

AFTALE

Mellem Tønder Forsyning A/S (Tønder Service A/S)

og

Koncernens ansatte indenfor akademirådet

01.10.2012

Indholdsfortegnelse

§ 1. Aftalens gyldighedsområde.....	3
§ 2. Løn.....	3
§ 2.1. Lønregulering	3
§ 3. Arbejdstid	4
§ 4. Pension	4
§ 5. Ferie og feriefrihed	5
§ 6. Graviditet, barsel, adoption m.v.....	5
§ 7. Barns 1. og 2. sygedag	6
§ 8. Omsorgsdage.....	6
§ 9. Seniordage.....	7
§ 10. Kørselsgodtgørelse	7
§ 11. Rejsegodtgørelse	7
§ 12. Kompetenceudvikling	7
§ 13. Opsigelse	8
§ 14. Tillidsrepræsentant/talsmand.....	8
§ 15. Samarbejdsudvalg	8
§ 16. Aftalens ikrafttræden og opsigelse	8
§ 17. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning	9
§ 18. Regler om behandling af uoverensstemmelser	9
Bilag 1 – Tillidsrepræsentanter	11
Bilag 2 – Aftale om samarbejdsudvalg	13

§ 1. Aftalens gyldighedsområde

Stk. 1.

Aftalen omfatter akademikere ved Tønder Forsyning A/S, som ansættes i stillinger, hvor de anvender deres akademiske kvalifikationer.

Stk. 2.

Aftalen gælder ikke for akademikere som er ansat i konsulentstillinger. Antallet af stillinger efter denne bestemmelse kan dog maks. udgøre 2 stk.

Stk. 3.

Aftalen gælder ikke for akademikere, som enten helt eller delvist har fået overdraget ret til at lede og fordele arbejdet..

§ 2. Løn

Stk. 1.

Lønnen består af en samlet løn, der aftales individuelt ved og under ansættelsen. Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

Stk. 2.

Ved ansættelse af nyuddannede eller yngre akademikere, sammensættes lønnen af en grundløn, som fastsættes som 1-årige trin. Herudover er der mulighed for at forhandle et yderligere tillæg, se § 2.1.

Anciennitet	Månedlig løn (inkl. pension)	Månedlig løn (inkl. pension)
	(ingeniører og øvrige kandidater)	(diplomingeniører og bachelorer)
1	35.400	34.300
2	36.285	35.160
3	37.190	36.035
4	38.120	36.935

Stk. 3.

Ancienniteten regnes efter kandidatalder, hvorved forstås det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med arbejde, der falder ind under den pågældendes uddannelse.

Stk. 4.

Løn reguleres automatisk med virkning fra 1. april med den årlige kommunale procentregulering, som er gældende pr. 1.april. Der skal ske regulering af både den løn, der fremgår af skemaet i stk. 2 og den løn, som udbetales til medarbejdere, der har længere anciennitet end det i skemaet angivet.

§ 2.1. Lønregulering

Stk. 1.

Udover den automatiske lønregulering, jf. § 2, stk. 4 forhandles lønnen en gang årligt i marts måned, med virkning fra 1. april.

I forbindelse med lønforhandlingen kan medarbejderen vælge at medtage sin tillidsrepræsentant, eller at overlade forhandlingen til denne såvel ved ansættelse som under ansættelsen.

Stk. 2.

Fordelingen af lønreguleringspuljen for det kommende år, aftales mellem Tønder Forsyning A/S og tillidsrepræsentanten, således at puljen udmøntes pr. 1. april.

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1.

Den egentlige normalarbejdstid er for fuldtidsansatte 37 timer ugentlig ekskl. frokost. Arbejdstiden falder på ugens første fem dage. Medarbejdere, som er ansat pr. 1. oktober 2012, kompenseres lønmæssigt med 6,75 %.

Medarbejdere, som er ansat pr. 1. oktober 2012 kan vælge at fortsætte med 37 timer ugentlig inkl. frokost.

Stk. 2.

Mertid der medgår til transport ved deltagelse i kurser, efteruddannelse, arbejdets udførelse (f.eks. tilsyn) og lignende medregnes som arbejdstid, ligesom arbejde udført hjemmefra også medregnes.

Stk. 3.

Tønder Forsyning er indstillet på at imødekomme ønsker fra medarbejdere om at komme på deltid, såfremt dette kan tilrettelægges i forhold til Tønder Forsynings samlede opgaveløsning.

Stk. 4.

Arbejdet planlægges fleksibelt, så merarbejde i størst muligt omfang undgås. Den fleksible arbejdstid består af det tidsrum, hvor medarbejderen selv dag for dag, uden forudgående underretning til nærmeste leder, kan vælge møde- henholdsvis afslutningstidspunkt.

Medarbejdere har ret til at opspare flekstimer til afspadsering af hele eller halve arbejdsfrie dage. Læs nærmere herom i den lokale flekstidsaftale.”

Stk. 5.

Der er enighed mellem parterne om at overarbejde bør begrænses mest muligt.

For overarbejde betales efter de til enhver tid gældende regler i Industriens Funktionæroverenskomst. Dette skal godkendes af nærmeste leder.

§ 4. Pension

Stk. 1.

For medarbejdere, som er ansat pr. 1. oktober 2012 udgør det samlede pensionsbidrag 17,5 % af den samlede lønsum. Medarbejderens andel udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2.

For medarbejdere, som er ansat efter 1. oktober 2012 udgør det samlede pensionsbidrag 12,0 % af den samlede lønsum. Medarbejderens andel udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3.

Medarbejdere, som er ansat pr. 1. oktober 2012 kan vælge at fortsætte med eksisterende pensionsselskab, eller frit vælge anden pensionsselskab.

Medarbejdere som er ansat efter den 1. oktober 2011 kan frit vælge pensionsselskab.

Tønder Forsyning A/S indbetaler pensionsbidraget samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 4.

Der indbetales pensionsbidrag fra Tønder Forsyning A/S under barselsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Stk. 5.

For nyansatte der afholder ferie med feriegodtgørelse eller ferie uden løn indbetaler Tønder Forsyning A/S sædvanligt pensionsbidrag.

§ 5. Ferie og feriefrihed

Medarbejderne følger ferieloven med de nedenfor anførte tilføjelser.

Stk. 1.

Medarbejderen har ret til at overføre op til 1 ferieuge til næste ferieår. Der kan dog efter aftale med nærmeste leder, overføres op til 2 ugers ferie. Overførsel sker via skriftlig aftale mellem leder og medarbejder, før ferieårets afslutning.

Stk. 2.

Ferietillægget udgør 1 % af den ferieberettigede løn, dette sker med virkning fra den 1. januar 2013. Ferietillægget udbetales en gang årligt sammen med lønnen for maj måned.

Stk. 3.

Medarbejderne følger de til enhver tid gældende regler om Fritvalgs Lønkontoen, jf. Industriens Funktionæroverenskomst. Dette sker med virkning fra 1. januar 2013.

Stk. 4.

Medarbejderen har inden for et ferie år ret til 5 feriefridage. Disse afholdes i henhold til de til enhver tid gældende regler i Industriens Funktionæroverenskomst.

Stk. 5.

Der ydes frihed med løn 5. juni (Grundlovsdag) og 24. december.

Der er mulighed for, at enkelte afdelinger eller medarbejdere kan arbejde på de fastlagte lukkedage, såfremt der er et særligt driftmæssigt behov. Medarbejdere kan ikke arbejde på faste lukkedage uden forudgående aftale med nærmeste leder.

Stk. 6.

Afholdelse af ferie og feriefridage aftales med nærmeste leder.

Stk. 7.

Medarbejdere har herudover ret til frihed med fuld løn efter retningslinjerne beskrevet i Tønder Forsynings personalehåndbog.

§ 6. Graviditet, barsel, adoption m.v.

Ved graviditet, barsel og adoption sidestilles adoption med fødsel. For området gælder: Ligebehandlingsloven, sygedagpengeloven og lov om barselsorlov med følgende tilføjelser:

Stk. 1.

Orlov før fødslen eller modtagelse af barnet ved adoption:

En gravid medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Ved afhentning af barnet i udlandet, har en ansat ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 4 uger, i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet.

Ved adoption i Danmark har en ansat ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem.

Stk. 2.

Orlov efter fødslen:

Kvindelige medarbejdere har ret til at holde barselsorlov med fuld løn i de første 14 uger efter fødslen. Barselsorloven starter dagen efter fødslen.

Stk. 3.

Mandlige medarbejdere har ret til at holde 2 ugers sammenhængende fædreorlov med fuld løn efter fødslen eller efter aftale med Tønder Forsyning A/S inden for de første 14 uger efter fødslen. En medarbejder, der lever i registreret partnerskab og hvis partner er blevet mor enten via fødsel eller adoption sidestilles med en far.

Stk. 4.

Forældre omfattet af indeværende overenskomst har hver ret til at holde 6 ugers forældreorlov med fuld løn. Derudover er der yderligere 6 uger med løn til deling.

En medarbejder, der tager forældreorlov og ikke modtager løn, men kun dagpenge, har ret til pensionsbidrag af medarbejderens hidtidige faste løn i forældreorlovsperioden.

Stk. 5.

Fuld løn under fravær efter fødslen forudsætter, at Tønder Forsyning A/S modtager fuld dagpengerefusion. Orlov med fuld løn bør så vidt muligt afholdes som hele uger.

Stk. 6.

En medarbejder, hvis barsels- eller forældreorlov ligger op til hovedferiens udløb den 30. september eller ferieårets udløb den 30. april (øvrige ferie) kan få tilgodehavende feriedage udbetalt kontant.

Medarbejderen, som ikke har kunnet holde sin ferie i ferieåret, kan i stedet aftale med arbejdsgiveren at overføre ikke-afholdte feriedage til det efterfølgende ferieår. Aftalen skal være skriftlig og skal indgå inden ferieårets udløb.

§ 7. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1.

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis:

1. barnet er under 14 år,
2. hensynet til barnet gør det nødvendigt,
3. barnet er hjemmeboende.

Stk. 2.

Ved barnets hospitalsindlæggelse har medarbejdere ret til frihed i henhold til de enhver tid regler i Industriens Funktionæroverenskomst.

§ 8. Omsorgsdage

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos medarbejderen. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Stk. 3.

Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførelse til det følgende kalenderår af:

1. omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget og
2. omsorgsdage, som medarbejderen er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår.

Stk. 4.

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt.

§ 9. Seniordage

Stk. 1.

Medarbejdere har fra det kalenderår, hvori de fylder henholdsvis 60 år, 61 år og 62 år og derover ret til henholdsvis 2, 3 og 4 seniordage årligt.

Stk. 2.

Medarbejderne kan vælge at konvertere seniordagene til en ekstraordinær pensionsindbetaling eller en bonus (løn). Hvis medarbejderen ønsker det, skal den pågældende senest 1. oktober give arbejdsgiveren besked herom.

§ 10. Kørselsgodtgørelse

Stk. 1.

Ved brug af egen bil til erhvervmæssig befordring udbetales der er skattefri kørselsgodtgørelse efter statens takster.

Brug af egen bil skal ske efter de til enhver tid gældende retningslinjer i Tønder Forsyning.

§ 11. Rejsegodtgørelse

Stk. 1.

I forbindelse med rejser kan medarbejderen få godtgjort rimelige arbejdsrelaterede omkostninger efter regning og efter aftale med nærmeste leder.

Stk. 2.

Der udbetales skattefri rejsegodtgørelse efter statens regler ved rejser med overnatning.

§ 12. Kompetenceudvikling

Stk. 1.

Den enkelte medarbejder har ret og pligt til kompetenceudvikling, for herigennem at styrke virksomhedens og medarbejderens udviklingsmuligheder.

Kompetenceudviklingen tilrettelægges efter de til enhver tid gældende regler i Industriens Funktionsnæroverenskomst.

§ 13. Opsigelse

Stk. 1.

Funktionærlovens bestemmelser om opsigelse gælder. Funktionærlovens bestemmelse vedrørende forkortet varsel ved prøvetid finder kun undtagelsesvis anvendelse.

Stk. 2.

For opsigelse begrundet i sygdom finder 120 dages reglen ikke anvendelse.

Stk. 3.

Medarbejderen har ved eventuel opsigelse krav på, at få forelagt en motiveret, skriftlig begrundelse for opsigelsen.

Tillidsrepræsentanten inddrages forud for opsigelsen. Ved bortvisning orienteres tillidsmanden.

Stk. 4.

Hvis en opsigelse er begrundet i Tønder Forsyning A/S forhold, skal der finde en orientering af tillidsrepræsentanten sted så tidligt som muligt. Tillidsrepræsentanten orienteres om grundlaget for opsigelsen.

Stk. 5.

Hvis organisationen skønner, at opsigelsen er urimelig, kan der begæres mægling og evt. efterfølgende voldgift svarende til bestemmelserne i overenskomstens § 24.

Det påhviler parterne, at søge voldgiftsretten gennemført hurtigst muligt.

§ 14. Tillidsrepræsentant/talsmand

Medarbejderne har ret til at vælge tillidsrepræsentant/talsmand, se bilag 1.

§ 15. Samarbejdsudvalg

Aftale om Samarbejdsudvalg mellem Tønder Forsyning A/S og akademikerorganisationerne fremgår af bilag 3.

§ 16. Aftalens ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen gælder fra 1. oktober 2012.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2014. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Forhandling om indgåelse af ny aftale, efter at en aftale er opsagt eller om indgåelse af aftale i øvrigt optages snarest og senest en måned efter, at begæring om forhandling er fremsat.

Stk. 4.

Selv om en aftale er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale er indgået, eller der er iværksat arbejdsstandsning i overensstemmelse med reglerne i § 19.

§ 17. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning

Stk. 1.

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler.

Stk. 2.

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsning.

Stk. 3.

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksættes.

Stk. 4.

Arbejdsstandsning kan ikke omfatte:

1. Medlemmer, hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendige for forhandlingernes afslutning og konfliktens ophør.
2. Medlemmer, som undtages ved aftale mellem parterne.

Stk. 5.

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædiggelse sted i anledningen af arbejdsstandsning.

Stk. 6.

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og hvis overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted at søge at få dem bragt til ophør.

§ 18. Regler om behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1.

Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen eller påstået brud på nærværende aftale, skal søges løst ved 2 lokale forhandlingsrunder mellem overenskomstens parter.

Stk. 2.

Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, afholdes der mægling, hvor Tønder Forsyning og akademikerorganisationerne deltager.

Stk. 3.

Begæret mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse og inden for en frist af 14 dage, regnet fra begæringens modtagelse.

Stk. 4.

Opnås der her enighed om løsningen af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

Stk. 5.

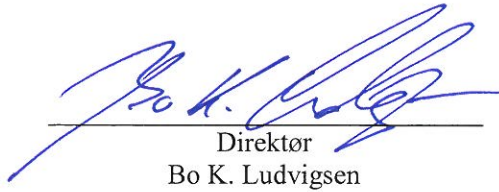
Opnås der ikke ved mæglingen enighed, kan sagen, når en af parterne måtte ønske det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret, bestående af indtil 4 medlemmer, udpeget med lige mange far hver side samt en opmand valgt af parterne i samarbejde eller udpeget af Arbejdsretten.

Stk. 6.

Over alle ovennævnte møder udarbejdes der referat. Dette udfærdiges på stedet og underskrives af begge parter.

Bredebro, den 5/11 2012

For Tønder Forsyning A/S:



Direktør
Bo K. Ludvigsen

På vegne akademikerorganisationerne ved Tønder
Forsyning A/S:



Tillidsrepræsentant
Flemming Kondrup

Bilag 1 – Tillidsrepræsentanter

§ 1. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

Der vælges 1 tillidsrepræsentant, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Hvis der er under 5 medarbejdere – omfattet af denne aftale – kan der vælges en talsmand.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten/talsmanden vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til Tønder Forsyning A/S. Valget anmeldes skriftligt af organisationen over for Tønder Forsyning A/S. Tønder Forsyning A/S er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at Tønder Forsyning A/S har modtaget meddelelse fra organisationen.

Stk. 3.

En talsmand har rettigheder og pligter svarende til nærværende regler for tillidsrepræsentanter.

§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten 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.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for pågældende overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt merarbejde for de personer, som den pågældende repræsenterer.

Stk. 5.

Der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant/talsmand og suppleanten, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad.

§ 3. Valg af suppleant

Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant for tillidsrepræsentanten.

Stk. 2.

Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

§ 4. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Stk. 1.

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse. Der ydes sædvanlig løn i forbindelse med varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet.

§ 5. Tillidsrepræsentantens honorar under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet.

Tillidsrepræsentanten honoreres efter aftale mellem overenskomstens parter.

§ 6. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

Stk. 1.

1. Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2.

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn.

§ 7. Afskedigelse

Stk. 1.

Såfremt Tønder Forsyning A/S agter at opsig en tillidsrepræsentant, er parterne enige om, at den organisation tillidsrepræsentant er udpeget af, skal underrettes forinden dette sker. Tillidsrepræsentanten har herefter ret til at begære forhandling om sagen.

En sådan forhandling skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 8 dage efter underretning af tillidsrepræsentanten organisation, medmindre andet er aftalt.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Stk. 3.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2. I sådanne tilfælde skal Tønder Forsyning A/S snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den organisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af.

Stk. 4.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til overenskomstens § 19, stk. 6. Godtgørelsen ydes ligeledes efter disse regler.

”

Bilag 2 – Aftale om samarbejdsudvalg

Parterne er enige om, at den til enhver tid gældende Samarbejdsaftalen mellem DA og LO er gældende, idet dog DA erstattes af Tønder Forsyning A/S og LO erstattes af akademikerorganisationerne (alle steder i teksten) således, at det er en aftale om samarbejdsudvalg mellem Tønder Forsyning A/S og akademikerorganisationerne .

Såfremt Samarbejdsnævnet (DA-LO) skal behandle sager der vedrører Tønder Forsyning A/S udpeger akademikerorganisationerne ad hoc et tilforordnet medlem af nævnet.

Tønder Forsyning A/S er forpligtet til at kontakte akademikerorganisationerne i sådanne sager.

Samarbejdsudvalget fungerer i praksis som et fælles samarbejdsudvalg med LO-organisationerne. Akademikerne har minimum 1 repræsentant (og 1 suppleant for denne) i det fælles samarbejdsudvalg og er repræsenteret på B-siden.