

Til Byrådssekretariatet

13. september 2017  
Side 1 af 4

## Besvarelse af 10-dages forespørgsel af 31. august fra Enhedslisten om forsøg med kortere arbejdstid

### Spørgsmål:

1. Vil borgmesteren gøre rede for, hvor i kommunalfuldmagten det fremgår, at kommuner ikke må lave forsøg med kortere arbejdstid med fuld løn- og personalekompensation?
2. Vil borgmesteren gøre rede for, hvad der skal til for at forsøg med kortere arbejdstid med fuld løn og personalekompensation for kommunens medarbejdere kan ske i overensstemmelse med kommunalfuldmagten?
3. Mener borgmesteren at forsøg med kortere arbejdstid med fuld løn- og personalekompensation er i strid med kommunalfuldmagten, hvis der er indgået en kollektiv aftale om løn og arbejdstid for de afdelinger, hvor forsøget gennemføres?

### Svar:

#### **Ad 1. Kommunalfuldmagten og kortere arbejdstid**

For at en kommune kan afholde en udgift, skal der være hjemmel hertil enten i den skrevne lovgivning eller i de uskrevne kommunalretlige grundsætninger om kommuners opgavevaretagelse, som er udviklet gennem praksis. Disse grundsætninger – de såkaldte kommunalfuldmagtsregler – viger for den skrevne lovgivning.

Det er fast antaget i den juridiske teori, at kommuner ikke uden hjemmel i lov kan støtte enkeltpersoner ud fra et økonomisk eller socialt trangskriterium, og at kommuner heller ikke i øvrigt kan understøtte eller begunstige enkeltpersoner økonomisk uden lovhjemmel<sup>1</sup>.

Kommunalfuldmagtsreglerne skal ses i lyset af, at en kommune har pligt til at handle økonomisk forsvarligt. Begrundelsen for det generelle forbud mod kommuners begunstiggelse af enkeltpersoner er, at kommunen må opfattes som et (tvunget) fællesskab af borgere, og at dens formål er at varetage disses fælles interesser. Der er ingen fælles eller kommunal interesse i at

## **BORGMESTERENS AFDELING**

HR og Jura  
Aarhus Kommune

### **Juridisk Service**

Rådhuset, Rådhuspladsen 2  
8000 Aarhus C

Direkte telefon: 89 40 58 24

Direkte e-mail:  
[amalo@aarhus.dk](mailto:amalo@aarhus.dk)  
[jrg@aarhus.dk](mailto:jrg@aarhus.dk)

Sag: 17/039777-4  
Sagsbehandler:  
Louise Als

Rasmus Grønberg Jakobsen

---

<sup>1</sup> Karsten Revsbech: Kommunernes opgaver, kommunalfuldmagten mv., 3. udg., side 84 ff.

yde støtte til enkeltpersoner med henblik på at øge deres levestandard eller spare dem for udgifter.

13. september 2017  
Side 2 af 4

Sammenfattende kan det formuleres således, at kommuner ikke kan afholde udgifter udover hvad de juridisk er forpligtet til.

Der er således ikke i kommunalfuldmagtsreglerne hjemmel til, at der i kommunalt regi kan etableres en ordning, hvor arbejdstiden nedsættes til 30 timer ugentligt uden reduktion i lønnen.

### **Ad 2. En forsøgsordning er inden for kommunalfuldmagten**

Kommunalfuldmagtsreglerne viger for skreven lovgivning. Når kommuner udbetaler løn, sker det med hjemmel i de overenskomster, der gælder for kommunens ansatte.

Det fremgår af overenskomsterne, at den ugentlige arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget er 37 timer. Ansættes en medarbejder på deltid (eks. 30 timer), vil lønnen ifølge overenskomsterne blive beregnet som en forholds-mæssig del af fuldtidslønnen.

Hvis der i lov eller overenskomst etableres hjemmel til en ordning som den foreslåede, vil kommunalfuldmagtsreglerne ikke skulle finde anvendelse på spørgsmålet.

### **Ad 3. Bestemmelser i gældende overenskomster**

Kommunalfuldmagtsreglerne vil ikke være til hinder for et forsøg med kortere arbejdstid med fuld løn- og personkompensation, hvis der i overenskomsten for det pågældende område er indgået aftale herom.

Nedenfor beskrives tre rammeaftaler der giver mulighed for at etablere en generel forsøgsordning, som den Enhedslisten har stillet forslag om. Det drejer sig om følgende:

1. 05.21 Rammeaftale om seniorpolitik
2. 04.82 Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
3. 05.51 Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster

#### 05.21 Rammeaftale om seniorpolitik

Det fremgår aftalens kapitel 2, at seniorstillinger kan tilbydes medarbejdere, der fyldt 52 år. Fastholdelse i en seniorstilling kan ske ved nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination heraf.

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Såfremt Enhedslistens forslag ændres til et forslag om fastholdelse af medarbejdere omfattet af rammeaftalen om seniorpolitik, vil forsøgsordningen kunne gennemføres for medarbejdere, der er fyldt 52 år.

13. september 2017  
Side 3 af 4

I praksis vil Aarhus Kommune typisk indgå en aftale med de relevante forhandlingsberettigede organisationer, når der er ønske om en generel aftale, der omfatter en gruppe af medarbejdere.

#### 04.82 Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Formålet med rammeaftalen er, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladsers og personalegruppers ønsker og behov.

Der kan decentralt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid, indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer og de kommunale arbejdsgiverparter.

Af rammeaftalens bilag 1 fremgår det, at en decentral arbejdstidsaftale normalt vil tage udgangspunkt i en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer. Herefter foreslås systemer som kan regulere den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Konkret beskrives følgende ordninger:

- Flextid
- Timebank
- Pointsystem

Flextid indebærer øgede muligheder for personalet til egen planlægning af daglig arbejdstid, dog inden for fastlagte rammer. Under både "timebank" og "pointsystem" beskrives det specifikt, at der tages udgangspunkt i en 37-timers arbejdsuge.

Det er dermed tvivlsomt, om Enhedslistens forslag om forsøg med 30 timers arbejdsuge med fuld lønkomensation kan rummes af rammeaftalens formål.

Idet der er tale om begunstigelse af enkeltpersoner, vurderes det ud fra en formålsfortolkning, at rammeaftalen ikke udgør tilstrækkelig hjemmel til at etablere den foreslåede ordning.

#### 05.51 Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster

Formålet med denne rammeaftale er at åbne mulighed for at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution, en virksomhed eller et område og at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsens ønsker og behov.

Ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kan hele eller dele af centralt indgåede overenskomster og aftaler fraviges.

13. september 2017  
Side 4 af 4

Indgåelse af virksomhedsoverenskomst kræver en kollektiv aftale mellem de lokale parter. Såfremt Aarhus Kommune vil fravige centralt aftalte grundlønninger, skal der indhentes et konkret forhandlingsmandat i Kommunernes Lønningsnævn.

Idet der ikke eksisterer en relevant virksomhedsoverenskomst, er det ikke i øjeblikket lovligt at etablere en forsøgsordning, der fraviger de centralt aftalte grundlønninger på den beskrevne måde i Aarhus Kommune.

#### **Bilag**

1. Forespørgsel fra Enhedslisten: Forsøg med 30 timers arbejdsuge
2. Budgetforslag fra Enhedslisten: Forsøg med 30 timers arbejdsuge
  
3. (05.21) Rammeaftale om seniorpolitik
4. (04.82) Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
5. (05.51) Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster

I forbindelse med vores forslag om at iværksætte forsøg med en 30 timers uge, blev det bemærket af borgmesterens afdeling vurderet til ikke at være lovligt. Jeg har et par opfølgende spørgsmål:

- Vil borgmesteren gøre rede for, hvor i kommunalfuldmagten det fremgår, at kommuner ikke må lave forsøg med kortere arbejdstid med fuld løn- og personalekompensation.

- Vil borgmesteren gøre rede for, hvad der skal til for at forsøg med kortere arbejdstid med fuld løn og personalekompensation for kommunens medarbejdere kan ske i overensstemmelse med kommunalfuldmagten?

- Mener borgmesteren at forsøg med kortere arbejdstid med fuld løn- og personalekompensation er i strid med kommunalfuldmagten, hvis der er indgået en kollektiv aftale om løn og arbejdstid for de afdelinger, hvor forsøget gennemføres?

Vh Maria Sloth  
Enhedslisten

Hver dag går 370.000 dansker stressede på arbejde, og dagligt 35.000 er sygemeldte pga. stress. Samtidig er der omk. 115.000 arbejdsløse danskere (tal fra december). Det hænger ikke sammen, og det skal vi som den største arbejdsgiver i Aarhus gå forrest for at gøre noget ved.

Erfaringer fra forsøg på offentlige arbejdspladser i Sverige viser at man med lavere arbejdstid kan højne medarbejdertrivsel, sænke sygefraværet og øge servicen for borgerne, en ren win-win situation, den slags forsøg ønsker vi at Århus Kommune gør front med at lave.

Enhedslisten foreslår derfor: At der forsøgsvis indføres 30 timers arbejdsuge på 2-5 arbejdspladser fordelt på forskellige magistrater. Forsøgsinstitutionerne udvælges på baggrund af følgende kriterier:

- Arbejdspladser med højt sygefravær
- Arbejdspladser med lav medarbejdertrivsel

Det skal naturligvis kun gælde arbejdspladser hvor medarbejderne selv er med på det. Det bliver ikke svært for ifølge Analyse Danmark ønsker 42% af danskerne at gå ned i tid, hvis de havde råd.

Der måles på trivsel, sygefravær, udskiftning og den oplevede service i forsøgsinstitutionen op imod lignende institutioner hvor der fortsat er 37-timers arbejdsuge.

Når medarbejderne går ned i tid, skal det ske med fuld lønkompensation, således at deres nuværende lønforhold ikke påvirkes af ændringen. Flere virksomheder er allerede begyndt at sænke arbejdstiden, fordi medarbejderne simpelthen bliver mere effektive, hvis de har kortere arbejdsdage. Den del af forslaget burde således ikke koste noget.

For at få det fulde udbytte af ændringen, ønsker Enhedslisten dog at der samtidig nyansættes, så vi samtidig får bedre velfærd for borgerne. Det sikrer også bedre trivsel for medarbejderne.

Der skal nyansættes så der sikres en fastholdelse af samme antal arbejdstimer, såkaldt personalekompensation. Disse nyansættelser skal være med til at sikre en bred aldersfordeling på arbejdspladsen. Nyansættelser kommer dog til at koste ekstra. De penge bør findes i budgetforhandlingerne. Pengene er godt givet ud, da det både giver en bedre velfærd overfor borgerne og samtidig må forventes at spare penge til både sygefravær og indsatser på beskæftigelsesområdet.

Enhedslisten foreslår:

At 1: der gennemføres forsøg med 30 timers arbejdsuge med fuld lønkompensation som beskrevet ovenfor  
At 2: der nyansættes for at sikre fuld personalekompensation. Pengene findes i budgetforhandlingerne.

Pva. Enhedslisten  
Maria Sloth

Vh  
Maria Sloth  
Enhedslisten

---

**GÆLDENDE****(05.21) Rammeaftale om seniorpolitik**

Nr. 05.21 af 27. maj 2015

KL  
Forhandlingsfællesskabet**Bilagsoversigt****Pr. 1. Oktober 2017****Bilag 1:** Tabel over værdien af pensionsforbedringer for tjenestemænd i forbindelse med seniorpolitiske ordninger.**Bilag 2:** Tabel over udgift til aftaler om ikke at foretage førtidsfradrag.**Pr. 1. Januar 2017****Bilag 1:** Tabel over værdien af pensionsforbedringer for tjenestemænd i forbindelse med seniorpolitiske ordninger.**Bilag 2:** Tabel over udgift til aftaler om ikke at foretage førtidsfradrag.**Kapitel 1 Indledende bestemmelser**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 har parterne aftalt, at seniordagene videreføres fra 1. januar 2012 som en permanent ordning. Seniordagene fremgår derfor nu af rammeaftalens kapitel 5 om ret til seniordage.

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne i 2007 har Regeringen, KL, LO, AC og FTF været enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af kommunens personalepolitik.

På den baggrund er parterne enig om, at ledelsen i overensstemmelse med samarbejdsreglerne derfor skal informere og drøfte kommunens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i kommunens hovedudvalg, fx i forbindelse med drøftelse af kommunens personalepolitik.

**§ 1 Hvem er omfattet af aftalen***Stk. 1*

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

**Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 90, trafikskoler, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

*Stk. 2*

Aftalens kapitel 5 om ret til seniordage gælder dog ikke timelønnede ansatte.

**§ 2 Gyldighedsområde***Stk. 1*

Rammeaftalen gælder for lokale aftaler, der indgås om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

**Bemærkning:**

Ved vurderingen af om rammeaftalens lokale aftalemuligheder skal benyttes kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for kommunal ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i kommunen samt i øvrigt den ansattes mulighed for at opnå delpension, efterløn eller andre supplerende ydelser.

For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling i kommunen for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

*Stk. 2*

Aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

**§ 3 Seniorsamtaler***Stk. 1*

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

**Bemærkning:**

Formålet med en seniorsamtale er i god tid at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet. Ønsker og/eller behov for en seniorordning kan derfor tages op i forbindelse med en seniorsamtale. Aftale om en seniorordning i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik indgås mellem kommunalbestyrelsen og repræsentanter for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, jf. § 4.

*Stk. 2*

Tilbudspigten i stk. 1 udmøntes lokalt i den enkelte kommune.

**Bemærkning:**

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspigten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

#### § 4 Lokal aftaleret

*Stk. 1*

Vilkårene for de konkrete seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger aftales mellem kommunalbestyrelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

### Kapitel 2 Seniorstillinger

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Fastholdelse i en seniorstilling kan for alle typer af medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination af heraf. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Fastholdelselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

- udligningstillæg,
- bevarelse af pensionsrettigheder/pensionsforbedringer og/eller
- fastholdelsesbonus.

#### § 5 Personkreds

*Stk. 1*

For såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

#### § 6 Udligningstillæg

*Stk. 1*

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

*Stk. 2*

Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

#### § 7 Bevarelse af pension

*Stk. 1*

Med virkning for aftaler, der er indgået den 1. april 2002 eller senere, bevarer en tjenestemand, der overgår til en seniorstilling, retten til at få beregnet tjenestemandspensionen efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling. Tilsvarende bevarer ikke-tjenestemænd retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

#### § 8 Pensionsforbedring

*Stk. 1*

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, som ved overgang til seniorstillingen er fyldt 55 år.

En betingelse for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Herudover vil Rammeaftale om supplerende pension kunne anvendes.

*Stk. 2*

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd, som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Pensionsbidraget indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

#### § 9 Fastholdelsesbonus

*Stk. 1*

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

### Kapitel 3 Generationsskifteordninger

For chefer og ledere kan fastholdelse ske ved etablering af en generationsskifteordning i nuværende stilling.

Fastholdelselementerne i en generationsskifteordning kan bestå af:

- løntillæg,
- fastholdelsesbonus, og/eller



- pensionsforbedring.

## § 10 Personkreds

### Stk. 1

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

### Stk. 2

Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

#### Bemærkning:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen.

Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65. år kan kun indgås efter KL's forudgående godkendelse.

## § 11 Generationsskifteaftalens indhold

### Stk. 1

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

- a) et løntillæg,
- b) en fastholdelsesbonus, eller
- c) en pensionsforbedring

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonusen kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

#### Bemærkning:

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinier:

1. Et løntillæg på op til 15 % af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men ekskl. resultatløntillæg).
2. En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Generationsskiftetillægget indgår i beregningen.
3. En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15 % af løntillæggets maksimum.

For tjenestemænd kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder ved supplerende anvendelse af værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonus.

Den økonomiske beregning af værdien af pensionsforbedringer sker efter tabellen i [bilag nr. 1](#). Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for KL.

### Stk. 2

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforløb, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaerne kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

### Stk. 3

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter en generationsskifteaftale, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog i forbindelse med aftalens indgåelse aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af [bilag 2](#).

## Kapitel 4 Fratrædelsesordninger

For alle typer af medarbejdere kan der aftales fratrædelsesordninger. Fratrædelsesordninger kan anvendes i forbindelse med personaletilpasninger, men kan også anvendes i fastholdelsesøjemed, fx således at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne.

En fratrædelsesordning kan bestå af:

- fratrædelsesgodtgørelse,
- pensionsforbedring, og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

## § 12 Fratrædelsesgodtgørelse

### Stk. 1

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

#### Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, om beløbet skal beregnes på samme måde som løn under sygdom (tjenestemænd).

For ikke-tjenestemænd kan det aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt pensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af feriegodtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens [§ 2a](#).

## § 13 pensionsforbedring

### Stk. 1

Når en tjenestemand, der er fyldt 60 fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

**Stk. 2**

Bestemmelsen i stk. 1 kan ikke anvendes i forhold til tjenestemænd, der afskediges eller fratræder af andre grunde end aldersbetinget førtids- eller egenpension, som fx. svagelighed eller anden utilregnelig årsag.

**Stk. 3**

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

Dette skal ske ved indgåelse af aftalen om fratrædelsesordningen.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af [bilag 2](#).

**Stk. 4**

For ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag. Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end hvad der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.

**§ 14 Tjenestefri med sædvanlig løn****Stk. 1**

Ikke-tjenestemænd kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

**Kapitel 5 Ret til seniordage****§ 15 Personkreds****Stk. 1**

En månedslønnet ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år

**Stk. 2**

Retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn indtræder dog allerede fra 58 år for følgende grupper:

- Dagplejere ([KL's samlemapper 66.01](#))
- Husassistenter ([KL's samlemapper 75.01](#))
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv. ([KL's samlemapper 41.41](#))
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere ([KL's samlemapper 64.41](#))
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger ([KL's samlemapper 60.01, 62.05](#))
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område ([KL's samlemapper 69.21](#))
- Pædagoger i særlige stillinger ([KL's samlemapper 69.31](#))
- Legepladspersonale ([KL's samlemapper 67.01](#))
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger ([KL's samlemapper 65.01](#))
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv. ([KL's samlemapper 64.01, 64.02, 64.03](#))
- Pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger ([KL's samlemapper 69.01](#))
- Pædagogmedhjælpere ([KL's samlemapper 61.01](#))
- Rengøringsassistenter ([KL's samlemapper 41.21](#))
- Social- og Sundhedspersonale ([KL's samlemapper 73.01](#))
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv. ([KL's samlemapper 40.01](#)). Gartnere dog eksklusiv ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.
- Pædagoger i Københavns kommune ([KL's samlemapper 5.60.01](#))
- Socialpædagoger i Københavns kommune ([KL's samlemapper 5.64.01](#))

For disse grupper består retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år

**Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:**

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder. Vedkommende opnår alene ret til det angivne antal seniordage uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår. Seniordage kan afholdes som hele eller halve dage. Seniordage kan afvikles i timer, såfremt der indgås aftale herom. Det kan på arbejdspladsen drøftes, hvordan seniordage afvikles.

**Stk. 3**

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår, jf. dog stk. 4.

**Bemærkning:**

Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse, jf. [§ 16](#), stk. 1, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

**Stk. 4**

Ikke afholdte seniordage i et kalenderår udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

**Bemærkning:**

Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,47 % pr. resterende seniordag af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder.

**§ 16 Varsling af seniordage**

*Stk. 1*

Den ansatte skal tidligst muligt varsle, på hvilket tidspunkt den ansatte ønsker at holde sine seniordage.

**Bemærkning:**

Arbejdsgiveren skal imødekomme den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

**§ 17 Konvertering til bonus eller pension***Stk. 1*

Den ansatte kan vælge, at seniordagene i stedet for skal udbetales som bonus eller skal indbetales som et løbende ekstraordinært pensionsbidrag.

*Stk. 2*

En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension skal give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året forinden retten opnås.

**Bemærkning:**

Hvis den ansatte på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

**§ 18 Bonus***Stk. 1*

Hvis den ansatte vælger en bonus udbetales pr. seniordag 0,47 % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, ved den førstkommande lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

*Stk. 2*

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder vedkommende har været ansat i kalenderåret.

**§ 19 Pension***Stk. 1*

Hvis den ansatte vælger pension, indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag

*Stk. 2*

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb stoppes indbetalingen af den ekstraordinære pensionsindbetaling.

**Kapitel 6 Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen****§ 20 Ikrafttræden og opsigelse mv.***Stk. 1*

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2015. Rammeaftalen erstatter Rammeaftalerne om seniorpolitik indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 17. august 2011 og Sundhedskartellet den 1. november 2011.

*Stk. 2*

Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftales udsendelse har gyldighed efter deres indhold.

*Stk. 3*

Tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) og reglementsansatte er, i det omfang det er foreneligt med vilkårene herfor, omfattet af denne rammeaftale.

**Bemærkning:**

Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og kommunen skal indbetale et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling til "Statens Administration", jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven. Når der indgået aftale om tillægelse af ekstraordinær pensionsalder, skal kommunen indbetale et kapitalbeløb til "Statens Administration".

*Stk. 4*

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 27. maj 2015

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

---

**GÆLDENDE****(04.82) Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler**

Nr. 04.82 af 24. juni 1999

Amtsrådsforeningen

Frederiksberg Kommune

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

Københavns Kommune

**§ 1. Aftalens område**

Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte i:

1. Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
6. naturgasselskaber og ved andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

**Bemærkninger:**

De selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende dag- og/eller døgninstitution.

Ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og/eller døgninstitutioner (f.eks. selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfattet af aftalen.

For sådanne selvejende institutioner, kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at aftalen kan anvendes.

Det forudsættes ligeledes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.

**Amtsrådsforeningens bemærkninger**

De selvejende institutioner, med hvem amtet har indgået driftsoverenskomst med, er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftale for institutionen afklares mellem amtsrådet og bestyrelsen for den selvejende institution.

**§ 2. Aftalens formål**

Denne aftale har til formål, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladers og personalegruppers ønsker og behov.

Der er enighed om følgende grundprincipper for de decentrale aftaler om arbejdstid:

- a. De lokale parter aftaler arbejdstidsbestemmelserne, herunder betalingssatser og afspadseringsregler m.v., inden for rammerne i § 3.
- b. De lokale parter skal have størst mulig indflydelse på arbejdstidsplanlægning og -tilrettelæggelse på den enkelte institution.
- c. De decentrale arbejdstidsaftaler etableres på den enkelte institution/afdeling så vidt muligt fælles for de faggrupper, der deltager.
- d. De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelsen.
- e. De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem produktionen, de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.

**§ 3. Decentrale aftaler om ændrede arbejdstidsregler****Stk. 1**

De decentrale aftaler indgås mellem de lokale parter, dvs. kommunalbestyrelsen/amtsrådet/magistraten/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede - og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation(er).

Der kan decentralt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid, indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

**Stk. 2**

Det forudsættes,

- a) at gældende arbejdsmiljøregler, herunder arbejdsmiljøloven og aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, respekteres, og
- b) at den normale ugentlige arbejdstid højst må udgøre 37 timer i gennemsnit over en periode.

Der kan dog i de enkelte overenskomster/aftaler - indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter - være indgået aftale om fravigelse af punkt b).

**Stk. 3**

Det forudsættes, at der aftales en evaluering af den decentrale arbejdstidsaftale, f.eks. efter en periode på 2 år.

**Stk. 4** Decentrale aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder, med mindre andet aftales. Efter ophør af de decentrale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

**Bemærkning til § 3:**

Der er mulighed for decentralt at aftale betalings satser m.v., som indebærer en samlet højere aflønning end efter de centralt aftalte satser m.v.

**§ 4. Ikrafttræden og opsigelse****Stk. 1**

Denne aftale træder i kraft den 1. april 1999 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002. Opsigelse skal ske skriftligt.

**Stk. 2**

Såfremt rammeaftalen opsiges, indebærer dette samtidigt opsigelse af de lokale arbejdstidsaftaler. Efter ophør af de decentrale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

København den 24. juni 1999

For

Kommunernes Landsforening  
Ole Andersen/Kent Lassen

For

Amtsrådsforeningen  
Benny C. Hansen/Per Korshøj

For

Københavns Kommune  
Hans Simmelkjær/Ida Krarup Jensen

For

Frederiksberg Kommune  
Lars Due Østerbye/Allan Graversen

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte  
Poul Winckler/Signe F. Nielsen

**Ad rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler**

I tilknytning til rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler er parterne enige om følgende:

- 1) KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter udarbejder inspirationsmateriale, jf. [bilag 1](#), hvor der gives eksempler på modeller for decentrale arbejdstidsaftaler, herunder vejledning om hvordan arbejdsmiljøhensyn kan indgå i disse arbejdstidsaftaler, jf. [bilag 2](#).
- 2) De forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter kan udarbejde supplerende inspirations- og informationsmateriale, som er rettet mod forholdene på de forskellige sektorområder. Dette kan medvirke til en sektorrettet formidling af dels modeller for udformning af arbejdstidsbestemmelser, dels konkrete eksempler på arbejdstilrettelæggelse.
- 3) Rammeaftalen evalueres efter 4 år af KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.
- 4) Der iværksættes efter nærmere aftale personalepolitiske projekter om decentrale arbejdstidsaftaler. Projekterne kan bl.a. behandle følgende elementer:
  - a) a De arbejdsmiljømæssige forhold, herunder sammenhængen mellem døgtjeneste og de ansattes sundhed og trivsel,
  - b) a Det psykiske arbejdsmiljø, herunder betydningen af den ansattes medbestemmelse og medindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen.
  - c) a De økonomiske og ressourcemæssige følger af de indgåede decentrale arbejdstidsaftaler.

**Bilag 1. Vejledende modeller for decentrale arbejdstidsaftaler**

En decentral arbejdstidsaftale vil normalt indeholde bestemmelser om følgende:

## 1. Planlægning af arbejdstid

Hvordan er proceduren (spillereglerne), tidsfrister, sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv, eventuelle begrænsninger i arbejdstilrettelæggelsen m.v.

## 2. Ændringer i planer

Spilleregler for ændringer i forhold til det planlagte.

## 3. Opgørelse af arbejdstid

Hvordan opgøres den gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer.

## 4. Overarbejde

Opgørelse af overarbejde. Honorering af overarbejde.

## 5. Ubekvemme arbejdstidspunkter

Hvad er ubekvemme arbejdstidspunkter og hvordan honoreres de.

## 6. Arbejdsmiljøforhold

Hvordan tages der hensyn til arbejdsmiljøspørgsmål.

Som eksempler på, hvordan disse forhold kan udfyldes konkret, er nedenfor beskrevet nogle modeller for nye former for arbejdstilrettelæggelse.

Udgangspunkt for modellerne

Modellerne er kun tænkt som eksempler og meget åbent beskrevet. Den endelige arbejdstilrettelæggelsesmetode aftales lokalt, og der kan frit kombineres modellerne imellem eller findes på helt nye.

De beskrevne modeller er altså alene til inspiration og skal anvendes i overensstemmelse med lokale behov og i samarbejde mellem ledelsen og medarbejdersiden.

I den konkrete tilrettelæggelsesmetode skal indgå arbejdsmiljømæssige hensyn, jf. [bilag 2](#).

I de enkelte decentrale aftaler bør endvidere indgå overvejelser om bemandsningsmål på de enkelte vagter, herunder at der tages hensyn til de ansattes kompetence både med hensyn til fordelingen mellem de enkelte faggrupper og kompetencer internt i de enkelte faggrupper.

#### **Flexitid:**

Flexitid indebærer at de enkeltes arbejdstider ikke detailplanlægges forud; men i stedet placeres i en tidsramme og at de aktuelle arbejdstider registreres via tidsstempling.

Flexitid er almindelig brugt på mange både private og offentlige arbejdspladser, men hovedsageligt på arbejdspladser, der kun er dagbemandet.

Typisk er der mulighed for at flexe i forbindelse med arbejdsdagens begyndelse og slutning.

Flexitidsmodellen giver mulighed for større individuel tilpasning af arbejdstiden; men rummer på arbejdspladser med faste bemandsningsbehov på faste tidspunkter problemer i forhold til hvor mange, der kan flexe samtidigt.

Flexitid indebærer øgede muligheder for personalet til egen planlægning af daglig arbejdstid, dog inden for fastlagte rammer. Herved kan det også medvirke til en tilpasning af bemanningen til afdelingens arbejdsbelastning.

Bevægelig arbejdstid (eller individuel, skiftende fastlæggelse af arbejdstiden)

I denne model går man væk fra en fast, rullende skemaplanlægning og i stedet får personalet selv ansvaret for arbejdstidstilrettelæggelsen - men indenfor klart formulerede bemandsningsmål.

Skemalægningen sker fortsat med 4 ugers varsel, men personalets individuelle arbejdstid kan varieres inden for fastlagte rammer måned for måned.

I forbindelse med indførelsen af denne arbejdstilrettelæggelsesmodel fastlægges bemandsningsmål (hvor mange personer skal der mindst være til stede på de forskellige tidspunkter af dagen og i ugens løb - samt bemanning i særlige perioder, f.eks. jul). Personalet planlægger herefter selv - ud fra individuelle ønsker - en tjenesteliste.

Modellen kan udformes så den fungerer med de eksisterende ulempe- og overtidsbetalinger, men kan også kombineres med en af de efterfølgende modeller.

Bevægelig arbejdstid indebærer store muligheder for at tage individuelle hensyn i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen. Personalet fastlægger selv arbejdstiden og det giver motivation. Herved vil det også gøre behov for bytninger mindre, og kan medvirke til en tilpasning af bemanningen til afdelingens arbejdsbelastning.

#### **Timebank**

Timebankmodellen tager udgangspunkt i en alternativ tjenestetilrettelæggelsesform, hvor der åbnes mulighed for en mere fleksibel afspadseringsform, og i sammenhæng hermed en bedre betaling for, at man påtager sig ekstratimer.

Der planlægges fortsat med en 37-timers arbejdsuge (enten ud fra en traditionel arbejdstilrettelæggelse eller eventuelt kombineret med 'bevægelig arbejdstidsmodellen'). Når der er mulighed for afspadsering aftales dette med ledelsen, og disse ledige timer ophobes i timebanken (timebanken består altså af, hvad man kan kalde negative timer eller som en slags kassekredit). Timerne anvendes og arbejdes tilbage, når der er behov for ekstra personale, udviklingsarbejde, kompetenceudvikling og møder; men ekstra timer beregnes med en faktor. Hvis der eksempelvis anvendes en faktor 4/3, indebærer det, at hvis en ansat har afspadseret 4 timer en dag, hvor der var mulighed for det, så bliver disse nulstillet i timebanken, hvis den ansatte tager 3 ekstra timer en anden dag.

Timebankmodellen indebærer behov for en lokal aftale om det maksimale antal negative timer, der må være i banken.

Modellen kan også kombineres med særlig betaling for arbejde aften/nat og weekend. Der kan eksempelvis tages udgangspunkt i, at alle planlagte timer i aften/nat (17.00 - 06.00) og i weekends (fredag 17.00 - mandag 06.00) beregnes med en faktor, så hver 3 timers tjeneste tæller som 4 timer. (Omkostningsberegningen tager udgangspunkt i vagtbelastningen aften/nat og weekend, og tager højde for, at der kan være forskel på honoreringen af aften/nat og weekendtimer i den lokale aftale).

Modellen kan betyde en bedre udnyttelse af de personalemæssige ressourcer, fordi personalet selv deltager i ansvaret for en optimal bemanning. Herudover kan den kombineres med en forenklet model til betaling for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

#### **Pointsystem**

Pointsystemet tager udgangspunkt i, at en dagarbejdstime har en pointværdi. Herudover aftales pointværdierne for arbejde på de øvrige tidspunkter i ugen.

Pointsystemet kan enten tage udgangspunkt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer eller i, at der ikke er fastsat nogen ugentlig arbejdstid.

Hvis der tages udgangspunkt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer, kommer pointsystemet til at indeholde elementer, som ligner timebankmodellen. Her vil de forskellige pointværdier for arbejdet på de ubekvemme tidspunkter blot udgøre udgangspunktet.

Hvis der ikke fastsættes nogen ugentlig arbejdstid, skal den enkelte ansattes opnåede pointsum i løbet af en måned simpelthen lægges til grund for lønudbetalingen. Dette vil betyde differentiering i månedslønningerne, men det er der jo også i det eksisterende system med ulempebetaling efter taxametrydelser.

Pointsystemet giver mulighed for lokalt at aftale honoreringen for arbejde på ubekvemme tidspunkter og dermed tilpasse ulempebetalingen til arbejdspladsens behov. Hermed kan det blive lettere at få personale til ikke-attraktive arbejdstider og give større mulighed for flexibilitet og tilpasning til de aktuelle behov. Personalet bliver medansvarlige for arbejdstilrettelæggelsen, og det giver en bedre udnyttelse af de personalemæssige ressourcer. I forbindelse med udformningen af konkrete arbejdstidsaftaler baseret på pointmodellen er det vigtigt at have arbejdsmiljøhensyn med i overvejelserne om en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse.

## **Bilag 2. Arbejdsmiljøhensyn i decentrale arbejdstidsaftaler**

I forbindelse med udformningen af arbejdstilrettelæggelsen skal der tages hensyn til arbejdsmiljøforhold.

Dette kan ske ved at medindflydelsesudvalg/samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg inddrages. Det vil således være naturligt at bede samarbejdsorganerne forholde sig til, hvordan arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmiljøhensyn i den konkrete sammenhæng bedst lader sig forene.

Erfaringer med arbejdstidsregler viser, at det er vigtigt, at medarbejderne på arbejdspladsen er direkte involveret i tilrettelæggelsen af nye arbejdstidsregler, og det vil være naturligt i denne forbindelse at tage arbejdsmiljøhensyn eksplicit op.

Som led i arbejdstidsplanlægningen skal sikres sammenhæng til det øvrige arbejdsmiljø, initiativer og indsatser på arbejdsmiljøområdet, herunder arbejdet i sikkerhedsorganisationen og udarbejdelsen af arbejdspladsvurderinger m.v. Erfaringer fra arbejdspladsvurderinger kan anvendes i forbindelse med fastlæggelsen af retningslinjer og indgå som en del af en systematiseret opfølgning på de arbejdsmiljømæssige hensyn.

Som eksempel på konkrete arbejdsmiljøhensyn i forbindelse med arbejdstidsplanlægningen kan nævnes nedenstående anbefalinger, som er blevet brugt af Center for Arbejdstidsforskning - Arbejdsmedicinsk klinik i Aalborg - i forbindelse med forsøg med arbejdstidsplanlægning på døgndækkede arbejdspladser:

1. Formindsk fast natarbejde
2. Reducer antallet af nætter i træk: der bør kun arbejdes 2-4 i træk
3. Undgå korte intervaller (7, 8 eller 10 timer) mellem 2 vagter
4. Planlæg systemet så det indeholder flest mulige fri-weekends
5. Undgå lange vagter
6. Tilpas vagtlængden til arbejdskravene
7. Overvej kortere natskift
8. Roter med uret (morgenvagt, så eftermiddagsvagt og nattevagt)
9. Begynd ikke morgenvagten for tidligt
10. Gør tidspunkterne for vagtskifte fleksible, hvis det er muligt
11. Bevar et regelmæssigt skiftesystem
12. Tillad mulighed for individuel fleksibilitet
13. Begræns afvigelser fra det planlagte skiftesystem
14. Informer i god tid om skifteplanen og evt. afvigelser herfra.

Enkelte af forslagene står i modsætning til hinanden f.eks. anbefalinger vedrørende fleksibilitet og regelmæssighed, idet det dog har stor betydning for personalet at kende arbejdstiden i god tid i forvejen.

Anvendelsen og konkretiseringen af anbefalingerne bør afspejle de lokale behov - både hensyn til personalets ønsker og behov, samt hensyn til en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse på arbejdspladsen. Flere af anbefalingerne vil også kunne anvendes på dagområdet.

---

**GÆLDENDE****(05.51) Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster**

Nr. 05.51 af 1. juni 2017

Forhandlingsfællesskabet

KL

KL og Forhandlingsfællesskabet har indgået vedhæftede Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster med virkning fra den 1. april 2015.

Rammeaftalen indeholder følgende:

1. Selve aftalen.
2. Bilag 1: Regelsæt, der kan fraviges.
3. Bilag 2: Regelsæt, der ikke kan fraviges.
4. Bilag 3: Vejledning vedrørende indgåelse af virksomhedsoverenskomster.

Med rammeaftalen har de enkelte kommuner mulighed for at indgå en lokalt tilpasset overenskomst dækkende alle faggrupper eller hovedparten af disse i en sektor, en institution, et område, en afdeling, en virksomhed m.v. Overenskomsterne indgås inden for aftalens rammer.

Ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kan hele eller dele af centralt indgåede overenskomster og aftaler fraviges.

Såfremt kommunen/virksomheden vil fravige centralt aftalte grundlønninger, skal der indhentes et konkret forhandlingsmandat i Kommunernes Lønningsnævn.

Dette skal ske før den endelige aftaleindgåelse.

Proceduren herfor er, at kommunen/virksomheden indsender et forslag til KL, der forelægger sagen for Kommunernes Lønningsnævn.

Den lokale virksomhedsoverenskomst skal - forinden den træder i kraft - godkendes af de centrale overenskomstparter. Det vil sige de(n) enkelte personaleorganisation(er) og KL.

**§ 1. Formål**

Rammeaftalen har til formål

- at åbne mulighed for at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution, en virksomhed eller et område og
- at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsens ønsker og behov.

**§ 2. Hvem er omfattet**

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst, eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

**Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslov § 60, trafikskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for selvejende institutioner afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.

**§ 3. Definition**

Ved en virksomhedsoverenskomst forstås en overenskomst dækkende alle faggrupper eller hovedparten af disse i en sektor, en institution, en virksomhed eller et område mv. Ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kan hele eller dele af centralt indgåede overenskomster og aftaler fraviges.

**Bemærkning:**

Indgåelse af virksomhedsoverenskomst kræver en kollektiv aftale mellem de lokale parter.

**§ 4. Virksomhedsoverenskomstens indhold****Stk. 1**

Virksomhedsoverenskomsten skal indeholde følgende elementer, jf. i øvrigt stk. 2:

- Virksomhedsoverenskomstens gyldighedsområde (afgrænsning af virksomheden, f.eks. sektor, institution, område og personalegrupper/medarbejdere, der er dækket af virksomhedsoverenskomsten).
- Oplisting af centralt aftalte overenskomster og aftaler, der fraviges ved virksomhedsoverenskomsten.
- Tidspunktet for virksomhedsoverenskomstens ikrafttræden.
- Opsigelsesbestemmelser, jf. i øvrigt § 5, stk. 2. Der skal tages stilling til, om der er mulighed for delvis opsigelse af virksomhedsoverenskomsten samt enkeltorganisationers udtræden af overenskomsten.
- Hvilken hovedaftale der skal gælde, når virksomhedsoverenskomsten omfatter flere organisationer.



- Konsekvensen for medarbejderne i relation til løn- og andre ansættelsesvilkår i tilfælde af opsigelse eller ophør af virksomhedsoverenskomsten.

**Bemærkning:**

Ved indgåelse af virksomhedsoverenskomster forudsættes det, at gældende lovgivning overholdes, samt at overenskomsterne indgås inden for den kompetence, der er givet kommuner fra Kommunernes Lønningsnævn.

**Stk. 2**

I bilag 1 er oplyst elementer, der kan fraviges ved virksomhedsoverenskomsten. I bilag 2 er angivet elementer, som virksomhedsoverenskomsten ikke kan fravige. Som bilag 3 er vedlagt en vejledning vedrørende indgåelse af virksomhedsoverenskomster.

**Stk. 3**

For aftaler, der ikke er påført listerne i bilag 1 og 2, sker en konkret drøftelse af placeringen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Indtil aftalen placeres, finder aftalen anvendelse efter sin ordlyd.

**§ 5. Procedurer mv.****Stk. 1**

Virksomhedsoverenskomster indgås mellem de lokale parter, dvs. kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden/institutionen - herunder de hertil bemyndigede - og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

**Stk. 2**

Virksomhedsoverenskomsten kan opsiges med et varsel på 6 måneder, medmindre andet aftales. Ved ophør af virksomhedsoverenskomsten bortfalder alle dele af overenskomsten, og de lokale parter har ikke konfliktret. Derefter gælder de centralt aftalte overenskomster og aftaler, samt de lokalt indgåede aftaler i henhold til centralt aftalte overenskomster og aftaler.

**Stk. 3**

Spørgsmål om brud på eller uenighed om fortolkning af virksomhedsoverenskomsten behandles efter den aftalte hovedaftale, jf. § 4, stk. 1.

**Bemærkning:**

Hvis den konkrete tvist vedrører uenighed om fortolkning af eller brud på en centralt indgået overenskomst, følges den relevante hovedaftale.

**Stk. 4**

Såfremt tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale eller andre Forhandlingsfællesskabsaftaler, retter den forhandlingsberettigede organisation/vedkommende ansættelsesmyndighed henvendelse til KL/Forhandlingsfællesskabet med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

**Bemærkning:**

Hvis den konkrete tvist vedrører uenighed om fortolkning eller brud på en tjenestemandsaftale, følges lov om kommunal tjenestemandret.

**§ 6. Godkendelse**

Overenskomst- og aftalparterne skal godkende virksomhedsoverenskomsten, forinden den kan træde i kraft.

**§ 7. Ikrafttræden og opsigelse****Stk. 1**

Aftalen er gældende fra den 1. april 2015 og erstatter Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster indgået mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO den 11. november 2002 samt Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster indgået mellem KL og Sundhedskartellet den 11. maj 2007.

**Stk. 2**

Hvis rammeaftalen opsiges, indebærer dette samtidig ophør af de lokale virksomhedsoverenskomster pr. samme dato som rammeaftalens ophør.

**Stk. 3**

Aftalen kan i øvrigt opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 1. juni 2017

For KL:

Michael Ziegler

Gitte Lind Lyngskjold

For Forhandlingsfællesskabet:

Anders Bondo Christensen

Helle Basse

**Bilag 1. Regelsæt, der kan fraviges**

I dette bilag er opført aftaler/bestemmelser, som de lokale parter kan fravige jf. i øvrigt rammeaftalens § 4, stk. 2.

**En virksomhedsoverenskomst kan fravige<sup>1</sup> følgende bestemmelser i overenskomster/aftaler:**

1. Overenskomster og tjenestemandsaftaler<sup>2</sup>.
2. Aftaler om lokal løndannelse<sup>3</sup>. Aftalerne skaber et grundlag, hvormed løndannelsen udover grundløn baseres på funktioner, kvalifikationer og resultater. Aftalerne indeholder bl.a. bestemmelser om den lokale forhandlingsprocedure, aftaleindgåelse, opsigelse og rets- og interesserstvister.
3. Bestemmelser om lokal aftaleret<sup>4</sup>.
4. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler. Rammeaftalen indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

5. Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal. Aftale om deltidsansatte medarbejderes adgang til et højere timetal er en implementering af de trepartsaftaler, der som led i regeringens kvalitetsreform - blev indgået af regeringen, KL og Danske Regioner med LO og AC den 17. juni 2007, henholdsvis med FTF, den 1. juli 2007. Aftalen har til formål at skabe rammerne for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde i flere timer eller på fuld tid. Aftalen indebærer, at kommunen har pligt til at tilbyde permanent ledige timer til allerede ansatte på arbejdspladsen/tjenestestedet, som er på deltid.
6. Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg. Aftalen giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen og de (n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.
7. Aftale om beskæftigelsesanciennitet. Aftalen finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af lokal løndannelse i henhold til overenskomst, finder aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.
8. Aftale om fravær af familiemæssige årsager<sup>5</sup>. Aftalen indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Aftalen indeholder desuden bestemmelser om indbetaling af pensionsbidrag samt optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.
9. Rammeaftale om seniorpolitik<sup>6</sup>. Aftalen kan indgå som et led i personalepolitikken. Rammeaftalen indebærer, at kommunen i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal tilbyde ældre medarbejdere en seniorsamtale. Endvidere giver rammeaftalen mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen fastlægger rammerne for kommunen og den forhandlingsberettigede organisations aftaler om vilkår for de konkrete ordninger. Endelig indeholder rammeaftalen bestemmelser om seniordage. Alle månedslønnede medarbejdere har fra enten 58 år eller 60 år ret til et antal seniordage i henhold til Rammeaftale om seniorpolitik. Herudover kan der i den enkelte overenskomst være aftalt et antal supplerende seniordage.
10. Integrations- og oplæringsstillinger. Aftalens formål er at medvirke til integration og oplæring af indvandrere og efterkommere med manglende sprogkunderskaber og/eller faglige kompetencer, samt unge under 25 år uden arbejdspladserfaring, og som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse. En person omfattet af aftalen ansættes i en ordinær stilling, hvor der i op til et år indgår et opkvalificerings- og oplæringsforløb. Arbejdstiden er 37 timer ugentligt. Der er en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitligt mindst 20% af arbejdstiden. Den ansatte aflønnes med den overenskomstmæssige begyndelsesløn i 80% af den ugentlige arbejdstid.
11. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Rammeaftalen åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Indgåelse af en lokal MED-aftale erstatter Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Rammeaftalen indeholder bestemmelser om udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse og om tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanters vilkår. Derudover giver aftalen mulighed for en ændret lokal organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Der er aftalt en obligatorisk strategisk drøftelse i hovedudvalget, der skal munde ud i en afklaring af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med. På baggrund af den strategiske drøftelse skal der fastlægges en strategiplan. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales funktionsløn til alle tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og MED-system. Der er endvidere aftalt forbedret opsigelsesvarsel for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter ved afskedigelse begrundet i arbejdsmangel, således at afskedigelse kan ske med det individuelle opsigelsesvarsel, dog mindst 6 måneder.
12. Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder endvidere regler om oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er aftalt en obligatorisk strategisk drøftelse i det øverste samarbejdsudvalg, der skal munde ud i en afklaring af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med. På baggrund af den strategiske drøftelse skal der fastlægges en strategiplan. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales funktionsløn til alle tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og samarbejdsudvalgssystem. Der er endvidere aftalt forbedret opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalgsrepræsentanter, disses suppleanter samt arbejdsmiljørepræsentanter. For tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er der også aftalt forbedret opsigelsesvarsel ved afskedigelse begrundet i arbejdsmangel.
13. Aftale om kompetenceudvikling. Aftalen har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, ret til medarbejderudviklingssamtale, herunder bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SUMED-udvalgets rolle, herunder regelmæssig evaluering af anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen. Der er i en række overenskomster aftale yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling.
14. Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde<sup>7</sup>. Rammeaftalen giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftale mellem kommunen og den enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale. Der er udarbejdet en fælles vejledning til rammeaftalen: Rammeaftale af 16. juli 2002 mellem CEEP, UNICE og EFS om telearbejde anses for implementeret i Rammeaftalen om tele-hjemmearbejde.
15. Aftale om kontrolforanstaltninger. Formålet med Aftale om kontrolforanstaltninger er at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en kommunes eventuelle anvendelse af

kontrolforanstaltninger. Aftalen er et supplement til den lovgivningsmæssige regulering på området. Kontrolforanstaltninger kan eks. være alkoholtest, urinprøver, overvågning af ansatte/hvor overvågning sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsudstyr i kommunen), anvendelse af GPS, logning af internet ved brug af pc, videoovervågning, elektroniske nøglekort mv. Kommunen skal som hovedregel informere den ansatte forud for iværksættelse af kontrolforanstaltninger.

16. Aftale om trivsel og sundhed.<sup>8</sup> Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen har til formål at skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen, styrke grundlaget for kommunens forebyggelses- og fastholdelsesindsats samt skabe grundlag for nedbringelse af sygefravær. Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om: At kommunen skal gennemføre trivselmåling mindst hvert tredje år. At ledelsen i tilknytning til budgetbehandlingen i MED/SU skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. At nærmeste leder ved længerevarende sygefravær skal tage initiativ til en sygefraværssamtale. At der i MED/SU aftales retningslinjer om sundhedsfremme. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelser omkring sundhedsfremme, hvis der er enighed i udvalget herom. At der gennemføres en indsats mod arbejdsbetinget stress. At der gennemføres en indsats mod vold, mobning og chikane.
17. Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser samt forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet.<sup>9</sup> indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel samt bestemmelse om rejseforsikring ved tjenesterejser i udlandet.
18. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.<sup>10</sup> Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger vedrører lønstatistik på kommune- og landsplan. På kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Kommunernes og Regionernes Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året.
19. Henvisning til regler om tjeneste- og lejeboliger m.v.
20. Aftale for EGU-elever med kommunal praktikaftale
21. Aftale om lønforhold for visse elever
22. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever

<sup>1</sup>Det indebærer bl.a., at der i nedenstående bestemmelser m.v., kan ske fravigelser såvel til gunst som til ugunst for hver af parterne.

<sup>2</sup>Dog kan følgende ikke fraviges

- henvisning til præceptive bestemmelser i Funktionærloven (f.eks. i forhold til løn under sygdom, værnepligt, efterløn til efterladte og fratrædelsesgodtgørelse)  
 - bestemmelser om lønregulering, pension, ATP, afskedigelse, pligt til at give møde og afgive forklaring ved tjenestemandshør, samt for så vidt angår kun tjenestemænd:  
 Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid og Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling.

<sup>3</sup>Følgende elementer i aftale om ny løndannelse kan ikke fraviges: Særlige bestemmelser vedrørende tjenestemænd med flere, finansiering, pension og bestemmelser for de centrale parter. Det bemærkes, at grundløn, kvalifikationsløn og funktionsløn eller andre aftalte lønelementer i virksomhedsoverenskomstaftalen skal procentreguleres med generelle lønforbedringer, jf. aftaler om lokal løndannelse.

<sup>4</sup>Dette kan indebære såvel en indskrænkelse som en udvidelse af aftaleretten.

<sup>5</sup>Bestemmelser, som er fastlagt i medfør af lovgivning (ligebehandlingsloven, dagpengeloven og funktionærloven) samt i medfør af EU-direktiv om rammeaftale vedrørende forældreorlov, kan ikke fraviges i nedadgående retning.

<sup>6</sup>Dog kan følgende bestemmelser ikke fraviges: Kombinationsmulighed for generationsskifteordninger, 52 års aldersgrænsen for seniorstilling, regler om tjenestemandspensionsalder, herunder 37 års pensionsalder, generationsskifteordninger.

<sup>7</sup>Bestemmelser fastlagt i medfør af Rammeaftale af 16. juli 2002 mellem CEEP, UNICE og EFS om telearbejde kan dog ikke fraviges i nedadgående retning, jf. § 3a i Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.

<sup>8</sup> §§ 9 - 11 fastlagt i medfør af EU-aftalen om "Draft framework agreement on Workrelated stress indgået mellem UNICE, CEEQ og ETUC den 8. oktober 2004 samt som følge af EU-aftalen om "Framework agreement on harassment and violence at work" indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESS EUROPE og UEAPME den 26. april 2007, kan ikke fraviges i nedadgående retning.

<sup>9</sup>Aftale om forsikringsdækning i udlandet kan dog ikke fraviges.

<sup>10</sup>Den enkelte kommunes forpligtelse til at levere data efter aftalens bestemmelser kan ikke fraviges. Desuden kan aftalens bestemmelser, der implementerer lovgivning om kønsopdelt lønstatistik, ikke fraviges.

## Bilag 2. Regelsæt, der ikke kan fraviges

En virksomhedsoverenskomst kan ikke fravige følgende bestemmelser i overenskomster/aftaler:

1. Hovedaftaler og konfliktløsningssystemer i overenskomster/aftaler for den enkelte faggruppe samt Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.
2. Regulativer, vedtægter (tjenestemænd) og regler fastsat af KL og Finansministeriet, herunder særlig lovgivning for tjenestemænd i den lukkede gruppe.
3. Aftaler, der implementerer EU-direktiver og EU-aftaler.<sup>11</sup>
4. Aftaler, der implementerer national lovgivning.<sup>12</sup>
- 5.

Aftale om løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen og løngaranti for ansatte i jobcentre. Aftale om løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen sikrer, at en ansat, der har fået en lønændring begrundet i opgave- og strukturreformen, bevarer sin hidtidige løn indtil 1. april 2008. Aftalen indeholder endvidere bestemmelser om indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2008, herunder bestemmelser om fastfrysning af lønnen og aftrapning i forbindelse med væsentlig stillingsændring.

Aftale om løngaranti for kommunalt ansatte medarbejdere i jobcentre sikrer, at ansatte i kommunale jobcentre pr. 31. juli 2009, der har fået en lønændring begrundet i etableringen af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009, bevarer sin hidtidige løn indtil 1. april 2011. Endvidere indeholder aftalen bestemmelser om, at kommunerne fra den 1. april 2011 kan fastfryse lønnen for en ansat og bestemmelser om aftrapning i forbindelse med væsentlig stillingsændring.

6. Rammeaftale om supplerende pension for tjenestemænd og andre med ret til tjenestemandspension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død.
7. Aftaler om lønninger for kommunalt ansatte indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering samt områdetillæg).
8. Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelser om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefrihed.
9. Aftale om gruppelevsfor sikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelevsfor sikring), reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner samt ansatte uden eller med en pensionsordning, hvor det samlede (nettoficerede) bidrag er under 8,22 pct. af den pensionsgivende løn. Fra gruppelevsfor sikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.
10. Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og den kommunale arbejdsgiverpart, jf. den enkelte overenskomst. Der er udarbejdet et administrationsgrundlag som fortolkningsbidrag til aftalen.
11. Aftale om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger.
12. Rammeaftale om socialt kapitel (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne: Ledige i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, løntilskudsjob, virksomhedspraktik, førtidspensionister med løntilskud, mv.) Aftalen indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, løntilskudsjob og virksomhedspraktik. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefrakommende personer.
13. Rammeaftaler om åremålsansættelse. Rammeaftalerne indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålstillæg, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse.
14. Tjenestefrihed uden løn. Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner mv. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner mv., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.
15. Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov har til formål at udligne arbejdspladser udgifter vedrørende graviditets-, barsels- og adoptionsorlov inden for kommune.
16. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.

<sup>11</sup>F.eks. Rammeaftale om deltidsarbejde, Aftale om ansættelsesbeviser, Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse og Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

<sup>12</sup>F.eks. Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter, aftale om hviletid og fridøgn.

## Bilag 3. Vejledning vedrørende indgåelse af virksomhedsoverenskomster

### 1. Indledning

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2002 er der mellem Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og de (amts)kommunale arbejdsgivere indgået Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster. Aftalen danner ramme for anvendelsen af lokale virksomhedsoverenskomster, og den kan anvendes for alle ansatte i (amts)kommunerne.

Aftalen er fornyet af KL og Forhandlingsfællesskabet pr. 1. april 2015.

Denne vejledning har til hensigt at understøtte igangsættelsen af arbejdet med at udarbejde lokale virksomhedsoverenskomster. Vejledningen er et værktøj til de lokale parter i denne proces. Vejledningen indeholder uddybende forklaringer til aftalens bestemmelser, nogle gode råd i forbindelse med anvendelse af virksomhedsoverenskomster og et forslag til en aftaleskabelon, som kan anvendes, når der indgås en virksomhedsoverenskomst.

### 2. Hvad er en virksomhedsoverenskomst

Ved en virksomhedsoverenskomst forstås en lokal overenskomst dækkende alle faggrupper eller hovedparten af disse. Overenskomsten kan være indgået for en sektor, en institution, en virksomhed eller et område mv.

Ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kan hele eller dele af de centralt indgåede overenskomster og aftaler fraviges. Indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kræver en kollektiv aftale mellem de lokale parter. Virksomhedsoverenskomsten skal godkendes af de centrale overenskomsterparter, forinden den kan træde i kraft.

En virksomhedsoverenskomst behøver ikke nødvendigvis at indbefatte alle vilkår for arbejdet fra løn til kompetenceudvikling. Den kan også indgås med henblik på at imødekomme nogle enkelte velafgrænsede udfordringer.

En virksomhedsoverenskomst kan opsiges til ophør med som udgangspunkt 6 måneders varsel.

### 3. Formålet med en virksomhedsoverenskomst

Rammeaftalen giver mulighed for at etablere lokalt tilpassede overenskomster. Der er i rammeaftalen givet vide beføjelser til det decentrale niveau til konkret at indgå særlige aftaler tilpasset de lokale udfordringer, ønsker og behov. Det er rammeaftalens formål at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsens ønsker og behov.

### 4. Hvorfor anvende rammeaftalen

Allerførst bør der på arbejdspladsen tages stilling til, hvorfor det ønskes at indgå en virksomhedsoverenskomst. Hvad er formålet hermed, og hvad skal den tilgodese på arbejdspladsen.

Nogle målsætninger for at indgå en lokal aftale kunne f.eks. være:

- Bedre opgaveløsning.
- Bedre mulighed for tværgående teamsamarbejde.
- En bedre og mere sammenhængende service.
- Bedre mulighed for kompetenceudvikling.
- Skabe bedre sammenhæng mellem personalepolitik, løn, arbejdstid, kompetenceudvikling og servicemålsætninger på arbejdspladsen.
- Give medarbejdere og ledere større indflydelse på løn, arbejdstid mv.
- Et bedre arbejdsmiljø.
- Skabe et mere forenklet administrativt system.
- Bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.
- Øget mulighed for at fastholde medarbejdere mv.

Listen er langt fra udtømmende, men giver et bud på nogle af de bevæggrunde, der kan være for at diskutere rammeaftalen. Parterne skal opfordre de lokale parter til at drøfte mulighederne i rammeaftalen, og i den forbindelse også tage stilling til, om de målsætninger, der ønskes fremmet med aftalen, rent faktisk kan gennemføres uden en virksomhedsoverenskomst.

Ikke alle målsætninger behøver at være i spil på én gang. Det kan derfor være hensigtsmæssigt på et tidspunkt i processen at foretage en vurdering af målsætningerne og ambitionsniveauet for eventuelle ændringer, som de forskellige parter forventer.

### Forudsætninger

Ved etablering af en lokal virksomhedsoverenskomst er det vigtigt, at ledelse og medarbejdere indgår i forarbejdet. Det er vigtigt, at der allerede tidligt i overvejelserne skabes en fælles forståelse af og ejerskab til forandringsprojektet.

En virksomhedsoverenskomst bør udarbejdes, så den er overskuelig for alle parter og nem at administrere. Det er baggrunden for, at der til denne vejledning er udarbejdet en aftaleskabelon, der kan tages udgangspunkt i, ved indgåelsen af en lokal virksomhedsoverenskomst. Aftaleskabelonen indeholder både de obligatoriske elementer, der skal med i en virksomhedsoverenskomst og elementer, der kan inddrages, hvis det skønnes formålstjenligt. Aftaleskabelonen er tænkt som en støtte til at udarbejde den konkrete aftale.

### 5. De lokale aftaleparter

En virksomhedsoverenskomst indgås mellem de lokale parter, dvs. kommunalbestyrelsen, magistraten, selskabet, virksomheden, herunder de hertil bemyndigede, og de (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisationer.

Det vil være forskelligt fra kommune til kommune og mellem de forhandlingsberettigede organisationer, hvem der har kompetencen til at indgå en virksomhedsoverenskomst. På ledelsessiden er kompetencen nogle steder placeret hos den øverste leder, forvaltningschefen, personalechefen, mens den andre steder er delegeret til den decentrale leder.

På arbejdstagersiden vil kompetencen nogle steder være hos centrale eller lokale repræsentanter fra de forhandlingsberettigede organisationer og andre steder hos tillidsrepræsentanten.

Inden der igangsættes drøftelser om indgåelse af en virksomhedsoverenskomst bør det afklares, hvem der har kompetencen til at indgå en aftale.

Forinden en lokal virksomhedsoverenskomst kan træde i kraft, skal den være godkendt af de centrale overenskomst- og aftaleparter. Det er vigtigt, at de lokale parter er opmærksomme herpå, og en god ide er derfor også løbende undervejs at orientere de centrale parter om overvejelser, ideer mv.

Initiativet til at igangsætte arbejdet med at etablere en lokal virksomhedsoverenskomst kan komme fra alle parter. Det vil sige fra kommunalbestyrelsen, ledelsen, medarbejderne, eller processen kan påbegyndes af de lokale forhandlingsberettigede organisationer.

### 6. Planlægning af forløbet

Når initiativet til at undersøge mulighederne for at introducere en virksomhedsoverenskomst er taget, kan det anbefales at lægge en plan for den videre proces.

Som led i denne plan bør det, som tidligere nævnt, afklares, om der er interesse og behov for en virksomhedsoverenskomst. Planen bør også fastlægge, hvordan der skal arbejdes med virksomhedsoverenskomsten, og hvem der inddrages. Der kan ikke gives et entydigt svar på, hvordan processen mest hensigtsmæssigt kan tilrettelægges og igangsættes. Det er dog vigtigt at få taget stilling til:

- Hvilke aktiviteter skal igangsættes, og hvornår skal de afvikles? ([Afsnit 6.1](#)).
- Hvem kan/skal inddrages? - *Det brede ejerskab*. ([Afsnit 6.2](#)).
- Hvilke elementer kan/skal medtages? ([Afsnit 6.4](#)).

I afsnit 6.3 gives en række bud på gode råd og faldgruber, som parterne bør være opmærksomme på i forbindelse med udarbejdelse af en virksomhedsoverenskomst.

## 6.1 Aktiviteter

En måde at håndtere processen på kan være at udarbejde en plan for de aktiviteter, der skal igangsættes, og hvornår aktiviteterne skal afvikles, samt hvem der er ansvarlig herfor.

En plan for hvad der skal igangsættes kan f.eks. indeholde nedenstående 3 aktiviteter. De 3 aktiviteter beskriver samtidig forskellige faser i projektet. Faserne kan godt overlape hinanden:

- Opstartsaktiviteter.
- Fra ide til virkelighed.
- Aftaleprocessen.

### Opstartsaktiviteter

Opstarten handler om at få sat arbejdet i gang og i fællesskab få sat nogle fornuftige rammer for, hvordan processen skal forløbe.

Indledningsvist skal det i fællesskab undersøges, hvad det er for nogle problemstillinger, målsætninger og visioner, der ønskes fokus på, og herunder vurderes om indgåelse af en virksomhedsoverenskomst er den vej, der skal gås, jf. afsnit 4: Hvorfor anvende rammeaftalen. Herefter skal der skabes fornøden støtte og opbakning til at etablere en virksomhedsoverenskomst.

Dette indebærer afklaring af nedenstående spørgsmål:

- Er der interesse for udviklingsarbejdet?
- Er der ressourcer til udviklingsarbejdet?
- Hvilke behov og ønsker kan inddrages?
- Hvilke udfordringer kræver nytænkning?

### Fra ide til virkelighed

Den næste fase handler om at gøre målsætninger og visioner konkrete. Det kan f.eks. handle om:

- Ideudvikling.
- Udforme skitser og udkast til nye ideer.
- Afvikle kreative processer for at bryde vanetænkningen.
- Inspiration - indhente erfaringer fra andre steder.
- Modelbygning - prøve at opstille modeller for nye måder at tilrettelægge arbejdet på, ændrede vilkår mv.
- Gå i dybden med de enkelte ideer.

Det er vigtigt at sætte den fornødne tid af til denne proces. Det er her nye ideer skabes, og det er her ejerskabet udbredes. Der er mange metoder, som kan anvendes i denne fase. Det kan f.eks. være etablering af såkaldte fremtidsværksteder og opsamling af viden gennem spørgeskemaer, samtaler, møder etc.

På et tidspunkt i processen opstår der et behov for at få præciseret de enkelte elementer. Det kunne handle om at få udkast til præcise formuleringer af rettigheder eller pligter i bestemte situationer mv.

Det er vigtigt at sætte ressourcer af til at gennemarbejde de forskellige tekniske løsningsmuligheder. Derved bliver valgene synlige og klare for alle parter.

### Aftaleprocessen

Forhandlinger og aftaleindgåelsen tager naturligt afsæt i de foregående aktiviteter, jf. også afsnit 5: De lokale aftaleparter. Denne proces kan understøttes ved at tage udgangspunkt i den vedlagte aftaleskabelon (bilag A). Aftaleskabelonen er ikke udtømmende, og skal tilrettes den enkelte aftale.

## 6.2 Hvem kan inddrages - det brede ejerskab

Den lokale dialog er vigtig for at styrke arbejdet med etablering af virksomhedsoverenskomster. Det kan gøres på mange måder, og er naturligvis et lokalt anliggende.

Det er imidlertid vigtigt,

- at inddrage de parter, der har kompetencen til at indgå en aftale, og
- at sikre en bred opbakning og forståelse på arbejdspladsen for formål og sigtelinjer i en virksomhedsoverenskomst.

Ved større projekter kan det være hensigtsmæssigt at nedsætte en arbejdsgruppe(r) for at sikre, at alle muligheder og konkrete tekniske modeller belyses.

Det kan være formålstjenligt at inddrage kommunens centrale personaleforvaltning, den overordnede institutionsledelse samt de forhandlingsberettigede organisationer i processen. Disse kan medvirke til at præcisere og fortolke bestemmelser i aftaler og overenskomster mv., samt bistå med råd og vejledning i processen.

I nogle sammenhænge kan det være hensigtsmæssigt at inddrage eksterne eller interne proceskonsulenter. Proceskonsulenter kan medvirke til at holde gang i processen.

Vedrørende de administrative aspekter som f.eks. løn og arbejdstid er det væsentligt at orientere datacentralerne tidligt i forløbet, så datacentralerne har mulighed for at tilrette systemet i forhold til virksomhedsoverenskomsten.

## 6.3 Gode råd og faldgruber

Alle processer indebærer nogle muligheder og nogle faldgruber. I dette afsnit formidles nogle af de væsentligste erfaringer fra de seneste års udviklingsarbejde i form af nogle gode råd til processen og en påpejning af væsentlige faldgruber, der bør undgås.

Her er nogle **gode råd** til processen:

- Afklar ønsker og behov, herunder fastsættelse af målsætninger og visioner.
- Skab enighed og klarhed om målene, der bør være gennemskuelige for alle.

- Sørg for bred deltagelse og information, idet arbejdspladsen skal motiveres til at deltage.
- Byg samarbejdet på tillid - kommunikation og åbenhed er en forudsætning.
- Respekt og anerkendelse af hinandens perspektiver og motiver er afgørende for en konstruktiv dialog.
- Afsæt den nødvendige tid til processen.
- Løsningerne skal være bæredygtige og langsigtede for alle parter.

Her er nogle af de væsentligste **faldgruber**, der bør undgås i processen:

- Uklarhed om mål - ingen ved hvorfor og hvordan de arbejder med projektet, eller hvad der sigtes efter.
- Projektet går for hurtigt og får modstandere eller trækker i langdrag og taber energi og fremdrift.
- For store og uhåndterlige målsætninger medfører, at projektet løber ud i sandet.
- En uklar ansvarsfordeling gør, at ingen føler sig forpligtiget.
- Et for snævert ejerskab medfører, at der ikke er reel opbakning til projektet.
- For lidt direkte kommunikation - hvis processen udelukkende baseres på skriftlig information, er der mange, der hægtes af og reelt udelukkes.

## 6.4 Virksomhedsoverenskomstens indhold

### Muligheder

Mulighederne for en virksomhedsoverenskomst er mangfoldige. Et bud på, hvad der lokalt kan overvejes, kan f.eks. være:

- Bestemmelser om løn og løndele.
- Fravær på grund af barns 1. og 2. sygedag.
- Betaling for arbejde på skæve tidspunkter.
- Efter- og videreuddannelse, herunder adgang til tjenestefrihed med/uden løn.
- Medbestemmelse og medindflydelse.

### Krav til indhold

Rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster angiver nogle enkelte retningslinjer for hvilke elementer, der **skal** medtages i en lokal virksomhedsoverenskomst. Disse elementer er obligatoriske for alle lokale virksomhedsoverenskomster. En virksomhedsoverenskomst kan dog også indeholde andre elementer som f.eks. bestemmelser om evaluering af aftalen. Sådanne bestemmelser fastlægges af de lokale parter. De enkelte elementer er mere uddybende beskrevet i det følgende.

I rammeaftalens **bilag 1** og **2** er oplyst de overenskomster og aftaler, som henholdsvis kan fraviges og ikke fraviges i en virksomhedsoverenskomst.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at hvis det ikke positivt er tilkendegivet, hvad der fraviges, gælder de centrale overenskomster og aftaler. Der er dog intet til hinder for, at der kan indgås aftaler på områder, som i dag ikke er reguleret i overenskomster eller aftaler. Det kunne f.eks. være områder som efter- og videreuddannelse, sygdomspolitik mv.

En virksomhedsoverenskomst skal indeholde følgende elementer:

#### Gyldighedsområde - virksomhed og personkreds

Der **skal** ske en afgrænsning af virksomhedsoverenskomstens gyldighedsområde. Det vil sige en afgrænsning af virksomheden og de personalegrupper, der er omfattet af overenskomsten.

Virksomheden kan afgrænses til en sektor, en institution, en virksomhed eller et område. Eksempelvis kan det være et forvaltningsområde, et plejehjem eller et afsnit på et sygehus. Det **skal** desuden præciseres hvilke personalegrupper, der er omfattet af overenskomsten. Overenskomsten skal omfatte hovedparten af faggrupperne, men behøver ikke nødvendigvis at omfatte alle.

#### Liste over fravigelser

Virksomhedsoverenskomsten giver mulighed for at fravige en lang række overenskomster og aftaler. Det **skal** oplystes, hvilke centralt aftalte overenskomster og aftaler, der fraviges ved virksomhedsoverenskomsten. Her kan der også være tale om enkelte bestemmelser i overenskomster og aftaler.

#### Krafttrædelsestidspunkt

Der **skal** anføres, hvornår virksomhedsoverenskomsten træder i kraft. Det aftalte er bindende fra denne dato.

#### Opsigelsesbestemmelser

Virksomhedsoverenskomsten **skal** indeholde klare og entydige opsigelsesbestemmelser.

Virksomhedsoverenskomsten kan opsiges med et varsel på 6 måneder, medmindre andet aftales. Ved opsigelsen af virksomhedsoverenskomsten er det vigtigt at være opmærksom på, om medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler kan indeholdes i virksomhedsoverenskomstens opsigelsesvarsel.

Der **skal** tages stilling til, om der skal være mulighed for delvis opsigelse af virksomhedsoverenskomsten. Det vil sige, om der skal være mulighed for at opsiges enkelte bestemmelser i overenskomsten, uden at hele overenskomsten opsiges.

Tilsvarende **skal** der tages stilling til, om enkeltorganisationer skal have mulighed for at træde ud af overenskomsten.

Det er op til de lokale parter at vurdere, om det er hensigtsmæssigt med en mulighed for at opsiges enkeltbestemmelser og udtrædelsesret for en enkeltorganisation.

#### Hovedaftale

Alle virksomhedsoverenskomster **skal** indeholde en bestemmelse om hvilken hovedaftale, der skal gælde, når virksomhedsoverenskomsten omfatter flere organisationer med forskellige hovedaftaler. Dette er afgørende i forhold til hvilke konfliktreguleringsbestemmelser, der skal gælde for overenskomsten. Konflikterne kan angå brud på eller fortolkning af virksomhedsoverenskomsten.

**Ved opsigelse eller ophør**

Ved ophør af virksomhedsoverenskomsten bortfalder alle dele af virksomhedsoverenskomsten. Derefter gælder de vilkår, der fremgår af de centralt aftalte overenskomster og aftaler, samt af de lokale aftaler indgået i henhold til centralt aftalte overenskomster og aftaler, f.eks. forhåndsftaler og individuelt aftalte lønforhold i henhold til aftale om ny løndannelse og aftale om decentral løn.

Dette **skal** anføres i alle virksomhedsoverenskomster.

**Evaluerings**

I drøftelserne om en virksomhedsoverenskomst **kan** det endvidere overvejes, hvornår og hvordan aftalen skal evalueres. For eksempel kan det aftales, at virksomhedsoverenskomsten evalueres efter 2 år.

Evalueringen kan give de lokale parter mulighed for at vurdere, om aftalen har fungeret efter hensigten, og om de målsætninger, som var forudsat, er opfyldt. Det er op til de lokale parter at beslutte, om aftalen skal evalueres, herunder tidspunkt, metode mv.

**Bilag A. Aftaleskabelon for en virksomhedsoverenskomst****Forklaring**

[.....] Der tilføjes et ord eller en tekst.

[/] Enten/eller.

Virksomhedsoverenskomst for [.....].

*(Her anføres virksomhedens navn)*

Denne virksomhedsoverenskomst er indgået på grundlag af Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

**§ 1. Formål**

Virksomhedsoverenskomsten har til formål at [.....].

(Her anføres de formål, som parterne har med denne lokale virksomhedsoverenskomst)

**§ 2. Forhandlingsberettigede organisation(er)**

Virksomhedsoverenskomsten er indgået mellem [.....].

(Her anføres virksomhedens navn og de(n) (lokale) forhandlingsberettigede organisation(er))

**§ 3. Område**

Virksomhedsoverenskomsten omfatter [.....].

(Her anføres en præcis afgrænsning af hvilke personalegrupper/medarbejdere, der er omfattet af virksomhedsoverenskomsten)

**§ 4. Hovedaftale**

Denne virksomhedsoverenskomst følger hovedaftale mellem [.....].

(Det skal her præciseres, hvilken hovedaftale der gælder for virksomhedsoverenskomsten)

**§ 5. Fravigelser**

Følgende centralt aftalte overenskomster og aftaler fraviges fuldt ud ved denne virksomhedsoverenskomst:

- [.....]
- [.....]
- [.....].

Herudover fraviges i nedennævnte centralt aftalte overenskomster og aftaler følgende paragraffer og bestemmelser ved denne virksomhedsoverenskomst:

- [.....]
- [.....]
- [.....].

(Her anføres hvilke centralt aftalte overenskomster og aftaler, der fraviges i deres helhed, og tilsvarende hvor der fraviges enkelte paragraffer og bestemmelser)

**§ 6. Indhold**

Herefter gælder følgende, jf. eventuelle bilag:

- [.....]
- [.....]
- [.....].

**§ 7. Ikrafttræden**

Denne overenskomst træder i kraft den [.....].

(Her anføres dato og år. Overenskomst- og aftaleparterne skal godkende virksomhedsoverenskomsten, forinden den kan træde i kraft, jf. § 13)

**§ 8. Opsigelse****Stk. 1.**

Overenskomsten kan opsiges med [.....] måneders varsel til udgangen af en måned.

(Der er 6 måneders opsigelse, medmindre andet aftales)



**Stk. 2.**

Ved ophør af denne virksomhedsoverenskomst gælder de centralt aftalte overenskomster og aftaler for de pågældende overenskomstgrupper samt lokalt indgåede aftaler i henhold til centralt aftalte overenskomster og aftaler, herunder f.eks. forhåndsftaler og individuelt aftalte lønforhold i henhold til en aftale om lokal løndannelse.

**§ 9. Delvis opsigelse**

Følgende bestemmelser i aftalen kan opsiges og genforhandles, uden at det fører til en samlet opsigelse af aftalen. Disse bestemmelser kan opsiges med [.....] måneders varsel til udgangen af en måned.

(Det skal her præciseres hvilke bestemmelser, der kan opsiges separat. Der er 6 måneders opsigelse, medmindre andet aftales. Hvis ovennævnte ikke udfyldes, kan aftalen alene opsiges i sin helhed)

**§ 10. Udtræden**

Hvis en part ønsker at udtræde af aftalen, kan den pågældende part opsiges aftalen efter § 8 med den konsekvens, at den samlede aftale ophører herefter.

[ ]

Hvis en part ønsker at udtræde af aftalen, kan den pågældende part opsiges aftalen efter § 8 med den konsekvens, at den pågældende part selvstændigt udtræder af aftalen.

(Det skal her præciseres, om de enkelte parter selvstændigt kan udtræde af overenskomsten eller ej)

**§ 11. Evaluering**

Denne virksomhedsoverenskomst evalueres efter [.....] år af parterne.

(Det skal her præciseres, om virksomhedsoverenskomsten skal evalueres eller ej)

**§ 12. Ved rammeaftalens ophør****Stk. 1.**

Denne virksomhedsoverenskomst ophører samme dato som Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster ophører.

**Stk. 2.**

Ved ophør af virksomhedsoverenskomsten overføres alle medarbejdere/medarbejdergrupper, der er omfattet af denne virksomhedsoverenskomst til de vilkår, der er aftalt i de respektive overenskomster og aftaler, samt til de vilkår der følger af lokalt indgåede aftaler i henhold til centralt aftalte overenskomster og aftaler.

**§ 13. Godkendelse**

Overenskomsten er godkendt af de centrale overenskomst- og aftaleparter den [.....].