



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
medlemmer af BL – Danmarks Almene Boliger
og FAOD, Djøf, DM, IDA.

2025-2028

OVERENSKOMST

mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af
BL – Danmarks Almene Boliger og FAOD,
Djøf, DM, IDA

INDHOLD

§ 1 DÆKNINGSOMRÅDE	5
§ 2 KLAUSUL FOR NUVÆRENDE OG NYANSATTE MEDARBEJDERE	5
§ 3 ARBEJDSSTID	5
§ 4 LØN	6
§ 5 ANSÆTTELSESVILKÅR FOR AKADEMIKERE I INTRODUKTIONSSTILLINGER	8
§ 6 VALGFRIE LØNELEMENTER.....	9
§ 7 PENSION.....	10
§ 8 FRAVÆR VED SYGDOM	11
§ 9 FRAVÆR UNDER BARSEL/ADOPTION	12
§ 10 FRIHED OG ORLOV VED BARNS- OG FAMILIEMÆSSIG SYGDOM	13
§ 11 ORLOV OG TJENESTEFRIHED	15
§ 12 FRIDAGE	16
§ 13 FERIE, SÆRLIGT FERIETILLÆG OG FRIEFRIDAGE.....	16
§ 14 KOMPETENCEUDVIKLING OG MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER.....	19
§ 15 SENIORORDNING	20
§ 16 SUNDHEDSINITIATIV: KRISEHJÆLP	21
§ 17 VIKARER	21
§ 18 TRYGHED I ANSÆTTELSEN.....	22
§ 19 TILLIDSREPRÆSENTANTER	23

§ 20 RETSFORHOLD	29
§ 21 VARIGHED	29
BILAG 1: OVERSIGHT OVER OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	30
BILAG 2: LØN, REGULERING, ARBEJDSSTID OG KLAUSUL FOR NUVÆRENDE ANSATTE	40
BILAG 3: PROTOKOLLAT OM SENIORFRIDAGE.....	41
BILAG 4: PROTOKOLLAT OM TIMELØNNEDER STUDERENDES LØN- OG ANSÆTTESVILKÅR	44
BILAG 5: PROTOKOLLAT OM OMSORGS-DAGE	46
BILAG 6: LØNPOLITIK	48
BILAG 7: LOKALAF-TALER.....	49
BILAG 8: SAMARBEJDE I BOLIGORGANISATIONER	50
BILAG 9: ORGANISATIONSAFTALE OM DATABESKYTTELSE	51

§ 1 DÆKNINGSOMRÅDE

Stk. 1. Akademiske medarbejdere, der skal varetage akademiske arbejdsopgaver, skal ansættes i overensstemmelse med overenskomsten, jf. Bilag 1.

Akademikere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter virksomheden, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidspersoner, falder uden for overenskomstens område.

§ 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 medarbejderne 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 ARBEJDSSTID

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 mindelig 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 udenfor 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 om-regningssats anvendes følgende formel.

$$\frac{\text{Antal timer pr. måned} \times \text{månedsløn}}{160,33}$$

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

§ 4 LØN

Stk. 1. Kandidater

For akademiske kandidater og for akademi-, teknikum og diplomingeniører sker følgende indplacering: indplacering sker efter aftale.

Pr. 1. april 2025 reguleres grundlønnen med 2,3 pct.

Pr. 1. april 2026 reguleres grundlønnen med 2,2 pct.

Pr. 1. april 2027 reguleres grundlønnen med 2,1 pct.

Grundløn 1 udgør herefter følgende:

	01.04.2025	01.04.2026	01.04.2027
Trin 1	38294,16	39136,64	39958,50
Trin 2	41029,12	41931,76	42812,33
Trin 3	43764,06	44726,87	45666,14
Trin 4	46499,68	47522,67	48520,65

Løntrinnene er eksklusiv arbejdsgeber- og egent pensionsbidrag.

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

For medarbejdere der ansættes fra og med 1. april 2021, stiger den ansatte på Grundløn 1 fra trin 1 til trin 2 efter 24 måneders anciennitet

Herefter stiger den ansatte efter 12 måneders anciennitet 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:

Pr. 1. april 2025 reguleres grundlønnen med 2,3 pct.

Pr. 1. april 2026 reguleres grundlønnen med 2,2 pct.

Pr. 1. april 2027 reguleres grundlønnen med 2,1 pct.

Minimumssatsen er følgende:

01.04.2025	01.04.2026	01.04.2027
50602,60	51715,86	52801,89

Minimumssatsen er eksklusivt arbejdsgeber- og egent 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 Bachelorer

For bachelorer ansat efter 1. april 2028 udgør grundlønnen 36.761,82 kr.

Bacheloren stiger fra bachelørløntrinnet til trin 1 i stk.1 efter 24 måneders anciennitet. Herefter følger bacheloren samme lønforløb som gælder for kandidater jf. stk. 1. Boligorganisationen og bacheloren kan aftale indplacering efter stk. 1.

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

Ved bachelorer forstås medarbejdere omfattet af bilag 1, som ikke har en kandidatgrad eller er uddannet som akademi-, teknikum og diplomingeniør.

Stk. 3. Timelønnede studentermedhjælpere

Der henvises til protokollat (Bilag 4)

Stk. 4. 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 20.000 kr. til uddannelse pr. medarbejder i introduktionsstillingen. Der forudsættes sidemandsoplæring, som ikke erstatter uddannelsesforpligtelsen.

Stk. 4 Løn mv.

Lønnen for ansatte i introduktionsstillinger udgør 80 pct. 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL Danmarks Almene Boliger og Akademikerorganisationerne, hvor den ikke er fraveget i denne aftale.

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

§ 6 VALGFRIE LØNELEMENTER

Pr. 1. april 2024 udgør indbetalingen til medarbejderens valgfri lønelementer 9,0 pct. point af den ferieberettigende løn.

Pr. 1. april 2026 afsættes der 10,0 pct. af den ferieberettigede løn til valgfri lønelementer.

Pr. 1. april 2027 afsættes der 11,0 pct. af den ferieberettigede løn til valgfri lønelementer.

Fritvalgs Lønkontoen kan efter medarbejderens valg konverteres til:

Ekstra indbetaling på pensionsordning eller

Løn, inkl. tillæg, eller

Køb af frihed på i alt 2 fridage (1,0 pct.).

Ovenstående muligheder kan kombineres.

Køb af frihed gælder ikke medarbejdere, der er omfattet af § 10, stk. 3 (omsorgsdage) samt medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning).

Hvis medarbejderen vælger løn jf. pkt. 2, udgør denne:

- Pr. 1. april 2025 - 9 x 0,87 procentpoint, svarende til samlet 7,83 pct. af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. maj 2025 - 9 x 0,86 procentpoint, svarende til samlet 7,74 pct. af den

ferieberettigede løn.

- Pr. 1. april 2026 - 10 x 0,86 procentpoint, svarende til samlet 8,6 pct. af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. april 2027 - 11 x 0,86 procentpoint, svarende til samlet 9,46 pct. af den ferieberettigede løn.

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

§ 7 PENSION

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

For akademikere, der ansættes efter den 1. april 2009, indbetaler boligselskaberne 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 pensionsforsikringselskab, 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.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. april 2021 eller senere.

Pensionsbidrag:

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

Pr. 1. maj 2025 udgør pensionsbidraget minimum 13 pct. 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, så 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 medmindre andet aftales lokalt.

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

§ 8 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 lønkrav 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.

§ 9 FRAVÆR UNDER BARSEL/ADOPTION

Stk. 1. Under fravær som følge af graviditet, fødsel eller adoption ydes medarbejderne orlov med fuld løn inklusive pensionsbidrag efter bestemmelserne i stk. 2 til 6.

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. Dagpengeloven.

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

Stk. 4.

Med virkning for børn født eller modtaget **1. juli 2024** eller senere ydes fuld løn på følgende område:

A: Moderen:

4 ugers orlov før forventet fødsel

10 ugers orlov efter faktisk fødsel

B: Den anden forælder

2 ugers orlov i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

C: Orlov efter den 10. uge (før: forældreorlov)

40 ugers orlov. Af disse 40 uger har moderen ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 11 uger. De resterende 20 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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.

Stk. 6. Sociale forældre og nærtstående

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiver fuld løn i op til 25 uger efter fødslen.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiver fuld løn i op til 17 uger efter fødslen.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter § 9, stk. 4 og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelsen i § 9, stk. 2.

§ 10 FRIHED OG ORLOV VED BARNS- OG FAMILIEMÆSSIG SYGDOM

Stk. 1. Børns sygdom

Anmodning om frihed til pasning af sygt, hjemmeboende barn under 15 år imødekommes i indtil 3 dage.

Stk. 2. Under de to første dages fravær, har medarbejderen ud over sin faste løn, krav på udbetaling af alle løndelev. Frihed på barnets 3. sygedag afholdes uden løn.

Stk. 3. Omsorgsdage

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. Børns hospitalsindlæggelse

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 rasmeldt 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.

Stk. 8. Børnebørns-omsorgsdage

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

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

Dagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejderen under hensyn til arbejdsgivers tarv.

Dagene afholdes uden løn.

Stk. 9. Ledsagelse af nærtstående

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

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

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejderen under hensyntagen til arbejdsgivers tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn.

§ 11 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.

§ 12 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.

§ 13 FERIE, SÆRLIGT FERIE TILLÆG 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 pct., der udmøntes efter 1. april 2010.

Medarbejdere ansat før den 1. april 2009 bibeholder en evt. højere procentsats.

Stk. 3. Fratræden

Ved fratræden afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 pct.

Stk. 4. Overførsel af ferie

Der kan indgås aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til det efterfølgende ferieår. 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, jfr. ferielovens bekendtgørelse § 12.

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

Stk. 5. Ferie på forskud og varsling af ferie

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaf talen skal være skriftlig.

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 6. 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.

Ferie til medarbejdere, der ikke opnår fuld ferie

Til medarbejdere der ansættes d. 1. april 2021 eller senere, ydes der ferie med fuld løn i op til 12,88 dage hvis medarbejderen, som en følge af at de er nyuddannede, at de ikke har været i beskæftigelse eller på andet grundlag, ikke har optjent ret til ferie med løn.

Såfremt medarbejderen har optjent delvist betalt ferie, suppleres den optjente feriegodtgørelse til fuld løn under ferie på afholdelsestidspunktet. Medarbejderens eventuelle tilgodehavende ferie med betaling, herunder blandt andet sygeferiegodtgørelse, feriedagpenge mv., fradrages i den løn boligorganisationen skal betale under medarbejderens ferie.

På boligorganisationens forlangende har medarbejderen har pligt til at dokumentere, at der ikke er optjent ret ferie med løn, eller i hvilket omfang der er optjent ret til ferie med løn.

Tildeling af feriedage sker efter nedenstående model:

Ansættelsens start:	Tildelte feriedage med fuld løn:
1. september	0,00 feriedage
1. oktober	2,08 feriedage
1. november	4,16 feriedage
1. december	6,24 feriedage
1. januar	3,32 feriedage
1. februar	5,40 feriedage
1. marts	7,48 feriedage
1. april	9,56 feriedage
1. maj	6,64 feriedage
1. juni	8,72 feriedage
1. juli	10,80 feriedage
1. august	12,88 feriedage

Medarbejderen har ret til at holde ferie på forskud i op til 4,16 feriedage fra ansættelsens start og til og med den førstkommende 31. juli, i overensstemmelse med principperne i ferielovens § 7.

Medarbejderen har ret til at holde ferie på forskud i op til 4,16 feriedage flere gange efter behov. Medarbejdere der ansættes i perioden 1. – 31. august, har dog alene ret til at holde ferie på forskud i 2,08 feriedag én gang.

Tildelte feriedage afvikles forud for ferie optjent i henhold til ferieloven.

Tildelte feriedage, som er uafviklede den 1. september, bortfalder og værdien heraf kan ikke komme til udbetaling. Der kan træffes aftale om overførsel eller udbetaling af tildelte feriedage.

Hvis boligorganisationen, på grund af driftsmæssige forhold, har forhindret medarbejderen i at holde de tildelte feriedage inden d. 1. september, skal værdien af uafviklede tildelte feriedage udbetales til medarbejderen.

Tildelte feriedage kan varsles til afholdelse i overensstemmelse med ferielovens regler om varsling af ferie.

Stk. 7. Store bededagstillæg

Boligselskabet kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt boligselskabet gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn ret til et ferietillæg på 3,55 % af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 % i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 % af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 % af den ferieberettigede løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde i orlovsperioden.

§ 14 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.

§ 15 SENIORORDNING

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 feriefri dage 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 forsikringslementer 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.
- Medarbejderen kan ligeledes vælge at finansiere seniorfridagene ved selvbetalt frihed.

- Der kan maksimalt afholdes samlet 46 seniordage pr. kalenderår, inkl. de 6 obligatoriske seniordage.

§ 16 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.

§ 17 VIKARER

Stk. 1. Overenskomsten 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 vikarbureauet 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 vikar-bureau, tilbydes fastansættelse i samme boligselskab, medtager optjent anciennitet fra vikaransættelser i den pågældende boligorganisation.

§ 18 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 lokalaf talen anvendelse.

§ 19 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. § 20.

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. Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL – Danmarks Almene Boliger og FAOD, Djøf, DM, IDA, Kommunikation og Sprog.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste (i forhold til transporttid) informationsmøde, hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Stk. 8. 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 strids spørgsmål 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 akademiker-organisationen, deltager i andre faglige kurser, afholder kort orienterende medlemsmøde af maksimalt 1 times varighed (eksklusive transport) og højst 1 x månedligt, eller når helt ekstraordinære forhold, nødvendiggør det. Tillidsrepræsentanten skal forudgående orientere ledelsen herom. I akutte situationer 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.
100 medlemmer og flere: 60.000 kr.

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.

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. 9. Afskedigelse/forflyttelse af tillidsrepræsentant

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.

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 mæglingsmøde.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges og der kan ikke ske forflyttelse, uden det har været gjort til genstand for faglig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

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.

Fastholder en boligorganisation afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretslige behandling, er boligorga-

nisationen ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.

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.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse/ forflyttelse og størrelsen af godtgørelse, samt genansættelse, behandles efter reglerne i § 19.

Stk. 10. Arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

Arbejdsmiljørepræsentanternes tid til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Fra 1. juni 2020 stiller boligorganisationen samme IT-faciliteter til rådighed for arbejdsmiljørepræsentanten som for tillidsrepræsentanten.

Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Fra 1. juni 2020 kan arbejdsmiljørepræsentanten efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Akademikerorganisationerne giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.”

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af de forbund, som er nævnt i bilag 1, tildeles et vederlag for hvervet som arbejdsmiljørepræsentant udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget fastsættes årligt til kr. 9.000, som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal. Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten til- eller fratræder sit hverv i løbet af året, eller hvis arbejdsmiljørepræsentanten ind- eller udmeldes af et af de forbund, som er nævnt i bilag 1, i løbet af året. Vederlaget er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat, attesterer oplysningerne. Forbundet påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og vederlaget kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Boligorganisationen udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanten organiseret i et af de forbund, som er nævnt i bilag 1.

§ 20 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.

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.

§ 21 VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2025 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst den 1. april 2028.

København den

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Anders Feldt

Sigrun Jacobsen

For FAOD

For Djøf

For DM

For IDA

For JA

For Kommunikation og Sprog

BILAG 1: OVERSIGT OVER OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat-, bachelor- og professionsuddannelser mv., der er omfattet af akademikeroverenskomsten.

I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Bibliotekar DB	DM	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommuner- nes Pensionsforsikring)
Bibliotekar med afgangsek- samen fra Københavns Universitet, Institut for Informa- tionsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informa- tionsvidenskabelige Akademi (IVA))	DM	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommuner- nes Pensionsforsikring)
Cand.act.	Djøf	P+
	DM	Akademiker Pension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM, øvrige henhører under Djøf.		
Cand.adm.pol.	Djøf	P+
Cand.agro. / Agronom	DM	Pensionskassen for Jordbrugs- akademikere og Dyr læger (PJD)
Cand.arch. / Arkitekt	Arkitektforbundet	Pensionskassen Arkitekter & Designere
Cand.art.	DM	AkademikerPension
Cand.art.perit (MFA)	Billedkunstnernes Forbund	AkademikerPension
	DM	AkademikerPension
Cand.art.pcit henhører til Billedkunstnernes Forbund. Cand.art.perit i stillinger som underviser eller forsker ved de højere læreanstalter mv. samt professionshøjskoler, henhører under DM.		
Cand.art.scen.	DM	AkademikerPension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Cand.art.scen., der er optaget på uddannelsen på baggrund af bacheloruddannelsen i iscenesættelse eller bacheloruddannelsen i scenekunstnerisk produktion, henhører under Danske Scenografer. Øvrige henhører under DM.		
(Cand.brom. (Bromatolog))	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.comm.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension

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 DM. Cand.comm. i kommunikation, cand.comm. i journalistik og cand.comm. i media and communications henhører ligeledes under DM.		
Cand.design	Arkitektforbundet	Pensionskassen Arkitekter & Designere
Cand.geom. Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Cand.hort. / Hortonom	DM	Pensionskassen for Jordbrugskademikere og Dyr læger (PJD)
Cand.hort.arch. / Landskabsarkitekt	DM	Pensionskassen for Jordbrugskademikere og Dyr læger (PJD)
Cand.interpret	DM	PFA Pension*
Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.interpret henhører herefter under DM med pension i PFA Pension. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		
Cand.it / Kandidat i informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	DM	AkademikerPension
	Djøf	P+
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	P+
Cand.lact. / Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Cand.ling.merc	DM	PFA Pension*
Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.ling.merc henhører herefter under DM med pension i PFA Pension. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		
Cand.mag.	DM	AkademikerPension
MA in international business communication – Multicultural Communication in Organizations	DM	PFA Pension
Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering	DM	PFA Pension*

Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering henhører herefter under DM med pension i PFA Pension. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		
Cand.mag. i kulturmødestudier	DM	AkademikerPension
Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	DM	PFA Pension*
Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet henhører herefter under DM med pension i PFA Pension. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		
Cand.mag. i virksomhedskommunikation	DM	PFA Pension*
Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.mag. i virksomhedskommunikation henhører herefter under DM med pension i PFA Pension.. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		
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	P+
Cand.merc.(kom)	Djøf	P+
	DM	PFA Pension
Cand.merc.(kom) henhører under DM (Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation), hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse inden for medier, kommunikation, information og erhvervssprog. Andre cand.merc.(kom) henhører under Djøf.		
Cand.merc.aud.	Djøf	P+
Cand.merc.int.	Djøf	P+
Cand.musicae	DM	AkademikerPension
	Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS)	PFA 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.musicae (og bachelorgraden BMus) er endvidere omfattet af overenskomsten for så vidt angår stillinger, der er omfattet af protokollat for DOKS-organister og faste lærere på kirkemusikskolerne. Ansatte i disse stillinger henhører under Dansk Organist og Kantor Samfund.		
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	Djøf	P+
Cand.oecon	Djøf	P+

Cand.oecon.agro	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrklæger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.phil.	DM	AkademikerPension
	Gymnasieskolernes Lærerforening	AkademikerPension
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	P+
Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Kandidater (MSc) i teknisk videnskab (Software Engineering) henhører under IDA.		
Cand.psych. / Psykolog	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Ved "psykolog" forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser. cand.psyk, cand.pæd i psykologi (uddannelsen er nedlagt i 2004) og mag.art i psykologi.		
Cand.public.	DM	AkademikerPension
Cand.public. er omfattet af overenskomsten, når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet. Kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A), der ansættes til at udføre journalistisk arbejde, er ikke omfattet af denne overenskomst.		
Cand.pæd.	DM	AkademikerPension
	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Cand.pæd henhører generelt under DM. Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykolog Forening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Cand.rer.soc.	Djøf	P+
Cand.san.	DM	AkademikerPension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.san. henhører under DM i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående. Kandidater (cand.san.) i tværvidebaserede sundhedsstudier henhører under DM.		
Cand.san. i ergoterapi	Ergoterapeutforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Cand.san. i jordemodervidenskab	Jordemoderforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Cand.scient.	DM	AkademikerPension

Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående.

Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger:	DM	Pensionskassen for Jord-brugs-akademikere og Dyr-læger (PJD).
• agricultural development • agrobiologi (MSc in Agrobiologi) • biologibioteknologi • jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environ-metal Mangement) • landskabsforvaltning • miljøkemi		
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'ér under DM's forhandlings-område har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet. DM har også forhandlingsretten for bachelorer i jordbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger:	Pharmadanmark	Phaanadanmarks Pensi-onsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensi-onsordning
- humanbiologi - immunologi og inflamma-tion - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekylær medicin - molekylær biomedicin - neurovidenskab		
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		
Cand.scient med følgende uddannelsesretninger:	Ingeniørforeningen, IDA	P+
- datateknik - human ernæring		
Cand.scient.jur.	Djøf	P+
Cand.scient.adm.	Djøf	P+
Cand.scient.anth	DM	AkademikerPension
Cand.scient.bibl.	DM	PFA Pension (indtil 31.08. 2012 Kommuner-nes Pensionsforsikring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	DM	AkademikerPension
Cand.scient.dem.	Djøf	P+
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.scient.oecon.	Djøf	P+

Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensi-onsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensi-onsordning
Cand.scient.pol.	Djøj	P+
Cand.scient.san.	DM	AkademikerPension
Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse, dog ikke ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, 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.	Djøj	P+
	DM	AkademikerPension
Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (DM), øvrige henhører under Djøj, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (DM).		
Cand.scient.soc.	Djøj	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under Djøj. 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.philuddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (DM).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.silv. / Forstkandidat	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD)
Cand.soc.	Djøj	P+
	DM	AkademikerPension*
Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM.		
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.		
*Cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem Djøj og DM (Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation) på samme måde som gældende for cand.merc.(kom). Kandidater med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) har pension i PFA Pension fsva. dem, som er grænsedraget til DM.		
Kandidater fra RUC med uddannelsesretningerne cand.soc. i arbejdsliv eller cand.soc. i social intervention følger grænsedragningen for cand.soc. i øvrigt (den adgangsgivende bachelor er retningsgivende).		
Cand.stat.	DM	AkademikerPension

Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: - Bygningsenergidesign - Maritime teknologi - Ledelse og Informatik - Landinspektørvidenskab - Byggeledelse - Byggeledelse (eng) - Sikkerhed og risikostyring - bygningsinformatik - Forretningsinnovation - Globalt systemdesign - Produktion - Værdikæder og innovation - Teknologisk entreprenørskab	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.tech.arch	Konstruktørforeningen	PFA Pension
Cand.techn.al (Levnedsmiddel-skandidat) fra levnedsmiddel-køndindustri-, og mejerilinen	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Levnedsmiddelkandidater 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.		
Cand.techn.soc.	Djøf	P+
Cand.theol.	DM	AkademikerPension
	Den danske Præsteforening	Velliv. Pr. 01. 04. 2019 PFA 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		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum og diplomingeniører (ISP)).
Docent / Kunstnerisk / videnskabelig medarbejder ved musikonservatorierne	DM	AkademikerPension
Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk / videnskabeligt personale ved musikonservatorierne under Kulturministeriet.: Adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.		
Dr.phil.	DM	AkademikerPension
Dr.scient.	DM	AkademikerPension
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
ESA/Kandidat med erhvervs-sproglig/ erhvervsøkonomisk afgangseksamen	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)

HA (Civiløkonom)	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA.jur (Handelsjurist)	Djøf	P+
HD (Civiløkonom)	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HD, HA og HA.jur under Djøf. For Civiløkonomer (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, ellers til P+. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA)		
Kand.samf.	Djøf	P+
Kirkemusikskolelærere	Dansk Organist og Kantor Samfund	PFA Pension
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	DM	AkademikerPension
Kunstnerisk/videnskabeligt personale ved den danske Scenekunstscole	DM	AkademikerPension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole, som har en uddannelse, der er opført i bilag A, er grænsedraget i henhold til denne uddannelse.		
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole, som ikke har en uddannelse, der er opført i bilag A, er grænsedraget til DM, dog ikke medlemmer af Danske Scenografer, som er grænsedraget til Danske Scenografer.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstscole	DM	AkademikerPension
Levnedsmiddelsingeniører	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Levnedsmiddelsingeniører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Lic.phil.	DM	AkademikerPension
Lic.scient	DM	AkademikerPension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent samt læger ansat som undervisere ved professionshøjscole og erhvervsakademier	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-, docent- og professorniveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger		
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforskningsinstitution	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse

Mag.art.	DM	AkademikerPension
	Dansk Psykologforening	AkademikerPension
Mag.art. henhører generelt under DM (DM). 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.	DM	AkademikerPension
Mag.scient.soc.	DM	AkademikerPension
	Djøf	P+
Se bemærkningen ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	AkademikerPension
Ved "magister" forstås de under DM 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, men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		
Musikterapeut	DM	AkademikerPension
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	Velliv Pr. 01.04.2019 PFA Pension
Se i øvrigt cand.theol.		
Tandlæge ved ansættelse a) På Sundhedsministeriets område b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret	Tandlægeforeningen	Velliv (indtil 31.05.2013 Danica)
Teknikumingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
AAD	Djøf	P+
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		
AAE	Djøf	P+
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		

Akademisk overbygningsuddannelse (AO) med følgende uddannelsesretninger: - bæredygtig turismeledelse	Djøf	P+
Akademisk overbygningsuddannelse (AO) med følgende uddannelsesretninger: - data stewardship - klimatilpasning - miljøkemisk projektledelse	DM	AkademikerPension

II. Bachelorer, professionsbachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	DM	PFA Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand. musicae)	DM	AkademikerPension
Bachelor i bioinformatik (BSc)	DM	Akademikerpension
Bachelor i IT	DM	AkademikerPension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand. scient. under JA's forhandlingsområde)	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Bachelor i kunstig intelligens (BSc)	DM	Akademikerpension
Bachelor i medicinal kemi fra Aarhus Universitet (se bemærkningen ad cand.scient. i medicinal kemi)	DM	AkademikerPension
Bachelor i offentlig innovation og digitalisering	Djøf	(P+)
Bachelor i organisatorisk læring	Djøf	P+
Bachelor i offentlig politik og økonomi	Djøf	P+
Bachelor i plante- og fødevarer-videnskab (BSc)	DM	AkademikerPension
Bachelor i teknisk videnskab, Computer Engineering	IDA	P+

Bygningskonstruktør	Konstruktørforeningen	PFA Pension
Ergoterapeut*	Ergoterapeutforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Fysioterapeut*	Danske Fysioterapeuter	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Jordemoder*	Jordemoderforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Bachelor i teologi (præstekadet)	Den Danske Præsteforening	PFA Pension

Kandidater med de med * markerede professionsbacheloruddannelser lønindplaceres på baggrund af kandidatuddannelsen, men pensionskasseindplacering og forhandlingsret følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område.

BILAG 2: LØN, REGULERING, ARBEJDSSTID OG KLAUSUL FOR NUVÆRENDE ANSATTE

Løn:

Akademikere, der indplaceres på trin 4, beholder et eventuelt udligningstillæg – 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 medarbejdere 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 pct. arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. Hvis en boligorganisation giver 15 pct. til nuværende ansatte, kan en nyansat ikke opnå mindre end 15 pct. arbejdsgiverbetalt pension.

Ferietillæg – Den landsdækkende overenskomst har et minimumsbidrag på ferietillæg på 3 pct. 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.

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 lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid. Medarbejderen skal have sin sædvanlige løn under afholdelse af en seniordag. 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 seniordage 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 40 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 pct. Hele pensionsbidraget kan ikke bruges til tilkøb af seniorfridage, da der stadig skal være dækning for diverse forsikringslementer og administrationsomkostninger i den enkelte pensionsordning.

Ydermere kan der købes ekstra seniorfridage fra fritvalgskontoen.

Endelig kan medarbejderen holde dagene uden løn.

Der kan maksimalt afholdes 46 seniorfridage 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 6 opnåede 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

01.04.2025 kr. pr. time	01.04.2026 kr. pr. time	01.04.2027 kr. pr. time
177,68	181,59	185,40

§ 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 pct.

§ 6. Forskudt tid m.v.

Arbejde der efter lokal forhandling er tilrettelagt i tiden mellem 22.00 - 06:00 honoreres med den aftalte timeløn med tillæg af 50 pct.

§ 7. Ferie

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 8. Funktionærloven

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

§ 9. Søgnehelligdage

Studerende modtager kompensation 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

§ 9 Barsel m.m.

§ 10 Familiemæssig sygdom

§ 11 Orlov og tjenestefrihed

§ 16 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp

§ 18 Personalepolitiske tiltag

BILAG 5: PROTOKOLLAT OM OMSORGSDE

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 personalekate-

gori, 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 personalesagen.

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

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 Akademikerorganisationerne.

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 udover overenskomsten
- Ferietillæg (udover 3 pct.) – medmindre det er frit valg
- Feriegodtgørelse (udover 12,5 pct.)
- Fratrædelsesgodtgørelse udover funktionærlovens bestemmelser
- Overarbejdsbestemmelser, der ligger udover overenskomstens bestemmelser.
- Listen er ikke udtømmende.

BILAG 8: SAMARBEJDE I BOLIGORGANISATIONER

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for boligorganisationer. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle boligorganisationernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og at boligorganisationer drives effektivt. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten – sammen med den øvrige arbejdsmiljøorganisation – skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

For at boligorganisationerne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rum-

mer, øges behovet for, at boligorganisationens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for boligorganisationernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejds-tilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre boligorganisationer uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

I boligorganisationer med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstrådets arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der i boligorganisationer med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Boligorganisationer, der ønsker hjælp til at oprette et sådant forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I boligorganisationer med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

BILAG 9: ORGANISATIONSÅFТАLE OM DАTАBESKYТTELSE

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis

overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – fx på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

DANSK ERHVERV

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv

Arbejdsgiver

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

info@danskerhverv.dk

www.danskerhverv.dk

A large, abstract orange geometric shape, resembling a stylized triangle or a series of overlapping planes, located in the bottom right corner of the page.