

OVERENSKOMST

2017 – 2020

mellem

BL – Danmarks Almene Boliger

og

**Forbundet Arkitekter og Designere
Djøf**

**Dansk Magisterforening
Ingeniørforeningen, IDA
JA**

Forbundet Kommunikation og Sprog

Indhold

§ 1 Dækningsområde	3
§ 2 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere	3
§ 3 Arbejdstid	4
§ 4 Løn	5
§ 6 Lønregulering	7
§ 7 Valgfrie lønelementer	8
§ 8 Pension	8
§ 9 Fravær ved sygdom	9
§ 10 Fravær under barsel/adoption	10
§ 11 Frihed og orlov ved barns - og familiemæssig sygdom	11
§ 12 Orlov og tjenestefrihed	13
§ 13 Fridage	13
§ 14 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage	13
§ 15 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler	15
§ 16 Seniorordning:	16
§ 17 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp	18
§ 18 Vikarer	18
§ 19 Tryghed i ansættelsen	19
§ 20 Tillidsrepræsentanter	20
§ 21 Retsforhold	25
§ 22 Varighed	25
Bilag 1: Oversigt over overenskomstens område	27
Bilag 2: Løn, regulering, arbejdstid og klausul for nuværende ansatte	43
Bilag 3: Protokollat om seniorfridage	45
Bilag 4: Protokollat om timelønnede studerendes løn- og ansættelsesvilkår	49
Bilag 5: Protokollat om omsorgsdage	51
Bilag 6 Lønpolitik	54
Bilag 7 Lokalaftaler	56

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1. Overenskomsten omfatter løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere ansat i en boligorganisation med en akademisk uddannelse, som i deres arbejde anvender uddannelsen til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver, jf. bilag 1.

Stk. 2 Overenskomsten dækker boligorganisationer, der er medlem af BL – Danmarks Almene Boliger.

Stk. 3. Bilag 1 opdateres løbende i overensstemmelse med det til enhver tid gældende bilag A i cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten.

Stk. 4. Den/de i boligorganisationerne ansatte forretningsfører(e)/direktør(er) er ikke omfattet af overenskomsten.

Chefer/ledere (med ansættelses- og afskedigelseskompetence) ansættes på individuel kontrakt og er omfattet af alle vilkår i denne overenskomst, dog undtaget arbejdstid, løn og pension. Dette betyder, at chefer/lederes ansættelseskontrakter som udgangspunkt skal ændres, således at vilkårene indgår i den enkeltes kontrakt.

Stk. 5. Der kan dog indgås lokale aftaler for chefer, og eksisterende lokalaf-taler kan fortsætte efter lokalt forhandlet aftale.

§ 2 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere

Nærværende protokollat er tiltrådt med det formål at opretholde og videreføre overenskomstens § 2 i sin helhed også i kommende overenskomstperioder, indtil andet måtte blive aftalt.

Parterne er på denne baggrund enige om, at der heller ikke kan ske forringelser som omtalt i overenskomstens § 2 for nuværende og fremtidige medarbejdere efter udløbet af overenskomstperioden 2009-2011.

Der kan således heller ikke efter april måned 2011 (og heller ikke for aftaler indgået før 1. april 2009) indgås individuelle eller kollektive aftaler med medarbejdere, der indebærer forringelser i de rettigheder, som medarbej-

derne måtte have opnået ret til forud for overenskomstens indgåelse i den enkelte boligorganisation, med mindre sådanne rettigheder er konverteret til løn eller anden ikke-forringende aftale er indgået mellem parter.

§ 3 Arbejdstid

Stk.1. For akademikere med højeste arbejdstid, udgør arbejdstiden 37 timer om ugen, inkl. frokost med mindre andet er aftalt.

Stk.2. Arbejde udover 37 timer om ugen afspadseres i forholdet 1:1. Hvis merarbejdet overstiger 25 timer pr. kvartal udbetales/afspadseres timer over 25 med tillæg af 50 % jf. i øvrigt § 5.

Bestemmelsen gælder samtlige akademiske medarbejdere og tilsidesætter hermed tidligere indgåede lokale aftaler om merarbejde. For ansatte, der har en bedre arbejdstidsaftale end den beskrevne i stk. 2, aftales en min-delig løsning lokalt eller med boligorganisationen/BL og den faglige organisation.

Stk.3. Akademikere på grundløn 2, som er ansat uden højeste arbejdstid, er selv ansvarlige for, at arbejdet tilrettelægges således, at den gennemsnitlige arbejdstid er 160,33 timer pr. måned, jf. tillige § 4.

Der kan forekomme merarbejde og mødeaktivitet uden for normal arbejdstid. Merarbejde vil ikke blive honoreret særskilt, idet der i lønfastsættelsen er taget højde herfor.

Medarbejdere kan efter drøftelse med chef-/ledelsen modtage honorering som længere sammenhængende afspadsering eller betaling for merarbejde som følge af arbejdsopgaver, der strækker sig over en længere periode.

Stk.4. Deltidsansatte:

Nedsat arbejdstid kan aftales under forudsætning af, at det er foreneligt med arbejdets tarv. I så fald reduceres lønnen tilsvarende.

Deltidsbeskæftigede aflønnes med månedsløn beregnet forholdsmæssigt af den for den tilsvarende heltidsbeskæftigede gældende månedsløn, idet der som omregningssats anvendes følgende formel.

Antal timer pr. måned x månedsløn

160,33

Deltidsbeskæftigede kan efter aftale med ledelsen tage flere timer end den aftalte arbejdstid med honorering af sædvanlig løn.

§ 4 Løn

For akademikere sker følgende indplacering: Indplacering sker efter aftale.

Grundløn 1:

Lønningerne 1. april 2017:

Trin 1: 32.465,15 kr. pr. mdr.
Trin 2: 34.783,81 kr. pr. mdr.
Trin 3: 37.102,44 kr. pr. mdr.
Trin 4: 39.421,65 kr. pr. mdr.

Lønningerne 1. april 2018:

Trin 1: 32.952,12 kr. pr. mdr.
Trin 2: 35.305,56 kr. pr. mdr.
Trin 3: 37.658,98 kr. pr. mdr.
Trin 4: 40.012,97 kr. pr. mdr.

Lønningerne 1. april 2019:

Trin 1: 33.479,36 kr. pr. mdr.
Trin 2: 35.870,45 kr. pr. mdr.
Trin 3: 38.261,52 kr. pr. mdr.
Trin 4: 40.653,18 kr. pr. mdr.

Løntrinnene er eksklusiv arbejdsgiver- og eget pensionsbidrag.

Indplacering på Grundløn 1 er aftalt med højeste arbejdstid, jf. § 3 om arbejdstid m.m.

Efter 12 måneders anciennitet stiger den ansatte et løntrin, indtil denne når op på løntrin 4.

Der kan herudover forhandles kvalifikations- og funktionstillæg. Ansatte kan til enhver tid anmode om en forhandling om tillæg, og medarbejderen kan vælge at tage sin tillidsrepræsentant med til forhandlingen.

Når den ansatte har stået 2 år på løntrin 4 afholdes en forhandling om oprykning til grundløn 2.

Grundløn 2:

Minimumssatsen er pr. 1. april 2017 42.900,03 kr. pr. måned.

Minimumssatsen er pr. 1. april 2018 43.543,53 kr. pr. måned.

Minimumssatsen er pr. 1. april 2019 44.240,23 kr. pr. måned.

Minimumssatsen er eksklusiv arbejdsgiver- og eget pensionsbidrag.

Indplacering på Grundløn 2 er som udgangspunkt aftalt uden højeste arbejdstid, jf. § 3 om arbejdstid.

Der kan herudover forhandles kvalifikations- og funktionstillæg. Ansatte kan til enhver tid anmode om en forhandling om tillæg, og medarbejderen kan vælge at tage sin tillidsrepræsentant med til forhandlingen.

Stk.2. Timelønnede studentermedhjælpere

Der henvises til protokollat (Bilag 4)

Stk.3. Lønstatistik

Parterne har aftalt, at der udarbejdes en årlig lønstatistik fremover for ansatte omfattet af denne overenskomst.

§ 5 Ansættelsesvilkår for akademikere i introduktionsstillinger

Stk. 1 Dækningsområde

Akademikere, som forud for ansættelsestidspunktet har været ledige i en sammenhængende periode på minimum 1 år kan ansættes efter denne aftale.

Stk. 2 Ansættelsens varighed

Ansættelsesperioden er 1 år og udløber uden særligt varsel. Ansættelse kan ske på prøve i 3 måneder.

Stk. 3 Uddannelsesforpligtelse

Der er knyttet en oplærings- og uddannelsesforpligtelse til ansættelsen. Ansatte i introduktionsstillinger skal udføre arbejde på lige fod med andre akademikere. Samtidig forudsætter ansættelse i en introduktionsstilling, at en del af arbejdstiden afsættes til uddannelse og oplæring med henblik på at forbedre de fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Der afsættes kr. 20.000 til uddannelse pr. medarbejder i introduktionsstillingen. Der forudsættes sidemandsoplæring, som ikke erstatter uddannelsesforpligtelsen.

Stk. 4 Løn mv.

Lønnen for ansatte i introduktionsstillinger udgør 80 % af lønnen på grundløn

Stk. 5 Arbejdstid

Lønnen forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 6 Ansættelsesforholdet i øvrigt

For ansættelsesforholdet gælder bestemmelser i overenskomst for akademikere mellem BL Danmarks Almene Boliger og akademikerorganisationerne, hvor den ikke er fraveget i denne aftale.

§ 15, stk. 2 gælder ikke for ansættelsesforholdet. Ved eventuel ansættelse efter introduktionsstillingens ophør medtages ancienniteten, dog indplaceres medarbejderen på grundløn 1, trin 1.

§ 6 Lønregulering

1. april 2017

Akademiske medarbejdere får reguleret alle løndelev, inkl. grundlønningerne med 1,50 %.

1. april 2018

Akademiske medarbejdere får reguleret alle løndelev, inkl. grundlønningerne med 1,50 %

1. april 2019

Akademiske medarbejdere får reguleret alle løndelev, inkl. grundlønningerne med 1,60 %.

§ 7 Valgfrie lønelementer

Stk. 1. Pr. 1. april 2018 er der af overenskomstens ramme 1 %, som efter medarbejderens eget valg konverteres til:

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Løn, inkl. tillæg, reguleres med 0,87 %
3. Køb af frihed på 2 fridage (1 %).

Køb af frihed gælder ikke medarbejdere, der er omfattet af § 10, stk. 3 (omsorgsdage) samt medarbejdere, der er omfattet af § 16 (seniorordning). Disse medarbejdere kan alene vælge løn eller pension.

Pr. 1. april 2019 reguleres rammen med 1 % til i alt 2 %, som efter medarbejderens eget valg konverteres til:

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Løn, inkl. tillæg, reguleres med 1,74 %
3. Køb af frihed på 2 fridage (1%), samt enten pension svarende til 1% eller løn svarende til 0,87%

Køb af frihed gælder ikke medarbejdere, der er omfattet af § 10, stk. 3 (omsorgsdage) samt medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning). Disse medarbejdere kan alene vælge løn eller pension.

Stk.2. Hvis boligorganisationen har en lokalaftale med en fritvalgsordning, indgår denne ordning tillige for medarbejdere ansat efter 1. april 2009, jf. § 2.

§ 8 Pension

For akademikere ansat før den 1. april 2009 fortsætter nuværende pensionsordninger.

For akademikere, der ansættes efter den 1. april 2009 indbetaler boligorganisationerne pensionsbidraget til de relevante faglige pensionskasser, der fremgår af bilag 1.

Parterne har aftalt, at når et boligselskab etablerer en pensionsordning som en firmaordning, kan der indgås en aftale mellem overenskomstens parter om at nyansatte omfattes af den valgte firmaordning.

Sådanne pensionsordninger skal som minimum indeholde følgende tre elementer: Livslang pension, livsforsikring og invaliditetsdækning og oprettes i et anerkendt pensionsforsikringsselskab, anerkendt arbejdsmarkedspensionselskab eller lignende.

Alle medarbejdere, har ret til at indtræde i pensionsordning uden karenperiode.

Medarbejdere ansat efter den 1. april 2009, der allerede har en pensionsordning, fortsætter i den eksisterende pensionsordning. Der kan dog lokalt aftales anden lignende ordning.

Pensionsbidrag:

Som bidrag til de ansattes pensionsordning indbetaler boligorganisationen minimum 12 % af de pensionsgivende lønde.

Boligorganisationer, der kan dokumentere, at de efter tidligere indgåede aftaler, har udmøntet højere løn i stedet for at etablere en pensionsordning, indgår lokalt en mindelig løsning med de pågældende medarbejdere, således at ovennævnte obligatoriske bidragssatser ikke bidrager til uforholdsmæssige ekstra omkostninger for boligorganisationens personaleudgifter, hvis en pensionsordning ønskes oprettet.

For medarbejdere ansat før 1. april 2009, hvor boligorganisationen har betalt det samlede pensionsbidrag (inkl. medarbejderens egetbidrag) fortsættes denne ordning med mindre andet aftales lokalt.

Boligorganisationen kan efter aftale betale det samlede pensionsbidrag for medarbejdere ansat efter 1. april 2009.

§ 9 Fravær ved sygdom

Stk. 1. Medarbejderen skal anmelde sygdom til boligorganisationen efter boligorganisationens retningslinier.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales regler for afholdelse af sygesamtaler

Stk. 3. For medarbejdere, som af helbredsmæssige grunde ikke er i stand til at arbejde på fuld tid, kan der i samråd mellem boligorganisationen medarbejderens læge og kommunen, aftales arbejde på nedsat tid inden for den periode, hvor der kan ydes dagpengerefusion. Boligorganisationen betaler medarbejderen den normale løn og indtræder i retten til dagpengerefusion.

Stk. 4. Under fravær på grund af sygdom har medarbejderne ud over sin faste løn krav på udbetaling af alle lønandele.

Stk. 5. Parterne til denne overenskomst er enige om, at 120-dagesreglen ikke kan benyttes ved ansættelse af akademiske medarbejdere.

Stk.6. Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Bestemmelserne træder i kraft 1. september 2017.

§ 10 Fravær under barsel/adoption

Stk. 1. Under fravær som følge af graviditet, fødsel eller adoption ydes medarbejderne orlov med fuld løn inklusive pensionsbidrag op til i alt 52 uger. (Mor: Maximum 46 uger. Far: Minimum 6 uger øremærket)

Partnere i registreret partnerskab har samme overenskomstmæssige rettigheder som øvrige medarbejdere, også i forbindelse med fravær under barsel/adoption.

Stk. 2. Forudsætningen for fuld løn er, at arbejdsgiveren er berettiget til dagpengerefusion fra det offentlige.

Såfremt refusionen måtte være mindre end for fuld tid, nedsættes betalingen forholdsmæssigt til den ansatte f. eks. ved dele-uger, og lignende, jf. Barselsloven og Lov om arbejdsløshedsforsikring.

Stk. 3. Under graviditeten ydes tjenestefrihed med fuld løn til nødvendige lægebesøg og andre undersøgelser.

Stk. 4. Der ydes således fuld løn på følgende måde:

A. Moderen:

4 uger før forventet fødsel
14 uger efter faktisk fødsel

B. Faderen

6 uger i alt fordelt med:
2 ugers orlov i forbindelse med fødslen. Disse to uger skal dog afholdes inden for de første 14 første uger (fædreorlov).
4 uger af forældreorloven er øremærket til faderen, jf. Pkt.C.

C. Forældreorlov:

32 ugers forældreorlov (efter de 14 ugers barselorlov), heraf 4 ugers obligatorisk orlov til faderen.

Stk. 5. Adoption

I forbindelse med adoption gælder de samme forhold bortset fra 4 ugers perioden forud for forventet fødsel.

Perioden regnes fra modtagelsen af barnet. Når en adoptant henter barnet i udlandet kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor barnet er sammen med adoptanten.

§ 11 Frihed og orlov ved barns - og familiemæssig sygdom

Stk. 1. Anmodning om frihed til pasning af sygt, hjemmeboende barn under 15 år imødekommes i indtil 2 dage.

Stk. 2. Under fravær på grund af børns sygdom har medarbejderen, ud over sin faste løn, krav på udbetaling af alle lønandele.

Stk. 3. En medarbejder har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn under 15 år med henblik på omsorg for barnet.

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag, hvor det ikke skyldes barnets sygdom, tages hensyn til forholdene på arbejdspladsen. Omsorgsdagene kan aftales afviklet som halve dage.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndighed.

Omsorgsdagene følger kalenderåret og kan ikke overføres til efterfølgende år.

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og udbetales derfor heller ikke ved ansættelsesforholdet ophør.

Se endvidere bilag 5.

Stk. 4. Ulykke og akut sygdom (Forældreorlovsdirektivet):

Ansatte har ret til tjenestefrihed, med løn, af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

Stk. 5. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse:

Ansatte, som er forældre til børn under 15 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende: Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Stk. 6. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 19 a i dagpengeloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren er efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, som opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter barnet er raskmeldt anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

Stk. 7. Pasning af døende i hjemmet:

Ansatte, der efter § 119 i lov om social service får bevilget plejevederlag for at passe en nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

§ 12 Orlov og tjenestefrihed

Efter ansøgning ydes der – hvis det er foreneligt med arbejdets tarv - orlov uden løn i indtil 12 måneder. Den medarbejder, der bevilges orlov fra sit job, er samtidig sikret retten til at genindtræde i et lignende job efter endt orlov.

§ 13 Fridage

Den 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage med fuld løn.

Helligdage er fridage med fuld løn.

Medarbejdere ansat før 1. april 2009 beholder fridage, der inden denne dato er aftalt lokalt, og som ikke er nævnt i dette afsnit, jf. dog § 2.

§ 14 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage

Stk. 1. Afholdelse og optjening af ferie ydes i overensstemmelse med ferieloven.

Stk. 2. Ferietillæg

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst optjener fra 1.4. 2009 et særligt ferietillæg på minimum 3 %, der udmøntes efter 1. april 2010.

Medarbejdere ansat før den 1. april 2009 bibeholder en evt. højere pro-centsats.

Stk. 3. Fratræden

Ved fratræden afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 %.

Stk. 4. Overførsel af ferie

Der kan indgås aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til det efterfølgende ferieår. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie i alt. Denne aftale skal være skriftlig – og indgået inden ferieårets udløb.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned som restferie, af såvel boligorganisationen som den ansatte.

Der kan ikke pålægges afholdt overført ferie i en opsigelsesperiode med mindre parterne er enige herom.

Ved feriehindringer kan boligorganisationen og den ansatte, skriftligt aftale, at ferien overføres til efterfølgende ferieår. Dette forudsætter enighed, idet lønmodtageren har ret, men ikke pligt til efter raskmelding at holde resten af den planlagte ferie, jf. ferielovens bekendtgørelse § 12

Den overførte ferie skal senest afholdes i det 2. ferieår, efter at den er overført.

Stk. 5. Feriefridage

Ansatte omfattet af denne overenskomst oppebærer 5 feriefridage årligt, medmindre der lokalt eller ifølge medarbejderens ansættelseskontrakt er aftalt yderligere feriefridage.

Det beror på en lokal aftale, mellem parterne, hvorledes dagene optjenes og afvikles.

Ved fratræden udbetaler boligorganisationen for feriefridage, som ikke er afviklet.

Der ydes sædvanlig løn for feriefridage, inklusive feriegodtgørelse og pensionsbidrag.

Stk. 6. Ferie med løn til nyuddannede og andre medarbejdere, der ikke har optjent fuld ferie

Der ydes ferie med fuld løn i 3 uger til nyuddannede – og andre medarbejdere, der ikke har optjent fuld ferie og som ansættes pr. 1. april 2017 eller senere. Såfremt den ny-uddannede, og andre medarbejdere, der ikke har optjent fuld ferie, har optjent delvis ferie, suppleres den optjente feriegodtgørelse til fuld løn under ferie.

Tildelingen af feriedage sker efter følgende model:

Ansættelsens start	Antal feriedage med fuld løn i det pågældende ferieår
Januar – april	10 dage (2 uger)
Maj – december	15 dage (3 uger)

Fratræder medarbejderen i det pågældende ferieår eller næstkommende ferieår vil feriedage tildelt efter ovennævnte model blive indbetalt til FerieKonto i det omfang, feriedagene ikke er afholdt.

De tildelte feriedage reguleres som hovedferie i ferieloven.

§ 15 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler

Stk. 1. Medarbejderen har krav på en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS). Denne samtale skal være en dialog og indeholde bl.a. en vurdering af arbejdet i det forløbne år, medarbejderens aktuelle arbejdssituation, forventningerne til det kommende år, samarbejdsforhold og medarbejderens behov for kompetenceudvikling i form af en uddannelsesplan indeholdende relevant efter- og videreuddannelse.

Stk. 2. Medarbejderne har årligt ret til at deltage op til 10 dage i relevant efter- /videreuddannelse, under hensyntagen til boligorganisationens tarv. Kursusafgifter og løn i forbindelse med deltagelse i kurser udredes af boligorganisationen i det omfang, dette ikke dækkes af det offentlige.

Deltager medarbejderen efter aftale i fritidsundervisning betaler boligorganisationen udgifter forbundet hermed i forhold til gebyrer, kursusmaterialer mm.

Stk. 3. Medarbejdere, der deltager i længerevarende kursusforløb, herunder kurser, der strækker sig over 3 måneder, og som indebærer en eksamensdag eller projektaflevering, har ret til fri på eksamensdagen eller kan aftale den fornødne frihed med boligorganisationen i forbindelse med projektet.

Stk. 4. Oprettelse af kompetencefond

Under forudsætning af at parterne kan blive enige om det nærmere indhold, har parterne aftalt følgende:
Parterne har aftalt at etablere en kompetencefond for boligområdet fra 1. april 2020.

Kompetencefondens formål er at finansiere omkostningerne ved selvvalgt uddannelse, herunder gebyrer, materialeudgifter, transport, overnatning og fortæring. Retningslinier for fonden formuleres af fondens bestyrelse. Til finansiering af fondens aktiviteter indbetaler boligorganisationerne, omfattet af overenskomsten, med virkning fra 1. april 2020 et beløb svarende til xx kr. pr. år pr. fuldtidsmedarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholds-mæssigt.

Fonden administreres af BL og indbetalingen foretages til BL.

Der nedsættes en fondsbestyrelse bestående af 4 medlemmer. To udpeges af BL og to af akademikerorganisationerne.

§ 16 Seniorordning:

Medarbejdere over 58 år får ret til seniorfridage på følgende måde:

- 2 dage om året fra det 58. år
- 4 dage om året fra det 60. år (i alt 4 dage pr. år)
- 6 dage om året fra det 62. år (i alt 6 dage pr. år)

Seniorfridagene er med løn m.m.

I stedet for at implementere ovennævnte seniorfridage kan boligorganisationen efter en lokalaftale med medarbejderne omfattet af denne

overenskomst vælge at bruge 0,3 % af lønsummen til andre seniorpolitiske formål, herunder forbedre nuværende seniorpolitiske tiltag eller påbegynde nye.

Der henvises i øvrigt til protokollat i bilag 3 i overenskomsten.

Ny seniorordning fra den 1. januar 2018:

Ovennævnte seniorordning bortfalder ved udgangen af 2017, og en ny ordning starter 1. januar 2018 med følgende indhold:

5 år før medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder opnår denne 6 seniordage med løn pr. kalenderår fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen opfylder førnævnte 5-årsregel.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniordage udover de 6 obligatoriske dage, kan dette ske på følgende måde:

- Medarbejderen og boligorganisationen kan (skriftlig) aftale, at medarbejderen 5 år før seniorordningen iværksættes kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulerer denne.
- Den ansatte kan løbende konvertere pensionsbidrag til seniordage og indsætte dagene på en konto til afholdelse. Det skal bemærkes, at pensionsbidraget ikke kan reduceres mere end der stadig er gældende dækning for diverse forsikringselementer i den enkelte pensionsordning.
- Alternativt til seniorfridage kan medarbejderen og boligorganisationen aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. en fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen i stedet for at anvendes til seniordage.
- Der er aftalt en overgangsordning for de nuværende 58-og 59-årige, der betyder, at de medarbejdere, som fylder eller har fyldt 58 eller 59 år i 2017, beholder deres optjente 2 dage frem til, at de opfylder 5-årsreglen i seniorordningen. De, der herudover er en del af den nuværende ordning, bibeholder ordningen, indtil de rammer 5 års ordningen.

- Medarbejderen, der opfylder ovennævnte 5-års regel, kan konvertere løndelen i § 6, stk. 1, til seniordage.
- Der kan maksimalt afholdes samlet 32 seniordage pr. kalenderår, inkl. de 6 obligatoriske seniordage.

§ 17 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp

Stk. 1. Parterne er enige om, at den enkelte boligorganisation skal etablere en krisehjælpsordning. Om ordningen indgår i en generel sundhedsordning, eller boligorganisationen alene etablerer en foranstaltning til krisehjælp, er underordnet.

Stk. 2. Ved krisehjælp forstås i overordnet forstand, at medarbejdere, der i jobbet udsættes for fysisk eller psykisk vold, trusler m.m., skal tilbydes gratis psykologisk bistand. Psykologisk bistand skal udføres af medlemmer af Dansk Psykologforening og der betales maksimalt for 10 timer.

Stk. 3. Boligorganisationer, der allerede tilbyder medarbejdere krisehjælp på mindst samme niveau, er ikke berørt af denne bestemmelse i overenskomsten.

§ 18 Vikarer

Stk. 1. BL's overenskomst er en områdeoverenskomst. Alt arbejde i en boligorganisation under BL, der udføres indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, følger derfor overenskomsten, forudsat at arbejdet udføres af en person der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar.

Stk. 2. Vikarer må ikke stilles ringere end de øvrige medarbejdere i boligselskabet.

Stk. 3. Vikarer, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde i en boligorganisation under BL, skal følge overenskomsten i den periode arbejdet strækker sig over.

Stk. 4. Begrebet overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymmer, der gælder for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.

Stk. 5. Boligorganisationen må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig at det har det nødvendige kendskab til den gældende overenskomst – og aftaleforhold.

Stk. 6. En vikar, som er udsendt af et vikarbureau, der har oprettet en overenskomstmæssig pensionsordning, er ikke omfattet af pensionsreglerne i nærværende overenskomst. Hvis vikaren ikke er omfattet af en pensionsordning fra vikarbureauet, træder pensionsbestemmelserne i § 7 i denne overenskomst i kraft.

Stk. 7. En vikar, der efter endt vikaransættelse, evt. formidlet gennem et vikarbureau, tilbydes fastansættelse i samme boligselskab, medtager optjent anciennitet fra vikaransættelser i den pågældende boligorganisation.

§ 19 Tryghed i ansættelsen

Tryghed i ansættelsen er et vigtigt udgangspunkt for trivsel i boligorganisationerne både under ansættelsen og i forbindelse med en fratrædelse fra boligorganisationen.

Der træffes løbende i boligorganisationerne beslutninger om organisationsændringer, lukning af arbejdspladser og andre kapacitetsmæssige ændringer med den konsekvens, at ansatte afskediges eller varsles ned i arbejdstid.

Løbende kompetenceudvikling og fleksibilitet omkring f.eks. arbejdstid er medarbejderens største garanti for tryghed og fortsat beskæftigelse. Men der kan også være behov for tryghedspakker i de tilfælde, hvor afskedigelse ikke kan undgås, således at medarbejderen kommer sikkert videre.

- Der skal fokus på at skabe så gode forløb som muligt ved afskedigelser, herunder større åbenhed og så tidlig information til medarbejderne som muligt.
- Tilbud og incitamenter til frivillig fratræden.

- Ved følgende forhold har afskedigede medarbejdere ret til et beløb på 30.000 kr. forudsat, at der bliver disponeret senest 3 måneder efter opsigelsesdagen og overført til en godkendt ordning hos en overenskomstdækket virksomhed.
 - Stillingsbortfald
 - Omlægning af stilling
 - Organisationsændringer
 - Boligorganisationens økonomi
- Tilbud til afskedigede, som hjælper dem sikkert og hurtigt videre:
 - Outplacement
 - Uddannelse
 - Psykologhjælp

Lokale aftaler om "Tryghed ved opsigelse" fortsætter, medmindre de aftales væk.

Hvis der findes en lokalaftale med bedre vilkår end ovenstående ordning, finder lokalaftalen anvendelse.

§ 20 Tillidsrepræsentanter

Stk.1. Valg af tillidsrepræsentant

Som talsmand over for boligorganisationens ledelse kan akademiske medarbejdere vælge en tillidsrepræsentant blandt de medarbejdere, der har været ansat i mindst 1 år. Der kan vælges tillidsrepræsentant hvor der er mindst 3 medarbejdere omfattet af denne overenskomst. I boligorganisationer med under 3 akademiske medarbejdere kan den lokale klub aftale med ledelsen, at der udpeges en tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Der kan indgås lokalaftale mellem boligorganisationen og akademikerorganisationerne om at udvide antallet af tillidsrepræsentanter eller

mulighed for at vælge fællestillidsrepræsentanter, hvor praktiske eller organisatoriske grunde betinger det, f.eks. i boligorganisationer med mere end 20 ansatte omfattet af overenskomsten og/ eller boligorganisationer med flere afdelinger/filialer.

Stk. 4. TR – struktur ved organisationsændringer på arbejdspladsen

I forbindelse med fusioner eller dermed ligestillet samarbejde mellem boligorganisationer skal de respektive ledelser optage forhandlinger med tillidsrepræsentanterne om den fremtidige tillidsrepræsentantstruktur. Ved uenighed behandles sagen efter reglerne, jf. § 21.

Stk. 5. Stedfortræder

Der kan vælges en stedfortræder for den valgte tillidsrepræsentant. Stedfortræderen fungerer på de tidspunkter (eksempelvis under kurser, ferie og sygdom), hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede i boligorganisationen.

Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er i sådanne funktionsperioder omfattet af de samme rettigheder og pligter, som tillidsrepræsentanten.

Stk. 6. Gyldighed

Valget er gyldigt efter denne overenskomst, når det er godkendt af en akademikerorganisation og af boligorganisationen. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 1 måned efter valget.

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når tillidsrepræsentanten de facto begynder i funktionen efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det/de foretagne valg skal være akademikerorganisationen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

Stk. 7. Opgaver og rettigheder

1) Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation, som over for boligorganisationen at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet

2) I anliggender vedrørende løn - og arbejdsforhold, er tillidsrepræsentanten berettiget til at forelægge klager og forslag for boligorganisationens ledelse.

3) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse kan denne anmode akademikerorganisationen om tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.

4) Tillidsrepræsentanten må anvende den fornødne arbejdstid for at varetage sit tillidshverv.

5) Der ydes arbejdsfrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten når:

Denne under udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde, deltager i faglige orienteringsmøder arrangeret af akademikerorganisationen, deltager i andre faglige kurser, afholder kort orienterende medlems-møde af maksimalt 1 times varighed (eksklusiv transport) og højst 1 x månedligt, eller når helt ekstraordinære forhold, nødvendiggør det. Tillidsrepræsentanten skal forudgående orientere ledelsen herom. I akutsituationer har tillidsrepræsentanten lov til bistå i sager og efterfølgende orientere ledelsen om, at der var behov for tillidsrepræsentantens bistand.

Ved tillidsrepræsentantens længerevarende fravær indsættes en afløser til at passe arbejdet ved den afdeling, hvor tillidsrepræsentanten er ansat. Omfanget af tillidsrepræsentantens arbejdsfrihed og indsættelse af afløser aftales lokalt mellem boligorganisationen og tillidsrepræsentanten.

Ved forhandlinger om arbejdsfrihed til tillidsrepræsentanten bør der gensidigt tages hensyn til boligorganisationens størrelse, og de under boligorganisationen hørende afdelingers geografiske beliggenhed.

6) I boligorganisationer, hvor der ikke kan eller er mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant, kan der lokalt aftales tilsvarende rettigheder for en kontaktperson. Dog skal kontaktpersoner som minimum deltage i relevante orienteringsmøder indkaldt af akademikerorganisationen. Valget af en kontaktperson skal skriftligt meddeles boligorganisationen inden for 14 dage.

7) Tillidsrepræsentant og medlemmer af klubbens bestyrelse har ret til at gennemføre tillidsrepræsentantuddannelse af maksimalt 6 ugers varighed.

8) Tillidsrepræsentanten kan medvirke ved ansættelser og afskedigelser, hvis de(n) pågældende medarbejder(e) ønsker det. Tillidsrepræsentanten orienteres mundtligt af boligorganisationen vedrørende afskedigelse af ansatte og har påtaleret, hvis der forekommer urimelige ansættelser eller afskedigelser.

9) Tillidsrepræsentanten skal tillige underrettes og inddrages ved forhandling, i forbindelse med væsentlige ændringer på arbejdspladsen f.eks. omstrukturering, fusionsplaner, planer om personalereduktion, indførelse af ny teknologi, outsourcing, fusioner m.v.

10) I forbindelse med lokale lønforhandlinger skal tillidsrepræsentanten holdes bedst muligt orienteret. Det indebærer, at alle oplysninger, der er relevante for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med lokale forhandlinger, uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

På anfordring fra tillidsrepræsentanten oplyser boligorganisationen desuden om nyansættelser (indenfor overenskomstområdet)

11) De nuværende klubtilskud til de faglige aktiviteter bibeholdes og 1 gang årligt udarbejdes på opfordring en oversigt til ledelsen i boligorganisationen omkring anvendelsen af arbejdsgiverens tilskud.

Klubtilskuddet kan ikke akkumuleres længere end for 2 år ad gangen.

Faglige klubber under akademikerorganisationerne modtager hvert år følgende beløb:

3-4 medlemmer: 6.000 kr.
5-19 medlemmer: 10.000 kr.
20-49 medlemmer: 15.000 kr.
50 og flere medlemmer: 30.000 kr.

Der kan aftales tillæg til tillidsrepræsentanter i lokalaftaler.

12) Medarbejderne i boligorganisationen har ret til at slutte sig sammen i en faglig klub, hvor tillidsrepræsentanten er formand. Hvordan klubben i øvrigt

organiserer sig og fungerer i forhold til den pågældende arbejdsplads aftales lokalt.

Stk. 8. Afskedigelse/forflyttelse af tillidsrepræsentant

1. Tillidsrepræsentantens afskedigelse/forflyttelse skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller lønniveau i forhold til kolleger uden tillidshverv forringes.
2. Hvis en boligorganisation finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges/flytte en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 18 skal boligorganisationen skriftligt underrette akademikerorganisationen herom og parterne skal inden 1 uge afholde lokalt mæglingssmøde.
3. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges eller ske forflyttelse, uden det har været gjort til genstand for faglig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.
4. Det bør tilstræbes, at sagens fagretslige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb eller forflyttelsen har fundet sted. Dette gælder dog ikke de tilfælde, hvor boligorganisationen foretager en berettiget bortvisning.
5. Fastholder en boligorganisation sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretslige behandling, er boligorganisationen ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.
6. Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes opsigelsesvarsel, dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.

7. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse/ forflyttelse og størrelsen af godtgørelse, samt genansættelse, behandles efter reglerne i denne bestemmelse.

§ 21 Retsforhold

BL er ikke længere en del af Kooperationen, hvorfor parterne er enige om, at der i overenskomstperioden skal etableres en ny Hovedaftale mellem BL og akademikerorganisationerne. Indtil ny hovedaftale er på plads, vil den til enhver tid gældende Hovedaftale finde anvendelse.

Overenskomstens parter arbejder hen imod at indgå aftale om en ny Hovedaftale. Hovedaftalen udarbejdes af overenskomstens parter og er gældende fra parternes underskrift på Hovedaftalen.

Hovedaftalen skal være godkendt af begge parter, senest 31. december 2017.

Hvis ikke andet er nævnt i denne overenskomst gælder Funktionærlovens regler.

Efter opsigelse af denne overenskomst fortsætter overenskomsten indtil ny overenskomst er aftalt mellem parterne.

§ 22 Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2017 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst den 1. april 2020.

København, den / 2017

For BL – Danmarks Almene Boliger

Palle Adamsen

Bent Madsen

P.v.a. Akademikerorganisationerne
Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Dansk Magisterforening

Bilag 1: Oversigt over overenskomstens område

Bilaget følger det til enhver tid gældende bilag a i overenskomsten mellem Finansministeriet og AC-organisationerne med tillæg af udenlandske uddannelser.

Bilag A**Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger**

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat- og bacheloruddannelser mv. der er omfattet af akademikeroverenskomsten, ligesom det fremgår hvilken/hvilke organisation/-er, der er forhandlingsberettiget i forhold til de respektive uddannelser. Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante (akademiker)organisationer.

Cirkulærebemærkning:

På grundlag af grænsedragning af nye uddannelser mellem akademikerorganisationerne ajourfører Finansministeriet løbende bilag A. Der udsendes særskilt cirkulære om eventuelle ændringer/tilføjelser.

Kandidatuddannelser som nævnt i bilag A, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, er omfattet af overenskomsten, medmindre andet fremgår nedenfor. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke er omfattet af anden gældende overenskomst.

Overenskomsten omfatter ikke ledere og lærere med en grunduddannelse, der er omfattet af CO10's organisationsaftaler for professionshøjskolerne, og som med udgangspunkt i professionsbacheloruddannelsen har gennemført en kandidatuddannelse. Det fremgår endvidere til hvilke pensionsordninger, pensionsbidrag skal indbetales, jf. overenskomstens § 10, stk. 5.

I henhold til overenskomstens § 10, stk. 7 er der aftalt følgende fravigelser fra det generelt gældende om indbetaling af pensionsbidrag.

- a) Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til MP Pension.
- b) For en række uddannelser er forhandlingsretten grænsedraget mellem organisationerne med udgangspunkt i, hvilket område der sker ansættelse på. I sammenhæng hermed følger det af ansættelsesområdet, hvilken pensions-

ordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem ansættelsesområder med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning. Det drejer sig om følgende uddannelser, hvor pensionskassetilhøret følger af en grænsedragning på grundlag af ansættelsesområdet: Cand.act, cand.scient.san.publ, cand.interpret, cand.ling.merc., cand.mag. i sprog og internationale forhold og cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering, cand.mag i virksomhedskommunikation. MA in international business Communication – Multicultural Communication in Organizations. Dispensationen gælder tilsvarende for så vidt angår cand.theoler, der skifter mellem ansættelse som forsker/underviser og overenskomstansat sognepræst, og for bachelorer i medicinalkemi, som opnår kandidatgraden i medicinalkemi under ansættelsen i staten. For nogle uddannelser vil skift af ansættelsesområde medføre ændringer vedrørende forhandlingsrettens placering, mens pensionskassetilørsforholdet ikke ændres. Dette er bl.a. tilfældet hvor magistre og cand.phil'er skifter mellem ansættelse på erhvervsskoleområdet og andre dele af staten, og hvor psykologer skifter mellem ansættelse på en professionshøjskole og andre dele af staten.

- c) For cand.scient.san.publ., der er ansat i staten forud for 1. april 2005, hvor uddannelsen blev omfattet af akademikeroverenskomsten, er det aftalt, at indbetalingen af pensionsbidrag til MP Pension eller JØP kan videreføres uændret, i tilfælde hvor andet pensionskassetilhør måtte følge af overenskomstens § 10, stk. 5 og bilag A.
- d) For civiløkonomer (HA og HD), der har indbetalt pensionsbidrag til AP-pension i tilknytning til en ansættelse i staten forud for 1. januar 2010, er det aftalt, at pensionsindbetalingerne fortsat kan ske til AP-pension i tilfælde af stillingsskift eller genansættelse i staten. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).

Cirkulærebemærkninger til bilag A:

Om uddannelserne henvises der til:

- a) *Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1520 af 16. december 2013 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) med efterfølgende ændringer samt til tidligere bekendtgørelser.*

Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1410 af 12. december 2014 om de videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område

På de områder, hvor der er en delt forhandlingsret, indestår de berørte organisationer for, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer. Det påhviler organisationerne selv at informere og koordinere indbyrdes, således at uklarheder omkring placering af forhandlingsretten ikke kommer til at ligge arbejdsgiveren til last.

Som anført i de generelle bemærkninger i cirkulæret, pkt. 6, har en række AC-organisationer indgået aftale om frit organisationsvalg.

Bemærkningerne omfatter tilsvarende oversigten over pensionsordninger.

Ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse

Ansættelse efter overenskomsten af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse sker, hvor uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for Videregående Uddannelser. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for Videregående Uddannelser tidligere har vurderet, kan findes på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside www.ufm.dk.

I de tilfælde hvor Styrelsen for Videregående Uddannelser har tilvejebragt ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. § 2a, stk. 1, nr. 1, i lovbekendtgørelse nr. 579 af 1. juni 2014, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i bilag A, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i bilag A.

I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Bibliotekar DB	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Bibliotekar med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole/Det informationsvidenskabelige Akademi (IVA)	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.act.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under Dansk Magisterforening (DM), øvrige henhører under Djøf		
Cand.adm.pol.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.agro. / Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.arch. / Arkitekt	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.art.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.brom. (Bromatolog)	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.comm.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under Djøf. Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under Dansk Magisterforening (DM).		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.design	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.geom. (Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Cand.hort. / Hortonom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.hort.arch. / Land-skabsarkitekt	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.interpret	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFAPension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under Dansk Magisterforening (DM).		
Cand.it /Kandidat i informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse), der henhører under overenskomstens dækningsområde, henhører under den organisation der har forhandlingsretten til den adgangsgivende eksamen/uddannelse. Kandidater der er optaget på baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet henhører under DM. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under Djøf.		
Cand.jur. /Jurist	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.lact. / Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Cand.ling.merc	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
MA in international business communication – Multicultural Communication in Organizations	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet for Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet og Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i virksomhedskommunikation	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Cand.med.vet. / Dyrlæge	Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.merc., herunder - Cand.merc.(jur.) - Cand.merc.(fil.) - Cand.merc.(mat.) - Cand.merc.(it) - Cand.merc.(dat) - Cand.merc.(psyk.)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.merc.(kom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.merc.(kom) henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse indenfor medier, kommunikation, information og erhvervssprog. Andre cand.merc.(kom) henhører under Djøf.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.merc.aud.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.merc.int.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.musicae	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er kun omfattet af overenskomsten for så vidt angår administrative stillinger og stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreanstalter mv. og ved professionshøjskoler.		
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.oecon	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.oecon.agro	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensi- onsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensi- onsordning
Cand.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Cand.phil. der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskolernes Lærerforening. Se i øvrigt bemærkningen ad "Magistre der ansættes til undervisning på erhvervsskoleområdet"		
Cand.polit.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensi- onskasse: Ingeniørpensi- on, Danske Civil- og aka- demiingeniørers Pensions- kasse (DIP)
Cand.psych. / Psykolog	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Ved "psykolog" forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser: cand.psyk, cand.pæd i psykologi og mag.art i psykologi. Psykologer ansat i underviserstil- linger på Professionshøjskoler henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.public.	DM – (Dansk magisterfor- ening)	MP Pension
Cand.public. er omfattet af overenskomsten når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet med undtagelse af kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A).		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.pæd.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Cand.pæd henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Cand.rer.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.san med følgende uddannelsesretninger: ○ ergoterapi ○ optometri og synsvidenskab	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM (Dansk Magisterforening) i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående.		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: ○ agricultural development ○ agrobiologi (MSc in Agrobiology) ○ biologi-bioteknologi ○ jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmetal Management) ○ landskabsforvaltning - miljøkemi	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.scient. i landskabsforvaltning, agricultural development, biologi-bioteknologi og miljøkemi har afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole/Københavns Universitet, Det Biovidenskabelige Fakultet. Øvrige cand. scient' er under JA's forhandlings-område har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet. JA har også forhandlingsretten for bachelorer i jordbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - humanbiologi - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekylær medicin - molekylær biomedicin	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddanske Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient i medicinalkemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinalkemi er grænsedraget til DM – (Dansk Magisterforening)		
Cand.scient med følgende uddannelsesretninger: - datateknik - human ernæring	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.adm.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.anth.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.bibl.	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.oecon.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient.pol.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.san.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse og hvor faget har betydning for vedkomnes beskæftigelse er ikke omfattet af overenskomsten. Det gælder f.eks. hvor den pågældende arbejder som mellemlider i et laboratorium eller med sundhedsfaglig kvalitetssikring.		
Cand.scient.san.publ.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Djøf, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under Djøf. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og - for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet - hvor en cand.phil.-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.silv. /Forstkandidat	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	DM – (Dansk Magisterforening)	MP-Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFAPension
Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Kandidater, der er optaget på grundlag af en anden bachelorgrad, hvor DM er forhandlingsberettiget organisation til kandidatoverbygningen, henhører ligeledes under DM, herunder cand.soc.-uddannelse som led i gymnasiefagsuddannelsen.		
Øvrige kandidater henhører under Djøf. Dog er cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem Djøf og Forbundet Kommunikation og Sprog på samme måde som gældende for cand.merc.(kom)		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.stat.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: -Bygningsenergidesign -Maritime teknologi -Ledelse og Informatik -Landinspektørvidenskab -Byggeledelse -Byggeledelse (eng) -Sikkerhed og risikostyring -bygningssinformatik -Forretningsinnovation -Globalt systemdesign -Produktion -Værdikæder og innovation	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.techn.al (Levnedsmiddelkandidat) fra levnedsmiddel- kødindustri-, og mejerilinjen	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Cand.techn.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.theol.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Den danske Præsteforening	Nordea Liv og Pension
Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) og ansatte ved stiftsadministrationerne i stillinger med teologisk indhold henhører under Den danske Præsteforening. Øvrige cand.theol. henhører under DM (Dansk Magisterforening)		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet.: Adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteforsker.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Dr.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Dr.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension. Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
ESA / Kandidat med erhvervssproglig/ erhvervsøkonomisk afgangseksamen	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA (Civiløkonom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA.jur (Handelsjurist)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
HD (Civiløkonom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HD, HA og HA.jur under Djøf. For civiløkonomere (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, ellers til Juristernes og Økonomernes Pensionskasse. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Kiropraktor	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006. Se også cand.manu.		
Konservator	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Levnedsmiddelsingeniører	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension. Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
Levnedsmiddelingeniører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Lic.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Lic.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
	Foreningen af Speciallæger	Lægernes Pensionskasse
Læger ansat som ph.d.-stipendiat, i stillinger under adjunktiveau og på adjunktiveau henhører under Yngre Læger. Læger ansat i stillinger på lektor- og professorniveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger		
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforsknings-institution	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
Mag.art.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Mag.art. henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd og cand.pæd i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Mag.scient	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Mag.scient.soc.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Djof	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Se bemærkningen ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Ved "magister" forstås de under DM (Dansk Magisterforening) anførte uddannelser på nær cand.phil og cand.interpret, cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM (Dansk Magisterforening), men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Musikterapeut	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).		
Sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed	Den danske Præsteforening	Nordea Liv og Pension
Se i øvrigt cand.theol.		
Tandlæge ved ansættelse a) i Sundhedsstyrelsen b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret	Tandlægeforeningen	Danica Fra 1.6. 2013 Nordea Liv og Pension
Teknikumingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension. Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
AAD	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		
AAE	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		

II. Bachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en kandidatuddannelse eller anden uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger nedenstående	Følger Kandidatuddannelse, medmindre andet følger nedenstående
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	Bibliotekarforbundet	PFA-Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand.scient under JA's forhandlingsområde)	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Bachelor i medicinalkemi fra Aarhus Universitet (se bemærkningen ad cand.scient i medicinalkemi)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Bilag 2: Løn, regulering, arbejdstid og klausul for nuværende ansatte

Løn:

Akademikere, der indplaceres på trin 4, beholder et eventuelt udligningstilæg – dog ikke ved oprykning til grundløn 2.

Ansatte med løn svarende til grundløn 2:

1. Nuværende ansatte fortsætter på nuværende løn, som fremgår af den ansattes ansættelseskontrakt og/eller lokal aftale/overenskomst.
2. De ansattes løn reguleres efter punkt 1, herunder aftalte anciennitetsstigninger. Her kan eksempelvis være tale om ansatte, der er ansat med henvisning til skalaløn, individuelle kontrakter med henvisning til særlige reguleringer, individuelle kontrakter, hvor den ansatte selv forhandler løn med nærmeste chef m.m.

Ovennævnte eksempler skal reguleres på følgende måde:

Hvert år i marts måned sammenlignes den gennemførte regulering (inkl. lønforhandling) med denne overenskomsts reguleringer, jf. § 5.

Hvis regulering af skalaløn/tillægsforhandling eller individuel lønforhandling ligger under reguleringsprocenten i denne overenskomst udlignes differencen med et varigt kvalifikationstillæg/forhøjelse af tillæg eller almindelig lønregulering. Hvis der er brug for efterregulering udbetales denne med lønudbetalingen for marts måned.

Hvis regulering af skalaløn/tillægsforhandling eller individuel lønforhandling ligger over reguleringsprocenten i denne overenskomst foretages ikke yderligere regulering.

3. Boligorganisationen og den enkelte ansatte kan aftale, at medarbejderen overgår til grundløn 2.

Arbejdstid § 3

Parterne har aftalt, at merarbejde for ansatte med en grundløn under niveauet på grundløn 2 skal følge arbejdstidsbestemmelserne for grundløn 1.

Medarbejdere, hvis løn er på niveau med grundløn 2 eller højere, følger eksisterende arbejdstidsaftaler, som fremgår af lokale aftaler/ansættelseskontrakter.

Klausul § 2:

Paragraffens ordlyd betyder, at der ikke kan ske forringelser for nuværende og fremtidige ansatte. Hvis nuværende ansatte har aftalt bestemmelser der er bedre end denne overenskomsts minimumsbestemmelser opretholdes de eksisterende bestemmelser, således at der ikke sker forringelser for de nuværende ansatte. Bestemmelser, som er bedre, kan fremgå af ansættelseskontrakt, lokal aftale, personalehåndbog eller kutyme på arbejdspladsen.

Boligorganisationer, der ligger over minimumsbestemmelserne i den landsdækkende overenskomst, skal overholde at nyansatte får samme vilkår som nuværende ansatte.

Eksempelvis:

Pension – Den landsdækkende overenskomst har et minimumsbidrag på 12 % arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. Hvis en boligorganisation giver 15 % til nuværende ansatte, kan en nyansat ikke opnå mindre end 15 % arbejdsgiverbetalt pension.

Ferietillæg – Den landsdækkende overenskomst har et minimumsbidrag på ferietillæg på 3 %. Hvis en boligorganisation yder de nuværende ansatte et højere ferietillæg, skal den nyansatte oppebære samme højere ferietillæg.

Fridage – I boligselskaber med flere fridage end minimumsbestemmelserne skal nyansatte have samme antal fridage som nuværende ansatte.

Bilag 3: Protokollat om seniorfridage

Retten til seniorfridage:

Retten til seniorfridage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte opnår retten. Det betyder, at en medarbejder, der i 2009 fylder 58 år i eksempelvis august eller januar måned, har ret til at holde to seniorfridage i tidsrummet fra d. 1. januar til d. 31. december 2009, og så fremdeles.

Retten til seniorfridage i et kalenderår gælder også uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder. Hvis en person f.eks. ansættes i en boligorganisation den 1. december, og pågældende opfylder aldersbetingelsen, har han eller hun ret til at afholde seniorfridage i december, forudsat at der ikke i samme kalenderår er afholdt seniorfridage hos en anden arbejdsgiver.

Det kan undersøges ved en tro og love-erklæring eller ved at spørge den pågældende.

Seniorfridage kan holdes i hele eller halve dage. Seniorfridage kan desuden efter aftale mellem de(n) ansatte og boligorganisationen holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniorfridagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkomensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.

Medarbejderen skal have sin sædvanlige løn under afholdelse af en senior-dag. Med sædvanlig løn, forstås den løn, som medarbejderen vil være berettiget til ved sygdom, det vil sige inklusiv fast påregnelige tillæg, pension og særlig feriegodtgørelse, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

Afvikling af seniorfridage:

Den ansatte skal anmode om seniorfridagene tidligst muligt, og arbejdsgiveren skal imødekomme afviklingen på det varslede tidspunkt, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer afviklingen. Det skal dog være muligt for den ansatte at afholde seniorfridagene i løbet af året.

Hvis medarbejderen ikke afholder sine seniorfridage inden for kalenderåret bortfalder seniorfridagene, medmindre andet aftales. En medarbejder har således ikke som udgangspunkt ret til at overføre seniorfridagene til året efter. Dog overføres seniorfridagene, hvis de ikke har kunnet holdes, fordi

arbejdsgiveren har afvist afviklingen med henvisning til forholdene på arbejdsstedet.

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af seniorfridagene udskydes, de til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniorfridagene, udskydes de ikke, og seniorfridagene betragtes som afholdt på samme måde som feriedage.

Seniorfridage, der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, overføres til efterfølgende kalenderår, hvor de skal afholdes så hurtigt som muligt.

Ved fratræden:

Ved fratræden fra boligorganisationen udbetales ikke-afholdte seniorfridage. Den udbetalte værdi af en seniordag beregnes på baggrund af den ansattes aktuelle timeløn på udbetalingstidspunktet.

Såfremt en medarbejder afgår ved døden, udbetales ikke-afholdte senior-dage til boet på samme måde som ved fratræden.

Såfremt ikke-afholdte seniorfridage udbetales som følge af fratrædelse, vil medarbejderen i sit nye ansættelsesforhold i den almene sektor have ret til fravær på sine seniorfridage, men ikke til løn under afholdelse af seniorfridage.

Ny seniorordning fra den 1. januar 2018

Følgende vedrørende seniorordning træder i kraft den 1. januar 2018.

Medarbejderen indgår i en seniorordning fra 5 år før medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder. Medarbejderen opnår ret til 6 seniorfridage pr. kalenderår betalt af arbejdsgiver fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen opfylder 5 års reglen.

Den til enhver tid gældende lovbestemte folkepensionsalder, hvormed man som statsborger i Danmark kan modtage folkepension, lægges til grund for beregning af 5 års reglen.

Tilkøb af ekstra seniorfridage:

Medarbejderen har, ud over de 6 arbejdsgiverbetalte seniorfridage, ret til at tilkøbe op til 26 seniorfridage. Tilkøb sker ved løbende at konvertere pensionsbidrag til seniordage, og dagene indsættes på en konto til afholdelse. Hver seniorfridag har en værdi på 0,5 %. Hele pensionsbidraget kan ikke bruges til tilkøb af seniorfridage, da der stadig skal være dækning for diverse forsikringselementer og administrationsomkostninger i den enkelte pensionsordning.

Ydermere kan der købes ekstra seniorfridage fra fritvalgskontoen, se § 12.7 vedrørende valgfrie lønelementer.

Der kan maksimalt afholdes 32 seniordage pr. år, inklusiv de 6 obligatoriske seniorfridage.

Arbejdstidsreduktion:

I stedet for seniorfridage, kan medarbejderen og arbejdsgiveren aftale en reduktion i arbejdstiden. Dette kan f.eks. aftales som en fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Medarbejderen kan, for at mindske løntabet ved en reduktion i arbejdstiden, vælge at konvertere en del af pensionsbidraget til et tillæg til lønnen.

Overgangsordning:

De medarbejdere, der er en del af den nuværende ordning, bibeholder ordningen indtil de opfylder 5 års reglen.

Overgangsordningen vil for medarbejdere, som fylder eller er fyldt 58 år eller 59 år i 2017 betyde, at de beholder deres 2 optjente seniorfridage frem til, at de opfylder 5 års reglen i seniorordningen.

For medarbejdere som fylder eller er fyldt 60 år eller 61 år i 2017 vil overgangsordningen betyde, at de beholder deres 4 optjente seniorfridage frem til, at de opfylder 5 års reglen i seniorordningen.

For medarbejdere, der er fyldt 62 år, sker der ingen ændringer hverken i forhold til overgangsordningen eller 5 års reglen, og de fastholder deres opnåede 6 seniorfridage.

Bilag 4: Protokollat om timelønnede studerendes løn- og ansættelsesvilkår

§ 1. Gyldighedsområde

Reglerne i dette protokollat finder anvendelse for studerende over 18 år, under forudsætning af, at den pågældende er studerende ved en højere læreanstalt, hvor den studerende kan opnå en bachelor- og/eller kandidatgrad, som er omfattet af denne overenskomsts bilag 1.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden aftales lokalt. Det tilstræbes, at den ugentlige arbejdstid er 15 timer om ugen.

Stk. 2

Den ugentlige arbejdstid tilrettelægges efter forhandling fortrinsvis på ugens 5 hverdage og kan variere fra uge til uge.

Stk. 3

Under forudsætning af, at den daglige beskæftigelse er over 4 timer i sammenhæng pr. dag, opnås ret til ½ times betalt spisepause.

Stk. 4

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag er fridage. Der udbetales kompensation såfremt en eller flere af de førnævnte dage er arbejdsdag(e).

§ 3. Grundløn

Grundlønnen for studerende udgør kr. 150,73 pr. time. Reguleringen i grundlønnen den 1. april 2017, er indeholdt i timelønnen, jf. § 5.

Pr. 1. april 2018 kr. 153,00

Pr. 1. april 2019 kr. 155,44

§ 4. Kvalifikationstillæg

Udover grundlønnen kan der til studenter ydes kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæg kan ydes efter aftale mellem studenten og ledelsen.

§ 5. Overarbejde

Beordret overarbejde udover 7 timer og 24 minutter pr. påbegyndt arbejdsdag, honoreres med *den aftalte timeløn* med tillæg af 50 %.

§ 6. Forskudt tid m.v.

Arbejde der efter lokal forhandling er tilrettelagt i tiden mellem kl. 17.00 - 06.00 honoreres med *den aftalte timeløn* med tillæg af 50 %.

§ 7. Ferie**Stk. 1**

Studerende er omfattet af ferieloven. Studerende optjener endvidere forholdsmæssigt 5 feriefridage årligt jf. 13, stk. 5. i overenskomsten.

Stk. 2

Studerende er berettiget til 12,5 % i feriegodtgørelse af vedkommendes ferieberettigede løn.

§ 8. Funktionærloven

Studerende som i gennemsnit har mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge er omfattet af funktionærloven.

§ 9. Sognehelligdage

Studerende modtager compensation såfremt en helligdag eller en fridag, jf. § 2 stk. 4, falder på en hverdag (ekskl. lørdag). Kompensationen udbetales med studentens samlede timeløn for en femtedel af det antal timer medarbejderen i henhold til ansættelsesbrevet er ansat til om ugen.

§ 10. Opsigelse**Stk. 1**

For studerende, der, jf. § 9, er omfattet af funktionærloven, gælder denne lovs regler om opsigelse.

Stk. 2

For studerende, der, jf. § 9, ikke er omfattet af funktionærloven, kan gensidig opsigelse ske fra dag til dag.

§ 11. Øvrige bestemmelser

Herudover er følgende bestemmelser i overenskomsten gældende for studerende:

§ 2 Klausul

§ 10 Barsel m.m.

§ 11 Familiemæssig sygdom

§ 12 Orlov og tjenestefrihed

§ 17 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp

§ 19 Personalepolitiske tiltag

Bilag 5: Protokollat om omsorgsdage

Aftalen gælder inden for den almene boligsektor.

Retten til omsorgsdage

Både en mor og en far har efter barselsaftalen ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 15 år. Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Det er dog i alle tilfælde en betingelse, at barnet skal have "ophold" hos den pågældende, dvs. at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med denne.

Ansatte, som barnet har ophold hos, men som ikke er biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden, har ikke ret til omsorgsdage.

Retten til omsorgsdage er alene knyttet til barnets alder, og det er derfor uden betydning, om fødslen/adoptionen har fundet sted under et ansættelsesforhold, der var omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage kan ikke opspares. Dagene bortfalder som udgangspunkt ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Det gælder uanset om den ansatte har været afskåret fra at bruge dagene på grund af f.eks. tjenestefrihed eller langvarig sygdom.

Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår. Det gælder, uanset hvornår i kalenderåret barnet er født/modtaget. På samme måde kan omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår, overføres til det følgende år.

Hvis en ansat inden for et kalenderår overgår til ansættelse hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, medtages ikke-afholdte

omsorgsdage i det nye ansættelsesforhold. Der stilles ikke krav om, at de 2 ansættelsesforhold skal ligge i direkte forlængelse af hinanden.

Det nye ansættelsesforhold giver således ikke ret til yderligere 2 omsorgsdage.

Hvis en ansat overgår til ansættelse hos en arbejdsgiver uden for aftalens område, bortfalder ikke-afholdte omsorgsdage.

Afvikling af omsorgsdage

Medarbejderen har ikke ret til at holde dagene i tilknytning til orlov.

Arbejdsgiveren bør dog normalt imødekomme en anmodning om afvikling af omsorgsdage, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Der gælder ingen varslingsfrister for omsorgsdage, men den ansatte skal anmode om afvikling af omsorgsdage tidligst muligt.

Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsesformål. Dagene kan holdes, når der er behov for det, f.eks. i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg eller fødselsdag.

Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov og/eller omsorgsdage.

På omsorgsdage får den ansatte udbetalt den løn, som den pågældende ville have fået udbetalt under sygefravær, dvs. lønnen inkl. eventuelle fast påregnelige ydelser.

Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriedage, opsigelse, jubilæum m.v.

En omsorgsdag anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte derimod bliver syg, efter at omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Hvis den ansatte får andet lovligt forfald før eller på en omsorgsdag, f.eks. barns 1. sygedag, betragtes dagen i alle tilfælde som afholdt.

Arbejdsgiveren/arbejdstageren skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der kan holdes som hele eller halve For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hver optjent dag indgår i så tilfælde på "omsorgsdagskontoen" med 7,4 timer for en fuldtidsansat og med en forholdsmæssig del af 7,4 timer for en deltidsansat. Ved afviklingen af en omsorgsdag fratrækkes det faktiske antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. sygedag berøres ikke af omsorgsordningen.

Bilag 6 Lønpolitik

En lønpolitik skal understøtte organisationens værdigrundlag, strategi og handleplaner ved at anerkende og honorere medarbejdere, der bidrager til at en boligorganisation når sine mål.

Lønpolitikken er en dynamisk politik, der til enhver tid skal afspejle organisationens behov for at kunne tiltrække, fastholde og motivere medarbejdere, hvorfor lønpolitikken løbende kan reguleres for at tilgodese disse behov bedst muligt til gavn for både medarbejdere og boligorganisationen.

Lønpolitikken omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten mellem BL og akademikerorganisationerne.

Herudover vil den enkelte kontrakt ml. boligorganisationen og den ansatte tilkendegive personlige tillæg, der er tildelt efter konkret aftale mellem medarbejder og boligorganisationen. Såfremt medarbejderen ønsker det, kan forhandling om løn og tildeling af tillæg ske via drøftelse mellem boligorganisationen og tillidsrepræsentant.

Lønpolitikken er for alle overenskomstdækkede medarbejdere i boligorganisationen, og den skal udmøntes sådan, at alle medarbejdere uanset personalekategori, alder og arbejdsopgaver kan se mulighederne for at komme i betragtning til tillæg.

Aflønning skal opleves som gennemsigtig. Det forudsætter, at der foregår en åben dialog mellem ledelsen og medarbejderen/tillidsrepræsentanten/organisationen om de generelle og individuelle lønforhold, og at alle medarbejdere og ledelse kender til de kriterier, der kan medføre lønforbedringer. Det er endvidere en forudsætning, at der altid gives en konkret begrundelse for beslutninger om de enkelte medarbejders lønindplacering og tillægsmuligheder. Ved beslutning om tildeling af nye tillæg vil det skriftligt tilgå den pågældende, tillidsrepræsentanten/organisationen og personale-sagen.

Tillæg

Medarbejdernes basisløn kan suppleres med tillæg i form af tillæg for bestemte kvalifikationer (kvalifikationstillæg), eller funktioner (funktionstillæg). Kvalifikationstillæg er som udgangspunkt varige, hvorimod funktionstillæg er midlertidige.

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg knytter sig til medarbejderen i stillingen og ikke til jobfunkti-

onen. Kvalifikationstillæg ydes for faglige, personlige og sociale kompetencer hos medarbejderen, der er af betydning for boligorganisationens strategi og målopfølgelse.

Funktionstillæg

Funktionstillæg knytter sig til jobfunktionen og ikke entydigt til medarbejderen. Funktionstillæg kan ydes for særlige funktioner relateret til boligorganisationens virke eller varetagelse af særlige arbejdsopgaver. Funktionstillæg ydes så længe funktionen varetages.

Bilag 7 Lokalaftaler

Overenskomsten er en normallønsoverenskomst. Der har altid været tradition for, at lokale aftaler er en del af overenskomsten.

Boligorganisationer, der ønsker at kapitalisere lønelementer i lokalaftaler, der ikke er omfattet af overenskomsten, kan rette henvendelse til den lokale tillidsrepræsentant, eller den lokale fagforening for nærmere drøftelse/aftale. Den endelige aftale skal godkendes af den respektive faglige Akademiker-organisation.

Lønelementer, der kapitaliseres, gøres til individuelle uopsigelige regulerede tillæg, og aftale herom skal fremgå af tillæg til ansættelsesbevis.

Lønelementerne defineres således:

- Løntillæg, der fremgår af lokalaftaler, der ligger ud over overenskomsten
- Ferietillæg (udover 3 %) – medmindre det er frit valg
- Feriegodtgørelse (udover 12,5 %)
- Fratrædelsesgodtgørelse ud over funktionærlovens bestemmelser
- Overarbejdsbestemmelser, der ligger ud over overenskomstens bestemmelser.

Listen er ikke udtømmende.