

Datum: Oktober 2007

CHJ/avs

Vermerk zum graphischen Tarifvertrag

Dieser Vermerk listet die wesentlichsten Bestimmungen des graphischen Tarifvertrags zwischen HK/Privat, 3F, DMA und GA für den Zeitraum 1. März 2007 bis 1. März 2010 auf.

Der Vermerk ist von GA (Graphischer Arbeitgeberverband) für die Verbandsmitglieder ausgefertigt.

Bezüglich näherer Einzelheiten über die Regelungen des Tarifvertrags wird auf den Vertragstext verwiesen. Ein Exemplar des Vertrags in dänischer Sprache kann bei den Tarifparteien angefordert werden.

Geltungsbereich

Druck

Der Tarifvertrag umfasst die Arbeitsfunktionen, die normalerweise mit der Bedienung von Druckmaschinen verbunden sind, die folgende Techniken benutzen: Offsetdruck, Hochdruck, darunter Flexodruck und Tiefdruck. Facharbeiter, die mit der Bedienung von Druckmaschinen beschäftigt sind, werden als „Drucker“ bezeichnet und sind entweder „typographische Drucker“ oder „lithographische Drucker“. Ungelernte Mitarbeiter mit derselben Beschäftigung werden als „Druckereiarbeiter“ bezeichnet.

Der Tarifvertrag umfasst außerdem die Arbeitsfunktionen bei der weiteren Behandlung von Papier, Pappe und Karton, die mit den vom Tarifvertrag umfassten Drucktechniken bedruckt sind.

Buchbinden

Facharbeiter, die mit diesen Funktionen beschäftigt sind, werden als „Buchbinder“ bezeichnet. Ungelernte Mitarbeiter, die mit denselben Aufgaben beschäftigt sind, werden als „Buchbindergehilfen“ oder „Kartonnagearbeiter“ bezeichnet.

Prepress

Schließlich umfasst der Tarifvertrag in gewissem Umfang Prepress-Arbeit bei der Herstellung von Druckformen für den Flexodruck.

Lohn

Der Tarifvertrag ist ein so genannter Mindestlohntarifvertrag. Der Tarifvertrag

Mindestlohn

setzt eine Mindestvergütung je Stunde fest.

Der Mindestlohn pro Stunde für Arbeiter über 18 Jahre beträgt:

1. März 2007 98,15 DKK

1. März 2008 100,65 DKK

1. März 2009 103,15 DKK

Der Tarifvertrag beruht auf der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber den Mitarbeitern persönliche Zulagen gewährt, falls deren Qualifikationen dazu berechtigen. Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter ohne Einmischung der Organisationen ausgehandelt. Der Lohn wird einmal jährlich neu verhandelt.

Die Lohnvorschriften finden sich in Abschnitt 7 des Tarifvertrags.

Rente

Spätestens nach 9 Monaten Beschäftigung hat der Mitarbeiter ein Anrecht auf „Grafisk Pension“. Der Arbeitgeber zahlt 2/3 der Rentenbeiträge. Der Mitarbeiter zahlt 1/3 der Rentenbeiträge.

Die Rentenbeiträge betragen insgesamt:

1. Juli 2006 10,8%

1. Juli 2008 11,1%

1. Juli 2009 12,0%

Die Rentenvorschriften finden sich in Abschnitt 11 des Tarifvertrags.

Weitere Informationen über „Grafisk Pension“ auf der Homepage www.sampension.dk.

Fritvalgs Lønkonto (Freiwahl-Lohnkonto)

Der Arbeitgeber zahlt eine Zulage, die als "Fritvalgs Lønkonto" (Freiwahl-Lohnkonto) bezeichnet wird. Die Zulage errechnet sich nach dem zu Urlaubsvergütung berechtigenden Lohn. Die Zulage kann entweder im Zusammenhang mit Urlaub u. a. m. ausbezahlt oder laufend auf das Rentenkonto des Mitarbeiters eingezahlt werden.

Die Zulage "Fritvalgs Lønkonto" beträgt:

1. Mai 2007 0,50%

1. Mai 2008 0,75%

1. Mai 2009 1,00%

Die Vorschriften über Fritvalgs Lønkonto finden sich in § 50 des Tarifvertrags.

Arbeitszeit

Die wöchentliche effektive Arbeitszeit beträgt 37 Stunden. Pausen, darunter Mittagspausen, sind nicht in der Arbeitszeit enthalten.

Die Arbeitswoche besteht in der Regel aus 3, 4 oder 5 Schichten. Bei 3 Schichten wird in der Regel in Morgen-, Mittag- und Nachtschicht gearbeitet. Bei 4 oder 5 Schichten wird außerdem in 1 oder 2 Wochenendschichten gearbeitet. Eine Wochenendschicht umfasst in der Regel 2 Tage pro Woche (typisch Samstag und Sonntag) zu je 12 Stunden.

Von den Arbeitszeitvorschriften des Tarifvertrages kann durch einvernehmliche Betriebsvereinbarung abgewichen werden, weshalb es zahlreiche verschiedene Schichtarbeitspläne gibt, z. B. mit vier Schichten an 3 wöchentlichen Arbeitstagen zu je 12 Stunden.

Die Arbeitszeitvorschriften finden sich in Abschnitt 2 des Tarifvertrags.

Abend- und Nachtarbeit

Liegt ein Teil der Arbeitszeit außerhalb der Normalarbeitszeit (06.00 bis 18.00 Uhr), so hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine finanzielle Zulage und eine Herabsetzung der Arbeitszeit.

Die Zulage beträgt pro Tag bei einer Fünftagewoche für Abendarbeit (18.00 bis 24.00 Uhr)

1. März 2007 129,50 DKK

1. März 2008 139,12 DKK

1. März 2009 148,74 DKK

Die Zulage beträgt pro Tag bei einer Fünftagewoche für Nachtarbeit (24.00 bis 06.00 Uhr)

1. März 2007 173,16 DKK

1. März 2008 187,22 DKK

1. März 2009 201,28 DKK

Die Arbeitszeitverkürzung beträgt 4,86 Minuten je Normalarbeitsstunde im Zeitraum zwischen 18.00 und 06.00 Uhr. Die Arbeitszeitverkürzung wird in der Woche der Ansparung abgewickelt oder für spätere Arbeitsfreiheit aufgespart. Die Arbeitszeitverkürzung entspricht einer Wochenarbeitszeit von 34 Stunden, wenn alle Arbeitsstunden der Woche zwischen 18.00 und 06.00 Uhr liegen.

Die Vorschriften über Abend- und Nachtarbeit finden sich in § 3 des Tarifvertrags.

Überstunden

Der Tarifvertrag enthält Vorschriften über die Vergütung von Überstunden.

Die Vorschriften des Tarifvertrags sind unterschiedlich für Typographen, Lithographen, Buchbinder und Kartonnagearbeiter.

Für Lithographen (Offsetdrucker) gilt als Ausgangspunkt, dass Überstunden mit einer Zulage von 50% vergütet werden. Überstunden über 2 Stunden hinaus oder Überstunden des Nachts und an Samstagen werden mit einer Zulage von 100 % vergütet.

Die Vorschriften über Überstunden finden sich in § 6 des Tarifvertrags.

Krankheit

Die Krankmeldung hat schnellstmöglich und spätestens 2 Stunden nach normalem Schichtbeginn des Mitarbeiters zu erfolgen.

Vorausgesetzt, dass die Vorschriften über Beschäftigungsdauer (13 Wochen) und Beschäftigungsumfang (120 Stunden) erfüllt sind, hat der Mitarbeiter, soweit er Anspruch auf Krankengeld gemäß dem Gesetz über Krankengeld hat, Anspruch auf Krankenlohn während der Krankheit.

Der Krankenlohn entspricht dem normalen Tagschichtlohn bei Eintritt der Krankheit.

Die Auszahlung des Krankenlohns endet, wenn in den vorhergehenden 18 Kalendermonaten Krankenlohn für mehr als 52 Wochen über die Arbeitgeberzeiträume hinaus ausbezahlt wurde. Der Arbeitgeber kann den Nachweis für die Krankheit verlangen.

Die Vorschriften über Krankenlohn finden sich in Abschnitt 5 des Tarifvertrags.

Erster Krankheitstag eines Kindes

Mitarbeiter mit einer Beschäftigungsdauer von 9 Monaten haben Anspruch auf Freistellung mit Lohn, falls dies zur Betreuung eines kranken, im Haushalt des Mitarbeiters lebenden Kindes unter 14 Jahren erforderlich ist. Die Freistellung wird nur einem Elternteil des Kindes gewährt und kann höchstens den 1. Krankheitstag des Kindes umfassen.

Die Regelung ist in § 19 Abs. 1–2 des Tarifvertrags beschrieben.

Krankenhausaufenthalt eines Kindes

Mitarbeiter mit einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten haben Anspruch auf Freistellung mit Lohn, falls es erforderlich ist, dass der Mitarbeiter sich zusammen mit dem Kind im Krankenhaus aufhält. Die Regelung gilt für Kinder unter 14 Jahren. Es besteht maximal ein Anspruch auf insgesamt 1 Woche je Kind in einem 12-monatigen Zeitraum.

Die Regelung ist in § 19 Abs. 3-5 des Tarifvertrags beschrieben.

Urlaub

Der Tarifvertrag folgt dem dänischen Urlaubsgesetz.

5 Wochen Urlaub

Laut Urlaubsgesetz hat der Mitarbeiter Anspruch auf 5 Wochen Urlaub im Zeitraum vom 1. Mai bis 30. April (Urlaubsjahr). Der Urlaub wird finanziert, indem der Mitarbeiter im Einkommensjahr, das dem Kalenderjahr entspricht, 12,5 % des zur Urlaubsvergütung berechtigenden Lohns zur Auszahlung im Zusammenhang mit der Abhaltung des Urlaubs im folgenden Urlaubsjahr anspart.

Das Urlaubsgesetz regelt die Ankündigung und Abwicklung des Urlaubs.

Urlaubskarte

Beim Ausscheiden stellt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Ferienkarte über angesparten, aber nicht abgehaltenen Urlaub aus.

Die Urlaubsvorschriften finden sich in Abschnitt 6 des Tarifvertrags.

Eine englische Ausgabe des Urlaubsgesetzes findet sich auf der Homepage www.adir.dk des Arbeitsdirektorats.

5 Zusatzurlaubstage

Zusatzurlaubstage

Mitarbeiter mit einer Beschäftigungsdauer von 9 Monaten haben Anspruch auf 5 Zusatzurlaubstage je Urlaubsjahr. Der Arbeitgeber zahlt an Zusatzurlaubstagen den vollen Lohn.

Die Vorschriften über Zusatzurlaubstage finden sich in § 22 des Tarifvertrags.

Schwangerschaft/Geburt und Adoption

Mitarbeiter, die vom Tarifvertrag umfasst sind, haben Anspruch auf vollen Lohn während des Schwangerschaftsurlaubs, Mutterschaftsurlaubs, Vaterurlaubs, Elternurlaubs und Adoptionsurlaubs.

Mütter haben Anspruch auf vollen Lohn 4 Wochen vor dem erwarteten Geburtstermin und 24 Wochen nach der Geburt, jedoch höchstens 28 Wochen insgesamt. Väter haben Anspruch auf vollen Lohn während 2 Wochen Vaterurlaub und 10 Wochen Elternurlaub.

Der Tarifvertrag enthält Regelungen, für welche Zeiträume Zahlungen geleistet werden.

Die Zahlung setzt voraus, dass der Mitarbeiter gemäß dem Gesetz über Geburten Anspruch auf Tagegeld (Arbeitslosengeld) hat.

Die Vorschriften über Zahlungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt und Adoption finden sich in § 37 des Tarifvertrages.

Kündigungsfristen

Die Einstellung erfolgt ohne Kündigungsfrist. Nach folgenden Beschäftigungszeiträumen gelten nachstehende

Kündigungsfristen:

Beschäftigung	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Nach 4 Wochen	1 Woche	1 Woche
Nach 9 Monaten	2 Wochen	2 Wochen
Nach 2 Jahren	4 Wochen	3 Wochen
Nach 5 Jahren	7 Wochen	4 Wochen
Nach 10 Jahren	12 Wochen	4 Wochen
Nach 15 Jahren	14 Wochen	4 Wochen
Nach 20 Jahren	16 Wochen	4 Wochen
Nach 25 Jahren	18 Wochen	4 Wochen

Das Arbeitsverhältnis endet an einem Freitag mit Ende der Arbeitszeit.

Die Vorschriften über Kündigungsfristen finden sich in § 11 des Tarifvertrags.

Tarifparteien und ihre Homepages

www.hkprivat.dk

HK/Privat organisiert vor allem Drucker und Buchbinder, die vom Tarifvertrag umfasst sind.

www.3f.dk

3F organisiert vor allem Verpackungsarbeiter, die vom Tarifvertrag umfasst sind.

www.pressenshus.dk

DMA (Danske Mediers Arbejdsgiverforening – Arbeitgeberverband dänischer Medien) organisiert vor allem Unternehmen, die Tageszeitungen herausgeben.

www.ga.dk

GA (Grafisk Arbejdsgiverforening - Graphischer Arbeitgeberverband) organisiert graphische Betriebe.