

OVERENSKOMST

mellem
BOLIGSELSKABERNES LANDSFORENING OG
LANDSBYGGEFONDEN
OG BYGGESKADEFONDEN
og
FÆLLESKLUBBEN I BOLIGSELSKABERNES HUS
ved
DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND
og
HANDELS- OG KONTORFUNKTIONÆRERNES FORENING I
KØBENHAVN,
HK SERVICE KØBENHAVN,

Gældende for perioden:
1.april 2014 til 31. marts 2017.

§ 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 Boligselskabernes Landsforening, 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, fredag efter Kr. himmelfartsdag, Grundlovsdag, 24. december, 31. december samt mellem jul og nytår.

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

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

§ 3**Udetillæg/merarbejde/afspadsering****Udetillæg:**

- Der ydes ikke udetillæg i tidsrummet 7.00 – 18.00 på hverdage
- Det normale udetillæg udbetales med en sats pr. påbegyndt time før kl. 7.00 og efter kl. 18.00
- Det normale udetillæg kan maksimalt udbetales for 5 timer pr. dag uanset varighed

Weekend arbejde:

- En kort weekend giver 8 timer.
- En lang weekend giver 16 timer.

Satsen reguleres hvert år pr. 1. januar og pr. 1. juli i forhold til den lønudvikling der har været siden sidste regulering. Udetillægget afrundes til nærmest med 5 delelige kronebeløb.

Andre bestemmelser:

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.

Lønstigninger:

Der er aftalt en samlet lønramme på 5,5 %. Ud af den samlede lønramme reserveres 0,5 pct. til individuelle lønstigninger, som A-siden skal forelægge tillidsrepræsentanterne før effektivering. Den resterende lønramme fordeles således:

Pr. 1. april 2014: 1,7 %

Pr. 1. april 2015: 1,7 %

Pr. 1. april 2016: 1,6 %

Ledelsen tager én gang årligt stilling til om der er basis for individuelle lønreguleringer. Der henvises til protokollat (Bilag 1).

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.

§ 5

Pension

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

Pensionsbidraget kan placeres i et anerkendt forsikringsselskab, 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 "Fritvalgs-ordning".

§ 6

Sygdom

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

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

§ 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. (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 lægebesøg og andre undersøgelser.

Fortsættes-

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 barselorlov), 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.

§ 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 de 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.

§ 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

Som retsligt grundlag for overenskomstforholdet gælder den til enhver tid gældende Hovedaftale mellem Kooperationen og LO.

Ligeledes gælder Samarbejdsaftalen mellem Kooperationen og LO. Ved uenighed om eksempelvis løn, lønindplacering m.m. behandles denne tvist som en interesseløstvist efter hovedaftalens regler.

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 Boligselskabernes Landsforenings/ 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 Medarbejderhåndbogens afsnit 5.12.1.

§ 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.

Seniorfridage:

Der ydes 1 dags seniorfrihed med løn pr. måned svarende til 12 dage om året for ansatte, der er fyldt henholdsvis 60 og 62 år og som har henholdsvis 20 års og 10 års anciennitet. Dette gælder også fra den måned efter det fyldte henholdsvis 60. og 62. år, hvor henholdsvis 20 og 10 års anciennitet opnås.

Med virkning fra 1. januar 2009 udbygges den nuværende seniorordning, vedrørende seniorfridage med følgende seniorfridage.

Alle medarbejdere fra det 58. år har ret til seniorfridage, uanset anciennitet, på følgende måde:

2 dage om året fra det 58. år
4 dage om året fra det 60. år
6 dage om året fra det 62. år

Kalenderåret er retvisende for, hvornår seniorfridagene kan afholdes.

De medarbejdere som opfylder anciennitet kravet på 20 og 10 år ved henholdsvis 60 år og 62 år, kommer på den hidtidige ordning, som giver en fridag pr. måned svarende til 12 dage om året. Friheden kan afvikles efter de for ferie almindelige gældende regler

Alder / Anciennitet	0 år	10 år	20 år
58 år	2 dage	2 dage	2 dage
60 år	4 dage	4 dage	12 dage
62 år	6 dage	12 dage	12 dage

Endvidere fortsættes ordningen med mulighed for at lave individuel aftale om nedsat arbejdstid.

Fratrædelsesgodtgørelse:

Udbetales når den ansatte går på efterløn eller pension, tidligst ved det fyldte 62. år. Godtgørelsen udgør 1 måneds løn for ansatte, som har været ansat mindst 10 år ved fratræden. For hver 5 yderligere års ansættelse tillægges yderligere 1/2 måneds løn.

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

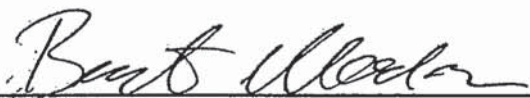
Der henvises til Bilag 2.

§ 15

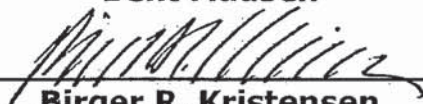
Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2014 og er gældende indtil den opsiges af en af parterne. Fra fællesklubbens side kan overenskomsten i sin helhed opsiges af organisationerne. Opsigelse skal ske med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst den 1. april 2017. *En opsagt overenskomst løber dog videre indtil en ny overenskomsts ikrafttræden.*

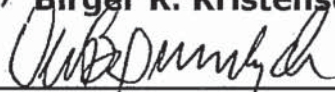
**BOLIGSELSKABERNES LANDSFORENING,
LANDSBYGGGEFONDEN
OG
BYGGESKADEFONDEN**



Bent Madsen



Birger R. Kristensen

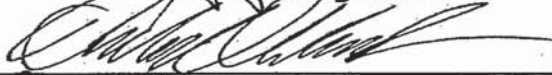


Ole Bønnelycke

**FÆLLESKLUBBEN I BOLIGSELSKABERNES HUS
ved
DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND,
og
HANDELS- OG KONTORFUNKTIONÆRERNES FORENING I
KØBENHAVN,
HK SERVICE KØBENHAVN**



Preben Jørgensen



Robert Metasch



Mie Byrdal Kloch Larsen

Bilag 1:

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

Parterne er enige om følgende:

Der afsættes en procentdel af lønrammen (i denne overenskomstperiode 0,5 %) til individuelle lønforbedringer i overenskomstperioden 2014-2017.

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

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

For at denne årlige forhandling er ligeværdigt, 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 med samme takst.
4. Mobiltelefon i form af smartphone valgt blandt tilbudte produkter.

Hjemme PC'ere udskiftes pr. april 2015 med PC'ere af en tilsvarende standard. Der vil ligeledes være mulighed for anskaffelse af IPAD's.

Arbejdsgiver er ejer af mobiltelefonerne, således at de returneres ved ansættelsesophør. Hvis telefonen nærmer sig de 2-3 år kan medarbejderen købe den for en forholdsmæssigt afskrevet sum. Ved reparation indleverer medarbejderen den hos leverandøren, 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 på xx MB 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 Boligselskabernes Landsforening, 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 blandt, 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 afskedigelsens/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 arbejdssevne 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.