

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2026
FOR TEKNISK LANDSFORBUNDS
FORHANDLINGSOMRÅDE INDEN FOR
BYGGERI, MILJØ OG ENERGI (33.11.1) SAMT
AUDIOLOGASSISTENTER OG -ELEVER (32.52.1)**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	<i>Indledning</i>	<i>3</i>
2.	<i>Dækningsområde.....</i>	<i>3</i>
3.	<i>Løn</i>	<i>3</i>
3.1.	Grundlønshøjelser	3
4.	<i>Pension.....</i>	<i>5</i>
5.	<i>Arbejdstid.....</i>	<i>5</i>
5.1.	Plustid	5
5.2.	Forskudt tid	6
6.	<i>Kompetencefond.....</i>	<i>7</i>
7.	<i>Øvrige ændringer.....</i>	<i>7</i>
8.	<i>Afslutning</i>	<i>7</i>
	<i>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler</i>	<i>9</i>
	<i>Bilag 2: Puljer mv.</i>	<i>10</i>
	<i>Bilag 3: Aftale om hviletid og fridøgn</i>	<i>11</i>
	<i>Bilag 4: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder</i>	<i>13</i>

Dato:	9. marts 2026
Sted:	Danske Regioner
Deltagere:	Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Teknisk Landsforbund

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2026 til den 31. marts 2029 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2026.

2. Dækningsområde

Dækningsområdet i overenskomst inden for byggeri, miljø og energi udvides fra tidspunktet for overenskomstens udsendelse med:

- Erhvervsakademiuddannelser: Automationsteknolog.
- Professionsbacheloruddannelser: Katastrofe- og risikomanagement.

Det er en forudsætning for indplacering efter overenskomsten, at ansatte med en professionsbachelor i katastrofe- og risikomanagement er beskæftiget inden for det tekniske eller beredskabsmæssige arbejdsområde.

3. Løn

3.1. Grundlønshøjelser

A. Overenskomst inden for byggeri, miljø og energi (33.11.1)

I § 6 i overenskomst inden for byggeri, miljø og energi sker følgende lønforbedringer med virkning fra 1. april 2027:

1. Tekniske designer hæves fra løntrin 23 til løntrin 25 + 5224 kr. (31. marts 2018 niveau)
2. Byggeteknikere, produktionsteknologer og byggekoordinatorer hæves fra løntrin 25 + 1800 kr. (31. marts 2018 niveau) til løntrin 28 + 5224 kr. (31. marts 2018 niveau).
3. Professionsbachelor i energimanagement hæves fra løntrin 32 til løntrin 33.
4. Byggeteknikere og produktionsteknologer, der er pålagt særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver og er indplaceret på løntrin 36 indplaceres i det nye løntapet som ledere eller specialist og hæves til løntrin 37.

Ovenstående grundlønshøjelser gennemføres med fuldt gennemslag. Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Med henblik på forenkling etableres pr. 1. april 2027 et nyt løntapet i § 6, stk. 2 i overenskomst inden for byggeri, miljø og energi som illustreret i følgende tabel:

Stillingsbetegnelse	
Tekniske designere	Løntrin 25 + 5224 (31. marts 2018 niveau)
Tekniske designere – efter lokal aftale	Løntrin 28
Byggeteknikere, produktionsteknologer og byggekoordinatorer	Løntrin 28 + 5224 kr. (31. marts 2018 niveau)
Bac. Scient. Cons i konservering	Løntrin 33
Formgivere	Løntrin 23
Installatører, procesteknologer, energiteknologer miljøteknologer og automationsteknologer	Løntrin 30
Professionsbachelor i energimanagement og Katastrofe- og risikomanagement	Løntrin 33
Specialister – efter lokal aftale	Løntrin 31
	Løntrin 37
	Løntrin 42
Ledere – efter lokal aftale	Løntrin 37
	Løntrin 42

Med det nye løntapet bliver der færre indplaceringsmuligheder. For Byggeteknikere og produktionsteknologer, der er pålagt særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver bortfalder muligheden for indplacering på løntrin 33 pr. 1. april 2027. For at håndtere dette løftes de pågældende pr. 1. januar 2027 uden fuldt gennemslag og med modregning i lokale tillæg fra løntrin 33 til løntrin 36. Parterne er enige om, at det ikke er sigtet at den enkelte hermed opnår hverken forbedringer eller forringelser. Herefter løftes de pågældende pr. 1. april 2027 til løntrin 37 med fuldt gennemslag jf pkt.3.1.A 4)

Merudgift: 0,92 mio. kr.

Elever

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes løntrin 12 + 2.151 kr. (31. marts 2018 niveau) til løntrin 14 for tekniske designerelever i overenskomst inden for byggeri, miljø og energi (33.11.1).

Merudgift: 0,02 mio. kr.

B. Overenskomst for audiologiassistenter og -elever (32.52.1)

I § 5 i overenskomst for audiologiassistenter (herunder ledende audiologiassistenter) og -elever sker følgende lønforbedringer virkning fra 1. april 2027:

- Audiologiassistenter på løntrin 25 + 1613 kr. (31. marts 2018 niveau) hæves til løntrin 26 + 2573 kr. (31. marts 2018 niveau).
- Specialister på løntrin 28 hæves til løntrin 29 + 960 kr. (31. marts 2018 niveau) .

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 1,01 mio. kr.

Elever

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes løntrin 12 + 2.151 kr. (31. marts 2018 niveau) til løntrin 14 i § 28, stk. 2 for elever i overenskomst for audiologiassistenter og -elever (32.52.1).

Merudgift: 0,23 mio. kr.

4. Pension

A. Overenskomst for byggeri, miljø og energi (33.11.1)

I § 10, stk. 2 i overenskomst inden for byggeri, miljø og energi forhøjes pensionsprocenten fra 19,56 pct. til 20 pct. med virkning fra 1. april 2027.

Merudgift: 0,20 mio. kr.

B. Overenskomst for audiologiassistenter og -elever (32.52.1)

I § 9, stk. 2 i overenskomst for audiologiassistenter (herunder ledende audiologiassistenter) og -elever ændres pensionsprocenten fra 19,73 pct. til 20 pct. med virkning fra 1. april 2027.

Merudgift: 0,14 mio. kr.

5. Arbejdstid

5.1. Plustid

Med virkning fra 1. april 2026 indsættes i overenskomst inden for byggeri, miljø og energi ny § 16 PLUSTID:

”§ 15. PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER:

Der kan først indgås aftale om plustid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

For overenskomstansatte indbetales der sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. For tjenestemænd kan aftalen opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler, som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid.

Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, før aftale om plustid kan indgås.

Plustid anvendes indenfor rammerne af de gældende arbejdstids- og hviletidsbestemmelser."

5.2. Forskudt tid

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) afsættes pr. 1. april 2027 2,0 pct. af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Merudgift: 1.921 kr.

Hviletid og fridøgn

I § 17 i overenskomst for byggeri, miljø og energi opdateres henvisningen til aftale om hviletid og fridøgn til de to aftaler om hviletid og fridøgn, som er indgået i forbindelse med holddriftsforhandlingerne. Aftalerne er vedlagt som bilag 3 (Aftale om hviletid og fridøgn) og bilag 4 (Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder).

Aftalen i bilag 3 træder i kraft d. 1. april 2026. Aftalen i bilag 4 træder i kraft 7 dage efter Arbejdstilsynets godkendelse, dog tidligst 1. april 2026. Samtidig ophører aftale om hviletid og fridøgn 11.10.12.

Parterne bemærker, at den nye aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder (bilag 4) indeholder bestemmelser, som forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet. Parterne i de to hviletidsaftaler er på den baggrund enige om snarest muligt at fremsende aftalen til Arbejdstilsynet med henblik på godkendelse.

6. Kompetencefond

Den regionale kompetencefond videreføres.

7. Øvrige ændringer

A. Overenskomst for byggeri, miljø og energi (33.11.1)

Parterne er enige om, at uddannelsesbetingelserne i bilag 1 til overenskomsten inden for byggeri, miljø og energi (33.11.1) opdateres, så der henvises til de korrekte uddannelsesbekendtgørelser.

B. Overenskomst for audiologiassistenter og -elever (32.52.1)

Parterne er enige om, at titler i overenskomst for audiologiassistenter og -elever ændres i henhold til bekendtgørelse nr. 198 af 28. januar 2026. Det indebærer, at overenskomstens navn ændres til følgende:

- Overenskomst vedrørende audiologiassistenter/audiologiteknikere.

Samtidig indsættes i § 1, et nyt stk. 5:

"Stk. 5.

Audiologiteknikere forudsættes

- 1) at have fået udstedt uddannelsesvis i henhold til bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til audiologi- og neurofysiologitekniker med speciale som audiologitekniker."

Ændringerne foretages i redigeringsfasen.

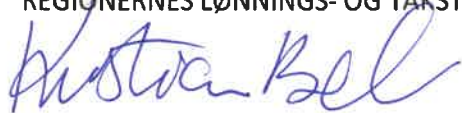
8. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2026, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 9. marts 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For TEKNISK LANDSFORBUND:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for Teknisk Landsforbund inden for byggeri, miljø og energi af den 13. november 2024.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for audiologiassistenter (herunder ledende audiologiassistenter) og -elever af den 13. november 2024.
- Fællesaftale om lokal løndannelse af den 19. december 2018.

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Overenskomst vedr. audiologiassistenter m.fl.	150	70	2,00	1,40
Overenskomst inden for byggeri, miljø og energi	97	57	2,00	1,15
Total	247,00	127,32		2,55

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
1. Løn			0,00	0,00
OK vedr. byggeri, miljø og energi			0,00	0,00
Lønforbedringer elever	1. april 2027	0,02	0,79	0,02
Lønforbedringer øvrige	1. april 2027	0,92	36,13	0,72
OK vedr. audiologiassistenter og -elever			0,00	0,00
Lønforbedringer elever	1. april 2027	0,23	9,03	0,18
Lønforbedringer øvrige	1. april 2027	1,01	39,66	0,79
2. Pension			0,00	0,00
OK vedr. byggeri, miljø og energi			0,00	0,00
Pensionsprocent fra 19,56% til 20,00%	1. april 2027	0,20	7,85	0,16
OK vedr. audiologiassistenter og -elever			0,00	0,00
Pensionsprocent fra 19,73% til 20,00%	1. april 2027	0,14	5,50	0,11
3. Øvrigt			0,00	0,00
OK vedr. byggeri, miljø og energi			0,00	0,00
Midler reserveret holddrift og deltid		0,01	0,39	0,01
OK vedr. audiologiassistenter og -elever			0,00	0,00
Midler reserveret deltid		0,01	0,39	0,01
Udgifter i alt		2,54	99,75	1,99
Overskud/underskud		0,01	0,25	0,01

Bilag 3: Aftale om hviletid og fridøgn

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i §§ 19-20 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter ansatte indenfor RLTNs område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale, herunder som rådighedstjeneste, der kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Rådighedstjeneste på arbejdsstedet

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

§ 4. Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet

Stk. 1

Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet betragtes som hvileperiode, medmindre rådighedstjenesten har en sådan karakter, at formålet med hvileperioden forspildes.

Bemærkning:

Vurderingen af, hvorvidt en rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet kan betragtes som hvileperiode beror på en konkret vurdering. Der henvises i den forbindelse bl.a. til Arbejdstilsynets vejledning om rådighedstjeneste og daglig hvileperiode.

Stk. 2

Hvis den ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når tilkaldet foretages eller den ansatte pålægges anden arbejdsforpligtelse, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.

Bemærkning:

I tilfælde hvor den ansatte kaldes til arbejde, kan hvileperioden nedsættes til 8 timer eller udskydes således, at den ansatte gives kompenserende hvileperiode efter afslutningen af det sidste arbejde. Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 7. nedenfor.

§ 5. Nedsættelse eller udskydelse af den daglige hvileperiode

Stk. 1

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer eller udskydes til afvikling i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der ydes i så fald kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 7 nedenfor.

Stk. 2

Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden kan maksimalt ske to gange pr. uge, og ikke i to på hinanden følgende døgn.

Stk. 3

I forbindelse med rådighedsvagt kan indgås skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant eller organisation om, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer eller udskydes. Såfremt hviletiden udskydes, skal der gives 11 (8) timers hvil efter afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten. Nedsættelse og/eller udskydelse af hviletiden kan ikke forekomme mere end to gange ugentligt og kan højst ske 60 gange årligt.

§ 6. Omlægning af det ugentlige fridøgn

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at tjenesten kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn, dog maksimalt 1 gang om måneden. Såfremt fridøgnene udskydes, bør de så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

§ 7. Kompenserende hvileperiode

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der henvises i øvrigt til § 8.

§ 8. Anden passende beskyttelse

Hvis det undtagelsesvist ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der i så fald ydes anden passende beskyttelse.

§ 9. Aftalens ikrafttræden og ophør**Stk. 1**

Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029

København, d.

For ...

For ...

Bilag 4: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i § 21 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

Aftalen forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter ansatte indenfor RLTNs område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste, jf. § 3, herunder som rådighedstjeneste, kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste

Stk. 1

Tjenesten kan i relevant omfang tilrettelægges som én sammenhængende tjeneste, der kan have en varighed af indtil 26 timer.

Bemærkning:

I de tilfælde hvor tjenesten planlægges som sammenhængende tjeneste, vil rådighedstjeneste på eller uden for arbejdsstedet indgå som en del af tjenesten. Tjenesten kan også være tilrettelagt som rådighedstjeneste i 26 timer (døgnvagt).

Bestemmelsen i § 3 er relevant i tilfælde, hvor den sammenhængende tjeneste har en samlet varighed af mere end 16 timer.

Stk. 2

Ved tilrettelæggelse af tjenesten som anført i stk. 1 udskydes den daglige hvileperiode og den ansatte ydes kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

§ 4. Deltagelse i koloniophold mv.

Stk. 1 Koloniophold, lejrskole mv.

Ved deltagelse i koloniophold eller tilsvarende aktivitet af indtil 4 døgn varighed, kan tjenesten for de ansatte planlægges som én sammenhængende tjeneste. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af koloniopholdet.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

Stk. 2 Klientledsagelse mv.

Ved deltagelse i klientledsagelse eller anden lignende aktivitet med borgere kan tjenesten planlægges som én

sammenhængende tjeneste af indtil 7 døgn varighed. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 2 finder anvendelse i situationer, hvor arbejdet efter en samlet vurdering kan anses at være af mindre belastende karakter. Der skal være tale om arbejdssituationer med overnatning, som foregår uden for det normale tjenestested.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

§ 5. Kompenserende hvileperiode

Stk. 1

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Stk. 2

Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode, skal der ydes passende beskyttelse.

§ 7. Aftalens ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029

København, d.

For ...

For ...

Godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet, d.