

OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISEK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Overenskomst for Pædagogisk personale 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 overenskomstparters 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.

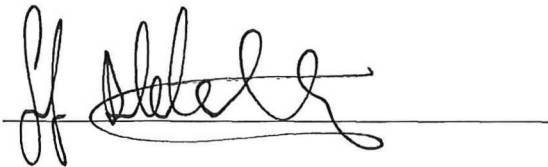

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
1. Protokollat om Lønforhold, betalingssatser, fritvalgskonto og pension	3
2. Protokollat om Ekstraordinær forhandling om lokale tillæg i 2025	6
3. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	7
4. Protokollat om Seniorordning	9
5. Protokollat om Vederlag til Arbejds miljørepræsentanter	11
6. Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	12
7. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen	14
8. Protokollat om Overførsel af ferie	18
9. Protokollat om Databeskyttelse	19
10. Protokollat om Fritvalgskonto for nyoptagne virksomheder	21
11. Protokollat om Samarbejdsfond	24
12. Protokollat om Deltid	26
13. Protokollat om Udvalgsarbejder i overenskomstperioden	28
14. Protokollat om Overførsel af overarbejde	29
15. Protokollat om Varighed	30

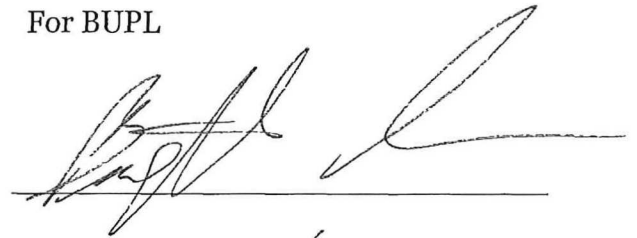


Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For BUPL

OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

Om

Lønforhold, betalingssatser, fritvalgskonto og pension

Parterne er enige om at regulere løn og tillæg som følger:

§ 15, stk. 1

Grundlønninger i § 15, stk. 1 reguleres til:

	1/3 2025	1/3 2026	1/3 2027
Ansatte, der har gennemført pædagogisk uddannelse	29.438,38	30.199,95	30.921,44
Øvrige ansatte	27.947,76	28.709,33	29.430,82

§ 28. Ulempetillæg

Nedenstående tillæg forhøjes til:

	1/3 2025	1/3 2026	1/3 2027
§ 28, stk. 1: aften/nattillæg	43,16	44,67	46,23

§ 28, stk. 2: lørdage	45,20	46,79	48,42
§ 28, stk. 3	74,32	76,92	79,61
§ 28, stk. 6, 1. afsnit	324,16	335,49	347,23
§ 28, stk. 6, 2. afsnit	648,05	670,73	694,21

Bilag 4 – løn til ledere

Den månedlige løn i bilag 4 reguleres til:

	1/3 2025	1/3 2026	1/3-2027
Mindre end 20 ansatte, under 3 års ledererfaring	36.272,17	37.033,73	37.755,22
Mindre end 20 i øvrigt	37.323,17	38.084,74	38.806,23
Mindst 20 ansatte under 3 års ledererfaring	38.902,17	39.663,74	40.385,23
Mindst 20 ansatte i øvrigt	39.954,17	40.715,74	41.437,23

§ 15 b, stk. 1. Fritvalgskonto

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 8,3 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens Fritvalgskonto. Med virkning fra 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1 pct. Point, således af der pr. denne dato indbetales i alt 9,3 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto.

§ 13, stk. 2. Pension

Parterne er enige om at bestemmelsen i § 13, stk. 2, pr. 1. maj 2025 ændres således:

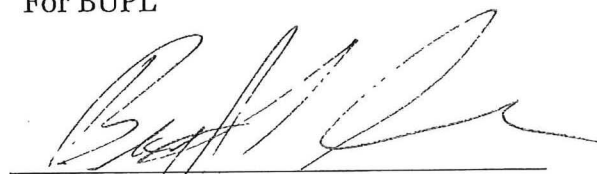
- *"Pensionsbidraget udgør i alt 14,50% af den skattepligtige løn, fordelt med 2,5% i egetbidrag og 12% i arbejdsgiverbidrag."*

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'Joh. B. H. H. H.', written above a horizontal line.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'Ann L.', written above a horizontal line.

For BUPL

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'Bert A. L.', written above a horizontal line.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'H. H. H.', written above a horizontal line.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'J.', written above a horizontal line.

OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 2

PROTOKOLLAT

Om

Ekstraordinær forhandling om lokale tillæg i 2025

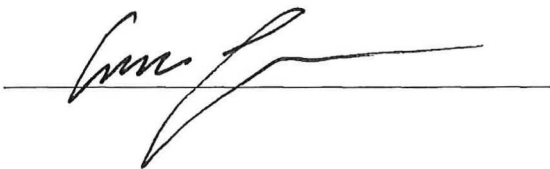
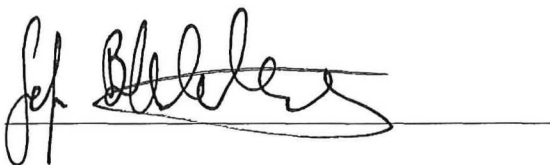
Parterne har drøftet § 16 om forhandlinger om lokale tillæg.

Der er enighed om, at der optages ekstraordinære lokale forhandlinger om tillæg i 2. kvartal 2025.

Disse påvirker ikke forhandlingerne efter § 15, stk.3.

Forhandlingerne føres mellem institutionens ledelse og tillidsrepræsentanten evt. med bistand af den lokale afdeling af BUPL.

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



PROTOKOLLAT

Om

Medarbejders 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 nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på den baggrund enige om at ændre teksten i overenskomst for Pædagogisk Personale § 8, stk. 1, til følgende:

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 fritvalgskontoen svarende til 7,4 normaltimer pr. dag eller forholdsmæssigt i forhold til medarbejderens beskæftigelsesgrad, såfremt der er penge hertil."

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i Overenskomst for Pædagogisk personale.

"Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse"

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Overenskomsten for Pædagogisk personale med et nyt § 8, stk. 7 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et nyt § 8, stk. 8 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.

"§ 8, stk. 7 og 8 – Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående"

Stk. 7 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgs-kontoen.

Stk. 8 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til barns første sygedag, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår 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. kalenderår, 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. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

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

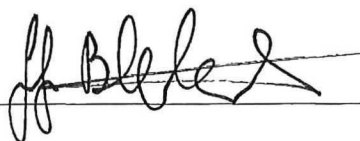
Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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 fritvalgs-kontoen.

København, den 9. marts 2025


For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL









OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

Om

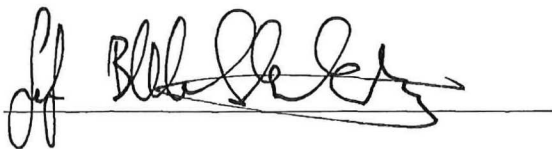
Seniorordning

Parterne er enige om, at følgende ændres i overenskomstens § 14:

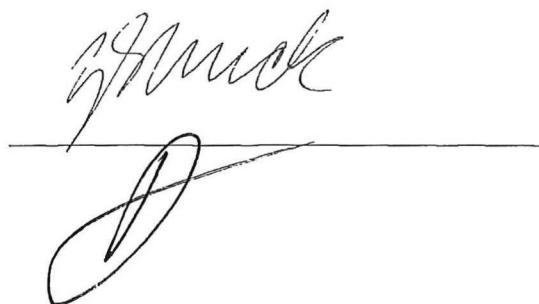
Antallet af seniordage i bestemmelsens sidste afsnit ændres fra 32 til 46.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 5

PROTOKOLLAT

Om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

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

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstnæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet.

Parterne er enige om, at ordningen administreres på samme måde som for tillidsrepræsentanter, samt at BUPL påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af BUPL.

Parterne er enige om, at hvis virksomheder i forvejen yder vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter, kan det ydede beløbet fradrages i det årlige vederlag på de 9.000 kr.

Som et nyt afsnit tilføjes i Overenskomsten § 37, stk. 4:

”Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af BUPL, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. BUPL påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin. Vederlaget udbetales på samme måde som vederlag til tillidsrepræsentanter.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

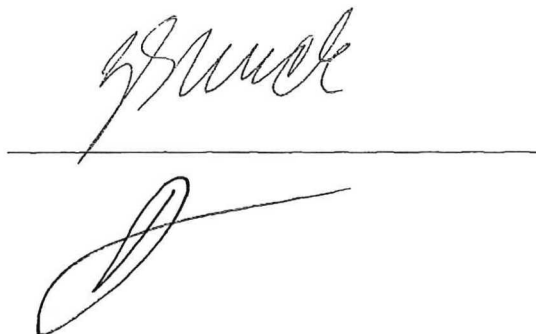
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i BUPL finansieres via Samarbejdsfonden. Hvis virksomheden i forvejen yder vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter, kan det af ydede beløb fradrages i vederlaget.”

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Albrekt', written over a horizontal line.

For BUPL

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

PROTOKOLLAT

Om

Tillidsrepræsentanters 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 mellem DI og BUPL skrives ind i Overenskomst for Pædagogisk personale som et bilag med følgende tekst:

”Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og BUPL.

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 afslutning.

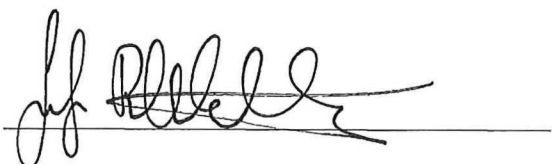
Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.”


Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a horizontal line.

For BUPL

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping initial 'B' followed by several loops, positioned above a horizontal line.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'S' or 'M' followed by a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.A handwritten signature in black ink, consisting of the word 'Muck' written in a cursive style, positioned above a horizontal line. Below this line is another handwritten signature, which is a large, stylized loop.

OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 7

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Overenskomst for pædagogisk personale Bilag 2.

Der er enighed om, at Bilag 2 udgår, og at vilkårene i barselsbestemmelsen indføres i § 7. Det eksisterende indhold i § 7 udgår i den forbindelse. Som konsekvens heraf får bestemmelsen følgende ordlyd:

”§ 7 Fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager

Stk. 1

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har ret til fuld løn under sygdom.

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov efter barselsloven, omfattes af bestemmelserne fra dette tidspunkt.

Bemærkning til ovenstående: §§ 2 til 12 omfatter tjenestemænd, reglementsansatte og funktionærer samt personale, der ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale har opnået ret til løn under sygdom ligesom funktionærer.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 8 uger før forventet fødselstidspunkt. Retten til løn i perioden før fødsel er betinget af, at den ansatte ikke i dette tidsrum har anden lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

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

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

Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 13a.

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen. Fraværet skal afholdes inden for de første 10 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet.

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 16 uger (for den barslende forælder) eller indtil 20 uger (for den anden forælder), som skal afholdes i perioden indtil 52 uger efter fødslen, medmindre andet er angivet i denne bestemmelse.

Af disse uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til at holde 9 uger.

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

Retten kan kun benyttes af én af forældrene ad gangen og kan maksimalt deles i 2 perioder.

Dertil kan der afholdes yderligere 2 ugers orlov med sædvanlig løn (efter 1 juni 2025 4 uger) kan afholdes af enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

Stk. 4

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, kan der ydes orlov med løn.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, kan der ydes orlov med løn.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 7, stk. 3, 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 overenskomstens § 7, stk. 1.

Stk. 5

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

Stk. 7. Graviditetsundersøgelser

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fravær er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning til stk. 7: Ved fravær fra arbejdet pga. undersøgelser med henblik på behandling for barnløshed som følge af sygelige forhold, har den pågældende ret til løn under sygdom efter reglerne herom.

Stk. 8. Meddelelse

En ansat, der er gravid, skal give tjenestestedet meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal hun oplyse, hvornår hun regner med at påbegynde sin barselsorlov. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres, f.eks. ved kort fra graviditetsundersøgelsen.

Bestemmelserne i § 15 i barselloven vedr. underretning til arbejdsgiveren om barselsorlovens placering og fordeling finder tilsvarende anvendelse ved orlov efter denne bestemmelse.

Stk. 9. Barns indlæggelse

For en ansat, der er omfattet af § 7, stk. 1, eller stk. 3, og som i forbindelse med barnets ophold på sygehus ikke genoptager tjenesten, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted indenfor 24 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

En ansat, der er omfattet af § 4, stk. 2, § 4, stk. 3 eller § 5, og som i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager tjenesten inden udløbet af de planlagte fraværsperioder har – når barnet bliver udskrevet – ret til fravær med sædvanlig løn i den del af perioderne, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 9 måneder efter fødsel.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse for adoptanter.

Stk. 10. Indtræden i den andens ret til fravær

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til fravær med sædvanlig løn. Det vil i givet fald være arbejdsgiveren til den medarbejder, som indtræder i den andens fravær, der skal afholde lønudgiften.

Stk. 11. Pasning af alvorligt syge børn

Forældre til alvorligt syge børn under 14 har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn, når betingelserne i barselloven § 26 for at oppebære økonomisk godtgørelse i forbindelse hermed er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til en periode på en måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.”

ooOoo

I Fællesoverenskomstens § 25 erstattes det hidtidige afsnit med overskriften ”Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov” af et nyt afsnit, der affattes således:

”Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 4, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 4, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.”

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 8

PROTOKOLLAT

Om

Overførsel af ferie

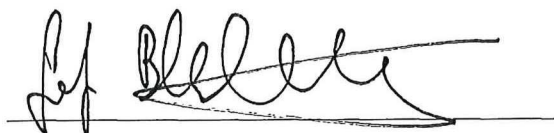
Parterne er enige om, at følgende sætning udgår af overenskomstens § 3 stk. 5:

”Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.”

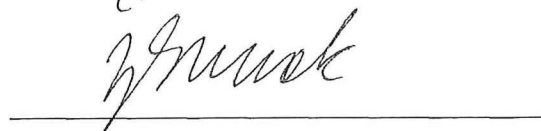
Derudover er bestemmelsen uændret.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



PROTOKOLLAT

Om

Databeskyttelse

Parterne er enige om at det nuværende bilag 18 udgår af overenskomsten og erstattes af følgende:

”Protokollat 20 – Organisationsaftale 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 eller anden faglig 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.

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.


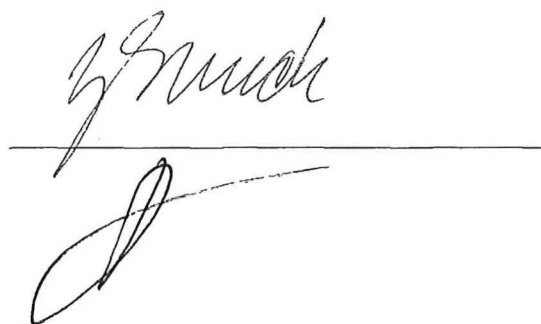
Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI Overenskomst II og BUPL.”

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a horizontal line.

For BUPL

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'B' followed by a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.A handwritten signature in black ink, appearing to be a name followed by a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.A handwritten signature in black ink, consisting of a name followed by a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.

OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgskonto for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgskonto skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Overenskomst for Pædagogisk Personale bilag 13, stk. 1.

Der aftales mellem parterne, at der sker forholdsmæssig optrapning af de nye procenter for virksomheder der på nuværende tidspunkt er omfattet af optrappingsordningen, således de senest 4 år efter betaler den fulde sats efter § 15b.

Parterne er enige om at erstatte teksten i stk. 1 og 2, i Overenskomst for Pædagogisk personale bilag 13 "Nyoptagne virksomheder – optrapning af fritvalgskonto og fondsfritagelse" med følgende tekst:

"Stk. 1 Optrappingsordning på fritvalgskonto

1. Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 15b, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomheder kan i lønnen, jf. § 15, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskonto, jf. § 15b, fraregnet de 4,3 procentpoint (fra 1. marts 2026 5,3 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskonto efter § 15b, fraregnet de 4,3 procentpoint (fra 1. marts 2026 5,3 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 15b.
4. For så vidt angår de 4,3 procentpoint (fra 1. marts 2026 5,3 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til BUPL –Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,075 pct. (fra 1. marts 2026 1,325 pct.) i bidrag til fritvalgskonto.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,15 pct. (fra 1. marts 2026 2,65 pct.) i bidrag til fritvalgskonto.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,23 pct. (fra 1. marts 2026 3,98 pct.) i bidrag til fritvalgskonto

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,3 pct. (fra 1. marts 2026 5,3 pct.) i bidrag til fritvalgskonto.

5. En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgskonto.

Optrapningsordninger på fritvalgskonto skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolles mellem DIO II og BUPL –Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 2 Fondsfritagelse

Nyoptagne medlemmer af DIO II kan kræve, at bidraget til Samarbejdsfonden bortfalder det første år af medlemskabet af DIO II. Herefter betales normalt bidrag.

”Organisationsaftale om forståelsen af bilag 3, stk. 1, i Overenskomst for Pædagogisk personale om optrapning af fritvalgskonto

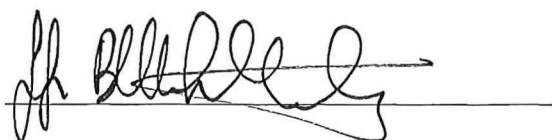

Parterne er enige om, at bilag 3, stk. 1, i Overenskomst for Pædagogisk personale vedrørende optrapning af fritvalg skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgskonto, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4,3 pct. (fra 1. marts 2026 5,3 pct.) i medarbejderens løn. Fradraget i medarbejderens løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejdernes fritvalgskonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

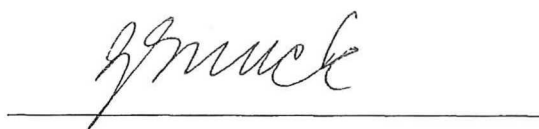
Virksomheden kan endvidere optrappe de 4,3 pct. (fra 1. marts 2026 5,3 pct.) af medarbejdernes løn, som ligeledes pt. skal betales til fritvalgskonto. Optrapningen sker over 3 år.”

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Blahly', written over a horizontal line.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. J.', written over a horizontal line.A horizontal line for a signature.

For BUPL

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. C.', written over a horizontal line.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Z. Muck', written over a horizontal line.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J.', written over a horizontal line.

OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at teksten i Overenskomst for Pædagogisk personale § 40, stk. 6, under overskriften "*Samarbejdsfond*", erstattes med følgende formulering:

"Samarbejdsfonden etableres i første omgang som en lokal fond i de enkelte virksomheder. Når det kan dokumenteres, at antallet af medarbejdere på overenskomsten er 250 fuldtidsstillinger eller mere, omdannes fonden til en central fond efter nærmere aftale mellem overenskomstparterne.

Til Samarbejdsfonden indbetaler arbejdsgiver

Fonden tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.

Midler indbetalt til Samarbejdsfonden tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang, midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne. Midlerne opkræves sammen med midlerne til Uddannelsesfonden, men holdes adskilt fra disse."

København, den 9. marts 2025

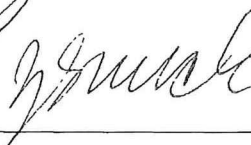
For DI Overenskomst II v/DI

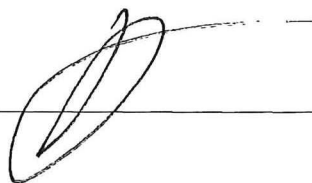
A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'Lof Bille', written over a horizontal line.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'Claus', written over a horizontal line.

For BUPL

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'Lof Bille', written over a horizontal line.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'Lof Bille', written over a horizontal line.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'Lof Bille', written over a horizontal line.

OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 12

PROTOKOLLAT

Om

Procesaftale vedrørende deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) samt C-660/20 (Lufthansa) har for Overenskomst for Pædagogisk personale.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af de ovennævnte domme, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne enige om at afvente en afgørelse i den faglige voldgift med udvidet formandskab, der anlægges vedrørende spørgsmålet efter aftale mellem DI Overenskomst I og CO-industri. Parterne er opmærksomme på, at hovedorganisationerne forventes at intervenere i sagen.

Såfremt denne voldgift ikke afklarer de særlige spørgsmål, der knytter sig til Overenskomsten for Pædagogisk personale, er parterne enige om at etablere en selvstændig voldgift, der tager stilling til, om Overenskomst for Pædagogisk personale § 27, er i strid med Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EPS og aftalen af 9. januar 2001 mellem LO og DA om implementering af direktivet om deltidsarbejde.

Parterne er enige om, at ovenstående kvalificering af tvisten ikke betyder, at nogen af dem herved giver afkald på andre synspunkter vedrørende overenskomsternes ordning for deltidsansatte, herunder bl.a. andre spørgsmål vedrørende forståelsen af overenskomsternes regler om deltid eller forholdet mellem overenskomsterne og EU-retten i øvrigt.

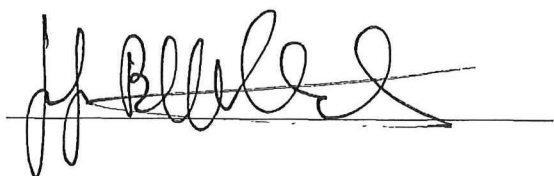
Parterne er enige om, at der i den udstrækning, det er nødvendigt og hensigtsmæssigt kan ske forelæggelse for EU-Domstolen. Om forelæggelse er fornøden afklares hurtigst muligt i samarbejde med voldgiftsrettens formand.

Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet, efter at afgørelsen foreligger i den faglige voldgift med udvidet formandskab, der forventes anlagt vedrørende spørgsmålet.



Denne aftale optrykkes ikke.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Blum', written over a horizontal line.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gunnar', written over a horizontal line.

For BUPL

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. A.', written over a horizontal line.Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'G. M. S.' and the other a stylized 'D', both written over a horizontal line.

OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejder i overenskomstperioden

Parterne har drøftet følgende emner under forhandlingerne, og er enige om at der er i perioden skal nedsættes et udvalg der kan drøfte følgende emner:

- Pensionsbestemmelsen, herunder hvornår man er pensionsberettiget
- Omdannelse af tillæg
- Mulighederne for at forenkle § 15b, stk. 2, (fritvalgskonto)

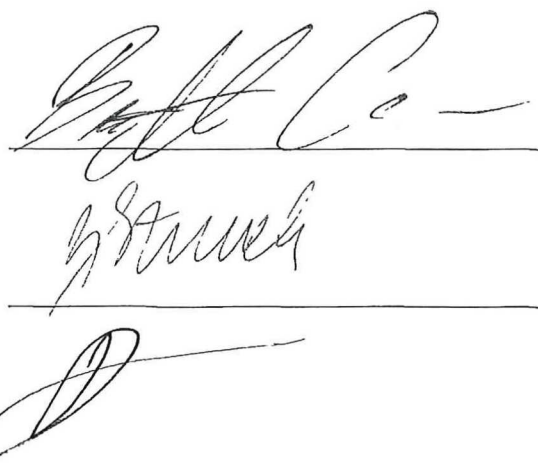
Arbejdet med ovenstående skal være afsluttet senest ved udgangen af 2027.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 14

PROTOKOLLAT

Om

Overførsel af overarbejde

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 25 tilføjes følgende som nyt stk. 5:

” § 25 stk. 5:

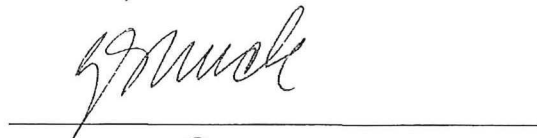
Ved opgørelse af normen, ved normperiodens afslutning, kan opsparet overarbejde, efter aftale med medarbejderen, overføres til næste normperiode med henblik på afspadsring, jf. reglerne i § 26, stk. 1.”

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 15

PROTOKOLLAT

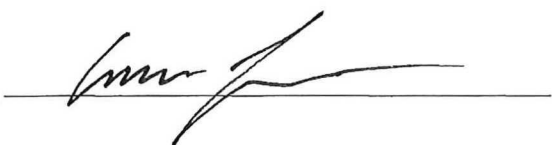
Om

Varighed

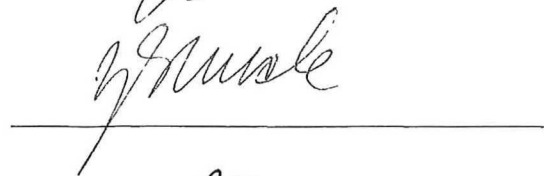
Parterne er enige om at i overenskomstens § 42 stk.1 ændres "den 1. marts 2025" til "den 1. marts 2028".

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For BUPL



OVERENSKOMST FOR PÆDAGOGISK PERSONALE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

PROTOKOLLAT

Om

Rettelse af lønprotokollatet indgået 9. marts 2025

Parterne er enige om, at ulempetillægget skal reguleres pr. 1/5 2025 og ikke pr. 1/3 2025 som der fremgik af det tidligere lønprotokollat. Øvrige forhold i forliget er uændret.

10. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For BUPL

