensmanns

14. Wenn ein oder mehrere Kollegen des Vertrauensmanns dies wünschen, ist der Vertrauensmann verpflichtet, ihre Beschwerden oder Empfehlungen dem Unternehmen vorzulegen, jedoch nur sofern die Angelegenheit nicht zufriedenstellend durch dessen Vertreter an der Arbeitsstätte erledigt wird. Wird bei Verhandlungen nach den allgemeinen Regelungen des Tarifvertrags über Preise für eine Arbeit keine Einigung zwischen den betreffenden Arbeitnehmern und dem Unternehmen oder seinem Vertreter erzielt, kann der Vertrauensmann zu den Verhandlungen hinzugezogen werden.

Wird bei den oben genannten Verhandlungen kein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt, steht es dem Vertrauensmann frei, seine Organisation zu bitten, sich der Sache anzunehmen. Der Vertrauensmann und seine Arbeitskollegen sind jedoch verpflichtet, die Arbeit ohne Störungen fortzusetzen.

Kündigung des Vertrauensmanns

15. Das Unternehmen hat das Recht, einem Vertrauensmann wie jedem anderen Arbeitnehmer zu kündigen. Dabei muss es nach der Natur der Sache dem Unternehmen klar sein, dass das Unternehmen einen solchen Schritt ohne zwingende Gründe nicht vornehmen sollte. Außerdem ist es selbstverständlich, dass der Umstand, dass ein Arbeitnehmer mit der Funktion eines Vertrauensmanns betraut ist, keinen Anlass dazu geben sollte, dass sich die Stellung des Arbeitnehmers verschlechtert.

Im Übrigen wird auf § 8 des Manteltarifvertrags verwiesen (siehe [Anhang 1](#)).

§ 64 Arbeitsschutzbeauftragte

1. Für Arbeitsschutzbeauftragte gelten dieselben Regelungen für Wahl, Kündigung und Freistellung für Ausbildung als für Vertrauensleute.

2. Darüber hinaus wird auf das geltende Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit zugehöriger Verordnung verwiesen.

Arbeitnehmer, die für die Arbeitsschutzausbildung angemeldet werden, müssen innerhalb eines Monats nach der Anmeldung die Ausbildung antreten.

Zweitägiger Zusatzlehrgang zur Arbeitsschutzausbildung

3. Arbeitnehmer, die die Bauausbildung des Holzgewerbes absolviert und während der Ausbildung die Arbeitsschutzausbildung erfolgreich durchgeführt und das entsprechende Zeugnis erworben haben, haben innerhalb von 5 Jahren nach beendeter Ausbildung Anspruch auf einen zweitägigen Zusatzlehrgang zur Arbeitsschutzausbildung.
4. Wird ein Arbeitnehmer, der während der Ausbildung die Arbeitsschutzschulung absolviert hat, als Arbeitsschutzbeauftragter gewählt, so ist der Arbeitnehmer für den zweitägigen Zusatzlehrgang zur Arbeitsschutzausbildung anzumelden.

Arbeitnehmer, die für den zweitägigen Zusatzlehrgang angemeldet werden, müssen innerhalb eines Monats nach der Anmeldung die Ausbildung antreten.

5. Für die Teilnahme am zweitägigen Zusatzlehrgang zur Arbeitsschutzausbildung zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer sein volles Entgelt.

§ 65 Kooperation und Betriebsrat

Betriebsrat

1. In Unternehmen, die innerhalb eines Jahres durchschnittlich 35 Arbeitnehmer beschäftigt haben, kann ein Betriebsrat gebildet werden, wenn entweder die Geschäftsleitung oder die Mehrheit der Arbeitnehmer dies wünscht.
2. Fällt die Anzahl der Arbeitnehmer unter 35, kann die Geschäftsleitung oder eine Mehrheit der Arbeitnehmer mit einer Frist von einem Jahr die Auflösung des Betriebsrats fordern.

3. Obwohl nach den Bestimmungen des Kooperationsvertrags zwischen dem Dänischen Arbeitgeberverband (DA) und dem Dänischen Gewerkschaftsbund (LO) ([Anhang 2](#)) mehrere Betriebsräte innerhalb desselben Konzerns gebildet werden können, sind sich die Parteien darüber einig, dass bei Einigkeit zwischen der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern ein Konzernbetriebsrat als einziger Betriebsrat innerhalb des Konzerns gebildet werden kann.
4. Gibt es einen Vorsitzenden der Vertrauensleute im Konzern, wird dieser automatisch stellvertretender Vorsitzender des Konzernbetriebsrats. Gibt es keinen Vorsitzenden der Vertrauensleute im Konzern, wird der stellvertretende Vorsitzende des Konzernbetriebsrats unter den Vertrauensleuten des Konzerns gewählt.

Kooperationsrat

5. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaften des BAT-Kartells bilden einen Kooperationsrat
6. Die Aufgaben des Kooperationsrats sind die Ausübung von Informations- und Beratungstätigkeit gegenüber der Geschäftsleitung, den Arbeitnehmern und den Betriebsräten der Unternehmen zur Förderung der Zusammenarbeit.
7. Der Kooperationsrat behandelt Angelegenheiten bezüglich Verletzungen des Kooperationsvertrags und sucht nach einer Lösung, bevor die Sache der Kooperationskommission des Dänischen Arbeitgeberverbands und des Dänischen Gewerkschaftsbunds übergeben wird.

§ 66 Zusammenarbeit und Arbeitsschutz
--

1. Eine gute Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern ist eine wesentliche Voraussetzung für die Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sowie der Zufriedenheit und der Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer.
2. Für die vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer wird ein Beitrag erhoben.
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2017 fällt, beträgt der Beitrag pro Arbeitsstunde45 Öre

Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt, beträgt der Beitrag pro Arbeitsstunde50 Öre

3. Der Beitrag wird nach Vereinbarung für gemeinsame Kampagnen und Aktivitäten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen, zum Betreiben und Aufbau von Aktivitäten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und für Aktivitäten, die die Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern verbessern sollen, verwendet.

Kapitel 12

Ausbildung

§ 67 Fortbildung

1. Wenn ein Arbeitnehmer auf Veranlassung des Unternehmens an einer Fortbildung teilnimmt, zahlt das Unternehmen das volle Entgelt während der Schulung, jedoch maximal 95,00 DKK pro Stunde bis zu 37 Stunden pro Woche.

Anmerkung

Die Bestimmungen gelten nicht für Unternehmen, die früher vom Tarifvertrag für Tischler und Zimmerer zwischen dem Verband dänischer Bauunternehmer und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter erfasst waren.

Stattdessen gelten nachstehende Regelungen:

2. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter empfehlen den einzelnen Unternehmen, einen Ausbildungsverlauf für die Arbeitnehmer entsprechend dem Bedarf des Unternehmens und der Arbeitnehmer zu planen, und geben ihre Zusage, bei der Planung hierfür mitzuwirken, sofern sich die Parteien darüber einig sind, die Organisationen um Mithilfe zu bitten.
3. Wenn ein Arbeitnehmer auf Veranlassung des Unternehmens an einer Fortbildung teilnimmt, zahlt das Unternehmen das volle Entgelt während der Schulung.
4. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung wird zeitlich unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Unternehmens festgelegt.
5. Sind sich die örtlichen Parteien darüber einig, dass es für einen Arbeitnehmer zweckdienlich und relevant ist, an einer Fort- oder Weiterbildung teilzunehmen, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zu 2 Wochen sein volles Entgelt.

§ 68 Ausbildungsfinanzierungsprogramm

Mit dem Ziel:

- die Entwicklung der Berufsausbildung und die Steigerung des Ausbildungsniveaus im Hoch- und Tiefbau und in der Holzindustrie zu fördern, sowie den künftigen Zugang von Arbeitskräften mit ausreichenden technisch-fachlichen Qualifikationen zu sichern, darunter auch durch Einführung von Ausbildungsprogrammen in Fachrichtungen, die im herkömmlichen Bildungswesen noch nicht als Grund- oder Fortbildung angeboten wurden
- zur Finanzierung der Fach- und Fortbildungsausschüsse beizutragen
- ausbildungs- und wirtschaftspolitische Tätigkeit zu finanzieren
- eine elektronische Version des Kalkulations- und Preissetzungssystems zu entwickeln und unterhalten

haben die Tarifparteien ein Ausbildungsfinanzierungsprogramm eingerichtet.

Das Programm wird wie folgt finanziert:

Arbeitnehmer, die in den Gewerkschaften des BAT-Kartells organisiert sind, und Mitglieder des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie

1. Für Arbeitnehmer, die in den Gewerkschaften des BAT-Kartells organisiert sind, und für Mitglieder des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie zahlen die Organisationen die von den Fach- und Fortbildungsausschüssen festgesetzten Beträge.

Sonstige Betriebe

2. Es besteht Einigkeit darüber, dass sich für Unternehmen, die den Tarifverträgen beigetreten sind und nicht Mitglieder des Dänischen Arbeitgeberverbandes (DA) oder der Kooperation / Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark/ sind, der Betrag für den Ausbildungsfonds auf 0,50 DKK pro Stunde beläuft.

§ 69 Entwicklungsfonds des Dänischen Arbeitgeberverbands und des Dänischen Gewerkschaftsbunds

In den von den Hauptorganisationen gebildeten Ausbildungsfonds /DA/LO Udviklingsfond/ wird von der Arbeitgeberseite ein Beitrag eingezahlt, der z.Zt. 42 Öre pro geleistete Arbeitsstunde ausmacht. Die Einforderung des Beitrags erfolgt nach Bestimmung der Hauptorganisationen. Ab 1. März 2018 erhöht sich der Beitrag auf 45 Öre pro geleistete Arbeitsstunde.

§ 70 Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie

1. Die Organisationen errichten den Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie /Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond/, dessen Zweck die Leistung von Zuschüssen für die Teilnahme der Arbeitnehmer an Fort- und Weiterbildung ist.

Freistellung für Ausbildung

2. Nach 3 Monaten Beschäftigung haben Arbeitnehmer nach Abstimmung mit dem Unternehmen Anspruch auf Teilnahme an einer Ausbildung eigener Wahl von einer Dauer bis zu 2 Wochen (10 Werktagen).
3. Die Ausbildung muss für die Beschäftigung im fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags relevant sein.
4. Die Ausbildung kann die Teilnahme an einer individuellen Kompetenzbeurteilung im Hinblick auf relevante Berufsausbildungen und Lehrgänge zur beruflichen Qualifizierung im fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags beinhalten. Aufgrund der Kompetenzbeurteilung wird ein persönlicher Ausbildungsplan erstellt, und der Arbeitnehmer hat nach Abstimmung mit dem Unternehmen Anspruch auf Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen gemäß dem Ausbildungsplan.
5. Beim Wechsel des Arbeitsplatzes in ein anderes Unternehmen im fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags kann die Ausbildung unter

Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten gemäß dem persönlichen Ausbildungsplan des Arbeitnehmers fortgesetzt werden.

Verwendungsmöglichkeiten

6. Die Fondsmittel können u.a. verwendet werden für:
- Kompetenzbeurteilung
 - allgemeine und berufliche Fort- und Weiterbildung
 - Verbesserung von Lese-, Buchstabier- und Rechenfertigkeiten
 - Kampagnen, die die Ausbildungsplanung in den Unternehmen fördern
 - mit Bildungsmaßnahmen verbundene Verwaltungskosten.

Beiträge

7. Das Unternehmen zahlt jährlich 520,00 DKK je Arbeitnehmer. Der Betrag wird auf einen Betrag je Arbeitsstunde umgerechnet.

Leitung und Verwaltung

8. Die Organisationen gründen eine Verwaltungsgesellschaft bzw. schließen sich einer Gesellschaft, die die eingezahlten Beiträge verwaltet an.

Die Richtlinien sind im Einzelnen in der Satzung festgelegt, die die Parteien erarbeitet haben.

Anträge

9. Die Unternehmen können Anträge auf Fondsmittel stellen.
10. Der Fonds kann im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten Zuschüsse zur ganzen oder teilweisen Deckung ausbildungsbedingter Verdienstausfälle der Arbeitnehmer (nach denselben Richtlinien wie für den jetzigen Ausbildungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie), Teilnehmergebühren, Reisekosten u.Ä. leisten.
11. Der Fonds erstellt ein Antragsformular, in dem die Richtlinien für Zuschüsse im Einzelnen beschrieben sind.

Streitigkeiten

12. Ist die Gewerkschaft dänischer Arbeiter oder der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie der Ansicht, dass die Bestimmungen über den Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie ihren Zweck

nicht erfüllen, kann die Frage zum Gegenstand einer Besprechung des Vorstands gemacht werden.

13. Die konkreten Streitigkeiten können Gegenstand einer arbeitsrechtlichen Behandlung sein, vgl. § 673. Streitigkeiten können jedoch in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren nicht fortgeführt werden.

Kapitel 13

Soziales Kapitel

§ 71 Arbeitsleistungsminderung

Lohn und Arbeitszeit

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsfähigkeit entweder auf Dauer oder vorübergehend gemindert ist, können von den tarifvertraglichen Bestimmungen abweichende Vereinbarungen über Lohn und Arbeitszeit mit dem Unternehmen treffen.

Genehmigung

2. Solche Verträge sind der örtlichen Organisationsverwaltungsstelle zu genehmigen.

Missbrauch

3. Es kann nach den Bestimmungen über arbeitsrechtliche Streitigkeiten Einspruch wegen Missbrauch dieser Regelung erhoben werden.

Arbeitsvertrag

4. Es empfiehlt sich, den von den Organisationen gemäß den sozialen Kapiteln ausgearbeiteten Arbeitsvertrag oder einen anderen Vertrag, der dieselben Bedingungen erfüllt, zu verwenden. Siehe Anhang 5.
Meinungsverschiedenheiten über den Arbeitsvertrag können nach den Bestimmungen, die auch für andere Arbeitsverträge gelten, arbeitsrechtlich behandelt werden.

Kapitel 14

Kündigungen

§ 72 Kündigungsregelungen

Fristen bei Beschäftigung im Stundenlohn

1. Die Kündigungsfristen sind wie folgt:

	Unternehmen	Arbeitnehmer
0 bis 8 Wochen Beschäftigung	1 Werktag	1 Werktag
8 Wochen bis 1 Jahr Beschäftigung	2 Werktage	2 Werktage
1 Jahr bis 2 Jahre Beschäftigung	3 Werktage	3 Werktage
Ab 2 Jahre Beschäftigung	10 Werktage	10 Werktage

Recht auf Ausscheiden

2. Arbeitnehmer, die zur Einhaltung einer Kündigungsfrist verpflichtet und in Akkorden mit einer Dauer von weniger als 5 Tagen beschäftigt sind, sind berechtigt, zum Ende des Akkords auszuschneiden, vgl. [§ 34 Abs. 6](#).

Schriftliche Kündigung

3. Die Kündigungsfrist wird vom Ende der regelmäßigen Arbeitszeit an dem Tag gerechnet, an dem die Gegenpartei die Kündigung erhalten hat.

Die Kündigung bedarf zu ihrer Gültigkeit der Schriftform, und der Empfänger bestätigt den Empfang mit seiner Unterschrift.

Falls die Kündigung nicht persönlich abgegeben werden kann, kann sie innerhalb der oben genannten Fristen per Einschreiben mit Abgabebescheinigung abgeschickt werden. Dabei ist das Datum des Poststempels maßgeblich.

Beschäftigungszeit

4. Bei Kündigung und Wiedereinstellung eines Arbeitnehmers innerhalb einer Periode von 9 Monaten, bleibt die zum Kündigungszeitpunkt erzielte Beschäftigungszeit erhalten.

Dies gilt jedoch nicht, wenn die folgende Beschäftigung eine Beschäftigung für bestimmte Zeit oder für Ausführung bestimmter Arbeiten ist und ihre Dauer die Kündigungsfrist, entsprechend 1-3 oder 10 Werktage nicht überschreitet.

5. Urlaub, witterungsbedingte Einstellung der Arbeit, Krankheit, Wehrdienst und Abwesenheit wegen Schwangerschaft und Entbindung, vgl. Gesetz über Mutterschaftsurlaub u.ä. gelten nicht als Unterbrechung der Beschäftigungszeit.

Kündigung während unfallbedingter Abwesenheit

6. Arbeitnehmern, die bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben für das Unternehmen unverschuldet einen Unfall oder eine berufsbedingte Krankheit erleiden, die offensichtlich auf die in dem Unternehmen ausgeführte Arbeiten zurückzuführen ist, kann innerhalb der ersten 8 Wochen des Zeitraums, in dem der Arbeitnehmer nachweislich unfallbedingt arbeitsunfähig ist, nicht gekündigt werden.

Freie Stunden bei Kündigung

7. Den Arbeitnehmern, die wegen Restrukturierung, Kürzung, Betriebsauflösung oder anderer, von dem Arbeitgeber zu verantwortenden Gründen gekündigt werden, stehen bei Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist 2 vergütete freie Stunden zu zwecks Arbeitslosenberatung bei einer Versicherungskasse oder Gewerkschaft zu. Der Arbeitnehmer nimmt diese Stunden schnellstmöglichst in Anspruch unter angemessener Berücksichtigung der Betriebsbelange.

Erlöschen der Kündigungsfrist

8. Die Kündigungsfrist des Unternehmens erlischt bei fehlender Beschäftigungsmöglichkeit, die darauf zurückzuführen ist, dass die regelmäßige Ausführung der Arbeit durch die Arbeitsniederlegung anderer Arbeitnehmer oder durch Aussperrung oder durch andere Formen höherer Gewalt, die das Unternehmen nicht zu vertreten hat, verhindert oder erschwert wird.

Kapitel 15

Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

§ 73 Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

1. Meinungsverschiedenheiten arbeitsrechtlicher Art zwischen Mitgliedern der unterzeichnenden Organisationen dürfen nicht zu Arbeitseinstellungen führen, sondern es sollte versucht werden, diese nach den nachstehenden Bestimmungen beizulegen.
2. Entstehen in einem Unternehmen des Tarifvertrags Streitigkeiten arbeitsrechtlicher Art, so ist zu versuchen, den Streit örtlich zwischen den Parteien im Unternehmen oder an der Arbeitsstätte beizulegen.
3. Auf Wunsch der Arbeitnehmer bzw. des Unternehmens kann ein Vertreter der Organisationen bei den Verhandlungen Beistand leisten.

Örtliche Schlichtung

4. Wird örtlich keine Lösung des Streits erzielt, können die Parteien durch ihre Organisation die Weiterführung der Sache zur Schlichtung beantragen.
5. Die Schlichtungssitzung muss in jedem Fall auf Wunsch einer Partei stattfinden, und zwar binnen 10 Werktagen nach Eingang des Schlichtungsantrags der gegnerischen Organisation. Der Termin für die Schlichtungssitzung ist nach Vereinbarung zwischen den Organisationen anzuberaumen.
6. Die Organisation, die im Auftrag ihres Mitglieds eine Schlichtungssitzung beantragt, hat im Schlichtungsantrag den Gegenstand des Streits anzuführen und dem Antrag relevante Anlagen beizufügen.
7. Eine Schlichtungssitzung muss an der Arbeitsstätte stattfinden, wenn eine Partei dies wünscht.
8. Organisationsvertreter, die an der örtlichen Verhandlung teilgenommen haben, können nicht gleichzeitig als Schlichter auftreten.

9. In der Schlichtungssitzung erfolgt die Wiederaufnahme der Verhandlungen mit Beistand der Schlichter der Organisationen, mindestens 1 von jeder Organisation, die hiernach versuchen, den Streit durch direkte Verhandlung beizulegen. Die Schlichter arbeiten ein Protokoll über das Verhandlungsergebnis aus und unterschreiben dies mit verbindlicher Wirkung für die Parteien.

Organisationssitzung

10. Sind sich die Organisationen darüber einig, kann eine Sache, bevor diese dem Arbeitsgericht oder einem Schiedsgericht zur weiteren Behandlung vorgelegt wird, in einer Sitzung zwischen den Organisationen behandelt werden.
11. Ein Antrag auf eine Organisationssitzung ist spätestens 4 Wochen nach dem Schlichtungstermin an die gegnerische Organisation zu stellen.
12. Es wird angestrebt, die Organisationssitzung soweit möglich binnen 3 Wochen nach Eingang des Antrags auf Organisationssitzung seitens der gegnerischen Organisation abzuhalten. Der Termin für die Sitzung ist nach Vereinbarung zwischen den Organisationen anzubereiten.
13. An der Organisationssitzung nehmen bis zu zwei Vertreter jeder Organisation teil, von denen einer als Verhandlungsführer seiner Organisation auftritt.
14. In der Organisationssitzung wird die Sache den Schlichtern mündlich dargestellt, ergänzt durch Vertreter der beteiligten Parteien, die zur Teilnahme verpflichtet sind.
15. Organisationsvertreter, die an der örtlichen Schlichtung teilgenommen haben, können nicht gleichzeitig als Verhandlungsführer auftreten.
16. Die Verhandlungsführer versuchen hiernach, durch direkte Verhandlung eine Beilegung des Streits zu erreichen.
17. Es wird ein Protokoll ausgearbeitet, das sowohl Punkte enthält, über die Einigung erzielt worden ist, als auch Punkte, über die keine Einigung erzielt worden ist. Das Protokoll wird von den Verhandlungsführern der Organisationen unterschrieben. Das Ergebnis der Organisationssitzung ist für die Parteien verbindlich.

18. Wenn die Gewerkschaft Umstände nachweist, die zu der Vermutung veranlassen, dass die tarifvertraglichen Bestimmungen nicht eingehalten werden, z.B. wenn die Gewerkschaft vergeblich versucht hat, mit dem Unternehmen Kontakt aufzunehmen, hat das Unternehmen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie gegenüber den Nachweis für die Einhaltung der tarifvertraglichen Bestimmungen zu erbringen.

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie legt auf Aufforderung der Gewerkschaft den oben genannten Nachweis vor.

Wird im Rahmen der Verhandlungen festgestellt, dass die Bestimmungen der Tarifverträge eingehalten worden sind, so ist die Sache abgeschlossen.

Wird im Rahmen der Verhandlungen festgestellt, dass die Bestimmungen des Tarifvertrags nicht beachtet worden sind, so wendet sich der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie an das Unternehmen mit der Auflage, die Missstände zu berichtigen. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie schickt eine Kopie dieses Auftrages an die Gewerkschaft. Werden die Missstände in kürzester Zeit nicht berichtigt, so kann die Gewerkschaft Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten

19. Wird bei der oben genannten arbeitsrechtlichen Behandlung keine Einigung über eine Lösung erzielt, so muss die Sache, soweit diese die Auslegung einer vorliegenden Lohnvereinbarung mit allgemeinen Bestimmungen oder eines zwischen den Organisationen bestehenden Tarifvertrags betrifft, einem Schiedsgericht für Arbeitsstreitigkeiten zur Entscheidung vorgelegt werden, falls eine der Organisationen dies beantragt.
20. Die Organisation, die wünscht, eine Sache zur Entscheidung an ein Schiedsgericht für Arbeitsstreitigkeiten zu verweisen, hat binnen 4 Wochen nach Schlichtung oder Organisationssitzung der gegnerischen Organisation gegenüber einen diesbezüglichen Antrag zu stellen.

21. Der Antrag auf ein Schiedsverfahren hat eine Darstellung der Art und des Umfangs des Streits zu enthalten. Dem Antrag sind Zweitschriften der Protokolle der vorangegangenen arbeitsrechtlichen Behandlung beizufügen.
22. Der Termin für die Schiedsverhandlung ist nach Vereinbarung zwischen den Organisationen anzuberaumen.
23. Das Schiedsgericht setzt sich aus 5 Mitgliedern zusammen, jeweils 2 von jeder beteiligten Organisation ernannten Mitgliedern sowie einem von den genannten Organisationen gewählten Obmann. Kann keine Einigung über die Wahl des Obmanns erzielt werden, müssen die Organisationen diesen durch den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts bestellen lassen.
24. Fachfragen sind von einem Fachobmann zu behandeln, und juristische Fragen sind von einem Obmann für Rechtsfragen zu behandeln.
25. Unter Fachfragen sind in der Regel Fragen über Preislisten/Preistarife bzw. Fragen betreffend den Preisauslegungsbereich zu verstehen, und unter Rechtsfragen sind in der Regel Fragen betreffend sonstige tarifliche Fragen zu verstehen.
26. Kann keine Einigung darüber erzielt werden, inwieweit eine Frage von einem Fachobmann oder einem Obmann für Rechtsfragen zu behandeln ist, werden beide Obmänner einberufen, die dann gemeinschaftlich die Tatsachen überprüfen und eine Entscheidung in der Sache treffen.
27. Halten die Organisationen es für zweckmäßig, können sie gemeinschaftlich einen festen Obmann für Fachfragen und/oder für Rechtsfragen für jeweils ein Kalenderjahr wählen. Eine Wiederwahl ist zulässig.
28. In Sachen über fachliche Fragen, vgl. Abs. 25, übersendet die antragstellende Organisation spätestens 10 Werktage vor dem Schiedstermin eine schriftliche Darstellung des Sachverhalts mit den Sachakten, die im Schiedstermin vorgelegt werden sollen, an die Gegenseite und den Obmann.
Spätestens 5 Werktage vor dem Schiedstermin schickt die beklagte Organisation auf entsprechende Weise eine Klageerwiderng mit

etwaigen Anlagen an die Gegenseite und den Obmann.

29. In anderen Angelegenheiten ist von der antragstellenden Organisation eine schriftliche Darstellung des Sachverhalts mit den Sachakten, die im Schiedstermin vorgelegt werden sollen, spätestens 20 Arbeitstage vor dem Schiedstermin an die Gegenseite und den Obmann einzureichen. Spätestens 10 Arbeitstage vor dem Schiedstermin übersendet die beklagte Organisation auf entsprechende Weise eine Klageerwiderung, mit etwaigen Anlagen an die Gegenseite und den Obmann. Der Austausch etwaiger Klageerwiderung und gegen-erwiderung muss spätestens 6 Arbeitstage vor dem Schiedstermin vom Kläger und spätestens 2 Arbeitstage vor dem Schiedstermin vom Beklagten erfolgen.
30. Im Schiedstermin wird die Sache von einem Organisationsvertreter, der nicht gleichzeitig Mitglied des Gerichts sein kann, mündlich vorgestellt.
31. Der Obmann übt das Amt des Gerichtsvorsitzenden aus und leitet die Verhandlungen. Nach Beratung findet eine Abstimmung statt. Der Streit wird durch einfache Stimmenmehrheit entschieden.
32. Wird keine Mehrheit für eine Entscheidung in der Sache erzielt, so hat der Obmann den Streit mit einem begründeten Beschluss selbst zu entscheiden.
33. Eine Person kann nicht Mitglied des Schlichtungsausschusses oder des Schiedsgerichts sein, wenn die betreffende Sache Fragen bezüglich der Arbeitsverhältnisse an einer Arbeitsstätte betrifft, an welcher der Betreffende ein persönliche hat.

Konflikt

34. Die Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten beschränken das Recht der jeweiligen Organisationen bzw. ihrer Mitglieder nicht, ohne vorherige Schlichtung und vorheriges Schiedsverfahren an einer Arbeitseinstellung teilzunehmen, die vom Dänischen Arbeitgeberverband bzw. dem Dänischen Gewerkschaftsbund angeordnet worden ist.

Zeitfristen

35. Hält die antragstellende Partei die obigen Zeitfristen nicht ein, so verliert sie die Sache sowie das Recht auf Weiterverfolgung der streitigen Sache.
36. Von der obigen Bestimmung kann nur abgewichen werden, wenn zwischen den Organisationen eine schriftliche Vereinbarung hierüber vorliegt.

§ 74 Arbeitsrechtliche Behandlung von außerordentlichen Kündigungen

1. In Bezug auf außerordentliche Kündigungen ist anzustreben, dass die Vermittlungssitzung binnen 5 Werktagen nach Eingang des Vermittlungsantrags der gegnerischen Organisation stattfindet, sofern nichts anderes vereinbart wurde.
2. Wird in Fragen der außerordentlichen Kündigung auf der Vermittlungssitzung keine Einigung erzielt, können die jeweiligen Parteien eine Entscheidung in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren beantragen.
3. Wurde eine Entscheidung in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren gefällt, können die jeweiligen Parteien zusätzlich eine Organisationssitzung bzw. Verhandlungssitzung beantragen, sofern deren Abhaltung ohne erneute Anrufung des arbeitsrechtlichen Schiedsverfahrens möglich ist.
4. Die Organisation, die die Sache fortführen will, muss binnen 10 Werktagen nach der Vermittlungssitzung/Organisationssitzung einen schriftlichen Schlichtungsantrag stellen.
5. Eine Abweichung von dieser Frist kann vereinbart werden.

§ 75 Auszahlung gemäß den Bestimmungen über Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Beträge, die nach akzeptierter Schlichtung bzw. nach Schiedsspruch ge-

mäß den Bestimmungen über Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zur Zahlung fällig sind, sind am ersten Zahltag auszuzahlen, jedoch frühestens 5 Werktage, nachdem den Streitparteien der schriftliche Beschluss und eine Verteilungsliste vorliegen.

§ 76 Lohn- und Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitnehmer

Einleitende Bestimmungen

1. Zweck dieser Bestimmungen ist, allen Arbeitnehmern die dem Tarifvertrag entsprechenden Bedingungen sicherzustellen.
Diese Bestimmungen können nicht dazu verwendet werden, Informationen über Löhne zu verlangen, um die Lohnverhältnisse des Unternehmens insgesamt zu untersuchen.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darüber, dass alle Arbeiten im Bereich des Hoch- und Tiefbaus in Dänemark zu den tarifvertraglich festgelegten Bedingungen erfolgen sollen, durch die auch Lohn, Arbeitszeit und übrige Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer gesichert werden.
3. Die Parteien sind sich deshalb einig darüber, dass die Unternehmer in ihren Bauleistungsverträgen mit Subunternehmer die geltenden dänischen Tarif- und Arbeitsvertragsverhältnisse genau kennt.
4. Die Parteien empfehlen den Unternehmen ferner, in Bauleistungsverträge mit Subunternehmern Bestimmungen darüber aufzunehmen, dass der Subunternehmer hinsichtlich der Arbeitnehmer, die die Arbeitsleistungen erbringen, von den jeweils für die einzelnen Gewerke geltenden Tarifverträgen der zum Dänischen Gewerkschaftsbund gehörenden Gewerkschaften

umfasst werden solle und dass die Nichterfüllung dieser Forderung als eine wesentliche Verletzung des Bauleistungsvertrags anzusehen ist.

5. Es besteht Einigkeit darüber, dass die vorgenannte Vertragsbestimmung bedeutet, dass Arbeitseinstellungen zur Erreichung von Tarifverträgen vermieden werden können, weil der Subunternehmer dann von den Kollektivtarifverträgen erfasst ist.

Organisationssitzung

6. Wenn die Gewerkschaft Umstände nachweist, die zu der Vermutung veranlassen, dass die tarifvertraglichen Bestimmungen nicht eingehalten werden, z.B. wenn die Gewerkschaft vergeblich versucht hat, mit dem Unternehmen Kontakt aufzunehmen, wendet sich die Gewerkschaft unverzüglich an den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie an die Gewerkschaft.
7. Diese Mitteilungen müssen zu einer umgehenden Organisationssitzung der Vertragspartner führen. Außer den Tarifvertragspartnern nehmen der ausführende Subunternehmer und sein Auftraggeber an der Sitzung teil. Die Besprechung ist innerhalb von 48 Stunden auf der Baustelle durchzuführen, falls nicht etwas anderes vereinbart wird.
8. In der Organisationssitzung werden alle relevanten Hintergrundinformationen vorgetragen. In der Organisationssitzung obliegt es dem Subunternehmer zu beweisen, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages eingehalten werden.
9. In der Organisationssitzung können die Teilnehmer auch den Umstand erörtern, dass der Subunternehmer sich dem Tarifvertrag nicht angeschlossen hat.

Falls die relevanten Hintergrundinformationen nicht in der Organisationssitzung vorgelegt werden können, müssen diese der Gewerkschaft spätestens 72 Stunden nach der Organisationssitzung vorgelegt werden.

10. Betrifft die Angelegenheit einen einzelnen Arbeitnehmer, erfordert die Weitergabe der Informationen dessen Zustimmung.
11. Wenn die Angelegenheit eine Gruppe von Arbeitnehmern betrifft, werden die Informationen ohne deren Zustimmung weitergegeben, jedoch so, dass die Anonymität gewährleistet ist.
12. Wird im Rahmen der Verhandlungen festgestellt, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages eingehalten worden sind, ist die Sache abgeschlossen.

Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten

13. Kann bei der Organisationssitzung nicht unmittelbar eine Einigkeit darüber erzielt werden, inwieweit die Bestimmungen des Tarifvertrags eingehalten werden, kann der Ausschuss einen vom Arbeitsgericht fest benannten Obmann hinzuziehen, um schnellstmöglich eine schiedsgerichtliche Entscheidung Herbeizuführen.
14. Bei Unternehmen, die nicht Mitglied des Hauptverbandes der Dänische Bauindustrie sind, besteht der Ausschuss aus Vertretern des Unternehmens und der Gewerkschaft.
15. Das Schiedsgericht soll dazu Stellung nehmen, ob auf Grundlage der vorliegenden Informationen die Bestimmungen des Tarifvertrages eingehalten werden und soweit möglich auch einen eventuellen Anspruch auf Nachzahlung feststellen.

16. Sofern die Organisations-sitzung oder das Schiedsgericht zum Ergebnis kommen, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages nicht eingehalten werden, verpflichtet sich der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie dazu, sich an den ursprünglichen Auftraggeber zu wenden, damit dieser sich an der Lösung der Sache beteiligt. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie informiert darüber die Gewerkschaft.

Umgehen des Tarifvertrags (Austragsbedingungen) Geltungsdauer des Tarifvertrages 2017-2020

Einsatzbereich

17. Die Bestimmungen des Tarifvertrages über Umgehung finden Anwendung auf Bauverträge, bei denen die Dauer des Arbeitsauftrags des jeweiligen Subunternehmers mehr als 30 Tage beträgt.
18. Teilbauleistungen sind ganz normal in der Baubranche und gewährleisten Flexibilität, Spezialisierung und einen gesunden Wettbewerb. Teilbauleistungen dürfen jedoch nicht dazu genutzt werden, die Bestimmungen des Tarifvertrages entgegenzuwirken.

Umgehung

19. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, der Umgehung des Tarifvertrages entgegenzuwirken.
20. Die Beurteilung, ob eine Umgehung der Bestimmungen des Tarifvertrages vorliegt, beruht auf einer Bewertung folgender Parameter, indem nur von einer Umgehung der Bestimmungen des Tarifvertrags die Rede sein kann, wenn

- der Auftraggeber wusste oder wissen müsste, dass der Subunternehmer wegen großer Verletzung seiner Verpflichtungen nach dem Tarifvertrag verurteilt worden ist (z.B. durch Anwendung falscher Lohnabrechnung, Mogelei bei der Stundenerfassung oder dergleichen), und wenn der Auftraggeber sich trotzdem dennoch für einen Vertragsabschluss mit dem Subunternehmer entscheidet, und
- es dem Auftraggeber zum Zeitpunkt des Abschlusses des Bauvertrages ausreichend klar war, dass der Subunternehmer – obwohl tarifvertraglich dazu verpflichtet – nicht die Absicht hatte, die Arbeit zu tariflichen Bedingungen auszuführen – und der Subunternehmer die Arbeit in der Tat zu den tariflichen Bedingungen ausführt.

21. In diesen Fällen umfasst die Bewertung,

- ob der Auftraggeber, falls ihm bekannt wird, dass ein fachrechtliches Verfahren eingeleitet wird, Zurückbehaltung vornimmt oder,
- zur Erfüllung der Zahlung beiträgt, die vom Subunternehmer aussteht, oder
- ob der Auftraggeber eine laufende und angemessene Kontrolle, ob der Subunternehmer dem Tarifvertrag folgt, geplant und ausgeführt hat.

Behandlung von fachrechtlichen Streitigkeiten

22. Wenn ein Subunternehmer in Verbindung mit der Ausführung eines Arbeitsauftrages wegen grober Verletzung des Tarifvertrages verurteilt ist, und die Gewerkschaft vergeblich alle rechtlichen Bemühungen, die Nachzahlungsforderungen beim Subunternehmer einzuziehen, ausgeschöpft hat, kann ein Verfahren nach den tariflichen Bestimmungen mit normaler Beweislast gegen den Auftraggeber wegen Umgehung des Tarifvertrages eingeleitet werden, vgl. die obigen Bestimmungen.

23. Die Parteien sind sich darüber einig, dass ein etwaiges Schiedsverfahren entscheiden soll, ob eine Umgehung des Tarifvertrages vorliegt. Wird im Schiedsverfahren festgestellt, dass eine Umgehung des Tarifvertrages vorliegt, kann das Schiedsgericht ferner über eine etwaige Geldstrafe und ihre Höhe entscheiden.
24. Bei der Entscheidung des Schiedsgerichts über eine etwaige Geldstrafe muss Proportionalität zur Art des Vergehens vorliegen, und als Richtlinie dient ferner,
- ob der Auftraggeber früher wegen Verletzung verurteilt worden ist
 - ob der Auftraggeber – während der Ausführung des Arbeitsauftrages – zur Einhaltung der Bestimmungen des Tarifvertrages beigetragen hat
 - ob von einem Wiederholungsfall die Rede ist
 - ob der Auftraggeber eine angemessene Kontrolle beim Subunternehmer ausgeführt hat, ob Lohn- und Arbeitsbedingungen den Bestimmungen des Tarifvertrages entsprechen
 - oder ob insgesamt im Übrigen mildernde Umstände vorliegen.
25. Die Parteien erstellen gemeinschaftlich ein Formular für die Kontrolle von Lohn- und Arbeitsbedingungen beim Subunternehmer durch den Auftraggeber.
26. Falls seit der Verurteilung eines Betriebs nach den Bestimmungen in diesem Abschnitt mehr als drei Jahre vergangen sind, wird dies nicht als Wiederholungsfall angesehen.

Information der Gewerkschaften

27. Es obliegt dem Unternehmen, der Gewerkschaft Dokumentation darüber zuzusenden, dass ein von der Organisationssitzung oder dem Schiedsgericht eventuell festgestellter Nachzahlungsanspruch erfüllt wurde.

Vertraulichkeit

28. Die Parteien sind sich darüber einig, dass weitergegebene Lohn- und Gehaltsdaten vertraulich zu behandeln sind und ausschließlich dazu verwendet werden dürfen, die Frage der Einbeziehung in den Tarifvertrag zu klären und auf keine Weise veröffentlicht werden dürfen, falls die Sache nicht durch ein arbeitsrechtliches Schiedsverfahren oder das Arbeitsgericht entschieden wurde.

§ 77 Arbeitsgericht

Im Falle behaupteter Verletzungen eines Kollektivvertrags ist vor Einreichung der Klage beim Arbeitsgericht eine Versammlung unter Beteiligung des Dänischen Arbeitgeberverbands und des Dänischen Gewerkschaftsbunds abzuhalten.

§ 78 Dringende Fälle

Wenn zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern Streit über die Qualität der geleisteten Arbeit entsteht, kann die Frage als dringender Fall vorgelegt werden. In diesem Fall für die Sachbehandlung gelten die Zeitfristen der „Norm für die Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten“.

§ 79 Arbeitseinstellung

Die Bestimmungen des Tarifvertrags beschränken nicht das Recht der Organisationen bzw. ihrer Mitglieder, ohne vorherige Schlichtung oder vorheriges Schiedsverfahren an Arbeitseinstellungen mit rechtlicher Begründung in der „Norm für die Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten“ oder im „Manteltarifvertrag zwischen dem Dänischen Arbeitgeberverband und dem Dänischen Gewerkschaftsbund“ teilzunehmen.

Kapitel 16

Ausschuss für gleichen Lohn

§ 80 Ausschuss für gleichen Lohn

Die Tarifvertragsparteien haben einen Ausschuss für gleichen Lohn gebildet, der in den folgenden Bedingungen arbeitet.

Übergeordnete Rahmenbedingungen

1. Der Ausschuss für gleichen Lohn wird entsprechend dem Modell errichtet, das vom Ausschuss für Kündigungen bekannt ist.
2. Der Ausschuss soll Stellung nehmen können zu Sachen, die die Auslegung, das Verständnis und Verstöße gegen das Gesetz über gleichen Lohn /Ligelønsloven/ sowie Tarifvertragsbestimmungen, die die Bestimmungen des Gesetzes umsetzen, betreffen. Sachen, die tarifvertragliche Umsetzungsmaßnahmen betreffen, sind im Ausschuss zu führen, wenn für sie nicht die in § 11 Abs. 2 oder § 22 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes festgelegten Regeln gelten.
3. Der Ausschuss soll vor allem in der Lage sein, zu Streitigkeiten Stellung zu nehmen, welche die zentralen Bestimmungen des Gesetzes betreffen, nämlich § 1 Abs. 1-3 und § 3.
4. Fragen hinsichtlich § 5a Abs. 4 und entsprechenden Tarifvertragsbestimmungen sollen vor allem entsprechend der Regeln des Zusammenarbeitsvertrages gelöst werden. Nur Rechtsstreitigkeiten, die eine Verletzung oder Auslegung dieser Bestimmung betreffen, sollen vor den Ausschuss kommen können.
5. Die Parteien sind sich darüber einig, ein einliniges Sanktionssystem zu erreichen.
6. Falls eine Sache Elemente enthält, die gleichzeitig sowohl die Verletzung und Auslegung von Regeln zum gleichen Lohn als auch andere Elemente des Tarifvertrages betreffen, kann der Ausschuss auch diese anderen Elemente des Tarifvertrages behandeln. Sofern solche anderen Elemente des Tarifvertrages eine sehr genaue Kenntnis

des Tarifvertrages erfordern, können sie auf Verlangen zur einer separaten Behandlung dem arbeitsrechtlichen System übertragen werden.

7. Eine Sache kann erst dann dem Ausschuss vorgelegt werden, wenn die gewöhnlichen Verhandlungsmöglichkeiten des arbeitsrechtlichen Systems erschöpft sind. Hierunter ist zu verstehen, dass eine örtliche Verhandlung, eine Schlichtungs- sowie eine Organisations-sitzung durchgeführt wurden. Darüber hinaus muss unter Leitung des Ausschusses eine vorbereitende Besprechung durchgeführt werden, wie dies vom Ausschuss für Kündigungen bekannt ist.
8. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Fristen, die für die Sachbearbeitung durch den Ausschuss für Kündigungen gelten, für die oftmals durch komplexe Tatsachenfragen geprägten Sachen, die den gleichen Lohn betreffen, nicht angemessen sind. Deshalb besteht Einigkeit darüber, dass andere Fristen angemessener sind, die in höherem Maße den Gesichtspunkt einer verantwortungsvollen Aufklärung der Sachen gegen den der schnellen Entscheidung abwägen.
9. Ein solcher Ausschuss wird in diesem Falle entsprechend der obigen Richtlinien, mit den notwendigen Anpassungen, gebildet.

Kapitel 17

Sonstige Bestimmungen

§ 81 Bauarbeiten in der Winterperiode
--

Allgemeines

Damit die Arbeitnehmer in der Periode zwischen dem 1. Oktober und dem 30. April die Arbeitszeit völlig und produktiv nutzen können, werden besondere Maßnahmen und Schutzmittel nach den unten genannten Grundlagen eingesetzt:

- Verordnung Nr. 477 vom 18. Mai 2011 über Ausführung von Bauarbeiten in der Periode vom 1. November bis zum 31. März
- Verordnung Nr. 1516 vom 16. Dezember 2010 über Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen gemäß dem Arbeitsschutzgesetz, Art. 11., Abs. 2. (Abdeckungen) und Art. 12., Abs. 1. (stationäre Arbeitsplätze)
- Bei kleineren Bauarbeiten in der Periode vom 1. Oktober bis zum 30. April, die nicht länger als 3 Arbeitstage dauern, werden angepasste Maßnahmen und besondere Schutzmittel eingesetzt, es sei denn, dass der Einsatz dieser Maßnahmen und Schutzmittel ist zwecklos und unbegründet.

Beim Einsatz von besonderen Maßnahmen und Schutzmitteln in der Winterperiode unterscheidet man:

- a. Die mit der Jahreszeit und der Witterung verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmittel (außertarifliche Maßnahmen und Schutzmittel).
 - Die mit der Witterung verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmittel sind auf Basis der in der Regel von dem Bauherrn in dem Bauplan genannten Angaben auszuführen.
 - Die mit der Jahreszeit verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmittel sind auf Basis der von dem Unternehmer genannten Angaben auszuführen.

Falls aus der technischen Beschreibung des Bauplanes/der Baustelleneinrichtung folgt oder folgen sollte, dass der Einsatz von besonderen, mit der Ausführung der Bauarbeiten in der Winterperiode verbundenen Maßnahmen und Schutzmittel notwendig ist, müssen die Arbeitnehmer bereit sein, diese gegen Bezahlung herzustellen, in angemessenem Zustand zu halten und eventuell abzubauen - vgl. Verzeichnis von besonderen, mit der Jahreszeit verbundenen Maßnahmen und Schutzmitteln und der besonderen, mit Witterung verbundenen Maßnahmen und Schutzmittel im Abs. 2. der Richtlinie zur Verordnung über Ausführung von Bauarbeiten in der Periode vom 1. November bis zum 31. März, sowie § 11., Abs. 2. der Verordnung über Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen - gemäß den Anweisungen des Unternehmens. Die Arbeitnehmer sind darüber hinaus verpflichtet, die mit der Jahreszeit und Witterung verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmitteln herzustellen, die nicht aus der technischen Beschreibung des Bauplanes/der Baustelleneinrichtung folgen, soweit die Arbeiten als Probearbeiten gemäß dem § 4. der Verordnung über Ausführung von Bauarbeiten in der Periode vom 1. November bis zum 31. März ausgeführt werden.

Das Unternehmen stellt das Material und die technische Ausrüstung für die Herstellung dieser besonderen Maßnahmen und Schutzmittel bereit.

- b. Als tarifliche besondere Maßnahmen und Schutzmittel für die Winterperiode werden Maßnahmen und Schutzmittel verstanden, die zwischen den Parteien des Tarifvertrages festgelegt wurden. Die tariflichen Maßnahmen und Schutzmittel sind Maßnahmen und Schutzmittel für einzelne Gewerke, es sei denn:
 - 1. die Anforderungen an die besonderen Maßnahmen und Schutzmittel für die Winterperiode aus der technischen Beschreibung des Bauplanes/der Baustelleneinrichtung stimmen mit den tariflichen Maßnahmen und Schutzmitteln überein oder diese beinhalten, oder

2. es wurde nachgewiesen, dass die Umstände, die das Unternehmen nicht zu verantworten hat, die Herstellung von einem oder mehreren Maßnahmen und Schutzmittel unmöglich machen, oder
3. das Unternehmen und die eingesetzten Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Herstellung von einem oder mehreren Maßnahmen und Schutzmitteln nicht notwendig ist, wobei diese Vereinbarung den Bestimmungen des Bauherrn über Verantwortung für die Herstellung von Maßnahmen und Schutzmitteln für die Winterperiode nicht widersprechen kann.

Werden die Arbeiten eine längere Zeit an demselben Ort ausgeführt, vgl. § 14., Abs. 1. der Verordnung über Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen, auf Anregung von dem Unternehmen wird eine Absicherung vor schlechten Wetterbedingungen, z.B. ein Zelt oder eine Überdachung bereitgestellt, oder die Arbeiten werden in ein Gebäude versetzt, soweit möglich mit Tageslicht, es sei denn, dass dies offenbar zwecklos oder grundlos ist.

In der Arbeitsumgebung, in der es zur richtigen Ausführung der Arbeiten durch das Unternehmen Licht notwendig ist, stellt das Unternehmen eine künstliche Beleuchtung bereit.

Darüber hinaus dort, wo es für eine richtige Ausführung der Arbeiten notwendig ist, sichert das Unternehmen die seinerseits bereitgestellte Wasserversorgung vor Frostschäden ab.

Die Arbeitnehmer haben die Schutzmittel, technische Ausrüstung und Beleuchtungseinrichtungen mit höchster Sorgfalt zu behandeln.

Persönliche Schutzausrüstungen und Schutzmittel

Werden von dem Unternehmen mobile Schutzabdeckungen bereitgestellt, vgl. § 12., Abs. 1. der Verordnung über Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen, haben die Arbeitnehmer diese selbst und unentgeltlich aufzustellen und innerhalb des Arbeitsplatzes zu versetzen.

Stellen diese Schutzabdeckungen eine wesentliche Behinderung für

die Ausführung von Arbeiten dar, kann nach Absprache mit den Arbeitnehmern auf die Aufstellung verzichtet werden.

Sicherung von Materialien

Das Unternehmen hat die notwendigen Abdeckungen und Planen für die Abdeckung eigener Materialien bereitzustellen und für ihre Absicherung zu sorgen. Die Arbeitnehmer überdecken und beseitigen unentgeltlich die Schutzabdeckung der in der täglichen Arbeit benutzten Materialien.

Schneeräumung

Bei stationären Arbeitsstätten, vgl. § 12., Abs. 1 der Verordnung über Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen, sind die Arbeitnehmer während der Arbeit verpflichtet, die Arbeitsstätten in einem schneefreien Zustand ohne zusätzliche Vergütung zu halten.

Arbeitsrechtliche Behandlung

Etwaige Streitigkeiten im Zusammenhang mit den tariflichen besonderen Maßnahmen und Schutzmitteln für die Winterperiode (b) und allen Vergütungsfragen (a+b) werden in dem üblichen arbeitsrechtlichen Verfahren entschieden. Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Umfang der besonderen Maßnahmen und Schutzmittel für die Winterperiode (a) werden nicht im arbeitsrechtlichen Verfahren entschieden.

Anhang zu Verordnung über Ausführung von Bauarbeiten in der Periode vom 1. November bis zum 31. März

Tabelle der mit der Jahreszeit und Witterung verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmittel laut der Richtlinie der Nationalen Behörde für Unternehmen und Bauwesen (EBST) /Erhvervs- og Byggestyrelsen/ zu der neuen Verordnung über Ausführung von Bauarbeiten in der Periode vom 1. November bis zum 31. März

	Jahreszeitbedingt	Witterungsbedingt
1. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel auf der Baustelle		
Oberflächenwasserableitung	X	
Schnee- und Eisträumung sowie Sandstreuung von Zufahrtswegen und Arbeitsplätzen, darunter Gerüsten und Arbeitsbühnen		X
Orientierungs- und Arbeitsaußenbeleuchtung	X	
Niederschlagsschutz des Materials	X	
Frostschutz des Materials		X
Herstellung des richtigen Zustands der durch Winterbedingungen beschädigten Verkehrswege und -plätze sowie Materiallagerungsplätze	X	
Bau der zeitlichen Winterwege	X	
Schutz der Wasserleitungen vor Frost	X	
Abdeckung/Überdachung der Arbeitsplätze	X	
2. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel bei Ausführung von Erdbau- und Sanitärarbeiten		
Schutz vor Matschbildung	X	
Schutz vor Frostschaden		X

Entfernen von Regenwasser aus dem Gelände und Ausschachtungen bei niedrigen Temperaturen oder hoher Luftfeuchtigkeit		X
Schutz des Bodens vor Frost, der die bereits bestehenden Konstruktionen beschädigen könnte		X
Schutz des Aushubs für Grabenhinterfüllung vor Niederschlag	X	
Schutz des Aushubs für Grabenhinterfüllung vor Frost		X
Austausch des Aushubs, der für Grabenhinterfüllung nicht geeignet ist		X
Entfernen der gefrorenen Bodenschicht		X
Ausbesserung oder Austausch des durch Winterbedingungen beschädigten Untergrundes		X
3. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel bei Ausführung von Betonarbeiten		
Schutz von Formen, Bewehrungsmaterialien und Zuschlagstoffen vor Schnee und Frost		X
Schutz des aushärtenden Betons vor Frostscha-den		X
Schutz der fertiggestellten Betonflächen	X	
4. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel bei Ausführung von Maurerarbeiten		
Schutz der Ziegelsteine vor Wasser	X	
Schutz des Mörtels vor niedrigen Temperaturen		X
Abdeckung und/oder Schutz der neuen Mauerwerke vor Niederschlägen	X	
Abdeckung und/oder Schutz der neuen Mauerwerke vor Frost		X

5. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel bei Ausführung von Dachdeckungsarbeiten		
Schutz vor Niederschlägen		X
Trocknung des Daches bei niedrigen Temperaturen		X
Entfernen von Schnee, Reifbeslag, Eis und Wasser		X
6. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel bei Ausführung von Innenarbeiten		
Vorläufige Abdichtung von Decken und/oder Dachkonstruktion gegen Wassereindringung, Wärmeverlust und Auskühlen	X	
Ableiten von Regen- und Schneewasser	X	
Schneeräumung aus nicht fertiggestellten Decken- und Dachflächen		X
Schließen von Öffnungen in Fassaden	X	
Heizung und Lüftung		X
Beseitigung von Niederschlagsnässe	X	

§ 82 Implementierung von EU-Richtlinien

Die Parteien stimmen darin überein, dass der Tarifvertrag nicht gegen die EU-Richtlinie vom 15. Dezember 1997 über Teilzeitarbeit, die EU-Richtlinie vom 23. November 1993 über die Arbeitszeit und die EU-Richtlinie vom 8. März 2010 über Elternurlaub verstößt.

Außerdem besteht Einigkeit darüber, dass bei künftigen Änderungen der Tarifverträge nichts beschlossen wird, wodurch die Tarifverträge gegen die Richtlinien verstoßen können.

Die Parteien betrachten die Richtlinien hiermit als implementiert.

§ 83 Beschäftigungskodex

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass es dem Arbeitnehmer freigestellt bleiben muss, ob er mit dem Unternehmen den Erwerb von den im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehenden Leistungen vertraglich vereinbart und dass es nach dem Verständnis der Parteien eine Verletzung des Tarifvertrages darstellt, den Abschluss eines solchen Vertrages zur Voraussetzung eines Beschäftigungsverhältnisses zu machen.

§ 84 Elektronische Dokumente

1. Das Unternehmen kann mit schuldbefreiender Wirkung eventuelle Dokumente, die während oder nach dem laufenden Arbeitsverhältnis ausgetauscht werden sollen, über vorhandene elektronische Mail-Lösungen, z.B. e-Boks oder E-Mail, übermitteln.
2. Wenn das Unternehmen diese Möglichkeit nutzen will, sind die Arbeitnehmer davon 3 Monate im Voraus zu unterrichten, falls etwas anderes nicht vereinbart wurde. Nach Ablauf dieser Frist können Arbeitnehmer, die keine Möglichkeit zur Nutzung der elektronischen Lösung haben, die betreffenden Dokumente auf Anfrage vom Unternehmen erhalten.

§ 85 Geltungsdauer des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag mit zugehörigen verhandelten Protokollen und Preislisten u.Ä. tritt zum 1. März 2017 in Kraft und gilt zwischen den Tarifvertragsparteien, bis er nach den jeweils geltenden Bestimmungen schriftlich zum 1. März eines Jahres, jedoch frühestens zum 1. März 2020, gekündigt wird.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Für die Gewerkschaft

Für den Hauptverband

dänischer Arbeiter:

der Dänischen Bauindustrie:

Kim Lind Larsen

Lars Storr-Hansen

Kapitel 18

Auszubildende

§ 1 Tägliche/wöchentliche Arbeitszeit
--

1. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit (darunter arbeitsfreie Tage) sowie die Stundenverteilung sind gleich wie für die sonstigen Arbeitnehmer, die in dem Unternehmen eingestellt sind.

Besucht jedoch ein Auszubildender eine Schule, gelten für ihn die Unterrichtsstunden und die Grundsätze für Anwesenheit im Schulunterricht.

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

2. Die Auszubildenden nehmen die ihnen zustehenden 5 zusätzlichen arbeitsfreien Tage als freie Zeit gegen festgelegten Lohn für Auszubildende.

Die Termine für die Inanspruchnahme der zusätzlichen arbeitsfreien Tage werden nach den Bestimmungen über zusätzliche arbeitsfreie Tage festgelegt.

Die Auszubildenden können nur 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage im Jahr in Anspruch nehmen, unabhängig von dem eventuellen Wechsel des Arbeitgebers während des Jahres.

Auszubildende, die ein Berufsausbildungsverhältnis eingehen oder enden, erhalten das Recht auf 0,5 eines zusätzlichen arbeitsfreien Tages für jeden Monat der Einstellung, jedoch nicht mehr als 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage im Kalenderjahr.

In den sonstigen Kalenderjahren stehen den Auszubildenden 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage in jedem Kalenderjahr zu. Für die nicht genommenen zusätzlichen arbeitsfreien Tage bekommt der Auszubildende eine Vergütung.

§ 2 Ausbildungszeit

Es wird auf die Bestimmungen der Verordnung über Ausbildung in einzelnen Berufen verwiesen.

§ 3 Entlohnung

1. Der Mindestlohnsatz für Auszubildende beträgt ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1 März 2017	pro Stunde	pro Woche
1. Lohnperiode, variierend	64,65 DKK	2.392,05 DKK
2. Lohnperiode, 52 Wochen	78,05 DKK	2.887,85 DKK
3. Lohnperiode, 52 Wochen	88,95 DKK	3.291,15 DKK
4. Lohnperiode, 52 Wochen	107,35 DKK	3.971,95 DKK

1. März 2018

1. Lohnperiode, variierend	65,75 DKK	2.432,75 DKK
2. Lohnperiode, 52 Wochen	79,40 DKK	2.937,80 DKK
3. Lohnperiode, 52 Wochen	90,45 DKK	3.346,65 DKK
4. Lohnperiode, 52 Wochen	109,15 DKK	4.038,55 DKK

1. März 2019

1. Lohnperiode, variierend	66,85 DKK	2.473,45 DKK
2. Lohnperiode, 52 Wochen	80,75 DKK	2.987,75 DKK
3. Lohnperiode, 52 Wochen	92,00 DKK	3.404,00 DKK
4. Lohnperiode, 52 Wochen	111,05 DKK	4.108,85 DKK

2. Unabhängig von dem Datum des Ausbildungsanfangs, wird die Höhe der Entlohnung immer rückwirkend angepasst 52 Wochen ab dem Datum der Gesellenprüfung für die 4., 3., und 2. Lohnstufe.

EUX-Auszubildende

Vor dem 1. August 2015 abgeschlossene Ausbildungsverträge

3. Bei EUX-Auszubildenden (berufliche Ausbildung kombiniert mit einer höheren Sekundärausbildung) gilt der Tarifvertrag für die Auszubildenden einzelner Branchen, wobei die Entlohnung wie folgt angepasst wird: unabhängig von dem Datum des Ausbildungsanfangs wird die

Höhe der Entlohnung immer rückwirkend angepasst ab Abschlussdatum der 2. Schulausbildungsperiode oder ab der 25. Woche in dem Abschlussjahr der Ausbildung, wobei das Ausbildungsjahr für die 4., 3. und 2. Lohnstufe 52 Wochen beträgt. Für die Dauer der Ausbildung in dem Unternehmen nach Abschluss des 2. Schulausbildungsperiode, steht dem Auszubildenden eine Entlohnung zu, die nicht niedriger ist, als der z.Zt. geltende tarifliche Mindestlohnsatz für erwachsene Arbeitnehmer.

Nach dem 1. August 2015 abgeschlossene Ausbildungsverträge

- Für EUX-Auszubildende gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags für Auszubildende des betreffenden Fachs, jedoch so, dass der Lohn wie folgt reguliert wird: Ungeachtet des Anfangsdatums erfolgt die Regulierung des Lohnes rückwirkend vom 1. Februar für Gesellenprüfungsabschluss am letzten Freitag im März bzw. am 1. August für Gesellenprüfungsabschluss am letzten Freitag im September im Abschlussjahr mit 52 Wochen für die 4., 3. bzw. 2. Lohnstufe. Ein etwaiger Lohn früher im Ausbildungsverlauf wird nach dem Tarif der Lohnstufe 1 gezahlt und ist zeitlich variabel.
- Die Ausbildungszeit nach dem 1. Februar bzw. 1. August im Abschlussjahr wird mit dem jeweils geltenden Mindestlohn-/Mindeststundenlohn für Gesellen/erwachsene Mitarbeiter im jeweiligen Tarifvertrag vergütet.

Der Betrieb und Auszubildende, die die Berufsausbildung vor dem 1. August 2015 begonnen haben, können nach Vereinbarung zur Ausbildung nach dem neuen Erlass wechseln in Übereinstimmung mit etwaigen von der Ausbildungsstätte im Unterrichtsplan vor Ort festgelegten Übergangsregelungen.

§ 4 Überstunden

1. Auszubildende, die das 18. Lebensjahr beendet haben, können Überstunden nach gleichen Grundsätzen und im gleichen Umfang leisten, wie die sonstigen Arbeitnehmer.

2. Die Arbeitszeit der Auszubildenden unter 18 Jahren darf die vereinbarte Arbeitszeit der sonstigen Arbeitnehmer nicht überschreiten.
3. Auszubildende unter 18 Jahren dürfen nicht länger, als insgesamt 10 Stunden am Tag arbeiten.
4. Für die Arbeit außerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit für die einzelne Woche bekommt der Auszubildende eine seiner Lohngruppe entsprechende Vergütung zzgl. Zuschlag gem. § 121 des Tarifvertrages.
5. Den Auszubildenden, die Überstunden leisten, steht außer der Entlohnung nach Abs. 4 auch eine Urlaubsvergütung in der Höhe von 12,5% der Entlohnung zu. Die Urlaubsvergütung wird bei dem Haupturlaub ausgezahlt.

§ 5 Erwachsene Auszubildende

Das Unternehmen muss zwei nachfolgend genannte Voraussetzungen erfüllen, um den besonderen AUB-Rückerstattungssatz (Ausbildungsbeitrag des Arbeitsmarktes) /Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag/ für erwachsene Auszubildende zu erhalten:

- beim Ausbildungsanfang muss der erwachsene Auszubildende mindestens 25 Jahre alt sein.
- während der Ausbildung muss die Entlohnung des Auszubildenden wenigstens dem Mindestlohnsatz für die Branche gleich sein, vgl. § 22.

§ 6 Teilnahme von Auszubildenden am Gesellenakkord

Bei der Teilnahme von Auszubildenden und erwachsenen Auszubildenden am Akkord wird auf die Bestimmungen über sonstige Arbeitnehmer verwiesen.

§ 7 Entlohnung und Einstellung

Lohnzahlung

1. Den Auszubildenden wird ein Entgelt für 37 Arbeitsstunden wöchentlich gezahlt, darunter für Feiertage, unter Abzug von Abwesenheit infolge nicht krankheitsbedingter Ursachen.

Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchung

2. Auszubildende haben Anspruch an freie Tage zu gleicher Bedingungen, wie sonstige Arbeitnehmer gegen Vergütung nach dem Lohnsatz für einen Auszubildenden, der nicht höher als der maximale Satz für sonstige Arbeitnehmer ist.

Entlohnung während des Mutterschaftsurlaubs

3. Auszubildende haben Anspruch an freie Tage zu gleicher Bedingungen, wie sonstige Arbeitnehmer gegen Vergütung nach dem Lohnsatz für einen Auszubildenden, der nicht höher als der maximale Satz für sonstige Arbeitnehmer ist.

Erster Krankheitstag eines Kindes

4. Auszubildende haben Anspruch an freie Tage zu gleicher Bedingungen, wie sonstige Arbeitnehmer gegen Vergütung nach dem Lohnsatz für einen Auszubildenden, der nicht höher als der maximale Satz für sonstige Arbeitnehmer ist.

Gesundheitsvorsorge

5. Auszubildende unterliegen dem gleichen Krankenversicherungsprogramm, wie erwachsene Arbeitnehmer.

Schulausbildungszeit

6. Während der Schulausbildungszeit hat der Auszubildende Anspruch auf Entlohnung nach dem für ihn geltenden Lohnsatz.

Wehrdiensttätigkeitsuntersuchung

7. Für Wehrdiensttätigkeitsuntersuchung während der üblichen Arbeitszeit wird die Entlohnung fortgezahlt.

§ 8 Rente

Auszubildende unterliegen dem Rentenversicherungsprogramm nach Beendigung des 20. Lebensjahres und nach 6 Monaten Berufsarbeit.

§ 9 Versicherung der Auszubildenden

1. Während des Berufsausbildungsverhältnisses, das nach dem 1. März 2011 entstanden ist, haben die Auszubildenden, die noch nicht rentenversichert sind oder keiner anderen von dem Unternehmen bezahlten Versicherung unterliegen, Anspruch auf folgende Versicherungsleistungen:
 - laufende Rentenleistungen (pro Jahr) 33.000 DKK
 - bestimmte ernsthafte Krankheiten (einmalig) 100.000 DKK
 - Todesfall (einmalig) 100.000 DKK.

Gesundheitsvorsorge PensionDanmark

2. Das Unternehmen bezahlt die Kosten des Gesundheitsvorsorgeprogramms, das im Rahmen des Fonds PensionDanmark gebildet wird.
3. Nachdem der Auszubildende beim PensionDanmark regulär versichert worden ist, erlöscht die Pflicht des Unternehmens aus diesem Artikel.

§ 10 Arbeitskleidung

1. Für Auszubildende stellt das Unternehmen jährlich 2 Sätze Arbeitskleidung zu Verfügung, zum ersten Mal nach der Probezeit.
2. Die Arbeitskleidung muss von einer allgemein angemessenen guten Qualität sein.

§ 11 Arbeitsschuhe

Der Auszubildende bekommt von dem Unternehmen Arbeitsschuhe, zum ersten Mal bei Ausbildungsanfang, danach während der ganzen Ausbildungszeit zu gleicher Bedingungen, wie die sonstigen Arbeitnehmer.

§ 12 Werkzeug

Das Unternehmen stellt dem Auszubildenden das Werkzeug gemäß dem vom Branchenausschuss erstellten Werkzeugverzeichnis für Holzgerwerbe zur Verfügung und diesbezügliche Abrechnungen erfolgen nach den gegenseitigen Vereinbarungen.

§ 13 Fahrkostenabgeltung

Praktikumszeit

1. Auszubildende bekommen Fahrkostenabgeltung zur gleichen Bedingungen, wie sonstige Arbeitnehmer.

Fahrzeit

2. Der Fahrzeitvergütungssatz für die Auszubildenden beträgt 50% des Satzes der sonstigen Arbeitnehmer.

Auswärtsbeschäftigung und Beschäftigung, die Reisen voraussetzt

3. Bei Auswärtsbeschäftigung und Beschäftigung, die Reisen voraussetzt, bekommt der Auszubildende Entlohnung zu gleichen Bedingungen wie sonstige Arbeitnehmer.

Schulausbildungszeit

4. Die Fahrkostenabgeltung steht zu, wenn die Gesamtentfernung bei Hin- und Rückfahrt zur Schule 20 oder mehr Kilometer beträgt.
Die Gesamtentfernung versteht sich als der kürzeste Weg zwischen Wohnung, Unterkunft oder Lehrstelle zur Schule und zurück.
5. Voraussetzung für die Fahrkostenabgeltung ist, dass der Auszubildende keine Möglichkeit hat, am Unterricht in einer Schule, die näher seiner Wohnung, Unterkunft oder Lehrstelle liegt, teilzunehmen.
6. Es sind soweit möglich öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Ist die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel mit unzumutbarer Belastung für den Auszubildenden verbunden, kann er sein eigenes Transportmittel nutzen.
7. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel bekommt der Auszubildende die tatsächlich getragenen Kosten zurückerstattet. Der Transport soll auf eine möglichst preisgünstige und an die örtlichen Bedingungen angepasste Art und Weise erfolgen. Wo es möglich ist, sollten Monatsfahrkarten u.Ä. genutzt werden.
8. Nutzt der Auszubildende sein eigenes Transportmittel, werden ihm die Kosten nach dem z.Zt. geltenden Transportzulagesatz für Teilnehmer eines Fortbildungskurses, z.Zt. 0,97 DKK pro Kilometer erstattet, soweit die Gesamtentfernung zur Schule und zurück 20 oder mehr Kilometer beträgt. Der Betrag wird nach den Bestimmungen des Tarifvertrages gemäß den von der Qualitäts- und Aufsichtsbehörde /Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen/ festgelegten Sätzen angepasst. Werden die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen ge-

ändert, kann diese Bestimmung abgeschafft werden unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten ab Ende der Geltungsdauer des Tarifvertrages.

9. Auszubildenden, denen eine Unterkunft gesichert wurde, wird eine Fahrkostenabgeltung gezahlt für die Fahrten zwischen Unterkunft- und Arbeits-/Ausbildungsstätte und zwischen dem Unterkunfts- und Wohnungsort an Wochenenden und Feiertagen (Weihnachten, Ostern), soweit die Entfernungsvoraussetzung nach Abs. 4 erfüllt ist.

Ist die Auswahl der Schule mit Internatskosten verbunden, deckt das Unternehmen auch die Internatskosten.

10. Das Unternehmen zahlt die Internatskosten, soweit der Auszubildende in ein Internat aufgenommen wurde und dies für die Beendigung seiner Ausbildung notwendig ist.

Die Internatsunterbringung wird als notwendig angesehen, falls das Unternehmen die Möglichkeit einer freien Schulauswahl in Anspruch genommen hat oder die Ausbildung nur in der Schule stattfinden kann, in der der Auszubildende zur Internatsaufnahme gemäß der Verordnung 290/2009, § 3 Abs. 1 berechtigt ist (Reisedauer über 5 Viertelstunden).

Zieht der Auszubildende aus eigener Initiative um, ist das Unternehmen nicht verpflichtet, die Internatskosten zu decken.

11. Das Unternehmen deckt die Internatskosten unter der Voraussetzung, dass der Auszubildende in dem Internat übernachtet.

Das Unternehmen kann die Internatskosten aus dem Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie erstattet bekommen, es sei denn, dass das Unternehmen im Rahmen der freien Schulauswahl dem Auszubildenden empfohlen hat, eine andere Schule auszuwählen, als die am nächsten an dem Unternehmen und dem Wohnungsort des Auszubildenden liegende und die seiner Ausbildungsrichtung am meisten angepasste.

Anmerkung

Die Bestimmungen des Abs. 10 über Internatskostendeckung durch das Unternehmen treten außer Kraft und werden durch entsprechende gesetzliche Bestimmungen ersetzt, wenn das Parlament den Vorschlag des Vorsitzenden der staatlichen Schlichtungsstelle, auf

den sich am 21. März 2014 der Dänische Arbeitgeberverband und der Dänische Gewerkschaftsbund geeinigt haben, verabschiedet.

Sollte der Vorschlag angenommen werden, werden die Unternehmen die Internatskosten für Berufsauszubildende decken, wenn die Internatsunterbringung für das Beenden der Ausbildung notwendig ist.

Anwendungen der Unternehmen für die Internatsunterbringung der Auszubildenden werden aus den AUB-Beiträgen erstattet, aus denen bereits die Fahrkosten abgegolten werden.

Verabschiedet das Parlament neue Bestimmungen, ersetzen diese die aktuellen tariflichen Bestimmungen bezüglich der Internatskostendeckung ab dem Datum des Inkrafttretens der neuen Bestimmungen. Unternehmen erhalten dann separate, detaillierte Informationen über neue Bestimmungen.

Sollen die neuen Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes zum späteren Zeitpunkt so geändert werden, dass sie die in dem Schlichtungsvorschlag vorgestellten Bedingungen wesentlich modifizieren, nehmen die Parteien des Tarifvertrags Verhandlungen über Folgen dieser Änderungen auf. Eventuelle strittige Fragen können Gegenstand der Verhandlungen zwischen dem Dänischen Arbeitgeberverband und dem Dänischen Gewerkschaftsbund sein.

12. Die Bestimmungen des Abs. 5, 6 i 7 finden entsprechende Anwendung auf die Fahrkostenabgeltung nach Abs. 4.
13. Die o.g. Fahrkostenabgeltung wird laufend, nach Vorlage der notwendigen Nachweise, mit der nächsten Lohnzahlung ausgezahlt.
14. Werden für die Fahrkostenabgeltung während der Schulausbildungszeit neue öffentlich-rechtliche oder allgemein geltende Regelungen eingeführt, so werden diese die oben genannten Bestimmungen ersetzen.
15. Muss der Auszubildende zwischen einzelnen Stellen seiner Schule, in denen die Ausbildung stattfindet, während des Tages pendeln, werden die Fahrkosten abgegolten unabhängig von den Bedingungen für die Entfernung nach Abs. 4.

§ 14 Sanitär- und Sozialeinrichtungen

Auszubildende bekommen die Entschädigung für unzureichende Sanitär- und Sozialeinrichtungen zur gleichen Bedingungen, wie für die sonstigen Arbeitnehmer.

§ 15 Schmutz- und Wasserbauzulagen

Den Auszubildenden stehen Schmutz- und Wasserbauzulagen zur gleichen Bedingungen wie den sonstigen Arbeitnehmern zu.

§ 16 Urlaubsbestimmungen

1. Es wird auf die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes verwiesen.

Garantie der Urlaubsvergütungsauszahlung

2. Auf die Auszahlung der Urlaubsvergütung für Auszubildende findet die geltende Organisationsvereinbarung über Garantie der Urlaubsvergütungsauszahlung entsprechende Anwendung.

Urlaubsvergütung vom Akkordüberschuss

3. Teilen die sonstigen Arbeitnehmer den Akkordüberschuss mit den Auszubildenden und erwachsenen Auszubildenden, haben die Auszubildenden Anspruch auf anteilige Urlaubsvergütung und Feiertagsvergütung.

Beispiel:

Das Berufsausbildungsverhältnis ist zwischen 1. Januar und 30. Juni 2017 entstanden.

Der Auszubildende hat Anspruch auf 25 Urlaubstage (bei einer 5-tägigen Arbeitswoche) in dem Urlaubsjahr vom 1. Mai 2017 bis zum 30. April 2018.

Das Berufsausbildungsverhältnis ist zwischen 1. Juni und 31. Dezember 2017 entstanden.

Der Auszubildende hat Anspruch auf einen bezahlten Haupturlaub

im Urlaubsjahr vom 1. Mai 2018 bis zum 30. April 2019 mit einer Urlaubszulage von 1% des urlaubsberechtigten Entgelts, das 2017 erarbeitet wurde.

Sperrt das Unternehmen die Möglichkeit, den Urlaub in dem Zeitraum zwischen 1. Oktober 2017 und 1. Mai 2018 in Anspruch zu nehmen, steht dem Auszubildenden eine Vergütung für die Urlaubstage, für die er die Urlaubsvergütung nicht angespart hat, jedoch für höchstens eine Woche zu.

Besondere Bestimmungen für Urlaubsvergütung beim Ausscheiden

Beim Ausscheiden aus dem Unternehmen oder bei Beendigung der Berufsausbildung wird eine Urlaubsvergütung in der Höhe von 12,5% des urlaubsberechtigten Entgelts (bezahltes Entgelt abzgl. bezahlter Urlaub und abzgl. bezahlte Urlaubszulagen) für das laufende Urlaubsjahr sowie für den Teil des letzten Anspruchserwerbsjahres, in dem der Auszubildende beim Ausscheiden seinen Urlaubsanspruch noch nicht in Anspruch genommen hat, bezahlt.

Beispiel:

Hat der Auszubildende Anspruch auf 5 Wochen Urlaub, wovon er 3 Wochen vor seiner Ausscheidung in Anspruch genommen hat, steht ihm eine Urlaubsvergütung für das gegebene Anspruchserwerbsjahr in der Höhe von zwei Fünftel vom 12,5% des urlaubsberechtigten Entgelts im gegebenen Anspruchserwerbsjahr zu. Hat der Auszubildende im Rahmen der Urlaubsinanspruchnahme eine Urlaubszulage (1%) erhalten, ist nur eine Urlaubsvergütung in der Höhe von zwei Fünftel vom 11,5% des urlaubsberechtigten Entgelts (12,5% abzgl. 1%) zu zahlen.

§ 17 Besondere Bestimmungen

Schule

1. Für die Auszubildenden gelten folgende Bestimmungen:

- das Unternehmen erbringt eine Schulkautions für die Auszubildenden
- das Unternehmen deckt die Kosten der Schulartikel usw.

Gesellenprüfung

2. Die Kosten der Gesellenprüfung des Auszubildenden trägt das Unternehmen.

§ 18 Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten aus dem Tarifvertrag für Auszubildende werden nach den Bestimmungen über Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten für gegebene Branche entschieden.

Protokolle

Protokoll über Arbeitsschutz

Zwischen den untenstehenden Organisationen besteht Einigkeit, dass Arbeitsschutz ein wichtiger Bestandteil der täglichen Arbeit ist. Die Einhaltung der jeweils geltenden Bestimmungen auf dem Bereich Arbeitsschutz ist erforderlich, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten, und Achtsamkeit und Aufmerksamkeit auf Verhältnisse, die künftig zu einer Verbesserung des Niveaus im einzelnen Unternehmen oder in der Branche beitragen können, sind allgemein von großer Bedeutung.

Die Parteien sind sich deshalb einig, sowohl Mitarbeiter als Geschäftsleitung des Unternehmens zu einer konstruktiven Zusammenarbeit anzuregen mit dem Zweck, einen hohen Sicherheits- und Gesundheitsstandard zu gewährleisten, In Unternehmen, in denen eine Arbeitsschutzorganisation (AMO) verbindlich ist, erfolgt die Zusammenarbeit in dieser Regie.

Die Parteien sind sich ferner einig, dass weiterhin die Geschäftsleitung des Unternehmens nach den geltenden Bestimmungen dafür verantwortlich ist, dass der einzelne Mitarbeiter die Möglichkeit erhält, die Arbeit in Übereinstimmung damit auszuführen. Der Arbeitgeber soll somit die erforderlichen Sicherheitsvorkehrungen und technischen Hilfsmittel zur Verfügung stellen sowie auf erforderliche Weise den Mitarbeiter in die Ausführung der Tätigkeit einweisen. In diesem Zusammenhang kann der Mitarbeiter sich beraten lassen, wenn der Mitarbeiter im Zweifel ist, ob eine bestimmte Arbeitssituation ein Risiko für Sicherheit und Gesundheit beinhaltet. Die Beratung kann beispielsweise vom Arbeitsschutzorganisation (AMO) des Unternehmens, vom BAM-BUS, von den Organisationen oder der Arbeitsschutzbehörde eingeholt werden.

Die Parteien sind sich ferner darüber einig, dass es den Mitarbeitern obliegt dazu beizutragen, dass die Arbeitsverhältnisse in sicherheits- und gesundheitsmäßiger Hinsicht innerhalb ihres Arbeitsbereiches vertretbar sind. Falls ein Mitarbeiter trotz Anweisung des Unternehmens und Vorhandensein der erforderlichen Sicherheitsausrüstung dennoch eindeutige und bekannte Arbeitsschutzbestimmungen missachtet, ist dies als ernsthafter Verstoß gegen das Beschäftigungsverhältnis anzusehen, das

gegebenenfalls zu beschäftigungsrechtlichen Konsequenzen führen kann. Streitigkeiten hierüber können nach den Bestimmungen des Tarifvertrages über die Behandlung fachlicher Streitigkeiten behandelt werden.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über den Arbeitsschutzbus des dänischen Baugewerbes, Byggeriets Arbejdsmiljøbus

Der Arbeitsschutzbus des dänischen Baugewerbes (BAM-BUS) ist ein gemeinsamer mobiler Beraterdienst mit dem Zweck, gute Arbeitsschutzpraxis und Wissen über die Entwicklung eines guten Arbeitsschutzes und Vorbeugung von Arbeitsschutzproblemen an Baustellen und an Bauunternehmen und ihre Beschäftigten zu vermitteln. Der BAM-BUS ist mit acht Vollzeitberatern und einem Geschäftsführer normiert.

Auf der Grundlage der guten Erfahrungen mit dem BAM-BUS sind Dansk Byggeri und 3F sich darüber einig, die Zusammenarbeit über den Arbeitsschutzbus fortzusetzen und diesen weiter zu entwickeln.

Die Parteien sind sich darüber einig, die Mittel für den Betrieb des BAM-BUSes von 10 Öre pro Stunde auf 12 Öre pro Stunde aufzustocken, und dass die Mittel vom vorhandenen Fonds für Zusammenarbeit und Arbeitsschutz, Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø, bereitgestellt werden.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der BAM-BUS die Erfassung von Kenntnissen sowie den Vermittlungseinsatz durch relevante Kanäle stärken soll, um dadurch gute und anwendbare Vorschläge und Lösungen für die Probleme der Branche gegenüber einem breiteren Kreis von Unternehmen, Mitarbeitern und Organisationen zu verdeutlichen. Ferner sind sich die Parteien einig, die Bestimmung über den Fokus der Besuchsaktivität von BAM-BUS dahingehend zu ändern, dass die Aktivitäten überwiegend angefordert statt aufsuchend sein sollen anstelle der Bestimmung im Ziel- und Rahmenplan 2015-2020, dass die Hälfte der Aktivitäten aufsuchend sein soll.

Bis August 2017 trifft der Aufsichtsrat von BAM-BUS eine Entscheidung auf der Grundlage einer Empfehlung vom Vorsitz der Lenkungsgruppe, wie der BAM-BUS sich am zweckmäßigsten einrichten lässt, darunter, wie die Erfassung von Wissen und der Vermittlungseinsatz eingerichtet werden sollen, damit der BAM-BUS weiterhin als Beraterdienst tätig sein kann, wo die Berater in Bezug auf die Sonderinteressen der Parteien neutral sind.

Die Parteien sind sich ferner über den Wert des Wissensdienstes für Bauherren und Planer und des Projekts für Auszubildende einig und werden

deshalb rechtzeitig klären, wie die Projekte weiterzuführen sind und gegebenenfalls, wie sie zu finanzieren sind.

Die Vereinbarung kann von beiden Parteien mit einer 6monatigen Frist zum Ablauf der Tarifvertragsperiode gekündigt werden.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über den arbeitsschutzpolitischen Einsatz im Hoch- und Tiefbau

Der Einsatz der Arbeitsschutzbehörde im Hoch- und Tiefbau soll gestärkt werden, um einen sicheren und gesunden Arbeitsschutz zu erzielen. Ein zentraler Punkt in dieser Beziehung ist, dass die Arbeitsschutzbehörde Aufsicht über die Verpflichtungen aller Beteiligten nach dem Arbeitsschutzgesetz führt.

Die Parteien sind sich darüber einig, den Dialog mit dem Beschäftigungsminister über eine Strategie oder einen mehrjährigen Handlungsplan für den Bereich Hoch- und Tiefbau primo 2017 einzuleiten. Die Strategie/der Handlungsplan soll Richtung aufweisen, Ziele formulieren und die größten Herausforderungen im Hoch- und Tiefbau adressieren, so dass er zur Stärkung des Einsatzes im Bereich Arbeitsschutz in der Branche beiträgt.

Im kommenden Dialog mit dem Beschäftigungsminister soll abgedeckt werden, welche Einsatzgebiete eine zukünftige Strategie/ein zukünftiger Handlungsplan umfassen soll. Die Parteien sind sich darüber einig, dass in der Strategie Folgendes adressiert werden soll:

- Die Entwicklung einer Aufsicht, die auf die Branche zielgerichtet ist. Der Einsatz der Aufsicht im Hoch- und Tiefbau soll auf die wesentlichen Herausforderungen im Bereich Arbeitsschutz konzentriert werden, und die Aufsichten sollen nach den Verhältnissen in der Branche geplant werden.
- Geordnete Verhältnisse für einen fairen Wettbewerb, einschließlich Beaufsichtigung ausländischer Unternehmen sowie Erfassung ausländischer Dienstleister.
- Arbeitgeber, Beschäftigte, Lieferanten, Planer, Berater und Bauherren haben jeweils eine Verantwortung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Die Arbeitsschutzbehörde soll beaufsichtigen, dass die jeweiligen Akteure ihre Verpflichtungen nach dem Arbeitsschutzgesetz erfüllen. Am Fokus der Arbeitsschutzbehörde auf die Verpflichtungen des Arbeitgebers ist festzuhalten, es muss jedoch auch mit Initiativen gegenüber Bauherren, Beratern, Planern, Lieferanten und Beschäftigten gearbeitet werden. An Initi-

ativen sollte über eine längere Periode festgehalten werden, sowohl um die Wirkung langfristig zu stärken, als um die Wissensgrundlage der Arbeitsschutzbehörde in diesem Bereich zu festigen.

- Eine frühzeitige Kooperation zwischen der Arbeitsschutzbehörde und den Parteien bei der Entwicklung neuer Initiativen, um den bestmöglichen Einsatz im Hoch- und Tiefbau sicherzustellen.
- Aufrechterhaltung und Stärkung von Wissen und Kompetenzen bei der Arbeitsschutzbehörde. Als Teil der Entwicklung und Umsetzung von Strategien/Handlungsplänen und damit diese die beabsichtigte Wirkung bekommen, sind Wissen und Kompetenzen bei der Arbeitsschutzbehörde im Hoch- und Tiefbau aufrechtzuerhalten und auszubauen, und es ist strategisch dazu Stellung zu beziehen, wie dies erfolgen soll.

Kopenhagen, den, 7. März 2017

Protokoll über Kompetenzentwicklung im Hoch- und Tiefbau

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass es, als Maßnahme, um einen Mangel an qualifizierter Arbeitskraft zu vermeiden, relevant ist, verstärkt auf Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter in der Branche zu fokussieren.

Es besteht ein Bedarf, den Ausbildungseinsatz allgemein in der Branche zu erhöhen, und dies gilt sowohl die Steigerung der allgemeinen Kompetenzen der Mitarbeiter, eine größere Anzahl ungelernter Mitarbeiter dazu zu bringen, eine Facharbeiterausbildung zu absolvieren, sowie den Facharbeitern in der Branche die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der Branche weiterzubilden.

Erhöhte Digitalisierung und neue Technologie stellen in einigen Situationen neue Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter. Für Entwicklung und Wachstum der Unternehmen ist es maßgeblich, dass die Mitarbeiter über die richtigen und zeitgemäße Kompetenzen verfügen. Gleichzeitig ist es für die Festhaltung der Mitarbeiter und die Entwicklung ihrer Beschäftigung wichtig, dass sie die Möglichkeit für laufende, relevante Kompetenzentwicklung haben.

Auf dieser Grundlage sind sich die Tarifparteien über Folgendes einig:

1. Zunehmend auf das Bedürfnis einer Stärkung der allgemeinen Kompetenzen im Lesen und Schreiben bei den Mitarbeitern in der Branche zu fokussieren.

Neue Technologie stellt nicht nur neue Anforderungen an neue technologische und digitale Kompetenzen, sie stellt in einigen Fällen auch Anforderungen an die allgemeinen Kompetenzen des Mitarbeiters.

Finanzielle Unterstützung kann vom Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbaubranche (Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond) für Unterricht von Legasthenikern (OBU), für vorbereitende Erwachsenenunterricht (FVU) und für allgemeine Erwachsenenbildung (AVU) beantragt werden. Es ist eine Zusammenarbeit mit den An-

bietern allgemeiner Erwachsenenbildung über aufsuchende Aktivität und Angebote, die direkt auf die Hoch- und Tiefbaubranche abzielen, einzuleiten.

2. Ungelernte Mitarbeiter in der Branche sollen angeregt werden, eine Ausbildung bis zum Niveau eines Facharbeiters, zu absolvieren.

Nach dreimonatiger Beschäftigung haben Mitarbeiter ein Anrecht auf eine Realkompetenzbewertung (RKV) nach näherer Vereinbarung mit dem Unternehmen. Die Realkompetenzbewertung mündet in eine Bewertung, welche Freistellung der Mitarbeiter für die Durchführung einer Berufsausbildung für Erwachsene (EUV) bekommen kann, das Unternehmen und der Mitarbeiter besprechen auf der Grundlage der Bewertung die Möglichkeit der Durchführung einer Erwachsenenlehre. Beim Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbaubranche kann Unterstützung für die Teilnahme an einer Realkompetenzbewertung beantragt werden.

3. Facharbeiter in der Hoch- und Tiefbaubranche sollen bessere Möglichkeiten für Weiterbildung in der Branche haben.

Facharbeiter in der Hoch- und Tiefbaubranche haben mit der Gründung von zwei neuen Akademieausbildungen in Bautechnologie und Baukoordination die Möglichkeit erhalten, eine Teilzeitweiterbildung zu absolvieren. Es gibt eine große Nachfrage nach Bauleitern mit einer Berufsausbildung, und es kann deshalb mit dem Unternehmen vereinbart werden, dass der Facharbeiter die beiden genannten Ausbildungen absolviert. Darüber enthalten die beiden Akademieausbildungen Module über digitale Bauverfahren, die mit steigender Digitalisierung im Bau an Bedeutung gewinnen werden. Beim Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbaubranche können Zuschüsse für die Teilnahme an der Akademieausbildung in Bautechnologie und an der Akademieausbildung in Baukoordination beantragt werden.

4. Die Parteien sind sich darüber einig, die Möglichkeiten zu erörtern, auf die obigen Möglichkeiten zu fokussieren, z. B. durch Folgendes:
 - Eine Informationskampagne, die direkt auf Unternehmen und Mitarbeiter abzielt, in einer Kooperation mit der AOF über aufsuchende Aktivitäten bezüglich Unterricht für Legastheniker, FVU und AVU

- Eine Informationskampagne "von Ungelernt zu Facharbeiter", die direkt auf Unternehmen und Mitarbeiter abzielt, in einer Kooperation mit Agenturen für Arbeit (jobcentre), den regionalen Arbeitsmarktbeiräten (Regionale Arbejdsmarkedsråd) und den Berufsschulen.
- Eine Informationskampagne, die direkt auf Unternehmen und Mitarbeiter abzielt, in einer Kooperation mit 8 Wirtschaftsakademien/Fachhochschulen, die die Akademieausbildung in Bautechnologie und Baukoordination anbieten können.

Die Erörterung der Parteien finden vor dem 1. September 2017 statt. Die für die Unterstützung der Informationskampagnen erforderlichen finanziellen Mittel stehen in den vorhandenen Entwicklungs- und Ausbildungsfonds (Udviklings- og Uddannelsesfonde) zur Verfügung.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll
über die Werkstatt- und Ausrüstungspreisliste

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Gültigkeit folgender Preislisten: Werkstattpreisliste, Abschnitt 50. bis 59. sowie Ausrüstungspreisliste, Abschnitt 60. bis 69. (letzte Ausgabe 1993) aufgeschoben wird.

Ein Teil der in diesen Preislisten enthaltenen Arbeiten wurde in die Preisliste für Zimmerer- und Tischlerarbeiten aufgenommen.

Die sonstigen Satz- und Arbeitspositionen werden nicht angepasst.

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie /Dansk Byggeri/, Arbeitgeberverband Holz /Træets Arbejdsgiverforening/ und Gewerkschaft der Holzindustrie und des Baugewerbes in Dänemark (TIB) /Træ-Industri-Byg i Danmark/ sind sich darüber einig, dass die in der Werkstatt- und Ausrüstungspreisliste enthaltenen Arbeiten weiterhin in dem Branchenbereich der o.g. Organisationen enthalten sind.

Kopenhagen, den 28. Februar 2007

**Protokoll
über Nachtarbeit
und Gesundheitskontrolle**

Im Zusammenhang mit der Implementierung der EU-Richtlinie über Arbeitszeit, haben die unten genannten Parteien folgende Vereinbarung über die Nachtarbeit geschlossen:

Die Unternehmen haben dafür zu sorgen, dass den Arbeitnehmern kostenlose Gesundheitskontrolluntersuchungen vor der Aufnahme der Nachtarbeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen angeboten werden.

Die Unternehmen sorgen auch dafür, dass die Arbeitnehmer, die unter den durch die Nachtarbeit nachweislich bedingten Gesundheitsproblemen leiden, soweit möglich, Tagesarbeit in der für sie angemessenen Zeit verrichten.

Die Nachtarbeit bedeutet, dass der Arbeitnehmer regelmäßig wenigstens 3 Stunden seiner gesamten täglichen Arbeitszeit in der Nacht leistet oder es wird von ihm erwartet, dass er einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit in der Nacht leisten wird.

Die Vereinbarung ändert die tariflichen Bestimmungen über Nachtarbeit, darunter diese über Entlohnung für Nachtarbeit nicht.

Kopenhagen, den, 5. März 2010

Protokoll über Sozialdumping

Die Parteien beschließen einvernehmlich, einen Ausschuss zu bilden, der die Frage der Nutzung von ausländischen Arbeitskräften in Hoch- und Tiefbaubranche und in der Industrie laufend überwachen und diskutieren wird.

Der Ausschuss überwacht den Ablauf der kraft dieser Vereinbarung behandelten Sachen mit Hinblick auf die Beurteilung, ob die angenommenen Grundsätze ihre Ziele erreichen. Darüber hinaus kann der Ausschuss Initiativen vorstellen, um verschiedene Treffen, Informationskampagnen und andere Aktivitäten betreffende ausländische Arbeitskräften zu ergreifen.

Der Ausschuss überwacht auch die Fragen, die mit dem Zugang der ausländischen Arbeitskräfte zu Industriebetrieben verbunden sind.

Kopenhagen, den 5. März 2010

Protokoll
über die Verordnung Nr. 2016/679 über die Verarbeitung
personenbezogener Daten (”Verordnung über personenbezogene Da-
ten”)

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages und die damit verbundene Sachbearbeitung in Übereinstimmung mit der Verordnung über personenbezogene Daten auszulegen sind, die am 25. Mai 2018 in Dänemark in Kraft tritt.

Die Parteien sind sich ferner darüber einig, dass die derzeitige Praxis über die Verarbeitung und Übergabe personenbezogener Daten aufrechtzuerhalten ist, so dass die Rücksicht auf die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Vorlage relevanter Hintergrundinformationen und die Bestimmungen im dänischen Personendatengesetz über die Verarbeitung personenbezogener Daten berücksichtigt werden.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über zusätzlichen Urlaub für entsendende Unternehmen

In einer Sitzung am heutigen Datum zwischen den unten genannten Parteien wurden die tariflichen Bestimmungen über Urlaub für entsandte Mitarbeiter erörtert.

Die Parteien sind sich über Folgendes einig:

Zweck

Der Zweck der Vereinbarung ist die Zahlung doppelter Urlaubsbeiträge zu vermeiden sowie sicherzustellen, dass entsandte Mitarbeiter eine Vergütung auf dem gleichen Niveau wie andere vom Tarifvertrag umfassten Personen erhalten. Das entsendende Unternehmen darf deshalb nicht schlechter oder besser als ein entsprechendes dänisches Unternehmen gestellt werden.

Die tariflichen Bestimmungen (im Tarif für Hoch- und Tiefbau § 67) über "Bestimmungen über Feiertage und arbeitsfreie Tage für entsandte Mitarbeiter" werden wie folgt geändert:

Neuer Abs. 1

Die Bestimmungen in §§ 56 bis 65 gelten nicht für entsandte Mitarbeiter, d.h. Mitarbeiter, die ihre Arbeit normalerweise in einem anderen Land als Dänemark verrichten, und die vorübergehend in Dänemark arbeiten, vgl. Gesetz Nr. 849 vom 21. Juli 2006 über Entsendung von Arbeitnehmern.

Neuer Abs. 2

Inanspruchnahme von Urlaub

Entsendende Unternehmen müssen nach dem Entsendungsgesetz sicherstellen, dass entsandte Mitarbeiter die ihnen nach dem dänischen Urlaubsgesetz zustehende Anzahl bezahlter Urlaubstage erhalten. Der entsandte Mitarbeiter und das Unternehmen sollen einen eventuell zusätzlichen Urlaub nach den Bestimmungen des Heimatlandes abwickeln.

Bezahlung von Urlaub

Wenn entsandte Mitarbeiter nach den Urlaubsbestimmungen im Heimatland Anrecht auf weniger Tage bezahlten Urlaubs pro Urlaubsjahr haben, als nach dem dänischen Urlaubsgesetz, ergänzt das Unternehmen verhältnismäßig im Verhältnis zu der Periode, in dem die Mitarbeiter die Arbeit in Dänemark verrichten, bis zu dem im dänischen Urlaubsgesetz angegebenen Niveau.

Alternativ kann zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter vereinbart werden, dass das Unternehmen, in dem Umfang, in dem das derzeit geltende Gesetz dies zulässt, einen Ausgleich an den Mitarbeiter für die fehlenden Urlaubstage mit dem Lohn zahlt. Die Abrechnung des Restbeitrags/der Lohnzulage soll nach den Bestimmungen der Tarifverträge aus der Lohnabrechnung hervorgehen, und der Betrag ist für jede Lohnperiode aus-/einzuzahlen.

Aus § 6, Abs. 1 des dänischen Entsendungsgesetzes geht hervor, dass, wenn die Gesetzgebung, die im Übrigen auf das Anstellungsverhältnis Anwendung findet, bezüglich der Urlaubslänge und der Zahlung dafür für den Arbeitnehmer ungünstiger ist als §§ 7, 23 und 24 des dänischen Urlaubsgesetzes, der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlichen Urlaub sowie Zahlung dafür sicherstellen muss, so dass der betreffende Arbeitnehmer genauso günstig gestellt wird, wie nach den erwähnten Bestimmungen. Dies bedeutet somit, dass, wenn die Urlaubsregelung des Heimatlandes nicht genauso günstig ist, wie die des dänischen Urlaubsgesetzes, die Mitarbeiter ergänzenden Urlaub und/oder Urlaubsvergütung oder Lohn während des Urlaubs während einer Entsendung in Dänemark gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes erwerben können. Nach dem Urlaubsgesetz besteht derzeit ein Anspruch auf 5 Wochen Urlaub mit Zahlung von 12,5% des Jahreslohnes als Urlaubsvergütung oder mit vollem Lohn während des Urlaubs zuzüglich einer Urlaubszulage von 1% des Jahreslohnes. Der zusätzliche Urlaub und/oder Urlaubsvergütung soll(en) nicht nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vergeben werden, sondern so, dass es mit den Urlaubsbestimmungen im Heimatland übereinstimmt.

Neuer Abs. 3

Besondere Umstände bezüglich Feiertage und arbeitsfreier Tage

Falls die Zulage deutlich aus der Lohnabrechnung des Mitarbeiters hervorgeht, vgl. die entsprechenden tariflichen Bestimmungen, oder aus einer entsprechenden Abrechnung, ist ein entsendendes Unternehmen nicht gezwungen, ein Sparkonto für Feiertage und arbeitsfreie Tage einzurichten, sondern kann stattdessen den Beitrag laufend als eine Zulage zum Lohn, darunter Entgelt für abgewählte arbeitsfreie Tage, auszahlen.

Neuer Abs. 4

Deutsche Unternehmen

Für deutsche Unternehmen, die der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft ULAK unter den Sozialkassen der Bauwirtschaft SOKA-Bau angeschlossen sind, herrscht Einigkeit darüber, dass hier nicht zu prüfen ist, ob eingezahlte Urlaubsvergütung und Sonn-/Feiertagsvergütung in Deutschland den dänischen Sätzen genau entsprechen. Die Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der Bundesrepublik Deutschland und dem dänischen Beschäftigungsministerium, Beskæftigelsesministeriet i Danmark, gewährleistet eine gegenseitige Anerkennung der dänischen bzw. deutschen Urlaubsregelungen. Nach der deutsch-dänischen Urlaubsvereinbarung setzt obiges voraus, dass eine Erklärung von ZVK-Bau, die die erforderliche Bruttoliste über Mitarbeiter enthält, der dänischen Gewerkschaft vorgelegt wurde.

Inkrafttreten

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Vereinbarung per 28. Februar 2017 in Kraft tritt.

Genehmigung

Die Vereinbarung wird mit Vorbehalt auf die Genehmigung der Organisationen abgeschlossen.

Kopenhagen, den 20. Januar 2017

Protokoll über Rentenverhältnisse für entsendende Unternehmen

In einer Sitzung am heutigen Datum zwischen den unten genannten Parteien über die Rentenverhältnisse für entsandte Mitarbeiter wurde die folgende Vereinbarung über die Zahlung von Rentenbeiträgen an entsandte Mitarbeiter getroffen, die nach der Richtlinie über Rentenansprüche (Nr. 1998/49) Rentenbeiträge für eine ergänzende Rentenversicherung im Heimatland beziehen:

Zweck

Der Zweck der Vereinbarung ist die Zahlung doppelter Rentenbeiträge zu vermeiden sowie sicherzustellen, dass entsandte Mitarbeiter eine Vergütung auf dem gleichen Niveau wie andere vom Tarifvertrag umfassten Personen erhalten. Das entsendende Unternehmen darf deshalb nicht schlechter oder besser als ein entsprechendes dänisches Unternehmen gestellt werden, falls Beiträge für eine ergänzende Rentenversicherung im Heimatland gezahlt werden.

Pflicht zur Zahlung von Rentenbeiträgen

Falls das ausländische Unternehmen während der Entsendung Beiträge für eine ergänzende Rentenversicherung im Heimatland einzahlt, wird das Unternehmen von der Verpflichtung ausgenommen, Rentenbeiträge an die Rentenversicherungsgesellschaft PensionDanmark für die von einer ergänzenden Rentenversicherung im Heimatland umfassten Mitarbeiter einzuzahlen. Die nachgewiesenen Beiträge des Unternehmens für eine ergänzende Rentenversicherung im Heimatland können in den vom Unternehmen gemäß Tarifvertrag zu zahlenden Beiträge gegengerechnet werden.

Statt Zahlung von Rentenbeiträgen an die Rentenversicherungsgesellschaft PensionDanmark zahlt das Unternehmen den Differenzbetrag zu dem nach dem Tarifvertrag geltenden Rentensatz an eine ergänzende

Rentenversicherung für den Mitarbeiter im Heimatland bzw. zahlt die Differenz als eine Lohnzulage an den Mitarbeiter aus. Die Abrechnung des Restbeitrags/der Lohnzulage soll nach den Bestimmungen der Tarifverträge aus der Lohnabrechnung hervorgehen, und der Betrag ist für jede Lohnperiode aus-/einzuzahlen.

Der Rentenbeitrag/die Lohnzulage wird von den gleichen Lohnanteilen berechnet, die nach Tarifvertrag als Grundlage für die Rentenversicherung dienen. Dies gilt ungeachtet, ob der betreffende Lohnanteil im Heimatland steuerpflichtig ist.

Kontakt zu PensionDanmark

Die Parteien sind sich darüber einig, dass anschließend mit der PensionDanmark Besprechungen eingeleitet werden sollen zwecks Vereinbarung der praktischen Umsetzung des Vertrages im System von PensionDanmark.

Inkrafttreten

Die Vereinbarung tritt am 28. Februar 2017 in Kraft.

Genehmigung

Der Vertrag wird mit Vorbehalt auf die Genehmigung der Organisationen abgeschlossen.

Kopenhagen, den 20. Januar 2017

Protokoll über Beschaffung und Qualifizierung der Arbeitskräfte für Hoch-und Tiefbauvorhaben

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter Unternehmen zusammen eine Reihe von Aktivitäten zur Sicherung der Beschaffung von entsprechend qualifizierten Arbeitskräften für vorgesehene zahlreiche Hoch-und Tiefbauvorhaben.

Die Aufmerksamkeit ist sowohl dem Erwerb größerer Anzahl von jungen Leuten zur Arbeit im Sektor durch das Berufsausbildungssystem sowie der Arbeitslosenqualifizierung zwecks deren Einstellung in der Branche zu schenken.

Personalbeschaffung

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter setzen die während der Geltungsdauer des vorherigen Tarifvertrags eingeleiteten Aktivitäten fort, die auf die Schaffung mehrerer Praktikumsplätze und den Erwerb mehrerer Auszubildender für Bauberufe ausgerichtet sind.

Die Parteien sind auch aktiv tätig im Bereich der Arbeitslosenumschulung und -qualifizierung zwecks deren Einstellung in der Baubranche. Die Aktivitäten werden mit Hilfe von bestehenden Lösungen umgesetzt, z.B.:

- eines Programms für erwachsene Auszubildende, das sich als hervorragender Erwerbskanal von Arbeitslosen und Personen, die anderweitige Beschäftigung haben, gezeigt hat
- der Jobrotation, bei der die Beschäftigten eine Weiterbildungsmöglichkeit erhalten und die Arbeitslosen ihre Qualifikationen erhöhen und Berufserfahrung sammeln können
- der von den Parteien ausgearbeiteten Schulungspakete, nach Möglichkeit mit einem Praktikum in Unternehmen ergänzt

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter führen auch Aktivitäten aus, deren Ziel die Gründung regionaler Aufgabengruppen ist, die aus u.a. Vertretern von der Gewerkschaft dänischer Arbeiter, dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie, regionalen Arbeitsämtern, Arbeitszentren und Ausbildungsanstalten bestehen, zwecks Koordinierung der Aktivitäten.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Projekte und gemeinsamen Aktivitäten aus dem Entwicklungsfonds der Hoch-und Tiefbauindustrie finanziert werden.

Kopenhagen, den 2. März 2014

Protokoll über Informationen über die Benutzung von Subunternehmern

Auf Antrag des Vertrauensmannes oder der Gewerkschaft obliegt es dem Unternehmen mitzuteilen, welche Subunternehmer aktuell Aufgaben für das Unternehmen innerhalb des fachlichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages ausführen. Aus den Informationen sollen der Name des Unternehmens, die CVR-Nummer und die Adresse hervorgehen, die der Subunternehmer dem Unternehmen mitgeteilt hat. Keine der ausgehändigten Angaben über Subunternehmer dürfen weitergegeben oder in irgendeiner Form veröffentlicht werden.

Die Vereinbarung wird dem Tarifvertrag als Protokoll zugefügt.

Die Vereinbarung kann von beiden Parteien mit einer 6monatigen Frist zum Ablauf einer Tarifvertragsperiode gekündigt werden.

Kopenhagen, den 7. März 2017

**Protokoll
über Produktivitätssteigerung
durch Zusammenarbeit und Planung**

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaften des BAT-Kartells beschließen einvernehmlich, die Arbeiten an der Produktivitätssteigerung und damit Steigerung des Einkommens und der Arbeitsplatzsicherheit für ihre Mitglieder fortzusetzen.

Die Arbeiten bauen auf der bei den früheren Projekten, wie "Bessere Finanzergebnisse 1 und 2", "Lean Prozess auf Vertrauensbasis" sowie auf der bei den Aktivitäten im Rahmen des Verbandes Lean Construction Danmark gesammelten Erfahrung auf.

Die Parteien bilden einen Ausschuss, der die Umsetzungsmöglichkeit neuer gemeinsamer Projekte zur Förderung der Produktivität in der Branche untersuchen wird.

Kopenhagen, den 2. März 2014

Anhänge

Anhang 1

Manteltarifvertrag vom 31. Oktober 1973

mit Änderungen zum 1. März 1981,
zum 1. März 1987 und 1. Oktober 1992

zwischen

dem Dänischen Arbeitgeberverband (DA)

/Dansk Arbejdsgiverforening/

und

dem Dänischen Gewerkschaftsbund (LO)

/Landsorganisationen i Danmark/

Gilt für das Tarifvertragsverhältnis

§ 1

Da es wünschenswert ist, Lohn- und Arbeitsfragen durch das Abschließen von Kollektivverträgen zu lösen, eventuell unter Beteiligung der Hauptorganisationen, verpflichten sich die Hauptorganisationen und ihre Mitglieder, der Organisierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern innerhalb der organisatorischen Rahmen der Hauptorganisationen weder direkt noch indirekt Hindernisse in den Weg zu legen. Als organisationsfeindliche Handlung werden daher solche Vorgehen angesehen, bei denen eine durch den vorliegenden Manteltarifvertrag gebundene Partei aus Gründen der Organisationszugehörigkeit und somit nicht aus sachlichen Motiven Handlungen unternimmt, die sich gegen eine andere Partei richten.

§ 2

1. Wenn ein Kollektivvertrag abgeschlossen ist, kann innerhalb des vom Tarifvertrag erfassten Bereichs und innerhalb seiner Geltungsdauer keine Arbeitseinstellung (Streik, Blockade, Aussperrung bzw. Boykott) durchgeführt werden, es sei denn, die „Norm für Bestimmungen über die Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten“ oder der Kollektivvertrag sieht diese Möglichkeit vor. Sympathiestreik bzw. Sympathieaussperrung können im Übrigen in Übereinstimmung mit Vereinbarungen und der Rechtsprechung durchgeführt werden.

2. Keine Arbeitseinstellung kann rechtmäßig durchgeführt werden, wenn sie nicht von einer nach der Satzung der betreffenden Organisation dafür zuständigen Versammlung mit mindestens 3/4 der abgegebenen Stimmen beschlossen und in Übereinstimmung mit der Regelung des Abs. 3 ordnungsgemäß angekündigt wird. Hiervon ausgenommen sind lediglich Arbeitseinstellungen in den in der „Norm“ § 5 Abs. 2 genannten Fällen
3. Die Absicht, einer solchen Versammlung den Vorschlag einer Arbeitseinstellung vorzulegen, ist dem geschäftsführenden Vorstand der anderen Hauptorganisation durch gesondertes Einschreiben mitzuteilen, und zwar mindestens 14 Tage vor der beabsichtigten Umsetzung des Vorschlages, und in gleicher Weise muss mindestens 7 Tage vor der Durchführung der Arbeitseinstellung der Beschluss der Versammlung der anderen Partei mitgeteilt werden. Bei Ankündigung rechtsdurchsetzender Arbeitseinstellungen verkürzen sich die oben angeführten Ankündigungsfristen auf mindestens 7 Tage bzw. mindestens 3 Tage.
4. Sowohl die Hauptorganisationen als auch die ihnen angehörige Organisationen sowie andere durch den Manteltarifvertrag gebundene Organisationen sind verpflichtet, tarifwidrige Arbeitseinstellungen nicht zu unterstützen, sondern sie mit allen angemessenen Mitteln zu verhindern und, wenn eine tarifwidrige Arbeitseinstellung stattfindet, ihr Ende herbeizuführen zu versuchen.
5. Das systematische Fernbleiben von bzw. die allmähliche Schließung von Werkstätten oder Arbeitsplätzen wird als Streik bzw. Aussperkung betrachtet.
6. Während Arbeitskonflikten zwischen den Parteien des vorliegenden Tarifvertrags oder deren Mitgliedern und unbeteiligten Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberorganisationen oder Betrieben, darf keine durch diesen Tarifvertrag verpflichtete Partei den Unbeteiligten Unterstützung leisten.

Eine Organisation bzw. ein Betrieb, die bzw. der einer der Hauptorganisationen oder einem darunter organisierten Verband beitrifft, wird nicht als Unbeteiligter angesehen, wobei jedoch vorausgesetzt

wird, dass vor dem Beitritt keine Arbeitseinstellung durchgeführt oder keine solche nach vergeblichen Verhandlungen deutlich angekündigt worden ist.

§ 3

1. Zwischen den Hauptorganisationen abgeschlossene Tarifverträge sind unter der Verantwortung der jeweiligen Hauptorganisation von allen den Hauptorganisationen angehörigen Organisationen zu beachten und einzuhalten.

Streitigkeiten darüber, ob ein Tarifvertrag besteht, werden vom Arbeitsgericht entschieden, wenn sich die Parteien nicht darauf einigen, die Frage in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren entscheiden zu lassen. Streitigkeiten über den Geltungsbereich des Tarifvertrags werden durch Schiedsspruch entschieden.

§ 4

1. Die Arbeitgeber üben in Übereinstimmung mit den in den Kollektivverträgen enthaltenen Bestimmungen und in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern und deren Vertrauensleuten nach den zwischen dem Dänischen Gewerkschaftsbund und dem Dänischen Arbeitgeberverband jeweils geltenden Verträgen ihr Weisungsrecht aus.
2. Sofern ohne jeglichen Vorbehalt Arbeitskräfte für eine bestimmte Akkordarbeit angenommen worden sind, können die Arbeitsverhältnisse nicht geändert werden, ohne dass der betreffende Arbeitgeber den Arbeitnehmern den dadurch eventuell entstandenen finanziellen Verlust ersetzt. Streitigkeiten hierüber werden im arbeitsrechtlichen Verfahren entschieden.
3. Bei der Entlassung eines Arbeitnehmers darf nicht willkürlich gehandelt werden und Beschwerden über angeblich unberechtigte Entlassungen können daher nach den nachstehenden Regeln behandelt werden. Die Hauptorganisationen empfehlen, dass die betroffenen Parteien Streitfälle über angeblich unberechtigte Entlassungen so schnell wie möglich behandeln. Streitfälle, bei denen die Aufhebung einer Entlassung beantragt wird, sind so weit wie möglich vor dem Ende der Kündigungsfrist des betreffenden Arbeitnehmers abzuschließen.

- a. Sofern ein Arbeitnehmer, der seit mindestens 9 Monaten im betreffenden Betrieb ununterbrochen beschäftigt ist, entlassen wird, hat der betreffende Arbeitnehmer das Recht, schriftliche Information über die Ursache der Entlassung zu begehren.
- b. Wird von der Arbeitnehmerseite behauptet, dass die Entlassung unberechtigt und nicht in den Verhältnissen des Arbeitnehmers oder des Betriebs begründet ist, kann eine örtliche Behandlung zwischen Vertretern der Leitung des Betriebs und dessen Arbeitnehmern gefordert werden. Die örtliche Verhandlung ist innerhalb einer Frist von 14 Tagen ab Mitteilung der Entlassung abzuschließen. Sofern der Arbeitgeber offensichtlich unrichtige, für den Streitfall erhebliche Angaben zur Ursache der Entlassung gemacht hat, wird die oben genannte Frist ab dem Zeitpunkt gerechnet, zu dem die richtigen Angaben der Arbeitnehmerseite bekannt wurden oder ihr hätten bekannt werden müssen. Die örtliche Verhandlung muss jedoch vor 3 Monaten ab Mitteilung der Entlassung abgeschlossen sein.
- c. Wird hierdurch keine Einigung erzielt, sind, wenn der interessierte Gewerkschaftsbund (evtl. die Zentraleitung) eine Weiterführung der Sache begehrt, zwischen den Organisationen sofort Verhandlungen aufzunehmen.
- d. Wird hierdurch keine Einigung erzielt, ist der interessierte Gewerkschaftsbund (evtl. die Zentraleitung) berechtigt, bei einem von den Hauptorganisationen eingesetzten Kündigungsausschuss Beschwerde einzugeben. Die Beschwerde muss innerhalb einer Frist von 7 Tagen nach Abschluss der Verhandlungen der Organisationen bei dem Sekretariat des Kündigungsausschusses und der Gegenorganisation eingehen. Regeln zur Zusammensetzung und Sachbearbeitung des Kündigungsausschusses werden in einer Geschäftsordnung des Ausschusses festgesetzt.
- e. Durch den Ausschuss ergeht ein begründeter Beschluss. Findet der Ausschuss die ausgesprochene Entlassung unberechtigt und nicht in den Verhältnissen des Arbeitnehmers oder des Be-

triebs begründet, kann der Ausschuss nach Antrag die Entlassung aufheben, es sei denn, die Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer hat durch eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses erheblichen Schaden erlitten bzw. würde durch sie voraussichtlich erheblichen Schaden erleiden. Ist der Ausschuss der Auffassung, dass die Entlassung unberechtigt ist, dass aber das Arbeitsverhältnis dennoch nicht fortgeführt werden soll, oder wird für eine unberechtigte Entlassung Entschädigung beantragt, vgl. oben, kann der Ausschuss entscheiden, dass der Betrieb dem Betroffenen eine Entschädigung zu leisten hat. Die Höhe dieser Entschädigung ist nach der Sachlage und der Beschäftigungsdauer des unberechtigt entlassenen Arbeitnehmers zu bestimmen. Die Entschädigung kann das Entgelt für 52 Wochen, nach dem durchschnittlichen Verdienst des entlassenen Arbeitnehmers im vorangegangenen Jahr berechnet, nicht übersteigen.

- f. Sofern bei dem Kündigungsausschuss Beschwerde über eine angeblich unberechtigte Entlassung eingereicht wird und der Entlassene nach Gesetz eine andere Rechtsstellung hat als nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages, so hat der Kündigungsausschuss auf Antrag des Beschwerdeführers bei der Entscheidung des Falles die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu Grunde legen.

§ 5 (aufgehoben)

Protokolleintragung

Die Hauptorganisationen stimmen darin überein, dass zwischen der Rechtsstellung von Arbeitsleitern und der Rechtsstellung gewöhnlicher Arbeitnehmer weiterhin ein Unterschied besteht, wie es sich u.a. aus der Rechtsprechung ergibt.

Sofern die Aufhebung von § 5 des Manteltarifvertrages organisatorische Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt verursachen sollte, sind die Parteien zur Erörterung einer Lösung bereit.

§ 6

1. Versuchen, unter Berufung auf gesellschaftsrechtliche und andere Vereinbarungen oder auf den Besitz von Anteilen bzw. Aktien, die die Betroffenen nicht zu tatsächlichen Miteigentümern des Betriebs machen, Personen der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen zu entziehen, werden die Hauptorganisationen entgegenwirken.
2. Bei der Entscheidung, ob eine Person tatsächlicher Miteigentümer ist, wird neben der Eigentumsfrage darauf Wert gelegt, ob der betreffende Miteigentümer nach allgemeinen beschäftigungsrechtlichen Regelungen entlassen werden kann.

§ 7

1. Die Kündigungsfrist für Tarifverträge über Preistarife und andere Arbeitsverhältnisse beträgt 3 Monate, wenn nichts anderes vereinbart ist.
2. Auch wenn ein Tarifvertrag gekündigt worden bzw. abgelaufen ist, sind die Parteien dennoch verpflichtet, seine Bestimmungen einzuhalten, bis ein anderer Tarifvertrag an seine Stelle tritt oder eine Arbeitseinstellung nach der Regelung des § 2 durchgeführt wird.

§ 8

1. Die Hauptorganisationen stimmen darin überein, dass Bestimmungen über Vertrauensleute dort in die Kollektivverträge einzuführen sind, wo der Charakter des Arbeitsverhältnisses dies ermöglicht.
2. Wenn ein Vertrauensmann nach den hierfür geltenden Bestimmungen des Kollektivvertrags gewählt worden ist, kann das Arbeitsverhältnis, soweit die Entlassung nicht in Arbeitsmangel begründet ist, nicht abgebrochen werden, bis die Organisation dieses Vertrauensmanns die Möglichkeit gehabt hat, durch arbeitsrechtliche Behandlung die Berechtigung nachprüfen zu lassen. Um aufschiebende Wirkung zu haben, ist diese innerhalb einer Woche einzuleiten und möglichst schnell abzuschließen.

3. Wird einem Vertrauensmann gekündigt, weil Arbeitsmangel es zwingend erfordert, kann das Arbeitsverhältnis im Kündigungszeitraum nicht abgebrochen werden, vgl. Abs. 4, bis die Organisation des Vertrauensmanns die Möglichkeit gehabt hat, durch arbeitsrechtliche Behandlung die Berechtigung nachprüfen zu lassen. Um aufschiebende Wirkung zu haben, ist diese innerhalb einer Woche einzuleiten.
4. Ist die Kündigung in Arbeitsmangel begründet, entfällt die besondere Kündigungspflicht des Kollektivvertrags, nach dem der Vertrauensmann gewählt wurde. In solchen Fällen hat der Vertrauensmann Anspruch auf die nach dem Kollektivvertrag geltende, allgemeine Kündigungsfrist.
5. Wird beabsichtigt, einen Vertrauensmann zu versetzen, so dass dieser sein Amt nicht mehr ausüben kann, gilt die gleiche Rechtsstellung wie bei der Kündigung, vgl. Abs. 2, 3 und 4.

§ 9

1. Die Hauptorganisationen werden eine gute Zusammenarbeit zwischen den Organisationen fördern und durch die Betriebsräte oder andere geeignete Gremien für ruhige und stabile Arbeitsverhältnisse in den Betrieben wirken.

Von keiner Seite darf dafür Hindernisse in den Weg gelegt werden, dass ein Arbeitnehmer so viel und so gute Arbeit ausführt, wie es ihm seine Fähigkeiten und seine Ausbildung erlauben.

§ 10

1. Im Falle einer angeblichen Verletzung dieses Manteltarifvertrages, bzw. wenn eine Verletzung eines anderen durch die Hauptorganisationen oder deren Mitglieder abgeschlossenen Kollektivvertrages behauptet wird, ist, bevor eine Klage beim Arbeitsgericht eingereicht wird, unter der Mitwirkung der Hauptorganisationen eine Betriebsversammlung abzuhalten.
2. Ist die angebliche Verletzung des Tarifvertrages eine Arbeitseinstellung, vgl. § 2, und wurde diese nicht vorher beendet, muss die Betriebsversammlung sofort und spätestens am Tage nach Beginn der Arbeitseinstellung abgehalten werden. In anderen Fällen findet die

Betriebsversammlung möglichst bald statt. Die antragstellende Partei kann verlangen, dass die Betriebsversammlung innerhalb von 7 Tagen abgehalten wird.

3. Der Antrag auf eine Betriebsversammlung muss so weit wie möglich den Sachverhalt darstellen, und relevante Anlagen sind dem Antrag beizufügen.
4. Sofern sich die Parteien darauf einigen, kann die anberaumte Betriebsversammlung per Telefon abgehalten werden.
5. Auf der Betriebsversammlung müssen die der Streitigkeit zu Grunde liegenden Umstände geklärt und ihre Lösung angestrebt werden. Über die Versammlungen werden Protokolle erstellt, aus denen die Standpunkte der Parteien hervorgehen.

§ 11

Die den Hauptorganisationen angehörigen Gewerkschaften und Betriebe können sich durch Austritt aus den Hauptorganisationen nicht von den Verpflichtungen lösen, denen sie durch den vorliegenden Manteltarifvertrag zugestimmt haben. Sie bleiben verbindlich, bis dieser Manteltarifvertrag nach Kündigung seitens einer der Hauptorganisationen entfallen ist.

§ 12

1. Der Manteltarifvertrag gilt, bis er mit einer Frist von sechs Monaten zu einem 1. Januar gekündigt wird, jedoch frühestens zum 1. Januar 1995. Diejenige der Hauptorganisationen, die eventuell Änderungen des Manteltarifvertrags begehrt, muss sechs Monate vor der Kündigung die andere Partei darüber informieren, wonach Verhandlungen mit dem Zweck aufgenommen werden, eine Einigung zu erzielen und damit die Kündigung des Manteltarifvertrags zu vermeiden.
2. Sind die Verhandlungen über eine Erneuerung des Manteltarifvertrags nach erfolgter Kündigung nicht zum betreffenden 1. Januar abgeschlossen, gilt der Manteltarifvertrag, auch wenn der Kündigungstermin überschritten wird, bis die geltenden Kollektivverträge durch neue ersetzt werden, und er entfällt dann beim Inkrafttreten der neuen Kollektivverträge.

Protokolleintragung

Die Parteien stimmen darin überein, dass Arbeitseinstellungen vermieden werden sollten und dass die Organisationen dazu aktiv beitragen müssen, vgl. dazu den gesamten Manteltarifvertrag.

Die Hauptorganisationen stimmen darin überein, dass baldigst versucht werden soll, nähere Richtlinien für die Abwicklung von Betriebsversammlungen wegen Arbeitseinstellungen zu erstellen.

Kopenhagen, den 1. Oktober 1992

Anhang 2
Vereinbarung über Zusammenarbeit DA/LO
zwischen
dem Dänischen Arbeitgeberverband
/Dansk Arbejdsgiverforening/
und
dem Dänischen Gewerkschaftsbund
/Landsorganisationen i Danmark/

1. Ziel und Maßnahmen der Zusammenarbeit

Die Hauptorganisationen sind sich darüber einig, dass eine kontinuierliche Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und der Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit für die weitere Entwicklung von Unternehmen, Steigerung der Sicherheit und des Wohles der Arbeitnehmer grundlegend sind.

Die Entwicklung und Effizienzsteigerung der Unternehmen liegt im gemeinsamen Interesse der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmer. Die Erarbeitung und der Einsatz von neuen Technologien hat eine entscheidende Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit, Sicherung der Arbeitsplätze, Arbeitssicherheit und -bedingungen sowie für die Arbeitszufriedenheit.

Es besteht Einigkeit darüber, dass die obigen Zielsetzungen in einer systematischen Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern auf allen Ebenen der Unternehmensstruktur zu realisieren sind.

Tägliche Zusammenarbeit in allen Unternehmen

Gemeinsames Handeln von der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmer stellt eine Grundlage für die Entwicklung der täglichen Zusammenarbeit dar.

Der Einsatz von motivierenden Leitungsformen sowie die aktive Teilnahme der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter - der Vertrauensleute ist eine notwendige Voraussetzung für diese Entwicklung.

Im Zusammenhang damit sind solche Instrumente des Managements, der Zusammenarbeit und Kommunikation einzusetzen, die die Einschaltung der Arbeitnehmer in die Planung und Organisation der täglichen Arbeit optimal fördern. Damit kann gewährleistet werden, dass die Arbeitnehmer durch ihr Wissen, Einsicht und Erfahrung zu der Entwicklung des Unternehmens beitragen und das laufende Funktionieren einzelner Abteilungen auf eine zielgerichtete und effektive Art und Weise erfolgt.

Dezentralisierung der Leitung sowie Delegation der Kompetenzen an einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen sollten einen der Aspekte dieser Maßnahmen bilden. Dies bedeutet, dass die Ideen und Vorschläge entsprechend frühzeitig vorzulegen sind, damit sie bei dem Entscheidungsprozess berücksichtigt werden können.

Betriebsrat in größeren Unternehmen

In Unternehmen mit 35 und mehr Arbeitnehmern verläuft die tägliche Zusammenarbeit unter Beteiligung des Betriebsrates, der aus den Vertretern der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmer besteht. In dem Betriebsrat erfolgen ein Meinungs austausch und die Beurteilung, auf welche Art und Weise der Betriebsrat zu der Entwicklung und Koordination der Zusammenarbeit in dem Unternehmen im Sinne der Vereinbarung beitragen kann.

2. Kommunikation

Die Kommunikation zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern hat eine entscheidende Bedeutung für die Zusammenarbeit im Unternehmen.

Die Kommunikation wird sowohl an den einzelnen Arbeitnehmer als auch an die Arbeitnehmergruppen gerichtet.

Die Informationen sind entsprechend rechtzeitig zu übermitteln, damit der Standpunkt, die Ideen und Vorschläge der Arbeitnehmer bei dem Entscheidungsprozess berücksichtigt werden können. Die Kommunikation ist notwendig, damit die Arbeitnehmer einen Einfluss auf ihre eigene Situation in der Arbeitsstätte haben können.

Die durch die Unternehmensleitung übermittelten Informationen müssen die Beurteilung der etwaigen Konsequenzen von geplanten

Änderungen beinhalten und auf eine eindeutige und verständliche Art und Weise formuliert werden. Die Informationen müssen an die betroffenen Arbeitnehmergruppen angepasst sein.

Sowohl die Führungskräfte, als auch die Arbeitnehmer haben an dem gegenseitigen Kommunikationsprozess aktiv teil zu nehmen.

Kommunikation mit dem Betriebsrat

Die Voraussetzung für eine effektive und erfolgreiche Zusammenarbeit ist, dass der Betriebsrat über die Situation und Entwicklung des Unternehmens gut unterrichtet ist. Das Wissen und die Einsicht aller Betroffenen ist eine notwendige Voraussetzung für das richtige Funktionieren des Betriebsrates.

Unter Beachtung der Tätigkeit des Betriebsrates, hat die Unternehmensleitung den Betriebsrat laufend über Folgendes zu unterrichten:

- über die wirtschaftliche Situation und Aussichten für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, darunter die Situation im Bereich der Aufträge, Marktentwicklung sowie Produktion
- über die Situation bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit
- über wesentliche Änderungen und Reorganisationen im Unternehmen, u.a. Einführung neuer Produktionstechnologien und Verwaltungsprozesse, darunter datenverarbeitungsunterstützte Technologien und Systeme.

Die Arbeitnehmervertreter sind dagegen verpflichtet, den Betriebsrat laufend über die Angelegenheiten, die mit dem Unternehmen verbunden sind und die Zusammenarbeitsatmosphäre beeinflussen, zu unterrichten.

Die bei den Beratungen des Betriebsrates übermittelten Informationen dürfen nicht Angelegenheiten betreffen, deren Veröffentlichung die Interessen der Parteien beeinträchtigen könnte. Es kann auch nicht verlangt werden, dass Informationen über persönliche Angelegenheiten veröffentlicht werden.

In einzelnen Fällen können die Mitglieder des Betriebsrates verpflichtet werden, die Vertraulichkeit der ihnen im Rahmen des Betriebsrates übermittelten Informationen zu wahren. Die Informationen, die im Rahmen der Zusammenarbeit eindeutig als vertraulich

übermittelt wurden, dürfen nicht an Dritte weitergeleitet werden. Der Grund für die Vertraulichkeit und ihre Dauer ist anzugeben.

Kommunikation mit einzelnen Arbeitnehmern

Um allen Arbeitnehmern die Einsicht in die Tätigkeit der Zusammenarbeitsorgane zu geben, hat der Betriebsrat Kommunikationsformen, die diese Aufgabe erfüllen zu erarbeiten und einzusetzen.

Die Arbeitnehmer erhalten die Informationen über die Situation in dem Unternehmen, die ihre Arbeitsstelle betreffen, von ihrem direkten Vorgesetzten. Die Informationen umfassen etwaige Änderungen im technischen Bereich, Änderungen in der Qualifizierung sowie hinsichtlich der Arbeitssicherheit und -bedingungen für den jeweiligen Arbeitnehmer.

3. Betriebsrat

Der Betriebsrat legt den Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen den Leitungskräften und den Arbeitnehmern auf allen Ebenen des Unternehmens fest.

Die Hauptaufgabe des Betriebsrates ist eine solche Entwicklung der Zusammenarbeit auf allen Ebenen, dass sie für das Unternehmen und die einzelnen Arbeitnehmer günstig ist. Die Aufgabe wird erfüllt durch:

- Aufsicht und Entwicklung der laufenden Zusammenarbeit und Einbeziehung möglichst vieler Personen in diese Zusammenarbeit
- Sicherung und Aufrechterhaltung von guten und ruhigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Erhöhung der Zufriedenheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer
- Erhöhung des Wissens und Verständnisses der Arbeitnehmer bezüglich der Situation des Unternehmens im Bereich seiner Tätigkeit, Wirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit.

Aufgaben

Der Betriebsrat ist in die Ausführung folgender Aufgaben einzubeziehen:

1. Ausarbeitung von Grundsätzen für örtliche Arbeitsbedingungen und das Wohl der Arbeitnehmer sowie Grundsätzen der Personalpolitik gegenüber der Arbeitnehmergruppen, die durch das Team b des Betriebsrates vertreten sind.
2. Ausarbeitung von Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer, die an die Bedienung neuer Technologien geleitet werden.
3. Festlegung von Grundsätzen für interne Erhebung und Verwendung von personenbezogenen Daten im Unternehmen.
4. Austausch von Meinungen und Bearbeitung von Vorschlägen bezüglich der Richtlinien im Bereich von Produktions- und Arbeitsorganisation sowie Durchführung von wesentlichen Änderungen und Reorganisation im Unternehmen.
5. Bewertung von technischen, wirtschaftlichen, mit dem Personal, seiner Qualifizierung und Sicherheit sowie mit den Arbeitsbedingungen verbundenen Folgen, die die Einführung oder Änderung der zur Zeit eingesetzten Technologien, darunter datenverarbeitungsunterstützten Technologien und Systeme, sofern die Einführungen oder Änderungen einen bedeutenden Umfang haben, mit sich bringt.
6. Berichten über Vorschläge im Bereich der grundlegenden Gestaltung von leistungsfördernden Lohnsystemen, ihrer Wirkung und Einsatzmöglichkeit sowie über die Möglichkeit, Ausbildungs- und Sozialfonds zu bilden.

Abbau von Arbeitsplätzen

Sofern laut der Bewertung von Folgen, die die Einführung einer neuen Technologie mit sich bringt (siehe oben), die Anzahl der Arbeitsplätze reduziert wird, hat das Unternehmen den Arbeitnehmern, falls nötig nach einer Umschulung, neue Arbeitsplätze in dem Unternehmen zu sichern.

Den Arbeitnehmern, denen wegen der Einführung einer neuen Technologie gekündigt wird, steht eine angemessene Freistellungs-

zeit während der Kündigungsfrist zwecks Teilnahme - nach Absprache mit dem Arbeitsamt – an einer der neuen Beschäftigung angepassten Schulung zu. Die Schulung kann höchstens 4 Wochen dauern.

Die Schulungskosten und etwaiger Verdienstaufschlag werden von dem Unternehmen in dem Umfang getragen, der von den Organen der öffentlichen Verwaltung nicht gedeckt wird. Die Bestimmung gilt für Arbeitnehmer, die innerhalb der letzten 12 Monate in dem Unternehmen ununterbrochen beschäftigt waren.

Funktionsregeln des Betriebsrates

Die Funktionsregeln des Betriebsrates implizieren die Verpflichtung beider Parteien, durch Mitentscheiden im Rahmen des Betriebsrates eine Einigung und Ausführung von Vereinbarungen anzustreben. Unter Einhaltung einer 2-monatigen Kündigungsfrist kann jede Partei die festgelegten Regeln kündigen und eine Aufnahme von Verhandlungen im Rahmen des Betriebsrates über neue Regeln fordern.

Der Betriebsrat hat sich entsprechend rechtzeitig in die Handlungen einzubeziehen, damit bei dem Entscheidungsprozess die Ideen und Vorschläge der Arbeitnehmer berücksichtigt werden können.

Werden in dem Betriebsrat Fragen behandelt, die nur einen beschränkten Teil des Unternehmens, der nicht in beiden Teams vertreten wird betreffen, sind in die Beratung die Vertreter dieses Unternehmensteils einzubeziehen.

Bei den Bestrebungen nach einer Einigung kann der Betriebsrat die Meinung des Kooperationsrates sowie entsprechender Branchenorganisationen einholen. Die Meinungen sind auf Wunsch eines Teams im Rahmen des Betriebsrates einzuholen.

Bei der Behandlung einzelner Angelegenheiten durch den Betriebsrat oder seinen Unterausschuss, kann jedes Team die Vertreter des Unternehmens, die besondere Kenntnisse auf diesem Gebiet haben, in die Verhandlungen einschalten. Die Benennung von anderen Sachverständigen, darunter externen Experten, bedarf grundsätzlich einer einvernehmlichen Stellung des Betriebsrates. Wünscht

sich nur ein Team des Betriebsrates, das ein externer Experte benannt wird, kann eine Unterstützung des Kooperationsrates bei der Entscheidung über diese Angelegenheit beantragt werden.

Rahmen der Zusammenarbeit

Der Betriebsrat befasst sich lediglich mit den Grundsätzen für die örtlichen Arbeitsbedingungen und das Wohl der Arbeitnehmer sowie für die Personalpolitik des Unternehmens.

Stellt jedoch ein Team des Betriebsrates fest, dass in dem konkreten Fall eine Verletzung der vereinbarten Grundsätze vorliegt, wird diese Angelegenheit in dem Betriebsrat behandelt.

Bei der Ausführung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat die geltenden gesetzlichen Vorschriften und tariflichen Bestimmungen einzuhalten.

Der Betriebsrat darf Angelegenheiten, die die Festlegung, Verlängerung, Kündigung, Auslegung oder Anpassung von örtlichen oder tariflichen Lohnverträgen sowie Verträgen, die gewöhnlich in Verhandlungen vereinbart oder – entsprechend – nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen behandelt werden, nicht behandeln.

Information an Arbeitnehmer

Die Aufgabe des Betriebsrates ist, solche Kommunikationsformen und -systeme auszuarbeiten, die allen Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, über die Arbeiten des Betriebsrates, seiner Unterausschüsse u.Ä. laufend Auskunft zu erhalten.

Die Informationen aus dem Betriebsrat und seinen Unterausschüssen können an die Arbeitnehmer in Form von Protokollen, Berichten, Bekanntmachungen u.Ä. sowie bei Informationstreffen, Treffen von Informationsgruppen u.Ä. weitergeleitet werden.

Die Informationen sind an die betroffenen Empfänger und die sonstigen Informationssysteme im Unternehmen anzupassen.

Sitzungen

Der Betriebsrat versammelt sich auf 6 ordentlichen Sitzungen im Jahr, es sei denn, dass örtlich anders vereinbart wird.

Die Sitzungen, die innerhalb der Arbeitszeit stattfinden, dürfen keinen Entlohnungsverlust für die Mitglieder des Betriebsrates mit sich ziehen.

Für Sitzungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit steht den Mitgliedern eine Vergütung in der von dem Betriebsrat bestimmten Höhe zu.

Die mit den Arbeiten des Betriebsrates verbundenen Kosten trägt das Unternehmen, das darüber hinaus einen entsprechenden Raum für die Betriebsratssitzungen zur Verfügung stellt.

Die außerordentlichen Sitzungen finden statt, soweit sich der Betriebsrat darüber einig ist sowie wenn ein Team dies beantragt. Der Antrag muss eine Auflistung der zu behandelnden Angelegenheiten beinhalten. Sollte es erforderlich sein, muss die Möglichkeit bestehen, eine außerordentliche Sitzung in einer sehr kurzen Zeit einzuberufen.

Vorsitzender, Stellvertreter des Vorsitzenden und Schriftführer

Die Funktion des Betriebsratsvorsitzenden übt der zuständige Unternehmensleiter aus. Der stellvertretende Vorsitzende wird vom Team b ernannt. Ist in dem Unternehmen ein gemeinsamer Vertrauensmann gewählt worden, übt er die Funktion des stellvertretenden Vorsitzenden aus.

Die regelmäßige Arbeit des stellvertretenden Vorsitzenden in dem Unternehmen darf ihn nicht hindern, die durch den Betriebsrat aufgelegten Aufgaben zu erfüllen. Das Unternehmen sichert dem stellvertretenden Vorsitzenden eine Bürounterstützung, die für die Erfüllung seiner Pflichten notwendig ist.

Der stellvertretende Vorsitzende wird von dem Unternehmen laufend über Angelegenheiten informiert, die dem Betriebsrat vorgelegt werden können.

Die Parteien wählen gemeinsam einen Schriftführer für eine zweijährige Periode aus. Die Wahl desselben Kandidaten für die weiteren zwei Jahre ist möglich.

Tagesordnung und Protokoll

Der Vorsitzende, der stellvertretende Vorsitzende und der Schriftführer bereiten gemeinsam eine detaillierte Tagesordnung für die Betriebsratssitzungen vor. Die Sitzungen werden schriftlich, wenigstens 8 Tage vor dem Sitzungstermin einberufen, wobei das Datum und die Tagesordnung allen Arbeitnehmern mitgeteilt werden. Es ist anzustreben, dass die Betriebsratssitzungen in regelmäßigen Terminen stattfinden.

Der Schriftführer erstellt ein Protokoll aus der Betriebsratssitzung mit Angabe der angenommenen Schlussfolgerungen.

Das Protokoll ist innerhalb von 8 Tagen nach dem Sitzungsdatum von dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden zu unterzeichnen und danach unverzüglich den Arbeitnehmern bekannt zu geben.

Unterausschüsse

Der Betriebsrat verbindet und koordiniert alle Aktivitäten im Bereich der Zusammenarbeit. Im Zusammenhang damit kann der Betriebsrat Initiativen zur Vorbereitung von Analysen und Berichten ergreifen, die als Grundlage für seine Arbeit dienen werden.

Vor diesem Hintergrund kann der Betriebsrat feste oder ad hoc Unterausschüsse bilden, z.B. Abteilungsausschüsse, Ausschüsse die sich mit der Technologie, Qualifizierung oder Betriebskantine befassen werden.

Der Betriebsrat hat zu sichern, dass vor der Arbeitsaufnahme durch den gegebenen Unterausschuss eine detaillierte Beschreibung seines Aufgabenumfanges ausgearbeitet worden ist.

Die Unterausschüsse berichten dem Betriebsrat laufend über ihre Arbeiten.

4. Bestimmung des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird in den Unternehmen mit 35 oder mehr Arbeitnehmern auf einem geographischen Gebiet gegründet und dies auf Antrag des Arbeitgebers oder der Mehrheit der Arbeitnehmer. Das Unternehmen, das den Betriebsrat gründet, kann eine Unterstützung von dem Sekretariat des Kooperationsrates erhalten.

Äußert keine der Parteien in dem Unternehmen den Wunsch, einen Betriebsrat zu gründen, wird empfohlen, regelmäßige Informationsversammlungen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmer zu organisieren.

In den Unternehmen, in denen kein Betriebsrat gegründet worden ist und in denen die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmer in keinem regelmäßigen Kontakt stehen, wird empfohlen, bei vorstehenden größeren Änderungen und Reorganisation einen Arbeitsausschuss für Technologie zu gründen.

Bei der Gründung des Betriebsrates sind die Bestimmungen dieser Vereinbarung einzuhalten.

Über die Gründung des Betriebsrates ist der Kooperationsrat zu benachrichtigen, der das Informationsmaterial bereitstellen wird.

Bei der Ermittlung der Arbeitnehmeranzahl werden alle Personen berücksichtigt, die keine leitende Funktionen ausüben, darunter die Auszubildenden und Jungarbeiter.

Für die Baubranche und Ausführung von Hoch- und Tiefbauarbeiten gilt eine separate Vereinbarung für diese Branche.

In Unternehmen mit weniger als 35 Arbeitnehmern auf einem geographischen Gebiet wird empfohlen, dass die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmer eine solche Form der Zusammenarbeit vereinbaren, die die im Abschnitt 1 genannten Ziele und Maßnahmen berücksichtigen wird.

Zusammensetzung, Wahl und passives Wahlrecht

Der Betriebsrat besteht aus zwei Teams.

Das Team a vertritt die zuständige Unternehmensleitung sowie diejenigen technischen und kaufmännischen Angestellten, die gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages keiner Gewerkschaft angehören dürfen.

Das Team b vertritt die sonstigen Arbeitnehmer des Unternehmens.

Die Anzahl der Vertreter in Unternehmen mit der nachfolgend angegebenen Arbeitnehmeranzahl beträgt:

	Team a	Team b
35-50 Arbeitnehmer	2	2
51-100 Arbeitnehmer	3	3
101-200 Arbeitnehmer	4	4
201-500 Arbeitnehmer	5	5
über 500 Arbeitnehmer	6	6

In Unternehmen mit über 1000 Arbeitnehmern kann die Anzahl der Betriebsratsmitglieder nach einer Vereinbarung erhöht werden.

Jedes Team kann Stellvertreter der Betriebsratsmitglieder benennen, jedoch nicht mehr, als je einen Stellvertreter für jedes Betriebsratsmitglied. Der Stellvertreter nimmt beim Fernbleiben des ordentlichen Mitgliedes an den Arbeiten des Betriebsrates teil.

Scheidet das ordentliche Betriebsratsmitglied aus, wird an seiner Stelle ein anderes Mitglied ausgewählt oder benannt.

Bei der Wahl der Vertreter und Stellvertreter für den Betriebsrat ist anzustreben, dass dessen Zusammensetzung hinsichtlich der personalen, beruflichen und organisatorischen Struktur des Unternehmens möglichst repräsentativ ist.

Die Mitglieder des Teams a werden durch die Unternehmensleitung ernannt. Die Unternehmensleitung wird gemäß einer separaten Vereinbarung zwischen dem Dänischen Arbeitgeberverband und den Hauptorganisationen der Arbeitgeber vertreten.

Die Mitglieder des Teams b werden von und aus den sonstigen Arbeitnehmern gewählt, wobei die gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrages gewählten Vertrauensleute natürliche Kandidaten für die Arbeitnehmervertreter sind. Gibt es in dem Unternehmen mehr Vertrauensleute, als die Anzahl der Mitglieder des Teams b, werden die Vertreter aus deren Kreis gewählt, wobei der gemeinsame Vertrauensmann – falls ernannt, der natürliche Kandidat ist. Ist die Anzahl der Mitglieder des Teams b größer, als die Anzahl der Vertrauensleute, werden die Mitglieder von den sonstigen Arbeitnehmern gewählt. Die Voraussetzungen für das passive Wahlrecht sind den Voraussetzungen für den Vertrauensmann gleich.

Die Mitglieder beider Teams werden für 2 Jahre gewählt. Die Wahl desselben Kandidaten für die weiteren zwei Jahre ist möglich. Die Mitgliedschaft an dem Betriebsrat erlöscht automatisch, wenn das Mitglied das Unternehmen verlässt oder aufhört, die Funktion des Vertrauensmannes auszuüben.

Die Mitglieder des Teams b des Betriebsrates, denen kein Schutz für Vertrauensleute zusteht, bekommen beim Ausscheiden aus dem Unternehmen neben der tariflichen Kündigungsfrist eine zusätzliche Kündigungsfrist von 6 Wochen. Die verlängerte Kündigungsfrist darf die Kündigungsfrist für den Vertrauensmann in der betroffenen Berufsgruppe nicht übersteigen.

Mitglieder des Betriebsrates können auch Vertreter der Arbeitnehmergruppen sein, die keine leitende Funktion ausüben und keine Mitglieder der Gewerkschaft, die dem Dänischen Gewerkschaftsbund unterliegt, sind.

Wenn es erwünscht ist, dass ein oder mehrere Vertreter dieser Arbeitnehmergruppen ernannt werden, ist der Kooperationsrat zur Beratung hinzu zu rufen. Befürwortet der Kooperationsrat den Vorschlag einstimmig, wird dieser dem Unternehmen bei der Wahlorganisation helfen.

Auflösung

In den Unternehmen, in denen ein Betriebsrat besteht, die Arbeitnehmeranzahl jedoch in einem Zeitraum von 4 Monaten weniger als 35 Personen beträgt, kann der Betriebsrat auf den Antrag einer der Parteien aufgelöst werden. Der Auflösung des Betriebsrates muss eine tiefgreifende Diskussion vorangehen. Wird über die Auflösung beschlossen, wird empfohlen, dass die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmer eine Form der Zusammenarbeit vereinbaren, die die im Abschnitt 1 festgelegten Zielsetzungen und Maßnahmen berücksichtigt.

Die Auflösung des Betriebsrates ist dem Kooperationsrat zu melden.

Konzerne

Es wird empfohlen, in Konzernen mit Tochtergesellschaften, die im Bereich vom Verkauf oder Produktion miteinander zusammenarbeiten, einen gemeinsamen Konzernbetriebsrat zu bilden, der aus Vertretern besteht, die Mitglieder der Betriebsräte der Tochtergesellschaften sind.

In dem Konzernbetriebsrat werden Angelegenheiten behandelt, die Gegenstand des gemeinsamen Interesses der Tochtergesellschaften sind. Die örtlichen Parteien können sich an den Kooperationsrat um Unterstützung bei der Ausarbeitung einer optimalen Form dieser Zusammenarbeit wenden.

In Konzernen mit selbständigen Niederlassungen wird empfohlen, eine Möglichkeit der Beratung zur Angelegenheiten, die ein gemeinsamer Gegenstand des Interesses der Niederlassungen sind, zu erarbeiten.

5. Mitwirkung von Hauptorganisationen

Kooperationsrat

Der Kooperationsrat wird von dem Dänischen Arbeitsgeberverband und dem Dänischen Gewerkschaftsbund gebildet. Der Kooperationsrat besteht aus 7 Vertretern aus jeder Partei. Die Hauptorganisation der leitenden Angestellten /Ledernes Hovedorganisation/ ernannt ein Mitglied als Vertreter in dem Kooperationsrat.

Aufgaben des Kooperationsrates:

- Informations-, Beratungs- und Entwicklungstätigkeiten zur Förderung und Entwicklung der Zusammenarbeit in den Unternehmen
- Beistand bei Bildung und Beratung bei der Tätigkeit der Betriebsräte
- Funktion des Entscheidungsorgans bei Streitigkeiten gemäß Abschnitt 6.

Die in den Punkten 1 und 2 genannten Aufgaben werden von dem Kooperationsrat teilweise selbst und teilweise in Zusammenarbeit mit entsprechenden Informations-, Ausbildungs- und Wissenschaftseinrichtungen ausgeführt.

Sekretariat des Kooperationsrates

Es wird ein Sekretariat gebildet, das den Kooperationsrat bei seiner Tätigkeit unterstützt. Mitglieder des Sekretariats sind Konsultanten aus den Hauptorganisationen. Die Konsultanten, die sich vor dem Kooperationsrat verantworten müssen, führen laufende Pflichten aus und organisieren die Arbeit des Kooperationsrates.

Das Sekretariat des Kooperationsrates leistet sowohl den Unternehmensleitungen, als auch den Vertrauensleuten in den Unternehmen Beistand in allen Angelegenheiten, die die Zusammenarbeit, darunter auch ihre Wiederaufnahme betreffen.

Das Sekretariat sichert Beratung und Anweisungen, sowohl im Bereich der Betriebsratsbildung als auch der laufenden Zusammenarbeit. Der Beistand ist auf Wunsch eines Teams im Rahmen des Betriebsrates zu beantragen. Wurde ein Antrag durch den Betriebsrat nicht gemeinsam abgefasst, hat die Partei die Gegenpartei darüber in Kenntnis zu setzen.

Bei den Beratungen mit dem Betriebsrat in dem Unternehmen, wird der Kooperationsrat durch Konsultanten vertreten, je ein Konsultant aus jeder Hauptorganisation.

Der Kooperationsrat führt ein Register der gebildeten Betriebsräte. Das Register wird beim Versenden von Informationsmaterialien des Kooperationsrates in Form von Rundschreiben und Broschüren verwendet.

Zu den Aufgaben des Kooperationsratssekretariats gehört auch die Erstellung von Berichten über seine Tätigkeit, Teilnahme an den Informations-, Ausbildungsmaßnahmen u.ä. sowie Vorbehandlung aller Angelegenheiten, die an den Kooperationsrat gerichtet werden.

Finanzierung der Kooperationsratstätigkeit

Die gemeinsamen Kosten der Tätigkeit des Kooperationsrates und seines Sekretariats, z.B. Kosten der Broschüren, Filme, Kampagnen usw. werden gleichmäßig auf alle Hauptorganisationen verteilt.

6. Streitigkeiten

Entsteht in einem Unternehmen, das dem Geltungsbereich dieser Vereinbarung unterliegt, eine Streitigkeit in Bezug auf ihre Auslegung oder Verwendung, ist eine Entscheidung durch örtliche Beratungen in dem Betriebsrat anzustreben.

Bei der Beratung kann jede Partei die Meinung des Kooperationsrates zwecks Lösung der Streitigkeit einholen.

Kommt bei der örtlichen Beratung zu keiner Einigung, kann jede Partei die Angelegenheit samt dem Beratungsprotokoll an den Kooperationsrat richten. Nachdem die Angelegenheit an den Kooperationsrat zur Entscheidung gerichtet worden ist, können ergänzende Informationen eingeholt werden.

Der Kooperationsrat hat zu versuchen, die Streitigkeit in Verhandlungen mit den betroffenen Parteien und eventuell mit ihren Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen zu lösen.

Wird in den Verhandlungen keine Einigung erzielt, kann der Kooperationsrat auf Antrag einer Partei einen von ihm benannten Obmann hinzuziehen. Kann keine Einigung über die Wahl des Obmanns erzielt werden, wird dieser durch den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts bestellt.

Danach behandelt der Kooperationsrat die Angelegenheit nach den für das arbeitsrechtliche Schiedsverfahren allgemein geltenden Regeln. Wird bei der Behandlung der Streitigkeit durch den Kooperationsrat keine gütliche Beilegung erreicht, wird ein Beschluss ausgesprochen. Betrifft die Angelegenheit eine Verletzung der Vereinbarung, kann der verletzenden Partei eine Geldstrafe auferlegt werden. Über die finanzielle Haftung und die Höhe der möglichen Geldstrafe wird unter Berücksichtigung aller Umstände entschieden, wobei zu berücksichtigen ist, in welchem Umfang die Verletzung gerechtfertigt werden kann.

7. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Die Vereinbarung tritt am 1. Juli 1986 in Kraft und gilt bis zu ihrer Auflösung unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 6 Monaten zum 1. Juli, jedoch nicht früher, als zum 1. Juli 1991. Die Vereinbarung berührt nicht die Bestimmungen der geltenden Tarifverträge.

Kopenhagen, den 9. Juni 1986

Für den Dänischen Gewerkschaftsbund
Knud Christensen, Bent Nielsen

Für den Dänischen Arbeitgeberverband:
Benned Hansen, Hans Skov Christensen

Anhang 3
Fahrkostenabgeltung
Kopenhagen und Zone 1 Nordseeland

Die Fahrkostenabgeltung gilt für Berufe:
Hoch-und Tiefbauarbeiter, Maurer und Zimmerer
für Tätigkeiten, die auf dem Geltungsgebiet Kopenhagener Tarifverträge
und in der Zone 1 Neuseeland ausgeführt werden

(Bestimmung des Tarifvertragsrates vom 18. November 1948
mit nachträglichen Änderungen)

I.

Ist ein Arbeitnehmer, der seinen festen Wohnsitz in der Gemeinde Kopenhagen oder Frederiksberg hat, an einer Arbeitsstätte beschäftigt, die sich auf dem Geltungsgebiet der Kopenhagener Tarifverträge oder in der Zone 1 Neuseeland befindet und diese Arbeitsstätte außerhalb der Grenzen der Gemeinde Kopenhagen, über 1 km (in geraden Linie) entfernt von dieser Grenze liegt, hat er Anspruch auf Fahrkostenabgeltung nach den nachstehenden Punkten 1-4, vgl. Pkt. 5.

Ist ein Arbeitnehmer, der seinen festen Wohnsitz auf dem Geltungsgebiet der Kopenhagener Tarifverträge oder der Zone 1 Neuseeland, aber außerhalb der Gemeinde Kopenhagen und Frederiksberg hat, an einer Arbeitsstätte beschäftigt, die sich auf dem Geltungsgebiet dieser Vereinbarung befindet und diese Arbeitsstätte außerhalb der Grenzen der Wohngemeinde des Arbeitnehmers, über 2 km (in der geraden Linie) entfernt von dieser Grenze liegt, hat er Anspruch auf Fahrkostenabgeltung nach den nachstehenden Punkten 1-4, vgl. Pkt. 5.

1. Der Arbeitgeber erstattet die Wochen- oder Monatskartenkosten für öffentliche Verkehrsmittel in dem Teil, der den Abschnitt außerhalb der Zonengrenze oder Station, die sich am nächsten der aktuellen Gemeindegrenze befindet, betrifft (für diese Vereinbarung wird das Gebiet der Gemeinde Frederiksberg zu der Gemeinde Kopenhagen gezählt).

Will der Arbeitnehmer keine öffentlichen Verkehrsmittel nutzen, darf die Höhe der Kostenabgeltung für Nutzung seines eigenen

Transportmittels die Kostenabgeltung für öffentliche Verkehrsmittel nicht überschreiten.

2. Ist die Fahrt mit einem öffentlichen, von dem Arbeitgeber bezahlten Verkehrsmittel nur auf dem Teil des Abschnittes möglich, der zwischen der Gemeindegrenze und der Arbeitsstätte liegt, erhält der Arbeitnehmer eine zusätzliche Abgeltung für jeden Tag, an dem er an der Arbeitsstätte erschienen ist, in der Höhe von 120 Öre pro angefangenem Kilometer des Abschnittes, an dem die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel unmöglich ist.

Bei der Berechnung der Entfernung wird der kürzeste Weg zugrunde gelegt und die Höhe der Fahrkostenabgeltung wird für eine einfache Fahrt ermittelt.

Ist die Entfernung zwischen der Stelle, die man mit einem öffentlichen Verkehrsmittel erreichen kann, und der Arbeitsstätte kürzer als 1 km, steht für diesen Abschnitt keine Abgeltung zu.

Will der Arbeitnehmer kein öffentliches Verkehrsmittel nutzen, darf die Höhe der Kostenabgeltung für die Nutzung seines eigenen Transportmittels für diesen Abschnitt die Kostenabgeltung für ein öffentliches Verkehrsmittel nicht überschreiten.

3. Dort, wo die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel nicht möglich oder zwecklos ist, erhält der Arbeitnehmer die Fahrkostenabgeltung für jeden Arbeitstag, an dem er auf der Arbeitsstätte erschienen ist, in der Höhe von 120 Öre pro jeden angefangenen Kilometer des Abschnittes zwischen der Gemeindegrenze und der Arbeitsstätte. Bei der Berechnung der Entfernung wird der kürzeste befahrbare Weg zugrunde gelegt und die Höhe der Fahrkostenabgeltung wird für einfache Fahrt ermittelt.
4. Dort, wo die Entfernung zwischen der Gemeindegrenze (für diese Vereinbarung wird das Gebiet der Gemeinde Frederiksberg zu der Gemeinde Kopenhagen gezählt) und der Arbeitsstätte 12 km überschreitet, erhält der Arbeitnehmer außer der der Punkte 1-3 festgelegten Abgeltung eine zusätzliche Abgeltung in der Höhe von 55 Öre pro angefangenem Kilometer dieses Teils der Strecke, der einen Abschnitt über 12 km umfasst. Die Höhe der Fahrkostenabgeltung wird für eine einfache Fahrt ermittelt. Die Fahrkostenabgeltung in der

Höhe von 55 Öre steht nicht für den unbezahlten, im Punkt 2, Abs. 3 dieser Vereinbarung festgelegten Abschnitt zu.

5. Die Fahrkostenabgeltung nach Bestimmungen in den Punkten 1-3 steht nicht zu, sofern der Arbeitgeber eine notwendige und angemessene Beförderung von der Gemeindegrenze oder der der Gemeindegrenze am nächsten liegender Eisenbahnstation sichert.

Wurde der Arbeitnehmer in dieser Arbeitsstätte eingestellt, wo er auch die Arbeit leistet, hat er keinen Anspruch auf die Fahrkostenabgeltung nach den Bestimmungen der Punkte 1-4.

6. Die Fahrkostenabgeltung nach diesen Bestimmungen wird mit der regelmäßigen nächsten Wochenlohnzahlung erstattet, wobei bei Monatskarten die Abgeltung anteilig für die jeweilige Abrechnungsperiode ermittelt wird.

II.

Die Vereinbarung tritt in Kraft am 1. Januar 1949 und ist Bestandteil entsprechender Tarifverträgen.

Beim Inkrafttreten der Vereinbarung verlieren die geltenden Bestimmungen der Tarifverträge, die unter diese Vereinbarung fallen, ihre Gültigkeit. Etwaige Beschlüsse oder Vereinbarungen für laufende Arbeiten werden zum o.g. Datum an die Bestimmungen dieser Vereinbarung angepasst.

III.

Unabhängig davon, dass diese Vereinbarung einen Bestandteil entsprechender Tarifverträge darstellt und unabhängig von der Kündigung aller entsprechenden Haupttarifverträge sind sich die Parteien einig, dass Verhandlungen über Anpassung des Vereinbarungsinhalts ausschließlich gemeinsam für alle betreffenden Organisationen geführt werden können.

Provinz und Zone 2 Nordseeland

Die eingestellten Gesellen, die außerhalb der Gemeinde, in der sich die Arbeitsstätte befindet wohnen – soweit der Arbeitgeber keine Beförderung sichert – erhalten eine Fahrkostenabgeltung in der Höhe von 120 Öre pro angefangenem Kilometer der Strecke zwischen der Arbeitsstätte und der Grenze der Gemeinde, in der der Geselle wohnt. Beträgt die Entfernung weniger als 3 km, steht keine Fahrkostenabgeltung zu.

Die Gemeindegrenzen werden als die vor dem 1. April 1970 geltenden Grenzen verstanden. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die obige Bestimmung die Mindestfahrkostenabgeltung festlegt.

Bei der Berechnung der Entfernung wird der kürzeste befahrbare Weg zugrunde gelegt und die Höhe der Fahrkostenabgeltung wird für einfache Fahrt ermittelt.

Sichert der Arbeitgeber die Beförderung oder überschreitet die Länge des Abschnittes 12 km, werden die Fahrkostenabgeltungssätze separat festgelegt.

Wurde der Geselle in dieser Arbeitsstätte eingestellt, wo er auch die Arbeit leistet, hat er keinen Anspruch auf die Fahrkostenabgeltung. Diese Bestimmungen sind Bestandteil eines entsprechenden Tarifvertrages.

Anhang 4 Arbejdsvertrag Leitfaden

dansk byggeri



Ansættelsesbevis
Dansk Byggeri og BAT

Mellem arbejdstager:

Navn: _____
Adr.: _____
Post nr.: _____
CPR-nr.: _____
Tlf.nr.: _____
Pengeinst.: reg.nr.: _____ kto.nr.: _____

og arbejdsgiver:

Navn: _____
Adr.: _____
Post nr.: _____
CVR-nr.: _____
Tlf.nr.: _____

- 1 Ansat pr.: Dato: _____ Måned: _____ År: _____
Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg (ikke permanente arbejdspladser)
Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads Indsæt adresse: _____
Ansæt som: Specialarb. Murer Murerarbejdsmand Stenhugger Brolægger Bygningsmaler
 Skiltemaler Tømrer/snedker Tækkemand Glarmester Træindustriarbejder/maskinsnedker
 Gulvlægger Elektriker Industrilakerer Struktør Stillsarbejder Chauffør Metalarbejder/VVS.
Andet: _____
- 2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem:
Dansk Byggeri og _____
(lønmottagerorganisation)
gældende overenskomst: _____
- 3 Arbejdsmarkeds pension: Ja Nej Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: _____
- 4 Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: _____ kr. _____ øre
Lønnen udbetales: Ugentligt Hver 14. dag Andet: _____
Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudtstillæg, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg, efter ovennævnte overenskomst. Ferieregler følger ligeledes ovennævnte overenskomst.
Der kan forekomme akkordarbejde, hvor prisen fastsættes efter reglerne i overenskomsten, og arbejdsopgavens varighed er tidsbestemt, ligesom der kan forekomme forskellige produktionsfremmende lønsystemer, som ligeledes fastsættes i henhold til overenskomsten. Der kan være indgået lokalaftaler.
- 5 Antal arbejdstimer ved deltidsbeskæftigelse: _____ timer/uge
- 6 Helbred:
Medarbejderen bekræfter, at han ikke er bekendt med at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.
- 7 Fravær - sygdom:
Ved sygdom skal der gives besked til firmaet på telefon _____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes firmaet 1. sygedag. Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.
Fravær - øvrigt:
Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt.
- 8 Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej
- 9 Medarbejderen er ansat i virksomheden til udførelse af arbejde under ovennævnte overenskomstforhold.
Den _____
Virksomheden _____ Medarbejderen _____

Blanket 2010 tryk - Maj 2010

Das Antrittsdatum ist anzugeben.

Es wird auf die tariflichen Bestimmungen bez. der Definition ortsfester Arbeitsstätten verwiesen.

Wenn zum Zeitpunkt der Einstellung bekannt ist, dass die Arbeit sowohl in der Arbeitsstätte als auch als Auswärtsarbeit ausgeführt werden soll, sind beide Rubriken anzukreuzen.

Die auszuführende Fachtätigkeit ist anzukreuzen.

In der Zeile „Sonstiges“ sind Fachtätigkeiten anzuführen, die außerhalb der angegebenen Fachtätigkeiten fallen, z.B. Möbelpolsterer, ungelernter Arbeiter o.a.

Ad Punkt 2:

Als Arbeitgeberverband ist **Hauptverband der Dänischen Bauindustrie** /Dansk Byggeri/ anzugeben.

Als Arbeitnehmerorganisation ist die Gewerkschaft anzugeben, die Tarifpartei auf Arbeitnehmerseite in den Tarifverträgen ist, die der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie mit den Mitgliedsgewerkschaften des BAT-Kartells eingegangen hat. Die Arbeitnehmerseite des einschlägigen Tarifvertrags ist anzuführen, und nicht die Gewerkschaft, in der der Arbeitnehmer Mitglied ist.

Mitglieder des BAT-Kartells sind folgende Gewerkschaften:

Gewerkschaft dänischer Arbeiter /Fagligt Fælles Forbund/ (hierunter Mauerarbeiten)

Gewerkschaft der Bau-, Erde- und Umweltarbeiter (BJMF) /Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening/

Gewerkschaft für Beschäftigte in der Metallindustrie /Dansk Metalarbejderforbund/

Malergewerkschaft in Dänemark /Malerforbundet i Danmark/

Dänische Elektrikergewerkschaft /Dansk EI-Forbund/

Blech- und Rohrarbeitergewerkschaft in Dänemark /Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark/.

Ad Punkt 3:

Die Auskunft ist vom Arbeitnehmer zu geben.

Das Dienstalter ist nach sechsmonatiger Berufsarbeit erreicht, unabhängig von der Branche.

Anmerkung: Die Arbeitnehmer, die laut dem Tarifvertrag zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Malergewerkschaft in Dänemark angestellt werden, müssen ein sechsmonatiges Dienstalter unter einem Tarifvertrag in der Branche haben. Das Dienstalter wird unabhängig von der Zuordnung zu einzelnen Unternehmen angerechnet.

Sollte das sechsmonatige Dienstalter noch nicht erreicht werden, ist genau anzuführen, wie viele Monate bzw. Wochen dazu noch fehlen.

Ad Punkt 4:

Sollen andere Entgeltberechnungsformen vorgesehen sein, sind diese als Anlage diesem Arbeitsvertrag beizufügen.

(Gemäß dem Tarifvertrag zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Malergewerkschaft in Dänemark geschieht die Entlohnung ausschließlich als Leistungslohn.)

Ad Punkt 6 und 7:

Sollen in dem in Unternehmen geltenden Arbeitnehmerbuch o.ä. andere Bestimmungen existieren, sind die Punkte 6 und 7 auszustreichen und die geltenden Regeln zusammen mit dem Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Anhang 5 Arbeitsvertrag nach sozialem Kapitel

dansk byggeri

Ansættelsesbevis i henhold til "sociale kapitler"

Mellem arbejdstager:	og arbejdsgiver:
Navn: _____	Navn: _____
Adr.: _____	Adr.: _____
Post nr.: _____	Post nr.: _____
CPR-nr.: _____	CVR-nr.: _____
Tlf.nr.: _____	Tlf.nr.: _____
Pengeinst.: reg.nr. _____ kto.nr.: _____	

Der er indgået aftale om ansættelse efter følgende overenskomsts sociale kapitler:

- Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
- Industri-, Træ og Møbeloverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
- Gulvoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
- Murer- og murarbejdsmandsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F

Tiltrædelsesdato: _____

Ansæt til følgende funktion: _____ i følgende omfang: _____ dage pr. uge _____ timer pr. uge.

Det bemærkes, at overarbejde betales ved arbejde ud over de nævnte timetal.

Medarbejderen er beskæftiget på:

- Bygge og anlæg (ikke permanente arbejdspladser)
- Permanent arbejdsplads. Indsæt adresse: _____

Arbejdsmarkeds pension: Ja Nej hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: _____

Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet: _____ kr.

Lønnen udbetales: Ugentligt Hver 14. dag Andet: _____

Eventuelle offentlige tilskud i h.t. gældende lovgivning: _____

Er der indgået aftale eller skal der indgås § 56 aftale: ja

Såfremt aftalen er tidsbegrænset, anføres udløbstedspunktet: _____

Fravær - sygdom:
Ved sygdom skal der gives besked til firmaet på telefon _____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes firmaet 1. sygedag. Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.

Fravær - øvrigt:
Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie o.l. skal være aftalt.

Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej

Den _____

Virksomheden _____ Medarbejderen _____

Anhang 6

Arbejdsvertrag – Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen

Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder	og virksomhed
Navn:	Navn:
Adresse:	Adresse:
By:	By:
Tlf.nr.:	Tlf.nr.:
Cpr.Nr.:	CVR nr.:
Pengeinst:	
Reg.nr.:	Konto nr.:
Stillingsbetegnelse (eller arbejdets art):	Ansæt pr.:

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til

- Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
- Industri-, Træ og Møbeloverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
- Gulvoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F

Løn

Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned, som udbetales bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens øvrige funktionærer. En gang om året tages lønnen op til vurdering og eventuel regulering.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Arbejdssted

Medarbejderen er beskæftiget på ikke permanente arbejdspladser:
Medarbejderen er beskæftiget på permanent arbejdsplads . Indsæt adresse: _____

Ferie

Ferie optjenes og afholdes i henhold til overenskomstens bestemmelser. Under ferien ydes ferie med løn eller med feriegødsel, jf. ferielovens § 23.

Søgnehelligdage

Der gives fuld løn på søgnehelligdage, feriefridage, Grundlovsdag og 1. maj.

Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Hvis feriefridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom og tilskadekomst

Ved fravær fra virksomheden forholdes således: _____

Personalecirkulære

Personalecirkulære er udleveret: Ja Nej

Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarsler).

Anmærkning (til Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten)

For medlemmer af Dansk Byggeri, der tidligere var omfattet af Snedker- og tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og TIB, gælder herudover funktionærlovens § 2 a (fratrædelsesgodtgørelse), § 2 b (godtgørelse for eventuel usaglig opsigelse), § 16 (frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden), § 17 (tjenesteattest) og § 17 a (tantieme, gratiale eller lignende).

Herudover er følgende aftalt:

120-dages regel

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Gyldighed

Aftale om funktionærlignende vilkår har virkning fra: _____

_____ dag, den _____

Medarbejder

Virksomhed

Anhang 8 Zoneneinteilung



Anhang 9
Auszug aus den Bestimmungen
der Verordnung über Ausrüstung
von Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen

Verordnung des Arbeitsministers Nr. 1516 vom 16. Dezember 2010

Kapitel 9

Sanitär- und Sozialeinrichtungen

§ 45

1. Der Arbeitgeber hat zu sichern, dass die Arbeitnehmer während ihrer Arbeitszeit einen Zugang haben zu:
 - einer abschließbaren Toilette
 - einen Speiseraum mit Trinkwasserversorgung in der Nähe,
 - einem Waschbecken mit kaltem und warmem Wasser
 - einem Umkleideraum
 - einer Dusche, siehe jedoch Abs. 2
 - einem Schlafplatz, sofern an der Arbeitsstätte Aufgaben ausgeführt werden, die einen Schlaf erlauben.
2. Wird auf dem Bauplatz kein direkter Wasser- und Kanalisationsanschluss möglich und die Arbeiten nicht länger, als 2 Wochen dauern, muss eine Dusche eingerichtet werden, allerdings nur in dem Fall, wenn:
 - bei der Arbeit viel Staub oder Schmutz anderer Art entsteht
 - bei der Arbeit eine Kontaminationsgefahr durch infektionserregende Stoffe besteht
 - die Arbeit mit der Gefahr einer Berührung mit Materialien und Stoffen verbunden ist, die aus Sicherheitsgründen von der Haut zu entfernen sind oder deren Verbreitung vorzubeugen ist, oder

- die Arbeitnehmer während der Arbeit hohen Temperaturen ausgesetzt sind oder die Arbeit mit einer intensiven körperlichen Anstrengung verbunden ist.
3. Den Schwangeren und den stillenden Müttern ist die Möglichkeit einer Erholung in liegender Position unter entsprechenden Bedingungen zu sichern.
 4. Die Arbeitnehmer, die während der Arbeit der Kontamination durch infektionserregende Stoffe oder dem Kontakt mit Materialien und Stoffen, die aus Sicherheitsgründen von der Haut entfernt werden müssen, ausgesetzt sind, haben die Einrichtungen und Maßnahmen zur Vorbeugung der negativen Auswirkung und Verbreitung von diesen Materialien und Stoffen zu benutzen. In den Räumen, in denen die oben genannten Arbeiten ausgeführt werden, darf nicht gegessen und getrunken werden.

§ 46

1. Die oben genannten Sanitär- und Sozialeinrichtungen müssen sich auf der Baustelle oder in ihrer direkten Nähe befinden und ab Anfang der Arbeiten zur Verfügung stehen.
2. Die Sanitär- und Sozialeinrichtungen können sich jedoch ganz oder teilweise an einer Stelle befinden, an der sich die Arbeitnehmer außerhalb der Baustelle versammeln, soweit die Dauer der Arbeiten nicht länger, als 2 Wochen beträgt.
3. Bei Arbeiten, bei denen sich die Arbeitsstätte während der Ausführung ändert, z.B. Verlegen von Rohrleitungen und Montage von Fernleitungen, können sich die Sanitär- und Sozialeinrichtungen an der Stelle befinden, an der sich die Arbeitnehmer versammeln.

§ 47

1. Die einzelnen Objekte der Sanitär- und Sozialeinrichtungen müssen gegenüber sich selbst und den einzelnen Arbeitsausführungsstellen sinnvoll angeordnet und entsprechend zugänglich sein. Die Toiletten dürfen nicht weiter, als 200 m entfernt sein oder die Transportzeit zur Toilette darf 5 Minuten nicht überschreiten.

2. Die Toiletten, Waschbecken und Duschen sind in einer solchen Anzahl einzurichten, dass wenigstens:
 - 1 Toilette für je 15 Personen
 - 1 Waschbecken für je 5 Personen
 - 1 Dusche für je 10 Personen zur Verfügung stehen.

§ 48

1. Die Sanitär- und Sozialeinrichtungen können in Baustellenwagen, Baracken, Pavillons, bestehenden Gebäuden u.Ä. eingerichtet werden. Befinden sich die Sanitär- und Sozialeinrichtungen in den Baustellenwagen oder in anderen mobilen Objekten, muss ihre Fläche und Ausrüstung die Anforderungen der Verordnung Nr. 775 vom 17. September 1992 über Ausrüstung von Baustellenwagen u.Ä. erfüllen, siehe jedoch § 51. Befinden sich die Sanitär- und Sozialeinrichtungen in anderen Objekten, z.B. in bestehenden Gebäuden, muss ihr Nutzwert mit den oben genannten Anforderungen vergleichbar sein.

2. Überschreitet die Dauer der Arbeiten oder des Aufenthalts der Arbeitnehmer an der betroffenen Stelle 2 Monate, sind die Toiletten an eine Kanalisationsleitung anzuschließen.

Überschreitet die Dauer der Arbeiten oder des Aufenthalts der Arbeitnehmer an der betroffenen Stelle keine 2 Monate, sind die Toiletten an eine Kanalisationsleitung anzuschließen, falls diese zur Baustelle verlegt ist und der Anschluss keine Ausführung von Gruben etc. verlangt, siehe jedoch § 51.

§ 49

1. Werden Arbeiten ausgeführt, bei denen der individuelle Arbeitgeber nicht mehr als 4 Personen beschäftigt und die Dauer der Ausführung der Arbeiten durch andere Arbeitnehmer an betroffener Baustelle keine 2 Wochen überschreitet, können sich die Sanitär- und Sozialeinrichtungen in anderen mobilen Objekten, als die im § 50 beschriebenen befinden, sofern diese dem Zweck angemessen und entsprechend ausgerüstet sind. Es können auch abflusslose Toiletten verwendet werden.

2. Das Obige gilt jedoch nicht Baustellen, auf die die Bestimmungen des § 8., Abs. 4 Anwendung finden.

§ 50

1. Für Konstruktionsarbeiten, deren Ausführungsstelle sich während der Arbeiten ändert und die Sanitär- und Sozialeinrichtungen sich nicht an der Stelle befinden, an der sich die Arbeitnehmer versammeln, sondern laufend in der direkten Umgebung der aktuellen Ausführungsstelle eingerichtet werden, gelten die obigen Bestimmungen in einem geminderten Umfang:

- die Toiletten brauchen nicht an die Kanalisation angeschlossen zu werden
- als Speiseraum und Umkleideraum kann derselbe Raum dienen. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Sanitär- und Sozialeinrichtungen gemäß dem § 44 eingerichtet sind oder sich vor Ort eine Dusche befindet.
- Ist jedoch ein direkter Wasser- und Kanalisationsanschluss möglich, muss eine Dusche eingerichtet werden. Die Dusche ist erforderlich, falls:
 - a. bei der Arbeit viel Staub oder Schmutz anderer Art entsteht
 - b. bei der Arbeit eine Kontaminationsgefahr mit infektionserregenden Stoffen besteht
 - c. die Arbeit mit dem Risiko einer Berührung mit Materialien und Stoffen, die aus Sicherheitsgründen von der Haut zu entfernen sind und deren Verbreitung vorzubeugen ist verbunden ist, oder
 - d. die Arbeitnehmer während der Arbeit hohen Temperaturen ausgesetzt sind oder die Arbeit mit einer intensiven körperlichen Anstrengung verbunden ist.

§ 51

Wird eine abflusslose Toilette verwendet, muss ihr Standard dem Standard einer Wassertoilette gleich sein.

§ 52

1. Die Sanitär- und Sozialeinrichtungen können den Arbeitnehmern mehrerer Arbeitgeber dienen, vorausgesetzt, dass die Bestimmungen für die Gesamtanzahl der benutzenden Arbeitnehmer erfüllt sind. Die Sanitär- und Sozialeinrichtungen auf der Baustelle dürfen ausschließlich von den Arbeitnehmern der einzelnen Arbeitgeber benutzt werden.

2. Für Frauen und Männer müssen separate Umkleide- und Baderäume eingerichtet werden oder es muss die Möglichkeit einer getrennten Benutzung bestehen.

§ 53

1. Die Räume müssen angemessen beheizt werden, damit während ihrer Benutzung die Temperatur wenigstens 18°C beträgt.
2. Die Räume sind in Sauberkeit, Ordnung und angemessenem Zustand zu halten und bestimmungsgemäß zu nutzen.

§ 54

1. Treten auf der Baustelle besondere Bedingungen wegen Platzmangels oder Verkehrs auf, die die Erfüllung der Anforderungen der § 49, Abs. 2 und § 50 unmöglich machen, kann von diesen im erforderlichen Umfang abgesehen werden.
2. In diesem Fall ist vor Arbeitsbeginn eine Dokumentation und Planung der Sanitär- und Sozialeinrichtungen zu erstellen und den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellen.

Anhang 10

Vereinbarung über Vorpraktikum

zwischen

dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie /Dansk Byggeri/,
der Gewerkschaft dänischer Arbeiter (3F) /Fagligt Fælles Forbund/
und

der Gewerkschaft der Holzindustrie und des Baugewerbes in Dänemark
(TIB) /Træ-Industri-Byg i Danmark/

Hintergrund

1. Der Anteil der Auszubildenden, die die Berufsausbildung anfangen und nicht beenden, ist besorgniserregend. Die Organisationen sind der Meinung, dass diesem Trend teilweise dadurch entgegengewirkt werden könnte, wenn die Personen, die sich entscheiden mit der Ausbildung zu beginnen, einen besseren Überblick und eine bessere Beurteilungsmöglichkeit haben, um festzustellen, ob dieser Beruf/diese Fachrichtung für sie passend ist.

Das Vorpraktikum wäre auch eine gute Einführung in die Hoch- und Tiefbaubranche für Jugendliche anderer als dänische Abstammung.

Zielstellung

2. Zielstellungen für das Vorpraktikum für Jugendliche sind:
 - dem Unternehmen und den Jugendlichen die Möglichkeit einer Zusammenarbeit zu geben, die in einem Ausbildungsvertrag resultieren könnte
 - dem Unternehmen die Möglichkeit zu geben, die persönlichen, allgemeinen und beruflichen Fähigkeiten des Jugendlichen zu erkennen und festzustellen, ob diese für die Branche und für die Funktionsweise des Unternehmens geeignet sind
 - dem Jugendlichen zu ermöglichen, seine Fähigkeiten und Interesse an der ausgewählten Branche auszuprobieren
 - den Anteil der Jugendlichen, die die Ausbildung unterbrechen, zu verringern
 - mehrere potentielle Praktikumsplätze in mehreren Unternehmen zu schaffen.

Grundsätze

3. Das Vorpraktikum kann allein diejenigen Jugendlichen betreffen, die das 15. Lebensjahr beendet haben jedoch nicht älter als 18 Jahre sind.

Das Unternehmen muss für die Praktika in dem von dem Praktikanten ausgewählten Beruf zugelassen werden, da die Absicht der Vereinbarung ist, dass direkt nach dem Praktikum ein regelmäßiger Ausbildungsvertrag geschlossen wird.

Die maximale Dauer des Vorpraktikums beträgt 6 Monate, jedoch in einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Praktikanten kann eine kürzere Dauer vereinbart werden.

Für den ganzen Praktikumsverlauf gelten die Bestimmungen über Auszubildende des geltenden Tarifvertrages zwischen - entsprechend - dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie, der Gewerkschaft dänischer Arbeiter (3F) oder der Gewerkschaft der Holzindustrie und des Baugewerbes in Dänemark (TIB).

4. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Praktikumsvertrags bekommt der Praktikant wenigstens einen Arbeitskleidungssatz und Sicherheitsschuhe.
5. Der Vertrag kann jederzeit von jeder Partei schriftlich mit einer Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen gekündigt werden. Wird der Praktikumsvertrag durch das Unternehmen vor Ablauf des Praktikums gekündigt, hat das Unternehmen den Kündigungsgrund schriftlich zu begründen.

Die Kopie der Kündigungserklärung wird an den Branchenausschuss weitergeleitet.

Der Praktikumsvertrag tritt automatisch außer Kraft mit dem Ablaufdatum des Vertrages oder bei dem Abschluss eines regelmäßigen Ausbildungsvertrages.

6. In Einzelfällen, falls der Praktikant seine Sprachkenntnisse und theoretischen Kenntnisse verbessern muss, kann eine kürzere Arbeitszeit vereinbart werden.

Die Kopie des Praktikumsvertrags wird an den Branchenausschuss weitergeleitet.

Pflichten des Unternehmens

7. Das Unternehmen hat zu sichern, dass der Praktikant während der ganzen Praktikumsdauer von einer erwachsenen, für die Ausbildung zuständigen Kontaktperson betreut wird. Die für die Ausbildung zuständige Kontaktperson hat dafür zu sorgen, dass der Praktikant bei dem Inkrafttreten des Praktikumsvertrages eine gründliche Arbeitsschutzanweisung im Bereich der in der Branche auszuführenden Tätigkeiten erhält.
8. Das Unternehmen gibt laufend Anweisungen und führt eine effektive Aufsicht, damit die von dem Praktikanten ausgeführten Tätigkeiten nach den Arbeitsschutzvorschriften erfolgen.
9. Das Unternehmen übermittelt dem Praktikanten ein Basiswissen über die Tätigkeiten im Rahmen der jeweiligen Branche und plant dessen Teilnahme an den durch das Unternehmen geführten Tätigkeiten, wobei das Ziel in der Anfangsphase ist, dass der Praktikant Fachsprachkenntnisse erwirbt und die Motivation zur Berufsausbildung findet.
10. Das Unternehmen schließt eine gesetzlich vorgeschriebene Versicherung gegen Arbeitsunfälle für die ganze Vertragsdauer ab.

Pflichten des Praktikanten

11. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Praktikumsvertrags nimmt der Praktikant an der erforderlichen Arbeitsschutzanweisung im Unternehmen teil.
12. Der Praktikant befolgt die Anweisungen des Unternehmens und der Mitarbeiter im Bereich des Arbeitsschutzes und der ausgeführten Tätigkeiten.

Der Praktikant beachtet die allgemeinen Verwaltungsregelungen für das Personal, die ihm ausgehändigt wurden, insbesondere:

- Anmelden von Abwesenheit wegen Krankheit oder anderen Ursachen
- Angeben der Wohnanschrift.

Verordnung über Beschäftigung von Minderjährigen

Für die Praktikanten, die das 18. Lebensjahr nicht beendet haben, gelten die Bestimmungen des dänischen Gewerbeaufsichtsamtes Nr. 239. vom 6. April 2005 mit Anlagen. Es wird auf die besonderen Bestimmungen des Kapitels 8. über Befugnisse und Ausnahmen verwiesen.

Beschäftigungsvertrag

Die Organisationen bereiten einen Standardbeschäftigungsvertrag samt Anweisung vor.

Kopenhagen, den 26. September 2006

Anhang 11

Bestimmungen über Akkord -

- Begriffserklärung zum Kapitel 7 Akkord/Lohnsysteme

Vergabe:

Eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern über den Arbeitsumfang auf einer Baustelle. Die Arbeitsbeschreibung muss möglichst detailliert sein und die einzelnen Bauteile sind nach Möglichkeit anhand ausgehändigter Zeichnungen und Beschreibungen (technischer Hinweiser) den Arbeitnehmern darzustellen. Der vereinbarte Arbeitsumfang ist möglichst präzise zu beschreiben, damit Dritte keine Bedenken gegenüber dem Vergabegegenstand haben können.

Akkordvereinbarung:

Eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern, die die Arbeitsbeschreibung, Ausführungsbedingungen sowie den Preis für die Ausführung beinhaltet.

Es wird Folgendes empfohlen:

- falls keine Vergabe vorliegt, hat die Akkordvereinbarung eine solche Arbeitsbeschreibung zu beinhalten, die den oben genannten Bestimmungen für die Vergabe entspricht
- die Vereinbarung enthält Verweise auf den Tarifvertrag und die allgemeinen und besonderen Preislistenbestimmungen
- vor dem Arbeitsbeginn wird vereinbart, welche Werkzeuge/technischen Mittel durch das Unternehmen bereitgestellt werden.

Akkordierung:

Eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern über Arbeiten, die in den Preislisten nicht enthalten und/oder in der abgeschlossenen Akkordvereinbarung nicht beschrieben sind.

Beim Aufsetzen von Akkordierungsvereinbarungen wird empfohlen, dass:

- die Vereinbarung mit dem Datum und der laufenden Nummer versehen ist

- der vereinbarte Arbeitsumfang möglichst präzise vorgestellt ist, damit Dritte keine Bedenken gegenüber dem Vereinbarungsinhalt haben können.

Ermittlung des Akkordpreises:

Die Ermittlung des Akkordpreises kann grundsätzlich laut der Preisliste für Gesellen in dem Kalkulationsprogramm TARIF angefertigt werden und sie stellt eine Abrechnung der ausgeführten Arbeiten dar.

Die Ermittlung des Akkordpreises enthält keine Stundenaufstellung und Verteilung der Akkordüberschüsse.

Standardpreis:

Eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern auf Basis von gemittelten Preisen z.B. im Bereich von:

- verschiedenen Türentypen, für die die Preise nicht gleich sind
- verschiedenen Dacheindeckungen oder Dachkonstruktionen, für die die Preise nicht gleich sind
- verschiedenen Wandverkleidungen oder Wandkonstruktionen, für die die Preise nicht gleich sind,

bei denen das Unternehmen und die Arbeitnehmer jedoch festlegen, dass sie nach gleichen Preisen pro Stück oder m² vergütet werden.

Grundlage für die Vereinbarungen bezüglich gemittelte Preise ist oft wenigstens eine oder mehrere früheren Ermittlungen des Akkordpreises.

Pauschalakkord:

Eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern, deren Grundlage im Gegensatz zu der Standardpreisvereinbarung eine auf der vorherigen Praxis basierende Ermittlung des Akkordpreises ist. Der Preis wird in einer Verhandlung auf Grundlage der praktischen Erfahrung beider Parteien festgelegt.

Es handelt sich um einen Gesamtpreis (Pauschalpreis) für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe.

Akkordabrechnung:

Die Aufstellung und Abrechnung von Akkordarbeiten.

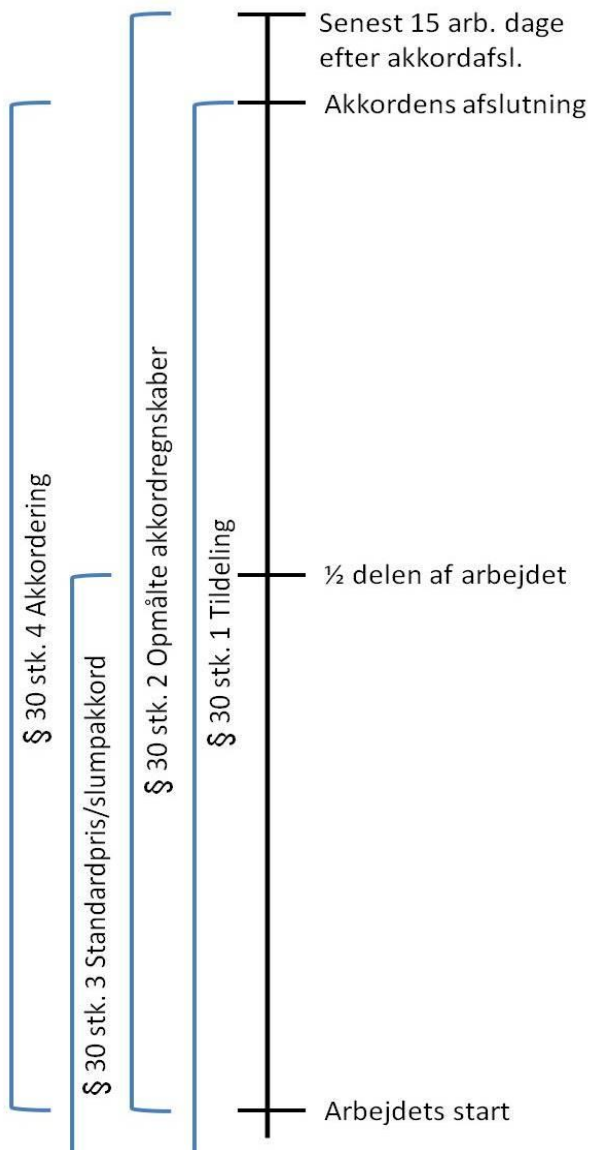
Die Akkordabrechnung umfasst:

- die vereinbarte/nach dem Aufmass errechnete Akkordsumme

- die Aufstellung von Akkordierungen
- die Aufstellung der Arbeitsstunden, darunter der Arbeitsstunden der Auszubildenden
- die Aufstellung der geleisteten Abschlagszahlungen
- die Verteilung des Akkordüberschusses auf einzelne Arbeitnehmer.

§ 30 Akkordvereinbarung – Zeitplan

§ 30 Indgåelse af akkord - Tidslinje



Stichwort-Index

4	
46-Stunden-Arbeitswoche.....	27
4-Tagen-Woche	31
A	
Abrechnung von Akkorden	56
Auszahlung von unstreitigen Akkordüberschüssen	57
Beanstandung von Ermittlungen des Akkordpreises / Akkordabrechnungen	56
Kalkulationsprogramm Billedprislisten	56
Neue Materialien	60
Akkord/Lohnsysteme.....	49
Akkord	49
Bodenlegerarbeiten	49
Glaserarbeiten	49
Akkordregelungen	54
Akkorddefizit	54
Ausscheiden aus Akkordarbeit.....	54
Beanstandung der Arbeit bei Ausscheiden aus Akkordarbeit.....	54
Ende des Akkords.....	55
Erweiterung oder Abbau der Akkordgruppe	55
Kündigung eines Arbeitnehmers.....	54
Verbindliche Vereinbarungen.....	54
Akkordvereinbarung.....	50
Akkordierung.....	51
Ermittlung des Akkordpreises	50
Lohnsysteme	53
Reparaturen	53
Schriftliche Mitteilungen....	52
Vergabe	50
Zonenzuschlag.....	53
Zuschlag auf die Preisliste für Zimmerer und Tischler	53
Örtliche Vereinbarungen ...	52
Akkordzahlung und Abschlagszahlungen.....	55
Abschlagszahlungen.....	55
Akkordzahlung	55
Arbeitseinstellung.....	118
Arbeitsfreie Tage	31
Arbeitsgericht	118
Arbeitsrechtliche Behandlung von außerordentlichen Kündigungen	110

Arbeitsrechtliche		Ausschuss für	
Streitigkeiten.....	106	gleichen Lohn	119
Konflikt	110	Auszahlung der	
Organisationssitzung.....	107	Urlaubsvergütung	78
Schiedsverfahren in		Der Arbeitnehmer ist	
Arbeitsstreitigkeiten.....	108	außer Stande, Urlaub	
Zeitfristen.....	110	zu nehmen.....	79
Örtliche Schlichtung	106	Der Arbeitnehmer verlässt	
Arbeitschutzbeauftragte.....	91	den Arbeitsmarkt.....	79
Arbeitsvertrag.....	16, 182, 185	Erworbene Urlaubsan-	
Auskünfte über das		sprüche von insgesamt	
Arbeitsverhältnis	16	1.500,00 DKK	79
Auszubildende.....	18	Todesfall.....	80
Nichteinhaltung der		Urlaubsgeld von	
Auskunftspflicht.....	17	750,00 DKK oder	
Reisen und Arbeit		weniger beim	
im Ausland.....	16	Ausscheiden.....	79
Übergangsregelung.....	17	Zahlung von	
Änderung des		Urlaubsvergütung ohne	
Arbeitsverhältnisses	17	Inanspruchnahme	
Arbeitszeit.....	24	des Urlaubs.....	79
Dauer und Einteilung		Auszahlung gemäß den	
der Arbeitszeit	24	Bestimmungen über	
Einteilung der Arbeitszeit...	24	Behandlung	
Versäumnis		arbeitsrechtlicher	
und Fernbleiben	24	Streitigkeiten.....	111
ATP.....	63	Auszahlung von	
Bei Monatslohn.....	63	Urlaubsvergütung zum	
Bei Wochenlohn.....	63	Ende des Urlaubsjahres.....	80
Ausbildungsfinanzierungs-		Nicht angeforderte	
programm	96	Urlaubsvergütung für	
		ausgeschiedene	
		Arbeitnehmer	81
		Urlaubsvergütung für	
		die 5. Urlaubswoche.....	81

Urlaubsvergütung von weniger als 2.250,00 DKK	80	Garantie der Urlaubsvergütungs- auszahlung.....	139
Urlaubsvergütung von weniger als 3.000,00 DKK für genommenen Urlaub	80	Gesundheitsvorsorge	134
Verfall des Anspruchs.....	81	Lohnzahlung	133
Auszubildende	130	Praktikumszeit.....	135
Arbeitskleidung	135	Rente	134
Arbeitsschuhe	135	Sanitär- und Sozialeinrichtungen	139
Ausbildungszeit	131	Schmutz- und Wasserbauzulagen	139
Auswärtsbeschäftigung und Beschäftigung, die Reisen voraussetzt..	136	Schulausbildungszeit	134, 136
Besondere Bestimmungen	140	Schwangerschafts-untersuchungen	133
Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten	141	Teilnahme von Auszubildenden am Gesellenakkord.....	133
Entlohnung.....	131	Tägliche/wöchentliche Arbeitszeit.....	130
Entlohnung und Einstellung.....	133	Urlaubsbestimmungen.....	139
Entlohnung während des Mutterschaftsurlaubs...	133	Urlaubsvergütung vom Akkordüberschuss	139
Erster Krankheitstag eines Kindes.....	133	Versicherung der Auszubildenden	134
Erwachsene Auszubildende	132	Wehrdiensttätigkeits-untersuchung.....	134
EUX-Auszubildende.....	131	Werkzeug	135
Fahrkostenabgeltung	135	Überstunden	132
Fahrzeit	136	Zusätzliche arbeitsfreie Tage	130

B

Bauarbeiten in der Winterperiode	121
Arbeitsrechtliche Behandlung.....	124
Beanstandung von im Akkord ausgeführten Arbeiten	58
Begriffsbestimmung: ortsfeste Arbeitsstätten	9
Unternehmen	9
Wartung und technische Unterstützung.....	10
Beschäftigungskodex.....	128
Besondere Bestimmungen	82
Aufrechnung und Einbehaltung.....	82
Handel mit Urlaubsnachweisen sowie Pfändung	82
Streitigkeiten.....	83
Tätigkeit im Urlaub.....	83
Urlaubsgeldgarantie.....	83
Verjährung der Urlaubsvergütung.....	82
Verzicht auf Urlaub	82
Bestimmung der Vertrauensleute	89
Aufgaben des Vertrauensmanns	91
Kündigung des Vertrauensmanns	91

Pflichten des Vertrauensmanns	90
Sprecher	90
Wahl des Vertrauensmanns	89
Weiterbildung von Vertrauensleuten.....	90
Wer kann als Vertrauensmann gewählt werden.....	89
Wo wird ein Vertrauensmann gewählt.....	89
Betriebsrat	92

D

Der integrative Arbeitsmarkt	101
Grundsätze	102
Dringende Fälle.....	118

E

Einschreiben mit Abgabebescheinigung oder elektronisches Einreichen	57
Elektronische Einreichung, E-Mail, SMS oder Ähnliches.....	58
Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen	18
Abgeltung.....	20

Arbeitsrechtliche Behandlung.....	21
Arbeitszeit	20
Beschäftigungszeit	19
Besondere Ansparung.....	21
Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage.....	20
Fort-und Weiterbildung	20
Krankheit.....	21
Kündigung	19
Lohnbeurteilung.....	18
Lohnzeitraum und Lohnzahlung	21
Rentenbeitrag von Urlaubszulagen	20
Urlaub	20
Elektronische Dokumente ...	128
Entgelt.....	35
Mindestlohn.....	35
Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie.....	97
Anträge.....	98
Beiträge.....	98
Freistellung für Ausbildung	97
Leitung und Verwaltung.....	98
Verwendungs- möglichkeiten.....	98

Entwicklungsfonds des Dänischen Arbeitgeberverbands und des Dänischen Gewerkschaftsbunds.....	97
Erster Krankheitstag eines Kindes.....	66
Entgeltsatz.....	66
Im Haushalt befindliches Kind.....	66
Umfang der Freistellung	66
Erwerb des Urlaubsanspruchs.....	70

F

Feiertagsvergütung und Seniorenverträge	84
Ansparung	84
Ausscheiden	86
Garantie	87
Restbeträge	86
Seniorenverträge	87
Todesfall.....	87
Tätigkeit an Feiertagen	86
Vorschussanspruch	86
Vorschusszahlung.....	85
Vorschüsse bis zum 1.März 2015.....	85
Vorschüsse nach dem 1.März 2015.....	85
Zahlung.....	85
Fortbildung	95

G

Gegenseitige Pflichten	12
Pflichten	
der Arbeitnehmer	12
Pflichten	
der Organisationen	12
Pflichten	
der Unternehmen	12
Verbot gegen andere	
Bestimmungen	12
Geltungsbereich des	
Tarifvertrags	9
Begriffsbestimmung	
Arbeitsstätten	10
Fachlicher	
Geltungsbereich	9
Räumlicher	
Geltungsbereich	9
Zoneneinteilung	9
Geltungsdauer des	
Tarifvertrages	129

I

Implementierung von	
EU-Richtlinien	128
Inanspruchnahme	
des Urlaubs	70
Betriebsurlaub zwischen	
Weihnachten	
und Neujahr	72
Haupturlaub	71
Resturlaub	71

Verschiebung	
des Urlaubs	72
Zeitliche Lage	
des Urlaubs	71
Inanspruchnahme	
des Urlaubs	70
Betriebsurlaub	72

J

Jungarbeiter und Teilnehmer	
von Vorpraktika	35
Mindestlohn	35

K

Kilometergeld -	
Fahrkostenabgeltung	44
Während der Arbeitszeit	45
Kilometergeld -	
Fahrkostenabgeltung	44
Fahrgemeinschaften	45
Fähre und Brückenmaut	46
Kopenhagen und Zone 1	44
Provinz und Zone 2	44
Werkstattbeschäftigte	45
Zeitarbeitsagenturen	46
Kooperationsrat	93
Krankenhauseinweisung	
von Kindern	67
Krankheit und Urlaub	72
Gesundmeldung während	
des Betriebsurlaubs	73
Kurzarbeit	27

Abgrenzung	29
Abgrenzung / Überstunden.....	29
Ankündigungsfrist und Umfang.....	28
Dauer der Freistellungs- phase	28
Eilaufträge	29
Einstellung und Befreiung von Kündigungsfrist.....	28
Vorübergehende Reduzierung der Arbeits- zeit (Kurzarbeit).....	27
Überstunden	29
Änderungen und Beendigung.....	28
Kündigungsregelungen	103
Beschäftigungszeit	104
Erlöschen der Kündigungsfrist	104
Freie Stunden bei Kündigung.....	104
Fristen bei Beschäftigung im Stundenlohn	103
Kündigung während unfallbedingter Abwesenheit.....	104
Recht auf Ausscheiden.....	103
Schriftliche Kündigung	103

L

Lohn bei Arbeitsleistungs- minderung.....	101
--	-----

Arbeitsvertrag	101
Genehmigung.....	101
Lohn und Arbeitszeit	101
Lohn- und Arbeitsbedin- gungen für ausländische Arbeitnehmer.....	111
Behandlung von Streitigkeiten	113
Lohnabrechnungen	117
Organisationssitzung.....	114
Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten.....	115
Task Force	117
Umgehen des Tarifvertrags.....	115
Unregelmäßigkeiten bei Lohnermittlung.....	112
Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	64
§ 56-Vereinbarungen	66
Beschränkungen.....	66
Beschäftigungszeit	65
Dauer und Zahlung.....	64
Erster Krankheitstag.....	65
Fehlende Beschäftigungszeit.....	65
Schwangerschafts- vorsorgeuntersuchung ...	65
Unfall.....	65
Vergütung für Urlaub, Feiertage und zusätz- liche arbeitsfreie Tage	66

M

Mutterschaftsurlaub.....	67
Bezahlung.....	69
Elternurlaub bis zum 1. Juli 2014.....	68
Elternurlaub nach dem 1. Juli 2014.....	68
Schwangerschafts- /Mutterschaftsurlaub.....	67
Vaterschaftsurlaub.....	68

N

Neu aufgenommene Unternehmen.....	10
Neue Mitglieder des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie..	10
Anpassungsverhand- lungen.....	11
Neue, von einem Beitrittstarifvertrag erfasste Mitglieder	11
Überwiegend Bodenlegerarbeiten.....	11

P

Persönliche Schutzausrüstungen und Schutzmittel	123
Pflegezeuge	69

R

Regelungen auf Versuchsbasis.....	22
Regelungen für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	32
Anfang der Überstunden ...	32
Begrenzung von Überstunden.....	33
Notwendige Überstunden.....	32
Rente und Gesundheits- vorsorge	61
Rentenvereinbarung	61
Erhöhte Rentenbeiträge während des Mutterschaftsurlaubs	62
Gesundheitsvorsorge	62
Höhe des Rentenbeitrags...	62
Rentenbeitrags- abrechnung.....	61
Zahlung des Rentenbeitrags	62
Rufbereitschaft	29

S

Sanitär- und Sozialeinrichtungen.....	39
Beretung.....	40
Entschädigung	41
Frist	40
Mängel	41

Ratschläge nicht befolgt.....	40
Teilnahme	40
Zahlung.....	41
Schmutzzulage	39
Schneeräumung.....	124
Sicherung von Materialien...	124
Soziales Kapitel	100

T

Teilnahme von Auszubilden- den am Akkord.....	59
Akkord.....	60
Akkordabrechnung.....	59
Teilnahme erwachsener Auszubildenden	59
Teilnahme von Auszubildenden	59

U

Umgehung des Tarifvertrages	13
Urlaubs- und Feiertagsbestimmungen	70
Urlaubs- und Feiertags- regelungen für entsen- dete Arbeitnehmer	88
Urlaubsfonds der Fachorganisationen.....	84
Urlaubsnachweis	76
Aufstellung eines Resturlaubsnachweises ..	78

Bescheinigung des Urlaubs.....	78, 80
Elektronischer Urlaubsnachweis	77
Lohnabrechnung als Urlaubsnachweis	77
Urlaubsvergütung	74
Berechnung des Krankenurlaubs- vergütung	74

V

Variierende wöchentliche Arbeitszeit	26
Versetzte Arbeitszeit	25
Bestimmung der Dauer der versetzten Arbeitszeit.....	26
Überstunden bei versetzter Arbeitszeit	26

W

Wartezeit	42
First für die Materialbeschaffung	42
Materialmangel.....	42
Witterungsbedingte Einstellung der Arbeit	42
Wasserbauzulage.....	39
Werkzeug.....	43
Abstand zum Schuppen	43
Feuer oder Diebstahl.....	43
Gemeinsames Werkzeug ...	43

Haftung	43
Wochenzettel und Lohnzahlung.....	36
Betriebsurlaub.....	38
Elektronische Lohnabrechnungen.....	38
Lohn bei Ausscheiden	38
Lohnabrechnung	37
Lohnzahlung	36
Lohnzahlung über Geldinstitut.....	36
Monatslohn	37
Sicherheit für Lohnzahlung	38
Wochenzettel.....	36
Zahlung bei Feiertagen	37

Ü

Übernachtung.....	46
Auslegung von oder Ähnliches.....	47
Überstundenzuschläge	33
Essenspausen werden nicht abgezogen	34

Mindestens 4 Stunden	33
Persönlicher Stundenlohn..	33
Samstagsarbeit.....	33
Vor Arbeitsbeginn	33
Überstundenzuschlag	33
Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit.....	33
Übertragung von Urlaub.....	73

Z

Zeitarbeit	14
Sonstige Bedingungen.....	15
Zeitarbeitsagenturen, die Mitglied des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind	14
Zeitarbeitsagenturen, die nicht Mitglied des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind	14
Zusammenarbeit und Arbeitsschutz.....	93

2017

Dansk Byggeri
Nørre Voldgade 106
1358 København K
Telefon: 72 16 00 00
info@danskbyggeri.dk
www.danskbyggeri.dk

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon: 70 300 300
3f@3f.dk
www.3f.dk



2017

20