

OVERENSKOMST

2024 – 2026

mellem

Aids Fondet

og

Akademikerne

## Indholdsfortegnelse

<b>§ 1 Dækningsområde .....</b>	<b>4</b>
<b>§ 2 Arbejdstid .....</b>	<b>4</b>
<b>§ 3 Forsøgsordning med ændret normperiode .....</b>	<b>5</b>
<b>§ 4 Rejsetid.....</b>	<b>6</b>
<b>§ 5 Løn.....</b>	<b>7</b>
<b>§ 6 Lønregulering .....</b>	<b>7</b>
<b>§ 7 Pension .....</b>	<b>7</b>
<b>§ 8 Sygdom.....</b>	<b>8</b>
<b>§ 9 Fravær under barsel/adoption .....</b>	<b>8</b>
<b>§ 10 Frihed og orlov ved barns og familiemæssig sygdom.....</b>	<b>10</b>
<b>§ 11 Orlov og tjenestefrihed .....</b>	<b>11</b>
<b>§ 12 Fridage.....</b>	<b>11</b>
<b>§ 13 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage.....</b>	<b>11</b>
<b>§ 14 Ferie med løn til nyuddannede .....</b>	<b>12</b>
<b>§ 15 Medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling .....</b>	<b>12</b>
<b>§ 16 Seniorordning .....</b>	<b>13</b>
<b>§ 17 Krisehjælp.....</b>	<b>13</b>
<b>§ 18 Vikarer .....</b>	<b>13</b>
<b>§ 19 Tillidsrepræsentanter.....</b>	<b>14</b>
<b>§ 20 Retsforhold .....</b>	<b>16</b>

<b>§ 21 Varighed .....</b>	<b>17</b>
<b>Bilag 1: Protokollat vedr. timelønnede studerendes løn- og ansættelsesvilkår .....</b>	<b>18</b>
<b>Bilag 2 – Præcisering af retten til omsorgsdage .....</b>	<b>20</b>
<b>Bilag 3 Seniorbonus .....</b>	<b>22</b>
<b>Bilag 4 Oversigt over de akademiske uddannelser, som er omfattet af overenskomsten .....</b>	<b>23</b>

## **§ 1 Dækningsområde**

**Stk. 1.** Denne overenskomst dækker medarbejdere ansat i AIDS-Fondet, med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver, jf. bilag A i den statslige overenskomst for akademikere (se bilag 4 i nærværende overenskomst), samt ansatte uddannede journalister fra journalisthøjskolen.

**Stk. 2.** Ledere ansættes på individuel kontrakt og er omfattet af alle vilkår i denne overenskomst, dog undtaget arbejdstid, løn og pension.

Ved en leder forstås en akademiker, der har en stilling med formelt personaleansvar og beføjelser på lederniveau til at indstille til ansættelser og afskedigelser.

## **§ 2 Arbejdstid**

**Stk. 1.** Grundlønningen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitligt 37 timer ugentligt, inklusiv en halv times pause pr. arbejdsdag.

Der er mulighed for flextid. De nærmere regler fremgår af personalehåndbogen.

**Stk. 2.** Over- og merarbejde forekommer ved ekstraordinære opgaver og/eller akutte opgaver, der ikke kan løses inden for den aftalte arbejdstid jf. § 2 stk. 1.

Overarbejde er pålagt tjeneste i forlængelse af den daglige arbejdstid og/eller pålagt tjeneste ud over den fuldtidsansattes ansættelsesbrøk. Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Overarbejde honoreres i forholdet 1:1,5.

Merarbejde er tjeneste, der ikke er overarbejde, og som ligger ud over medarbejderens ansættelsesbrøk. Merarbejde honoreres i forholdet 1:1.

**Stk. 3.** Over- og merarbejde godtgøres med frihed eller betaling efter aftale med den ansatte.

Saldoen for den enkelte medarbejders merarbejde må pr. 1. februar i det gældende år maksimalt svare til 50 timer. Timer ud over det fastsatte maksimum bortfalder.

**Stk. 4.** Medarbejdere ansat minimum 8 timer i gennemsnit pr. uge er omfattet af overenskomsten.

**Stk. 5.** Der er mulighed for at aftale deltid.

Ledelsen orienterer tillidsrepræsentanten, inden aftalen indgås.

Medarbejdere på deltid har samme muligheder for lønudvikling, udvikling i arbejdsopgaver og efteruddannelse m.m. som fuldtidsansatte.

Arbejdstimer udover deltidsnormen honoreres i forhold til overenskomstens § 2, stk. 1-3 om flextid, overarbejde og merarbejde.

### **§ 3 Forsøgsordning med ændret normperiode**

**Stk. 1.** Det kan aftales konkret med den enkelte ansatte, at der i perioder med særlige arbejdsbelastninger kan indgås aftale om en tidsbegrænset ændring af normperioden.

Placeringen af de ugentlige timer aftales i forbindelse med indgåelsen af aftalen.

Tillidsrepræsentanten involveres i aftalen.

**Stk. 2.** Normperiodens længde aftales med den enkelte medarbejder lokalt. Normperioden kan dog ikke være kortere end 4 uger og maksimalt udgøre 14 uger.

**Stk. 3.** Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er fortsat 37 timer for fuldtidsansatte.

**Stk. 4.** Normtimetallet kan ikke ændres under afvikling af ferie.

Normtimetallet for fuldtidsansatte nedsættes med 7,4 timer pr. helligdag og aftalte fridage i overenskomsten.

Under sygdom anvendes det aftalte antal timer i forhold til opgørelsen af normperioden.

Eksempel:

Er der en sygedag i en uge, hvor der er aftalt 50 timers arbejde, vil der være tale om 10 timers sygdom set i forhold til normperioden.

For medarbejdere på deltid nedsættes normtimetallet forholdsmæssigt.

Eksempel:

Hvis normperioden er 14 uger, er normtimerne for en fuldtidsansat:  
 $37 \text{ timer} \times 14 = 518 \text{ timer}$ .

Hvis normperioden er 4 uger, er normtimerne for en ansat på 30 timer ugentlig:  $30 \text{ timer} \times 4 = 120 \text{ timer}$  eller for 14 uger = 420 timer.

**Stk. 5.** Der præsteres ekstratimer i de uger, hvor der gensidigt vurderes behov for ekstra arbejdskraft.

I forbindelse med afviklingen af de ekstra timer (som hele dage eller reduceret daglig arbejdstid) er det i udgangspunktet medarbejderens ønsker, til hvornår de ekstra timer afvikles, der følges. Afviklingen sker dog under hensyn til virksomhedens drift.

**Stk. 6.** Medarbejderen og dennes leder fører en fælles opgørelse af arbejdstiden i perioden.

Ved normperiodens afslutning skal den ansattes normtimer gå op. Det vil sige, at der ikke må have været præsteret flere eller færre normtimer, end hvad der svarer til ansættelsesbrøken.

De ugentlige timeindberetninger til ledelsen i den fælles opgørelse af arbejdstiden danner grundlaget for opgørelsen af det samlede antal timer i den aftalte normperiode.

**Stk. 7.** Hvis der ved normperiodens udløb er et overskud i forhold til normtimetallet – dvs. at der har været præsteret flere timer, end medarbejderen er ansat til – vil timerne betragtes som overarbejdstimer, der håndteres i henhold til overenskomstens § 2 (50 % tillæg).

Er der derimod et underskud – dvs. at der har været præsteret færre timer, end medarbejderen er ansat til - kan der ikke rettes op på dette ved at anvende afspadsring, ferie eller træk i lønnen. Det er arbejdsgivers risiko, at der præsteres for få timer.

**Stk. 8.** Ved fratrædelse i normperioden skal normtimerne opgøres på fratrædelsesdagen.

Eventuelle overskydende timer udbetales med 50 % tillæg.

Ved eventuelt underskud af timer kan arbejdsgiver benytte opsparet frihed eller inddragelse af eventuelle arbejdsfrie dage i opsigelsesperioden. Der kan ikke ske fradrag i medarbejderens løn.

**Stk. 9.** Denne forsøgsordning er gældende i perioden fra den 1. april 2024 til 31. marts 2026. Overenskomstparterne kan i forbindelse med periodens afslutning beslutte, om forsøgsordningen skal videreføres eller permanentgøres.

## **§ 4 Rejsetid**

**Stk. 1.** Indenlandske rejser

Rejsetid er arbejdstid. Transporttid er således også arbejdstid.

Der refunderes merudgifter til transport efter den billigste takst.

Rejser mellem Aids-Fondets kontorer kompenseres ligeledes med billigste takst. Transport mellem bopæl og arbejdsplads er ikke arbejdstid, medmindre andet er aftalt.

**Stk. 2.** Udlandsrejser

Ved arbejdsrejser i udlandet medregnes arbejdstimer under selve rejsen fra medarbejderen forlader sin bopæl, til medarbejderen ankommer til hotellet og retur. Der registreres max. 7,4 timer som arbejdstid for henholdsvis udrejse og hjemrejse.

For henholdsvis udrejse og hjemrejse gælder desuden følgende:

Rejsetid mellem 7,4 og 12 timer honoreres med et tillæg på kr. 575

Rejsetid over 12 og indtil 18 timer honoreres med et tillæg på kr. 1.150

Rejsetid over 18 timer honoreres med et tillæg på kr. 1.725

Under selve opholdet honoreres præsteret arbejdstid.

Diæter: se personalehåndbogen

## **§ 5 Løn**

**Stk. 1.** Grundlønnen følger den statslige overenskomst indgået mellem Akademikerne og Finansministeriet.

**Stk. 2.** Udover grundløn kan der til medarbejderen ydes funktions- og kvalifikationstillæg, jf. kriterier fastlagt i AIDS-fondets personalepolitik, der godkendes i samarbejdsudvalget inden ikrafttræden.

**Stk. 3.** Medarbejderen kan anmode om en lønforhandling en gang årligt. Der kan desuden forhandles løn ved væsentlige vilkårsændringer.

Medarbejderen kan medtage tillidsrepræsentanten til forhandlingen.

Der forhandles løn i februar, som udmøntes i januar.

## **§ 6 Lønregulering**

CFU-forliget udmøntes i sin helhed i overensstemmelse med det aftalte mellem Akademikerne og Finansministeriet.

## **§ 7 Pension**

**Stk. 1.** For akademikere, der ansættes efter d. 1. januar 2016, indbetaler AIDS-Fondet pensionsbidraget til de relevante faglige pensionskasser, der fremgår af bilag 3. For journalister uddannet fra journalisthøjskolen indbetales pension til Mediernes Pension.

**Stk. 2.** Alle medarbejdere har ret til at indtræde i en pensionsordning uden forudgående karenperiode.

**Stk. 3.** Pensionsbidraget fastsættes i overenskomstperioden til 13,22 %.

Pensionsbidraget forhøjes med virkning fra den 1. april 2025 til 14,72 %.

**Stk. 4.** For de nærmere regler vedrørende tilbagekøb af pensionsordningen m.v. henvises der til den statslige aftale vedrørende generelle krav til indhold i bidragsfinansierede pensionsordninger i staten m.v. (ydelsessammensætning, tilbagekøb) i Finansministeriets til enhver tid gældende cirkulære.

## **§ 8 Sygdom**

**Stk. 1.** Under fravær på grund af sygdom har medarbejderen ud over sin faste løn krav på at få udbetalt alle løndelev.

**Stk. 2.** Parterne til denne overenskomst er enige om, at 120 dages varslingsreglen ikke kan benyttes ved ansættelse af akademiske medarbejdere.

## **§ 9 Fravær under barsel/adoption**

**Stk. 1.** For ret til fravær, udskydelse af orlov, reglerne om barselsdagpenge, refusionsordninger mv. henvises til lovgivningens regler herom.

### **Lønret under graviditetsorlov**

Moderen har ret til orlov med løn 4 uger før forventet fødsel.

### **Lønret under orlov de første 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov)**

Moderen har ret til at holde 10 ugers orlov med løn efter fødslen. De 10 uger regnes fra dagen efter barnets fødsel.

### **Lønret til den anden forælder**

Den anden forælder har i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

### **Lønret under orlov fra den 11. uge efter fødslen (tidl. Forældreorlov)**

I perioden fra den 11. uge efter fødslen har forældre, der begge er omfattet af overenskomsten, tilsammen ret til 23 ugers lønnet orlov (tidl. Forældreorlov).

Til mor ydes 10 uger, til den anden forælder ydes 7 uger og endeligt er der 6 uger til fri deling.

Den anden forælder kan påbegynde sin orlov (tidligere forældreorlov) før fra den 11. uge efter fødslen.

*For forældre til børn født 1. april 2024 eller senere gælder:*

### **Lønret under orlov fra den 11. uge efter fødslen (tidl. Forældreorlov)**

I perioden fra den 11. uge efter fødslen har forældre, der begge er omfattet af overenskomsten, tilsammen ret til 26 ugers lønnet orlov (tidl. Forældreorlov).

Til mor ydes 10 uger, til den anden forælder ydes 10 uger og endeligt er der 6 uger til fri deling.

Moderen har ret til yderligere 2 uger med løn. Ugerne skal afholdes sammenhængende, og i direkte forlængelse af moderens 10 ugers orlov (tidligere barselorlov). Lønretten er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselsloven. Såfremt der ikke overføres orlovsuger med dagpenge, er parterne enige om, at der udbetales en nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og morens sædvanlige løn.

Den anden forælder kan påbegynde sin orlov (tidligere forældreorlov) før fra den 11. uge efter fødslen.



### **Lønret til flerlingeforældre**

Forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) har hver ret til yderligere 13 uger med løn under forudsætning af, at lovforslag nr. L 96 om ændring af barselsloven som fremsat vedtages i sin helhed.

### **Lønret til soloforælder**

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

### **Forældres død**

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn.

### **Betingelse for lønretten**

Det er en betingelse for lønretten efter ovenstående, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

**Stk. 2.** I forbindelse med adoption gælder de samme forhold bortset fra, at graviditetsorloven 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. 3.** Under 14 ugers orlov (orlov de første 10 uger efter fødslen samt 4 uger af orlov fra den 11. uge efter fødslen) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Det ekstra pensionsbidrag udgør kr. 5.999,54 pr. måned og afholdes af AIDS-Fondet.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

### **Dødfødsel, barnets død inden det fyldte 18 år eller bortadoption**

**Stk. 4** Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden det fylder 18 år.

**Stk. 5.** Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

**Stk. 6.** Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under orlov med hendes sygdomsperiode, dog højst

indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Ovenstående gælder kun i tilfælde omfattet af stk. 4, 1. pkt. og stk. 5.

**Stk. 7.** Udnyttes retten efter stk. 4, udsættes retten til løn under orlov fra den 11. uge efter fødslen (tidl. Forældreorlov) efter § 9, stk. 1, "Afsnittet om lønret under orlov fra den 11. uge efter fødslen (tidl. Forældreorloven)", for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

## **§ 10 Frihed og orlov ved barns og familiemæssig sygdom**

**Stk. 1.** Medarbejdere kan anmode om frihed til pasning af sygt, hjemmeboende barn under 15 år på dets 1. og 2. sygedag, når hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt, og forholdene på tjenestestedet tillader det.

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

**Stk. 3.** En medarbejder har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 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, bonusforældre eller indehavere af forældremyndigheden, såfremt barnet har ophold hos den pågældende, dvs. barnet skal have adresse eller regelmæssigt samkvem med denne.

Omsorgsdage følger kalenderåret og kan ikke overføres til efterfølgende år.

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

Se endvidere bilag 2: protokollat vedr. præcisering af retten til omsorgsdage

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

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

### **Stk. 5. Ret til frihed med løn ved barns hospitalsindlæggelse:**

Ansatte, der 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 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.

#### **Stk. 7. Pasning af døende i hjemmet:**

Ansatte, der efter nuværende § 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.

### **§ 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**

Fredag efter Kr. Himmelfart, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag samt en valgfri dag mellem jul og nytår er fridage med fuld løn. Helligdage er fridage med fuld løn.

### **§ 13 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage**

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

#### **Stk. 2. Ferietillæg**

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst optjener et særligt ferietillæg på minimum 1 1/2 %.

#### **Stk. 3. Overførsel af ferie**

Der kan indgås aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 1 ugers ferie i alt. Denne aftale skal være skriftlig – og indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb.

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

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

#### **Stk. 4. Feriefridage**

Ansatte omfattet af denne overenskomst oppebærer 5 feriefridage årligt. Feriefridagene optjenes efter Ferielovens regler.

Feriefridagene gives efter 9 måneders ansættelse, og skal afholdes inden kalenderårets udløb. Foreligger en feriehindring i ferielovens forstand, overføres feriefridagene til det følgende kalenderår men de udbetales ikke.

Ved fratræden udbetaler AIDS-Fondet feriefridage, som ikke er afviklet.

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

#### **§ 14 Ferie med løn til nyuddannede**

Der ydes ferie med fuld løn til nyuddannede medarbejdere. Tildelingen sker efter følgende model:

<b>Ansættelsens start</b>	<b>Antal feriedage med fuld løn i det pågældende ferieår</b>
Januar – april	5 dage (1 uge)
Maj – december	10 dage (2 uger)

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

De tildelte feriedage reguleres som hovedferie i ferieloven.

#### **§ 15 Medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling**

**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.** Medarbejdere, der deltager i længerevarende uddannelsesforløb, 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 AIDS-Fondet i forbindelse med projektet.

## **§ 16 Seniorordning**

Medarbejdere kan fra det fyldte 60. år efter forhandling indgå aftale om nedsat arbejdstid til 30 timer/uge med forholdsmæssig lønnedgang, dog således at en fuld pension opretholdes. Såfremt der aftales nedsat arbejdstid under 30 timer pr. uge skal den pågældende medarbejder opfordres til at kontakte a-kassen med henblik på afklaring af den pågældendes status i forhold arbejdsrelaterede forhold som eksempelvis arbejdsløshedsforsikring, efterløn m.v.

## **§ 17 Krisehjælp**

**Stk. 1.** Parterne er enige om, at AIDS-Fondet bidrager til at der for ansattegruppen kan etableres en krisehjælpsordning. Om ordningen indgår i en generel sundhedsordning, eller AIDS-Fondet alene etablerer en foranstaltning til krisehjælp, er underordnet. Ordningen er selvfinansieret for den enkelte ansatte.

**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 autoriserede psykologer, som er medlem af Dansk Psykologforening og der betales maksimalt for 10 timer.

## **§ 18 Vikarer**

**Stk. 1.** Vikarer må ikke stilles ringere end de øvrige medarbejdere i AIDS-Fondet.

**Stk. 2.** Vikarer, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, skal følge overenskomsten i den periode arbejdet strækker sig over.

**Stk. 3.** Begrebet overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymmer, der gælder for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.

**Stk. 4.** AIDS-Fondet må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til den gældende overenskomst – og aftaleforhold.

**Stk. 5.** 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. 6.** En vikar, der efter endt vikaransættelse, evt. formidlet gennem et vikarbureau, tilbydes fastansættelse, medtager optjent anciennitet fra vikaransættelser i AIDS-Fondet.

## **§ 19 Tillidsrepræsentanter**

### **Stk. 1. Valg af tillidsrepræsentant**

Som talsmand over for AIDS-Fondets ledelse kan akademiske medarbejdere vælge en tillidsrepræsentant blandt de medarbejdere, der har været ansat i mindst 1 år. Der kan vælges en tillidsrepræsentant, hvor der er mindst 5 medarbejdere omfattet af denne overenskomst. Hvis der er under 5 akademiske medarbejdere, kan den lokale klub aftale med ledelsen, at der udpeges en tillidsrepræsentant.

### **Stk. 2. Stedfortræder**

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

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

### **Stk. 3. Gyldighed**

Valget er gyldigt efter denne overenskomst, når det er godkendt af en akademikerorganisation og af AIDS-Fondet. 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. 4. Opgaver og rettigheder**

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

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

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

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

5) Der ydes arbejdsfrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten når:

Denne under udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde, deltager i faglige orienteringsmøder arrangeret af akademikerorganisationen, deltager i andre faglige kurser,

afholder kort orienterende medlemsmøde af maksimalt 1 times varighed (eksklusiv transport). Det tilstræbes, at medlemsmøder alene afholdes én gang månedligt. Når helt ekstraordinære forhold nødvendiggør det, kan der indkaldes til ekstraordinære medlemsmøder. 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 AIDS-Fondet og tillidsrepræsentanten.

6) Såfremt det ikke er muligt at vælge en tillidsrepræsentant, kan der 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 AIDS-fondet 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 AIDS-fondet 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 AIDS-Fondet desuden om nyansættelser indenfor overenskomstområdet.

11) Faglige klubber under akademikerorganisationerne kan anvende AIDS-Fondets lokaler efter gældende regler og får stillet kaffe/te til rådighed.

12) Medarbejderne i AIDS-Fondet 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. 5. Afskedigelse/forflyttelse af tillidsrepræsentant**

1. Tillidsrepræsentantens afskedigelse/forflyttelse skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller lønniveau i forhold til kolleger uden tillidshverv forringes.
2. Hvis AIDS-Fondet finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges/flytte en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 19, stk. 1 skal AIDS-Fondet skriftligt underrette akademikerorganisationen herom og parterne skal inden 1 uge afholde lokalt mæglingsmøde.
3. 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.
4. Det bør tilstræbes, at sagens fagretslige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb eller forflyttelsen har fundet sted. Dette gælder dog ikke de tilfælde, hvor AIDS-Fondet foretager en berettiget bortvisning.
5. Fastholder AIDS-Fondet sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretslige behandling, er AIDS-Fondet ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.
6. Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes opsigelsesvarsel, dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.
7. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse/ forflyttelse og størrelsen af godtgørelse, samt genansættelse, behandles efter reglerne i § 20.

### **§ 20 Retsforhold**

Som retsgrundlag for overenskomstforholdet gælder den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Akademikerorganisationerne. (For tiden hovedaftale af 28. maj 1991.)



Ved uenighed om eksempelvis løn, lønindplacering, fortolkning eller påstået brud på overenskomsten m.m. behandles denne tvist som en interesseløstvist efter hovedaftalens regler.

Afskedigelse eller flytning af en tillidsrepræsentant behandles efter hovedaftalens bestemmelser.

Afskedigelse af medarbejdere behandles efter hovedaftalens bestemmelser.

Hvis ikke andet er nævnt gælder Funktionærlovens regler.

Hvis hovedaftalen mellem Finansministeriet og Akademikerorganisationerne opsiges, kan parterne enten vælge fortsat at anvende den opsagte hovedaftale eller forhandle en ny hovedaftale. Den opsagte hovedaftale er gældende indtil en ny hovedaftale træder i kraft.

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

## § 21 Varighed

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. april 2024 og er gældende, indtil den af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør, dog tidligst pr. 1. april 2026.

København, den 19. september 2024

  
For DM (Dansk Magisterforening)

  
For AIDS-Fondet

  
For Djøf

## **Bilag 1: Protokollat vedr. 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 lang videregående uddannelsesinstitution, hvor den studerende kan opnå en akademisk bachelor- og/eller kandidatgrad, som er omfattet af overenskomstens bilag 3, samt studerende ved journalisthøjskolen.

### **§ 2 Arbejdstid**

**Stk. 1.** Arbejdstiden aftales lokal. Det tilstræbes, at den månedlige arbejdstid er 60 timer.

**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 spisepause.

**Stk. 4.** Juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag er fridage. Der udbetales lønkomensation i henhold til § 5 såfremt en eller flere af de førnævnte dage er arbejdsdag(e).

### **§ 3 Grundløn**

**Stk. 1.** Grundlønnen for studerende fastsættes pr. 1. april 2018 til kr. 140,00 pr. time. Der beregnes ikke pension af beløbet. Beløbet reguleres i overensstemmelse med de generelle lønstigninger i CFU forliget indgået mellem Akademikerne og Finansministeriet.

**Stk. 2.** Studerende som har erhvervet en bachelorgrad og som udfører akademisk arbejde følger den statslige AC-skala, jf. overenskomsten § 3.

**Stk. 4.** Udover grundløn kan der til studenter ydes kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæg kan ydes efter aftale mellem studenten og ledelsen.

### **§ 5 Overarbejde**

Beordret overarbejde udover 7 timer og 40 minutter pr. påbegyndt arbejdsdag honoreres med den aftalte timeløn med tillæg på 50 %.

### **§ 6 Forskudt tid m.v.**

Arbejde der efter lokal forhandling er tilrettelagt i tiden mellem kl. 05.00 – 07.00 honoreres med den aftalte timeløn med tillæg på 50 %.

### **§ 7 Helligdage**

**Stk. 1** Studerende modtager løn på helligdage, såfremt det til enhver tid gældende vagtskema tilsiger, at en student skulle have haft vagt på den pågældende helligdag.

## **§ 8 Ferie**

**Stk. 1.** Studerende er omfattet af ferieloven.

**Stk. 2.** Studerende optjener endvidere forholdsmæssigt 5 feriefri fridage årligt jf. overenskomstens § 11.

**Stk. 3.** Ferietillægget udgør 1½ % af den optjente ferie.

## **§ 9 Funktionærloven**

Funktionærloven er gældende.

## **§ 10 Øvrige bestemmelser**

Med undtagelse af løn og arbejdstid er bestemmelserne i overenskomsten gældende.

## **Bilag 2 – Præcisering af retten til omsorgsdage**

### **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 7 år (dvs. i alt op til 16 dage i barnets første 8 leveår). Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptivforældre, bonusforældre 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.

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 3 Seniorbonus**

### **§ 1 Seniorbonus**

**Stk. 1.** Ansatte har fra og med den 1. januar i det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en seniorbonus.

**Stk. 2.** Seniorbonusen udgør 0,8 pct. af den ansattes faste månedsløn (basisløn, intervalløn, skalatrinsløn samt tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb).

**Stk. 3.** Seniorbonusen udbetales månedligt sammen med den faste løn. Der indbetales pensionsbidrag af seniorbonusen.”

### **§ 2. Seniordage**

**Stk. 1.** Ansatte, der fylder 62 år i perioden fra den 1. januar til den 30. juni, har ret til at afholde 2 seniordage med lønfradrag i det kalenderår, hvori den ansatte fylder 62 år. Ansatte, der fylder 62 år i perioden fra den 1. juli til den 31. december, har ret til at afholde 1 seniordag med lønfradrag i det kalenderår, hvori den ansatte fylder 62 år.

**Stk. 2.** Ansatte har i de efterfølgende kalenderår efter det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til at afholde 2 seniordage med lønfradrag om året.

**Stk. 3.** Seniordagene skal afvikles som hele fridage.

**Stk. 4.** Der beregnes lønfradrag efter de til enhver tid gældende regler om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd, jf. for tiden aftale af 27. august 2015 om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd.

**Stk. 5.** Den ansatte skal i så god tid som muligt give besked til ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende ønsker at afvikle seniordage.

**Stk. 6.** Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal afvikles. Ansættelsesmyndigheden skal så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

**Stk. 7.** Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftaler dem overført til det efterfølgende kalenderår.

## Bilag 4 Oversigt over de akademiske uddannelser, som er omfattet af overenskomsten

### I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Bibliotekar DB	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforening)
Bibliotekar med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA))	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2010 Kommunernes Pensionsforening)
Cand.act.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening	MP Pension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under Dansk Magisterforening (DM), øvrige henhører under DJØF.		
Cand.adm.pol.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.agro. /Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensioniskassen for Jordbrugsakademikerne og Dyrlæger (PJD)

Cand.arch. /Arkitekt	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.art.	Dansk Magisterforening	MP Pension
Cand.art.scen.	Dansk Magisterforening	MP Pension
	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 Dansk Magisterforening (DM).		
Cand.bron. (Bromatolog)	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.comm.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening	MP Pension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under DJØF. Cand.com. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under Dansk Magisterforening (DM). Cand.comm. i kommunikation henhører ligeledes under Dansk Magisterforening (DM).		
Cand.design	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.geom. (Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landsinspektørforening etablerede pensionsordning



Cand.hort. /Hortonom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikerne og Dyrlæger (PJD)
Cand.hort.arch. /Landskabsarkitekt	JA (Jordbrugsakademikerne)	Penisonskassen for Jordbrugsakademikerne og Dyrlæger (PJD)
Cand.interpret	Dansk Magisterforening	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreranstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.it/Kandidat i Informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	Dansk Magisterforening	MP Pension
	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Kandidater i informaitonsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse), der henhører under overenskomstens dækningsområde, henhører under den organisation der har forhandlingsretten til den adgangsgivende eksamen/uddannelse. Kandidater der er optaget på baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet henhører under DM. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under DJØF.		
Cand.jur. /Jurist	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.lact. /Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension

Cand.ling.merc.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Doghenhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreranstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
MA in international business communication - Multicultural communication in Organizations	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Doghenhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreranstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i sprog og internationaleforhold fra Aalborg Universitet	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Doghenhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreranstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i virksomhedskommunikation	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreranstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktorforening	SEB Pension
Cand.med.vet. /Dyrlæge	Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademiker e og Dyrlæger (PJD)
Cand.marc., herunder - Cand.merc. (jur.) - Cand.merc. (fil.) - Cand.merc. (mat.) - Cand.merc. (it) - Cand.merc. (dat) - Cand.merc. (psyk.)	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.merc. (kom)	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.merc. (kom) henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse indenfor medier, kommunikation, information og erhvervsprog. Andre cand.merc. (kom) henhører under DJØF.		
Cand.merc.aud.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)

Cand.merc.int.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.musicae	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er kun omfattet af overenskomsten for så vidt angår administrative stillinger og stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreranstalter mv. og ved professionshøjskoler.		
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.oecon	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.oecon.agro	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikerne og Dyrlæger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.phil.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Cand.phil, der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskolernes Lærerforening. Se i øvrigt bemærkningen ad "Magistre der ansættes til undervisning på erhvervsskoleområdet".		
Cand.polit.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)

Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.psyk. /Psykolog	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Ved "psykolog" forstås de under Dansk Psykolog Forening anførte uddannelser: cand.psyk, cand.pæd i psykologi (uddannelsen er nedlagt i 2004) og mag.art i psykologi.		
Cand.public.	DM - (Dansk magisterforening)	MP Pension
Cand.public er omfattet af overenskomsten, når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet med undtagelse af kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A).		
Cand.pæd.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	DANSK Psykolog Forening	MP Pension
Cand.pæd henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk 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	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.san.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.	DANSK Magisterforening (DM)	MP Pension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM (Dansk Magisterforening) i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående.		

<p>Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- agricultural development</li> <li>- agrobiologi (MSc in Agrobiology)</li> <li>- biologi-bioteknologi</li> <li>- jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmental Management)</li> <li>- landskabsforvaltning - miljøkemi</li> </ul>	<p>JA (Jordbrugsakademikere)</p>	<p>Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)</p>
<p>Cand.scient. i landskabsforvaltning, agricultural development, biologi-bioteknologi og miljøkemi har afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole/Københavns Universitet., Det Biovidenskabelige Fakultet. øvrige cand.scient'er under JA's forhandlingsområde har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet. JA har også forhandlingsretten for bachelorer i jrodbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.</p>		
<p>Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- humanbiologi</li> <li>- immunologi og inflammation</li> <li>- lægemiddelvidenskab</li> <li>- medicinalkemi</li> <li>- molekulær medicin</li> <li>- molekulær biomedicin</li> </ul>	<p>Pharmadanmark</p>	<p>Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning</p>
<p>Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddansk Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient. i medicinalkemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinalkemi er grænsedraget til DM (DANSK magisterforening).</p>		
<p>Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- datateknik</li> <li>- human ernæring</li> </ul>	<p>Ingeniørforeningen, IDA</p>	<p>Danske Civil- og Akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)</p>

Cand.scient.adm.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.scient.anth.	Dansk magisterforening	MP Pension
Cand.scient.bibl.	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.oecon.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient.pol.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.scient.san.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
<p>Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse, og hvor faget har betydning for vedkomnes beskæftigelse, er ikke omfattet af overenskomsten. Det gælder f.eks. hvor den pågældende arbejder som mellemlider i et laboratorium eller med sundhedsfaglig kvalitetssikring.</p>		

Cand.scient.san.publ.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under DJØF, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.soc.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under DJØF. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og - for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet - hvor en cand.phil-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.silv. /Forstkandidat	JA (Jordbrugsakademikere)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.soc.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	DM - (Dansk Magisterforening)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension



Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM (Dansk Magisterforening)

Kandidater, der er optaget på grundlag af en anden bachelorgrad, hvor DM er forhandlingsberettiget organisation til kandidatoverbygningen, henhører ligeledes under DM, herunder cand.socc-uddannelse som led i gymnasiefagsuddannelsen.

Øvrige kandidater henhører under DJØF. Dog er cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem DJØF og Forbundet Kommunikation og Sprog på samme måde som gældende for cand.merc. (kom).

Cand.stat.	Dansk Magisterforening	MP Pension
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	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.techn.al (Levnedsmiddelkandidat) fra levnedsmiddel-, kødindustri og mejerilinjen	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		

Cand.techn.soc.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.theol.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Den danske Præsteforening	Velliv. Pr. 01.04.2019 PFA Pension
Overenskomsansat sognepræst (sognepræst (OK)) og ansatte ved stiftsadministrationerne i stillinger med teologisk indhold henhører under Den danske Præsteforening. Øvrige cand.thol. henhører under DM (Dansk Magisterforening)		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Docent/kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet: Adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.		
Dr.phil.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
Dr.scient.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)

ESA/Kandidat med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
HA (Civiløkonom)	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
HA.jur (Handelsjurist)	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
HD (Civiløkonom)	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HK, HA, og HA.jur under DJØF. For civiløkonomere (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, eller til Juristernes og Økonomernes Pensionskasse. tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervsproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Kiropraktor	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Koropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006. Se også cand.manu.		
Konservator	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Kunstnerisk/videnskabeligt personale ved den danske Scenekunstskelet	Danske Scenografer	PFA Pension
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Dansk Danske Scenekunstskele, som har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget i henhold til denne uddannelse. Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Dansk Danske Scenekunstskele, som ikke har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget til DM, dog ikke medlemmer af Danske Scenografer, som er grænsedraget til Danske Scenografer.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskele	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Levnedsmiddelingenører	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingenørers Pensionskasse (DIP)  (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingenører (ISP))
Levnedsmiddelingenører 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.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Lic.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent samt læger ansat om undervisere ved professionshøjskele 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.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Mag.art. henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd og cand.pæd i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Mag.scient.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
Mag.scient.soc.	Dansk Magisterforening	MP Pension
	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Se bemærkninge ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Ved "magister" forstås de under DM (Dansk magisterforening) anførte uddannelser på nær cand.phil og cand.interpret, cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM (Dansk Magisterforening), men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		
Musikterapeut	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pensioni

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	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP))
AAD	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		

AAE	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		

## II. Bachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en 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 kUniversitet	Bibliotekarforbundet	PFA Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i IT	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand.scient under JA's forhandlingsområde)	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Bachelor i medicinal kemi fra Aarhus Universitet	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

(Se bemærkning ad cand.scient i medicinalkemi)		
Bachelor i offentlig innovation og digitalisering	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Bachelor i organisatorisk læring	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Bachelor i offentlig politik og økonomi	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)