

Overenskomst mellem
LGBT+ Danmark og
Akademikerorganisationerne

Denne overenskomst regulerer forholdene for akademikere ansat i LGBT+ Danmark, og er af parterne indgået, ud fra et ønske om, at sikre de ansatte gode og stabile ansættelsesvilkår i en politisk ledet organisation med skiftende ledelse.

Det er for LGBT+ Danmark væsentligt, at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede ansatte, der dedikeret arbejder for at virkeliggøre LGBT+ Danmarks vision, nemlig at skabe en verden og et samfund med lige muligheder for alle uanset kønsidentitet og seksuel orientering, og hvor dette udmøntes i menneskerettigheder, der tilstræbes og respekteres af alle.

Det er samtidig et grundvilkår for de ansatte under denne overenskomst, at finansieringen af ansættelserne er afhængig af midler, der beviliges udefra. Overenskomsten skal derfor også ses i lyset af en nødvendig fleksibilitet i ansættelserne og en ansvarlig økonomi, der er finansieret gennem allerede bevilligede og fremtidige projektmidler med videre.

§ 1. Dækningsområde

Stk. 1. Overenskomsten dækker AC medarbejdere med akademisk uddannelse ansat i LGBT+ Danmark fortrinsvis beskæftiget med politisk, økonomisk, kommunikationsfagligt og projektarbejde.

Stk. 2. Ansatte, der har budgetansvar og har personaleledelse, er ikke omfattet af overenskomsten.

Stk. 3. Timelønnede er ikke omfattet af denne overenskomst. Vikarer, der ansættes til midlertidig beskæftigelse med en varighed på højst 1 måned, aflønnes med timeløn. Timelønnen aftales individuelt. Ansættelsesforholdet kan opsiges med dags varsel.

Stk. 4. Studentermedarbejdere, der har en bachelorgrad, og som overvejende er beskæftiget med akademiske opgaver, er omfattet af overenskomsten, dog ikke af bestemmelserne i § 2, stk. 1-5, § 3, § 4, § 5, § 6, stk. 2, § 7 og § 8, stk. 2-4. Studentermedarbejderen kan ikke vælges til tillidsrepræsentant jf. § 9, stk. 1, men regnes med i gruppen af ansatte og har valgret.

§ 2. Lønbestemmelse

Stk. 1. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen.

Stk. 2 Løntrin

Det er aftalt at medarbejdere indplaceres på, og den akademiske anciennitet følger, skalaløntrinene som de er aftalt i overenskomsten på Staten område mellem Medarbejder og Kompetencestyrelsen og AC gældende pr. 1. oktober 2023 og reguleres med de i denne overenskomst aftalte lønstigninger.

Stk. 3. Det kan aftales at medarbejdere modtager et pensionsgivende fleksibilitetstillæg.

Stk. 4. Herudover kan der aftales pensionsgivende kvalifikations- og funktionstillæg mellem medarbejderen og ledelsen.

Stk. 5. Lønregulering i perioden

Denne overenskomst følger den samlede økonomiske ramme for AC overenskomsten på statens område.

Ledelsen skal, efter anmodning fra tillidsrepræsentanten, tilvejebringe oplysninger om udmøntningen minimum 1 gang årligt.

Lønregulering i perioden:

3,5% per 1. april 2024

3,5% per 1. april 2025

0,4% per 1. nov 2025

Grundløn og samtlige løntillæg reguleres.

Stk. 6. Studentermedhjælpere

Studentermedhjælpere, der opfylder betingelserne i § 1, stk. 4, aflønnes med minimum 140,- kr. i timen.

Stk. 7. Lønnen udbetales månedsvis bagud, således den er til rådighed den sidste bankdag i en måned.

Stk. 8 Internetforbindelse og IT-udstyr.

Medarbejdere får ikke betalt internetforbindelse fra hjemmet og får heller ikke udleveret bærbart IT-udstyr, med mindre der er en selvstændig aftale herom. Udleveret udstyr skal tilbageleveres ved medarbejderens fratrædelse.

§ 3. Pension

Stk. 1. Arbejdsgiveren indbetaler 17,1 procent af den månedlige løn til en pensionsordning efter medarbejderens eget valg. Medmindre medarbejderen meddeler selskabet andet, indbetales pensionsbidrag til den aftalte pensionskasse jf. bilag til overenskomsten. Meddelelse om valg af pensionskasse skal ske i umiddelbar forlængelse af medarbejderens tiltrædelse, dog seneste 6 mdr. efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Stk. 2. Pensionen beregnes af den månedlige ferieberettigede løn.

Stk. 3. Tilbagekøb

Det kan i den enkelte pensionsordning bestemmes, at pensionsordningen kan tilbagekøbes: i tilfælde, hvor den forsikrede har nået pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens §

1 a, og udtræder af arbejdsmarkedet, eller hvor den forsikrede er tilkendt invalidepension. For pensionsordninger oprettet før den 1. maj 2007 vil der kunne ske tilbagekøb, når den forsikrede er fyldt 60 år og udtræder af arbejdsmarkedet. I alle tilfælde er det en betingelse, at de løbende ydelser, der ville kunne komme til udbetaling, ikke kan overstige et grundbeløb på 9.700 kr. årligt, der reguleres som anført i personskattelovens § 20 (pr. 1. januar 2016 10.200 kr.) i tilfælde, hvor der ikke er foretaget indbetaling på pensionsordningen i de seneste 12 på hinanden følgende måneder, og hvor depotet ikke overstiger et grundbeløb på 26.213 kr. (31. marts 2012-niveau), der procentreguleres svarende til statens lønninger (pr. 1. april 2016 26.996 kr.), i tilfælde, hvor den forsikrede tager varigt ophold i udlandet, dvs. framelder sig folkeregistret i Danmark, ikke har ansættelse eller andet erhvervsarbejde i Danmark, hvor der ikke er sket indbetaling af bidrag de seneste 12 på hinanden følgende måneder, og depotet ikke overstiger et grundbeløb på 26.213 kr. (31. marts 2012-niveau), der procentreguleres svarende til statens lønninger (pr. 1. april 2016 26.996 kr.), og i tilfælde, hvor den forsikrede er udenlandsk statsborger, fratræder sin stilling og tager varigt ophold i udlandet.

Stk. 4. For medarbejdere, der ved overenskomstens ikrafttrædelse har en anden pensionsordning end den i stk. 1. beskrevne, træder stk. 1 tidligst i kraft 6 måneder efter overenskomstens indgåelse til den 1. i den kommende måned. Medarbejdere og arbejdsgiver kan indgå aftale om fravigelse af § 3 stk. 1, hvis medarbejderen allerede var ansat ved overenskomstens ikrafttrædelse, og på det tidspunkt havde en anden pensionsordning end den i stk. 1 beskrevne.

Stk. 5. Den del af pensionsbetalingen, der overstiger 12% kan bruges til fritvalg. Medarbejderen skal minimum tre måneder i forvejen varsle brug af fritvalgsordningen og ændringen skal anvendes i minimum tre måneder ad gangen. Medarbejderen kan bruge fritvalgsordningen permanent.

Eksempel: Medarbejderen beder i marts måned økonomichefen om at få udbetalt 2,1% af din pension som løn i månederne juli-september. I de pågældende måneder får du din løn, et ekstra tillæg uden pension på 2,1% og 15% i pension.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1. Den almindelige arbejdstid er 37 timer om ugen, eksklusiv en ½ times frokostpause. Medarbejderen tilrettelægger i samarbejde med arbejdsgiveren sin arbejdstid under behørig hensyntagen til arbejdet i foreningen; og ud fra en forventning om gensidig fleksibilitet.

Stk. 2. Normalarbejdstid

Normalarbejdstiden er som hovedregel ugens 5 første dage mellem kl. 7 og kl. 19. Medarbejderen vil være forpligtet til at kunne arbejde på forskudt tid i det omfang, det er nødvendigt i forhold til møder mm., med foreningens frivillige ledelse og aktivister. Eventuel rejseaktivitet i forbindelse med arbejde honoreres ikke særskilt. Der kan forekomme mødeaktivitet uden for normal arbejdstid, hvilket som udgangspunkt ikke vil blive honoreret særskilt for medarbejdere.

Stk. 3 Overarbejde

Overarbejde betegnes som en pligt for medarbejderen til at præstere arbejdstid ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid efter opgørelsen i henhold til stk. 4. Overarbejde tilrettelægges så vidt muligt på ugens fem første dage, og overarbejde på fredage efter kl. 16 undgås i videst muligt omfang.

Stk. 4. Alle timer opgøres i det af virksomheden benyttede tidsregistreringssystem. Kun registrerede timer ud over medarbejdernes normtid anses som overarbejde.

Stk. 5. Der ydes compensation til ansatte, der påtager sig overarbejde på indtil 20 timer pr. kvartal. Overarbejde over 20 timer pr. kvartal bortfalder og saldoen nulstilles ved næste kvartals begyndelse.

Stk. 6. Overarbejde kompenseres i forholdet 1:1. Beordret overarbejde kompenseres i forholdet 1:2.

Stk. 7. Hvis medarbejderens opgaver tillader det, skal der i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af de i stk. 6 nævnte kompensationsgrader. Hvis denne erstatningsfrihed ikke er afviklet inden for et kalenderår, udbetales overarbejdet i henhold til stk. 6.

Stk. 8. Hvis pågældende medarbejders opgaver ikke tillader afspadsring efter stk. 7, skal overarbejdet udbetales med det i stk. 6 nævnte tillæg.

§ 5. Deltidsansatte

Stk. 1. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering).

Stk. 2. Ansatte på deltid er omfattet af overenskomsten forholdsmæssigt i forhold til deres aftalte

timenorm

Stk. 3. Bestemmelsen om overarbejde, jfr. § 4, gælder også for deltidsansatte.

§ 6 Fravær ved sygdom, barns sygdom

Stk. 1. Medarbejderens sygdom

Medarbejderen skal anmelde fravær på grund af sygdom over for LGBT+ Danmark. Anmeldelsen skal ske pr. telefon, sms eller mail til nærmeste leder hurtigst muligt og inden arbejdstidens begyndelse.

Stk. 2. En medarbejder har ret til om nødvendigt at få fri med løn i indtil 2 arbejdsdage af et hjemmeboende barns (normalt et barn under 15 år) sygdomsperiode for enten at arrangere passende pleje eller selv passe barnet.

Stk. 3. Ved hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives indtil 2 ugers orlov med fuld løn.

Ved ambulant behandling af et sygt barn under 18 år, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver forældrenes tilstedeværelse, gives nødvendig frihed med fuld løn i op til 2 uger.

Det samme gælder, hvis barnet udskrives fra hospitalet eller fra tilsvarende ambulant behandling, hvis det fortsat er nødvendigt med pleje/ pasning i hjemmet i stedet for hospitalsophold.

Virksomheden kan forlange fornøden dokumentation herfor.

Den samlede frihedsperiode kan ikke overstige 2 uger.

Stk. 4. Ved sygdom ud over de 2 sygedage eller de indtil 2 ugers orlov med fuld løn, gives der på medarbejderens begæring orlov uden løn i en sådan periode, at en forsvarlig pasning af det syge barn er praktisk mulig.

Ved orlov ud over 2 uger kan virksomheden gøre ydelse af yderligere orlov betinget af forevisning af lægeattest. Lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest betales af virksomheden.

Stk. 5. Frihed i henhold til stk. 1, 2 og 3 gælder også, når man har et forældremyndigheds lignende forhold til barnet.

Stk. 6. Der gives hel eller delvis orlov i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt barn

under 18 år, jf. § 26 i barselsloven.

Arbejdsgiver betaler lønkompensation op til fuld sædvanlig løn i orlovs-perioden. Der optjenes ferie og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Stk. 7. Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn, jf. § 42 i lov om social service.

§ 7. Fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption

Stk. 1. Graviditetsundersøgelser og fertilitetsbehandling

En medarbejder, der er i fertilitetsbehandling, har ret til fravær med løn i forbindelse med behandlingerne, hvis behandlingerne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren. Samme ret til fravær har en gravid medarbejder, under dennes graviditetsundersøgelser, jf. Barselsloven regler. Medarbejdere, hvis partner er i fertilitetsbehandling eller er gravid, har ret til fravær uden løn for at ledsage partneren til fertilitetsbehandling eller graviditetsundersøgelse. Fraværet søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiver. For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, beregnes lønnen under fravær i § 7, stk. 1, på samme måde som under sygdom.

Stk. 2. Underretning

En ansat, der er gravid, skal give arbejdsgiver meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. Arbejdsgiver kan anmode om dokumentation for tidspunktet for forventet fødsel samt fødselstidspunkt.

En medforælder (juridisk eller social) skal senest 4 uger før orlovens forventede start meddele, i hvilken periode orloven, jf. stk. 3, afholdes.

Både den gravide og medforælder (juridisk og social) skal senest 6 uger efter fødsel give besked om, hvor meget orlov i henhold til stk. 2 og stk. 3 vedkommende ønsker at holde, og hvornår orloven holdes.

Med sociale forældre forstås:

Medarbejderen er den juridiske forælders ægtefælle.

Medarbejderen er den juridiske forælders samlever, der har levet i et ægteskabslignende forhold

med den juridiske forælder i mindst 2 år på tidspunktet, hvor orloven med barnet starter.

Medarbejderen er en kendt donor til barnet.

Medarbejderen er den kendte donors ægtefælle.

Medarbejderen er den kendte donors samlever, der har levet i et ægteskabslignende forhold med den kendte donor i mindst 2 år på tidspunktet, hvor orloven med barnet starter

Stk. 3. Orlov til den gravide

En gravid medarbejder har ret til orlov med løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til det forventede fødselstidspunkt.

Efter fødsel har den fødende mulighed for orlov med løn i 24 uger.

Stk. 4. Orlov til medforælder (juridisk og social)

Medforælder har mulighed for orlov med løn i 24 uger efter fødsel under forudsætning af, at medforælder er ansat i LGBT+ Danmark på terminsdatoen, og under forudsætning af at vedkommende er berettiget til barselsdagpenge i perioden.

Stk. 5. Orlov til soloforælder

Hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder) øges lønrettet med 10 uger.

Stk. 6. Orlov til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre)

Lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) øges med 13 uger til hver forælder

Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Stk. 7. Forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet

Retten til forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet følger gældende lovgivning.

Stk. 8. Overdragelse af orlov og indtrædelse i dagpengeret

Både den fødende og medforælder har som hovedregel ret til 24 ugers orlov efter fødslen med ret til barselsdagpenge. Op til 13 af ugerne kan overdrages til den anden forælder.

Soloforældre har ret til barselsdagpenge i 46 uger. Soloforældre har mulighed for at overdrage dele af orlovsugerne til et nærtstående familiemedlem, hvis betingelserne er opfyldt.

Retten til fuld løn i alle orlovsperioder forudsætter, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge, og arbejdsgiver indtræder i medarbejderens ret til barselsdagpenge.

Stk. 9. Adoption

Ved adoption gælder efter modtagelsen af barnet regler svarende til reglerne for barsel jf. stk. 3-6, dog således at hver af forældrene (også sociale) orlovsmæssigt kan træde i hinandens sted.

Stk. 10. Orlov i forbindelse med plejetilladelse

Der kan ydes orlov til medarbejdere i forbindelse med plejetilladelse efter nærmere aftale.

Stk. 11. Fravær inden for det tidsrum, i hvilket den ansatte efter stk. 3 er berettiget til sædvanlig løn, betragtes ikke som sygdomsforfald, medmindre det godtgøres ved lægeattest, at arbejdsudygtigheden har anden årsag end svangerskab og/eller fødsel. Sygdomsforfald kan ikke bevirke, at perioden efter stk. 3 løber længere end til 24 uger fra fødslen.

Stk. 12. Fravær uden for det i stk. 3 nævnte tidsrum betragtes som sygdomsforfald og noteres i overensstemmelse med de herom gældende regler.

Stk. 13. Lægeattest der forlanges i henhold til stk. 11, betales af medarbejderen.

Stk. 14. En medarbejder, der i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager arbejdet inden 24 ugers periodens udløb, har i tilknytning til barnets udskrivelse ret til fravær fra arbejdet i den del af perioden, der var tilbage ved genoptagelsen af arbejdet, såfremt udskrivelsen finder sted inden 6 måneder fra fødslen.

Stk. 15 Karens. Der indføres en karenperiode for fuld løn under barsel på 14 måneder - går man på barsel før man har været ansat i fulde 14 måneder, udbetales kun løn svarende til refusion fra kommune og barselsordning, pr. juni 2024 svarende til maksimalt 36.375,00 om måneden, samt arbejdsgivers sædvanlige pensionsbidragssats heraf, i den periode man er berettiget til at få refusion i efter gældende regler for barselloven.

Bemærkning:

Aftalen om karens indgår med aftale om at karenperioden fjernes ved næste overenskomstfornyelse, hvis det viser sig ikke at være en udfordring længere ifht. nyansatte, der går

på barsel.

§ 8. Ferie, ferietillæg og feriefridage

Stk. 1. Afholdelse og optjening

Afholdelse og optjening af ferie sker i henhold til den til enhver tid gældende Ferielov.

De tre ugers hovedferie placeres og afholdes så vidt muligt og under hensyntagen til arbejdets udførelse, samt gensidig fleksibilitet i perioden de sidste tre uger af juli og til og med første uge af august, med mindre andet er aftalt med arbejdsgiver.

Stk. 2. Ferietillæg og feriegodtgørelse

Det særlige ferietillæg i henhold til Ferieloven er fastsat til 1,5%. Ved fratrædelse afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 %.

Stk. 3. Feriefridage

Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener og afholder en medarbejder, der har ret til fuld løn under sygdom, 0,42 særlig feriefridag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. år.

Tidspunktet for afvikling af de særlige feriefridage inden for det pågældende ferieår fastlægges ved aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte ansatte. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.

Afvikling kan ske som enkeltdage eller i timer.

Hvis dagene ikke er holdt og afviklingstidspunktet ikke er fastlagt, jf. stk. 3, pkt. 2, senest 31. december kan arbejdsgiver varsle dagene afholdt med 1 måneds varsel.

Arbejdsgiver og den ansatte kan dog såvel forud for som i løbet af et ferieår aftale, at særlige feriefridage ikke afvikles, men godtgøres kontant til den ansatte ved ferieårets udløb, jf. pkt. 7.

Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriefridage kontant til den ansatte.

Kontant godtgørelse for de 5 særlige feriefridage udgør 2,5 pct. af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

Overgangsregler:

Nyansatte medarbejdere optjener og afholder ved ansættelsens start feriefridage ud fra principper om samtidighed. Der optjenes i overensstemmelse med § 8, stk. 3, pkt. 1, 0,42 feriefridage pr.

måneds ansættelse til løbende afholdelse i afviklingsåret. Afviklingsåret følger ferieloven omkring samtidighedsferie og vil være fra 1. september til 31. december det efterfølgende år.

For allerede ansatte, er der aftalt følgende: Den 1. september 2020 overgår allerede ansatte til samtidighedsferiefridage, således at feriefridage optjenes og afvikles løbende i ansættelsen.

Allerede optjente feriefridage fra 2018, bortfalder 30. april 2020, hvis disse ikke er afholdt. Optjente feriefridage fra 2019 kan aftales afholdt i perioden 1. maj til 31. august 2020, hvorefter de bortfalder hvis de ikke er afholdt, og de allerede ansatte overgår til samtidighedsferiefridage pr. 1. september 2020. Optjente feriefridage fra 2020 betragtes som bortfaldet.

Stk. 4. Andre fridage

Pr. 1. september 2020 er 24. december og 31. december hele fridage med sædvanlig løn. Pr. 1. april 2021 er 5. juni (Grundlovsdag) hel fridag med sædvanlig løn. Pr. 1. april 2025 er 1. maj hel fridag med sædvanlig løn.

Det er desuden muligt at bytte op til tre kristne helligdage med andre helligdage efter ønske (fx Hanukkah, Eid mv) efter aftale med nærmeste leder.

§ 9. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Valg af tillidsrepræsentant

Som talsperson over for ledelsen kan medarbejdere vælge en tillidsrepræsentant blandt de anerkendte medarbejdere omfattet af overenskomsten. Der kan vælges en tillidsrepræsentant, hvor der er mindst 5 medarbejdere omfattet af denne overenskomst.

Der kan indgås aftale om at udvide antallet af tillidsrepræsentanter eller mulighed for at vælge fællestillidsrepræsentanter, hvor praktiske eller organisatoriske grunde betinger det.

Stk. 2. 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. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er i sådanne funktionsperioder omfattet af de samme rettigheder og pligter som tillidsrepræsentanten.

Stk. 3. Gyldighed

Valget er gyldigt efter denne overenskomst, når det af den faglige organisation skriftligt er meddelt

ledelsen. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 1 måned efter valget. Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder 14 dage efter, at ledelsen har modtaget besked om valget.

Indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det/de foretagne valg skal være den faglige organisation i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

Stk. 4. Opgaver og rettigheder

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

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold er tillidsrepræsentanten berettiget til at forelægge klager og forslag for ledelsen. Det forudsættes, at den eller de berørte kolleger og tillidsrepræsentanten finder det berettiget.

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

Tillidsrepræsentanten anvender den nødvendige tid til hvervet. Timerne skal registreres og godkendes af ledelsen. Såfremt tillidsrepræsentanten kan forudse, at arbejdet med tillidsrepræsentantopgaverne kommer til at have en varighed over 6 timer pr. måned underrettes ledelsen om dette.

Hvor der ikke kan eller er mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant, kan der lokalt aftales tilsvarende rettigheder for en kontaktperson.

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

Tillidsrepræsentanten skal tillige underrettes i forbindelse med væsentlige ændringer på arbejdspladsen.

Medarbejderne har ret til at slutte sig sammen i en faglig klub, hvor tillidsrepræsentanten er forperson. Hvordan klubben i øvrigt organiserer sig og fungerer i forhold til den pågældende arbejdsplads, aftales lokalt.

Stk. 5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentantens afskedigelse 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 forringes.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 1 måned. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, dog mindst 3 måneder.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at den relevante overenskomstbærende AC-organisation er blevet underrettet, og har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for en fagretslig forhandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke de tilfælde, hvor der foretages en berettiget bortvisning.

Fastholder ledelsen sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiver, udover lønnen i opsigelsesperioden pligtig til at betale en godtgørelse.

Spørgsmål om berettelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af godtgørelsen afgøres endelig i det i Hovedaftalen af 8. april 2015 med senere ændringer mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark (LO), nedsatte Permanente Voldgiftsret dog således, at den relevante overenskomstbærende AC-organisation træder ind i stedet for LO.

Parterne er enige om, at varsling af ændring af arbejdstiden for tillidsrepræsentanten, ikke kan sidestilles med en afskedigelse, når ændringen af arbejdstiden er saglig begrundet og nødvendig i forhold til de arbejdsopgaver som tillidsrepræsentanten er, eller skal være, beskæftiget med.

§ 10. Opsigelse m.m.

For opsigelse gælder Funktionærlovens regler.

§ 11. Retsforhold

Som retsgrundlag for overenskomstforholdet gælder Hovedaftalen af 8. april 2015 med senere ændringer mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark (LO), dog således, at den relevante overenskomstbærende AC-organisation træder ind i stedet for LO.

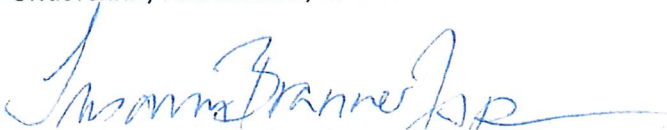
§ 12. Overenskomstens løbetid

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2024.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 3. Efter opsigelsen af denne overenskomst fortsætter overenskomsten frem til en ny overenskomst er aftalt mellem partnerne.

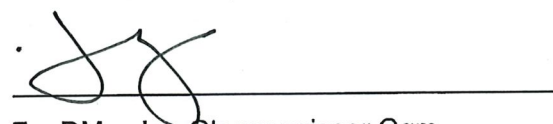
Underskrift, København, d. 24 /10 2024



For LGBT - Susanne Branner Jespersen

Der tages forbehold for godkendelse i kompetente forsamling

København, d. ²⁴/₁₀ 2024



For DM – Jan Gloggenieser Gam

Der tages forbehold for godkendelse i kompetente forsamling

Protokollat

Denne overenskomst følger som udgangspunkt den samlede økonomiske ramme for AC overenskomsten på statens område.

For midler til "puljer og andre formål" svarende til 0,53% af den samlede økonomiske ramme, er parterne enige om, at der alene tilstræbes en opfyldelse af den økonomiske ramme.

Parterne er endvidere enige om, at manglende opfyldelse af den statslige AC overenskomsten reststigningen (de statslige parters skøn over den lokale lønudvikling og personale-dispositioner) - skønnet til at udgøre 1,5% for overenskomstperioden - ikke kan forfølges som en overenskomstbrudssag, i det omfang den manglende opfyldelse af stigningen skyldes undskyldelige omstændigheder.

Parterne er enige om, at LGBT+ Danmark er et lille sekretariat og at enkelte forskydninger i medarbejdergruppen kan betyde at LGBT+ Danmark kan have svært ved at udfylde den økonomiske ramme på et givet tidspunkt. Som undskyldelige omstændigheder er bl.a. men ikke udtømmende:

Hvis medarbejdere med tillæg forlader arbejdspladsen,

Hvis tillægsgivende funktioner ophører permanent eller midlertidigt

Bilag - pensionskasser fordelt på organisationer

Oversigt over pensionskasser	
Organisation	Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	PFA Pension
Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Dansk Magisterforening og Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Den danske Landinspektørforening	Danica Pension
DJØF	P+ AP Pension (civiløkonomer ansat før 1. januar 2010)
Forbundet Arkitekter og Designere	Arkitekternes Pensionskasse
Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Ingeniørforeningen, IDA	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP) Civil- og akademiingeniører: P+
Jordbrugsakademikerne	Agronomer, hortonomer og landskabsarkitekter: Pensionskasse for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger Forstkandidater: PFA Pension
Pharmadanmark	PFA