



LANDSOVERENSKOMST

2020 / 2023

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

2020/2023

OVERENSKOMST

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

INDHOLD

§ 1 Dækningsområde	4
§ 2 Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere	4
§ 3 Arbejdstid	4
§ 4 Løn	5
§ 5 Ansættelsesvilkår for akademikere i introduktionsstillinger	7
§ 6 Valgfrie lønelementer	8
§ 7 Pension	9
§ 8 Fravær ved sygdom	10
§ 9 Fravær under barsel/adoption	11
§ 10 Frihed og orlov ved barns - og familiemæssig sygdom	12
§ 11 Orlov og tjenestefrihed	13
§ 12 Fridage	13
§ 13 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage	14
§ 14 Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler	16
§ 15 Seniorordning	17
§ 16 Sundhedsinitiativ: Krisehjælp	18
§ 17 Vikarer.....	18
§ 18 Tryghed i ansættelsen.....	19

§ 19 Tillidsrepræsentanter	20
§ 20 Retsforhold	25
§ 21 Varighed	26
Bilag 1: Oversigt over overenskomstens område	27
Bilag 2: Løn, regulering, arbejdstid og klausul for nuværende ansatte	27
Bilag 3: Protokollat om seniorfridage	29
Bilag 4: Protokollat om timelønnede studerendes løn- og ansættelsesvilkår	31
Bilag 5: Protokollat om omsorgsdage	33
Bilag 6: Lønpolitik	35
Bilag 7: Lokalaftaler	37
Bilag 8: Samarbejde i Boligorganisationer	37
Bilag 9: Aftale om databeskyttelse	39

§ 1 DÆKNINGSOMRÅDE

Stk. 1. Akademiske medarbejdere, der skal varetage akademiske arbejdsopgaver, skal ansættes i overensstemmelse med overenskomsten. Bilag 1 opdateres løbende af Akademikerne i overensstemmelse med det til enhver tid gældende bilag A i cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten.

Stk. 2. Den/de i boligorganisationerne ansatte forretningsfører(e)/direktør(er) er ikke omfattet af overenskomsten.

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

Stk. 3. Der kan dog indgås lokale aftaler for chefer, og eksisterende lokalaftaler kan fortsætte efter lokalt forhandlet aftale.

§ 2 KLAUSUL FOR NUVÆRENDE OG NYANSATTE MEDARBEJDERE

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

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

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

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 afspadsreses i forholdet 1:1. Hvis mer-arbejdet overstiger 25 timer pr. kvartal udbetales/afspadsreses 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 afspadsring eller betaling for merarbejde som følge af arbejdsopgaver, der strækker sig over en længere periode.

Stk. 4. Deltidsansatte:

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

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

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

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

§ 4 LØN

For akademikere sker følgende indplacering: Indplacering sker efter aftale.

Pr. 1. april 2020 reguleres grundlønnen med 1,7 pct.

Pr. 1. april 2021 reguleres grundlønnen med 1,7 pct.

Pr. 1. april 2022 reguleres grundlønnen med 1,7 pct

Grundløn 1 udgør herefter følgende:

	01.04.2020	01.04.2021	01.04.2022
Trin 1	34.048,51	34.627,33	35.216,00
Trin 2	36.480,25	37.100,41	37.731,12
Trin 3	38.911,97	39.573,47	40.246,22
Trin 4	41.344,28	42.047,14	42.761,94

Løntrinnene er eksklusivt arbejdsgiver- 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 2020 reguleres grundlønnen med 1,7 pct.

Pr. 1. april 2021 reguleres grundlønnen med 1,7 pct.

Pr. 1. april 2022 reguleres grundlønnen med 1,7 pct

Minimumssatsen er følgende:

01.04.2020	01.04.2021	01.04.2022
44.992,31	45.757,18	46.535,06

Minimumssatsen er eksklusivt arbejdsgiver- 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. Timelønnede studentermedhjælpere

Der henvises til protokollat (Bilag 4)

Stk. 3. Lønstatistik

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

§ 5 ANSÆTTELSESVILKÅR FOR AKADEMIKERE I INTRODUKTIONSSTILLINGER

Stk. 1 Dækningsområde

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

Stk. 2 Ansættelsens varighed

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

Stk. 3 Uddannelsesforpligtelse

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

Stk. 4 Løn mv.

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

Stk. 5 Arbejdstid

Lønnen forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 6 Ansættelsesforholdet i øvrigt

For ansættelsesforholdet gælder bestemmelser i overenskomst for akademikere mellem 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 2020 indføres en Fritvalgs Lønkonto på i alt 3,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto.

Pr. 1. april 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4,0 af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto.

Pr. 1. april 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5,0 af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto.

Fritvalgs Lønkontoen kan efter medarbejderens valg konverteres til:

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Løn, inkl. tillæg, eller
3. Køb af frihed på i alt 2 fridage (1 %).

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 2020 3 x 0,87 procentpoint, svarende til samlet 2,61 pct. af den ferieberettigende løn.
- pr. 1. april 2021 4 x 0,87 procentpoint, svarende til samlet 3,48 pct. af den ferieberettigende løn.
- pr. 1. april 2022 5 x 0,87 procentpoint, svarende til samlet 4,35 pct. af den ferieberettigende 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 boligorganisationerne pensions-bidraget til de relevante faglige pensionskasser, der fremgår af bilag 1.

Parterne har aftalt, at når et boligforening 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 pensionsforsikringsforening, anerkendt arbejdsmarkedspensionsforening eller lignende.

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

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 % 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 med mindre 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 op til i alt 52 uger. (Mor: Maximum 46 uger. Far: Minimum 6 uger øremærket)

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

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

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

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

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

A. Moderen:

4 uger før forventet fødsel

14 uger efter faktisk fødsel

B Faderen

6 uger i alt fordelt med:

2 ugers orlov i forbindelse med fødslen. Disse to uger skal dog afholdes inden for de første 14 første uger (fædreorlov).

4 uger af forældreorloven er øremærket til faderen, jf. Pkt. C.

C. Forældreorlov:

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

Stk. 5. Adoption

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

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

§ 10 FRIHED OG ORLOV VED BARNES - OG FAMILIEMÆSSIG SYGDOM

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

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

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

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

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

Omsorgsdagene følger kalenderåret og kan ikke overføres til efterfølgende år.

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

Se endvidere bilag 5.

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

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

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 7. Pasning af døende i hjemmet:

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

§ 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 FERIEILLÆG OG FERIEFRIDAGE

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

Stk. 2. Ferietillæg

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

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

Stk. 3. Fratræden

Ved fratræden afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 %.

Stk. 4. Overførsel af ferie

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

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

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

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

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

Stk. 5. Feriefridage

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

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

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

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

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.

§ 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 bolig-organisationen 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 feriefridage og akkumulerer denne.
- Den ansatte kan løbende konvertere pensionsbidrag til seniordage og indsætte dagene på en konto til afholdelse. Det skal bemærkes, at pensionsbidraget ikke kan reduceres **mere** end der stadig er gældende dækning for diverse forsikrings-elementer i den enkelte pensionsordning.
- Alternativt til seniorfridage kan medarbejderen og boligorganisationen aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. en fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen i stedet for at anvendes til seniordage.
- Der er aftalt en overgangsordning for de nuværende 58-og 59-årige, der betyder, at de medarbejdere, som fylder eller har fyldt 58 eller 59 år i 2017, beholder deres optjente 2 dage frem til, at de opfylder 5-årsreglen i seniorordningen. De, der herudover er en del af den nuværende ordning, bibeholder ordningen, indtil de rammer 5 års ordningen.
- Medarbejderen, der opfylder ovennævnte 5-års regel, kan konvertere løndelen i § 6, stk. 1, til seniordage.
- Der kan maksimalt afholdes samlet 32 seniordage pr. kalenderår, inkl. de 6 obligatoriske seniordage.

§ 16 SUNDHEDSINITIATIV: KRISEHJÆLP

Stk. 1. Parterne er enige om, at den enkelte boligorganisation skal etablere en krisehjælps-ordning. 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 kutymer, 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 vikarbureau, 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 incitament til frivillig fratræden. s
- 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. Opgaver og rettigheder

- 1) Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation, som over for boligorganisationen, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet
- 2) I anliggender vedrørende løn - og arbejdsforhold, er tillidsrepræsentanten berettiget til at forelægge klager og forslag for boligorganisationens ledelse.
- 3) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse kan denne anmode akademikerorganisationen om tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.
- 4) Tillidsrepræsentanten må anvende den fornødne arbejdstid for at varetage sit tillidshverv.
- 5) Der ydes arbejdsfrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten når:

Denne under udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde, deltager i faglige orienteringsmøder arrangeret af akademikerorganisationen, deltager i andre faglige kurser, afholder kort orienterende 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 maximalt 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. 8. Afskedigelse/forflyttelse af tillidsrepræsentant

1. Tillidsrepræsentantens afskedigelse/forflyttelse skal begrundes i tvungende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller lønniveau i forhold til kolleger uden tillidshverv forringes.
2. Hvis en boligorganisation finder, at der foreligger tvungende årsager til at opsiges/flytte en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 18 skal boligorganisationen skriftligt underrette akademikerorganisationen herom og parterne skal inden 1 uge afholde lokalt mæglingssmøde.
3. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges 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 boligorganisationen foretager en berettiget bortvisning.
5. Fastholder en boligorganisation afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretslige behandling, er boligorganisationen ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.
6. Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes opsigelsesvarsel, dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.
7. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse/forflyttelse og størrelsen af godtgørelse, samt genansættelse, behandles efter reglerne i § 19.

Stk. 9

Arbejdsmiljørepræsentanters 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.

Arbejdsmiljørepræsentanters 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.”

§ 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 2020 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst den 1. april 2023

København den 5. marts 2021

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Thomas Meyer Stage

Kent Kilsgaard Andersen

For FAOD

For Djøf

For DM

For IDA

For JA

For Kommunikation og Sprog

BILAG 1: OVERSIGT OVER OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

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

Se følgende:

043-19.pdf (modst.dk)

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 % arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. Hvis en boligorganisation giver 15 % til nuværende ansatte, kan en nyansat ikke opnå mindre end 15 % arbejdsgiverbetalt pension.

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

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

BILAG 3: PROTOKOLLAT OM SENIORFRIDAGE

Retten til seniorfridage

Retten til seniorfridage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte opnår retten.

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 ferie-godtgørelse, 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 lønningperiode, hvori medarbejderen opfylder 5 års reglen.

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

Tilkøb af ekstra seniorfridage:

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

Ydermere kan der købes ekstra seniorfridage fra fritvalgskontoen.

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

Arbejdstidsreduktion:

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

Overgangsordning:

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

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

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

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

01.04.2020	01.04.2021	01.04.2022
kr. pr. time	kr. pr. time	kr. pr. time
158,00	160,70	163,40

§ 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 %.

§ 6. Forskudt tid m.v.

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

§ 7. Ferie

Stk. 1

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

Stk. 2

Studerende er berettiget til 12,5 % i feriegodtgørelse af vedkommendes feriebettingede 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 OMSORGS-DAGE

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 bolig-organisationen og tillidsrepræsentant.

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

Aflønning skal opleves som gennemsigtig. Det forudsætter, at der foregår en åben dialog mellem ledelsen og medarbejderen/tillidsrepræsentanten-/organisationen om de generelle og individuelle lønforhold, og at alle medarbejdere og ledelse kender til de kriterier, der kan medføre lønforbedringer. Det er endvidere en forudsætning, at der altid gives en konkret begrundelse for beslutninger om de enkelte medarbejders lønindplacering og tillægsmuligheder. Ved beslutning om tildeling af nye tillæg vil det skriftligt tilgå den pågældende, tillidsrepræsentanten/or-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 normallønoverenskomst. 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 %) – medmindre det er frit valg
- Feriegodtgørelse (udover 12,5 %)
- 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 rummer, 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 arbejdstilfredshed. 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 boligorgani-

sationer 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: AFTALE OM DATABESKYTTELSE

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/BL og Akademikerorganisationerne er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/BL og Akademikerorganisationerne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/BL og Akademikerorganisationerne er enige om, at de persondata, der behandles af tillidsrepræsentanterne (tillidsvalgte) som led i deres udførelse af hvervet som tillidsvalgt, ikke er omfattet af boligorganisationens dataansvar. Om de tillidsvalgte er selvstændig dataansvarlige, omfattet af den tilhørende faglige organisations dataansvar eller er fælles dataansvarlige med denne, er boligorganisationen uvedkommende.

Der er med nærværende aftale ikke taget stilling til, om den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling af udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser der foregår i de enkelte boligorganisationer, er anerkendt eller accepteret.

DANSK ERHVERV

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv

Arbejdsgiver

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

info@danskerhverv.dk

www.danskerhverv.dk

