

Overenskomstforhandlingerne 2025

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Teknikeroverenskomsten for en 3-årig periode. Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingsforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger samt 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:

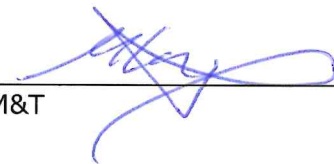
1. Lønforhold og betalingssatser	3
2. Medarbejderens ret til frihed i familiemæssige situationer	4
3. Mulighed for afslag af overarbejde	6
4. Teknikerens adgang til lønsamtaler	8
5. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	9
6. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	10
7. Uddannelsesrepræsentanter	11
8. Befordringsgodtgørelse for elever	12
9. Virksomhedsansøgninger til Kompetenceudviklingsfonden	13
10. Databeskyttelse	14
11. Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	15
12. Skifte af pensionsordning, Sygdom ved skifte af pensionsordning og Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18 – 19-årige elever	21
13. Udvalgsarbejde om teknisk redigering af dækningsområdebestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst	30
14. Ændring af barselsbestemmelserne	31
15. Ændring af feriebestemmelserne	34
16. Procesaftale vedrørende deltid	37
17. Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde	38
18. Fritvalgskonto og feriefridage	39
19. Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	41
20. Teknikeroverenskomstens Kompetence- og Samarbejdsfond	42

Overenskomstforhandlingerne 2025

21. Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder.....	43
22. Opdatering af uddannelsesbetegnelsen i § 1.....	44

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund


DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

1. Lønforhold og betalingssatser

I. Overenskomstens elevsatser

Pr. 1. maj 2025 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,0 pct.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

II. Fritvalgsbidrag overenskomstens § 9, stk. 1

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

III. Pension, overenskomstens § 10, stk. 3

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

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund
DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

2. Medarbejderens ret til frihed i familiemæssige situationer

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

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

Parterne er endvidere enige om at ændre teksten i overenskomstens § 14, stk. 6, afsnit 1 - 3 til følgende:

Afsnit 1, 2 og 3:

Teknikere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af teknikerens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag samt evt. næste arbejdsdag.

Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro og loveerklæring.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i overenskomstens § 14, stk. 6 som nye afsnit 11, 12 og 13 vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

Afsnit 11, 12 og 13:

"Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto, jf. § 9 i det omfang, der er dækning på kontoen."

Overenskomstforhandlingerne 2025

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i overenskomstens § 14, stk. 6 som nye afsnit 14, 15, 16, 17, 18 og 19 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

Afsnit 14, 15, 16, 17, 18 og 19:

"Medarbejdere og ansatte under uddannelse, 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 medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

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

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto, jf. § 9 i det omfang, der er dækning på kontoen."

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i overenskomstens § 14, stk. 6 til følgende:

"§15 Børnssygdom/hospitalsindlæggelse/børneomsorgsdage/børnebørns-omsorgsdage/ledsagelse af nærtstående"

Parterne er enige om, at overenskomstens § 9, stk. 4 konsekvensrettes med de nye fridagsmuligheder.

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund


DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

3. Mulighed for afslag af overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men også om, at medarbejdere som udgangspunkt er forpligtet til at udføre overarbejde.

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at ændre teksten i § 6, stk. 1, 1. afsnit i overenskomsten til følgende:

"Stk. 1, 1. afsnit

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

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler."

Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejders ret til at afslå overarbejde.

Herning 7. marts 2025

Overenskomstforhandlingerne 2025


Teknisk Landsforbund


DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

4. Teknikerens adgang til lønsamtaler

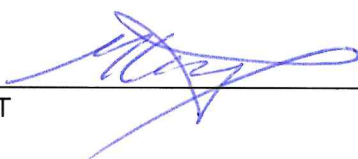
Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 7, stk. 4, tilføjes som nyt andet afsnit:

"Hvis teknikeren beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale."

Andet afsnit bliver herefter nyt tredje afsnit.

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund


DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

5. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af den overenskomstbærende medlemsforbund, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem medlemsforbundet hvert år. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne hvert år.

Som nyt overenskomstens § 18, stk. 9, tilføjes følgende:

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af den overenskomstbærende medlemsforbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

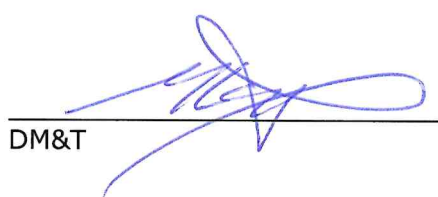
Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i TL finansieres af virksomhederne via overenskomstens Kompetence- og Samarbejdsfond, jf. § 15, stk. 10. Fondens bestyrelse be- myndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget, hvorefter TL udbetaler vederlaget til arbejds- miljørepræsentanterne."

Herning 7. marts 2025



Teknisk Landsforbund



DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

6. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne skrives ind i overenskomstens organisationsaftaler med følgende tekst:

"Protokollat om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i parternes overenskomst.

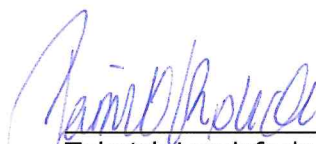
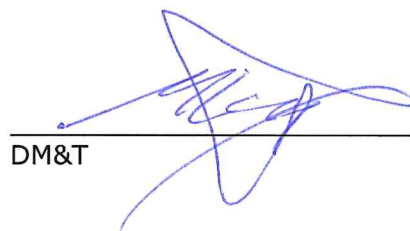
Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdeling."

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund

DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

7. Uddannelsesrepræsentanter

Parterne er enige om, at der gives mulighed for at udpege én uddannelsesrepræsentant på overenskomstens område på virksomheden.

Som nyt overenskomstens § 19, stk. 7, tilføjes følgende:

"Under forudsætning af lokal enighed kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en uddannelsesrepræsentant.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden med at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov."

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund

DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

8. Befordringsgodtgørelse for elever

For at bringe overenskomstens elevbestemmelse i overensstemmelse med gældende regler om udbetaling af tilskud til befordringsudgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, er der enighed om at ændre elevbestemmelsens § 11, stk. 9 om befordring.

Bestemmelsen i stk. 9:

"Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested."

udgår og erstattes af:

"Virksomheden godtgør elevens udgifter ved befordring for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag). Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis eleven skal møde på lærestedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem lærestedet og skolen."

For indkvarterede elev ydes befordringstilskud for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den ovenstående afstandsbetingung i øvrigt er opfyldt."

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2025.

Der er enighed om, at såfremt reglerne om befordringstilskud fra AUB ændres, ændres bestemmelsen i § 11, stk. 9 tilsvarende, således at virksomhedens udgift til befordring ikke forøges.

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund


DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

9. Virksomhedsansøgninger til Kompetenceudviklingsfonden

Parterne er enige om, at virksomheder omfattet af overenskomsten gives mulighed for at ansøge om midler fra Kompetenceudviklingsfonden ved efter- og videreuddannelse af medarbejdere under overenskomsten.

Parterne vil overfor deres medlemskreds gøre en generel indsats for at reklamere for kompetenceudvikling.

Følgende tekst indsættes i overenskomstens § 15:

"I den udstrækning, at der ved indgangen til et kalenderår er ubrugte midler fra det foregående år i Kompetenceudviklingsfonden, kan virksomhederne søge dækning til kurser efter følgende retningslinjer:

- Ansøgningen sendes til DM&T senest 2 uger inden kursets afholdelse.*
- Der skal være indgået en skriftlig lokalaftale. Denne kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Hvor en tillidsrepræsentant ikke forefindes, kan lokalaftalen etableres med et flertal af de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.*
- Der skal principielt være individuelle uddannelsesplaner for samtlige medarbejdere omfattet af overenskomsten. Første gang fonden søges, kan der ses bort fra dette krav. Efterfølgende bevillinger forudsætter, at der er udarbejdet uddannelsesplaner for samtlige medarbejdere under overenskomsten.*
- Tilskud fra fonden kan anvendes til efter- og videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde. Det er bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfonden, der fastlægger rammerne for, hvilken efter- og videreuddannelse, virksomhederne kan ansøge om tilskud til.*
- Der er ikke krav om, at medarbejderne har 9 måneders anciennitet.*
- Virksomheden udbetaler medarbejderens sædvanlige løn, og får 100% dækket af Kompetenceudviklingsfonden.*
- Virksomheden får dækket et eventuelt kursusgebyr.*
- Bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfonden fastlægger ved årets begyndelse på baggrund af det foregående års ubrugte midler retningslinjer for størrelsen på den pulje, hvori virksomhederne kan ansøge om tilskud til efter- og videreuddannelse i det efterfølgende år.*

Efter behandlingen af ansøgningen meddeler bestyrelsen i Kompetenceudviklingsfonden, om forudsætningerne for at yde tilskud vurderes som opfyldte. Udbetaling finder sted, når dokumentation for kursets afholdelse er sendt til DM&T."

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund



DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

10. Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende "Protokollat om databeskyttelse", optrykt i overenskomsten side 46, 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 – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – 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.

Parterne 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.

Parterne 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.

Parterne 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."

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund


DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

11. Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

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 (tillidsrepræsentantfunktionen), 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.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til overenskomst § 19, stk. 4, skal tillidsrepræsentanten *"til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."*

Overenskomstens parter er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Overenskomstforhandlingerne 2025

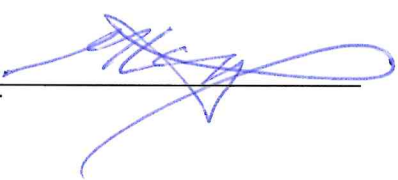
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men overenskomstens parter anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund


DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem
[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)
og
[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til Overenskomstens § 19, stk. 4, skal tillidsrepræsentanten *"til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."*

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring

Overenskomstforhandlingerne 2025

af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

Overenskomstforhandlingerne 2025

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde. Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

Overenskomstforhandlingerne 2025

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Overenskomstforhandlingerne 2025

12. Skifte af pensionsordning, Sygdom ved skifte af pensionsordning og Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18 – 19-årige elever

For at øge gennemsigtigheden ved virksomheders skifte af pensionsordninger på denne overenskomst samt forenkle og ligestille rammerne for et skifte, er der enighed om at formulere § 10 og protokollat om leverandørskifte som anført nedenfor.

Nedenstående ændringer af reglerne om leverandørskifte er en forsøgsordning, der løber i indværende overenskomstperiode. Hvis der er enighed mellem parterne, kan ordningen fortsætte efter udløbet af forsøgsordningen - eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår ovenstående ændringer, og reglerne i Teknikeroverenskomsten 2023-2025 § 10 samt Protokollat om leverandørskifte for firmapensionsordning genindsættes.

Ændringerne vedrørende pensionsprocent og pension til elever indgår ikke i forsøgsordningen.

De nye regler træder i kraft med virkning for skifte af pensionsleverandør, hvor varsel om skiftet meddeles medarbejderne efter den 1. juli 2025. Dette fremgår udtrykkeligt af nedenfor, men er i øvrigt gældende for alle ændringer, der følger af dette protokollat.

§ 10 PENSION

Stk. 1

Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at der etableres en obligatorisk pensionsordning for de af overenskomsten mellem DM&T og TL omfattede teknikere.

Pensionsordningen oprettes i den af TL i PFA oprettede pensionsordning Pension for Funktionærer.

Overenskomtparterne er enige om, at denne pensionsordning finder anvendelse for de af overenskomsten omfattede teknikere, jf. dog stk. 4.

Stk. 2

Omfattet af pensionsordningen er teknikere, der er fyldt 20 år, og ikke opnået folkepensionsalderen, og som har mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have opnået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparingen til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Forsikringsordningerne ophører, når medarbejderen opnår folkepensionsalderen, medmindre ordningen tilsiger noget andet.

Elever omfattes af pensionsordningen i § 10, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.

Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i § 11, stk. 10.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdets overenskomst, omfattes ikke af de to foregående afsnit om elever, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomheden valgte ordning.

Om elevers forsikringsdækning, se § 11, stk. 10.

Stk. 3

Bidraget til pensionsordningen udgør:

Pr. 1. maj 2025	Arbejdsgiverens andel	Teknikerens andel	I alt
	11,0%	2,0%	13,0%

Arbejdsgiveren betaler 11/13 af det samlede bidrag og teknikeren 2/13. Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Pension af feriepenge omfattet af en feriegarantiordning

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension. Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Forhøjet pension ved barselsorlov

Under de 10 ugers orlov efter barselslovens § 7, stk. 1-2 indbetales et ekstra pensionsbidrag til funktionærer med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Arbejdsgiverbidrag pr. md	Lønmodtagerbidrag pr. md	I alt pr. md.
Kr. 2.957,00	Kr. 592,00	Kr. 3.549,00

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 4

Eksisterende eller kommende obligatoriske firmapensionsordninger, som omfatter hele funktionærgruppen bortset fra de grupper, der overenskomst- eller aftalemæssigt er omfattet af andre obligatoriske pensionsordninger, kan træde i stedet for Pension for Funktionærer, når følgende forudsætninger er opfyldt:

1. Det kvalitative indhold i ordningen, herunder ydelsessammensætning, anciennitetskrav samt krav til helbredsoplysninger skal svare til Pension for Funktionærer, og omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for Pension for Funktionærer gældende.
2. Det samlede bidrag til ordningen skal til enhver tid mindst svare til det samlede overenskomstaftalte bidrag, som indbetales til Pension for Funktionærer fra tekniker og arbejdsgiver.
3. I forbindelse med skiftet skal følgende oplysninger leveres til den enkelte medarbejder:
 - En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.
 - En beskrivelse af investeringsomkostningerne.
 - En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.
 - En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
 - En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
 - En beskrivelse af forsikringspræmierne.
 - Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.
 - Oplysningerne kan baseres på et typeeksempel.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Stk. 5

Pension for Funktionærer kan af virksomhederne kræve dokumentation for, at ordninger der én gang er godkendt, til enhver tid følger de ændringer, der bliver aftalt mellem overenskomstens parter.

Stk. 6

Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for teknikeren, kan det overenskomstaftalte samlede pensionsbidrag modregnes i lønnen. Modregning kan dog kun ske indtil det obligatoriske bidrag overstiger det for ansættelsen gældende på det tidspunkt, hvor virksomheden omfattes af denne aftale.

Stk. 7

Uoverensstemmelser behandles i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

Overenskomstforhandlingerne 2025

PROTOKOLLAT OM LEVERANDØRSKIFTE FOR FIRMAPENSIONSORDNING

Der kan foretages skift af leverandør for firmapensionsordninger, der træder i stedet for Pension for Funktionærer. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige.

Følgende betingelse skal opfyldes ved skift af leverandør:

Eventuelle overførsler af medarbejdernes depoter i forbindelse med sådanne leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab eller ved, at der på anden måde kompenseres, således at medarbejderens depot ikke forringes ved flytningen. Såfremt der måtte være lokal enighed, kan dette princip fraviges.

Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejdere, der undtages fra leverandørskiftet, er udelukkende syge medarbejdere, der på grund af begivenheder indtrådt før leverandørskiftet, opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne. Dette omfatter også medarbejdere, der opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, selvom karenssperioden for at kunne modtage ydelserne endnu ikke er udløbet. Sådanne medarbejdere forbliver i den hidtidige ordning hos det afgivende selskab. Den enkelte medarbejders vilkår må ikke forringes, herunder må omkostninger og forsikringspriser ikke forøges af denne grund, så længe medarbejderen opfylder de gældende kriterier for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne.

Når hindringen for overflytning er ophørt, og medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, overgår medarbejderen straks og uden ophold til det modtagende selskab. Overgangen sker med virkning fra den 1. i en måned. Det afgivende selskab har pligt til at tage initiativ til denne overgang ved at kontakte det modtagende selskab. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage medarbejderen på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejderen kan dog inden for en frist på 3 måneder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen får meddelelse om overflytning, skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen i stedet ønsker overflytning til PFF.

Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionsselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. "Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af den 26. februar 2003 mellem DA og LO", kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab eller PFF. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller PFF på samme vilkår, der på tidspunktet for skiftet gælder for nyansatte fleksjobbere.

Oplysnings- og indeståelsesblanket

Ved skift af pensionsordning skal nedenstående model for formidling af visse nøgleoplysninger til medarbejderne følges.

Ansvar for udarbejdelsen og formidlingen af oplysningerne til medarbejderne påhviler det modtagende pensionsselskab.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Følgende oplysninger skal leveres til den enkelte medarbejder:

- 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.
- 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.
- 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.
- 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
- 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
- 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.
- 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare evt. spørgsmål til oplysningerne.

Ovenstående omkostningstyper og begreber følger terminologien i F&P's omkostningshenstilling. Omkostninger til administration-, service- og rådgivning refererer til de omkostninger, der benævnes administrationsomkostninger i omkostningshenstillingen.

Da den enkelte medarbejders omkostninger ikke er kendt på tidspunktet for skift af pensionsordning, skal ovenstående omkostningsoplysninger baseres på et typeeksempel. Oplysningerne er derfor ikke individualiserede, men har karakter af et eksempel.

Oplysningerne under de 7 punkter leveres i forbindelse med virksomhedens varsling af skift af pensionsordning til medarbejderne.

Oplysningerne skal udleveres i en blanket svarende til Bilag 1. Blanketten indeholder desuden indeståelseserklæring fra det modtagende selskab om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser.

Det modtagende pensionsselskab kan desuden vælge at indarbejde oplysningerne i det øvrige informationsmateriale, som udsendes fra pensionsselskabet til medarbejderne i forbindelse med skift af pensionsordning.

Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse, som så skal udleveres inden 1 måned efter anmodningen. Medarbejderens frist for at vælge at skifte til PFF i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes herefter til 3 måneder efter, oplysningerne er modtaget. Der følges i øvrigt foreløbigt nuværende praksis for eventuel bod ved manglende indeståelseserklæring.

Den enkelte medarbejder kan skriftligt modsætte sig skiftet af pensionsordning. Medarbejderen kan i stedet vælge at lade sit depot henholdsvis forblive i eller overføre til PFF og fortsætte sin pensionsordning der. Eventuelt skifte til PFF sker samtidig med skiftet til den nye ordning. Medarbejderen skal orientere virksomheden inden udløb af varslet på 3 måneder jf. nedenfor, hvis PFF skal anvendes som pensionsordning.

Om håndtering af varslingen af skifte

a) Varslet for skift af leverandør af pensionsordning er på (minimum) 3 måneder. Varslet på 3 måneder gælder fra modtagelsen af oplysnings- og indeståelsesblanket i Teknisk Landsforbund, og fra denne dato har medarbejderne 3 måneder til at vælge den overenskomstbaserede ordning (PFF).

b) Der søges at indgå udenretligt forlig i sager om oplysnings- og indeståelsesblanket, hvori fristen ikke er overholdt, samt når der modtages besked om tilbagekaldelse af oplysnings- og indeståelsesblanket.

Overenskomstforhandlingerne 2025

1. Der modtages en ny oplysnings- og indeståelsesblanket, hvor fristen for skift ikke er overholdt, og hvor der ikke er sket indbetaling til nyt pensionsselskab.

Fristen for skift er 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket blev modtaget i Teknisk Landsforbund, og der indbetales til det eksisterende pensionsselskab i de 3 måneder. Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket blev modtaget i Teknisk Landsforbund, til at vælge den overenskomstbaserede ordning (PFF), og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. protokollatets indledning.

2. Der modtages en ny oplysnings- og indeståelsesblanket, hvor fristen for skift ikke er overholdt, og hvor der er sket indbetaling til nyt pensionsselskab.

Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse inden en måned, og medarbejderens frist for at vælge at skifte til den overenskomstbaserede ordning (PFF) i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes tilsvarende til 3 måneder efter, oplysningerne er fremlagt. Depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. protokollatets indledning.

3. Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af oplysningsblanket/indeståelseserklæring bagudrettet, uden at der inden varslingsfristen er fremsendt oplysnings- og indeståelsesblanket for en ny ordning.

Der er sket indbetaling til nyt pensionsselskab. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Overtagende pensionsselskab udsteder oplysnings- og indeståelsesblanket, der indestår fra første indberetningsperiodes start. Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket modtages i Teknisk Landsforbund, til at vælge PFF, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. protokollatets indledning.

4. Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af oplysnings- og indeståelsesblanket fremadrettet, på bestemt dato.

Det overtagende pensionsselskab fremsender ny oplysnings- og indeståelsesblanket, som indestår senest på samme dato for ophør af nuværende oplysningsblanket/indeståelseserklæring. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor ny oplysnings- og indeståelsesblanket indestår og er modtaget i Teknisk Landsforbund, til at vælge PFF, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. protokollatets indledning. Kan det overtagende pensionsselskab ikke udstede en oplysnings- og indeståelsesblanket, indbetales der fra først kommende forfaldsdato til PFF, og der betales ikke bod.

5. Der modtages meddelelse om, at tilbagekaldelse af oplysningsblanket / indeståelseserklæring ikke sker alligevel. Der er ikke sket indbetaling til nyt pensionsselskab.

Sagen betragtes som afsluttet

c) Såfremt en sag ikke kan løses ved forlig mellem parterne, står det parterne frit at videreføre sagen for Arbejdsretten.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Reglerne om skifte af pensionsleverandør, herunder i Organisationsaftaler, træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives efter den 1. juli 2025. Indtil da følges reglerne om skifte af pensionsleverandør i overenskomsten 2023-2025.

Herning 7. marts 2025



Teknisk Landsforbund



DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

Bilag 1

Oplysninger om ny firmapensionsordning og Indeståelseserklæring

A – Oplysninger

Oplysningerne er leveret af [pensionsselskab]. Oplysningerne vedrører ny pensionsordning i [virk-somhed] for ansatte omfattet af [overenskomst].

Pensionsindbetalingsprocenterne i firmapensionsordningen er:

Arbejdsgiverbidrag:	X pct.
Arbejdstagerbidrag:	X pct.
Bidrag i alt:	X pct.

Eksemplet er baseret på en fiktiv medarbejder, der månedligt betaler 3.738 kr. til pension før fra-drag af arbejdsmarkedsbidrag og har en pensionsformue på 674.485 kr.

Pensionsordningens omkostninger:	
1) Omkostninger til administration, service og rådgivning - 0,50 pct. af indbetalingerne efter arbejdsmarkedsbidrag - Tilskud fra [pensionsselskabet] pr. år de første 3 år I alt	206 kr -1.000 kr <u>-794 kr</u>
2) Omkostninger til investering af pensionsopsparing - Markedsrente, mellem risiko, 15 år til pension (1 pct. af depot ved årsskifte) - Investeringsrabat de første 3 år (0,20 pct. af depot ved årsskifte) I alt	6.745 kr -1.349 kr <u>5.396 kr</u>
3) Omkostninger til pensionsmægler - Opstartsrådgivning - Tilskud til opstartsrådgivning fra [pensionsselskab] - Investeringsrådgivning - Løbende rådgivning (0,20 pct. af depot ved årsskifte) I alt	1.000 kr -1.000 kr 1.200 kr 1.349 kr <u>2.549 kr</u>
4) Pensionsordningens samlede omkostninger - Årlige Omkostninger i Kroner (ÅOK) = punkt 1 + 2 + 3 - Årlige Omkostninger i Procent (ÅOP) = punkt 1 + 2 + 3	7.151 kr 1,06 %
Pensionsordningens forsikringer:	
5) Forsikringsdækninger og årlige forsikringspræmier	

Overenskomstforhandlingerne 2025

- Løbende invalidepension (40 pct. af løn)	6.000 kr
- Kritisk sygdom (150.000 kr.)	1.500 kr
- Dækning ved død (200 pct. af løn)	1.500 kr
I alt	<u>9.000 kr</u>
Særlige vilkår i pensionsordningen:	
6) Pensionsordningen giver en række muligheder for at sammensætte investeringen af pensionsopsparingen efter egne ønsker	
Kontaktoplysninger for spørgsmål om pensionsordningen:	
7) Spørgsmål om pensionsopsparing: XXX@mægler.dk / +45 1111 1111	
Spørgsmål om sundhedsforsikring: XXX@sundhed.dk / +45 2222 2222	

B – Indeståelseserklæring

Underskrevne pensionsforsikringsselskab indestår hermed for, at pensionsordningen i ovennævnte virksomhed opfylder betingelserne i overenskomstens bestemmelser, jf. [overenskomst § X, stk. X]

[Pensionsselskabets eventuelle bemærkninger til indeståelseserklæringen]

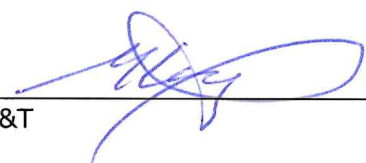
Underskrift og dato:

Overenskomstforhandlingerne 2025

13. Udvalgsarbejde om teknisk redigering af dækningsområdebestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst

Parterne er enige om i overenskomstperioden at følge udvalgsarbejdet i Protokollat nr. 25 om teknisk redigering af dækningsområdebestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1, som aftalt i Industriforliget ved overenskomstforhandlingerne 2025.

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund
DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

14. Ændring af barselsbestemmelserne

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i overenskomstens § 14, med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

For at opnå ovennævnte er parterne derfor enig om, at foretage en teknisk redigering af hele § 14 efter overenskomstfornyelsen, så § 14 fremadrettet opdeles i en række selvstændige paragraffer. Konsekvensen vil være, at flere af overenskomstens paragraffer vil få nye numre.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra de ændringer der følger af, at der nu gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7.

I forbindelse med den tekniske redigering vil nedenstående tekst (evt. med nye §§, stykker osv.) med fordel kunne erstatte de nuværende bestemmelser om barsel forbehold for, at der ikke sker materielle ændringer af de nuværende barselsbestemmelser.

"§ ? Barsel

Stk. 1 Betingelser

Det er en betingelse for retten til fuld løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden og at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

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.

Stk. 2 Ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Stk. 3 Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Stk. 4 Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales fuld løn i yderligere 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger.

De 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger kan frit deles mellem forældrene.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 5 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller 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 fuld løn efter overenskomstens § 14, stk. 8, litra c.

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 fuld løn efter overenskomstens § 14, stk. 8, litra c.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 14, stk. 8, litra d og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 14, stk. 8, litra a i overenskomsten.

Stk. 6 – ekstra pensionsbidrag

Under de 10 uger, efter § 14, stk. 8, litra a indbetales forhøjet pensionsbidrag, jf. § 10, stk. 3, til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger

Overenskomstforhandlingerne 2025

<i>Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 de- leuger) (deles med de andre forældre)</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 de- leuger) (deles med de andre forældre)</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 de- leuger) (deles med de andre for- ældre)</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 de- leuger) (deles med soloforæl- deren)</i>
<i>Samlet set:</i>	<i>4 uger før for- ventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel</i>	<i>Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel</i>	<i>Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel</i>	<i>Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel</i>

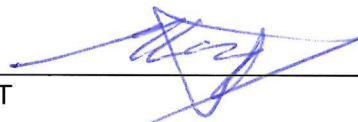
**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen."

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund


DM&T



Overenskomstforhandlingerne 2025

15. Ændring af feriebestemmelserne

Parterne har drøftet en forenkling af feriebestemmelserne i overenskomstens § 14 samt tilhørende protokollat på side 43, med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

Udover fjernelse af begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres, er parterne enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer.

For at opnå ovennævnte er parterne derfor enig om, at foretage en teknisk redigering af hele § 14 efter overenskomstfornyelsen, så § 14 fremadrettet opdeles i en række selvstændige paragraffer. Konsekvensen vil være, at flere af overenskomstens paragraffer vil få nye numre.

I forbindelse med den tekniske redigering vil nedenstående tekst (evt. med nye §§, stykker osv.) med fordel kunne erstatte hele den nuværende tekst med forbehold for, at der ikke sker materielle ændringer af de nuværende feriebestemmelser.

"§ ? Ferie

Stk. 1 Brudte måneder

Når en medarbejder, med løn under ferie, holder ferie uden betaling fra virksomheden, fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (37 timer) pr. faktiske fraværstimer.

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 2 Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 3 Afholdelse af ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfrie dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 4 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betrag-

Overenskomstforhandlingerne 2025

tes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Stk. 5 Elever

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 42 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter § 11, stk. 5 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 6 Overførsel af ferie

- Medarbejder og virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
- Medarbejderen og virksomheden skal indgå en skriftlig aftale inden den 31. december.
- Overført ferie holdes forud for anden ferie. Hvis en medarbejder ved fratræden har overført ferie til gode, udbetales feriegodtgørelse herfor.
- Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 7 Ferietillæg ved fratræden

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 8 Lokalaftale om ferie på forskud

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ferie på forskud). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ferie på forskud.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Stk. 9 Garantiordningen

DM&T stiller sædvanlig garanti for feriepengenes tilstedeværelse, herunder for overført ferie.

Stk. 10 Tvister om ferie

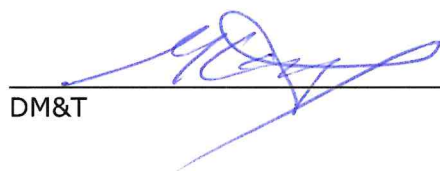
Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn – inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven."

Parterne er i forlængelse af ovenstående enige om, at følgende ændres i overenskomstens protokollat om aftale om ferie på side 43:

I punkt 2 om overført ferie udgår: "Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie i alt".

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund


DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

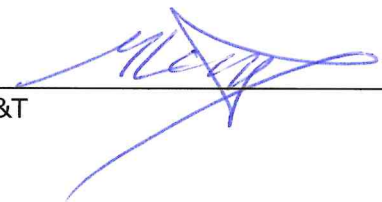
16. Procesaftale vedrørende deltid

Parterne er enige om at afvente resultatet af den voldgift, der er aftalt på industriens område, jf. procesaftalen mellem Dansk Industri og CO-industri affattet i protokollat 33 til overenskomstforliget 2025 mellem Dansk Industri og CO-Industri, førend der tages stilling til konsekvenserne af EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 på parternes eget overenskomstområde.

Herning 7. marts 2025



Teknisk Landsforbund



DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

17. Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde

Parterne har aftalt, at skulle der opstå problemer i relation til om weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, så sætter parterne sig sammen med henblik på at finde en løsning.

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund


DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

18.Fritvalgskonto og feriefridage

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for feriefridage, således at medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet, får tildelt feriefridage efter de nugældende regler i overenskomsten, mens værdien af feriefridagene for de efterfølgende ferieår henlægges til fritvalgskontoen efter reglerne for værdiansættelse af feriefridage i overenskomsten. Såfremt medarbejderen for de efterfølgende ferieår ønsker at afvikle en eller flere (op til fem) feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen.

Hermed sikres det, at den enkelte medarbejder fortsat ikke risikerer at miste den optjente værdi af eventuelt ikke-afholdte feriefridage.

En administration af feriefridagene via fritvalgskontoen vil forenkle de valg, som medarbejderne skal træffe, og det vil også gøre det lettere at håndtere medarbejdernes valgmuligheder.

Parterne har aftalt følgende ny tekst i:

§ 9, stk. 2

"a. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgskonto. Bidraget dækker betalingen for feriefridagene efter § 14, stk. 4, litra f.

b. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridagene efter reglerne i § 14, stk. 4, litra e. I så fald finder litra a i § 9, stk. 2 ikke anvendelse"

§ 14, stk. 4 ændres i sin helhed til:

"Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

c. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

d. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:

Overenskomstforhandlingerne 2025

- 1) Feriefriidagene betales som ved sygdom.
- 2) Holdes feriefriidagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefriidage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag.
- 3) Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

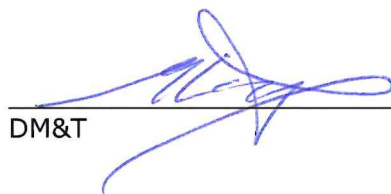
f. De feriefriidage, der tildeles medarbejderen fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen, jf. § 9, stk. 4. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefriidage efter reglerne i litra e".

Ovenstående ændringer træder i kraft 1. september 2025.

Herning 7. marts 2025



Teknisk Landsforbund



DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

19. 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 i protokollatet om aftale om ferie indsættes et nyt afsnit under afsnittet om modregning i ferietillæg på side 44 (i forbindelse med den tekniske redigering af § 14 og protokollatet om aftale om ferie, jf. protokollat 14 og 15, kan placeringen af det forhøjede ferietillæg ligeledes overvejes).

"Forhøjet ferietillæg

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 medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden."

Herning 7. marts 2025



Teknisk Landsforbund



DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

20. Teknikeroverenskomstens Kompetence- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering i overenskomstens § 15, stk. 10:

"Virksomheden indbetaler til Kompetence- og Samarbejdsfonden pr. fuldtidsansat pr. år:

Pr. 1. marts 2025 – 742,50 kr.

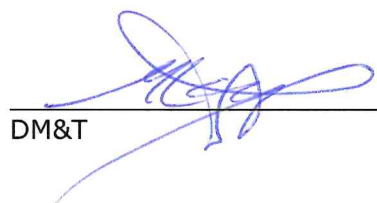
Pr. 1. marts 2026 – 825,00 kr.

Pr. 1. marts 2027 – 907,50 kr."

Herning 7. marts 2025



Teknisk Landsforbund



DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

21. Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. overenskomstens § 7.

I overenskomsten § 25, stk. 2, ændres nr. 2-4 til følgende:

1) Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 7, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgskontoen, jf. § 9, stk.1, litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

2) Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 9, stk.1, litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 9, stk.1, litra a.

3) For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DM&T kræve optrapning som følger: Senest fra tidspunktet for meddelelse fra DM&T til TL om virksomhedens optagelse i DM&T skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.

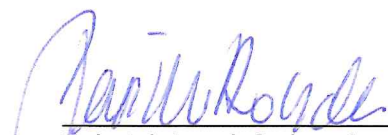
Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DM&T og TL efter begæring fra DM&T, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund

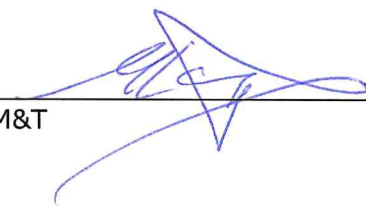

DM&T

Overenskomstforhandlingerne 2025

22. Opdatering af uddannelsesbetegnelsen i § 1

I perioden gennemgår parterne teksten i § 1, stk. 1 redaktionelt med henblik på at få moderniseret uddannelsesbetegnelserne. Formålet med en modernisering er at gøre bestemmelsen lettere at læse og forstå for virksomheder og medarbejdere.

Herning 7. marts 2025


Teknisk Landsforbund
DM&T