



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

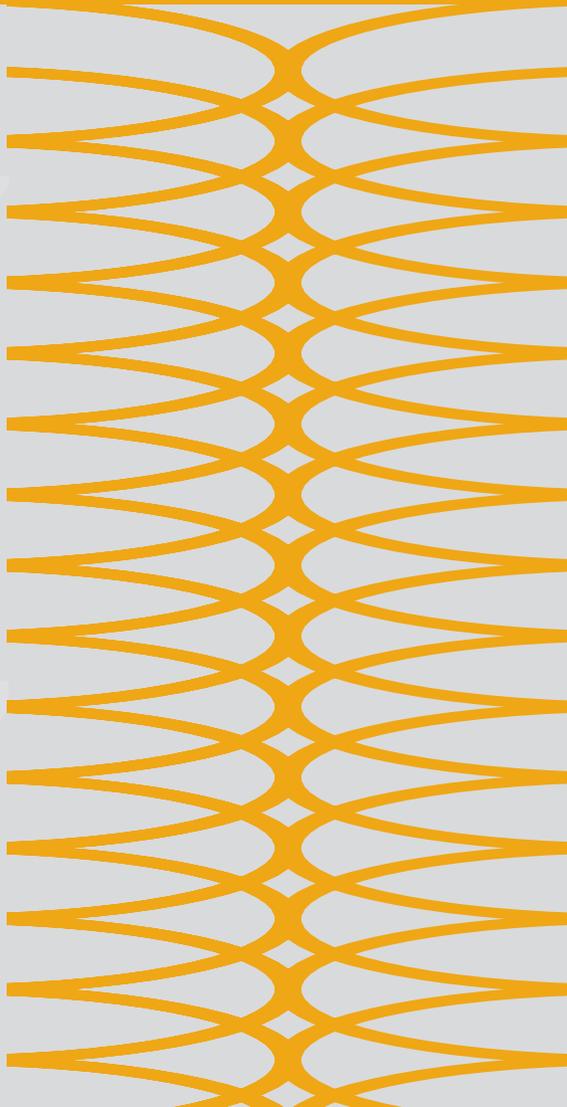
dansk byggeri

TARIFVERTRAG 2017

FÜR MAURER UND MAURERGEHILFEN

ZWISCHEN: DANSK BYGGERI/DER DÄNISCHEN BAUINDUSTRI

UND FAGLIGT FÆLLES FORBUND/DER GEWERKSCHAFT DÄNISCHER ARBEITER



2017

2017

17

2017

Tarifvertrag 2017

für Maurer und

Maurergehilfen

zwischen

dem Hauptverband der

Dänischen Bauindustrie

Dansk Byggeri

und

der Gewerkschaft dänischer Arbeiter

Fagligt Fælles Forbund

Normaltext: Gilt in ganz Dänemark

Fettdruck: Gilt nur für die Provinz

Kursiv: Gilt nur für Kopenhagen und
Zone 1 und 2 von Nordseeland

INHALTSVERZEICHNIS:

TEIL 1 - TARIFVERTRAG	9
Kapitel 1 Geltungsbereich des Tarifvertrags	9
§ 1 Geltungsbereich	9
§ 2 Zoneneinteilung in Kopenhagen und Nordseeland	9
§ 3 Aufnahme neuer Mitglieder	11
§ 4 Gegenseitige Pflichten	12
Kapitel 2 Besprechung der Sozialpartner und gemeinsame Informationsbesprechung	14
§ 5 Informationsbesprechung.....	14
Kapitel 3 Arbeitsverhältnis	15
§ 6 Angaben über das Arbeitsverhältnis	15
§ 7 Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen.....	16
Kapitel 4 Arbeitszeitbestimmungen	21
§ 8 Wöchentliche Arbeitszeit.....	21
§ 9 Tägliche Arbeitszeit	21
§ 10 Variierende wöchentliche Arbeitszeit	21
§ 11 Arbeitszeit, die Übernachtung mit sich führt	22
§ 12 Teilzeit	23
§ 13 Arbeitsfreie Tage	23
Kapitel 5 Überstunden	25
§ 14 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsvergütung.....	25
§ 15 Systematische Überstunden	26
Kapitel 6 Zeitlohnbestimmungen	28
§ 16 Entgelt	28
§ 17 Generell.....	30
§ 18 Sanitär- und Sozialeinrichtungen	31
§ 19 Reisekostenvergütung	33
Kapitel 7 Lohnzahlung	35
§ 20 Lohnzeitraum.....	35

§ 21	Lohnzahlung.....	35
§ 22	Lohnabrechnungen	36
Kapitel 8	Leistungslohn.....	37
§ 23	Akkordregelungen	37
§ 24	Abschlagszahlungen bei Akkordarbeit.....	39
§ 25	Defizit im Akkord	39
§ 26	Unterbrechung einer Akkordarbeit/Reparaturarbeiten	40
§ 27	Auszahlungen im Akkord und Akkordentschädigung.....	41
§ 28	Akkordierungsforderungen	42
§ 29	Aufmass	43
§ 30	Ermittlung des Akkordpreises	43
§ 31	Aushändigung von Schiedssprüchen.....	45
§ 32	Teilnahme des Arbeitgebers am Akkord.....	45
§ 33	Teilnahme von Auszubildenden am Akkord.....	45
§ 34	Fester Preistarifausschuss	46
§ 35	Andere Tarifverträge	46
Kapitel 9	Rente	47
§ 36	Rente.....	47
Kapitel 10	Krankheit, erster Krankheitstag eines Kindes u.Ä.	49
§ 37	Krankheit und Unfall.....	49
§ 38	Erster Krankheitstag eines Kindes	51
§ 39	Krankenhouseinweisung von Kindern.....	52
§ 40	Kinderbetreuungstage.....	52
§ 41	Mutterschaftsurlaub.....	53
§ 42	Pflegetage	54
§ 43	Reduzierte Arbeitsfähigkeit	54
Kapitel 11	Urlaubs- und Feiertagsbestimmungen	56
§ 44	Erwerb des Urlaubsanspruchs	56
§ 45	Inanspruchnahme des Urlaubs	56
§ 46	Krankheit und Urlaub	58
§ 47	Übertragung von Urlaub	59

§ 48	Urlaubsvergütung	60
§ 49	Urlaubsnachweis	61
§ 50	Auszahlung der Urlaubsvergütung	63
§ 51	Auszahlung von Urlaubsvergütung zum Ende des Urlaubsjahres	65
§ 52	Besondere Bestimmungen	66
§ 53	Urlaubsfonds der Fachorganisationen	68
§ 54	Vergütung für Feiertage, zusätzliche arbeitsfreie Tage, Seniorenfeiertage und Kinderbetreuungstage	69
§ 55	Seniorenregelung	71
§ 56	Urlaubsbestimmungen für entsandte Mitarbeiter	73
Kapitel 12 Zusammenarbeit		75
§ 57	Bestimmung der Vertrauensleute	75
§ 58	Arbeitsschutzbeauftragte	78
§ 59	Kooperationseinrichtungen	79
§ 60	Zusammenarbeit und Arbeitsschutz	80
Kapitel 13 Ausbildung		81
§ 61	Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie	81
§ 62	Ausbildungsfinanzierungsprogramm	83
§ 63	Maurergehilfenausbildung	84
§ 64	Ausbildungsfonds	84
§ 65	Entwicklungsfonds des Dänischen Arbeitgeberverbands und des Dänischen Gewerkschaftsbunds	85
Kapitel 14 Einstellung und Entlassung		86
§ 66	Einstellung	86
§ 67	Entlassung	86
Kapitel 15 Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten		88
§ 68	Arbeitsrechtliche Streitigkeiten	88
§ 69	Arbeitsrechtliche Behandlung von außerordentlichen Kündigungen	94

§ 70	Lohn- und Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitnehmer	95
§ 71	Arbeitsgericht	100
§ 72	Dringende Fälle	100
§ 73	Arbeitseinstellung	100
Kapitel 16 Ofen- und Feuerfestarbeiten		101
§ 74	Ofen- und Feuerfestarbeiten	101
Kapitel 17 Ausschuss für gleichen Lohn		104
§ 75	Ausschuss für gleichen Lohn	104
Kapitel 18 Sonstige Bestimmungen		106
§ 76	Arbeitskleidung	106
§ 77	Regelungen auf Versuchsbasis	106
§ 78	Elektronische Dokumente	107
§ 79	Zeitarbeit	107
§ 80	Umgehung des Tarifvertrages	109
§ 81	Beschäftigungskodex	109
§ 82	Bauarbeiten in der Winterperiode	110
§ 83	Geltungsdauer des Tarifvertrages	114
TEIL 2 - AUSZUBILDENDE		115
§ 1	Tägliche Arbeitszeit	115
§ 2	Ausbildungszeit	115
§ 3	Entlohnung	116
§ 4	Erwachsene Auszubildende	117
§ 5	Teilnahme von Auszubildenden am Gesellenakkord	117
§ 6	Entlohnung und Einstellung	118
§ 7	Rente	119
§ 8	Versicherung der Auszubildenden	119
§ 9	Arbeitskleidung	119
§ 10	Arbeitsschuhe	120
§ 11	Werkzeug	120
§ 12	Fahrkostenabgeltung	120

§ 13	Sanitär- und Sozialeinrichtungen	123
§ 14	Schmutz- und Wasserbauzulagen	124
§ 15	Urlaubsbestimmungen	124
§ 16	Besondere Bestimmungen	125
§ 17	Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten.....	126
§ 18	Inkrafttreten und Kündigung.....	126

TEIL 3 - PROTOKOLLE..... 127

Protokoll über Arbeitsschutz.....	127
Protokoll über den Arbeitsschutzbus des dänischen Baugewerbes,.....	129
Byggeriets Arbejds miljøbus	129
Protokoll über den arbeitsschutzpolitischen Einsatz im Hoch- und Tiefbau.....	131
Protokoll über Kompetenzentwicklung im Hoch- und Tiefbau.....	133
Protokoll über Nacharbeit und Gesundheitskontrolle	136
Protokoll über Sozialdumping	137
Protokoll über die Verordnung Nr. 2016/679 über die Verarbeitung personenbezogener Daten ("Verordnung über personenbezogene Daten").....	138
Protokoll über Rentenverhältnisse für entsendende Unternehmen	139
Protokoll über Beschaffung und Qualifizierung der Arbeitskräfte für Hoch-und Tiefbauvorhaben	141
Protokoll über Informationen über die Benutzung von Subunternehmern	143
Protokoll über zusätzlichen Urlaub für entsendende Unternehmen..	144
Protokoll über Produktivitätssteigerung durch Zusammenarbeit und Planung.....	147
Protokoll über Ausbildung von Maurerbranchearbeitern	148
Protokoll über Vereinbarungen für Akkordarbeit sowie für späteren Einsatz des vereinfachten Preistarifs	149
Protokoll über Themen zur Erörterung im § 34-Ausschuss	150
Protokoll über vereinfachten Einsatz von Preistarifen	152
Protokoll über Vorpraktikanten	154

Protokoll über den Nachdruck von Preistarifen	155
Protokoll über Ausbildung in der Maurerbranche	156
TEIL 4 - ANHÄNGE.....	157
Anhang 1 Manteltarifvertrag vom 31. Oktober 1973	157
Anhang 2 Arbeitsvertrag.....	165
Anhang 3 Vereinbarungsgrundlage des Maurergehilfenausbildungsprogramms	168
Anhang 4 Tabelle der mit der Jahreszeit und Witterung verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmittel.....	174
Anhang 5 Urlaubs- und Feiertagsregelungen für entsendete Arbeitnehmer	177
Stichwort-Index	180

TEIL 1 - TARIFVERTRAG

Kapitel 1 Geltungsbereich des Tarifvertrags

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag für Maurer- und Maurergehilfen gilt ab dem 1. März 2014 für alle Mitglieder des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie /Dansk Byggeri/ im fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags mit den in den Tarifverhandlungen 2014 vereinbarten Änderungen und Korrekturen.

Es besteht endgültige Einigkeit darüber, dass die Parteien mit der Fertigstellung des zusammengeschriebenen Textes keine Änderung des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags beabsichtigt haben.

§ 2 Zoneneinteilung in Kopenhagen und Nordseeland

Tarifvertrag für Kopenhagen und Nordseeland (Groß-Kopenhagen)

Zone 1

1. Folgende Gemeinden: Dragør, Tårnby, Kopenhagen, Frederiksberg, Hvidovre, Brøndby, Vallensbæk, Albertslund, Glostrup, Rødovre, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Ballerup, Furesø, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Allerød, Hørsholm, Fredensborg.

Zone 2

Folgende Gemeinden: Helsingør, Gribskov, Halsnæs, Hillerød, Frederikssund, Egedal, Høje-Taastrup, Ishøj, Greve.

Maurergehilfen

Der Tarifvertrag gilt für ganz Dänemark mit Ausnahme der Gemeinden Kopenhagen und Frederiksberg.

Für die in den Gemeinden Kopenhagen und Frederiksberg von Maurer-gehilfen ausgeführten Arbeiten gilt der Tarifvertrag zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft der Maurer-gehilfen in Kopenhagen /Murerarbejdsmændenes Fagfor-ening i Køben-havn/.



§ 3 Aufnahme neuer Mitglieder

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

Neue Mitglieder mit einem anderen Tarifvertrag

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.

Neue, von einem Beitrittstarifvertrag erfasste Mitglieder

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.

Anpassungsverhandlungen

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. § 68 Abs. 21.

Zweck der Organisationssitzung ist es, die Möglichkeiten zu prüfen, wie die Arbeitnehmer in die geltenden Tarifbedingungen eingeordnet 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 die geltenden Lohn- und Beschäftigungsbedingungen dokumentiert werden.

Austritt

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.

§ 4 Gegenseitige Pflichten

Maurergesellen

1. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie verpflichtet sich, für Maurerarbeiten, die üblicherweise von Maurergesellen und Auszubildenden ausgeführt werden, vorrangig Maurergesellen zu beschäftigen.
2. Die Maurer- und Maurergehilfengruppe der Gewerkschaft dänischer Arbeiter verpflichtet sich und ihre Mitglieder, keine Arbeiten im Auftrag von außerhalb des Dänischen Arbeitgeberverbands stehenden Arbeitgeberorganisationen oder Arbeitgebern auszuführen oder mit solchen Tarifverträge abzuschließen, wenn dies zu schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen erfolgen würde als den zwischen dem Arbeitgeberverband und dessen Mitgliedsorganisationen einerseits und der Gewerkschaft andererseits vereinbarten Bedingungen, alles unter der Voraussetzung, dass die Organisationen dadurch nicht gegen bestehende Rechtsvorschriften verstoßen.
3. Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Maurer- und Maurergehilfengruppe der Gewerkschaft dänischer Arbeiter sind sich darüber einig, dass es als eine Verletzung dieses Tarifvertrags anzusehen ist, wenn die Vertragsparteien oder ihre Mitglieder zu anderen Bedingungen (Akkord- und Stundenlohnbedingungen) als den in diesem Tarifvertrag festgelegten arbeiten bzw. Arbeiten ausführen lassen.
4. Zwei oder mehrere Unternehmen können an einer Aufgabe nur zusammenarbeiten, wenn eine tatsächliche Geschäftsbeziehung vorliegt. Davon ausgenommen sind jedoch Arbeiten, bei denen ein Subunternehmer oder eine Spezialfirma ausschließlich Maurerge-

sellen und Maurerauszubildende (bei Arbeiten mit Gipsputz u.Ä. jedoch Maurergesellen, Maurerauszubildende und Maurergehilfen, vgl. Abschnitt VI P des Preistarifs) zur Ausführung der Tätigkeit einstellt.

5. Die Gesellen dürfen bei Neubauten sowie bei Umbau- und Reparaturmaßnahmen keine Tätigkeiten in eigener Rechnung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit übernehmen.
6. Um die Entwicklung des Berufs zu fördern und sicherzustellen, dass die Arbeit in guter Qualität und auf sichere Weise ausgeführt wird, stimmen die Parteien darin überein, dass es natürlich ist, dass Arbeitnehmer und Unternehmen Mitglied der den Tarifvertrag tragenden Organisation sind.

Kapitel 2

Besprechung der Sozialpartner und gemeinsame Informationsbesprechung

§ 5 Informationsbesprechung

1. Die Organisationen wollen sicherstellen, dass das dänische Modell bestmöglich auf den dänischen Baustellen funktioniert, und dass alle Partner einen möglichst guten Auftakt bekommen. Wenn sich die Organisationen einig sind, dass dafür ein Bedarf besteht, ist der Bauunternehmer auf Führungsebene verpflichtet, an einer gemeinsamen Besprechung 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 Partner für geeignete Räume.
4. Diese Vereinbarung schließt jedoch nicht aus, dass die Tarifpartner Besprechungen mit den jeweiligen Partnern hat.
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 Partnern auf den einzelnen Baustellen vor Ort eine Einführung in die geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen zu geben.

Kapitel 3

Arbeitsverhältnis

§ 6 Angaben über das Arbeitsverhältnis

Auskünfte über das Arbeitsverhältnis

1. Bei Einstellung von Arbeitnehmern für eine Dauer von mehr als 1 Monat mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 8 Stunden müssen dem Arbeitnehmer schriftliche Angaben über die Arbeitsbedingungen zur Verfügung gestellt werden.
Die Auskünfte müssen mindestens die Angaben enthalten, die in dem als Anhang beigefügten Arbeitsvertrag hervorgehoben sind. Die Auskünfte sind dem Arbeitnehmer spätestens 1 Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.
Die Organisationen empfehlen, den als [Anhang 2](#) nachgedruckten Arbeitsvertrag anzuwenden.

Reisen und Arbeit im Ausland

2. Wenn ein Arbeitnehmer entsendet wird, um im Ausland zu arbeiten, sind dem Arbeitnehmer vor dem Antritt der Reise Auskünfte zu erteilen 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 ausbezahlt 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.

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 Auskünfte über das Arbeitsverhältnis erhalten, vgl. Abs. 1 und 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 schriftliche 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 Auskunft über das Arbeitsverhältnis, vgl. Abs. 1 und Abs. 2, wünschen sollte 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 Auskünfte zu erteilen.

Auszubildende

6. Auszubildende fallen nicht unter diese Bestimmungen.

§ 7 Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen

1. Die Organisationen empfehlen den Unternehmen, die angestelltenähnliche Arbeitsverhältnisse einführen möchten, vorzugsweise nach den in diesem Tarifvertrag genannten Richtlinien vorzugehen.

Angestelltenähnliche Arbeitsverhältnisse können individuell mit Arbeitnehmern, die eine besonders verantwortungsvolle, qualifizierte Arbeit ausführen, vereinbart werden. Vereinbarungen über die Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

2. Die Organisationen haben gemeinschaftlich ein Formular ausgearbeitet, das bei Verträgen über die Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen anzuwenden ist. Nach Unterzeichnung kann die Einsendung des Einstellungsformulars an die jeweiligen Organisationen gefordert werden.

Die Frage über die Einführung oder Abschaffung von Vereinbarungen über angestelltenähnliche Beschäftigungsbedingungen kann arbeitsrechtlich behandelt werden, jedoch nicht in einem Schiedsverfahren.

3. Von den Bestimmungen nach § 8 des dänischen Angestelltengesetzes /Funktionærloven/ über Fortzahlung von Vorruhestandsbezügen bei Tod kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden.

Entgelt

4. 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 Arbeitnehmer neu beurteilt und eventuell angepasst. Der Anpassungszeitpunkt kann derselbe sein wie für die Angestellten des Unternehmens.

5. Meinungsverschiedenheiten betreffend das Lohnniveau bzw. die Lohnanpassung können arbeitsrechtlich nach den Bestimmungen des Tarifvertrags behandelt werden.

Bei Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen wird der Stundenlohn mit der geltenden Stundenzahl, zZt. 160,33, in Monatslohn umgerechnet. Der Lohn wird zu den Terminen ausgezahlt, die auch für die Angestellten des Unternehmens gelten.

Beschäftigungszeit

6. Die Beschäftigungszeit bei Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen wird ab dem Zeitpunkt, in dem der Übergang zu einem angestelltenähnlichen Arbeitsverhältnis erfolgt, gerechnet, wobei jedoch eine durch vorherige Beschäftigung erworbene Kündigungsfrist als Minimum bewahrt bleibt.

Kündigung

7. Im Falle einer Kündigung regelt sich die Dauer der Kündigungsfrist für beide Parteien nach den Bestimmungen von § 2 dänisches Angestell-
tengesetzes.
Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Kündigungsfristen bei
Übergang zu einem angestelltenähnlichen Arbeitsverhältnis nicht kür-
zer sein können als die gemäß Tarifvertrag erworbenen. Eine Kündi-
gung kann während einer Krankheit ausgesprochen werden.
8. In dem jeweiligen Vertrag kann vereinbart werden, dass dem Arbeit-
nehmer mit einer Frist von 1 Monat zum Ende eines Monats gekündigt
werden kann, wenn der Betreffende innerhalb eines Zeitraums von 12
Monaten insgesamt 120 Tage Entgelt bei Krankheit bezogen hat. Die
Gültigkeit der Kündigung setzt voraus, dass sie unmittelbar im An-
schluss an den Ablauf der 120 Krankentage, sowie während der Be-
treffende noch krank ist, ausgesprochen wird, 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 und die Vergü-
tung hierfür, ist nach den Bestimmungen des Tarifvertrags festzule-
gen.

Urlaub

10. Bei Einstellung zu angestelltenähnlichen Bedingungen wird bezahlter
Urlaub oder Urlaub mit Urlaubsvergütung gewährt, vgl. § 23 Urlaubs-
gesetz. Diese Bestimmung ersetzt den [§ 48](#) des Tarifvertrags.

Rentenbeitrag von Urlaubszulagen

11. Ab dem 1. Mai 2014 gehören die Urlaubszulagen zur Rentenbeitrags-
bemessungsgrundlage.

Feiertage

12. Für Feiertage und sonstige arbeitsfreie Tage wird das volle Entgelt ge-
zahlt.

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

13. Arbeitnehmer haben Anspruch auf 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage pro
Kalenderjahr.

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 auszu zahlen 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 Krankheit zahlt das Unternehmen das volle Entgelt fort.

Sonstige Bestimmungen

18. Für zu angestelltenähnlichen Bedingungen beschäftigte Arbeitnehmer gelten §§ 2a und 2b, 16, 17 und 17a des dänischen Angestelltengesetzes.

Sofern in dieser Bestimmung oder im zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag nichts anderes genannt wird, ist der Arbeitnehmer von den Bestimmungen des Tarifvertrags erfasst.

Arbeitsrechtliche Behandlung

19. Etwaige Meinungsverschiedenheiten betreffend die Auslegung der jeweiligen Verträge oder der obigen Richtlinien sind nach den tariflichen [§ 68 Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) zu behandeln.

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

Nach Ablauf obiger Fristen wird der Arbeitnehmer allein als von diesem Tarifvertrag erfasst angesehen.

Bereits bestehende Verträge über die Beschäftigung zu angestelltenähnlichen Bedingungen können durch Vereinbarung zwischen den örtlichen Parteien nach diesen Richtlinien umgeschrieben werden.

Kapitel 4

Arbeitszeitbestimmungen

§ 8 Wöchentliche Arbeitszeit

1. Die Dauer der regelmäßigen effektiven Arbeitszeit beträgt 37 Stunden pro Woche.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich auf die ersten 5 Tage der Woche.

§ 9 Tägliche Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beginnt um 7.00 Uhr.
2. Pro Werktag sind zweimal 0,5 Stunde Essenspause vorgesehen.
3. Die Essenspausen werden in Absprache zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern festgelegt. Das Unternehmen und die Arbeitnehmer können vereinbaren, dass lediglich eine Essenspause einzulegen ist.
4. Insoweit sich das Unternehmen und die Arbeitnehmer darüber einig sind und sowohl der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie /Dansk Byggeri/, als auch die örtliche Gewerkschaft darüber informiert werden, kann die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von 6.00 – 18.00 Uhr verschoben werden, solange die tägliche Stundenanzahl beachtet wird. In solchen Fällen werden keine Überstundenzuschläge geleistet.

§ 10 Variierende wöchentliche Arbeitszeit

Variierende Arbeitszeit

1. Über die Erhöhung oder Minderung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit können örtliche Vereinbarungen getroffen werden, unter der Voraussetzung, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

über einen im Voraus festgelegten Zeitraum weiterhin im Durchschnitt 37 Stunden beträgt.

2. Die Arbeitszeit kann zwischen 6.00 und 18.00 Uhr festgelegt werden.
3. Der Zeitraum, für den der Durchschnitt gerechnet wird, kann sich nicht über mehr als 10 Wochen ausschließlich Urlaub erstrecken.
4. Eine solche Vereinbarung bedarf der Schriftform und darf nicht zu einer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von mehr als 10 effektiven Stunden führen.
5. Die Vereinbarung ist vor Beginn des vereinbarten Zeitraums durch die örtliche Verwaltungsstelle der Gewerkschaft zu genehmigen.

§ 11 Arbeitszeit, die Übernachtung mit sich führt

1. Bei Arbeitsaufgaben, die auswärtige Übernachtung mit sich führen, kann die regelmäßige effektive Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von 6.00 bis 18.00 Uhr verschoben werden, wenn sich das Unternehmen und die Arbeitnehmer darüber einig sind (evtl. 4-Tage-Woche).
2. Eine solche Vereinbarung darf nicht zu einer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von mehr als 10 effektiven Stunden führen.
3. In solchen Fällen werden keine Überstundenzuschläge geleistet.

Hotel und Verpflegung

4. Wenn die Arbeitnehmer nach Vereinbarung mit dem Unternehmen auswärts übernachten dürfen, werden die Aufwendungen für Hotel und Verpflegung (von angemessenem Standard) vergütet. Spesen werden nach den jeweils geltenden Sätzen der dänischen Steuerveranlagungsbehörde /Ligningsrådet/ vergütet (zum 1. Januar 2017 beträgt der Satz 121,75 DKK pro Tag).

§ 12 Teilzeit

Abweichend von den Bestimmungen über die regelmäßige wöchentliche und tägliche Arbeitszeit können örtliche Vereinbarungen über Teilzeitbeschäftigung zu folgenden Bedingungen getroffen werden:

1. Die wöchentliche Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigung muss in Regelwochen mindestens 15 und kann höchstens 30 Stunden pro Woche betragen.
2. Wenn ein Unternehmen Teilzeitbeschäftigung einführt, sind die Organisationen in jedem Fall über die Dauer und die Lage der Arbeitszeit zu informieren.
3. Eine Änderung der Arbeitszeit (Dauer und zeitliche Lage) ist nur unter Einhaltung einer Frist von 4 Kalenderwochen zulässig.
4. Die Vergütung von Teilzeitbeschäftigten folgt den allgemein geltenden tariflichen Bestimmungen. Es darf kein Lohnausgleich geleistet werden, weil die Arbeitszeit kürzer als die regelmäßige Arbeitszeit ist.
5. Werden mehr Stunden gearbeitet als von den Parteien vereinbart, so wird für diese die tarifliche Überstundenvergütung geleistet.
6. Die in § 67 angeführten Kündigungsbestimmungen gelten ebenfalls für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

§ 13 Arbeitsfreie Tage

1. Mai

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

Tag der dänischen Verfassung (5. Juni)

2. Der Tag der dänischen Verfassung ist ein ganzer Feiertag mit Feiertagsvorschuss nach [§ 54 Abs. 3](#).

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

3. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf 5 zusätzliche arbeitsfreie Tage pro Kalenderjahr.

4. Zusätzliche arbeitsfreie Tage werden nach denselben Bestimmungen wie Feiertage vergütet, vgl. § 504, und sind zeitlich nach denselben Bestimmungen wie die für den Resturlaub geltenden zu legen.
5. Der Vorschuss für zusätzliche arbeitsfreie Tage beträgt für erwachsene Arbeitnehmer 1.100,00 DKK.
6. 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

§ 14 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsvergütung

Überstunden

1. Überstunden werden ab Ende der regelmäßigen Arbeitszeit bis Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit gerechnet und für die ersten 3 Stunden mit einem Zuschlag von 50% und für nachfolgende Stunden mit 100% vergütet, errechnet anhand des tariflichen Mindeststundenlohns ausschl. Werkzeugzulage.
2. Von den genannten 3 Stunden kann 1 Stunde unmittelbar vor Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit gelegt werden.
3. Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeit an Samstagen wird mit einem Zuschlag von 100% vergütet, errechnet anhand des tariflichen Mindeststundenlohns ausschl. Werkzeugzulage.
4. Bei Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsarbeit wird den Arbeitnehmer für jeweils 3,5 volle Arbeitsstunden 0,5 Stunde Essenspause ohne Lohnabzug gewährt, einschließlich 0,5 Stunde Essenspause unmittelbar nach Ende der regelmäßigen Arbeitszeit, falls die Überstunden sich über mehr als 1 Stunde erstrecken werden.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsarbeit können geleistet werden, wenn zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern darüber Einigkeit besteht.

Die Arbeitnehmer müssen zur Leistung von Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsarbeit bereit sein, wenn dies erforderlich ist.

Als erforderlich gelten folgende Arbeiten:

- Ausstellungsarbeiten, Reparaturen an Geschäfts-, Werkstatt- und Fabrikräumlichkeiten, die andere Arbeitnehmer an der Ausübung ihrer Tätigkeiten hindern würden, falls sie während der regelmäßigen Arbeitszeit auszuführen wären,
- Arbeiten in Zusammenhang mit Verlegen von Schächten, Kanalisationsleitungen, Brückenbau u.Ä, 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.

Überstundenausgleich

5. **Überstunden, die über 4 Stunden pro Woche hinausgehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Ausführung der Arbeit durch Freizeit auszugleichen.**

§ 15 Systematische Überstunden

1. Wenn die Partner vor Ort vergeblich versucht haben, eine Vereinbarung über schwankende wöchentliche Arbeitszeit zu erzielen, [vgl. § 10](#), 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 berechtigen, werden übertragen.
4. Der Zeitpunkt des Abfeierns wird vom Arbeitgeber nach Verhandlungen vor Ort zwischen den Partnern 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.

Kapitel 6

Zeitlohnbestimmungen

§ 16 Entgelt

Allgemeine Zeitlohnbestimmungen

1. Der Mindeststundenlohn bei Zeitlohnarbeit beträgt ab Anfang der Lohnwoche, in die die folgenden Tage fallen:
1. März 2017 121,90 DKK
1. März 2018 123,90 DKK
1. März 2019 125,90 DKK

Lohnverhandlung

2. Eine Verhandlung über Änderung des Stundenlohnsatzes bei Zeitlohnarbeit kann im Unternehmen höchstens einmal pro Tarifjahr stattfinden.
3. Eine Änderung des Mindeststundenlohns hat keinen Einfluss auf die Löhne, die bereits vor den Verhandlungen dem neuen Mindeststundenlohn und etwaigen tariflichen Zuschlägen entsprechen oder diese übersteigen, sondern bedeutet, dass Löhne, die vom 1. März 2017 bis 1. März 2019 niedriger sind als der neue Tarifsatz, auf diesen Satz erhöht werden.
4. Etwaige Kollektiv- oder Individualverträge, die über die Anpassung eines Entgelts durch Änderungen des tariflichen Stundenlohns oder anderer Tarifsätze abgeschlossen worden sind, können nicht geltend gemacht werden.
5. Jede Partei kann die Aufnahme von Verhandlungen über solche Verträge beantragen.

Werkzeugzulage

Maurergesellen

6. Als Werkzeugzulage werden folgende Stundenzulagen sowohl Akkord- als auch bei Stundenlohnarbeit gewährt ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017	2,85 DKK
1. März 2018	2,90 DKK
1. März 2019	2,95 DKK

Bei Akkordarbeit werden die Werkzeuggelder in der Endabrechnung als letzter Posten aufgeführt.

Bei Stundenlohnarbeit gilt das Werkzeuggeld als im Stundenlohn enthalten, wenn die Werkzeuggelder nach Absprache mit dem Meister im Wochenzettel nicht gesondert aufgeführt werden.

Maurergehilfen

Das Unternehmen stellt das erforderliche Werkzeug bereit.

Das Werkzeug ist Eigentum des Unternehmens.

Schmutzzulage

7. Bei Stundenlohnarbeit an alten Dächern, alten Schornsteinen, alten Kellern, alten Fabrikräumen u.Ä. sowie Brandschäden, die mit außergewöhnlicher Verschmutzung verbunden sind, haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine Lohnzulage zu fordern, falls solche Arbeitsbedingungen nicht bereits bei der Festsetzung des Lohns berücksichtigt worden sind. Wird keine Einigung erzielt, können die Meinungsverschiedenheiten nach den [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) behandelt werden.

Witterungsbedingte Einstellung der Arbeit

8. Falls der Arbeitgeber oder sein Vertreter erkennt, dass die Tätigkeit aufgrund der Witterung eingestellt werden muss, und er nachweisbar verlangt, dass der Arbeitnehmer an der Arbeitsstätte bleiben muss, um eine Arbeitsmöglichkeit abzuwarten, ist die Wartezeit mit dem tariflichen Mindestsatz abzugelten.
9. *Maurergehilfen in Groß-Kopenhagen (siehe § 2) bleibt der Anspruch an den vereinbarten Stundenlohn erhalten, vgl. geltende Praxis für Wartezeitvergütung.*

Lohnfestsetzung

1. Die Partner sind sich darüber einig, dass es eine Voraussetzung ist, dass Abweichungen vom Mindestlohnsatz des Tarifvertrages erfolgen können bzw. müssen, indem von einem "variablen" Lohnsystem die Rede ist, sowie dass es eine gewisse Lohndifferenzierung im einzelnen Unternehmen gibt.
2. Somit sind die Fähigkeiten, Erfahrung, Ausbildung, Einsatz in der Produktion des Mitarbeiters zu berücksichtigen, und der Lohn wird auch davon abhängen, dass nicht oder nur in äußerst geringem Umfang Möglichkeit für Akkord oder andere leistungsabhängige Entlohnungsformen besteht. Ferner sind die Anforderungen der Tätigkeit an den Ausübenden zu berücksichtigen, darunter insbesondere mit der Ausführung der Tätigkeit verbundene Beeinträchtigungen.
3. Der Lohn des einzelnen Mitarbeiters wird in jedem Fall zwischen dem Unternehmen 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 Anpassung individueller Löhne können ein Mal pro Tarifjahr stattfinden.

Missverhältnisse insgesamt

6. Die Organisationen haben nach den Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in den Fällen ein Einspruchsrecht, in denen geschätzt wird, dass ein allgemeines Missverhältnis vorliegt.
7. Die Partner 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 Unternehmen in der Branche. Die Partner sind sich darüber einig, dass es an sich nicht ausreicht, um ein Missverhältnis zu statuieren, dass von einer erheblichen Abweichung vom allgemeinen Durchschnittslohn in der Branche die Rede ist. Es ist eine Voraussetzung, dass von vergleichbaren Unternehmen innerhalb der gleichen Branche und Geografie die Rede ist.

Behandlung von Streitigkeiten

8. Streitigkeiten darüber, ob ein Missverhältnis vorliegt, können nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Kapitel 15 mit einfacher Beweislast behandelt werden. Ein etwaiges arbeitsrechtliches Verfahren kann auf der Grundlage der Verhältnisse auf einer aktuellen Baustelle eingeleitet werden.
9. In der Organisationsbesprechung versuchen die Partner Einigkeit zu erzielen, ob von einem Missverhältnis die Rede ist sowie über ein eventuelles Niveau dafür. Wenn die Partner zu einer Einigkeit gelangen, kann die Sache abgeschlossen werden.
10. Falls es während der arbeitsrechtlichen 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 genommen wird, ob von einem Missverhältnis die Rede ist und in dem Umfang, 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 Partner durch arbeitsrechtliche Verhandlungen versuchen, zu einer Einigkeit über die Beendigung des Missverhältnisses zu gelangen. Eine eventuelle Uneinigkeit über die Lohnfestsetzung kann jedoch nicht in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren fortgeführt werden.

§ 18 Sanitär- und Sozialeinrichtungen

1. Sanitär- und Sozialeinrichtungen sind vorzusehen nach der jeweils geltenden Verordnung, die Bestandteil dieser Tarifbedingungen ist, derzeit die Verordnung Nr. 1516 vom 16. Dezember 2010 des dänischen Gewerbeaufsichtsamts über die Ausrüstung von Baustellen und ähnlichen Arbeitsstätten - Bestimmungen für Sanitär- und Sozialeinrichtungen.
2. Sind die Arbeitnehmer der Meinung, dass die Sanitär- und Sozialeinrichtungen die geltenden Bestimmungen nicht erfüllen, können sie diese durch ihre Gewerkschaft beanstanden.

3. Hiernach wird innerhalb von 5 Werktagen eine Informationssitzung an der Arbeitsstätte unter Teilnahme der Parteien und der Vertreter der Organisationen abgehalten, es sei denn, die Verhältnisse sind bis dahin in Ordnung gebracht. Siehe jedoch Abs. 8.
4. In der Informationssitzung muss dazu Stellung genommen werden, ob die Bestimmungen erfüllt sind oder nicht, sowie ob anzunehmen ist, dass etwaige Mängel eine wesentliche, für den Nutzwert erhebliche Verringerung mit sich führen.
5. Wird in der Informationssitzung Einigung darüber erzielt, dass keine Mängel vorhanden sind, die zu einer wesentlichen Verringerung des Nutzwertes führen, so ist die Sache abgeschlossen.
6. Wird festgestellt, dass Mängel vorhanden sind, die zu einer wesentlichen Verringerung des Nutzwertes führen, ist der Satz 1 für mangelhafte/fehlende Sanitär- und Sozialeinrichtungen ab dem Tag zu zahlen, an dem die Beanstandung schriftlich eingereicht worden ist, und bis die Verhältnisse in Ordnung gebracht worden sind.
7. Wird auf der Informationssitzung keine Einigung erzielt, kann die Sache von beiden Parteien im arbeitsrechtlichen System weitergeführt werden. Es wird ein schriftliches Protokoll der Sitzung mit Angabe des Gegenstands der Meinungsverschiedenheit aus gefertigt.
8. Falls der Mangel von einer solchen Art ist, dass die Abhaltung einer Informationssitzung offenbar grundlos ist, z.B. falls Räumlichkeiten gänzlich fehlen, wo solche nach den Bestimmungen erforderlich sind, können die Arbeitnehmer den Satz 2 der Entschädigung für fehlende/mangelhafte Sanitär- und Sozialeinrichtungen ab dem Tag fordern, ab dem die Verhältnisse schriftlich beanstandet wurden, und bis die Verhältnisse in Ordnung gebracht worden sind.
9. Streitigkeiten, vgl. Abs. 8 sind nach den Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu behandeln.
10. Etwaige Mängel, vgl. Abs. 6 und 8, hat der Arbeitgeber binnen 5 Werktagen nach der Informationssitzung bzw. nach der schriftlichen Geltendmachung der Forderung gegenüber dem Arbeitgeber abzustellen. Anderenfalls kann die Sache eventuell im arbeitsrechtlichen System weitergeführt werden.

11. Beträgt die Dauer der Tätigkeit max. 3 Werktage bzw. 6 Manntage und stellt der Arbeitgeber keine passenden Toiletten- und Essenseinrichtungen zur Verfügung, so können die Arbeitnehmer den Satz 1 der Entschädigung für mangelhafte/fehlende Sanitär- und Sozialeinrichtungen verlangen.
12. Satz 1 der Entschädigung für mangelhafte/fehlende Sanitär- und Sozialeinrichtungen beträgt pro Mann pro Tag 57,50 DKK
Satz 2 der Entschädigung für mangelhafte/fehlende Sanitär- und Sozialeinrichtungen beträgt pro Mann pro Tag 90,00 DKK

§ 19 Reisekostenvergütung

1. **Für eine Tätigkeit, die in einer Entfernung von 10 km bis einschließlich 35 km vom Wohnort des Arbeitnehmers ausgeführt wird, wird dem Arbeitnehmer pro Tag, an dem dieser an der Arbeitsstätte erschienen ist, eine Fahrkostenabgeltung von z.Zt. 1,93 DKK pro angefangenem Kilometer für sowohl die Hin- als auch Rückfahrt gezahlt.**
2. Für eine Tätigkeit, die in einer Entfernung von 5 km bis einschließlich 35 km vom Wohnort des Arbeitnehmers ausgeführt wird, wird dem Arbeitnehmer pro Tag, an dem dieser an der Arbeitsstätte erschienen ist, eine Fahrkostenabgeltung von z.Zt. 1,93 DKK pro angefangenem Kilometer für sowohl die Hin- als auch Rückfahrt gezahlt.
3. Obige Vergütungen werden nach den staatlichen Regelungen für Fahrten über 20.000 km pro Jahr angepasst.
4. Die Anpassung erfolgt ab Anfang der Lohnperioden, in die der 1. März und der 1. September fallen.
Ab 1 März 2017 beträgt die Vergütung 1,93 DKK
5. Für Entfernungen *bis 5 km* - **entsprechend bis 10 km** - sowie in dem Fall, in dem das Unternehmen kostenlos Transportmittel zur Verfügung stellt, wird keine Fahrkostenabgeltung geleistet.
Für Entfernungen über 35 km werden gesonderte Vereinbarungen getroffen, vgl. die einschlägigen Bestimmungen.
Bei der Berechnung der Entfernung wird der kürzeste befahrbare Weg zugrunde gelegt.

Während einer laufenden Akkordarbeit hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Erhöhung der Fahrkostenabgeltung, auch wenn sich die Entfernung durch Wohnortwechsel erhöht.

Kapitel 7 Lohnzahlung

§ 20 Lohnzeitraum

1. Der Lohnzeitraum beginnt am Montag und die Lohnzahlung erfolgt am ersten Donnerstag nach Ende des Lohnzeitraums.
2. Das Unternehmen kann die Vorlage der Lohnlisten am Montagmorgen verlangen. Der Lohn ist unmittelbar vor Ende der Arbeitszeit an der Arbeitsstätte auszuzahlen.
3. Die Dauer der Abrechnungsperiode beträgt 2 Wochen, es sei denn, es wird örtlich eine andere Abrechnungsperiode zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer vereinbart.

§ 21 Lohnzahlung

1. Der Lohn kann bar oder durch Überweisung auf ein Lohnkonto gezahlt werden.
2. Bei Lohnzahlung über Geldinstitut o.Ä. hat die Zahlung in der Regel am Donnerstag erfolgen. Ist der Donnerstag ein Feiertag, hat die Zahlung am vorherigen Werktag zu erfolgen.
3. Der gesamte vereinbarte Stundenlohn ist für jeden Lohnzeitraum auszuzahlen.
4. Fällt der Zahltag in einen Urlaub, erfolgt die Lohnzahlung am ersten regelmäßigen Zahltag nach dem Urlaub.
5. Hat ein Arbeitnehmer kein Lohnkonto, so schickt das Unternehmen am nächsten Zahltag das Lohn Guthaben an den Arbeitnehmer.
6. Ist die Anschrift des Arbeitnehmers dem Unternehmen nicht bekannt, kann das Unternehmen das Lohn Guthaben an die örtliche 3F-Abteilung schicken.

§ 22 Lohnabrechnungen

1. Bei der Lohnzahlung sind Lohnabrechnungen auszustellen, in denen folgende Angaben angeführt sind:
 - CVR-Nr. des Unternehmens (Nr. im dänischen Unternehmensregister)
 - Stundenlohnarbeit
 - Akkordarbeit/-überschuss
 - Überstunden
 - Krankenlohn
 - Urlaubs- und Feiertags-Ansparung
 - Fahrkostenvergütung
 - Der ATP-Beitrag (Zusatzrente) /Arbejdsmarkedets Tillægspension/Rente
 - Vergütung für den 1., 2. und 3. Tag der Arbeitslosigkeit.

Elektronische Lohnabrechnungen

2. 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.
3. 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.

Kapitel 8 Leistungslohn

§ 23 Akkordregelungen

Akkord

1. Alle Neuarbeiten werden im Akkord ausgeführt und nach den zwischen den Parteien geltenden Preistarifen sowie den im Tarifvertrag festgesetzten Bestimmungen entgolten.
2. Wenn Umbau- und Reparaturarbeiten von einem solchen Umfang sind, dass sie im Akkord ausgeführt werden können, kann dies nach dem Preistarif erfolgen, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer Einigkeit darüber besteht.
3. Die im Preistarif aufgeführten Preise gelten für gut ausgeführte Arbeiten.
4. Es ist eine Voraussetzung, dass geeignete Materialien bereitgestellt werden.
5. Vor Arbeitsbeginn soll der Arbeitgeber oder dessen Vertreter, so weit wie möglich, mit dem Akkordhalter über die Einrichtung der Arbeitsstätte, die Organisation der Arbeit und die Entlohnungsform beraten. In Groß-Kopenhagen (siehe [§ 2](#)) gilt der bestehende, vom Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Maurer- und Maurergehilfengruppe der Gewerkschaft dänischer Arbeiter vereinbarte Preistarif. Das Unternehmen kann - falls es dies als notwendig oder zweckmäßig hält, die Anzahl der Mitglieder der im Akkord arbeitenden Gruppe erhöhen oder reduzieren.
Die Erhöhung oder Reduzierung ist vorher mit dem Akkordhalter abzustimmen.
6. Für die Gesellen gilt - entsprechend - der Preistarif für Maurerarbeiten in Kopenhagen und Nordseeland Zone 1 und Zone 2 sowie der Preistarif für Maurerarbeiten in der Provinz.

Für Maurergehilfen gilt der Preistarif für von Maurergehilfen ausgeführte Arbeiten 2006 in ganz Dänemark mit Ausnahme der Gemeinden Kopenhagen und Frederiksberg.

Arbeitsstunden

7. Der Akkordhalter hat ein Lohnbuch über die Zeitlohn- und Akkordstunden der Arbeitnehmer zu führen. Anfallende Zeitlohnarbeiten sind in Wochenzetteln bzw. im Lohnbuch gesondert aufzuführen. Auf Anforderung ist der Empfang dieser Unterlagen von dem Empfänger zu bestätigen.

Recht und Pflicht

8. Wenn ein Arbeitnehmer für eine Arbeit im Akkord eingestellt wird, ist er berechtigt und verpflichtet, die Arbeit im Akkord fertig zu stellen.

Akkordumfang

9. Vor Beginn einer Akkordarbeit ist deren Umfang auf Verlangen einer der Parteien schriftlich festzulegen. Das Gleiche gilt bei Änderungen des Akkords.
10. Wenn nichts anderes vereinbart worden ist, stellen die Abschnitte bzw. Teilabschnitte des Preistarifs beim Bau von z.B. größeren Gebäuden oder beim vorgesehenen und bereits angefangenen Bau einer größeren Anzahl Einfamilienhäuser einen Gesamtakkord dar. Unter einem Gesamtakkord ist die Arbeit zu verstehen, die vom entsprechenden Abschnitt oder Teilabschnitt des Preistarifs erfasst ist.

Gruppenakkord

11. Die Arbeit wird im Gruppenakkord ausgeführt, wenn sich Arbeitgeber, Maurergesellen und Maurergehilfen darüber einig sind.
12. Etwaige Meinungsverschiedenheiten betreffend Gruppenakkorde werden durch arbeitsrechtliche Behandlung entschieden, wobei die Arbeitnehmerseite durch die Maurer- und Maurergehilfengruppe der Gewerkschaft dänischer Arbeiter vertreten wird.

13. Die in dem Preistarif für Mauererarbeiten für Provinz und Preistarif für Mauererarbeiten in Kopenhagen und Zone 1. und 2. Nordseeland, sowie in den Abschnitten des Preistarifs für die von Maurergehilfen ausgeführten Arbeiten enthaltenen Preise werden ab Anfang der Lohnwoche, in die die folgenden Tage fallen, erhöht um:

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

§ 24 Abschlagszahlungen bei Akkordarbeit

1. Wenn im Akkord gearbeitet wird, ist das Unternehmen nur zur Zahlung des nach den Akkordpreisen verdienten Lohns verpflichtet, hat jedoch in Fällen, in denen vermutet wird, dass die volle Zahlung nicht verdient worden ist, sofort ein Aufmass vorzunehmen und eine Aufstellung der geleisteten Arbeit auszufertigen. Diese muss am Zahltag vorliegen.
2. Bei Unternehmen, in denen eine 2-wöchige Lohnperiode eingeführt worden ist, können die Arbeitnehmer zu jedem Zahltag für die geleistete Arbeit eine Abschlagszahlung von bis zu 85% der Akkordsumme fordern, wenn dies wie nachstehend angeführt beantragt wird.
3. Bei Tätigkeiten von längerer Dauer können die Arbeitnehmer alle 6 Wochen eine Abschlagszahlung fordern, die einschließlich der Auszahlung insgesamt 90% der Akkordsumme für die geleistete Arbeit ausmacht.
4. Die Abschlagszahlung ist 5 Werktage vor der Auszahlung, die an einem regelmäßigen Zahltag fällig wird, zu beantragen.

§ 25 Defizit im Akkord

1. Bei Akkordarbeit haben die Arbeitnehmer lediglich Anspruch auf den tatsächlich verdienten Lohn, und das Unternehmen kann nach Vorlage des erforderlichen Nachweises den Teil der Auszahlung, für die keine Deckung besteht, einbehalten.

2. Das Unternehmen kann den Akkord endgültig abrechnen, falls es durch die Erstellung einer Akkordabrechnung glaubhaft gemacht worden ist, dass sich die Arbeitnehmer bezogen auf den gesamten Akkord ein Defizit erarbeitet haben.
3. Danach sind die Parteien von ihren gegenseitigen Pflichten befreit.

§ 26 Unterbrechung einer Akkordarbeit/Reparaturarbeiten

Unterbrechung der Arbeit

1. Wird eine Akkordarbeit unterbrochen und weist das Unternehmen den Arbeitnehmern während der Unterbrechung eine andere Tätigkeit an, so haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entschädigung.
2. Die Arbeitnehmer dürfen sich nicht weigern, andere Arbeiten auszuführen, bis die unterbrochene Akkordarbeit fortgesetzt werden kann, *sofern diese anderen Arbeiten innerhalb einer Entfernung von 20 km vom Wohnort des betreffenden Arbeitnehmers auszuführen sind.*
3. Lehnen die Arbeitnehmer die Annahme anderer angewiesener Arbeiten ab, steht ihnen keine Entschädigung für verlorene Arbeitszeit zu.
4. Weist der Arbeitgeber keine andere Arbeit an und fordern die Arbeitnehmer eine Entschädigung für die verlorene Arbeitszeit, so können die Arbeitnehmer eine arbeitsrechtliche Behandlung der Angelegenheit verlangen, vgl. § 68.
5. Wenn der § 4, Abs. 2 des Manteltarifvertrags Anwendung findet, kann sich ein Arbeitnehmer, der mit einer Akkordarbeit angefangen hat, nicht weigern, diese zu unterbrechen, um dringende Reparaturarbeiten auszuführen. Es ist jedoch in angemessenem Umfang zu beachten, dass nicht stets dieselben Arbeitnehmer aus der Akkordarbeit herausgezogen werden.

Wartezeit

6. Die **zuerkannte Entschädigung für Wartezeit ist dem für Reparaturarbeiten jeweils geltenden Mindeststundenlohn gleich.**
7. **Hat das Unternehmen die Unterbrechung der Akkordarbeit nachweislich nicht verschuldet und kann es den Arbeitnehmern keine andere Arbeit anweisen, so ist es nicht zur Leistung einer Entschädigung verpflichtet. Die Arbeitnehmer können das Aufmass und die Abrechnung der Arbeit fordern, es sei denn, die Unterbrechung ist witterungsbedingt.**
8. *Maurergehilfen in Groß-Kopenhagen (siehe [§ 2](#)) bleibt nach geltender Praxis der Anspruch auf den vereinbarten Stundenlohn enthalten, vgl. [§ 16 Abs. 9](#).*

Entschädigungsforderungen

9. Etwaige Entschädigungsforderungen sind dem Arbeitgeber spätestens 5 Werktage nach Eintritt der Unterbrechung vorzulegen.
10. Arbeitsunterbrechungen aufgrund von tarifwidrigen Arbeitsniederlegungen, Streiks oder Aussperrungen begründen keine Entschädigungspflicht des Unternehmens.

<h2>§ 27 Auszahlungen im Akkord und Akkordentschädigung</h2>

1. In Akkordabrechnungen werden Akontozahlungen und sonstige Abschlagszahlungen abgezogen.

Akkordentschädigungszulage

2. Arbeitnehmer mit mindestens 1 Monat Beschäftigungszeit im Unternehmen, erhalten für die von Maurern und Maurergehilfen im Stundenlohnsystem ausgeführten Arbeiten eine Akkordentschädigungszulage zum Mindestlohn ab Anfang der Lohnwoche, in die folgende Tag fällt:

1. März 2017

20,00 DKK

Abschlagszahlun

3. Abschlagszahlungen bei Akkordarbeiten sind zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen gesondert zu vereinbaren. Es kommt jedoch als Minimum der Mindestlohnsatz zuzüglich Akkordentschädigungszulage zur Auszahlung.

§ 28 Akkordierungsforderungen

1. Alle Akkordvereinbarungen über Arbeiten, deren Preise nicht im Preistarif enthalten sind, oder für die zwar Preise im Preistarif vorhanden sind, besondere Umstände jedoch einen Preiszuschlag begründen können, sind in der Regel spätestens während der Ausführung der Arbeit schriftlich zu treffen.
2. Bei Abgabe einer/eines schriftlichen, mit Unterschrift und Datum versehenen Forderung/Angebots bestätigt der Empfänger oder dessen Vertreter durch seine Unterschrift den Empfang.
3. Auf Arbeitnehmerseite ist die Akkordierungsvereinbarung vom Akkordhalter zu unterzeichnen und – soweit möglich – von einem Teilnehmer am betreffenden Akkord. Die Unterschriften sind für alle am Akkord beteiligten Arbeitnehmer verbindlich, ungeachtet dessen, ob sie seit Abschluss der Akkordierungs- bzw. Akkordvereinbarung oder ab einem späteren Zeitpunkt an der Arbeit teilnehmen.
4. Das Unternehmen und die Arbeitnehmer können anstreben, dass auch Umbau- und Reparaturarbeiten für ein zwischen den Parteien ausgemachtes Entgelt mit dem Preistarif als Richtlinie möglichst weitgehend im Akkord ausgeführt werden.
5. Hat es ein Arbeitnehmer – in der angemessenen Annahme, dass seine Arbeit von den Preisen des Preistarifs erfasst sei – unterlassen, eine Sonderakkordvereinbarung über die Ausführung der Arbeit zu fordern, und stellt es sich heraus, dass die Arbeit doch nicht den Preisen des Preistarifs zugeordnet werden kann, so wird er dadurch nicht daran gehindert, im üblichen arbeitsrechtlichen Verfahren eine Sonderakkordvereinbarung zu fordern.

6. Wenn die Arbeitnehmer gegenüber dem Unternehmen oder seinem Vertreter eine Akkordierungsforderung stellen, muss das Unternehmen binnen 8 Werktagen hierauf schriftlich antworten.
7. Erfolgt dies nicht, so ist die Forderung des Arbeitnehmers als genehmigt anzusehen.
8. Spätestens 12 Tage nach Abgabe der Antwort des Unternehmens muss die Akkordierungsvereinbarung vorliegen und mit den Unterschriften der Parteien versehen sein, oder eventuell – wenn keine Einigkeit erzielt worden ist – zur Schlichtung weitergeleitet worden sein.
9. Erfolgt dies nicht, so ist das Angebot des Unternehmens als genehmigt anzusehen.
10. Bei den obigen Fristen werden Sonn- und Feiertage, Samstage bei 5-Tage-Woche sowie der Abgabetag nicht mitgezählt.
11. Hat das Unternehmen einen Betriebsurlaub festgelegt, verlängert sich die Frist um die Dauer des Betriebsurlaubs.

§ 29 Aufmass

Das Unternehmen ist darüber zu informieren, wann das Aufmass stattfindet. Die Benachrichtigung hat spätestens 48 Stunden vor der Durchführung des Aufmasses zu erfolgen, um dem Unternehmen oder dessen Vertreter die Anwesenheit zu ermöglichen.

§ 30 Ermittlung des Akkordpreises

1. Die mit Datum und Unterschrift versehene Ermittlung des Akkordpreises muss dem Unternehmen oder dessen Vertreter spätestens 25 Tage nach Ende des Akkords vorliegen.

Maurergehilfen

2. Für Arbeitnehmer, deren Lohn einen entsprechenden Teil des Lohnes der Arbeitnehmer mit höheren Qualifikationen bildet, beträgt der Termin 15 Tage nach der Vorlage der Abrechnung durch die Gesellen.

Beanstandungsfristen

3. Wird die Ermittlung des Akkordpreises nicht genehmigt, hat das Unternehmen spätestens zum Ende der regelmäßigen Arbeitszeit am 8. Tag nach Abgabe der Akkordpreisermittlung die Abrechnungsposten, die nicht genehmigt werden können, schriftlich zu beanstanden.
4. Ein etwaiger Überschuss oder der unstreitige Teil davon ist spätestens zum nächsten Zahltag auszuführen.
5. Kann die Beanstandung der Akkordpreisermittlung dem Akkordhalter nicht innerhalb der oben angeführten Frist übergeben werden, so wird die Beanstandungsfrist jedoch als eingehalten angesehen, wenn die Beanstandung spätestens am 8. Tag nach der Vorlage der Akkordpreisermittlung durch die Arbeitnehmer bei der Post abgegeben worden ist. Ist dem Unternehmen die Anschrift des Akkordhalters nicht bekannt, kann die Beanstandung innerhalb der oben angeführten Frist an die örtliche Verwaltungsstelle der Gewerkschaft dänischer Arbeiter geschickt werden.
6. Kann die Beanstandung des Unternehmens nicht anerkannt werden, sind die Streitpunkte spätestens 12 Tage nach Abgabe der Beanstandung zur Schlichtung einzureichen. Erfolgt dies nicht, so ist die Beanstandung als genehmigt anzusehen.
7. Für Endabrechnungen, die vor Ende der Akkordarbeit beim Unternehmen eingereicht werden, laufen die obigen Fristen erst ab dem Tag, an dem die Arbeit beendet ist, es sei denn, die Parteien haben schriftlich etwas anderes vereinbart.
8. Vorläufige Akkordpreisermittlungen oder Aufstellungen über Abschlagszahlungen sowie Beanstandungen derselben sind bei der Endabrechnung für keine der Parteien verbindlich.
9. Falls das Unternehmen gemäß den Urlaubsbestimmungen Betriebsurlaub anordnet, verlängert sich die obige Beanstandungsfrist um die Anzahl Tage, für die das Unternehmen geschlossen ist, wenn die Abrechnung spätestens 5 Tage vor dem ersten Tag des Betriebsurlaubs nicht eingereicht wurde.
10. Wenn von der Akkordsumme der Gesellen Abzüge wegen schlecht ausgeführter Arbeit vorgenommen werden und diese nachgebessert werden muss, wird kein Abzug vom Guthaben der Maurergehilfen ge-

tätigt, es sei denn, die Maurergehilfen selbst sind (u.a. durch die Zubereitung der Materialien) für die schlechte Ausführung der Arbeit mitverantwortlich.

11. Bei den obigen Fristen werden Sonn- und Feiertage, Samstage bei 5-Tage-Woche sowie der Abgabetag nicht mitgezählt.
Hat das Unternehmen einen Betriebsurlaub festgelegt, verlängert sich die Frist um die Dauer des Betriebsurlaubs.

§ 31 Aushändigung von Schiedssprüchen

Maurergehilfen

Falls ein etwaiger Schlichtungs- oder Schiedsspruch über eine Gesellenabrechnung eine Maurergehilfenabrechnung beeinflusst, hat der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie eine Kopie der Entscheidung auszuhändigen, wenn die örtliche Verwaltungsstelle der Gewerkschaft dänischer Arbeiter darum bittet.

§ 32 Teilnahme des Arbeitgebers am Akkord

Maurergesellen

Arbeitet der Arbeitgeber im Akkord der Gesellen mit, so wird für ihn derselbe Stundenlohn berechnet wie für einen Gesellen. Die Stunden des Arbeitgebers werden täglich mit dem Akkordhalter abgestimmt und der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich an der Zahlung der Aufmasskosten zu beteiligen.

§ 33 Teilnahme von Auszubildenden am Akkord

Wenn Auszubildende am Akkord der Gesellen teilnehmen, ist bei der Aufstellung der Akkordabrechnungen folgender Betrag abzuziehen

	01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019
1. Lohnstufe	71,60 DKK	72,80 DKK	74,00 DKK

2. Lohnstufe	89,80 DKK	91,25 DKK	92,75 DKK
3. Lohnstufe	102,05 DKK	103,70 DKK	105,35 DKK
4. Lohnstufe	121,25 DKK	123,15 DKK	125,15 DKK

§ 34 Fester Preistarifausschuss

Fester Preistarifausschuss für Maurergesellen und Maurergehilfen

1. Die Parteien bilden feste branchenbezogene Preistarifausschüsse, für die jede Partei 2 -5 Personen bestimmt. Ziel der Ausschüsse ist die Festsetzung der Preise für Arbeiten mit neuen Materialien, die nicht in dem geltenden Preistarif aufgeführt sind, sowie zur Behandlung von Fragen in Zusammenhang mit geänderten Arbeitsbedingungen (z.B. durch Anwendung von arbeitersparenden Maschinen oder Elektro-Handwerkzeugen).
2. Verhandlungen zur Preisfestsetzung für neue Materialien und Verfahren sind innerhalb von 3 Monaten einzuleiten.
3. Ist zwischen den Parteien Einigkeit darüber erzielt worden, Preise für eine solche Tätigkeit festzusetzen, ist die Preisvereinbarung gültig, bis sie von einer der Parteien bei Ablauf des Tarifvertrags gekündigt wird. Die Preise werden als Anhang zum geltenden Preistarif ausgedruckt.
4. Wird im Preistarifausschuss keine Einigung über die Festsetzung von Preisen erzielt, wird die vorliegende Frage nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen behandelt.

§ 35 Andere Tarifverträge

Maurergehilfen

Die Parteien sind sich darüber einig, Tarifverträge zu respektieren, die zwischen den Organisationen unter dem Dänischen Arbeitgeberverband /Dansk Arbejdsgiverforening/ (DA) und dem Dänischen Gewerkschaftsbund /Landsorganisationen i Danmark/ (LO), über anfallende, in diesem Tarifvertrag nicht erwähnte Tätigkeiten abgeschlossen wurden.

Kapitel 9 Rente

§ 36 Rente

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.
2. Der Rentenbeitrag beträgt 12% vom urlaubsberechtigten Entgelt des Arbeitnehmers zzgl. Urlaubs- und Feiertagsvergütung. Der Arbeitnehmer zahlt 4% des Beitrags, der Arbeitgeber 8%.
3. Der einzelne Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, über den Arbeitgeber ergänzende Beiträge zu leisten.

Erhöhte Rentenbeiträge während des Mutterschaftsurlaubs

4. Während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs werden zusätzliche Rentenbeiträge für Arbeitnehmerinnen, die zum voraussichtlichen Entbindungstermin 6 Monate Beschäftigungszeit aufweisen, geleistet.
Der Rentenbeitrag beträgt pro Monat 2,040,00DKK
pro Stunde 12,75DKK
Der Arbeitgeber zahlt 2/3, die Arbeitnehmerin 1/3 des Beitrages.

Zahlung des Rentenbeitrags

5. 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.
6. 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.

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. Die Gesundheitsvorsorge muss Telefonberatung in Fällen umfassen, in denen der Arbeitnehmer psychologische Krisenhilfe, Suchtberatung oder Informationen über das Gesundheitswesen benötigt.
10. Darüber hinaus muss die Gesundheitsvorsorge 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.

Kapitel 10

Krankheit, erster Krankheitstag eines Kindes u.Ä.

§ 37 Krankheit und Unfall

Dauer und Zahlung

1. Bei krankheitsbedingter Abwesenheit bis zu 4 Wochen oder unfallbedingter Abwesenheit bis zu 8 Wochen, die rechtzeitig gemeldet und nachgewiesen worden sind, zahlt der Arbeitgeber während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einen Betrag in Höhe des persönlichen Stundenlohns, jedoch maximal pro Stunde ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen:

1. März 2017	143,00 DKK
1. März 2018	145,00 DKK
1. März 2019	147,00 DKK

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

2. Der Krankenlohn besteht aus dem dem Arbeitnehmer zustehenden Krankentagegeldbetrag, ergänzt bis zum vollen Arbeitsentgelt, jedoch maximal die oben angeführten Beträge und höchstens für 37 Stunden pro Woche.
3. Berechnungsgrundlage ist der Gesamtverdienst des Arbeitnehmers (einschließlich Akkordzuschlägen, Bonus 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 maximal den obigen in DKK angeführten Beträgen ermittelt. Das Entgelt bei krankheits- und unfallbedingter Abwesenheit beinhaltet das nach den Bestimmungen des Krankentagegeldgesetzes vorgesehene Entgelt. Im obigen Zeitraum leistet das Unternehmen die Beiträge für Urlaubs- und Feiertagsvergütung.

Beschäftigungszeit

4. 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. 5 und 6.
5. Die im Abs. 4 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

6. Die im Abs. 4 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

7. An Arbeitnehmer, die die Beschäftigungszeitvoraussetzung nach Abs. 4 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.

§ 56-Vereinbarung

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

Auszubildende

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

Anmerkung

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

§ 38 Erster Krankheitstag eines Kindes

Im Haushalt befindliches Kind

1. Der Arbeitnehmer, darunter der Beschäftigte in Ausbildung ist 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 ausschließlich auf den ersten Krankentag des Kindes.
3. Wenn das Kind im Laufe eines Arbeitstages des Mitarbeiters krank wird, und der Mitarbeiter aus diesem Grund die Arbeit verlassen muss, umfasst sie Freistellung des Mitarbeiters ferner die restlichen Arbeitsstunden des betreffenden Tages.

Entgeltsatz

4. Der Stundensatz beläuft sich ab Anfang der Lohnwoche, in die nachstehenden Tage fallen, auf:
 1. März 2017 143,00 DKK
 1. März 2018 145,00 DKK
 1. März 2019 147,00 DKK
5. Es ist eine Voraussetzung, dass der vom Unternehmen geforderte Nachweis vorliegt.

§ 39 Krankenhauseinweisung von Kindern

1. Arbeitnehmer sowie Beschäftigte in Ausbildung sind von der Arbeit freigestellt, wenn dies im Zusammenhang mit der Einweisung in ein Krankenhaus erforderlich ist, darunter wenn die Einweisung ganz oder teilweise in das eigene Heim erfolgt. 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. Der Stundensatz beläuft sich ab Anfang der Lohnwoche, in die die nachstehenden Tage fallen, auf:

1. März 2014	143,00 DKK
1. März 2015	145,00 DKK
1. März 2016	147,00 DKK

§ 40 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.

§ 41 Mutterschaftsurlaub

Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub

1. Für Arbeitnehmerinnen, die zum voraussichtlichen Entbindungstermin innerhalb der letzten 18 Monate 6 Monate Dienstalter aufweisen, zahlt das Unternehmen 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, sind die 13 Wochen mindestens 3 Wochen vorher anzukündigen.
Der jedem Elternteil zustehende Urlaub kann, falls nichts anderes vereinbart wurde, in höchstens zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden.

Zahlung während Schwangerschafts- Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub (und bis zum 1. Juli 2017 während Elternurlaub)

5. Der Lohn während Schwangerschafts-, Vaterschafts und Mutterschaftsurlaub (und bis zum 1. Juli 2017 während Elternurlaub) 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	143,00 DKK
1. März 2018	145,00 DKK

1. März 2019 147,00 DKK

Zahlung während 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. Es ist eine Voraussetzung für die Zahlung, dass das Unternehmen zu einer Rückvergütung gemäß dem maximalen Arbeitslosengeld berechtigt ist. Falls die Rückvergütung niedriger ist, wird die Zahlung an den Mitarbeiter entsprechend gekürzt.

§ 42 Pflageetage

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

§ 43 Reduzierte Arbeitsfähigkeit

Lohn und Arbeitszeit

1. Mitarbeiter mit entweder dauerhafter oder vorübergehender reduzierter Arbeitsfähigkeit können eine Vereinbarung mit dem Unternehmen über von den Bestimmungen des Tarifvertrages abweichende Lohn und Arbeitszeiten treffen.

Genehmigung

2. Eine solche Vereinbarung erfordert eine Genehmigung von der Abteilung vor Ort.

Missbrauch

3. Es kann Einspruch wegen Missbrauch der Bestimmungen nach den Bestimmungen für fachliche Streitigkeiten erhoben werden.

Arbeitsvertrag

4. Es wird empfohlen, den vor den Organisationen erstellten Arbeitsvertrag gemäß den Abschnitten über Soziales oder einen entsprechenden Vertrag, der die gleichen Bedingungen erfüllt, zu verwenden.
Siehe Anhang 2.
5. Streitigkeiten über einen Arbeitsvertrag können fachrechtlich nach den gleichen Bestimmungen, die für sonstige Arbeitsverträge gelten, behandelt werden.

Kapitel 11

Urlaubs- und Feiertagsbestimmungen

§ 44 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.

§ 45 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 in zeitlichem Zusammenhang zu nehmen sind.

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. Legt das Unternehmen keinen Urlaub zwischen Weihnachten und Neujahr fest, so hat das Unternehmen den Arbeitnehmern Lohn für die betreffenden Tage zu zahlen.
16. Die Vergütung wird aufgrund des regelmäßigen Entgelts des Arbeitnehmers in den letzten 4 Wochen vor Weihnachten ermittelt.

§ 46 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 einen Ersatzurlaub zu.
Der Arbeitnehmer muss sich nach dem üblichen Verfahren beim Unternehmen 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 Unternehmen 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.

§ 47 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.

§ 48 Urlaubsvergütung

1. Die Urlaubsvergütung beträgt 12,5% des gesamten Arbeitsentgelts im Urlaubsanspruchserwerbsjahr.
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 des Krankenurlaubsvergütung

3. Das Unternehmen zahlt außerdem eine Urlaubsvergütung 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 Pauschal-

betrag pro Werktag, vgl. Vereinbarung vom 1. Dezember 1972 zwischen dem Dänischen Arbeitgeberverband (DA), und dem Dänischen Gewerkschaftsbund (LO).

6. Der Betrag wird zum Anfang eines jeden Kalenderjahres angepasst. Die Krankenurlaubsvergütung für das Anspruchserwerbsjahr 2014 beträgt pro Werktag:

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

7. Die festgelegten Beträge verstehen sich pro Werktag, und die Zahlung basiert auf einer 5-Tage-Woche.
Für Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten, werden die Beträge entsprechend dem Verhältnis zwischen der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und 37 Stunden berechnet.

§ 49 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 wird. 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 sowie bei etwaiger Ausscheidung eine Aufstellung der Urlaubsvergütung mit Angabe der Urlaubsvergütung 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 Urlaubsnachweises

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.

§ 50 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 ausbezahlt, 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.

Urlaubsvergütung 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.

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

§ 51 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 auszuzahlen:

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 auszuzahlen.

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 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 Arbeit-

nehmer 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 [§ 47](#) 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. [§ 53](#).

§ 52 Besondere Bestimmungen

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 [fachrechtlichen 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.

§ 53 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.
Spätestens am 15. November überweist der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie den eingezahlten Betrag an den Urlaubsfonds des Baugewerbes.

§ 54 Vergütung für Feiertage, zusätzliche arbeitsfreie Tage, Seniorenfeiertage und Kinderbetreuungstage

Ansparung

1. Die Vergütung für Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage zur Abgeltung von Feiertagen, Seniorenfeiertagen und Kinderbetreuungstagen beträgt 7,20% des urlaubsberechtigten Entgelts des Arbeitnehmers einschließlich des tariflichen Krankenlohns.
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt, erhöht sich die Feiertagsvergütung auf9,30%
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2019 fällt, erhöht sich die Feiertagsvergütung auf9,90%
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 und zusätzlichen 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
Als Feiertage gelten:
Neujahr, Gründonnerstag, Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, Großer Betttag /Store Bededag/, Christi Himmelfahrt, Tag der dänischen Verfassung (5. Juni) sowie der 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, Seniorenfeiertage bzw. 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 sollten sicherstellen, dass weiterhin die Möglichkeit besteht, Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage mit den in Abs. 3 erwähnten Vorschüssen abzuhalten. 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 auszuzahlen, 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 angesparte Vergütung für Feiertage bzw. die zusätzlichen arbeitsfreien Tage an den Nachlass des Verstorbenen.

Garantie

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

§ 55 Seniorenregelung

Erwerb

1. Bis zu 5 Jahren vor dem Kalenderjahr, in dem der Mitarbeiter in Volksrente gehen kann, können das Unternehmen und der Mitarbeiter schriftlich vereinbaren, dass von dem Rentenbeitrag von 12%, vgl. § 36, bis zu 10% auf das Feiertagskonto des Mitarbeiters eingezahlt werden können.

Abhaltung

2. In dem Kalenderjahr, in dem die Feiertagsentschädigung erworben wird, können ferner eine Reduzierung, der Arbeitszeit oder die Abhaltung zusätzlicher Seniorenfeiertage vereinbart werden. Die Anzahl Seniorenfeiertage darf jedoch nicht dazu führen, das Feiertagskonto ein Defizit aufweist.
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.
4. Ferner muss der Mitarbeiter mitteilen, wie viele Seniorenfeiertage der 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 § 50 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 Urlaubsgarantieregung decken können.

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

§ 56 Urlaubsbestimmungen für entsandte Mitarbeiter

1. Die Bestimmungen in §§ 44 bis 55 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.

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 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 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.

Kapitel 12

Zusammenarbeit

§ 57 Bestimmung der Vertrauensleute

Wo wird ein Vertrauensmann gewählt

1. An jeder Arbeitsstätte bzw. in jedem Unternehmen mit mindestens 5 Arbeitnehmern wählen die beschäftigten Arbeitnehmer aus ihrer Mitte einen Arbeitnehmer als Vertrauensmann gegenüber dem Unternehmen oder seinem Vertreter aus. Mindert sich die Zahl der Arbeitnehmer in einem Unternehmen, in dem ein Vertrauensmann gewählt worden ist, auf 4 oder weniger, endet das Amt des Vertrauensmanns, es sei denn, beide Parteien wünschen, dies beizubehalten. An Arbeitsstätten mit 4 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 nicht in die Grundlage für die Wahl von mehr als 1 Vertrauensmann 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 wurde, wobei das Unternehmen berechtigt ist, gegen die Wahl Einspruch zu erheben. Die Wahl muss auch von der Gewerkschaft dänischer Arbeiter genehmigt werden.
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 Unternehmen beschäftigt ist, hat ein Anrecht auf eine Besprechung mit dem Unternehmen 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. Der Mitarbeiter erhält Lohn gemäß § 37, Abs. 1 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. Bei 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 eine 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.

§ 58 Arbeitsschutzbeauftragte

1. Die Wahl von Arbeitsschutzbeauftragten erfolgt nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.
2. Arbeitnehmer, die für die Arbeitsschutzausbildung angemeldet werden, müssen innerhalb eines Monats nach der Anmeldung die Ausbildung antreten.

Zweitägiger Zusatzlehrgang zur Arbeitsschutzausbildung

3. Arbeitnehmer, die während der Ausbildung die Arbeitsschutzschulung erfolgreich durchgeführt und das entsprechende Zeugnis erworben haben, haben innerhalb von 5 Jahren nach beendeter Ausbildung Anspruch auf einen zweitägigen Ergänzungslehrgang zur Arbeitsschutzschulung.
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.
5. Arbeitnehmer, die für den zweitägigen Zusatzlehrgang angemeldet werden, müssen innerhalb eines Monats nach der Anmeldung die Ausbildung antreten.
6. Für die Teilnahme am zweitägigen Zusatzlehrgang zur Arbeitsschutzausbildung zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer sein volles Entgelt.

7. Auszubildende während der Ausbildung können zu Arbeitsschutzbeauftragten nicht gewählt werden.

§ 59 Kooperationseinrichtungen

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) 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 haben einen Kooperationsrat gebildet.
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.

§ 60 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 Arbeitsstunde 45 Öre

Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt, beträgt der Beitrag pro Arbeitsstunde 50 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 Leitung und den Arbeitnehmern verbessern sollen, verwendet.

Kapitel 13 Ausbildung

§ 61 Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie

Zielstellung

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.
2. Beiträge für den Ausbildungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie, vgl. § 64 werden dem Entwicklungsfonds der Hoch- und Tiefbauindustrie zugeführt.

Freistellung für Ausbildung

3. 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).
4. Die Ausbildung muss für die Beschäftigung im fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags relevant sein.
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 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 Verdienstauffälle 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. § 68. Streitigkeiten können jedoch in einem arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren nicht fortgeführt werden.

§ 62 Ausbildungsfinanzierungsprogramm

1. Die Tarifparteien bilden ein Ausbildungsfinanzierungsprogramm mit dem Ziel:
 - die Entwicklung der Berufsausbildung und die Steigerung des Ausbildungsniveaus im Hoch- und Tiefbau 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
 - ein Preissetzungssystem zu entwickeln und unterhalten

Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und Gewerkschaft dänischer Arbeiter

2. Die Organisationen zahlen den von ihnen festgelegten Betrag.

Sonstige Unternehmen

3. Unternehmen oder Organisationen, die nicht Mitglieder des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind, aber von einem oder mehreren Tarifverträgen zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft erfasst sind, zahlen vierteljährlich nachträglich einen Beitrag von 50 Öre pro geleistete Arbeitsstunde für jeden im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer.

Beitragsbefreiung

4. Unternehmen, die Mitglieder des Dänischen Arbeitgeberverbands oder der Kooperation /Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark/ sind, bezahlen den o.g. Beitrag nicht.

Hinsichtlich der Errichtung und Verwaltung des Ausbildungsfonds wird auf das gesonderte Protokoll verwiesen.

§ 63 Maurergehilfenausbildung

Die Maurergehilfenausbildung ist gemäß der Vereinbarungsgrundlage vom 24. Oktober 2008 Bestandteil des Tarifvertrags. Für die Vereinbarungsgrundlage wird auf [Anhang 3](#) verwiesen.

§ 64 Ausbildungsfonds

Maurergehilfen

1. Mit dem Ziel, die Entwicklung der Berufsausbildung und die Steigerung des Ausbildungsniveaus im Hoch- und Tiefbauindustrie 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, haben die Tarifparteien einen Ausbildungsfonds errichtet.
2. Der Fonds wird dadurch finanziert, dass die vom Tarifvertrag erfassten Unternehmen einen Betrag in Höhe von 20 Öre pro Arbeitsstunde für jeden in dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer einzahlen.
3. Es besteht Einigkeit darüber, die Satzung des Fonds so zu ändern, dass den Unternehmen auf Antrag Zuschüsse für die Fortbildung der Arbeitnehmer gewährt werden können.
4. Der Fonds folgt der Laufzeit des Tarifvertrages, kann jedoch von jeder Partei mit 6-monatiger Frist zum Ablauf des Tarifvertrages, jedoch frühestens zum 1. März 2014 gesondert gekündigt werden.

**§ 65 Entwicklungsfonds des Dänischen Arbeitgeberverbandes und
des Dänischen Gewerkschaftsbunds**

Für den Entwicklungsfonds des Dänischen Arbeitgeberverbandes und des Dänischen Gewerkschaftsbunds wird ein Beitrag von 42 Öre pro Arbeitsstunde erhoben. Ab Anfang der ersten Abrechnungsperiode nach dem 1. Januar 2018 erhöht sich der Beitrag auf 42 Öre pro geleistete Arbeitsstunde.

Kapitel 14

Einstellung und Entlassung

§ 66 Einstellung

1. Bei der Einstellung kann für einen Arbeitnehmer nicht weniger als das Entgelt für einen ganzen Tag abgerechnet werden.
2. Es ist anzustreben, den Beginn des Arbeitsverhältnisses auf den Beginn der Arbeitszeit am Montag zu legen.

§ 67 Entlassung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Bei Beschäftigung im Stundenlohn kann das Arbeitsverhältnis in der Regel nur zum Ende eines Werktags beendet werden und der Arbeitnehmer ist spätestens 2 Werktage vorher darüber zu informieren (siehe auch Abs. 4). Ein Stundenlohnguthaben ist am nächsten Zahltag auszus zahlen.
2. 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

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

Erlöschen der Kündigungsfrist

4. Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers erlischt, falls die regelmäßige Ausführung der Arbeit durch die Arbeitseinstellung anderer Arbeitnehmer oder durch Aussperrung verhindert oder erschwert wird.

Guthabennachweis

5. Arbeitnehmern, denen vom Arbeitgeber oder von seinem Vertreter gekündigt wird, ist unabhängig davon, ob sie im Akkord oder im Stundenlohn gearbeitet haben, bei Kündigung ein Nachweis über die Stunden auszuhändigen, die sie im Stundenlohn oder ggf. im Akkord geleistet haben.
6. Bei vorübergehender Entlassung während der Ausführung einer Akkordarbeit ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, in das Unternehmen zurückzukehren, um die Arbeit fertigzustellen, falls er während der vorübergehenden Entlassung eine andere Beschäftigung angetreten hat und das Unternehmen darüber informiert worden ist.
Obiges gilt im Übrigen auch bei sonstigen vorübergehenden Entlassungen gemäß dem Tarifvertrag.

Kapitel 15

Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

§ 68 Arbeitsrechtliche Streitigkeiten
--

Verhandlung auf örtlicher Ebene

1. Entstehen in einem Unternehmen im Bereich des Tarifvertrags Streitigkeiten arbeitsrechtlicher Art, so ist zu versuchen, den Streit örtlich zwischen den Parteien im Unternehmen oder an der Arbeitsstätte beizulegen.
2. Auf Wunsch der Arbeitnehmer bzw. des Unternehmens kann ein Vertreter der Organisationen bei den Verhandlungen Beistand leisten.
3. Wird bei den örtlichen Verhandlungen keine Einigung erzielt, kann die Frage in einer Schlichtungssitzung auf örtlicher Ebene behandelt werden.

Örtliche Schlichtung

4. Unter örtlichen Schlichtung ist eine Schlichtung durch Vertreter des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie und der örtlichen Verwaltungsstellen der Gewerkschaft dänischer Arbeiter im jeweiligen Ort oder Gebiet zu verstehen.
5. Eine Schlichtungssitzung muss in jedem Fall auf Wunsch einer Partei stattfinden.
6. Zur örtlichen Schlichtung werden alle Angelegenheiten zwischen dem jeweiligen Unternehmen und dessen Arbeitnehmern über Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich Entgelt und anderer betrieblicher Fragen gemäß diesem Tarifvertrag und den zugehörigen Preislisten bzw. Preistarifen sowie anderen Vereinbarungen zwischen dem Organisationen verwiesen.
7. Es wird ein Schlichtungsausschuss mit 4 Mitgliedern gebildet, von denen 2 vom Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und 2 von der Gewerkschaft dänischer Arbeiter gewählt werden. Sofern zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter Einigkeit hierüber besteht, kann der Schlichtungsausschuss aus je einem Vertreter jeder Organisation bestehen.

8. Die jeweiligen Organisationen sorgen für Stellvertreter für ihre Vertreter im Schlichtungsausschuss.
9. Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses werden in der Regel von und aus dem Kreis der örtlichen Vertreter der Parteien gewählt.
10. Bei Streitigkeiten über fachliche Fragen soll ein Mitglied des Schlichtungsausschusses den betreffenden Beruf gelernt haben oder, was die Gewerkschaft dänischer Arbeiter betrifft, fachkundig sein.
11. Ist ein Schlichter direkte Partei in einer Sache, so hat der Schlichter bei der Behandlung einer solchen Sache seinen Sitz im Ausschuss an einen Stellvertreter abzugeben. Eine Schlichtungssache ist von dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie bzw. der Gewerkschaft dänischer Arbeiter in dem Gebiet, in dem die betreffende Arbeitsstätte liegt, vorzulegen und zu behandeln.
12. Wenn die Gewerkschaft dänischer Arbeiter bzw. der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie im Auftrag eines Mitglieds beantragt, dem Schlichtungsausschuss eine Meinungsverschiedenheit vorzulegen, ist der Antrag mit Angabe des Gegenstandes der Meinungsverschiedenheit der örtlichen gegnerischen Organisation schriftlich zuzustellen. Der Empfänger hat innerhalb von 5 Werktagen den Eingang des Schlichtungsantrags gegenüber der Gewerkschaft dänischer Arbeiter bzw. dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie zu bestätigen.
13. Wenn der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie bzw. die Gewerkschaft dänischer Arbeiter einen ordnungsgemäßen Schlichtungsantrag stellt, kann der Antragsteller die Einberufung des Ausschusses zwecks Behandlung der Sache spätestens 10 Werktage, nachdem der Antrag der gegnerischen Partei vorliegt, verlangen.
14. Äußern die Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervertreter den Wunsch, die umstrittene Arbeit vor Behandlung der Sache zu besichtigen, ist einem solchen Wunsch zu entsprechen.
15. Im Rahmen der Streitbehandlung fordert entweder der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie oder die Gewerkschaft dänischer Arbeiter die Streitparteien oder Vertreter der Streitparteien zur Vorlage der Streitsache auf. Der Ausschuss hat Anspruch auf Vorlage sämtlicher Auskünfte, die für die Beurteilung der Streitsache von Belang sind.
16. Einer der Vertreter des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie im Ausschuss führt den Vorsitz und das Protokoll und sorgt dafür,

dass die Verhandlungen des Ausschusses ohne anderweitige Einmischung stattfinden. Besteht im Ausschuss Einigkeit über eine Entscheidung, ist diese für die Parteien verbindlich und kann nicht bei irgendeiner anderen Instanz angefochten werden. Das Protokoll wird von sämtlichen Mitgliedern des Schlichtungsausschusses unterzeichnet.

17. Wird bei der Schlichtung auf örtlicher Ebene keine Einigung über den Streit erzielt, kann die Behandlung des Streits vor dem von den unterzeichneten Organisationen gebildeten Schiedsgericht verlangt werden. Eine Schlichtung zwischen den Organisationen kann stattfinden, wenn Einigkeit darüber besteht und die Sache spätestens 2 Monate nach der Schlichtungssitzung auf örtlicher Ebene der gegnerischen Organisation vorgelegt wird.

Schlichtung auf Organisationsebene

18. Bei jeder Meinungsverschiedenheit, die den Organisationen vorgelegt wird, nachdem die Beilegung der Sache durch Schlichtung auf örtlicher Ebene gescheitert ist, kann, vgl. Abs. 14, versucht werden, den Streit durch Schlichtung unter Mitwirken eines Vertreters des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie und eines Vertreters der gegnerischen Gewerkschaften beizulegen. Die gegnerische Organisation hat innerhalb von 7 Werktagen den Eingang des Schlichtungsantrags zu bestätigen.
19. Ein Mitglied des Organisationsschlichtungsausschusses soll den betreffenden Beruf gelernt haben oder, was die Gewerkschaft dänischer Arbeiter betrifft, fachkundig sein.
20. Die Schlichtung erfolgt an der Arbeitsstätte, an der die Meinungsverschiedenheit entstanden ist, sofern nicht Einigkeit darüber besteht, davon abzusehen. Die Schlichtung auf Organisationsebene wird vom Vertreter des Hauptverbandes der Dänischen Bauindustrie geleitet. Die Parteien können hinzugezogen werden. Besteht zwischen den beiden Vertretern Einigkeit über eine Entscheidung, ist diese für die Parteien verbindlich und kann nicht bei irgendeiner anderen Instanz angefochten werden. Wird keine Einigung erzielt, kann die Sache in einem Schiedsverfahren fortgeführt werden. Ein Antrag auf Fortführung der Streitsache muss spätestens 2 Monate nach der Schlichtung

auf Organisationsebene der gegnerischen Organisation vorliegen. Organisationsvertreter, die an der örtlichen Schlichtung teilgenommen haben, können nicht gleichzeitig als Schlichter teilnehmen.

Anpassungsverhandlungen nach § 3

21. 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 Auflasseschreibens an die Gewerkschaft. Werden die Missstände in kürzester Zeit nicht berichtigt, so kann die Gewerkschaft Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

Schiedsverfahren

22. Keine Meinungsverschiedenheit darf zu einer Einstellung der Arbeit führen, sondern ist, wenn sie nicht durch Schlichtung auf örtlicher Ebene, Schlichtung auf Organisationsebene oder Verhandlung zwischen den Organisationen beigelegt werden kann, durch Schiedsspruch zu entscheiden. Die Frist für die Fortführung einer Meinungsverschiedenheit von Schlichtung auf örtlicher Ebene zur Behandlung im Schiedsverfahren beträgt 2 Monate.
23. Die Organisationen bilden ein Schiedsgericht, für das der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie 2 Mitglieder und die gegnerische(n) Gewerkschaft(en) 2 Mitglieder benennen. Jeweils ein Mitglied von der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite muss in Sachen über fachliche Fragen den betreffenden Beruf erlernt haben oder, was die Gewerkschaft dänischer Arbeiter (3F) betrifft, fachkundig sein. Für jedes

Kalenderjahr wählen die Organisationen gemeinschaftlich einen Fachobmann für jeden einzelnen Fachbereich und einen Obmann für Rechtsfragen sowie ihre etwaigen Stellvertreter. Eine Wiederwahl ist zulässig. Der Obmann für Rechtsfragen kann jedoch ad hoc gewählt werden. Die Fachobmänner und etwaige Stellvertreter müssen die jeweiligen Berufe erlernt haben oder über entsprechende gründliche Fachkenntnisse verfügen. Weder die Fachobmänner noch der Obmann für Rechtsfragen oder deren Stellvertreter dürfen ihren Lebensunterhalt aus dem Beruf bestreiten oder Mitglieder in irgendeiner der interessierten Organisationen sein. Kann zwischen den Organisationen keine Einigung über die Wahl der Obmänner oder der Stellvertreter erzielt werden, ist der Vorsitzende des Arbeitsgerichts mit ihrer Bestellung zu beauftragen.

24. Fachfragen sind von einem Fachobmann zu behandeln, und juristische Fragen sind von einem Obmann für Rechtsfragen zu behandeln. 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 Bedingungen zu verstehen. 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.
25. Wenn eine der Organisationen die Behandlung einer Sache beantragt, muss das Schiedsgericht innerhalb einer Frist von 1 Monat zusammentreten. Jede Organisation beruft ihre Partei in der Sache ein.
26. Einer der Vertreter des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie beraumt nach näherer Vereinbarung mit dem Obmann und dem (den) gegnerischen Gewerkschaftsvertreter(n) einen Schiedsgerichtstermin an und führt den Vorsitz.
27. Spätestens 10 Arbeitstage vor dem Schiedstermin übersendet die antragstellende Organisation eine schriftliche Darstellung des Sachverhalts mit den Sachakten, die im Schiedstermin vorgelegt werden sollen, an die Gegenseite und den Obmann. Spätestens 5 Arbeitstage vor dem Schiedstermin übersendet die beklagte Organisation auf entsprechende Weise der Gegenseite und dem Obmann eine Klageerwidderung mit etwaigen Anlagen.

28. Über den Streit wird durch einfache Stimmenmehrheit unter den 4 Schiedsrichtern entschieden, aber wenn sich keine Stimmenmehrheit ergibt, trifft der Obmann die Entscheidung. Der Obmann kann, falls er es für zweckdienlich hält und der Sachinhalt dies rechtfertigt, eine schriftlich begründete Entscheidung übersenden. Wird durch einfache Stimmenmehrheit unter den 4 Schiedsrichtern über die Sache entschieden oder trifft der Obmann die Entscheidung vor Ort, so wird ein Protokoll über die behandelte Streitsache und ihre Entscheidung erstellt. Das Protokoll wird von den Mitgliedern des Schiedsgerichts und vom Obmann unterzeichnet. Fällt der Obmann eine schriftliche Entscheidung, so ist diese möglichst bald nach der Sitzung des Schiedsgerichts dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und der betreffenden Gewerkschaft zuzustellen. Entscheidungen sind, unabhängig davon, ob sie durch Stimmenmehrheit oder durch Beschluss des Obmanns getroffen werden, für die Parteien verbindlich.
29. Weigert sich eine der Organisationen, eine Streitsache durch Schiedspruch entscheiden zu lassen, indem sie behauptet, die Sache beziehe sich nicht auf die Auslegung eines zwischen den Parteien abgeschlossenen Tarifvertrags, so kann jede Organisation durch den Dänischen Arbeitgeberverband bzw. durch den Dänischen Gewerkschaftsbund die Frage über die Berechtigung der Weigerung dem Arbeitsrecht vorlegen.
30. Die Kosten aus der Tätigkeit des Schiedsgerichts tragen die Tarifvertragsparteien gemäß der jeweils zwischen den Parteien geltenden Vereinbarung.

Organisationsverhandlung

31. 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. Eine solche Sitzung muss innerhalb eines Monats, nachdem sie beantragt worden ist, stattfinden, wenn die Parteien nicht anders vereinbaren. Die Frist für die Weiterführung der Streitsache verlängert sich dementsprechend.

Zeitfristen

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

Auszahlung nach Schlichtung und Schiedsverfahren

33. Beträge, die nach akzeptierter Schlichtung bzw. nach Schiedsspruch zur Zahlung fällig sind, sind am ersten Zahltag auszuzahlen, jedoch frühestens 5 Werktage, nachdem den Streitparteien der schriftliche Beschluss und eine Verteilungsliste vorliegen.

§ 69 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 beantragt, können die jeweiligen Parteien zusätzlich eine Organisationssitzung bzw. Verhandlungssitzung beantragen, sofern deren

Abhaltung ohne Änderung der Termine 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.

Eine Abweichung von dieser Frist kann vereinbart werden.

§ 70 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 Subunternehmern immer sicherstellen müssen, dass der 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 soll 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. Entsprechend wendet sich der 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 in der Organisationssitzung nicht 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 der Tarifverträge eingehalten worden sind, so 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 Dänischen 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 Organisationssitzung 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 (Auftragsbedingungen)

Betrifft 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 zu umgehen.

Umgehung

19. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, der Umgehung des Tarifvertrags entgegenzuwirken.
20. Die Beurteilung, ob eine Umgehung der Bestimmungen des Tarifvertrags 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 mußte, dass der Subunternehmer wegen grober 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 nicht 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.

Fachrechtliche Behandlung

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 an 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 Lohndaten 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.

§ 71 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.

§ 72 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“.

§ 73 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

Ofen- und Feuerfestarbeiten

§ 74 Ofen- und Feuerfestarbeiten

Der Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter stimmen darin überein, dass dieser Abschnitt gemeinsame Arbeit der Mitglieder der Baugruppe der Gewerkschaft dänischer Arbeiter ist und dass der Tarifvertrag für Maurerarbeiten bzw. Hoch- und Tiefbauarbeiten die Bedingungen für die Ausführung von Ofenmaurerarbeiten festsetzt, wenn im vorliegenden Abschnitt Ausnahmen hiervon nicht angeführt sind.

Arbeiten an Backöfen, Dampfkesseln, Zentralheizungskesseln, Retorten, Industrieöfen u.Ä. werden nach den nachstehenden Regelungen vergütet.

Der Arbeitsumfang wird vor Beginn der Arbeit vereinbart.

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die Dauer der regelmäßigen effektiven Arbeitszeit beträgt 37 Stunden pro Woche. Die wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich auf die ersten 5 Tage der Woche. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beginnt um 7.00 Uhr. Pro Werktag sind zweimal 0,5 Stunde Essenspause vorgesehen.

Die Essenspausen werden in Absprache zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern festgelegt.

Das Unternehmen und die Arbeitnehmer können vereinbaren, dass lediglich eine Essenspause einzulegen ist insoweit sich das Unternehmen und die Arbeitnehmer darüber einig sind und sowohl der örtliche Arbeitgeberverband als auch die örtliche Gewerkschaft darüber informiert werden, kann die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von 6.00 – 18.00 Uhr verschoben werden, solange die tägliche Stundenanzahl beachtet wird.

In solchen Fällen werden keine Überstundenzuschläge geleistet.

Überstunden/Sonn- und Feiertagsarbeit

2. Die Ofenmaurer müssen zur Leistung von Überstunden bereit sein, wenn das Unternehmen dies für erforderlich hält. Überstunden werden ab Ende der regelmäßigen Arbeitszeit bis Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit gerechnet und für die ersten 3 Stunden mit einem Zuschlag von 50% und für nachfolgende Stunden mit 100% vergütet, errechnet anhand des tariflichen Mindeststundenlohns ausschl. Werkzeugzulage. Von den genannten 3 Stunden kann 1 Stunde unmittelbar vor Anfang der regelmäßigen Arbeitszeit gelegt werden. Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeit an Samstagen wird mit einem Zuschlag von 100% vergütet, errechnet anhand des Mindeststundenlohns ausschl. Werkzeugzulage. Bei Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsarbeit wird den Arbeitnehmer für jeweils 3,5 volle Arbeitsstunden 0,5 Stunde Essenspause ohne Lohnabzug gewährt, einschließlich 0,5 Stunde Essenspause unmittelbar nach Ende der regelmäßigen Arbeitszeit, falls die Überstunden sich über mehr als 1 Stunde erstrecken werden.

Entgelt

3. Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2017 fällt, beträgt der Mindestlohnsatz 121,90 DKK
Ofenmaurerzulage pro Stunde 61,15 DKK
Mindestlohnsatz einschl. Ofenmaurerzulage 183,05 DKK
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2018 fällt, beträgt der Mindestlohnsatz 123,90 DKK
Ofenmaurerzulage pro Stunde 62,15 DKK
Mindestlohnsatz einschl. Ofenmaurerzulage 186,05 DKK
Ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2019 fällt, beträgt der Mindestlohnsatz 125,90 DKK
Ofenmaurerzulage pro Stunde 63,15 DKK
Mindestlohnsatz einschl. Ofenmaurerzulage 189,05 DKK
Das Unternehmen stellt das erforderliche Werkzeug bereit. Andernfalls wird eine Werkzeugzulage geleistet.
Ab dem 1. Mai 2017 beträgt die Werkzeugzulage pro Stunde 2,85 DKK

Ab dem 1. März 2018 beträgt die Werkzeugzulage
pro Stunde 2,90 DKK

Ab dem 1. März 2019 beträgt die Werkzeugzulage
pro Stunde 2,95 DKK

Die Sätze erhöhen sich mit Wirkung ab Anfang der Lohnperiode, in die die genannten Tage fallen.

Das Unternehmen stellt die Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung.

Das Unternehmen stellt persönliche Schutzausrüstungen gemäß dem Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zur Verfügung.

Neue Ofen und Kessel werden im Akkord ausgeführt. Sind die Preise nicht im geltenden Preistarif enthalten, findet eine Verhandlung nach den tariflichen Akkordierungsbestimmungen statt. Wenn sich die Parteien darüber einig sind, können neue Öfen im Stundenlohn ausgeführt werden.

Arbeitsbestimmte Zuschläge und Zulagen

4. Sind die Öfen auf eine Temperatur zwischen 30 und 50 Grad erhitzt, wird ein Zuschlag von 30% des Mindestlohns gewährt.

Sonstige Lohn- und Arbeitsbedingungen werden zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern schriftlich vereinbart, beispielsweise folgende Zulagen:

- Lufthammerzulage
- Spritzzulage
- Sandstrahlzulage
- Asbestzulage
- Fahrten, Verpflegung und Übernachtung
- Fahrkostenvergütung

Kapitel 17

Ausschuss für gleichen Lohn

§ 75 Ausschuss für gleichen Lohn

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

Übergeordnete Rahmenbedingungen

Der Ausschuss für gleichen Lohn wird entsprechend dem Modell errichtet, das vom Ausschuss für Kündigungen bekannt ist.

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Die Parteien sind sich darüber einig, ein einliniges Sanktionssystem zu erreichen.
5. 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.

6. 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 Organisationssitzung durchgeführt wurden. Darüber hinaus muss unter Leitung des Ausschusses eine vorbereitende Besprechung durchgeführt werden, wie dies vom Ausschuss für Kündigungen bekannt ist.
7. 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.
8. Ein solcher Ausschuss wird in diesem Falle entsprechend der obigen Richtlinien, mit den notwendigen Anpassungen, gebildet.

Kapitel 18

Sonstige Bestimmungen

§ 76 Arbeitskleidung

Arbeitskleidung

1. Für Arbeitnehmer mit mehr als 3-monatiger Beschäftigung stellt der Arbeitgeber zweimal jährlich 1 Satz Standardarbeitskleidung nach Wahl des Arbeitgebers zur Verfügung. Die Arbeitskleidung muss von üblicher und guter Qualität sein und ist unter Berücksichtigung der Art der im Unternehmen auszuführenden Arbeiten auszuwählen.
2. Die Auslieferung der Arbeitskleidung kann nach einem vom Unternehmen festgelegten Turnus erfolgen.
3. Die ausgelieferte Arbeitskleidung ist Eigentum des Arbeitnehmers und die Pflegepflicht obliegt dem Arbeitnehmer.

Arbeitshandschuhe

4. Wenn es als notwendig angesehen wird, stellt das Unternehmen Arbeitshandschuhe zur Verfügung - bei Gerüstarbeiten jedoch in allen Fällen.

§ 77 Regelungen auf Versuchsbasis

1. Unter Voraussetzung der Genehmigung durch die Organisationen und bei Einigkeit vor Ort können Regelungen auf Versuchsbasis vereinbart werden, die von den Bestimmungen des Tarifvertrags über die Ergänzung und Abweichung von den Arbeitszeitbestimmungen des Tarifvertrages abweichen.
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.

§ 78 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.

§ 79 Zeitarbeit

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 Mitgliedsbetrieb ausführt, kann von der Rentenregelung der PensionDanmark nicht erfasst sein, 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 Zeitarbeitern die Gewerkschaft wechseln.

§ 80 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 [Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten](#) 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.

§ 81 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.

§ 82 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 11. 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 Bauunternehmer 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 den besonderen, mit Witterung verbundenen Maßnahmen und Schutzmitteln 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 Schutzmittel 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.

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

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 Schutzmitteln 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 Unternehmer 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 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.

Maurerarbeiten

1. Das Unternehmen stellt trockene Bausteine bereit und sorgt dafür, dass sie trocken gelagert werden.
2. Auf den Gerüsten werden Bausteine und ausgeführtes Mauerwerk täglich bei Arbeitsende zum Schutz vor Regen und Schnee abgedeckt. Es obliegt dem Unternehmen, dafür zu sorgen, dass die dafür erforderlichen Materialien vor Ort zur Verfügung gestellt werden. Das Auslegen und Entfernen des Abdeckmaterials am Mauerwerk obliegt dem einzelnen Arbeitnehmer, während das Unternehmen für das Auslegen und Entfernen des Abdeckmaterials für Bausteine sorgt.
3. Das Unternehmen liefert und sichert einen frostbeständigen (brauchbaren) Mörtel.
4. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Wannen herunterzuschaben, mit Wasser zu übergießen oder sie mit Wintermatten oder ähnlichem Material abzudecken, soweit diese auf die Baustelle geliefert werden. Ferner haben die Arbeitnehmer von der Oberfläche des Mauerwerks etwaigen Schnee abzufegen, ehe die Maurerarbeit fortgesetzt wird.
5. Bei Außenarbeiten stellt das Unternehmen das Material für Windschutzwände, Planen oder Ähnliches zum Schutz der Arbeitnehmer

gegen Wind zur Verfügung. Es obliegt den Arbeitnehmern, die Windschutzvorrichtungen aufzuhängen, umzuhängen und abzunehmen.

6. Abweichungen von diesen Bestimmungen sind jedoch möglich, wenn ihre Durchführung den Umständen nach als unangemessen beurteilt wird.

Von Maurergehilfen auszuführende Arbeiten

7. Bausteine, die üblicherweise auf Paletten angeliefert werden, sind sachgerecht auf einem festen und ebenen Untergrund von Latten bzw. auf einer Betondecke oder Ähnlichen, vom jeweiligen Bodenniveau abgehoben zu lagern.
8. Die Stein stapel sind so abzudecken, dass sie im Wesentlichen vor Schnee und Regen geschützt sind.
9. Mörtel ist gegen Frost zu schützen.
10. Die erforderlichen täglichen Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Beimischen von Frostschutzmittel in Mörtel und Beton, dem Auslegen und Abnehmen von Abdeckungen, jedoch nicht am ausgeführten Mauerwerk, obliegen den Arbeitnehmern und sind in den Preisen inbegriffen. Zum Auslegen und Abnehmen von Abdeckmaterialien siehe den Preistarif.

Behandlung von Streitigkeiten

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.

Siehe auch: 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, [Anhang 4](#).

§ 83 Geltungsdauer des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag 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

Gewerkschaft
dänischer Arbeiter

Hauptverband
der Dänischen Bauindustrie

TEIL 2 - AUSZUBILDENDE

§ 1 Tägliche Arbeitszeit

1. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit (darunter arbeitsfreie Tage) sowie die Stundenverteilung sind gleich wie für Gesellen/erwachsene Arbeiter, 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 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 regelmäßige Stundenlohnsatz für Auszubildende beträgt ab Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2017 und der 1. März 2018 fallen:

	01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019
1. Lohnstufe	70,60 DKK	71,80 DKK	73,00 DKK
2. Lohnstufe	85,80 DKK	87,25 DKK	88,75 DKK
3. Lohnstufe	96,05 DKK	97,70 DKK	99,35 DKK
4. Lohnstufe	113,25 DKK	115,15 DKK	117,15 DKK

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

Ausbildungsverträge, die vor dem 1. August 2015 abgeschlossen sind

2. 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 der 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 letz-

ten 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 Mindestlohntarif/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 Erwachsene Auszubildende

1. Das Unternehmen muss zwei nachfolgend genannte Voraussetzungen erfüllen, um den besonderen AUB-Rückerstattungssatz (Ausbildungsbeitrag des Arbeitsmarktes) /Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag/ für erwachsene Auszubildende zu erhalten.
2. Beim Ausbildungsanfang muss der erwachsene Auszubildende mindestens 25 Jahre alt sein.
3. Während der Ausbildung muss die Entlohnung des Auszubildenden wenigstens dem Mindestlohnsatz für die Branche gleich sein.

§ 5 Teilnahme von Auszubildenden am Gesellenakkord

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

§ 6 Entlohnung und Einstellung

Lohnzahlung

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

Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchung

2. Auszubildende haben Anspruch an freie Tage zu gleichen Bedingungen, wie Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer in der Branche gegen Vergütung nach dem Lohnsatz für einen Auszubildenden, der nicht höher als der maximale Satz für Gesellen/erwachsene Arbeitnehmer ist.

Entlohnung während des Mutterschaftsurlaubs

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

Erster Krankheitstag eines Kindes

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

Schulausbildungszeit

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

Wehrdiensttätigkeitsuntersuchung

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

Gesundheitsvorsorge

7. Auszubildende unterliegen dem gleichen Gesundheitsvorsorgeprogramm, wie erwachsene Arbeitnehmer.

§ 7 Rente

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

§ 8 Versicherung der Auszubildenden

1. Während des Berufsausbildungsverhältnisses, das nach dem 1. März 2011 entstanden ist, haben die Auszubildenden, die noch nicht rentenversichert sind aber keiner anderen von dem Arbeitgeber bezahlten Versicherung unterliegen, Anspruch auf folgende Versicherungsleistungen:
 - laufende Rentenleistungen (pro Jahr) 33.000,00 DKK
 - bestimmte ernsthafte Krankheiten (einmalig) . 100.000,00 DKK
 - Todesfall (einmalig) 100.000,00 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.

§ 9 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.

§ 10 Arbeitsschuhe

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

§ 11 Werkzeug

1. Die Auszubildenden in den Berufen der Maurerbranche erhalten von der Schule bei Anfang der Ausbildung Werkzeug gemäß dem Verzeichnis, das von dem Gemeinsamen Branchenausschuss für Maurerberufe erstellt wurde.
2. Die Werkzeugkosten deckt das Unternehmen, das auch für ihre Wartung sorgt.
3. Wechselt der Auszubildende die Ausbildungsstelle (Ausbildungsvertrag), hat das Unternehmen, das die Partei des Ausbildungsvertrags ist, dem Auszubildenden das Werkzeug bereitzustellen.

§ 12 Fahrkostenabgeltung

Praktikumszeit

1. Auszubildende bekommen Fahrkostenabgeltung zu gleichen Bedingungen, wie Gesellen und erwachsene Arbeitnehmer.

Auswärtsbeschäftigung und Beschäftigung, die Reisen voraussetzt

2. Bei Auswärtsbeschäftigung und Beschäftigung, die Reisen voraussetzt, bekommt der Auszubildende Entlohnung zu gleichen Bedingungen wie Gesellen und erwachsene Arbeitnehmer.

Schulausbildungszeit

3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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 geändert, kann diese Bestimmung abgeschafft werden unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten ab Ende der Geltungsdauer des Tarifvertrages.
8. 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.

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

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.

10. 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.

11. Die Bestimmungen des Abs. 5, 6 i 7 finden entsprechende Anwendung auf die Fahrkostenabgeltung nach Abs. 4.
Die o.g. Fahrkostenabgeltung wird laufend, nach Vorlage der notwendigen Nachweise, mit der nächsten Lohnzahlung ausgezahlt.
12. Werden für die Fahrkostenabgeltung während der Schulausbildungszeit neue öffentlich-rechtliche oder allgemein geltende Regelungen eingeführt, so werden diese die oben genannten Bestimmungen ersetzen.
13. 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.

§ 13 Sanitär- und Sozialeinrichtungen

Auszubildende bekommen die Entschädigung für unzureichende Sanitär- und Sozialeinrichtungen zu gleichen Bedingungen, wie für Gesellen und erwachsene Arbeitnehmer.

§ 14 Schmutz- und Wasserbauzulagen

Den Auszubildenden stehen Schmutz- und Wasserbauzulagen zu gleichen Bedingungen wie den Gesellen/erwachsenen Arbeitnehmern zu.

§ 15 Urlaubsbestimmungen

Urlaubsvergütung während eines Ausbildungsverlaufs

1. Während der Ausbildung steht den Auszubildenden ein Urlaubsentgelt zu.
2. Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Werktage (6-Tage-Woche) in einem Urlaubsjahr.
3. Zu der Urlaubsvergütung steht eine Urlaubszulage in der Höhe von 1% des Entgeltes, das bei dem jeweiligen Meister/in dem Unternehmen in dem Jahr vor dem Urlaubanspruchserwerbsjahr erarbeitet wurde, zu.

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 Entgeltes, das 2017 erarbeitet wurde.

Sperrt der Meister/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 Urlaubsanspruchnahme 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.

Garantie der Urlaubsvergütungsauszahlung

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

Urlaubsvergütung vom Akkordüberschuss

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

§ 16 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.

§ 17 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.

§ 18 Inkrafttreten und Kündigung

Der Tarifvertrag tritt zum Anfang der Lohnwoche, in die der 1. März 2017 fällt 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

Gewerkschaft
dänischer Arbeiter

Hauptverband
der Dänischen Bauindustrie

TEIL 3 - 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 Vor-

handensein 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.

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 Bauherrn, Beratern, Planern, Lieferanten und Beschäftigten gearbeitet werden. An Initiativen 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 Facharbeiterauszubildung 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 Anbietern allgemeiner Erwachsenenbildung über aufsuchende Aktivitäten 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 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 personenbezo-
gene Daten")**

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 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 Beiträgen 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 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 ver-

hältnismäßig 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 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 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 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

Protokoll über Ausbildung von Maurerbranchearbeitern

Ziel der Berufsausbildung von Maurern und Maurergehilfen ist eine solche Vorbereitung der Kandidaten, dass sie ihre Pflichten und Aufgaben in den Unternehmen ausführen können.

In dem Bereich, der durch den Gemeinsamen Branchenausschuss als zweckmäßig angesehen wird, können in den Ausbildungsverlauf von Maurer und Maurergehilfen die AMU-Schulungen /Arbejdsmarkedsuddannelse/ (Schulungen für den Arbeitsmarktbedarf), Erwerb von Zertifikaten u.Ä. eingebunden werden.

Kopenhagen, den 28. Februar 2007

Protokoll über Vereinbarungen für Akkordarbeit sowie für späteren Einsatz des vereinfachten Preistarifs

Die Parteien sind sich über Folgendes einig:

Die Organisationen erarbeiten Beispiele und Schablonen für Vereinbarungen bei Akkordarbeit, vgl. Kapitel 8 Leistungslohn.

Die Vorschläge für eine Tarifvereinbarung umfassen Akkordumfang, Akkordabrechnungen, Akkordvereinbarungen, Rechnungslegung u.a.m., welche die Parteien empfehlen können, um sicherzustellen, dass die Vertragsgrundlage während eines Akkords nach möglichst guten und klaren Richtlinien ausgeführt wird, sowie um etwaige Streitigkeiten zu vermeiden.

Die Arbeit wird nach näherer Vereinbarung zwischen den Organisationen eingeleitet.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über Themen zur Erörterung im § 34-Ausschuss

Die Parteien sind sich darüber einig, dass während der Tarifvertragsperiode Verhandlungen in den jeweiligen § 34-Ausschüssen über die folgenden Punkte zu den Preislisten aufgenommen werden:

Maurerarbeiten

- Konsolen für abgehängtes Mauerwerk:
- Feuchtesicherung von Mauerwerk bei Öffnungen (Kleber beidseitig an Pappe)
- Befestigung von Pappe an Hintermauer (Klemmleiste)
- Einmauern von K-Keilen
- Nivellierungskeile für Fliesen/Klinker
- Basispreise für Mauerwerk bei 1-Meter-Anhebung
- Kalkzementzulage beim Einsatz von Funktionsmörteln im Preistarif für die Hauptstadt
- Firstkappe/Grate und Walme
- Stärkezulage bei Handhabung von Isolierung in der Hauptstadt
- Erschwernisse durch vorstehende Binder ohne Schutzkappen
- Zuschneiden von Knauf-Isolierung
- Zuschneiden von Thermisol Tital Slimline
- Bestoßen von Steinen ohne Konsolen
- Kolumba-Steine
- Einbau von Steinverkleidung
- Armierungsputz und Anbringen von Isolierung
- Fliesen und Klinker in großen Formaten
- Erschwernisse beim Mauern an vorher aufgestellten Gerüsten

Maurergehilfen

- Treppentürme
- Güteraufzugsbediener
- Gerüstpodeste
- Transport von Gerüsten – einschließlich Meteranheben
- Abbauen von Gerüsten – einschließlich Meteranheben
- Reinigung von Schnecke für die Zubringung von Trockenmörtelprodukten
- Auffüllen von Silo
- Aufbocken von Steinköpfen
- Transport von Konsolen für Mauerwerk
- Verlagerung von Wannengestellen
- Unterstützung für die auf den Plattformen, Aufzügen u.Ä. arbeitenden Maurergehilfen
- Veränderung und Anpassung eines vorher aufgestellten Gerüsts
- Motorisierte technische Hilfsmittel und Ausrüstung

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über vereinfachten Einsatz von Preistarifen

Die Parteien sind sich einig, die Ausschusstätigkeit zur Etablierung eines vereinfachten Einsatzes der Preistarife fortzusetzen.

Der Ausschuss ist mit mindestens zwei Personen von jedem Preistarifgebiet zu besetzen.

Die Parteien sind sich einig, dass die vereinfachte Nutzung der Preistarife im Verhältnis zum derzeit vorhandenen Preisniveau kostenneutral sein soll.

Der Zweck der vereinfachten Nutzung der Preistarife ist die Förderung der Verbreitung von Akkordarbeit.

Die Ausschusstätigkeit basiert auf dem Preistarif für die Arbeit von Maurergesellen außerhalb der Hauptstadt sowie auf dem Preistarif für Maurergehilfen, und sie soll für beide Bereiche gelten.

Die Ausschusstätigkeit soll möglichst durch die Ausbildungsregelung in § 62 des Tarifvertrages finanziert werden.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass vor dem Beginn der Entwicklungstätigkeit zu Folgendem Stellung zu beziehen ist:

- Auswahl einer Anzahl Unternehmen und Gesellen/Gehilfen außerhalb der Hauptstadt zum Erproben der Vereinfachung des Preistarifes, wenn die einzelnen Abschnitt vorliegen.
- Die Einführung einer allgemeinen Testperiode.
- Vereinbarung von Bestimmungen dafür, wann die geltenden Preistarife bzw. wann die vereinfachten Preistarife benutzt werden sollen.

Die Arbeit ist nach näherer Vereinbarung zwischen den Organisationen einzuleiten.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über Vorpraktikanten

Die Parteien sind sich darüber einig, während der kommenden Tarifperiode Erörterungen über eine etwaige Regelung für Vorpraktikanten innerhalb des Maurerfaches einzuleiten.

Ausgangspunkt der Erörterungen ist sicherzustellen, dass einer größeren Anzahl Auszubildender herkömmliche Praktikantenstellen angeboten wird, sowie dass in dieser Verbindung eine zusätzliche Anzahl Praktikumsplätze eingerichtet werden kann.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über den Nachdruck von Preistarifen

Die Parteien sind sich über Folgendes einig:

- Der Preistarif für Maurerarbeiten außerhalb der Hauptstadt
- Der Preistarif für Maurerarbeiten in Kopenhagen und in der 1. und 2. Zone Nordseelands
- Der Preistarif für Maurergehilfen

sollen mit Wirkung vom 1. März 2018 nachgedruckt werden.

Die Parteien sind sich ferner darüber einig, die Preise in dieser Verbindung zurückzusetzen.

Kopenhagen, den 7. März 2017

Protokoll über Ausbildung in der Maurerbranche

Die Parteien sind sich über Folgendes einig:

Die Ausbildung in der Maurerbranche für Maurergesellen und Maurergehilfen hat zum Ziel, die Auszubildenden so auszubilden, dass sie die Tätigkeit und Arbeitsaufgaben in den Unternehmen ausführen können.

In dem Ausmaß, in dem der gemeinschaftliche Fachausschuss, Det Faglige Fællesudvalg, in Einigkeit es als zweckmäßig sieht, dass die Ausbildung der auszubildenden Maurergesellen und Maurergehilfen Arbeitsausbildungen, Zertifikate u.a.m. umfasst, kann dies in den Ausbildungsverlauf eingearbeitet werden.

Kopenhagen, den 7. März 2017

TEIL 4 - 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.

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.

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.

Sowohl die Hauptorganisationen als auch die ihnen angehörigen 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.

Das systematische Fernbleiben von bzw. die allmähliche Schließung von Werkstätten oder Arbeitsplätzen wird als Streik bzw. Aussperrung betrachtet.

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.

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.

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 Zeit-

punkt 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 Betriebs 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Der Antrag auf eine Betriebsversammlung muss so weit wie möglich den Sachverhalt darstellen, und relevante Anlagen sind dem Antrag beizufügen.

Sofern sich die Parteien darauf einigen, kann die anberaumte Betriebsversammlung per Telefon abgehalten werden.

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.

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 Arbejdsvertrag

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
 Skiltmaler Tømrer/snedker Tækkemand Glarmester Træindustriarbejder/maskinsnedker
 Gulvlægger Elektriker Industrierker Struktør Stilladsarbejder Chauffør Metalarbejder/VVS.
Andet: _____
- 2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem:
Dansk Byggeri og _____ (lønmodtagerorganisation)
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 _____

Leitfaden

Ad Punkt 1:

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, ungelerner 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 Maurerarbeiten)

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 Dienstalalter 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 3

Vereinbarungsgrundlage des Maurergehilfenausbildungsprogramms

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die anderthalbjährige Mauregehilfenausbildung gemäß den Richtlinien, die zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie /Dansk Byggeri/ und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter / Fagligt Fælles Forbund/ vereinbart wurden, erfolgt.

In die Ausbildung werden die AMU-Schulungen /Arbejdsmarkeds-uddannelse/ (Schulungen für den Arbeitsmarktbedarf) mit einer Gesamtdauer von 13 Wochen eingebunden.

Die Organisationen verpflichten sich:

- dem Ausbildungsprozess entsprechende Verwaltungsleistungen zu sichern, darunter einen paritätischen Ausschuss für Ausbildung gemäß dieser Vereinbarung zu bilden
- dafür zu sorgen, dass die Ausbildung die Anforderungen, die den qualifizierten Maurergehilfen gestellt werden können, erfüllt
- das Wissen über die Ausbildung unter ihren Mitgliedern und der Gesellschaft zu fördern
- dazu, dass laut der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach 6 Monaten Beschäftigung ein Gespräch stattfindet, in dem die Parteien die Möglichkeit erwägen, dass der Arbeitnehmer eine Ausbildung zum Erwerb der Qualifikationen eines Maurergehilfen aufnimmt.

Die Kosten gemeinsamer Initiativen zur Erfüllung der oben genannten Verpflichtungen werden je zur Hälfte von dem Hauptverband der dänischen Bauindustrie und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter getragen.

Zielstellung

Ziel der Ausbildung ist, die Qualifikationen der Arbeitslosen und der Beschäftigten, die ein Interesse an der Maurerbranche haben zu steigern, damit diese die Aufgaben eines Maurergehilfen in Maurerarbeitsgruppen und andere Aufgaben im Bereich des Maurerhandwerkes ausüben können.

Die Ausbildungsteilnehmer erwerben folgende Fähigkeiten:

- selbständige Unterstützung der Maurergesellen bei der Ausführung aller Aufgaben im Bereich des Maurerhandwerkes
- selbständige Vorbereitung und Verwaltung von Materiallieferungen auf der Baustelle
- Vorbereiten und Mischen von Material, das für die Arbeitsaufgaben erforderlich ist
- Zertifikat für Montage und Demontage von Gerüsten
- Zertifikat für Bedienung von Teleskoplader mit Kranfunktion
- Zertifikat für Arbeiten mit kaltem Asphalt und Bitumen
- Wissen über Hydroisolierung von nassen Räumen
- Wissen über besondere Maßnahmen und Schutzmittel in der Winterperiode
- Wissen über Pläne und Bauzeichnungen
- EDV-Kenntnisse auf Anwenderniveau
- Kenntnis der traditionellen und neuen Baumaterialien
- Kenntnis der allgemeinen Arbeitsschutzregeln auf der Baustelle
- Kenntnis des Brandschutzes bei Arbeiten mit funkenerzeugendem Werkzeug
- Wissen über Behandlung von Bauabfall

Umfang der Ausbildung

Die Ausbildung dauert insgesamt 18 Monate und besteht aus einem theoretischen und praktischen Teil.

Der Ausbildungsverlauf umfasst 13 Lehrwochen in dem AMU-Zentrum/in einer Berufsschule. Der Auszubildende hat Recht und Pflicht, an dieser Lehre teilzunehmen und muss eine Bescheinigung für jeden in ihrem Rahmen absolvierten Kurs vor dem Erhalt des Ausbildungsabschlusszeugnisses vorlegen können.

Das Praktikum des Auszubildenden wird von dem Unternehmen geführt, das die Vereinbarung unterzeichnet hat. Das Unternehmen hat zu sichern, dass der Auszubildende während des Praktikums eine umfassende Einführung in die Ausführung von Arbeiten erhält. Es ist zweckmäßig, dass der Auszubildende die Arbeit gemeinsam mit einem erfahrenen oder ausgebildeten Maurergehilfen ausübt.

Zugangsbedingungen

Zu der Ausbildung haben alle Personen Zugang, die das 18. Lebensjahr beendet haben. Die Voraussetzung für die Aufnahme der Ausbildung ist auch, dass ein Ausbildungsvertrag mit dem Arbeitgeber unterzeichnet wurde.

Genehmigung des Vertrags

Der Vertrag bedarf für seine Gültigkeit der Genehmigung des Gemeinsamen Branchenausschusses für die Berufe Maurer, Steinhauer und Stuckarbeiter.

Anerkennung der Qualifikationen

Es werden Qualifikationen der Maurergehilfen anerkannt, die den Abschluss der Kurse belegen.

Die Qualifikationen werden auf Antrag, der an den Gemeinsamen Branchenausschuss für die Berufe Maurer, Steinhauer und Stuckarbeiter gestellt wird, anerkannt.

Probezeit

Die ersten drei Monate bilden für beide Parteien eine Probezeit, in der jede Partei den Vertrag mit einer Kündigungsfrist von 1 Woche kündigen kann.

Nach Ablauf der 3-monatigen Probezeit kann der Ausbildungsvertrag gekündigt werden, wenn es unmöglich ist, eine ganze Gruppe in der örtlichen Schuleinrichtung zu sammeln. Dem Arbeitnehmer ist jedoch vorher eine Fortsetzung/Aufnahme der Ausbildung in einer anderen Schuleinrichtung vorzuschlagen.

Kündigung des Vertrags

Zwischen dem Berufsauszubildenden und dem Unternehmen wird ein Vertrag für 18 Monate unterzeichnet und der Auszubildende ist während dieser Zeit bei dem Unternehmen eingestellt.

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses darf die gesamte Dauer einer vorübergehenden Entlassung des Auszubildenden wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeit höchstens 6 Wochen innerhalb des ganzen Ausbildungsverlaufs betragen.

Bei einer längeren vorübergehenden Entlassung wegen Witterung, kann die gesamte Ausbildungsdauer entsprechend verlängert werden, es sei denn, die Parteien legen einvernehmlich fest, dass die Ausbildung in dem ursprünglich vorgesehenen Termin endet. Die Schulausbildungszeit muss jedoch beendet werden.

Die Beschäftigungsdauer wird nicht als unterbrochen angesehen, wenn der Auszubildende an der Lehre im AMU-Zentrum / Berufsschule teilnimmt.

Nach Ablauf der Probezeit kann der Ausbildungsvertrag nur nach dem Versuch, die Streitigkeiten beizulegen und nach seiner Prüfung durch den Gemeinsamen Branchenausschuss für Berufe Maurer, Steinhauer und Stuckarbeiter gekündigt werden.

Sind die Parteien jedoch darüber einig, können sie den Vertrag kraft gegenseitiger Vereinbarungen ohne Beteiligung des Branchenausschusses kündigen.

In besonderen Fällen kann der Auszubildende nach Absprache mit dem Ausbildungsausschuss in ein anderes Unternehmen versetzt werden.

Arbeitszeit, Entlohnung, Urlaub, krankheitsbedingte Abwesenheit u.Ä.

Für das Berufsausbildungsverhältnis gilt der zurzeit geltende Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft dänischer Arbeiter und dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie.

Während der Geltungsdauer des Vertrags, darunter in den Perioden der Schulausbildung, wird die Entlohnung durch das Unternehmen bezahlt.

In den Schulausbildungsperioden erhält das Unternehmen eine VEU-Vergütung /Voksen- og Efteruddannelsesgodtgørelse/ (Vergütung wegen Verdienstverlust im Zusammenhang mit Aus- und Fortbildung von Erwachsenen) gemäß dem Gesetz über Ausbildung für den Arbeitsmarktbedarf.

Während der Schulausbildungsperioden darf der Auszubildende den ihm zustehenden Urlaub nicht in Anspruch nehmen.

Fahrkosten

Die Fahr- und Unterkunftskosten des Auszubildenden während der Ausbildung in dem AMU-Zentrum/ in der Berufsschule werden nach den Bestimmungen für finanzielle Unterstützung bei Teilnahme an Ausbildung für den Arbeitsmarktbedarf abgerechnet.

Ausbildungsabschlusszeugnis

Nach Abschluss der Ausbildung durch den Auszubildenden, stellt der Gemeinsame Branchenausschuss für Berufe Maurer, Steinhauer und Stuckarbeiter ein Zeugnis aus. Das Zeugnis beinhaltet eine Beschreibung der Arbeiten, bei denen der Auszubildende beschäftigt war sowie Angaben über absolvierte Schulungen.

Die Mitglieder der Gewerkschaft dänischer Arbeiter erhalten nach dem Ausbildungsabschluss einen Gürtel mit graphischem Emblem des Ausbildungsprogramms für Maurergehilfen auf der Schließe.

Behandlung von Streitigkeiten

Streitigkeiten bezüglich des Inhalts und der Auslegung dieser Vereinbarung werden durch die Organisationen behandelt und können zur Bearbeitung an den Gemeinsamen Branchenausschuss für Berufe Maurer, Steinhauer und Stuckarbeiter geleitet werden. Streitigkeiten über Fragen im Rahmen des Tarifvertrags werden jedoch gemäß den Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zwischen der Gewerkschaft dänischer Arbeiter und dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie entschieden.

Das Ausbildungsprogramm für Maurergehilfen wurde durch den Gemeinsamen Branchenausschuss für Berufe Maurer, Steinhauer und Stuckarbeiter ausgearbeitet und wird durch einen paritätischen Ausschuss vertreten.

Gemeinsamer Branchenausschuss:
Det Faglige Fællesudvalg for Murer-,
Stenhugger- og Stukkatørfaget
Bygmestervej 5, 2. sal
2400 Kopenhagen NV
Tel. 35 87 87 87

Die Vereinbarung wurde durch den Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und die Gewerkschaft dänischer Arbeiter ausgearbeitet und gilt für Unternehmen und Berufsauszubildende beim Abschließen von Verträgen und Durchführung der Maurergehilfenausbildung.

Kopenhagen, den 13. Oktober 2008

Hauptverband der
Dänischen
Bauindustrie

Gewerkschaft der
Bau-, Erde- und Um-
weltarbeiter in Kopen-
hagen
/Bygge-, Jord- og
Miljø-arbejdernes
Fagforening i Køben-
havn/

Gewerkschaft
dänischer Arbeiter

Anhang 4

Tabelle der mit der Jahreszeit und Witterung verbundenen besonderen Maßnahmen und Schutzmittel

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

	Jahreszeit- bedingt	Witterungsbe- dingt
1. Besondere Maßnahmen und Schutzmittel auf der Baustelle		
Oberflächenwasserableitung	X	
Schnee- und Eisräumung sowie Sandstreuung von Zufahrtswegen und Arbeitsplätzen, darunter Gerüsten und Arbeitsbühnen		X
Orientierungs- und Arbeitsausßenbeleuchtung	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 Frostschaden		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	

Anhang 5

Urlaubs- und Feiertagsregelungen für entsendete Arbeitnehmer

Ausländische Unternehmen, die ihre Tätigkeit in Dänemark ausüben und den Tarifverträgen zwischen dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie /Dansk Byggeri/ und der Gewerkschaft dänischer Arbeiter (3F) /Fagligt Fælles Forbund/ unterliegen, bezahlen Feiertagsvergütungsbeiträge an die Urlaubskasse der Gewerkschaft dänischer Arbeiter.

Anmeldung an die Urlaubskasse

Erhält die Gewerkschaft dänischer Arbeiter die Information über die Mitgliedschaft eines ausländischen Unternehmens an dem Hauptverband der Dänischen Bauindustrie, sendet sie diesem eine Beitragszahlungsanweisung zu.

Die Anweisung enthält u.a. die Bankverbindung der Urlaubskasse, darunter die IBAN- und SWIFT-Nummer.

Beitragsbezahlung

Das Unternehmen übergibt der Urlaubskasse die Angaben der Arbeitnehmer, für die es die Feiertagsvergütungsbeiträge bezahlen wird, und zwar:

Vorname, Nachname und Anschrift des Arbeitnehmers

Höhe des Feiertagsvergütungsbeitrags

CPR-Nummer des Arbeitnehmers

Nach den z.Zt. geltenden Bestimmungen, umfasst der Beitrag die Urlaubsvergütung sowie die Vergütung für Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage, dh. z.Zt 19,40% des urlaubsberechtigten Entgeltes.

Der Beitrag kann bei jeder Lohnzahlung oder einmal im Monat eingezahlt werden, jedoch spätestens bis zum 10. Tag des Folgemonats.

Die Einzahlung an die Urlaubskasse erfolgt mit einem Scheck, einer Banküberweisung oder in bar.

Ausstellung eines Urlaubsnachweises

Der Urlaubsnachweis gibt den Arbeitnehmern Auskunft über die Auszahlungsform der ihnen zustehenden Urlaubsvergütung.

Spätestens am 1. April jedes Jahres stellt die Urlaubskasse jedem Arbeitnehmer einen Urlaubsnachweis aus. Der Urlaubsnachweis enthält folgende Angaben:

Vorname, Nachname und Anschrift des Arbeitnehmers

Eingezahlter Urlaubsvergütungsbetrag

Angesparte Urlaubstage

Bescheinigung des Urlaubsnachweises

Der Arbeitnehmer bescheinigt den Urlaubsnachweis mit seiner Unterschrift, wobei er die Absicht bestätigt, den Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Nimmt der Arbeitnehmer nicht den ganzen zustehenden Urlaub in Anspruch, stellt die Urlaubskasse einen neuen Urlaubsnachweis mit der Angabe der Anzahl der restlichen Urlaubstage aus.

Auszahlung der Urlaubsvergütung

Der Arbeitnehmer sendet den Urlaubsnachweis an die Urlaubskasse zurück und die Urlaubskasse überweist den ihm zustehenden Betrag auf sein Bankkonto.

Die Urlaubsvergütung kann auf das Bankkonto des Arbeitnehmers frühestens einen Monat vor Urlaubsantritt überwiesen werden, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer der Urlaubskasse den richtig ausgefüllten und bestätigten Urlaubsnachweis rechtzeitig zukommen ließ.

Zahlung von Urlaubsvergütung ohne Inanspruchnahme des Urlaubs

Die Urlaubsvergütung für das vergangene und laufende Urlaubsanspruchserwerbsjahr ohne Inanspruchnahme des Urlaubs ist an den Arbeitnehmer auszuführen, falls der Arbeitnehmer alters- oder gesundheitsbedingt den Arbeitsmarkt verlässt oder seine Beschäftigung abgelaufen ist oder er ins Ausland umzieht.

Auszahlung von Urlaubsvergütung zum Ende des Urlaubsjahres

Die Urlaubsvergütung, die der Arbeitnehmer vor Ablauf des Urlaubsjahres (30. April) nicht angefordert hat, ist dem Arbeitnehmer nach entsprechenden Bestimmungen auszuführen.

Überschreitet der Betrag der nicht angeforderten Urlaubsvergütung 2.250,00 DKK nicht, wird diese automatisch an den Arbeitnehmer nach Ablauf des Urlaubsjahres, jedoch spätestens am 15. Juni ausgezahlt.

Kompensation

Alle dem Vertrag unterliegenden Unternehmen haben die Einzahlungen an die Urlaubskasse zu leisten.

Beweist ein Unternehmen, das die Urlaubsvergütung dem Arbeitnehmer früher ausgezahlt oder zu seinen Gunsten zurückgelegt wurde, wird der eingezahlte Beitrag nach Genehmigung durch die Parteien des Tarifvertrages an das Unternehmen zurückerstattet. Absicht des Vertrages ist, dass die betroffenen Unternehmen keine Doppelzahlungen zu leisten haben.

Deutsche Unternehmen

In Bezug auf die deutschen Unternehmen, die an die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft ULAK im Rahmen der Sozialkassen für Bauwirtschaft SOKA-Bau angemeldet sind, besteht Einigkeit darüber, dass nicht eingehend geprüft wird, ob der in Deutschland bezahlte Urlaubs- und Feiertagsvergütungsbeitrags den dänischen Sätzen dieser Leistungen genau entspricht. Der Vertrag zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem dänischen Beschäftigungsministerium sichert eine gegenseitige Anerkennung der dänischen und deutschen Urlaubsregelungen zu. Gemäß der dänisch-deutschen Urlaubsvereinbarung ist der dänischen Gewerkschaft eine Erklärung vom ZVK-Bau mit dem Bruttoverzeichnis aller Arbeitnehmer vorzulegen.

Geben die Parteien des Tarifvertrages ihre Einwilligung dazu, kann die Einzahlungspflicht an die Urlaubskasse der Gewerkschaft dänischer Arbeiter aufgehoben werden.

Besondere Bestimmungen

Eine Urlaubsvergütung, die vor dem 30. September des Folgejahres nicht angefordert wurde, geht auf den Urlaubsfonds des Baugewerbes über.

Stichwort-Index

A

Abschlagszahlungen bei Akkordarbeit	41
Akkordierungsforderungen	44
Akkordregelungen	39
Akkord.....	39
Akkordumfang	40
Arbeitsstunden	40
Gruppenakkord	40
Recht und Pflicht.....	40
Andere Tarifverträge	48
Angaben über das Arbeitsverhältnis ..	16
Auszubildende	17
Nichteinhaltung der Auskunftspflicht.....	17
Reisen und Arbeit im Ausland	16
Übergangsregelung.....	17
Änderung des Arbeitsverhältnisses	16
Arbeitseinstellung	105
Arbeitsfreie Tage	25
1. Mai	25
Tag der dänischen Verfassung (5. Juni)	25
Zusätzliche arbeitsfreie Tage	25
Arbeitsgericht.....	104
Arbeitskleidung	111
Arbeitshandschuhe	111
Arbeitsrechtliche Behandlung von außerordentlichen Kündigungen ..	99
Arbeitsrechtliche Streitigkeiten.....	93
Anpassungsverhandlungen nach § 3	96
Auszahlung nach Schlichtung und Schiedsverfahren	99
Organisationsverhandlung	99
Schiedsverfahren	96
Schlichtung auf Organisationsebene	95
Verhandlung auf örtlicher Ebene ..	93
Zeitfristen	99
Örtliche Schlichtung	93
Arbeitsschutzbeauftragte	83
Arbeitszeit, die Übernachtung mit sich führt	24
Aufmaß	45
Aufnahme neuer Mitglieder	12
Anpassungsverhandlungen	12
Austritt	13
Neue Mitglieder mit einem anderen Tarifvertrag	12
Neue, von einem Beitrittstarifvertrag erfasste Mitglieder	12
Ausbildungsfinanzierungsprogramm ..	88
Beitragsbefreiung	88
Hauptverband der Dänischen Bauindustrie und Gewerkschaft dänischer Arbeiter.....	88
Sonstige Unternehmen.....	88
Ausbildungsfonds	89
Aushändigung von Schiedssprüchen ..	47
Ausschuss für gleichen Lohn.....	109
Auszahlung der Urlaubsvergütung ...	67
Der Arbeitnehmer ist außer Stande, Urlaub zu nehmen	68
Der Arbeitnehmer verlässt den Arbeitsmarkt	67
Todesfall	68
Urlaubsvergütung von 750,00 DKK oder weniger beim Ausscheiden	68
Urlaubsvergütung von insgesamt 1.500,00 DKK.....	68

Zahlung von Urlaubsvergütung ohne Inanspruchnahme des Urlaubs	67
Auszahlung von Urlaubsvergütung zum Ende des Urlaubsjahres	69
Nicht angeforderte Urlaubsvergütung für ausgeschiedene Arbeitnehmer	69
Urlaubsvergütung für die 5. Urlaubswoche	69
Urlaubsvergütung von weniger als 2.250,00 DKK	69
Urlaubsvergütung von weniger als 3.000,00 DKK für genommenen Urlaub	69
Verfall des Anspruchs	70
Auszahlungen im Akkord und Akkordentschädigung	43
Abschlagszahlung	43
Akkordentschädigungszulage	43
Auszubildende	
Arbeitskleidung	124
Arbeitsschuhe	125
Ausbildungszeit	120
Bestimmungen über die Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten	131
Entlohnung	121
Entlohnung und Einstellung	123
Entlohnung während des Mutterschaftsurlaubs	123
Erster Krankheitstag eines Kindes	123
Erwachsene Auszubildende	122
EUX-Auszubildende	121
Fahrkostenabgeltung	125
Gesellenprüfung	130
Gesundheitsvorsorge	123
Lohnzahlung	123
Rente	124
Sanitär- und Sozialeinrichtungen	128

Schmutz- und Wasserbauzulagen	129
Schulausbildungszeit	123
Schule	130
Schwangerschaftsuntersuchungen	123
Teilnahme von Auszubildenden am Gesellenakkord	122
Tägliche Arbeitszeit	120
Urlaubsbestimmungen	129
Versicherung der Auszubildenden	124
Wehrdiensttuchtigkeitsuntersuchung	123
Werkzeug	125
Zusätzliche arbeitsfreie Tage	120

B

Bauarbeiten in der Winterperiode	115
Beschäftigungskodex	114
Besondere Bestimmungen	70
Aufrechnung und Einbehaltung	71
Handel mit Urlaubsnachweisen sowie Pfändung	70
Streitigkeiten	71
Tätigkeit im Urlaub	71
Urlaubsgeldgarantie	71
Verjährung der Urlaubsvergütung	70
Verzicht auf Urlaub	70
Bestimmung der Vertrauensleute	
Fachliche Aktualisierung für nicht mehr tätige Vertrauensleute	81
Bestimmung der Vertrauensleute	80
Wahl des Vertrauensmanns	80
Weiterbildung von Vertrauensleuten	81
Wer kann als Vertrauensmann gewählt werden	80
Wo wird ein Vertrauensmann gewählt	80
Bestimmung der Vertrauensleute	

Sprecher.....	82
Bestimmung der Vertrauensleute	
Pflichten des Vertrauensmanns....	82
Bestimmung der Vertrauensleute	
Aufgaben des Vertrauensmanns...	82
Bestimmung der Vertrauensleute	
Kündigung des Vertrauensmanns .	83

D

Defizit im Akkord.....	41
Dringende Fälle	105

E

Einstellung	91
Einstellung zu angestelltenähnlichen	
Bedingungen	17
Arbeitsrechtliche Behandlung.....	22
Arbeitszeit	20
Beschäftigungszeit	19
Besondere Ansparung.....	21
Entgelt.....	19
Feiertage	20
Krankheit.....	21
Kündigung.....	20
Rentenbeitrag von Urlaubszulagen	
.....	20
Sonstige Bestimmungen	21
Zahlung	21
Zusätzliche arbeitsfreie Tage	20
Elektronische Dokumente	112
Entgelt	30
Allgemeine Zeitlohnbestimmungen	
.....	30
Lohnverhandlung.....	30
Schmutzzulage	31
Werkzeugzulage.....	31
Witterungsbedingte Einstellung der	
Arbeit.....	31

Entgelt für Feiertage, arbeitsfreie Tage,	
Seniorenfeiertage und	
Kinderbetreuungstage	
Besondere Umstände bezüglich	
Feiertage und arbeitsfreier Tage	
für entsandte Mitarbeiter	75
Entlassung.....	91
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
.....	91
Freie Stunden bei Kündigung	91
Guthabennachweis	92
Entwicklungsfonds der Hoch- und	
Tiefbauindustrie	86
Anträge.....	87
Beiträge	87
Freistellung für Ausbildung	86
Leitung und Verwaltung	87
Verwendungsmöglichkeiten.....	87
Entwicklungsfonds des Dänischen	
Arbeitgeberverbands und des	
Dänischen Gewerkschaftsbunds ..	90
Ermittlung des Akkordpreises.....	45
Beanstandungsfristen	45
Maurergehilfen	45
Erster Krankheitstag eines Kindes	54
Entgeltsatz.....	54
Im Haushalt befindliches Kind	54
Umfang der Freistellung.....	54
Erwerb des Urlaubsanspruchs	60

F

Feiertagsvergütung und	
Seniorenverträge	
Ansparung	73
Zahlung.....	73
Feiertagsvergütung und	
Seniorenverträge.....	73
Ausscheiden	75
Restbeträge	74
Todesfall	75
Tätigkeit an Feiertagen.....	75

Fester Preistarifausschuss48

G

Gegenseitige Pflichten.....13

Geltungsbereich des Tarifvertrags10

Geltungsdauer des Tarifvertrages ...119

Generell32

 Behandlung von Streitigkeiten.....33

 Lohnfestsetzung32

 Missverhältnisse insgesamt32

I

Inanspruchnahme des Urlaubs.....60

 Betriebsurlaub62

 Betriebsurlaub zwischen

 Weihnachten und Neujahr62

 Haupturlaub61

 Resturlaub61

 Verschiebung des Urlaubs62

 Zeitliche Lage des Urlaubs61

Informationsbesprechung15

K

Kinderbetreuungstage55

Kooperationseinrichtungen.....84

 Betriebsrat84

 Kooperationsrat84

Krankenhouseinweisung von Kindern

 55

Krankheit und Unfall52

 § 56-Vereinbarung53

 Auszubildende54

 Berechnung der Beschäftigungszeit

 53

 Dauer und Zahlung.....52

 Fehlende Beschäftigungszeit53

 Schwangerschaftsvorsorgeuntersuc

 hung53

Krankheit und Urlaub62

Gesundmeldung während des

 Betriebsurlaubs..... 63

Krankheit während des

 Betriebsurlaubs..... 63

Kündigung

 Erlöschen der Kündigungsfrist..... 92

L

Lohn- und Arbeitsbedingungen für
ausländische Arbeitnehmer

Fachrechtliche Behandlung 103

Lohn- und Arbeitsbedingungen für

 ausländische Arbeitnehmer 100

 Einleitende Bestimmungen 100

 Organisationssitzung 101

 Schiedsverfahren in

 Arbeitsstreitigkeiten 102

 Umgehen des Tarifvertrags 102

Lohn- und Arbeitsbedingungen für

 ausländische Arbeitnehmer

 Information an Gewerkschaften 104

Lohn- und Arbeitsbedingungen für

 ausländische Arbeitnehmer

 Vertraulichkeit..... 104

Lohn- und Arbeitsverhältnisse

 ausländischer Mitarbeiter

Umgehung 102

Lohn- und Arbeitsverhältnisse

 ausländischer Mitarbeiter

Einsatzbereich..... 102

Lohnabrechnungen..... 38

 Elektronische Lohnabrechnungen 38

Lohnzahlung 37

Lohnzeitraum..... 37

M

Maurergehilfenausbildung 89

Mutterschaftsurlaub

 Zahlung während Elternurlaubs

 nach dem 1. Juli 2017 57

Mutterschaftsurlaub	56
Elternurlaub	56
Schwangerschafts- /Mutterschaftsurlaub	56
Vaterschaftsurlaub.....	56
Zahlung	57

O

Ofen- und Feuerfestarbeiten	106
Entgelt.....	107
Überstunden/Sonn- und Feiertagsarbeit	107
Offen- und Feuerfestarbeiten	
Arbeitsbestimmte Zuschläge und Zulagen	108
Regelmäßige Arbeitszeit	106

P

Pflegtage	58
-----------------	----

R

Reduzierte Arbeitsfähigkeit.....	58
Regelungen auf Versuchsbasis	111
Reisekostenvergütung.....	35
Rente	50
Gesundheitsvorsorge	51
Zahlung des Rentenbeitrags	51

S

Sanitär- und Sozialeinrichtungen	33
Seniorenregelung	
Auszahlung von Rentenbeiträgen	76
Erwerb	75
Planung	76
Vorschusszahlung	76
Seniorenregelung	75

T

Teilnahme des Arbeitgebers am Akkord	47
Teilnahme von Auszubildenden am Akkord	47
Teilzeit	25
Tägliche Arbeitszeit	23

U

Umgehung des Tarifvertrages	114
Unterbrechung einer Akkordarbeit/Reparaturarbeiten Entschädigungsforderungen	43
Unterbrechung der Arbeit.....	42
Wartezeit.....	43
Urlaubsbestimmungen für entsandte Mitarbeiter	77
Bezahlung von Urlaub.....	77
Deutsche Unternehmen	78
Inanspruchnahme von Urlaub.....	77
Urlaubsfonds der Fachorganisationen	72
Urlaubsnachweis	65
Aufstellung eines Resturlaubsnachweises.....	67
Bescheinigung des Urlaubsnachweises	67
Elektronischer Urlaubsnachweis ..	66
Lohnabrechnung als Urlaubsnachweis.....	66
Urlaubsvergütung.....	64
Berechnung des Krankenurlaubsvergütung	64

V

Variierende wöchentliche Arbeitszeit	23
Vergütung für Feiertage, zusätzliche arbeitsfreie Tage, Seniorenfeiertage und Kinderbetreuungstage	

Vorschussanspruch	74
Vorschusszahlung	74

W

Wöchentliche Arbeitszeit	23
--------------------------------	----

Ü

Überstunden	
Systematische Überstunden	28
Überstunden	27
Sonn- und Feiertagsarbeit.....	27
Überstundenausgleich	28
Übertragung von Urlaub	63

Z

Zeitarbeit	112
Zeitarbeitsagenturen, die Mitglied des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind..	112
Zeitarbeitsagenturen, die nicht Mitglied des Hauptverbands der Dänischen Bauindustrie sind..	112
Zoneneinteilung in Kopenhagen und Nordseeland	10
Maurergehilfen	10
Zone 1.....	10
Zone 2.....	10
Zusammenarbeit und Arbeitsschutz.	85

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

2017

2017

20