

# Orientering

## Fornyelse af Overenskomst for ejendomsservice

**Den 3. marts 2020 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og ESL – Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landssammenslutning indgået aftale om fornyelse af Overenskomst for ejendomsservice for en 3-årig periode.**

Overenskomsten for ejendomsservice vil indgå som en del af det mæglingsforslag, som Forligsmanden forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Overenskomsten er således ikke endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomhederne skal følge den gældende Overenskomst for ejendomsservice for 2017-2020, frem til mæglingsforslaget er vedtaget. Regulering af løn, tillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2020, når overenskomsten/mæglingsforslaget er endeligt vedtaget. Afstemning om mæglingsforslaget forventes afsluttet i april 2020.

Nedenfor følger en kort gennemgang af de mest fremtrædende punkter ved aftalens fornyelse.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil informere nærmere, når overenskomsten er endeligt vedtaget. Der afholdes en række informationsmøder om overenskomstfornyelsen. For yderligere information se [www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk).

### Aftalens indhold

#### Overenskomstens varighed

Der er indgået aftale om en 3-årig overenskomstperiode 1. marts 2020-28. februar 2023.

### **Fritvalgs Lønkonto**

Pr. 1. marts 2020 indføres en Fritvalgs Lønkonto på i alt 3,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4,0 af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto.

Fritvalgs Lønkontoen kan bruges til følgende:

- 1) Ekstra indbetaling på pensionsordning eller
- 2) Løn, inkl. tillæg, og medarbejdere, som er omfattet af § 24 (seniorordning), kan konvertere løn til seniordage (1 seniordag svarer til 0,5 %) eller
- 3) Køb af frihed svarende til 2 fridage (1%). Dette gælder ikke medarbejdere, der er omfattet af § 10, stk. 3 (omsorgsdage) samt medarbejdere, der er omfattet af § 24 (seniorordning).

Hvis medarbejderen vælger løn jf. pkt. 2, udgør denne

- pr. 1. marts 2020 3 x 0,825 procentpoint, svarende til samlet 2,48 pct. af den ferieberettigede løn
- pr. 1. marts 2021 4 x 0,825 procentpoint, svarende til samlet 3,30 pct. af den ferieberettigede løn.
- pr. 1. marts 2022 5 x 0,825 procentpoint, svarende til samlet 4,13 pct. af den ferieberettigede løn.

### *Frister for medarbejderens frie valg*

Fremover vælger medarbejderen hvert år i november måned, hvorledes kontoen skal bruges. Første gang november 2020. Dette valg fortsætter indtil medarbejderen foretager omvalg. En medarbejder, der ikke har foretaget noget valg, får udbetalt beløbet som løn. Der skal således ikke længere indgås lokale aftaler om dette. Boligorganisationerne opfordrer på passende vis medarbejderne til at træffe et valg.

### **Lønsatser**

Der sker en generel regulering af overenskomstens lønsatser.

Lønreguleringen udmøntes nu i modsætning til tidligere som absolutte kronebeløb pr. time. Der gives de samme kr. og øre reguleringer på lønningerne, som på det øvrige private arbejdsmarked.

Pr. 1. marts 2020 reguleres timelønnen med 3,20 kr.

Pr. 1. marts 2021 reguleres timelønnen med 3,20 kr.

Pr. 1. marts 2022 reguleres timelønnen med 3,15 kr.

### Løntabel, ejendomsfunktionærer

<b>Introduktionsstilling</b>	<b>1. marts 2020 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2021 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2022 kr. pr. md.</b>
Løn	22.169,10	22.682,16	23.187,20
<b>Ejendomsfunktionær/gårdmand</b>	<b>1. marts 2020 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2021 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2022 kr. pr. md.</b>
Grundløn 1	25.909,52	26.422,58	26.927,62
Funktionstillæg	567,00	567,00	567,00
I alt	26.476,52	26.989,58	27.494,62
Kvalifikationstillæg/anciennitetstillæg	567,00	567,00	567,00
I alt	27.043,52	27.556,58	28.061,62
<b>Varmemester</b>	<b>1. marts 2020 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2021 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2022 kr. pr. md.</b>
Grundløn 2	27.592,41	28.105,47	28.610,51
Funktionstillæg	567,00	567,00	567,00
I alt	28.159,41	28.672,47	29.177,51
Kvalifikationstillæg/anciennitetstillæg	567,00	567,00	567,00
I alt	28.726,41	29.239,47	29.744,51
<b>Ejendomsmedhjælper</b>	<b>1. marts 2020 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2021 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2022 kr. pr. md.</b>
Grundløn 3	28.709,55	29.222,61	29.727,65
Funktionstillæg	572,00	572,00	572,00
I alt	29.281,55	29.794,61	30.299,65
Kvalifikationstillæg/anciennitetstillæg	572,00	572,00	572,00
I alt	29.853,55	30.366,61	30.871,65
<b>Ejendomsservicetekniker</b>	<b>1. marts 2020 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2021 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2022 kr. pr. md.</b>
Grundløn 4	30.416,70	30.929,76	31.434,80
Funktionstillæg	572,00	572,00	572,00
I alt	30.988,70	31.501,76	32.006,80
Kvalifikationstillæg/anciennitetstillæg	572,00	572,00	572,00
I alt	31.560,70	32.073,76	32.578,80

<b>Ledende ejendomsfunktionær</b>	<b>1. marts 2020 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2021 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2022 kr. pr. md.</b>
Grundløn 5	34.778,97	35.292,03	35.797,07
<b>Ejendomsservicetekniker under 30 år</b>	<b>1. marts 2020 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2021 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2022 kr. pr. md.</b>
1. ansættelsesår	28.159,41	28.672,47	29.177,51
2. ansættelsesår	29.281,55	29.794,61	30.299,65
3. ansættelsesår	30.988,70	31.501,76	32.006,80

### Funktionstillæg

Der sker ingen ændringer i funktionstillægget.

### Kvalifikationstillæg/anciennitetstillæg

Der sker ingen ændringer i kvalifikationstillæg/anciennitetstillægget.

### Pension

Satserne for pensionsbidraget reguleres ikke i overenskomstperioden. Bidragene udgør således fortsat i hele overenskomstperioden:

Boligorganisationens bidrag	Lønmodtagerens bidrag	Pensionsbidrag i alt
11 pct.	4 pct.	15 pct.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

### Elevløn (Lærlinge)

Lønnen til lærlinge reguleres med 1,7% 1. pr. marts 2020.

Lønnen til lærlinge reguleres med 1,7% 1. pr. marts 2021.

Lønnen til lærlinge reguleres med 1,7% 1. pr. marts 2022.

### Lærlinge (erhvervsuddannelseselever)

	1. marts 2020 kr. pr. md.	1. marts 2021 kr. pr. md.	1. marts 2022 kr. pr. md.
Første 12 måneder	11.441,25	11.635,75	11.833,56

Næste 12 måneder	12.364,24	12.574,43	12.788,20
Næste 12 måneder	14.445,95	14.691,53	14.941,29
Sidste 3 måneder	16.066,87	16.340,01	16.617,79

### Pension til lærlinge

Satserne for pensionsbidraget reguleres indtil videre ikke i overenskomstperioden. Bidragene udgør således fortsat i hele overenskomstperioden:

Boligorganisationens bidrag	Lærlingens bidrag	Pensionsbidrag i alt
7 pct.	0 pct.	7 pct.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB for medarbejdere, der er 18 og 19 år med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil den nuværende arbejdsgiverbetalte pension blive reguleret fra 7 pct. til 8 pct. for samtlige lærlinge under overenskomsten. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunkt for de forhøjede satser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 pct. For elevforhold etableret 2 måneder efter ikrafttrædelsen af den af folkettinget vedtagne lov jf. ovenstående forudsætning, vil pensionen udgøre af 8 pct. arbejdsgiverbidrag og 4 pct. medarbejderbidrag, i alt 12 pct.

Lønnen for vokselever udgør:

	1. marts 2020 kr. pr. md.	1. marts 2021 kr. pr. md.	1. marts 2022 kr. pr. md.
Vokselev	19.432,14	19.816,94	20.195,72

### Lokalløn

Med virkning fra den 1. marts 2020 kan der i boligorganisationen indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2020: kr. 0,50 pr. time
- Pr. 1. marts 2021: kr. 1,00 pr. time
- Pr. 1. marts 2022: kr. 1,50 pr. time

I boligorganisationer, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normalt melønnen tilsvarende.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med den lokale ESL-afdeling.

#### *Årlig opgørelse og udbetaling*

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder boligorganisationen en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen. Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen.

Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomståret, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten eller den lokale ESL-afdeling anmoder boligorganisationen om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal boligorganisationen fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

#### *Opsigelse af lokallønsordning*

Lokalaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

#### **Fritidsjob for unge mellem 13-17 år**

Den nuværende ordning fastholdes.

#### **Aflønning for unge mellem 13-17 år**

Lønsatser for unge mellem 13-14 år og 15-17 år i overenskomstens bilag 13 reguleres med 1,8 pct. pr. 1. marts 2020, med 1,8 pct. pr. 1. marts 2021 og med 1,8 pct. pr. 1. marts 2022.

13-14 årige	Timeløn i kr.
2020	57,74
2021	58,78
2022	59,84

15-17 årige	Timeløn i kr.
2020	73,49
2021	74,81
2022	76,16

### **Introduktionsstilling**

Den nuværende ordning fastholdes.

### **Særlige ferietimer**

De særlige ferietimer optjenes forholdsmæssigt for alle deltidsbeskæftigede.

### **Afholdelse af ferie i timer**

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

### **Barnets lægebesøg**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, får ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn. Reglen gælder pr. 1. maj 2020.

### **Fravær ved sygdom**

Det er aftalt, at ansættelsesforholdet ved overgang fra sygedagpenge til ressourceforløbsydelse altid vil bortfalde med 2 måneders varsel til udgangen af en måned. I alle andre tilfælde vil ansættelsesforholdet altid bortfalde uden varsel fra det tidspunkt, hvor der ikke mere kan ydes refusion af sygedagpenge efter gældende regler.

### **Kompetencefond og Elevfond**

Den nuværende ordning fastholdes.

Indbetalingerne til kompetencefonden nedsættes fra kr. 535 til 435 kr. årligt pr. fuldtidsansat inkl. administrationsbidrag fra 1. marts 2020.

Ovenstående nedsættelse på kr. 100 årligt pr. fuldtidsansat overføres fra kompetencefonden til elevfonden, således at det årlige bidrag til elevfonden bliver i alt 400 kr. årligt pr. ansat fra 1. marts 2020.

### **Samarbejdsfond**

Bidraget til Samarbejdsfonden reguleres med 5 øre, således at bidraget pr. 1. marts 2020 udgør 25 øre pr. præsteret arbejdstime. Reguleringen svarer til resten af arbejdsmarkedet.

### **Realkompetencevurdering**

Det er aftalt, at alle medarbejdere med 9 måneders uafbrudt anciennitet i boligorganisationen, har ret til at få fri - med sædvanlig overenskomstmæssig løn - til at deltage i realkompetencevurdering ift. en relevant erhvervsuddannelse.

Realkompetencevurdering skal gennemføres på en erhvervsskole.

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering senest seks måneder efter ønsket er fremsat skriftligt overfor boligorganisationen.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra Kompetencefonden og eventuel løntabsgodtgørelse (fx VEU-godtgørelse).

### **Øremærket forældreorlov**

Der er ikke – i modsætning til det øvrige arbejdsmarked – givet yderligere betalt frihed i forbindelse med forældreorlov.

Der ydes således fuld løn – forudsat at arbejdsgiveren opnår refusion - på følgende måde:

#### **A. Moderen:**

4 uger før forventet fødsel  
14 uger efter faktisk fødsel

#### **B. Faderen**

9 uger i alt fordelt med:  
2 ugers orlov i forbindelse med fødslen. Disse to uger skal dog afholdes inden for de første 14 første uger (fædreorlov).  
7 uger af forældreorloven er øremærket til faderen, jf. pkt. C.

#### **C. Forældreorlov:**

32 ugers forældreorlov (efter de 14 ugers barselsorlov), heraf 7 ugers obligatorisk orlov til faderen.

### **Arbejdsmiljørepræsentanter**

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives arbejdsmiljørepræsentanter den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser, uden at dette påvirker arbejdsmiljørepræsentantens rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse. Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkursus udløser ikke betaling.

Fra 1. juni 2020 stiller boligorganisationen samme IT-faciliteter til rådighed for arbejdsmiljørepræsentanten som for tillidsrepræsentanten.