

ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER- ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Arkitektoverenskomsten, Konstruktoroverenskomsten for Arkitektbranchen og TL-Konstruktør- og Teknikeroverenskomsten for Arkitektbranchen for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
3. Protokollat om Databeskyttelse
4. Protokollat om Frivillig tiltrædelse af arkitektoverenskomsterne
5. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen
6. Protokollat om Ændring af feriebestemmelserne
7. Protokollat om Procesaftale vedrørende deltid
8. Protokollat om Feriefridage
9. Protokollat om Synliggørelse af løn og løndele
10. Protokollat om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg
11. Protokollat om Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever
12. Protokollat om Tillidsrepræsentanter og vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
13. Protokollat om Forlængelse af ErhvervsPhD ved orlov
14. Protokollat om Efteruddannelse
15. Protokollat om Forenkling af proceduren for afregning af efteruddannelse ved fratreden
16. Protokollat om Lønudvikling på lønbånd
17. Protokollat om Månedsnorm
18. Protokollat om Udvalgsarbejde om pension
19. Protokollat om Pensionsordninger for nyoptagne medlemmer


20. Protokollat om Redaktionelle ændringer

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.


København, den 28. februar 2025


DI Overenskomst II v/DI


FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere


DM


KF - Konstruktørforeningen


TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG
TEKNIKEROVERENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindstebetalingssatser

Parterne er enige om, at regulere løn som følger:

Arkitektoverenskomsten:

Lønbånd

I § 3, stk. 3, udgør lønbåndssatserne:

Lønbånd	Lønanciennitet	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1	0 – 48 måneder	33.241 kr.	33.802 kr.	34.364 kr.
2	49 – 83 måneder	39.241 kr.	39.802 kr.	40.364 kr.
3	fra 84 måneder	46.241 kr.	46.802 kr.	47.364 kr.

Jobløn

Minimumssatsen i § 5 a om jobløn udgør:

Lønbånd	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1 og 2	41.741 kr.	42.302 kr.	42.864 kr.
3	49.441 kr.	50.002 kr.	50.564 kr.

Konstruktøroverenskomsten:

Lønbånd

I § 3, stk. 3, udgør lønbåndssatserne:

Lønbånd	Lønanciennitet	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1	0 – 48 måneder	33.741 kr.	34.302 kr.	34.864 kr.
2	49 – 83 måneder	37.241 kr.	37.802 kr.	38.364 kr.
3	fra 84 måneder	42.741 kr.	43.302 kr.	43.864 kr.

Jobløn

Minimumssatsen i § 5 a om jobløn udgør:

Lønbånd	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1 og 2	41.741 kr.	42.302 kr.	42.864 kr.
3	45.041 kr.	45.602 kr.	46.164 kr.

TL-konstruktør- og teknikeroverenskomsten

Lønbånd

I § 3, stk. 3, udgør lønbåndssatserne:

Konstruktører

Lønbånd	Lønanciennitet	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1	0 – 48 måneder	33.741 kr.	34.302 kr.	34.864 kr.
2	49 – 83 måneder	37.241 kr.	37.802 kr.	38.364 kr.
3	fra 84 måneder	42.741 kr.	43.302 kr.	43.864 kr.

Cand.desere

Lønbånd	Lønanciennitet	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1	0 – 48 måneder	33.241 kr.	33.802 kr.	34.364 kr.
2	49 – 83 måneder	39.241 kr.	39.802 kr.	40.364 kr.
3	fra 84 måneder	46.241 kr.	46.802 kr.	47.364 kr.

Tekniske designere, assistenter og tegnere

Lønbånd	Lønanciennitet	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1	0 – 35 måneder	30.241 kr.	30.802 kr.	31.364 kr.
2	fra 36 måneder	33.241 kr.	33.802 kr.	34.364 kr.

Byggeteknikere

Lønbånd	Lønanciennitet	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1	0 – 35 måneder	30.741 kr.	31.302 kr.	31.864 kr.
2	fra 36 måneder	34.241 kr.	34.802 kr.	35.364 kr.

Møbel- og indretningsarkitekter

Lønbånd	Lønanciennitet	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1	0 – 48 måneder	33.741 kr.	34.302 kr.	34.864 kr.
2	49 – 83 måneder	37.241 kr.	37.802 kr.	38.364 kr.
3	fra 84 måneder	42.741 kr.	43.302 kr.	43.864 kr.

Løntabel voksnelever under uddannelse til teknisk designer (som starter i uddannelsesforløbet efter det 25. år)

pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
24.996 kr.	25.871 kr.	26.777 kr.

Løntabel alle øvrige elever under uddannelse til teknisk designer

pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
16.410 kr.	16.985 kr.	17.579 kr.

Jobløn

Konstruktører

Minimumssatsen i § 5 a om jobløn udgør:

Lønbånd	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1 og 2	41.741 kr.	42.302 kr.	42.864 kr.
3	45.041 kr.	45.602 kr.	46.164 kr.

Tekniske designere

Minimumssatsen i § 5 b om jobløn udgør:

pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
39.241 kr.	39.802 kr.	40.364 kr.

Cand.desere

Minimumssatsen i § 5 c om jobløn udgør:

Lønbånd	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1 og 2	41.741 kr.	42.302 kr.	42.864 kr.
3	49.441 kr.	50.002 kr.	50.564 kr.

Byggeteknikere

Minimumssatsen i § 5 d om jobløn udgør:

pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
40.241 kr.	40.802 kr.	41.364 kr.

Møbel- og indretningsarkitekt

Minimumssatsen i § 5 e om jobløn udgør:

Lønbånd	pr. 1. maj 2025	pr. 1. marts 2026	pr. 1. marts 2027
1 og 2	41.741 kr.	42.302 kr.	42.864 kr.
3	45.041 kr.	45.602 kr.	46.164 kr.

II. Særlig opsparing § 3 a

Pr. 1. marts 2026 reguleres bidraget til særlig opsparing til 5,34 pct.

Pr. 1. marts 2027 reguleres bidraget til særlig opsparing til 6,23 pct.

III. Pension § 4, stk. 1

Pr. 1 maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct. point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11,67 pct.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct. point.

København, den 28. februar 2025.


DI Overenskomst II v/DI


FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere


DM


KF - Konstruktørforeningen


TL - Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Ansattes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge ansattes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at ansatte får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er enige om at foretage følgende ændringer i alle tre overenskomster:

Den nuværende **§ 8, stk. 2, 3. afsnit** erstattes af følgende:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har den ansatte ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn. Hvis der er timer i puljen for mertimer, jf. § 5, kan disse anvendes ved afholdelsen."

I **§ 8, stk. 3 og 4** fjernes ordene "og ansatte under uddannelse." I stk. 3 ændres ordet "skal" til "kan".

I **§ 8, stk. 4** tilføjes en ny sidste sætning: "Hvis der er timer i puljen for mertimer, jf. § 5, kan disse anvendes ved afholdelse af frihed til lægebesøg."

Parterne er enige om at indsætte et **nyt stk. 6 i § 8**:

"Stk. 6

Ansatte, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt den ansattes deltagelse er påkrævet. Den ansatte kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående den ansatte har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har den ansatte, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem den ansatte og virksomheden.

Med mindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og den ansatte under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når den ansatte er blevet bekendt med at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal den ansatte straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn. Hvis der er timer i puljen for mertimer jf. § 5, kan disse anvendes ved afholdelsen.”

Parterne er enige om at indsætte et **nyt stk. 7 i § 8** om børnebørns-omsorgsdage:

”Stk. 7

Ansatte, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Den ansatte kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn den ansatte har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og den ansatte under hensyn til virksomhedens tarv.

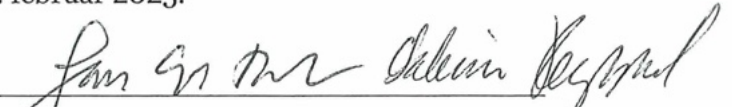
Børnebørns-omsorgsdage afholdes uden løn. Hvis der er timer i puljen for mertimer jf. § 5, kan disse anvendes ved afholdelse af børnebørns-omsorgsdage.”

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2025.

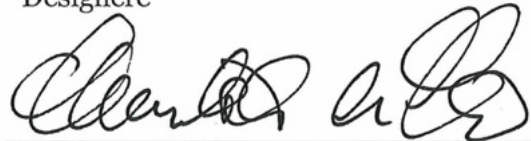
København, den 28. februar 2025.



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



DM



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at teksten i det nuværende "Protokollat om databeskyttelse" udgår og erstattes af nedenstående tekst:

"Protokollat om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Organisationerne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Organisationerne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Organisationerne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Datatilsynet har i "Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantsfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Organisationerne er enige om, at i de tilfælde, hvor tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-udstyr til behandling af personoplysninger på arkitektoverenskomsterne, kan virksomheden og tillidsrepræsentanten søge inspiration i "Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgivers it-systemer til behandling af personoplysninger" på industriens overenskomster og det dertilhørende Bilag. Organisationsaftalen vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet."

Bilag A til organisationsaftalen bliver gjort tilgængelig på organisationernes hjemmeside.

Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 28. februar 2025.

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Frivillig tiltrædelse af arkitektoverenskomsterne

Parterne er enige om, at der til sidst i Protokollat Om nyindmeldte medlemsvirksomheder tilføjes følgende:

"Ovenstående gælder ligeledes eksisterende medlemmer af DI, der frivilligt tiltræder arkitektoverenskomsterne."

Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 28. februar 2025.

DI Overenskomst II v/DI

FAØD - Forbundet Arkitekter og
Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i Arkitektoverenskomsten § 9, Konstruktøroverenskomsten for Arkitektbranchen § 9 og TL-Konstruktør- og teknikeroverenskomsten for Arkitektbranchen § 9, med henblik på at gøre bestemmelserne lettere at forstå for virksomhederne og de ansatte.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd både er redaktionelle og medfører indholdsmæssige ændringer. De indholdsmæssige ændringer består i, at bestemmelserne er gjort mere kønsneutrale, og at der nu gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt at antallet af deleuger forøges fra 2 til 4 uger. Herudover er afholdelsesperioden øget fra 46 til 52 uger efter fødslen. Alle øvrige ændringer er af redaktionel karakter.

Som følge heraf er der enighed om, at Arkitektoverenskomsten § 9 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 9:

”§ 9 Graviditet, fødsel og adoption

Stk. 1

Orlov varsles efter barselslovens regler.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsafgivelse, medmindre andet aftales.

Arbejdsgiver kan anmode om dokumentation for tidspunktet for forventet fødsel eller adoption.

Retten til løn er betinget af, at arbejdsgiveren opnår ret til refusion af barselsdagpenge. Ved den ansattes nedsatte dagpenget nedsættes arbejdsgiverens lønforpligtelse med et tilsvarende beløb.

Stk. 2

Under fravær på grund af graviditet, fødsel og adoption har mor ret til sædvanlig løn i op til 20 uger i alt.

Mor kan placere de 20 ugers orlov med løn fra det tidspunkt, der skønnes at være 4 uger til fødslen. Ved adoption kan orloven med løn placeres før modtagelsen af barnet efter reglerne i barselsloven.

6 af ugerne kan efter aftale placeres fleksibelt inden for 52 uger efter fødslen eller ved adoption modtagelsen af barnet.

Stk. 3

Den anden forælder har ved fødsel og adoption ret til i alt 13 ugers orlov med sædvanlig løn.

Den anden forælder kan placere de 13 ugers orlov med løn inden for de første 52 uger efter fødslen. Ved adoption kan orloven med løn placeres før modtagelsen af barnet efter reglerne i barselsloven.

De 2 af ugerne skal holdes sammenhængende inden for 10 uger efter fødslen eller ved adoption modtagelsen af barnet. De resterende 11 ugers betalte orlov skal holdes som hele uger, medmindre andet aftales.

Ved stedbarnsadoption af registreret partners barn, hvor adoptionen har retsvirkning fra fødslen, har adoptanten ret til orlov med løn som den anden forælder.

Stk. 4

Der ydes yderligere 2 uger med sædvanlig løn (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 4 uger) til fri fordeling mellem forældrene.

Disse uger skal placeres inden for 52 uger efter fødslen eller ved adoption modtagelsen af barnet.

I øvrigt har den ansatte ret til frihed uden løn efter gældende lovgivning.

Stk. 5

For børn født eller ved adoption modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren sædvanlig løn efter overenskomstens § 9, stk. 2 og/eller stk. 3, og/eller stk. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren sædvanlig løn efter overenskomstens § 9, stk. 2 og/eller stk. 3, og/eller stk. 4.

Disse uger skal placeres inden for 52 uger efter fødslen eller ved adoption modtagelsen af barnet.

Det er en forudsætning for retten til sædvanlig løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i stk. 1.

Stk. 6

Reglerne i stk. 2, 3 og 4 kan vises på følgende måde:

Fravær med sædvanlig løn	Mor	Den anden forælder
	20 uger	13 uger
Til fri fordeling mellem forældrene	2 uger (pr. 1. juni 2025: 4 uger)	
I alt	Op til 22 uger (pr. 1. juni 2025: 24 uger)	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger)

Reglerne i stk. 5 kan vises på følgende måde:

Fravær med sædvanlig løn pr. 1. juni 2025	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: I de første 10 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Restende uger skal afholdes inden for 52 uger	11 uger	11 uger
Til fri fordeling: Skal afholdes inden for 52 uger	4 uger	
I alt	Op til 23 uger	Op til 15 uger

Stk. 7

Bliver mor uarbejdsdygtig som følge af sygdom før barselsorloven påbegyndes, gælder følgende:

- Hvis sygdommen er graviditetsrelateret, anses barselsorloven, jf. stk. 2, for påbegyndt ved sygemeldingstidspunktet, dog tidligst 4 uger før forventet fødsel, jf. funktionærlovens § 7 og barselslovens § 6.
- Hvis sygdommen ikke er graviditetsrelateret, anses barselsorloven ikke for påbegyndt ved en raskmelding, medmindre det oprindeligt varslede tidspunkt for påbegyndelse af orloven er passeret.

Stk. 8

Den ansatte, med et indlagt barn, der genoptager arbejdet inden for 14 uger efter fødslen, har ret til fravær i den tilbageværende periode. Retten til fravær er betinget af, at udskrivning fra hospitalet finder sted inden 6 måneder efter fødslen.

Stk. 9

Når den ansatte har givet meddelelse om graviditet eller adoption – og indtil udløbet af orlovsperioden – kan opsigelse kun finde sted efter forudgående henvendelse til DIO II og FAOD eller DM. Opsigelse af den anden forælder nævnt i stk. 3, der har

*varslet eller afvikler orlov efter barselsloven – dog ikke for så vidt angår aftalebase-
ret udskudt orlov – kan kun finde sted efter forudgående henvendelse til DIO II og
FAOD eller DM. Det påhviler arbejdsgiveren at dokumentere begrundelsen for opsi-
gelsen.”*

ooOoo

På tilsvarende vis er der som følge af ovenstående enighed om, at Konstruktøroverenskom-
sten for Arkitektbranchen § 9, affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstat-
ter hele den nuværende tekst i § 9:

”§ 9 Gravitet, fødsel og adoption

Stk. 1

Orlov varsles efter barselslovens regler.

*Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede or-
lov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslings afgi-
velse, medmindre andet aftales.*

*Arbejdsgiver kan anmode om dokumentation for tidspunktet for forventet fødsel el-
ler adoption.*

*Retten til løn er betinget af, at arbejdsgiveren opnår ret til refusion af barselsdag-
penge. Ved den ansattes nedsatte dagpenget nedsættes arbejdsgiverens lønforplig-
telse med et tilsvarende beløb.*

Stk. 2

*Under fravær på grund af graviditet, fødsel og adoption har mor ret til sædvanlig
løn i op til 20 uger i alt.*

*Mor kan placere de 20 ugers orlov med løn fra det tidspunkt, der skønnes at være 4
uger til fødslen. Ved adoption kan orloven med løn placeres før modtagelsen af bar-
net efter reglerne i barselsloven.*

*6 af ugerne kan efter aftale placeres fleksibelt inden for 52 uger efter fødslen eller
ved adoption modtagelsen af barnet.*

Stk. 3

*Den anden forælder har ved fødsel og adoption ret til i alt 13 ugers orlov med sæd-
vanlig løn.*

*Den anden forælder kan placere de 13 ugers orlov med løn inden for de første 52
uger efter fødslen. Ved adoption kan orloven med løn placeres før modtagelsen af
barnet efter reglerne i barselsloven.*

*De 2 af ugerne skal holdes sammenhængende inden for 10 uger efter fødslen eller
ved adoption modtagelsen af barnet. De resterende 11 ugers betalte orlov skal holdes
som hele uger, medmindre andet aftales.*

Ved stedbarnsadoption af registreret partners barn, hvor adoptionen har retsvirkning fra fødslen, har adoptanten ret til orlov med løn som den anden forælder.

Stk. 4

Der ydes yderligere 2 uger med sædvanlig løn (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 4 uger) til fri fordeling mellem forældrene.

Disse uger skal placeres inden for 52 uger efter fødslen eller ved adoption modtagelsen af barnet.

I øvrigt har den ansatte ret til frihed uden løn efter gældende lovgivning.

Stk. 5

For børn født eller ved adoption modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren sædvanlig løn efter overenskomstens § 9, stk. 2 og/eller stk. 3, og/eller stk. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren sædvanlig løn efter overenskomstens § 9, stk. 2 og/eller stk. 3, og/eller stk. 4.

Disse uger skal placeres inden for 52 uger efter fødslen eller ved adoption modtagelsen af barnet.

Det er en forudsætning for retten til sædvanlig løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagpenge og opfylder betingelserne i stk. 1.

Stk. 6

Reglerne i stk. 2, 3 og 4 kan vises på følgende måde:

Fravær med sædvanlig løn	Mor	Den anden forælder
	20 uger	13 uger
Til fri fordeling mellem forældrene	2 uger (pr. 1. juni 2025: 4 uger)	
I alt	Op til 22 uger (pr. 1. juni 2025: 24 uger)	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger)

Reglerne i stk. 5 kan vises på følgende måde:

Fravær med sædvanlig løn pr. 1. juni 2025	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: I de første 10 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Restende uger skal afholdes inden for 52 uger	11 uger	11 uger

Til fri fordeling: Skal afholdes inden for 52 uger	4 uger	
I alt	Op til 23 uger	Op til 15 uger

Stk. 7

Bliver mor uarbejdsdygtig som følge af sygdom før barselsorloven påbegyndes, gælder følgende:

- Hvis sygdommen er graviditetsrelateret, anses barselsorloven, jf. stk. 2, for påbegyndt ved sygdommeldingstidspunktet, dog tidligst 4 uger før forventet fødsel, jf. funktionærlovens § 7 og barselslovens § 6.
- Hvis sygdommen ikke er graviditetsrelateret, anses barselsorloven ikke for påbegyndt ved en raskmelding, medmindre det oprindeligt varslede tidspunkt for påbegyndelse af orloven er passeret.

Stk. 8

Den ansatte, med et indlagt barn, der genoptager arbejdet inden for 14 uger efter fødslen, har ret til fravær i den tilbageværende periode. Retten til fravær er betinget af, at udskrivning fra hospitalet finder sted inden 6 måneder efter fødslen.

Stk. 9

Når den ansatte har givet meddelelse om graviditet eller adoption – og indtil udløbet af orlovsperioden – kan opsigelse kun finde sted efter forudgående henvendelse til DIO II og KF. Opsigelse af den anden forælder nævnt i stk. 3, der har varslet eller afvikler orlov efter barselsloven – dog ikke for så vidt angår aftalebaseret udskudt orlov – kan kun finde sted efter forudgående henvendelse til DIO II og KF. Det påhviler arbejdsgiveren at dokumentere begrundelsen for opsigelsen.”

ooOoo

På tilsvarende vis er der som følge af ovenstående enighed om, at TL-Konstruktør- og Teknikeroverenskomsten for Arkitektbranchen § 9, affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 9:

”§ 9 Graviditet, fødsel og adoption

Stk. 1

Orlov varsles efter barselslovens regler.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Arbejdsgiver kan anmode om dokumentation for tidspunktet for forventet fødsel eller adoption.

Retten til løn er betinget af, at arbejdsgiveren opnår ret til refusion af barselsdagpenge. Ved den ansattes nedsatte dagpenget er nedsættes arbejdsgiverens lønforpligtelse med et tilsvarende beløb.

Stk. 2

Under fravær på grund af graviditet, fødsel og adoption har mor ret til sædvanlig løn i op til 20 uger i alt.

Mor kan placere de 20 ugers orlov med løn fra det tidspunkt, der skønnes at være 4 uger til fødslen. Ved adoption kan orloven med løn placeres før modtagelsen af barnet efter reglerne i barselsloven.

6 af ugerne kan efter aftale placeres fleksibelt inden for 52 uger efter fødslen eller ved adoption modtagelsen af barnet.

Stk. 3

Den anden forælder har ved fødsel og adoption ret til i alt 13 ugers orlov med sædvanlig løn.

Den anden forælder kan placere de 13 ugers orlov med løn inden for de første 52 uger efter fødslen. Ved adoption kan orloven med løn placeres før modtagelsen af barnet efter reglerne i barselsloven.

De 2 af ugerne skal holdes sammenhængende inden for 10 uger efter fødslen eller ved adoption modtagelsen af barnet. De resterende 11 ugers betalte orlov skal holdes som hele uger, medmindre andet aftales.

Ved stedbarnsadoption af registreret partners barn, hvor adoptionen har retsvirkning fra fødslen, har adoptanten ret til orlov med løn som den anden forælder.

Stk. 4

Der ydes yderligere 2 uger med sædvanlig løn (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 4 uger) til fri fordeling mellem forældrene.

Disse uger skal placeres inden for 52 uger efter fødslen eller ved adoption modtagelsen af barnet.

I øvrigt har den ansatte ret til frihed uden løn efter gældende lovgivning.

Stk. 5

For børn født eller ved adoption modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren sædvanlig løn efter overenskomstens § 9, stk. 2 og/eller stk. 3, og/eller stk. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren sædvanlig løn efter overenskomstens § 9, stk. 2 og/eller stk. 3, og/eller stk. 4.

Disse uger skal placeres inden for 52 uger efter fødslen eller ved adoption modtagelsen af barnet.

Det er en forudsætning for retten til sædvanlig løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i stk. 1.

Stk. 6

Reglerne i stk. 2, 3 og 4 kan vises på følgende måde:

Fravær med sædvanlig løn	Mor	Den anden forælder
	20 uger	13 uger
Til fri fordeling mellem forældrene	2 uger (pr. 1. juni 2025: 4 uger)	
I alt	Op til 22 uger (pr. 1. juni 2025: 24 uger)	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger)

Reglerne i stk. 5 kan vises på følgende måde:

Fravær med sædvanlig løn pr. 1. juni 2025	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: I de første 10 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Restende uger skal afholdes inden for 52 uger	11 uger	11 uger
Til fri fordeling: Skal afholdes inden for 52 uger	4 uger	
I alt	Op til 23 uger	Op til 15 uger

Stk. 7

Bliver mor uarbejdsdygtig som følge af sygdom før barselsorloven påbegyndes, gælder følgende:

- Hvis sygdommen er graviditetsrelateret, anses barselsorloven, jf. stk. 2, for påbegyndt ved sygdommeldingstidspunktet, dog tidligst 4 uger før forventet fødsel, jf. funktionærlovens § 7 og barselslovens § 6.
- Hvis sygdommen ikke er graviditetsrelateret, anses barselsorloven ikke for påbegyndt ved en raskmelding, medmindre det oprindeligt varslede tidspunkt for påbegyndelse af orloven er passeret.

Stk. 8

Den ansatte, med et indlagt barn, der genoptager arbejdet inden for 14 uger efter fødslen, har ret til fravær i den tilbageværende periode. Retten til fravær er betinget af, at udskrivning fra hospitalet finder sted inden 6 måneder efter fødslen.

Stk. 9

Når den ansatte har givet meddelelse om graviditet eller adoption – og indtil udløbet af orlovsperioden – kan opsigelse kun finde sted efter forudgående henvendelse til DIO II og TL. Opsigelse af den anden forælder nævnt i stk. 3, der har varslet eller afvikler orlov efter barselsloven – dog ikke for så vidt angår aftalebaseret udskudt

orlov – kan kun finde sted efter forudgående henvendelse til DIO II og TL. Det påhviler arbejdsgiveren at dokumentere begrundelsen for opsigelsen.”

Hvor intet andet er anført i protokollatet gælder ændringerne fra 1. marts 2025.

København, den 28. februar 2025.

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Ændring af feriebestemmelserne

Parterne er enige om fjerne begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres.

Parterne er derfor enige om at slette følgende sætning i overenskomsternes 'Aftale om ferieoverførsel' § 1: *"Der kan dog maksimalt overføres 10 feriedage fra en ferieafholdelsesperiode til den næste."*

Herudover er der enighed om, at den mellem parterne godkendte blanket om ferieoverførsel tilrettes, så bisætningen *"... og der kan maksimalt overføres 10 feriedage fra en ferieafholdelsesperiode til den næste"* udgår.

Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 28. februar 2025.

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

Procesaftale vedrørende deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om foreneligheden mellem overenskomstens deltidsbestemmelser og deltidsdirektivet og herunder navnlig EU-Domstolens dom i C-184/22 (KfH).

Parterne har i denne forbindelse noteret sig protokollat 33 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet, som etablerer en faglig voldgift vedrørende deltidsansatte i Industrien.

Denne voldgift har parterne valgt foreløbig at afvente.

Afhængig af resultatet af voldgiften, er parterne indstillede på at diskutere overenskomstens deltidsregler på ny.

Eventuelle senere drøftelser vil finde sted uden konfliktret.

København, den 28. februar 2025.

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

Feriefridage

Parterne har drøftet et behov for at permanentgøre Organisationsaftalen om afvikling af feriefridage i timer, der blev etableret som en forsøgsordning efter overenskomstforhandlingerne i 2020 og forlænget efter overenskomstforhandlingerne i 2023.

Parterne er enige om, at Organisationsaftalen permanentgøres og indføres i § 10, stk. 5 og stk. 6.

Parterne er endvidere enige om at ændre på optjeningsreglerne for feriefridage i overenskomsterne. Fra 1. marts 2025 optjener de ansatte 0,5 feriefridag hver måned efter reglerne i § 10, stk. 5.

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for feriefridage, således at arbejdsgiver kan vælge, at værdien af feriefridage kan udbetales sammen med særlig opsparing. Såfremt ansatte ønsker at afvikle en feriefridag, reduceres lønnen således med værdien af en feriefridag, idet den ansatte løbende får udbetalt værdien af de optjente feriefridage via den særlige opsparing.

Parterne er enige om, at ovenstående ændring af reglerne for feriefridage indføres i § 10, stk. 7, litra a og b. Den tidligere § 10, stk. 8 udgår. § 10, stk. 9 og 10 indsættes i § 10, stk. 7, hvorefter de nuværende § 10, stk. 9 og 10 udgår.

Overenskomsternes § 10, stk. 5-7, affattes herefter således:

”Stk. 5

Ud over de optjente feriedage ifølge ferielovens optjenes der ret til særlige feriefridage i de enkelte virksomheder.

Alle ansatte omfattet af overenskomsten, optjener 0,5 feriefridag for hver fulde måneds uafbrudt beskæftigelse i virksomheden.

Stk. 6

Feriefridagene kan afholdes fra det tidspunkt de er optjent og placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte ansatte. Den ansattes ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette. Den ansatte er berettiget til, ved afgivelse af varsel inden den 1. februar i et kalenderår, at holde én af feriefridagene enten den 1. maj eller Grundlovsdag.

Feriefridagen afholdes som udgangspunkt i dage, men kan efter aftale afholdes i timer.

Stk. 7

Arbejdsgiver kan vælge mellem to forskellige udbetalingsmodeller ved afholdelse af feriefri-
dage.

a. Feriefridage afholdes med løn

Ved afvikling af feriefridage ydes sædvanlig løn.

Feriefridage, der ikke er afviklet inden kalenderårets udløb, konverteres til betaling med et beløb svarende til den løn, som den pågældende ville have fået udbetalt ved afholdelse af feriefridagen. Feriefridage vil efter aftale kunne overføres til det efterfølgende år.

Ved fratræden ydes der betaling for optjente ikke afholdte feriefridage med et beløb der forholdsmæssigt svarer til den optjente ret.

b. Værdien af feriefridage udbetales sammen med den særlige opsparing

Ved afvikling af feriefridage reduceres den ansattes sædvanlige løn den pågældende dag.

Arbejdsgiver udbetaler som kompensation herfor hver måned 2,7 pct. sammen med den særlige opsparing, jf. § 3 a.

Ikke-afholdte feriefridage vil efter aftale kunne overføres til det efterfølgende kalenderår.

Det anbefales, at værdien af feriefridagene fremgår af den ansattes lønseddel som en separat post.”

Ovenstående ændringer træder i kraft den 1. marts 2025.

København, den **. **

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

Synliggørelse af løn og lønde

Parterne er enige om, at det for ansatte og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På Arkitektoverenskomsten, Konstruktøroverenskomsten og TL-Konstruktør- og teknikeroverenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension, bidrag til særlig opsparing og værdien af feriefridage

Parterne er yderligere enige om, at det er vigtigt at gøre den samlede aflønning mere synlig.

Parterne er derfor enige om at følge resultaterne af DI's samarbejde med lønsystemudbydere, jf. protokollat 30 fra OK2025 gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet og sætte sig sammen, når der foreligger et resultat.


København, den 28. februar 2025.



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



DM



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der efter § 10, stk. 4, indsættes et nyt stk. 5 i Arkitektoverenskomsten, Konstruktøroverenskomsten og TL-Konstruktør- og teknikeroverenskomsten:

”Stk. 5

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har de ansatte, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 2,09 pct. af den ferieberettigende løn. Ansatte, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,59 pct. af den ferieberettigende løn.

Ansatte, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,59 pct. af den ferieberettigende løn, den ansatte ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Ved fratræden, hvor ansatte får afregnet 12,5 pct. i feriegodtgørelse, og hvor der endnu ikke er blevet afregnet forhøjet ferietillæg for hele ferieåret, skal de ansatte have afregnet 0,59 pct. af den ferieberettigede løn for den manglende periode.

I den situation, hvor en virksomhed udbetaler ferietillægget én gang årligt, gælder det, at hvis ansatte har fået forudbetalt det forhøjede ferietillæg, vil virksomheden,

ved de ansattes fratræden, kunne modregne det for meget udbetalte forhøjede ferietillæg (de 0,59 pct.) i de ansattes løn.”

Nuværende § 10, stk. 5-10, bliver herefter til stk. 6-11.

Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 28. februar 2025.



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



DM



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

**Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og
elever**

Parterne er enige om redaktionelt at ændre TL-Konstruktør og teknikeroverenskomstens § 4, stk. 3, i henhold til den organisationsaftale, der blev indgået mellem DIO II v/DI og TL om forhøjelse af pensionsbidragssatserne for 18.-19. årige elever pr. 1. november 2023.

Parterne er enige om, at virksomhederne for perioden 1. januar 2023-31. maj 2023 betaler differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtige indbetalinger og arbejdsgiverbidraget på de 8 pct. For perioden 1. juni 2023 til 31. august 2023 betaler virksomhederne differencen imellem de hidtige indbetalinger og arbejdsgiverbidraget på 10 pct.

Beløbet skal indbetales til pensionsselskabet senest 10. oktober 2023.

§ 4, stk. 3 affattes således:

”Stk. 3 Pension til elever

a. Elever under denne overenskomsts faglige dækningsområde omfattes af pensionsordningen i § 4, når de fylder 18 år, samt har opnået to måneders anciennitet.

b. I elevens 18. og 19. år udgør bidragssatsernes dog hhv. 10,0 pct. fra virksomheden og 2,0 pct fra eleven, i alt 12,0 pct.

c. Med virkning fra den måned, hvor eleven fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i stk. 1.

Elever, der ikke er berettiget til pension, kan individuelt vælge at tilslutte sig ordningen. Ved tilslutningen af elever modregnes arbejdsgiverbidraget for disse i den hidtidige løn."

København, den 28. februar 2025

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanter og vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at foretage en række redaktionelle ændringer af Tillidsrepræsentantaf-tale mellem DIO II henholdsvis FAOD og DM, KF samt TL.

Herudover er parterne enige om at foretage følgende tre indholdsmæssige ændringer:

- at der betales et tillæg til arbejdsmiljørepræsentanter med medlemskab hos det overenskomstbærende forbund
- at tillidsrepræsentanter har mulighed for at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
- at der tilføjes en opfordring til, at de lokale parter drøfter rammerne for samarbejdet, når der er valgt en ny tillidsrepræsentant.

Alle øvrige ændringer end de tre ovenstående er redaktionelle.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at Tillidsrepræsentantaftale mellem DIO II henholdsvis FAOD og DM, KF samt TL ændres som følger:

I § 0 slettes ”§ 0” fra teksten, så følgende tekst blot fremgår øverst i aftalen før § 1:

”Parterne anerkender at arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter varetager væsentlige funktioner på virksomhederne.

De lokale parter må ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.”

I § 1, stk. 1, tilføjes en parentes slut efter DM.

I § 1, stk. 6 ændres ordet ”medarbejdere” til ”de ansatte”.

I § 1 tilføjes et nyt stk. 7:

”Stk. 7

Organisationerne opfordrer til, at det efter valg af en ny tillidsrepræsentant drøftes lokalt, hvordan rammerne for samarbejdet skal være, herunder tillidsrepræsentantens tidsforbrug og en forventningsafstemning af opgaverne i § 3.”

I § 2, stk. 3 ændres ”et halvt års” til ”6 måneders”.

I § 2, stk. 4 udgår ordene ”fra og med bortfaldsdatoen”.

I § 2, stk. 5 udgår ordene ”i øvrigt”.

I § 3, stk. 3 ændres ordet ”han” til ”tillidsrepræsentanten”. Herudover ændres sidste sætning til ”I tilfælde, hvor arbejdet efter arbejdsgiverens anmodning finder sted uden for normal arbejdstid, betragtes det som merarbejde eller overarbejde jf. overenskomstens § 5.”

I § 3, stk. 4, indarbejdes et nyt 2. afsnit, således at § 3, stk. 4, får følgende ordlyd:

”Stk. 4

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af den overenskomstbærende organisation.

I forbindelse med overenskomstfornyelser gives tillidsrepræsentanten ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse. Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiverne om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet. Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelingen.”

I Arkitektoverenskomsten ændres § 3, stk. 5, til følgende:

”Stk. 5

Tillidsrepræsentanten oppebærer et månedligt funktionstillæg på mellem 1.500 kr. og 2.500 kr. under hensyntagen til opgavens omfang, virksomhedens størrelse og antallet af tillidsrepræsentanter.

Arbejds miljørepræsentanten, der er medlem af FAOD eller DM, oppebærer et månedligt funktionstillæg på 643 kr. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejds miljørepræsentanten dækker, herunder på tværs af overenskomstområder. Arbejds miljørepræsentanten skal henvende sig til arbejdsgiver, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at oppebære tillægget med dokumentation herfor.

For arbejds miljørepræsentanter, der ikke er medlem af FAOD eller DM, henledes opmærksomheden på, at funktionen som arbejds miljørepræsentant kan danne grundlag for forhandling af funktionstillæg.

Ved bortfald af tillids- eller arbejds miljørepræsentanthvervet bortfalder tillægget.

Tillæggene skal beskrives i virksomhedens lønpolitik."

For så vidt angår Konstruktøroverenskomsten er medlemskab af "KF" en betingelse for at oppebære funktionstillægget. For så vidt angår TL-Konstruktør- og teknikeroverenskomsten er medlemskab af "TL" en betingelse for at oppebære funktionstillægget.

I § 3, stk. 6 udgår ordet "skyldigt"

I § 4 ændres stk. 2-4 til i stedet at være et nyt stk. 2 og stk. 3:

"Stk. 2

Såfremt en arbejdsgiver agter at afskedige eller forflytte en tillidsrepræsentant, skal sagen forhandles med den pågældendes organisation senest 8 dage før, der gives varsel til tillidsrepræsentanten om afskedigelse eller forflyttelse.

Stk. 3

Parterne kan efter den i stk. 2 nævnte forhandling begære sagen om afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentanten behandlet efter retningslinjerne i § 5 om mæglingssmøde og eventuel faglig voldgift.

Kendes afskedigelsen ved en faglig voldgift ubegrundet, har arbejdsgiveren pligt til at trække den tilbage.

Finder voldgiftsretten det imidlertid dokumenteret af arbejdsgiveren, at ansættelsesforholdet ikke kan fortsætte, har arbejdsgiveren pligt til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, fastsat af voldgiftsretten."

§ 6 udgår og slettes fra aftalen.

Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 28. februar 2025.

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Forlængelse af ErhvervsPhD ved orlov

Parterne er enige om at udvide ErhvervsPhD-studerendes mulighed for at forlænge ansættelsen i tilfælde af godkendt orlov fra Innovationsfonden.

På den baggrund er parterne enige om at ændre teksten i Arkitektoverenskomsten og Konstruktøroverenskomsten for Arkitektbranchens § 1, stk. 4, litra d og i TL-Konstruktør- og Teknikeroverenskomstens § 1, stk. 5, litra d, til følgende:

"d. Under forudsætning af, at der foreligger de nødvendige godkendelser af orlov fra Innovationsfonden, har den ph.d.-studerende ret til at få forlænget ansættelsen med en periode svarende til den periode, som den studerende har været fraværende under orloven. Der kan højst ske forlængelse med den del af orloven, der ligger inden for ansættelsesperioden."

Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 28. februar 2025

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Efteruddannelse

Parterne har drøftet en forenkling af overenskomsternes § 12 a om efteruddannelsesmidler med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsens ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra ændringerne, der følger af § 12 a, stk. 9.

I § 12 a, stk. 9, aftales udbetaling af efteruddannelsesmidler blandt andet, når den ansatte forlader arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at dette skal fortolkes i overensstemmelse med ferielovens begreb. Det vil sige, når en ansat helt forlader arbejdsmarkedet på grund af alders- eller helbredsmæssige årsager.

Parterne er enige om, at såfremt medarbejderen i løbet af de 12 måneder efter fratræden skifter status fra § 12 a, stk. 9, litra a til litra b, bliver de individuelle midler udbetalt som løn i henhold til § 12 a, stk. 9, litra b.

Parterne er enige om, at der gives mulighed for at udbetale efteruddannelsesmidler efter fratræden ved en uddannelseshindring på grund af samme sygdomsforløb eller barselsorlov af en varighed udover 3 måneder.

Parterne har aftalt, at de i fællesskab redigerer *Vejledning om efteruddannelsesmidler i arkitektbranchen* i overensstemmelse med ændringerne. I den forbindelse indarbejdes den fælles fortolkning af forholdsmæssig afregning af efteruddannelsesmidler ved ansættelse og fratræden i brudte måneder.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at § 12 a affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 12 a:

”§ 12 a Efteruddannelse

Stk. 1

Arbejdsgiveren afsætter årligt et beløb til efteruddannelse. Der afsættes 22.000 kr. pr. fuldtidsansat omfattet af overenskomsten som et samlet efteruddannelsesbeløb, fordelt på følgende måde:

- 17.250 kr. pr. afsættes til individuel anvendelse
- 4.750 kr. pr. afsættes til fællespuljen

Beløbet reduceres forholdsmæssigt for deltidsansatte. Afsættelsen af efteruddannelsesmidler sker i hele den periode, hvor der afvikles orlov i henhold til barselsloven.

Beløbet afsættes med 1/12 ultimo hver måned, og administreres af arbejdsgiveren.

Stk. 2

Individuelle midler

17.250 kr. af det samlede efteruddannelsesbeløb anvendes individuelt, jf. stk. 1. Hvis de individuelle efteruddannelsesmidler ikke er anvendt i optjeningsåret eller de to efterfølgende kalenderår, overføres de til fællespuljen, medmindre der mellem den ansatte og arbejdsgiveren indgås individuel aftale om en konkret længerevarende efteruddannelsesaktivitet.

Fristen for anvendelse af individuelle efteruddannelsesmidler forlænges med den periode, den ansatte er fraværende i forbindelse med afholdelse af orlov i henhold til barselsloven.

Hvis arbejdsgiveren udskyder en godkendt efteruddannelsesaktivitet i henhold til nærværende aftale, skal der indgås skriftlig aftale om tidspunkt for senere afvikling. Indebærer det, at fristen overskrides, medfører dette ikke fortabelse af den individuelle ret.

Der kan mellem arbejdsgiveren og den ansatte skriftligt aftales forlods brug af efteruddannelsesmidler. Ved fratræden kan en eventuel negativ saldo dog ikke kræves betalt af den ansatte, men kan dækkes af fællespuljemidler.

Fællespuljer

Arbejdsgiveren afsætter af det samlede efteruddannelsesbeløb 4.750 kr. til en fællespulje, der kan skæveles mellem de ansatte, jf. stk. 1. Ikke forbrugte midler overføres fra år til år. Det er alene de ansatte, som er omfattet af overenskomsten, der kan bidrage til fællespuljen og benytte midler fra fællespuljen.

Midlerne fra fællespuljen kan anvendes til blandt andet hel eller delvis dækning af fælles aktiviteter eller medfinansiering i forbindelse med efteruddannelsesaktiviteter, hvor den enkelte ansatte ikke har tilstrækkelige individuelle midler.

Der oprettes fællespuljer i forhold til de enkelte uddannelsesgrupper på virksomheden. Hvis forholdene taler for det, og der lokalt på den enkelte virksomhed mellem uddannelsesgrupperne er enighed herom, kan der på tværs af arkitektoverenskomsterne og uddannelsesgrupperne oprettes en samlet fællespulje, der kan anvendes på samme vilkår som beskrevet ovenfor.

Stk. 3

Beløbet skal dække udgifter (eks. moms) til studierejser, kurser, transport mv., samt den ansattes timeløn (månedsløn divideret med 160,33) og de overenskomstmæssige pensionsbidrag under efteruddannelse.

Den ansatte har i forbindelse med efteruddannelse ret til at bruge optjente timer fra den ansattes pulje for mertimer, jf. § 5, stk. 4. Den ansatte kan ikke pålægges at bruge optjente timer.

Efteruddannelsesaktiviteter skal have et indhold, som har sammenhæng med virksomhedens aktuelle og potentielle arbejdsområder og/eller skal kunne betragtes som ajourføring af de ansattes faglige kvalifikationer, for hvilken skattemyndighederne indrømmer virksomheden fradrag og ikke beskatter den ansatte.

Såvel den ansatte som arbejdsgiveren har pligt til at medvirke til, at den ansatte løbende efteruddannes, og at de midler, der er hensat til den ansatte, anvendes. Røtningslinjerne for efteruddannelse og virksomhedens og de ansattes efteruddannelsesbehov drøftes mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

Hvor der ifølge gældende tillidsrepræsentantaftale er udpeget tillidsrepræsentant, deltager denne som de ansattes repræsentant i drøftelserne.

Stk. 4

Arbejdsgiveren fører løbende regnskab med såvel fællespuljer som de individuelle uddannelsesmidler. Virksomheden skal en gang årligt i januar måned offentliggøre virksomhedens ajourførte efteruddannelsesregnskab for det foregående kalenderår for de ansatte. De ansatte har løbende ret til at blive gjort bekendt med opgørelsen over egne, individuelle midler.

Stk. 5

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne kan tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne udpege en uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og de ansatte med efteruddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og de ansatte. Uddannelsesrepræsentanten er ikke dækket af reglerne for tillidsrepræsentantbeskyttelse i Tillidsrepræsentantaftalen.

Stk. 6

Udgift til lovpligtig uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter afholdes af virksomheden uden for efteruddannelsesmidlerne.

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 7

Hvor lovgivning i overenskomstens gyldighedsperiode måtte pålægge arbejdsgiveren pligt til at bidrage til efteruddannelsesaktiviteter og lignende, som omfatter ansatte efter overenskomsten, har arbejdsgiveren ret til at modregne udgifterne hertil i det beløb, der afsættes til fællespuljen.

Stk. 8

Ved opsigelse fra enten arbejdsgiveren eller den ansatte udleverer arbejdsgiveren inden for en frist på 14 dage en opgørelse over tilgodehavende individuelle midler til den ansatte. Ved ophør af midlertidige ansættelser skal arbejdsgiver senest 14 dage efter fratræden udarbejde en opgørelse over tilgodehavende, individuelle midler til den ansatte.

Stk. 9

a. Anvendelse af midler efter fratræden

Efter fratræden skal eventuelle individuelle ubrugte efteruddannelsesmidler anvendes til et gennemført efteruddannelsesformål inden 12 måneder efter fratræden. Afregning for efteruddannelse i forbindelse hermed skal ske inden 13 måneder efter fratræden. Eventuelt overskydende beløb overføres til fællespuljen.

Det er en betingelse for midlernes anvendelse, at efteruddannelse sker under ansættelse i private rådgivende arkitektvirksomheder med medlemskab af DIO II.

Midlerne kan på samme vilkår anvendes i en efterfølgende ledighedsperiode. Såfremt en tidligere ansat deltager i et efteruddannelsesforløb, hvor retten til dagpenge fortabes, kan der udbetales en godtgørelse svarende til dagpengetabet. Godtgørelsen er ikke pensions- eller ferieberettiget.

Midlerne kan dog udbetales i den efterfølgende 12 måneders periode, såfremt den ansatte i løbet af perioden dokumenterer at opfylde en af betingelserne i litra b.

Opstår der tvist om efteruddannelsesmidlerne, udskydes fristen for anvendelse af midlerne, indtil forholdet er afklaret.

b. Udbetaling af midler efter fratræden

Såfremt den ansatte forlader en medlemsvirksomhed, kan efteruddannelsesmidlerne ikke medtages til en virksomhed, som ikke er en privat rådgivende arkitektvirksomhed med medlemskab af DIO II.

Hvis den ansatte:

- får ansættelse i en virksomhed, som ikke er en privat rådgivende arkitektvirksomhed med medlemskab af DIO II,
- påbegynder selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse,

- forlader arbejdsmarkedet (fortolkes i overensstemmelse med det tilsvarende begreb i ferieloven)
- flytter til udlandet,
- er uddannelseshindret på grund af samme sygdomsforløb eller barselsorlov af en varighed udover 3 måneder, eller
- afgår ved døden

udbetales de opsparede midler direkte til den ansatte som løn med et maksimum svarende til to års optjente individuelle midler ved fratræden. Denne lønudbetaling er ikke ferie- eller pensionsberettiget, ligesom der heller ikke beregnes særlig opsparring. Et eventuelt overskydende beløb overføres herefter til fællespuljen.”

Ovenstående stk. 9 gælder for ansatte som fratræder 1. marts 2025 eller senere. For ansatte som fratræder før 1. marts 2025 henvises til Arkitektoverenskomsten 2023-2025 § 12 a, stk. 6.


København, den 28. februar 2025



 DI Overenskomst II v/DI



 FAOD - Forbundet Arkitekter og
 Designere



 DM



 KF - Konstruktørforeningen



 TL - Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Forenkling af proceduren for afregning af efteruddannelsesmidler ved fratræden

Parterne har drøftet behovet for en forenkling af proceduren for afregning af efteruddannelsesmidler ved fratræden, jf. overenskomsternes § 12 a.

Parterne er enige om, at arbejdsgiver fremadrettet kan vælge imellem to modeller:

1. Midlerne forbliver hos den tidligere arbejdsgiver, hvorefter den nye arbejdsgiver kan sende fakturaer i forbindelse med, at den ansatte tager efteruddannelse (den nugældende ordning), eller
2. Midlerne følger med den ansatte over til den nye arbejdsgiver og anvendes på samme betingelser som efteruddannelsesmidler i øvrigt.

Model 2, hvorefter midlerne følger den ansatte, forudsætter, at Skattestyrelsen svarer bekræftende på, at en overførsel af ubrugte individuelle efteruddannelsesmidler til den nye arbejdsgiver sker uden beskatning. En forespørgsel er afsendt til Skattestyrelsen.

Parterne har aftalt, at såfremt nedenstående ændringer træder i kraft, vil parterne i fællesskab redigere *Vejledning om efteruddannelsesmidler i arkitektbranchen* i overensstemmelse med ændringen.

Hvis forudsætningen er opfyldt, udgår § 12 a, stk. 9, i Arkitektoverenskomsten 2025-2028, KF-Konstruktøroverenskomsten 2025-2028 og TL-Konstruktør- og teknikeroverenskomsten 2025-2028 og erstattes af følgende, der gælder for fratrædelser fra 1 marts 2026:

”Stk. 9

a. Anvendelse af midler efter fratræden

Efteruddannelsesmidlerne kan udelukkende medtages til en virksomhed, som er en privat rådgivende arkitektvirksomhed med medlemskab af DIO II.

Den tidligere arbejdsgiver kan vælge mellem to modeller for anvendelsen af efteruddannelsesmidlerne:

- 1. Efter fratræden skal eventuelle individuelle ubrugte efteruddannelsesmidler anvendes til et gennemført efteruddannelsesformål inden 12 måneder efter fratræden. Afregning for efteruddannelse i forbindelse hermed skal ske inden 13 måneder efter fratræden. Eventuelt overskydende beløb overføres herefter til fællespuljen.*

Eller

- 2. Efter fratræden overføres eventuelle individuelle ubrugte efteruddannelsesmidler til den nye arbejdsgiver. Midlerne skal anvendes hos den nye arbejdsgiver inden for året for overførslen til den nye arbejdsgiver eller i de to efterfølgende kalenderår.*

Hvis den ansatte ved fratræden er i en ledighedsperiode, anvendes model 1. Såfremt en tidligere ansat deltager i et efteruddannelsesforløb, hvor retten til dagpenge fortabes, kan der udbetales en godtgørelse svarende til dagpengetabet. Godtgørelsen er ikke pensions- eller ferieberettiget.

Midlerne kan dog udbetales i den efterfølgende 12 måneders periode, såfremt den ansatte i løbet af perioden dokumenterer at opfylde en af betingelserne i litra b.

Opstår der tvist om efteruddannelsesmidlerne, udskydes fristen for anvendelse af midlerne, indtil forholdet er afklaret.

b. Udbetaling af midler efter fratræden

Hvis den ansatte:

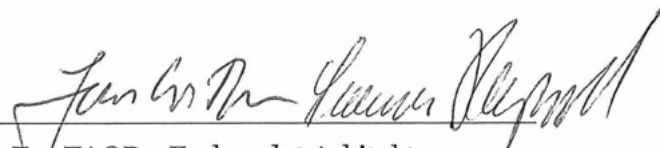
- får ansættelse i en virksomhed, som ikke er en privat rådgivende arkitektvirksomhed med medlemskab af DIO II,*
- påbegynder selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse,*
- forlader arbejdsmarkedet (fortolkes i overensstemmelse med det tilsvarende begreb i ferieloven),*
- flytter til udlandet*
- er uddannelseshindret på grund af samme sygdomsforløb eller barselsorlov af en varighed udover 3 måneder, eller*
- afgår ved døden*

udbetales de opsparede midler direkte til den ansatte som løn med et maksimum svarende til to års optjente individuelle midler ved fratræden. Denne lønudbetaling er ikke ferie- eller pensionsberettiget, ligesom der heller ikke beregnes særlig opsparing. Et eventuelt overskydende beløb overføres herefter til fællespuljen.”

København, den 28. februar 2025



For DI Overenskomst II v/DI



For FAOD - Forbundet Arkitekter og Designere



For DM



For KF - Konstruktørforeningen



For TL - Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Lønudvikling på lønbånd

Parterne er enige om at foretage en præcisering i Arkitektoverenskomstens § 3, stk. 4, 3. afsnit, hvorefter bestemmelsen affattes på følgende måde:

”Stk. 4

Minimallønnen i lønbånd 1 afspejler alene det, den ansatte kan præstere som nyuddannet helt uden erfaring.

Minimallønnen i øvrige lønbånd afspejler alene den kunnen, den ansatte har i kraft af det antal års erfaring, den ansatte har opnået ved beskæftigelse inden for sit fag, men ikke den ansattes supplerende kompetencer, opgavevaretagelse og ansvar.

Den ansattes løn forventes derfor at overstige minimallønnen, medmindre særlige individuelle forhold gør sig gældende. Lønnen forventes at udvikle sig i takt med den ansattes udvikling. Det er således som udgangspunkt ikke intentionen, at der sker store lønhop i forbindelse med skift i lønbånd, idet der dog er tale om en samlet vurdering.

Såfremt den ansatte har en uddannelse som konstruktør eller byggetekniker, kan lønnen aldrig være mindre end den ville have været i henhold til den anden relevante overenskomsts lønbestemmelser.”

Tilsvarende indsættes præciseringen i Konstruktøroverenskomsten for arkitektbranchens og TL-Konstruktør og teknikeroverenskomsten for arkitektbranchens § 3, stk. 4, hvorefter bestemmelserne affattes på følgende måde:

”Stk. 4

Minimallønnen i lønbånd 1 afspejler alene det, den ansatte kan præstere som nyuddannet helt uden erfaring.

Minimallønnen i øvrige lønbånd afspejler alene den kunnen, den ansatte har i kraft af det antal års erfaring, den ansatte har opnået ved beskæftigelse inden for sit fag, men ikke den ansattes supplerende kompetencer, opgavevaretagelse og ansvar.

Den ansattes løn forventes derfor at overstige minimallønnen, medmindre særlige individuelle forhold gør sig gældende. Lønnen forventes at udvikle sig i takt med den ansattes udvikling. Det er således som udgangspunkt ikke intentionen, at der sker store lønhop i forbindelse med skift i lønbånd, idet der dog er tale om en samlet vurdering.”

Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 28. februar 2025.

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere

DM

KFA Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Månedsnorm

Parterne er enige om at ændre overenskomsternes bestemmelser om månedsnorm, således at det konsekvensrettes i alle tre overenskomster, at de to steder, hvor normen "160" er angivet, ændres dette til "160,33".

I alle tre overenskomster fremgår månedsnormen i § 5, stk. 7 og § 12a, stk. 1.

Parterne er som en konsekvens af ovenstående enige om, at der ved satsstigninger som følge af overenskomstfornyelser afrundes til nærmeste hele tal efter almindelige matematiske regler.

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2025.

København, den 28. februar 2025.

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om pension

Formålet med og baggrunden for udvalgsarbejdet

Parterne er enige om at etablere et udvalgsarbejde i overenskomstperioden med henblik på at afsøge muligheden for, at der kan skabes mere fleksibilitet ved valg af pensionsordning i ovenstående tre overenskomster.

Formålet med udvalgsarbejdet er dels, at reglerne i overenskomsterne understøtter de bedste muligheder for valg af pensionsordning for ansatte og virksomheder, dels at administrationen forbundet med de fire pensionsordninger lettes.

Indholdet af udvalgsarbejdet

Udvalget bør som en del af udvalgsarbejdet forsøge at opnå aftale med de forskellige pensionselskaber, at pensionselskaberne udarbejder oplysningsmateriale til brug på medlemsvirksomhederne for at øge kendskabet til de eksisterende pensionsordninger.

Udvalget skal sideløbende hermed undersøge indholdet af de fire forskellige pensionsordninger. Denne undersøgelse kan f. eks. ske ved en ekstern og uafhængig pensionsmægler.

Udover ovenstående skal udvalget (1) undersøge muligheden for at etablere firmapensionsordninger på den enkelte virksomhed samt (2) muligheden for at samle alle fire pensionsordninger i én samlet pensionsordning på tværs af de tre overenskomster.

1. Etablering af firmapensionsordninger

Parterne tager inspiration til udvalgsarbejdet fra ordningen i Industriens Funktionæroverenskomst § 8.

Hvis parterne bliver enige om, at der etableres mulighed for at etablere firmapensionsordninger på overenskomsterne, skal der udarbejdes et oplysningsskema om ny firmapensionsordning samt en indeståelseserklæring. Her er parterne enige om, at der blandt andet tages udgangspunkt i Industriens Funktionæroverenskomst (Bilag 1 til Protokollat nr. 21 om Skifte af pensionsordning fra OK2025).

Parterne skal herudover tage stilling til, hvordan fleksjobbere eller ansatte med aktive invalidforsikringer skal behandles ved skifte til firmapensionsordning.

Hvis parterne bliver enige, er det aftalt at virksomheden frit kan vælge firmapensionsordning indenfor overenskomstens ramme (indeståelseserklæring mv.), men at de ansatte altid kan vælge at forblive på overenskomsternes pensionsordning.

Hvis parterne bliver enige om, at der skal etableres mulighed for firmapensionsordning, skal dette indgå i overenskomstfornyelsen ved OK2028. Udvalget udarbejder et protokollat forud for OK2028.

2. Mulighed for at samle pensionsordningerne

Hvis parterne bliver enige om, at der skal etableres mulighed for at samle pensionsordningerne for alle ansatte, undersøger udvalget to forskellige muligheder herfor. Udvalget undersøger en mulighed for at sammenlægge pensionsordningerne i én af overenskomsternes fire pensionsordninger. Herudover undersøger udvalget en mulighed for at lave én fælles pensionsordning på tværs af alle tre overenskomster. Det bør ligeledes undersøges, hvorvidt en sådan samlet pensionsordning kan omfatte alle virksomhedens ansatte og ejerpartnere, der ikke er dækket af en af de fire pensionsordninger.

Hvis parterne bliver enige om, at der skal etableres mulighed for at samle virksomhedens pensionsordninger i én af overenskomsternes fire pensionsordninger, skal dette indgå i overenskomstfornyelsen ved OK2028. Udvalget udarbejder et protokollat forud for OK2028.

Hvis udvalgsarbejdet giver anledning til økonomiske udgifter, skal parterne drøfte, hvordan udgifterne afholdes.


Tidslinje for udvalgsarbejdet

Udvalgsarbejdet påbegyndes i 2. kvartal 2025, hvorefter der arbejdes med ovenstående frem til juni 2026. Kortlægningen af de fire ordninger samt pensionsselskabernes udarbejdelse af oplysningsmateriale søges afsluttes inden udgangen af 2025.

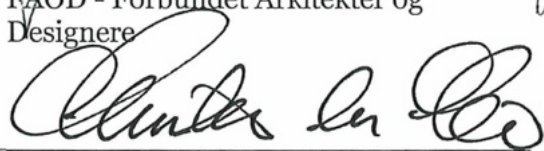
Parterne forventer at afslutte arbejdet i juni 2026. Er parterne ikke nået en afslutning af udvalgsarbejdet, sætter parterne sig sammen med henblik på at finde en løsning. Medmindre parterne aftaler andet, bortfalder nærværende protokollat ved næste overenskomstfornyelse.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet afsluttes med en fælles udvalgsrapport, forventeligt i juni 2026.

København, den 28. februar 2025.


DI Overenskomst II v/DI


RAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere


DM


KF - Konstruktørforeningen


TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Pensionsordninger for nyoptagne medlemmer

Parterne er enige om, at når DIO II optager nye medlemsvirksomheder, der tiltræder arkitektoverenskomsterne, har virksomhederne mulighed for at bibeholde deres allerede eksisterende firmapensionsordning for allerede eksisterende og fremtidige medarbejdere, der ansættes efter indmeldelsen i DIO II.

Formålet er at lette barriererne for optagelse af nye medlemmer i DIO II og således en fælles interesse i at flere virksomheder og medarbejdere overenskomstdækkes.

De nye regler gælder for virksomheder der melder sig ind i DIO II fra 1. marts 2025.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der i overenskomsterne indsættes følgende som nyt § 4, stk. 3:

”§ 4

Stk. 3 Undtagelse for nyoptagne virksomheder

Virksomheder der fra 1. marts 2025 melder sig ind i DIO II har mulighed for at videreføre en allerede eksisterende firmapensionsordning. Det er en forudsætning, at pensionsordningen gælder for alle ansatte, der omfattes af overenskomsten.

Det er en forudsætning, at pensionsbidraget svarer til det enhver tid overenskomstmæssigt aftalte. Det er desuden en forudsætning, at arbejdsgiveren administrerer pensionsordningen ved indbetaling direkte til det pågældende pensionsinstitut.

Såfremt virksomheden på et senere tidspunkt måtte vælge at opsige firmapensionsordningen, følges de almindelige bestemmelser i stk. 1.”

Den nuværende § 4, stk. 3, i Arkitektoverenskomsten og Konstruktøroverenskomsten bliver herefter til stk. 4.

Klokkeslæt:

1

Dato:

Den nuværende § 4, stk. 3 i TL-Konstruktør og Teknikeroverenskomsten, bliver herefter til stk. 4. Den nuværende § 4, stk. 4, bliver herefter til stk. 5.

København, den 28. februar 2025

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-ENSKOMSTEN
for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 20

PROTOKOLLAT

om

Redaktionelle ændringer

Parterne er enige om, at der i forbindelse med redigeringen af overenskomsterne efter OK2025 indarbejdes en række redaktionelle ændringer.

Ændringerne er drøftet mellem parterne i forbindelse med forhandlingerne ved OK2025.

Parterne er i den forbindelse enige om, at der ikke er tiltænkt indholdsmæssige ændringer, men derimod blot en ensretning af begreberne i overenskomsterne samt en gennemskrivning for at lette forståelsen af overenskomstteksten.

Parterne er enige om, at der i forbindelse med redigeringen af OK2025 udgår følgende protokollater:

- Protokollat Om lønbånd
- Protokollat Om pensionsprojekt
- Protokollat Om designere med kandidatgrad (cand.design)
- Protokollat Om fælles vejledninger
- Protokollat Om eksisterende protokollater
- Protokollat Om samarbejdsudvalg udgår i TL-Konstruktør og
Teknikeroverenskomsten
- Protokollat Om pligt til omgående genforhandling ved ikrafttræden af ”+2” ordning

- Protokollat Om udarbejdelse af seniorpolitik

København, den 28. februar 2025.

DI Overenskomst II v/DI

FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere

DM

KF - Konstruktørforeningen

TL - Teknisk Landsforbund