

**2025-2028**

# **Experimentarium AC- overenskomst**

**Overenskomst indgået mellem**  
Experimentarium og De akademiske organisationer

# OVERENSKOMST MELLEM EXPERIMENTARIUM OG DE AKADEMISKE ORGANISATIONER PÅ EXPERIMENTARIUM

Mellem

**Experimentarium**

og

**De akademiske organisationer**

# INDHOLD

§ 1 Overenskomstens område .....	2
§ 2 Løn .....	2
§ 3 Arbejdstid.....	3
§ 3a Lokalaftaler, kutymmer og reglementer .....	4
§ 4 Ferie .....	4
§ 5 Barsel og børns sygdom og omsorgsdage.....	6
§ 6 Sundhedsordning .....	8
§ 7 Seniorordning for medarbejdere - 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder .....	8
§ 8 Efteruddannelse .....	8
§ 9 Rejseudgifter mv.....	8
§ 10 Arbejdskraften .....	8
§ 11 Retten til materiale og ophavsret mv.....	9
§ 12 Opsigelse.....	9
§ 13 Tillidsrepræsentantregler.....	9
§ 14 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter.....	10
§ 15 Behandling af uenighed af faglig karakter .....	10
§ 16 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser.....	11
PROTOKOLLAT Om Natarbejde.....	12
PROTOKOLLAT om Deltid .....	13

---

## § 1 Overenskomstens område

---

### Stk. 1

#### Overenskomsten omfatter:

- Akademikere (kandidater og bachelorer)
- Professionsbachelorer, lærere og lærere med diplomuddannelse som ansættes i stillinger, hvor de overvejende har akademisk arbejde.

### Stk. 2

Andre medarbejdere kan omfattes af overenskomsten, når der ved forhandling mellem parterne er opnået enighed herom.

---

## § 2 Løn

---

### Stk. 1

Akademiske medarbejdere og lærere med diplomuddannelser aflønnes med en løn, der i forhold til pågældendes anciennitet udgør følgende månedlige beløb, idet alle trin er to-årige.

Løntrin	År (lønanciennitet)	1. maj 2025 (skalaløn)	1. april 2026 (skalaløn)	1. april 2027 (skalaløn)
1	År 1-2	kr 33.824,82	kr 34.586,38	kr 35.307,87
2	År 3-4	kr 35.974,38	kr 36.735,95	kr 37.457,43
3	År 5-6	kr 38.183,72	kr 38.945,28	kr 39.666,77
4	År 7-8	kr 40.293,22	kr 41.054,79	kr 41.776,28
5	År 9-10	kr 42.371,26	kr 43.132,83	kr 43.854,31
6	År 11-12	kr 44.228,33	kr 44.989,90	kr 45.711,39
7	År 13-14	kr 46.478,58	kr 47.240,14	kr 47.961,63
8	År 15-16	kr 48.681,60	kr 49.443,16	kr 50.164,65
9	>= 17 år	kr 49.285,32	kr 50.046,88	kr 50.768,37

#### Anm. 1

I forbindelse med OK2025 er der lavet en ændring af løntrin (Skalaløn), som kan medføre, at medarbejderen står på samme skalaløn i yderligere 1 år. Indførelsen af den nye skalaløn har sammen med indførelse af pensionsordning medført ændringer af satser.

Skalatrinet er blevet reguleret med kronesatsen\*160,33 fra normallønsområdet med fradrag af arbejdsgiverbidrag til pension. Hvis der mod forventning måtte være medarbejdere der opnår en lavere skalaløn pr. 1. maj 2025 efter fradrag af pension, end det aktuelle løntrin pr. 1. april 2024, reguleres forskellen som et tidsbegrænset og enkeltstående udligningstillæg frem til medarbejderen måtte overgå til det højere skalatrin. Denne anmærkning bortfalder automatisk ved førstkommende fornyelse af overenskomsten.

#### Tillæg til skalaløn pr. måned:

##### For medarbejdere ansat efter 1.4.2020

Lille tillæg gives når medarbejderen har været ansat i 12 mdr. og udgør kr. 4.560,03. Stort tillæg gives efter fulde 5 års ansættelse og udgør kr. 7.296,03

Ovenstående er ved en ugentlig arbejdstid med 37 timer arbejde pr. uge. Ved deltid beregnes ovenstående forholdsmæssigt.

Hvis ledelsen ønsker at indplacere en medarbejder på højere løntrin end hvad der følger af § 2 stk. 2 kan ledelsen for den enkelte gøre dette. Forud for ansættelsen orienteres tillidsrepræsentant (eller suppleant) om indplacering.

Parterne har aftalt, at der ikke ydes kompensation for lønglidning eller reguleringsordninger i overenskomstperioden.

Professionsbachelor og lærere uden diplomuddannelse indplaceres på skalaen uden tillæg.

#### **Stk. 2 – Lønanciennitet**

Som ved øvrige anciennitetsrettigheder i overenskomsten regnes lønancienniteten i stk. 1 fra ansættelsen i henhold til denne overenskomst.

#### **Stk. 3 – Lønudbetaling**

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

#### **Stk. 4 – Pensionsbidrag**

Pr. 1. maj 2025 etableres en pensionsordning med et arbejdsgiverbidrag på 10% og medarbejderbidrag på 4,5%.

Der beregnes kun pension af skalaløn jf. stk. 1 og st. bededagstillæg. Der beregnes ikke pension af øvrige betalinger, herunder eksempelvis "stort tillæg" og "lille tillæg" i § 2, stk. 1, andre faste tillæg samt særlig opsparing jf. § 2, stk. 5 og § 4, stk. 3.

Pensionen indbetales til Akademiker Pension. Medarbejdere der før 1. maj 2025 indbetaler til en anden pensionsordning kan fortsætte i eksisterende pensionsselskab. Medarbejdere, med særlige forhold eks. helbred, omfattes ikke af pensionsordningen. Værdien af arbejdsgiverbidrag til pension udbetales i så fald til medarbejderen. Tillidsrepræsentanten skal i så fald orienteres.

#### **Stk. 5**

Experimentarium indbetaler kun til særlig opsparing af betalinger jf. § 2, stk. 1, andre faste tillæg, arbejdsgiverbidrag til pension og st. bededagstillæg.

Pr. 1. april 2024 udgør satsen 3,5 pct.

Pr. 1. april 2026 reguleres satsen med 1 pct. og vil således udgøre 4,5 pct.

Pr. 1. april 2027 reguleres satsen med 1 pct. og vil således udgøre 5,5 pct.

Herudover tilskrives den særlige opsparing, jf. § 4, stk. 3 pr. 1. september 2025.

Der sker automatisk udbetaling af restopsparingen til medarbejderen med lønkørsel for december måned. Medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 2, stk. 5 i det omfang at medarbejderen har et indestående på sin opsparing. Experimentarium udarbejder retningslinjer for udbetalinger.

---

### **§ 3 Arbejdstid**

---

#### **Stk. 1**

Arbejdstiden er 37 timer ugentlig inkl. frokostpause på 1/2 time daglig. Der er flextidsordning, med fixtid mandag-fredag mellem kl. 10.00 -15.00.

#### **Stk. 2**

##### **Arbejdstid udover 37 timer pr. uge i normale perioder:**

Timer udover normal arbejdstid beregnes før kl. 07.30, og efter 17.30. For den enkelte uge opgøres antal af udførte arbejdstimer på skema eller lignende og registreringen godkendes af medarbejderens nærmeste foresatte. På skemaerne anføres timer med tillæg såfremt, der er tale om arbejde, som af hensyn til arbejdsart må placeres på tidspunkter, der ligger udenfor normal arbejdstid og som er aftalt med nærmeste foresatte. Tillæg er her 50% på hverdage for de første 3 timer udover 7,5 times arbejde, 100% for timer herudover. På lørdage og søndage er tillægget 100%. Uvarslet overarbejde udløser et tillæg på 100%.

Det aftales, at der ikke må oparbejdes en timesaldo, som ved udgangen af et kvartal ligger udenfor intervallet -37 timer til +74 timer. Hvis det en måned før kvartalets udløb kan befrygtes, at en medarbejder ikke vil kunne holde sin saldo indenfor dette interval, skal der afholdes et planlægningsmøde, hvor medarbejderen og tillidsrepræsentanten som bisidder og ledelsen træffer de nødvendige beslutninger for at sikre, at saldoen ved kvartalets udløb kan holdes indenfor det angivne interval.

Såfremt der ved udgangen af et kvartal på trods af ovenstående foranstaltninger er en saldo der overstiger 74 timer, bør dette timetal med det samme afspadseres. Der vil normalt ske udbetaling af oparbejdede timer udover de 74 timer, medmindre nærmeste leder aftaler andet med medarbejderen.

### **Stk. 3**

#### **I overarbejdsperioder gælder følgende:**

På grund af særlige tidsbindinger for arbejdet kan der mellem den ansatte og dennes foresatte aftales perioder med overarbejde. Når perioden er overstået, bliver det beregnede overarbejde udbetalt ved førstkomende lønudbetaling. Overarbejde beregnes således, at alle overarbejdstimer udført på hverdage honoreres med et tillæg på 50% de første 3 timer og 100% for de resterende, mens alle timer udført på lørdage og søndage honoreres med tillæg på 100%.

### **Stk. 4**

#### **Varsling af overarbejde:**

Overarbejde skal varsles med mindst 48 timer.

Overarbejdet kan konverteres til afspadsering, efter aftale med nærmeste foresatte.

### **Stk. 5**

Den normale timeløn beregnes som 1/160,33 af medarbejderens aktuelle bruttomånedsløn.

### **Stk. 6**

Deltidsansattes arbejde udover den aftalte norm (antal timer pr. uge) skal altid afspadseres.

Såfremt ledelsen ønsker, at normen for en deltidsansat ændres, skal dette ske med funktionærlovens gældende opsigelsesvarsler.

### **Stk. 7 - Tjenestefrihed**

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og dagen efter Kr. Himmelfartsdag er fridage, grundlovsdag er fridag fra kl. 12.00.

---

## **§ 3a Lokalaftaler, kutyper og reglementer**

---

### **Stk. 1**

Der er mellem Experimentarium og Tillidsrepræsentanten adgang til ved indgåelse lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens § 3, § 6 og § 7.

### **Stk. 2**

Lokalaftaler, kutyper eller reglementer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

I tilfælde af opsigelse er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde. Ved mæglingssmøde kan organisationerne deltage.

Opnås der ikke enighed på mæglingssmødet, bortfalder lokalaf-talen, kutypen eller reglementet uden yderligere forhandling i henhold til afgivet varsel.

---

## **§ 4 Ferie og feriefridage**

---

### **Stk. 1**

Ferie følger den til enhver tid gældende ferielov.

Selv om ferie givet i hele uger ophører ved normal arbejdstids ophør den sidste feriedag, kan medarbejderne ikke pålægges merarbejde/overarbejde i den følgende weekend.

Der kan med den enkelte aftale at ferie afholdes i timer.

### **Stk. 2**

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

### **Stk. 3**

Om retten til at afholde feriefridage gælder:

- a. Medarbejderen optjener 0,42 feriefridage pr. måned svarende til fem feriefridage pr. ferieår. Værdien af feriefridagene svarende til 2,5 pct. af den ferieberettigede løn overføres løbende til medarbejderens særlige opsparing, jf. § 2, stk. 5. Feriefridagene afholdes uden løn, som derved reduceres svarende til værdien af fraværet, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 2, stk. 5 i det omfang medarbejderen har et indestående på sin opsparing.
- b. Feriefridagene kan omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridagene placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser.
- d. Manglende afholdte feriefridage bortfalder ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Ændringen træder i kraft 1. september 2025.

### **3.1**

Som overgangsordning indtil 1. september 2025 fortsættes der efter den hidtidige praksis. Ikke-afholdte feriefridage opgjort pr. 31. august 2025 bortfalder, men det kan aftales, at værdien af dagene udbetales, dog maksimalt 5 dage.

---

## § 5 Barsel og børns sygdom og omsorgsdage

---

### Stk. 1

Moderen har ret til 6 ugers lønnet graviditetsorlov inden fødslen og til 14 uger efter fødslen. I forbindelse med fødslen har den anden forælder ret til 2 ugers løn i forbindelse med fødslen.

Herudover har forældrene ret til lønnet forældreorlov i 19 uger.

Af de 19 uger er 6 uger forbeholdt moderen og 7 uger forbeholdt faderen, mens de sidste 6 uger frit kan fordeles mellem forældrene.

Hvis der ønskes yderligere orlov, kan en sådan opnås, men uden lønudbetaling.

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere:

Herudover betaler virksomheden løn i indtil 21 uger (forældreorlov).

Af disse 21 uger har barnets mor ret til at holde 6 uger, og den anden forælder har ret til at holde 7 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 8 ugers orlov med løn ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 21 uger skal holdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles op i to perioder, medmindre andet aftales.

### Stk. 2

Biologiske forældre, medmødre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte.

### Stk. 3

Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførelse til det følgende kalenderår af

1. Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget
2. omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår.

En ansat, der ønsker at holde omsorgsdage, skal meddele dette tidligst muligt. Arbejdsgiveren bør imødekomme ønsket, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

### Stk. 4

Omsorgsdage kan holdes som hele eller halve dage.

### Stk. 5

Efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren kan omsorgsdage tillige afvikles som enkelttimer.

### Stk. 6

Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov. På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn.

Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

Der gives kun adgang til omsorgsdage, såfremt fødslen er sket under ansættelse på Experimentarium.

### Stk. 7

En ansat, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens § 14, stk. 2, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovsperiode. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder.

**Stk. 8**

En ansat, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens § 14, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode.

**Stk. 9**

Som A/C-er på Experimentarium har man adgang til frihed med løn, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge barn/børn under 14 år. Friheden omfatter kun frihed på barnets 1. og 2. sygedag.

Endvidere gives der ret til afholdelse af barnets 3. sygedag. Friheden afholdes uden løn, som derved reduceres tilsvarende til værdien af fraværet, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 2, stk. 5 i det omfang at medarbejderen har et indestående på sin opsparing.

**Stk. 10**

Pr. 1. marts 2023 har medarbejderen ret til 3 særlige omsorgsdage om året. Afholdelse af disse dage aftales med nærmeste leder. Under friheden udbetales den forventelige løn.

Afholdelsesperioden er 1. marts til udgangen af februar det efterfølgende år.

Såfremt dagene ønskes overført til næste afholdelsesperiode, skal dette meddeles skriftligt i henhold til virksomhedens instruks inden udgangen af afholdelsesperioden.

Såfremt medarbejderen ikke fremsætter ønske om overførsel, sker der en automatisk udbetaling svarende til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. ikke afholdt dag, svarende til 1,5 pct af den ferieberettigede løn ved udbetaling af 3 dage.

Der kan maksimalt ske overførsel af 3 dage. De overførte dage skal afholdes i den afholdelsesperiode, som de er overført til. Såfremt overførte dage ikke afholdes, udbetales disse automatisk ved udgangen af afholdelsesperioden de er overført til.

**Stk. 11**

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselloven § 23 b, betaler virksomheden fuld løn i perioderne.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselloven § 23 c, betaler virksomheden fuld løn i perioderne.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 5, stk. 1, og det er en forudsætning for retten til fuld løn i perioderne, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder overenskomstens øvrige betingelser.

**Stk. 12**

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udregning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale med virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, som derved reduceres svarende til værdien af fraværet, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 2, stk. 5 i det omfang at medarbejderen har et indestående på sin opsparing.

### **Stk. 13**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglerne vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejdere kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale med virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Friheden afholdes uden løn, som derved reduceres svarende til værdien af fraværet, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 2, stk. 5 i det omfang at medarbejderen har et indestående på sin opsparing.

---

## **§ 6 Sundhedsordning**

---

Udgifter dækkes af Experimentarium med max. 5 konsultationstimer ad gangen for psykologhjælp, fysioterapi og kiropraktik, der skal foregå ved lægeordination fra egen læge efter orientering af egen chef.

---

## **§ 7 Seniorordning for medarbejdere - 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder**

---

Hvis en medarbejder 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder ønsker at gå på deltid, vil Experimentarium supplere pensionsindbetalingen eller løn svarende til pension, således at pensionsindbetaling fastholdes som fuldtidsmedarbejder. Pensionsbidraget udgør 9% af fuld- tidslønnen, og min. arbejdstiden skal være på 30 timer.

---

## **§ 8 Efteruddannelse**

---

Kompetenceudvikling er vigtig for Experimentarium. Derfor skal det være et fælles anliggende for medarbejdere og ledelse. Både ledelse og medarbejdere må tage et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel Experimentariums behov som medarbejdernes individuelle og faglige udvikling.

Planerne for medarbejdernes kompetenceudvikling fastlægges som minimum ved de årlige udviklingssamtaler. Her opstilles og følges op på konkrete skriftligt og i enighed formulerede strategiske udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Det er en gensidig forpligtelse at følge op på gennemførte individuelle kompetenceudviklingsaktiviteter, eksempelvis efteruddannelse, således at der i forlængelse heraf sikres bedst mulig integration i medarbejderens arbejdsliv.

Der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter medarbejderens tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, fx i forbindelse med barsel.

---

## **§ 9 Rejseudgifter mv.**

---

Virksomheden dækker, efter nærmere aftale udgifter, der som led i arbejdet er afholdt af medarbejderen, til overnatning, fortæring, transport, telefon mv. Som hovedregel skal medarbejderen ikke selv lægge ud for udgifter, men kan få rådighed over et forskud og/eller et firmakreditkort. Rejser og aftalt kørsel i virksomhedens tjeneste i medarbejderens bil, honoreres efter statens regler.

---

## **§ 10 Arbejdskraften**

---

Medarbejderne må under sin ansættelse ikke udføre arbejde for virksomheder, der konkurrerer med Experimentariums virksomhed.

---

## § 11 Retten til materiale og ophavsret mv.

---

Alt materiale, som udarbejdes eller modtages i forbindelse med virksomheden, er Experimentariums ejendom.

Ophavsretten til alle frembringelser i forbindelse med virksomheden tilkommer Experimentarium uden særskilt vederlag.

Retten til eventuelle opfindelser, der gøres som led i virksomheden, skal efter reglerne i lov om arbejdsta-  
gernes opfindelser overdrages Experimentarium, med ret for denne til at udtage patent på opfindelsen i og  
uden for Danmark og udnyttelse af patentretten.

---

## § 12 Opsigelse

---

Funktionærlovens regler er gældende.

---

## § 13 Tillidsrepræsentantregler.

---

### Stk. 1

Som tillidsrepræsentanter forstås i denne sammenhæng formand og næstformand for AC-klubben på Ex-  
perimentarium i henhold til AC-klubbens vedtægter.

### Stk. 2

Tillidsrepræsentanterne godkendes af de pågældendes organisationer og anmeldes skriftligt overfor ledel-  
sen. Ledelsen er berettiget til over for organisationerne at gøre begrundet indsigelse mod valget, når dette  
sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra organisationen. Ved genvalg skal ledelsen  
ikke underrettes.

### Stk. 3

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for organisationen og medlemmerne som over for virksom-  
heden at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt på-  
hviler ledelsen.

### Stk. 4

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medlemmer, han/hun er valgt iblandt, og kan  
som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage for-  
handling om lokale spørgsmål.

### Stk. 5

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser samt i til- fælde af planer om  
øvrige forandringer i medarbejdernes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige  
ændringer i arbejdsopgaverne.

### Stk. 6

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse.  
Den anvendte tid medregnes til arbejdstiden.

Tillidsrepræsentanten skal søge at tilrettelægge tillidsrepræsentantarbejdet således, at hans/hendes dag-  
lige arbejde forstyrres mindst muligt.

### Stk. 7

Hvis det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde,  
skal der forud træffes aftale herom med arbejdsgiveren. Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation  
ikke har truffet aftale herom, skal arbejdsgiveren ved først givne lejlighed orienteres om fraværet.

### Stk. 8

Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem Experimentarium og organisationerne.

### Stk. 9

Under tillidsrepræsentantarbejdet aflønnes tillidsrepræsentanten med sædvanlig løn. Endvidere betaler  
virksomheden tillidsrepræsentantens eventuelle transportudgifter i forbindelse med hvervets udførelse.

**Stk. 10**

Såfremt ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten af faglige årsager uden for den normale arbejdstid, herunder på forud fastsatte fridage, ydes kompensation i henhold til de for området gældende regler. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene rent undtagelsesvis gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten til ledelsen nødvendig uden for hans/hendes normale arbejdstid.

**Stk. 11**

Virksomheden yder tjenestefrihed med løn for tillidsrepræsentantens og suppleantens deltagelse i faglige kurser m.v.

---

**§ 14 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter**

---

**Stk. 1**

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

**Stk. 2**

Ved overvejelse af afsked af en tillidsrepræsentant indkaldes dennes organisation til forhandling, og varsel om opsigelse kan ikke afgives førend denne forhandling har fundet sted. Når forhandling ikke længere er mulig, overlades afgørelsen til en voldgift.

---

**§ 15 Behandling af uenighed af faglig karakter**

---

**Stk. 1**

Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokal forhandling mellem overenskomstens parter.

**Stk. 2**

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, afholdes der mægling, hvor organisationerne deltager.

**Stk. 3**

Begæret mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse inden 14 dage.

**Stk. 4**

Opnås der her enighed om løsningen af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

**Stk. 5**

Opnås der ikke enighed ved mæglingen, kan sagen, når en af parterne måtte ønske det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af indtil 4 medlemmer udpeget med lige mange fra hver side, samt en opmand valgt af Experimentarium og organisationerne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.

**Stk. 6**

Over alle ovennævnte møder udarbejdes protokollat, der underskrives af Experimentarium og organisationerne.

---

**§ 16 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser**

---

**Stk. 1**

Overenskomsten er gældende fra den 1. april 2025 og er gældende for undertegnede parter, indtil den af en af parterne skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til ophør den 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2028.


**Stk. 2**

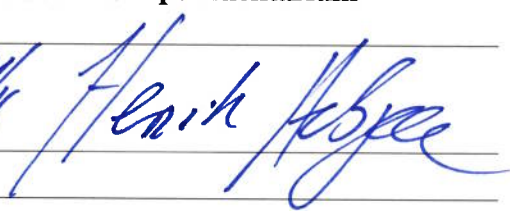
Selvom aftalen er opsagt og udløbet, er den gældende, indtil ny overenskomst er indgået eller der af en af parterne er iværksat lovlige arbejdsstandsninger,

Dato: / 2025

---

**Experimentarium****AC-klubben ved Experimentarium**

13/11 2025 

14/11 

---

**Akademikernes medlemsorganisation**

---

---

## **PROTOKOLLAT Om Natarbejde**

---

Parterne er opmærksomme på anbefalingerne fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdstid (NFA) vedr. natarbejde.

NFA's anbefalinger er:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Såfremt Experimentarium måtte indføre natarbejde, der går udover anbefalingerne, er parterne enige om at drøfte problemstilling med udgangspunkt i de løsninger, der er udarbejdet i Industriens Overenskomster.

---

## **PROTOKOLLAT om Deltid**

---

Parterne har drøftet spørgsmålet om foreneligheden mellem overenskomstens deltidsbestemmelser og deltidsdirektivet og herunder navnlig EU-Domstolens dom i C-184/22 (KfH).

Parterne har i denne forbindelse noteret sig protokollat 33 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet som etablerer en faglig voldgift vedrørende deltidsansatte i Industrien.

Denne voldgift har parterne valgt foreløbig at afvente.

Når resultatet af voldgiften foreligger, er parterne indstillede på at træde sammen og drøfte dette.

**2025-2028**

Overenskomst mellem Experimentarium og De akademiske  
organisationer