

OVERENSKOMST

Gældende for perioden:

1. april 2020 til 31. marts 2023.

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for

BL – DANMARKS ALMENE BOLIGER

•
LANDSBYGGEFONDEN

•
BYGGESKADEFONDEN

og

FÆLLESKLUBBEN I BOLIGSELSKABERNES HUS

§ 1

Dækningsområde

Overenskomsten omfatter Fællesklubbens medlemmer organiserede i fagforbund under Akademikernes Centralorganisation (AC-gruppen/-klubben), medlemmer organiseret i fagforbund under Landsorganisationen i Danmark. (LO-gruppen/klubben), og medlemmer organiseret i andre fagforbund (UFH-gruppen/klubben).

De faglige grupper/klubber omfatter bl.a. kredskonsulenter, uddannelseskonsulenter, konstruktører, journalister, ingeniører, arkitekter, jurister, regnskabskonsulenter, økonomer og it-medarbejdere m.fl., der er medlemmer af Fællesklubben i Boligselskabernes Hus og ansat i BL – Danmarks Almene Boliger, Landsbyggefonden og Byggeskadefonden - herefter betegnet som BL, LBF og BSF.

§ 2

Arbejdstid

Arbejdstiden er gennemsnitligt på 36,5 timer om ugen, inkl. frokost.

Udover den nævnte arbejdstid har den enkelte medarbejder de arbejdstidsforpligtelser, som fremgår af den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt.

Fridage:

1. maj, Grundlovsdag, 24. december, 31. december samt mellem jul og nytår.

Fridagene er uden lønafkortning. Boligselskabernes Hus holder fremover lukket mellem jul og nytår.

Der ydes tillige 2 dages frihed med løn i forbindelse med ægtefælles-/samlevers, forældres, søskende og svigerforældres død, samt 5 dages frihed med løn ved børns død.

§ 3

Afspadsering, fleksibel arbejdstid og hjemmearbejde

Afspadsering:

Der kan anvendes maksimalt 18 dage om året til afspadsering.

I forbindelse med møder, kurser og rejser mv., som medfører meget sen hjemkomst eller ved omfattende weekendarbejde, kan det efter en konkret bedømmelse på forhånd aftales med afdelingslederen, at den normale arbejdstid fraviges uden krav om afspadsering. Der skal herved tilstræbes en ensartet praksis i alle dele af organisationen.

Fleksibel arbejdstid

Det er aftalt og indskrevet i husets ansættelseskontrakter, at arbejdstiden normalt placeres mandag til torsdag kl. 8.30 til 16.00, dog fredag 8.30 til 15.00. Indenfor dette tidsrum forventes medarbejderen normalt at være til stede, medmindre eksterne arbejdsopgaver kræver tilstedeværelse andetsteds.

I de kommende MUS-samtaler skal som obligatorisk del indgå spørgsmål til den faktisk oplevede håndtering af møde- og afgangstider i forhold til arbejdets tilrettelæggelse.

I overenskomstperioden nedsættes et udvalg, der blandt andet med afsæt i tilbagemeldingerne fra MUS-samtalerne skal drøfte behovet og mulighederne for en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Hjemmearbejde

Hjemmearbejde kan i begrænset omfang aftales med den nærmeste leder, når arbejdet derved fremmes, eller når personlige omstændigheder taler for det.

§ 4

Lønforhold og fritvalgsordning

Lønnen aftales individuelt ved ansættelsen i Boligselskabernes Hus.

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

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

Pr. 1. april 2022 foretages herudover vurdering og eventuel regulering af den enkelte medarbejders lønforhold individuelt. Lønnen aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen. Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

Den samlede regulering som skal udmøntes i henhold til ovenstående udgøres af følgende:

1. et beløb der som minimum svarer til 2 pct. af den ferieberettigede lønsum for marts måned 2022, for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Ovenstående aftale om vurdering og eventuel regulering af den enkelte medarbejders lønforhold evalueres ultimo 2022.

Fritvalgsordning:

Der gælder en fritvalgsordning på 2 % for alle medarbejdere af den ferieberettigede løn. Ordningen kan enten udbetales med den allerede gældende feriegodtgørelse eller indbetales som en forhøjelse af 4 % eller

12 % pensionsordningen efter medarbejderens eget valg. Medarbejderen kan årligt ændre ordningen.

Valgfrie lønelementer:

Pr. 1. april 2020 udgør bidraget til valgfrie lønelementer 5 pct. af den ferieberettigede løn, som efter medarbejderens eget valg kan konverteres til:

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Ferietillæg eller
3. Løn, inkl. tillæg, reguleres pr. 1. april 2020 med 4,35 %. Medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning), kan konvertere løn til seniorfridage (1 seniordag svarer til 0,5 %) eller
4. Køb af frihed på 2 fridage (1 %). Dette gælder ikke medarbejdere, der er omfattet af § 10 stk. 3 (omsorgsdage) samt medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning).

Pr. 1. april 2021 udgør bidraget til valgfrie lønelementer 6 pct. af den ferieberettigede løn, som efter medarbejderens eget valg kan konverteres til:

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Ferietillæg eller
3. Løn, inkl. tillæg, reguleres pr. 1. april 2021 med 5,22 %. Medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning), kan konvertere løn til seniorfridage (1 seniordag svarer til 0,5 %) eller
4. Køb af frihed på 2 fridage (1 %). Dette gælder ikke medarbejdere, der er omfattet af § 10, stk. 3 (omsorgsdage) samt medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning).

Pr. 1. april 2022 udgør bidraget til valgfrie lønelementer 6,64 pct. af den ferieberettigede løn, som efter medarbejderens eget valg kan konverteres til:

1. Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
2. Ferietillæg eller
3. Løn, inkl. tillæg, reguleres pr. 1. april 2022 med 5,78 %. Medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning), kan konvertere løn til seniorfridage (1 seniordag svarer til 0,5 %) eller
4. Køb af frihed på 2 fridage (1 %). Dette gælder ikke medarbejdere, der er omfattet af § 10, stk. 3 (omsorgsdage) samt medarbejdere, der er omfattet af § 15 (seniorordning).

Overgangsordning

2 % af den samlede ramme, svarende til Gl. ordning, kan tidligst ændres pr. 1. januar 2019. Tidligere foretagne valg vedrørende 2 % videreføres således indtil 1. januar 2019.

§ 5

Pension

BL/LBF/BSF yder et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag, der udgør 12 % af lønnen.

Pensionsbidraget kan placeres i et anerkendt forsikringselskab, pensionskasse eller pengeinstitut efter medarbejderens eget valg.

Der er fra 2002 herudover etableret en overbygning (hos TopDanmark nu: **PFA Pension**) på 6 % i et samlet pensionsbidrag, hvoraf Boligselskabernes Hus betaler 4 % og medarbejderne 2 %. Her henvises i øvrigt til § 4 om "Fritvalgsordning". Pjece om medarbejderpension findes på Intranettet.

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. maj 2021 eller senere.

§ 6

Sygdom

I tilfælde af sygdom henvises til den til enhver tid gældende funktionærlov og medarbejderhåndbogen.

I tilfælde af et mindreårigt (under 15 år) hjemmeværende barns sygdom, gives frihed uden lønafkorting for 2 dage pr. sygdomsperiode.

Sygdom og afspadsering

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 afspadsring, gælder afspadsningshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadsningsdage.

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

§ 7

Barsel, adoption og omsorgsdage

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.

Ægtefæller af samme køn har samme overenskomstmæssige rettigheder som øvrige medarbejdere, også i forbindelse med fravær under barsel/adoption.

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

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

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

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

A. Moderen:

4 uger før forventet fødsel
14 uger efter faktisk fødsel

B. Faderen

9 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).
7 uger af forældreorloven er øremærket til faderen, jf. pkt. C.

C. Forældreorlov:

32 ugers forældreorlov (efter de 14 ugers barselorlov), heraf 7 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.

Børneomsorgsdage

Medarbejderen har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i to dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 15 år.

§ 8

Ferie

Medarbejdere har 6 ugers ferie, og ugerne optjenes efter ferielovens bestemmelser. Det præciseres, at ferien består af 5 ugers ferie og 5 feriefridage.

Såfremt en medarbejder i sin ferie rammes af sygdom, der kræver hospitalsindlæggelse, kan det antal dage sygdommen varer, konverteres til ferie på et senere tidspunkt.

Det aftales hermed at uforbrugt ferie ud over 20 dage (4 uger) efter aftale kan overføres til det efterfølgende ferieår, dog max. i op til 3 år.

Den særlige feriegodtgørelse udgør 3 % af lønnen. Der henvises i øvrigt til § 4 om "Fritvalgsordning".

Herudover henvises til ferielovens bestemmelser.

§ 8A

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 BL, LBF og BSF skal betale under medarbejderens ferie.

På BLs, LBFs og BSFs 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: løn:	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

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 – BL, LBF og BSF, 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.

§ 9

Opsigelse

Opsigelsesvarslet, fratrædelsesgodtgørelse m.m. fastsættes som minimum i overensstemmelse med funktionærloven. Ved overgang til efterløn eller pension gælder bestemmelsen i § 12.

§ 10

Retsforhold

BL, LBF og BSF er ikke længere en del af Kooperationen, hvorfor parterne er enige om, at der i overenskomstperioden skal etableres en ny Hovedaftale. Dansk Erhverv og Djøf, DM m.fl. forhandler pt.om den nye hovedaftale på hele BL's område. Parterne er enige om at tiltræde denne hovedaftale, når den foreligger.

Indtil ny hovedaftale er på plads, vil den til enhver tid gældende Hovedaftale finde anvendelse.

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

Regler for tillidsrepræsentanter:

Der henvises til aftale af 24. oktober 2002. (Bilag 3) med efterfølgende ændringer i aftalens § 10, stk. 3, nr. 2, der er aftalt med virkning fra 1. april 2008.

Mødeaktiviteter i Fællesklubben:

Bestyrelsesmøder og medlemsmøder som afholdes af Fællesklubben kan:

1. Afholdes i BL – Danmarks Almene Boligers/Landsbyggefondens/Byggeskadebundens lokaler, hvis der er mulighed herfor.
2. Der kan efter aftale med ledelsen afholdes 3 medlemsmøder om året, som kan påbegyndes kl. 15.00.
3. Medlemsmøder herudover afholdes uden for normal arbejdstid.

Fællesklubben modtager et årligt tilskud fra Boligselskabernes Hus, der udgør 15.000 kr. Beløbet udbetales hvert år i december måned.

§ 11

Udlæg og godtgørelser under rejser

Vedrørende satser, der vedrører ovennævnte, henvises til Medarbejderhåndbogen.

§ 12

Seniorpolitik

I løbet af få år bliver der flere seniorer på det danske arbejdsmarked. Udfordringen for BS-hus består i at indrette en seniorpolitik, der fastholder seniorerne som en fortsat udviklingsorienteret del af personalet. Parterne nedsætter i perioden et udvalg, der skal udarbejde forslag til ændring og koordinering af de nuværende seniorordninger.

Seniorsamtaler:

Ledelsen har ansvar for at tage initiativ til at drøfte den arbejdsmæssige side af seniortilværelsen med ansatte, der er fyldt 60 år. Denne samtale skal munde ud i en seniorplan for den ansatte.

Baggrunden er en fælles tilkendegivelse fra leder og medarbejder af, hvorledes ansættelsesforholdet skal forløbe fremover.

Det er vigtigt, at der udvises åbenhed og fleksibilitet fra såvel ledelse som ansat i forbindelse med drøftelser af ændrede arbejds- og/eller ansættelsesvilkår i seniorårene.

Det præciseres, at medarbejderen i forbindelse med seniorsamtale har mulighed for at tillidsrepræsentanten deltager.

§ 13

Uddannelse

BL/LBF/BSF afsætter hvert år 1 % af lønsummen til efteruddannelse. BL/LBF/BSF's mål med efteruddannelse er at højne medarbejdernes kvalifikationer gennem faglige relevante kurser og uddannelser. De overordnede principper for efteruddannelsespolitikken drøftes tillige i SU.

Den konkrete efteruddannelse for den enkelte medarbejder tilrettelægges i et samarbejde og efter en drøftelse mellem medarbejderen og afdelingslederen.

§ 14

Arbejdsredskaber

Der henvises til Bilag 2.

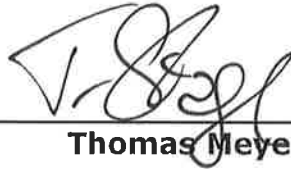
§ 15

Overenskomstens varighed og opsigelse

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.

Overenskomsten løber videre indtil en ny overenskomsts ikrafttræden.

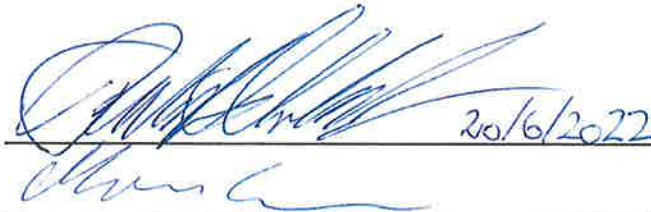
**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
BL – DANMARKS ALMENE BOLIGER,
LANDSBYGGEFONDEN
OG
BYGGESKADEFONDEN**



21/6-22

Thomas Meyer Stage

FÆLLESKLUBBEN I BOLIGSELSKABERNES HUS



20/6/2022

Robert Metasch, formand

Martin Edlich, næstformand

Bilag 1:

Protokollat om aftale om forhandlingsprocedure m.m. om individuelle lønforbedringer mellem Boligselskabernes Hus og Fællesklubben.

Parterne er enige om følgende:

Der afsættes ingen procentdel af lønrammen til individuelle lønforbedringer i overenskomstperioden 2017-2020.

Fællesklubben (med)finansierer ikke følgende type stigninger i løn og tillæg:

- oprykning til specialkonsulent fra konsulentniveau
- oprykning til chefkonsulent fra speciell- eller konsulentniveau
- personalemæssige omrokeringer eller stillingsbesættelser i overenskomstperioden
- ingen finansiering af løn og tillæg til mellemledere m.m.

For at denne årlige forhandling er ligeværdig, skal Fællesklubbens repræsentanter have fuld adgang til lønoplysninger for klubbens medlemmer. (Medlemmer er fremover defineret som alle nuværende/kommende undtagen mellemledere og andre med ledelses-/chefbeføjelser).

Den årlige forhandling finder sted i marts måned hvert år i overenskomstperioden. Ledelsen og Fællesklubbens repræsentanter udveksler papirer med lønkrav senest 2 uger før den aftalte dato for forhandling finder sted.

Resultatet af den årlige forhandling formidles skriftligt mellem parterne.

Bilag 2:

Protokollat om aftale mellem Boligselskabernes Hus og Fællesklubben vedrørende arbejdsredskaber for Fællesklubmedlemmer.

Der er 5 obligatoriske arbejdsredskaber, som alle medarbejdere får (og øvrige er frivillige valg, hvor den enkelte medarbejder kan vælge at benytte de anførte muligheder):

Arbejdsredskaberne er følgende:

1. Hjemme PC-ordning med dataforbindelse til interne systemer.
2. Sundhedsforsikring med lægeordineret sygdomsbehandling (ventetidsgaranti) på privat hospital eller klinik inkl. krisehjælp.
3. Internet leveres med router og dongle - eller der dækkes en dokumenteret privat afholdt udgift til internetforbindelse med op til 211,25 kr. pr. måned.
4. Mobiltelefon i form af smartphone valgt blandt tilbudte produkter.

Hjemme PC'ere udskiftes efter behov.

Arbejdsgiver er ejer af de individuelle mobiltelefoner, således at de returneres ved ansættelsesophør. De udskiftes efter behov. Hvis telefonen nærmer sig de 2-3 år kan medarbejderen købe den for en forholdsmæssigt afskrevet sum. Ved reparation indleverer medarbejderen den hos leverandøren, pt. Dustin. Kan den ikke repareres med det samme, kan en anden lånes i mellemtiden. Selskabet - eller arbejdsgiver dækker rimelige reparationsudgifter.

Der er i tilbuddet forudsat en normalramme for telefoni og datatrafik pr. måned/i kvartalet. Privatforbrug udover dette, samt udlandstelefoni ud over Sverige sker for brugerens egen regning.

Der kan ske justeringer af **internetordningen** i overenskomstperioden.

5. Avisabonnement. Valget står mellem Politiken, Jyllands Posten eller Berlingske Tidende
6. Massagetilbud (betinget af arbejdsrelateret lidelse)

Personalegoderne omfatter ikke midlertidigt ansatte.

Bilag 3:

Aftale af 24-10-2002 om tillidsrepræsentanter i Boligselskabernes Landsforening, Landsbyggefonden og Byggeskadefonden

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen gælder,

medlemmer organiseret i fagforbund under Akademikernes Centralorganisation (AC-gruppen/klubben).

Medlemmer organiseret i fagforbund under Landsorganisationen i Danmark. (LO-gruppen/klubben).

Medlemmer organiseret i fagforbund uden for ovennævnte hovedorganisationer (UFH-gruppen/klubben).

De faglige grupper/klubber omfatter bl.a. kredskonsulenter, uddannelseskonsulenter, konstruktører, ingeniører, arkitekter, jurister, regnskabskonsulenter, økonomer og it-medarbejdere m.fl. i BL – Danmarks Almene Boliger, Landsbyggefonden og Byggeskadefonden, og som er medlemmer af Fællesklubben i Boligselskabernes hus.

§ 2. Valg af tillidsrepræsentanter

Der kan vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe/-klub, hvis den pågældende repræsenterer mindst 10 medarbejdere.

Stk. 2. Hvis medarbejderne ønsker det, og BL/LBF/BSF's ledelse (efterfølgende kaldet ledelsen) er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe/-klub.

Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe/-klub mindre end 10, kan den pågældende gruppe/klub søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden medarbejdergruppe/-klub.

Stk. 4. De enkelte grupper/ klubber kan aftale, at 2 eller flere grupper/klubber indgår i valgforbund og tilsammen vælger 1 tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 10 medarbejdere.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanterne vælges blandt organiserede medarbejdere i Fællesklubben med mindst 9 måneders ansættelse.

Valget anmeldes skriftligt af pågældendes fagforbund over for ledelsen. Ledelsen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra fagforbundet.

§ 3. Tillidsrepræsentanternes virksomhed

Det er tillidsrepræsentanternes pligt såvel over for deres organisationer som over for ledelsen at gøre deres bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen og dennes repræsentanter.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanterne fungerer i øvrigt som talsmænd for de medarbejdere, tillidsrepræsentanterne er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanterne skal holdes orienteret om forestående ansættelser og afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat. Tillidsrepræsentanterne skal derfor have kopi af ansættelsesaftaler og opsigelser. Tillidsrepræsentanterne orienteres om, at der indkaldes og afholdes ansættelsessamtaler, herunder hvem der deltager i samtalen samt om, hvem der bliver ansat.

Endvidere skal tillidsrepræsentanterne holdes bedst muligt orienteret om andre skridt af betydning fra ledelsens side inden for pågældende medarbejdergruppe.

§ 4. Valg af suppleant (stedfortræder)

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 2, stk. 5.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i § 8, stk. 3 og §§ 10-11. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende aftale.

§ 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Tillidsrepræsentanterne må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til såvel BL/LBF/BSF's arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

§ 6. Tillidsrepræsentanternes løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet

Hvis der af ledelsen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn

eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde.

Stk. 2. Ved henvendelse i spørgsmål, der angår BL/LBF/BSF og medarbejderne, fra en tillidsrepræsentant til ledelsen ydes løn som anført i stk. 1.

§ 7. Transportgodtgørelse

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanterne transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de til enhver tid gældende regler for medarbejdere i BL/LBF/BSF. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanterne af ledelsen tilkaldes uden for den normale arbejdstid.

§ 8. Tillidsrepræsentanternes løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for arbejdsstedet

Hvis det er nødvendigt, at en medarbejder i sin normale arbejdstid må forlade arbejdsstedet for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med ledelsen, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i § 6.

Stk. 2. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere om fraværet over for ledelsen.

Stk. 3. Efter aftale med ledelsen gives der tillidsrepræsentanterne frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser mv.

§ 9. Anvisning af fælleslokale

Bestyrelsesmøder samt medlemsmøder kan finde sted i BL/LBF/BSF's lokaler.

§ 10. Afskedigelse/forflyttelse

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler: Ledelsen anmoder den lokale afdeling af det fagforbund, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Stk. 3.

1. Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes sædvanlige afskedsvarsel, dog mindst med 5 måneders varsel. Hvis pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives mindst 6 måneders varsel.
2. Fra d. 1. april 2008 gives der tillidsrepræsentanten yderligere 3 måneders opsigelsesvarsel, der tillægges de i stk.3, nr. 1, nævnte varselsbestemmelser.
3. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden ske med den pågældendes sædvanlige afskedsvarsel, dog mindst med 35 dages varsel.

Stk. 4.

1. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes fagforbund har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 5 og 6. Denne skal påbegyndes inden 8 dage efter opsigelsens afgivelse og afsluttes hurtigst muligt.
2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes fagforbund har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 5 og 6. Denne skal påbegyndes inden 8 dage efter opsigelsens afgivelse.

Stk. 5. Behandling af spørgsmålet om afskedigelses/forflyttelsens berettigelse indbringes for voldgiftsretten. Voldgiftsretten nedsættes i overensstemmelse med "Hovedaftale for Kooperationen" § 16 – 21.

Såfremt en indbragt sag vedrører en person med andet tilhørsforhold end en LO organisation, jf. "Hovedaftalen for Kooperationen" § 5, vælger det involverede fagforbund 2 repræsentanter til at indtræde i stedet for Landsorganisationens repræsentanter.

Stk. 6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ledelsens forhold, kan det pålægges ledelsen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Voldgiftsretten kan efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder voldgiftsretten, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet, herunder ansættelsen i BL/LBF/BSF.

Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og tillidsrepræsentanten i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 7. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 og 3. I sådanne tilfælde skal ledelsen tage skridt til at afholde en forhandling med det fagforbund, tillidsrepræsentanten er medlem af, snarest muligt.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem parterne, kan sagen kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift, jf. stk. 5 og 6.

§ 11. Tillidsrepræsentanthvervets ophør

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør ved afskedigelse fra ledelsens side krav på opsigelsesvarsel efter reglerne i § 10, stk. 3.

Stk. 2. Hvervet som tillidsrepræsentant ophører, hvis antallet af medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, i en periode af 3 måneder har været under 5, og ledelsen skriftligt meddeler fagforbundets hovedkontor, at man ikke ønsker tillidsrepræsentanthvervet opretholdt.

§ 12. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra den 24-10-2002.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2004.

Stk. 3. Medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentanter forud for denne aftales ikrafttræden, er omfattet af aftalen for tillidsrepræsentanter i dens helhed. Nyvalg af tillidsrepræsentanter sker i overensstemmelse med de til enhver tid gældende vedtægter for Fællesklubben i Boligselskabernes hus.

"Hovedaftale for Kooperationen" er aftale af 26. marts 1984 mellem Det Kooperative Fællesforbund og Landsorganisationen i Danmark med ændringerne pr. 1.

Bilag 4:

Protokollat om aftale mellem Boligselskabernes Hus og Fællesklubben vedrørende krisehjælp for Fællesklubmedlemmer.

Parterne er enige om, at den hidtidige praksis for krisehjælp fortsætter, således at medarbejdere bevarer eller snarest genvinder fuld arbejdsevne til gavn for både medarbejderen, kolleger og virksomheden. Krisehjælpen aftales i hvert enkelt tilfælde og kan bestå i hjælp til egenbetaling i forbindelse med behandlinger, hvortil der ydes tilskud fra Sygesikringen og/eller fra Sygeforsikringen Danmark.

Hjælpen kan også bestå i hjælp til andre behandlinger, hvortil der ikke ydes tilskud fra Sygesikringen og/eller fra Sygeforsikringen Danmark, og som heller ikke er dækket af Skandia eller anden sundhedssikring, som Boligselskabernes Hus har indgået aftale med.

Der kan således fortsat ydes krisehjælp til medarbejdere i forbindelse med voldsomme hændelser udløst af en begivenhed eller over tid i forbindelse med arbejdet eller i privatlivet såsom stress, samarbejdsproblemer, mobning, firing, alvorlig sygdom, dødsfald, skilsmisse, misbrug og andre alvorlige problemer.

Bilag 5:

Protokollat om anvendelse af introduktionsstillinger for ledige AC'ere

Akademikere som forud for ansættelsestidspunktet har været ledige i en sammenhængende periode på minimum et år kan ansættes efter disse bestemmelser.

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

Der er knyttet en særlig oplærings- og uddannelsesforpligtelse til ansættelsen.

Ansatte i introduktionsstillingen skal udføre arbejde på lige fod med andre akademikere. Samtidig forudsætter ansættelse i introduktionsstillingen, at en del af arbejdstiden afsættes til uddannelse og oplæring med henblik på at forbedre fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

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

Lønnen for ansatte i introduktionsstillingen er minimum 24.645 kr. pr. måned pr. 1. april 2014.

BILAG 6:

Moderne seniorordning

Ny seniorordning for medarbejdere ansat fra 1. april 2020:

Pr. 1. april 2020 starter en ny seniorordning gældende for nyansatte medarbejdere med følgende indhold:

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

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

- Medarbejderen og BL/LBF/BSF 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 forsikringsselementer i den enkelte pensionsordning.
- Alternativt til seniorfridage kan medarbejderen og BL/LBF/BSF 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.
- Medarbejderen, der opfylder ovennævnte 5-års regel, kan konvertere den nævnte løndel til seniordage.
- Der kan maksimalt afholdes samlet 32 seniordage pr. kalenderår, inkl. de 6 obligatoriske seniordage.

BILAG 7:

Tryghed ved opsigelse

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

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

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

- Der skal fokus på at skabe så gode forløb som muligt ved afskedigelser, herunder større åbenhed og så tidlig information til medarbejderne som muligt.
- Tilbud og incitamenter til frivillig fratræden.
- Ved følgende forhold har afskedigede medarbejdere ret til et beløb på 30.000 kr. forudsat, at der bliver disponeret senest 3 måneder efter opsigelsesdagen og overført til en godkendt ordning hos en overenskomstdækket virksomhed.
 - Stillingsbortfald
 - Omlægning af stilling
 - Organisationsændringer
 - BL's økonomi
- Tilbud til afskedigede, som hjælper dem sikkert og hurtigt videre:
 - Outplacement
 - Uddannelse
 - Psykologhjælp

Beløbet finansieres i lønrammen.

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

For så vidt der findes en lokalaftale med bedre vilkår end ovenstående ordning, finder lokalaftalen anvendelse.