

Version pr. 23. januar 2023

OVERENSKOMST

2021 – 2024

mellem

Aids Fondet

og

Akademikerne

Indholdsfortegnelse

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

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

§ 1 Dækningsområde

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

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

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

§ 2 Arbejdstid

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

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

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

Overarbejde er pålagt tjeneste i forlængelse af den daglige arbejdstid og/eller pålagt tjeneste ud over den fuldtidsansattes ansættelsesbrøk. Overarbejde skal så vidt muligt undgås. Overarbejde honoreres i forholdet 1:1,5.

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

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

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

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

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

Ledelsen orienterer tillidsrepræsentanten, inden aftalen indgås.

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

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

Medarbejderen kan med et varsel på 6 måneder meddele Aids Fondet, at vedkommende ønsker at vende tilbage til den tidligere aftalte ansættelsesbrøk.

§ 3 Forsøgsordning med ændret normperiode

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

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

Tillidsrepræsentanten involveres i aftalen.

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

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

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

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

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

Eksempel:

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

For medarbejdere på deltid nedsættes normtimetallet forholdsmæssigt.

Eksempel:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eventuelle overskydende timer udbetales med 50 % tillæg.

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

Stk. 9. Denne forsøgsordning er gældende i perioden fra den 1. september 2020 til 31. marts 2024. Overenskomstparterne kan i forbindelse med periodens afslutning beslutte, om forsøgsordningen skal videreføres eller permanentgøres.

§ 4 Rejsetid

Med virkning for rejser, der påbegyndes den 1. september 2020 eller senere, gælder følgende:

Stk. 1. Indenlandske rejser

Rejsetid er arbejdstid. Transporttid er således også arbejdstid.

Der refunderes merudgifter til transport efter den billigste takst.

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

Stk. 2. Udlandsrejser

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

For henholdsvis udrejse og hjemrejse gælder desuden følgende:

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

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

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

Under selve opholdet honoreres præsteret arbejdstid.

Diæter: se personalehåndbogen

§ 5 Løn

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

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

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

Medarbejderen kan medtage tillidsrepræsentanten til forhandlingen.

Der forhandles løn i oktober, som udmøntes i januar.

§ 6 Lønregulering

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

§ 7 Pension

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

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

Stk. 3. Pensionsbidraget fastsættes i overenskomstperioden til 13 %.

Pensionsbidraget forhøjes med virkning fra den 1. april 2022 til 13,22 %.

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

§ 8 Sygdom

Stk. 1. Såfremt en medarbejder er i en situation, hvor denne ikke er i stand til at afholde den pligtige samtale om muligheden for tilbagevenden til arbejdspladsen, skal tillidsrepræsentanten eller den relevante overenskomstpart kontaktes med henblik på udredning af årsagen, hvis ledelsen ikke allerede har kendskab til årsagen.

Stk. 2. Under fravær på grund af sygdom har medarbejderen ud over sin faste løn krav på at få udbetalt alle løndelev.

Stk. 3. Parterne til denne overenskomst er enige om, at 120 dages varslingsreglen ikke kan benyttes ved ansættelse af akademiske medarbejdere.

§ 9 Fravær under barsel/adoption

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

Lønret under graviditets- og barselorlov

Moderen har ret til orlov med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen.

Moderen har ret til at holde 14 ugers barselorlov med løn efter fødslen. De 14 uger regnes fra dagen efter barnets fødsel.

Lønret til den anden forælder

Den anden forælder har i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets fødsel.

Lønret under forældreorlov

I perioden efter den 14. uge efter fødslen har forældre, der begge er omfattet af overenskomsten, tilsammen ret til 19 ugers lønnet forældreorlov. Til mor ydes 6 uger, til den anden forælder ydes 7 uger og endeligt er der 6 uger til fri deling.

Den anden forælder kan påbegynde sin forældreorlov før den 14. uge.

Betingelse for lønretten

Det er en betingelse for lønretten efter ovenstående, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion, dog er de 2 af 6 ugers lønret under graviditetsorlov uden refusionsmulighed.

Stk. 2. I forbindelse med adoption gælder de samme forhold bortset fra 6 ugers perioden forud for forventet fødsel.

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

Stk. 3. For barselsorlov, der påbegyndes den 1. april 2019 eller senere, gælder følgende:

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Dødfødsel, barnets død inden det fyldte 18 år eller bortadoption

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

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

Stk. 6. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under orlov med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Ovenstående gælder kun i tilfælde omfattet af stk. 4, 1. pkt. og stk. 5.

Stk. 7. Udnyttes retten efter stk. 4, udsættes retten til løn under forældreorlov efter § 9, stk. 1, "Afsnittet om lønret under forældreorlov", for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

§ 10 Frihed og orlov ved barns og familiemæssig sygdom

Stk. 1. Anmodning om frihed til pasning af sygt, hjemmeboende barn under 15 år imødekommes i indtil 2 dage. Der er ikke krav om, at de to fraværsdage er sammenfaldende med barnets 1. og 2. sygedag.

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

Stk. 3. En medarbejder har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 ½ dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet.

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

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre, bonusforældre eller indehavere af forældremyndigheden, såfremt barnet har ophold hos den pågældende, dvs. barnet skal have adresse eller regelmæssigt samkvem med denne.

Omsorgsdage følger kalenderåret og kan ikke overføres til efterfølgende år.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog

mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 7. Pasning af døende i hjemmet:

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

§ 11 Orlov og tjenestefrihed

Efter ansøgning ydes der – hvis det er foreneligt med arbejdets tarv - orlov uden løn i indtil 12 måneder. Den medarbejder, der bevilges orlov fra sit job, er samtidig sikret retten til at genindtræde i et lignende job efter endt orlov.

§ 12 Fridage

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

§ 13 Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage

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

Stk. 2. Ferietillæg

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

Stk. 3. Overførsel af ferie

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

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

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

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

Stk. 4. Feriefridage

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

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

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

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

§ 14 Ferie med løn til nyuddannede

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

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

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

De tildelte feriedage reguleres som hovedferie i ferieloven.

§ 15 Medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling

Stk. 1. Medarbejderen har krav på en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS). Denne samtale skal være en dialog og indeholde bl.a. en vurdering af arbejdet i det forløbne år, medarbejderens aktuelle arbejdssituation, forventningerne til det kommende år, samarbejdsforhold og

medarbejderens behov for kompetenceudvikling i form af en uddannelsesplan indeholdende relevant efter- og videreuddannelse.

Stk. 2. Medarbejdere, der deltager i længerevarende uddannelsesforløb, herunder kurser, der strækker sig over 3 måneder, og som indebærer en eksamensdag eller projektaflevering, har ret til fri på eksamensdagen eller kan aftale den fornødne frihed med AIDS-Fondet i forbindelse med projektet.

§ 16 Seniorordning

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

§ 17 Krisehjælp

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

Stk. 2. Ved krisehjælp forstås i overordnet forstand, at medarbejdere, der i jobbet udsættes for fysisk eller psykisk vold, trusler m.m., skal tilbydes gratis psykologisk bistand. Psykologisk bistand skal udføres af autoriserede psykologer, som er medlem af Dansk Psykologforening og der betales maksimalt for 10 timer.

§ 18 Outplacement ved afskedigelse

Ved afskedigelser som skyldes nedskæringer eller omstruktureringer tilbydes outplacement, uddannelse eller coaching til en værdi af maksimalt kr. 10.000 inkl. moms.

Aftale om outplacement, uddannelse m.v. skal være indgået inden fratrædelsesdatoen.

Værdien af et outplacementforløb m.v. kan ikke udbetales.

§ 19 Vikarer

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

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

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

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

Stk. 5. En vikar, som er udsendt af et vikarbureau, der har oprettet en overenskomstmæssig pensionsordning, er ikke omfattet af pensionsreglerne i nærværende overenskomst. Hvis vikaren ikke er omfattet af en pensionsordning fra vikarbureauet, træder pensionsbestemmelserne i § 7 i denne overenskomst i kraft.

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

§ 20 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Valg af tillidsrepræsentant

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

Stk. 2. Stedfortræder

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

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

Stk. 3. Gyldighed

Valget er gyldigt efter denne overenskomst, når det er godkendt af en akademikerorganisation og af AIDS-Fondet. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 1 måned efter valget.

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når tillidsrepræsentanten de facto begynder i funktionen efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det/de foretagne valg skal være akademikerorganisationen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

Stk. 4. Opgaver og rettigheder

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

Denne under udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde, deltager i faglige orienteringsmøder arrangeret af akademikerorganisationen, deltager i andre faglige kurser, afholder kort orienterende medlemsmøde af maksimalt 1 times varighed (eksklusiv transport). Det tilstræbes, at medlemsmøder alene afholdes én gang månedligt. Når helt ekstraordinære forhold nødvendiggør det, kan der indkaldes til ekstraordinære medlemsmøder. Tillidsrepræsentanten skal forudgående orientere ledelsen herom. I akutte situationer har tillidsrepræsentanten lov til bistå i sager og efterfølgende orientere ledelsen om, at der var behov for tillidsrepræsentantens bistand.

Ved tillidsrepræsentantens længerevarende fravær indsættes en afløser til at passe arbejdet ved den afdeling, hvor tillidsrepræsentanten er ansat. Omfanget af tillidsrepræsentantens arbejdsfrihed og indsættelse af afløser aftales lokalt mellem AIDS-Fondet og tillidsrepræsentanten.

- 6) Såfremt det ikke er muligt at vælge en tillidsrepræsentant, kan der aftales tilsvarende rettigheder for en kontaktperson. Dog skal kontaktpersoner som minimum deltage i relevante orienteringsmøder indkaldt af akademikerorganisationen. Valget af en kontaktperson skal skriftligt meddeles AIDS-fondet inden for 14 dage.
- 7) Tillidsrepræsentant og medlemmer af klubbens bestyrelse har ret til at gennemføre tillidsrepræsentantuddannelse af maximalt 6 ugers varighed.
- 8) Tillidsrepræsentanten kan medvirke ved ansættelser og afskedigelser, hvis de(n) pågældende medarbejder(e) ønsker det. Tillidsrepræsentanten orienteres mundtligt af AIDS-fondet vedrørende afskedigelse af ansatte og har påtaleret, hvis der forekommer urimelige ansættelser eller afskedigelser.

9) Tillidsrepræsentanten skal tillige underrettes og inddrages ved forhandling, i forbindelse med væsentlige ændringer på arbejdspladsen f.eks. omstrukturering, fusionsplaner, planer om personalereduktion, indførelse af ny teknologi, outsourcing, fusioner m.v.

10) I forbindelse med lokale lønforhandlinger skal tillidsrepræsentanten holdes bedst muligt orienteret. Det indebærer at alle oplysninger, der er relevante for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med lokale forhandlinger, uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

På anfordring fra tillidsrepræsentanten oplyser AIDS-Fondet desuden om nyansættelser indenfor overenskomstområdet.

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

12) Medarbejderne i AIDS-Fondet har ret til at slutte sig sammen i en faglig klub, hvor tillidsrepræsentanten er formand. Hvordan klubben i øvrigt organiserer sig og fungerer i forhold til den pågældende arbejdsplads, aftales lokalt.

Stk. 5. Afskedigelse/forflyttelse af tillidsrepræsentant

1. Tillidsrepræsentantens afskedigelse/forflyttelse skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller lønniveau i forhold til kolleger uden tillidshverv forringes.
2. Hvis AIDS-Fondet finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges/flytte en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 20, stk. 1 skal AIDS-Fondet skriftligt underrette akademikerorganisationen herom og parterne skal inden 1 uge afholde lokalt mæglingsmøde.
3. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges og der kan ikke ske forflyttelse, uden det har været gjort til genstand for faglig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.
4. Det bør tilstræbes, at sagens fagretslige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb eller forflyttelsen har fundet sted. Dette gælder dog ikke de tilfælde, hvor AIDS-Fondet foretager en berettiget bortvisning.
5. Fastholder AIDS-Fondet sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretslige behandling, er AIDS-Fondet ud over lønnen i

opsigelsesperioden pligtig til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.

6. Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes opsigelsesvarsel, dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.
7. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse/ forflyttelse og størrelsen af godtgørelse, samt genansættelse, behandles efter reglerne i § 21.

§ 21 Retsforhold

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

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

Afskedigelse eller flytning af en tillidsrepræsentant behandles efter hovedaftalens bestemmelser.

Afskedigelse af medarbejdere behandles efter hovedaftalens bestemmelser.

Hvis ikke andet er nævnt gælder Funktionærlovens regler.

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

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

§ 22 Varighed

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. april 2021 og er gældende, indtil den af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør, dog tidligst pr. 1. april 2024.

København, den 24/12 2023

For AIDS-Fondet



For DM (Dansk Magisterforening)

Anne Friis Jensen

For Djøf



Bilag 1: Protokollat vedr. timelønnede studerendes løn- og ansættelsesvilkår

§ 1 Gyldighedsområde

Reglerne i dette protokollat finder anvendelse for studerende over 18 år, under forudsætning af, at den pågældende er studerende ved en lang videregående uddannelsesinstitution, hvor den studerende kan opnå en akademisk bachelor- og/eller kandidatgrad, som er omfattet af overenskomstens bilag 3, samt studerende ved journalisthøjskolen.

§ 2 Arbejdstid

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

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid tilrettelægges efter forhandling fortrinsvis på ugens 5 hverdage og kan variere fra uge til uge.

Stk. 3. Under forudsætning af, at den daglige beskæftigelse er over 4 timer i sammenhæng pr. dag, opnås ret til ½ times spisepause.

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

§ 3 Grundløn

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

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

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

§ 5 Overarbejde

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

§ 6 Forskudt tid m.v.

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

§ 7 Helligdage

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

§ 8 Ferie

Stk. 1. Studerende er omfattet af ferieloven.

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

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

§ 9 Funktionærloven

Funktionærloven er gældende.

§ 10 Øvrige bestemmelser

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

Bilag 2 – Præcisering af retten til omsorgsdage

Retten til omsorgsdage

Både en mor og en far har efter barselsaftalen ret til 2 omsorgsdage med løn om året pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år (dvs. i alt op til 16 dage i barnets første 8 leveår).

Retten til 2 omsorgsdage pr. kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året ansættelsen sker.

Retten til omsorgsdage gælder for biologiske forældre, adoptivforældre, bonusforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Det er dog i alle tilfælde en betingelse, at barnet skal have "ophold" hos den pågældende, dvs. at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med denne.

Retten til omsorgsdage er alene knyttet til barnets alder, og det er derfor uden betydning, om fødslen/adoptionen har fundet sted under et ansættelsesforhold, der var omfattet af barselsaftalen.

Omsorgsdage kan ikke holdes før fødslen.

Omsorgsdage kan ikke opspares. Dagene bortfalder som udgangspunkt ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Det gælder uanset om den ansatte har været afskåret fra at bruge dagene på grund af f.eks. tjenestefrihed eller langvarig sygdom.

Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan dog overføres til det følgende kalenderår. Det gælder, uanset hvornår i kalenderåret barnet er født/modtaget. På samme måde kan omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår, overføres til det følgende år.

Hvis en ansat inden for et kalenderår overgår til ansættelse hos en anden arbejdsgiver inden for aftalens område, medtages ikke-afholdte omsorgsdage i det nye ansættelsesforhold. Der stilles ikke krav om, at de 2 ansættelsesforhold skal ligge i direkte forlængelse af hinanden.

Det nye ansættelsesforhold giver således ikke ret til yderligere 2 omsorgsdage.

Hvis en ansat overgår til ansættelse hos en arbejdsgiver uden for aftalens område, bortfalder ikke-afholdte omsorgsdage.

Afvikling af omsorgsdage

Medarbejderen har ikke ret til at holde dagene i tilknytning til orlov.

Arbejdsgiveren bør dog normalt imødekomme en anmodning om afvikling af omsorgsdage, bortset fra de særlige tilfælde, hvor fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Der gælder ingen varslingsfrister for omsorgsdage, men den ansatte skal anmode om afvikling af omsorgsdage tidligst muligt.

Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsesformål. Dagene kan holdes, når der er behov for det, f.eks. i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg eller fødselsdag.

Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov og/eller omsorgsdage.

På omsorgsdage får den ansatte udbetalt den løn, som den pågældende ville have fået udbetalt under sygefravær, dvs. lønnen inkl. eventuelle fast påregnelige ydelser.

Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriedage, opsigelse, jubilæum m.v.

En omsorgsdag anses for påbegyndt ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte derimod bliver syg, efter at omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Hvis den ansatte får andet lovligt forfald før eller på en omsorgsdag, f.eks. barns 1. sygedag, betragtes dagen i alle tilfælde som afholdt.

Arbejdsgiveren/arbejdstageren skal føre regnskab over forbruget af omsorgsdage, der kan holdes som hele eller halve for ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hver optjent dag indgår i så tilfælde på "omsorgsdagskontoen" med 7,4 timer for en fuldtidsansat og med en forholdsmæssig del af 7,4 timer for en deltidsansat. Ved afviklingen af en omsorgsdag fratrækkes det faktiske antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Adgangen til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barns 1. sygedag berøres ikke af omsorgsordningen.

Bilag 3 Seniorbonus

§ 1. Ansatte har fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en årlig seniorbonus.

Stk. 2. Seniorbonusen udgør 0,8 pct. af den ansattes sædvanlige årsløn.

Stk. 3. Seniorbonusen udbetales én gang årligt ved førstkomende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

Stk. 4. Ret til seniorbonus gælder ved siden af de øvrige seniorordninger, der er nævnt i § 16 i overenskomsten.

§ 2. Den ansatte har ret til at konvertere seniorbonusen til et eller flere af følgende elementer, jf. nedenfor om konvertering af seniorbonus:

- 1) Betalte fridage (seniordage).
- 2) Ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 2. Valget træffes for ét år ad gangen.

Stk. 3. En ansat, der vælger at konvertere seniorbonusen, skal give ansættelsesmyndigheden meddelelse herom senest den 1. oktober året før, bonusen ville være kommet til udbetaling.

§ 3. Personer, der opfylder betingelserne for ret til seniorbonus, og som tiltræder ansættelse i løbet af kalenderåret, har ret til en forholdsmæssig andel af bonusen.

Stk. 2. Fratræder en ansat, der har ret til seniorbonus, inden bonusen kommer til udbetaling, udbetales en forholdsmæssig andel af bonusen.

§ 4. §§ 1-3 omfatter ikke ansatte, der er timelønnede.

§ 5. Bilaget træder i kraft med virkning fra den 1. april 2022.

Konvertering af seniorbonus

Konvertering til seniordage

Ved konvertering til seniordage udgør værdien af en seniordag 0,4 pct. af den ansattes sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele eller halve fridage. Efter aftale mellem AIDS-Fondet og den ansatte kan afviklingen dog ske i form af enkeltstående timer.

AIDS-Fondet fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal afvikles.

AIDS-Fondet skal så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi AIDS-Fondet har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene skal afvikles, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

Konvertering til ekstraordinært pensionsbidrag

Den ansatte skal give AIDS-Fondet meddelelse om, hvilken pensionsordning det ekstraordinære pensionsbidrag skal indbetales til.

Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som seniorbonusen ville være blevet udbetalt.

Hvis den ansatte ikke giver AIDS-Fondet anden besked, anvendes den pensionsordning, som følger af overenskomsten.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales en forholdsmæssig andel af bonusen.

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

I. Kandidatuddannelser m.fl.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

| | | |
|--|-------------------------|---|
| Cand.stat. | Dansk Magisterforening | MP Pension |
| Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: - Bygningsenergidesign - Maritime teknologi - Ledelse og Informatik - Landinspektørvidenskab - Byggeledelse - Byggeledelse (eng) - Sikkerhed og risikostyring - Bygningsinformatik - Forretningsinnovation - Globalt systemdesign - Produktion - Værdikæder og innovation | Ingeniørforeningen, IDA | Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) |
| Cand.techn.al (Levnedsmiddelkandidat) fra levnedsmiddel-, kødindustri og mejerilinen | Ingeniørforeningen, IDA | Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) |
| Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning. | | |

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

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

| | | |
|--|-----------------------------|---|
| Kunstnerisk/videnskabeligt personale ved den danske Scenekunstskelet | Danske Scenografer | PFA Pension |
| Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Dansk Danske Scenekunstskele, som har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget i henhold til denne uddannelse. Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Dansk Danske Scenekunstskele, som ikke har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget til DM, dog ikke medlemmer af Danske Scenografer, som er grænsedraget til Danske Scenografer. | | |
| Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskele | Dansk Magisterforening (DM) | MP Pension |
| Levnedsmiddelingenører | Ingeniørforeningen, IDA | Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)) |
| Levnedsmiddelingenører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning. | | |
| Lic.phil. | Dansk Magisterforening (DM) | MP Pension |
| Lic.scient. | Dansk Magisterforening (DM) | MP Pension |
| Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent samt læger ansat om undervisere ved professionshøjskele og erhvervsakademier | Yngre Læger | Lægernes Pensionskasse |
| | Foreningen af Speciallæger | Lægernes Pensionskasse |
| Læger ansat som ph.d.-stipendiat, i stillinger under adjunktiveau og på adjunktiveau henhører under Yngre læger. Læger ansat i stillinger på lektor-, | | |

| | | |
|--|---------------------------------|--|
| docent- og professorniveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger. | | |
| Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforskningsinstitution | Yngre Læger | Lægernes Pensionskasse |
| Mag.art. | Dansk Magisterforening (DM) | MP Pension |
| | Dansk Psykolog Forening | MP Pension |
| Mag.art. henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd og cand.pæd i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk. | | |
| Mag.scient. | Dansk magisterforening (DM) | MP Pension |
| Mag.scient.soc. | Dansk Magisterforening | MP Pension |
| | DJØF | Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP) |
| Se bemærkninge ad cand.scient.soc. | | |
| Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet | Gymnasieskolernes Lærerforening | MP Pension |
| Ved "magister" forstås de under DM (Dansk magisterforening) anførte uddannelser på nær cand.phil og cand.interpret, cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM (Dansk Magisterforening), men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil. | | |
| Musikterapeut | Dansk Magisterforening (DM) | MP Pensioni |

| | | |
|---|---------------------------|---|
| Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet). | | |
| Sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed | Den danske præsteforening | Velliv. Pr. 01.04.2019 PFA Pension |
| Se i øvrigt cand.theol. | | |
| Tandlæge ved ansættelse a) På Sundhedsministeriets område b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret | Tandlægeforeningen | Velliv (indtil 31.05.2013 Danica) |
| Teknikumingeniør | Ingeniørforeningen, IDA | Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)) |
| AAD | DJØF | Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP) |
| AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse. | | |

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

II. Bachelorer mv.

| Uddannelse | Forhandlingsberettiget organisation | Pensionskasse |
|--|--|---|
| Bachelorer, som efter 3 års studier af en uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc | Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående | Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående. |
| BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk kUniversitet | Bibliotekarforbundet | PFA Pension |
| BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae) | Dansk Magisterforening (DM) | MP Pension |
| Bachelor i IT | Dansk Magisterforening (DM) | MP Pension |
| Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand.scient under JA's forhandlingsområde) | JA (Jordbrugsakademikerne) | Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD) |
| Bachelor i medicinsk kemi fra Aarhus Universitet | Dansk Magisterforening (DM) | MP Pension |

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