

**Overenskomst
for
pædagoger m.fl.
ansat ved
Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger e.V. (SdU)
2023-2024**

Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger e.V.
Norderstr. 76
24939 Flensburg

BUPL Sydslesvig e.V.
Erikstr. 7
24837 Schleswig

INDHOLDSFORTEGNELSE

Overenskomstens område

- § 1 Område
- § 2 Arbejdskontrakter
- § 3 Prøvetid
- § 4 Tjenestepligter
- § 5 Pension og "Rente"

Arbejdstidsregler

- § 6 Arbejdstid
- § 7 Årsnorm
- § 8 Årlig opgørelse af arbejdstiden
- § 9 Opgørelse af arbejdstid ved til- og fratræden i løbet af perioden
- § 10 Deltidsansattes opgørelse af arbejdstiden
- § 11 Afregning af overskydende timer i forhold til den aftalte arbejdstid
- § 12 Afregning af overarbejde
- § 13 Deltidsansattes merarbejde
- § 14 Betaling af ulempetillæg

Regler for tilrettelæggelse af tjenesten

- § 15 Tilrettelæggelse af tjenesten
- § 16 Delt tjeneste og pauser
- § 17 Hviletid
- § 18 Godtgørelse for merarbejde til ledere m.fl.

Regulering af løn, godtgørelse og tillæg

- § 19 Løn og lønregulering og midlertidig tjeneste i højere stilling
- § 20 Koloniophold
- § 21 Regulering af godtgørelse og tillæg
- § 22 Tjenesterejse- og befordringsgodtgørelse
- § 23 Lønudbetaling
- § 24 Løn under sygdom
- § 25 ATP

Almene bestemmelser

- § 26 Anmeldelse og dokumentation af sygdom
- § 27 Senioraftale
- § 28 Tjenestefrihed
- § 29 Fravær fra tjeneste i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorg
- § 30 Kurser og videreuddannelse
- § 31 Opsigelse
- § 32 Opsigelsesform
- § 33 Aftale om afslutning af arbejdsforholdet
- § 34 Efterløn ved dødsfald
- § 35 Afslutning af arbejdsforholdet ved opnåelse af pensionsalder eller uarbejdsdygtighed
- § 36 Udtalelse
- § 37 Ferie
- § 38 Jubilæumsgratiale
- § 39 Udelukkelsesfrist

Ikrafttræden og opsigelse

- § 40 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1 Område

Stk. 1 Overenskomsten omfatter:

- a) pædagogisk uddannet personale ansat ved SdU's Børne- og Ungdomshuse, fritidshjems afdeling
- b) klubpædagoger ansat ved SdU's klubber eller andre institutioner.

Bemærkning:

Godkendte uddannelser til stk.1 a) er:

1. Pædagog uddannet i henhold til lov nr. 370 af 6. juni 1991 om uddannelse af pædagoger
2. Børneforsorgspædagog af almenlinjen og småbørnslinjen
3. Fritidspædagog (2- eller 3-årig uddannelse)
4. Børnehavepædagog (2- eller 3-årig uddannelse)
5. Den socialpædagogiske uddannelse i Grønland
6. Nordiske uddannelser svarende til 1-4
7. Tysk socialpædagogiske uddannelse eller "Erzieher"-uddannelse

Godkendte uddannelser til stk.1 b) er:

1. Klubmedarbejdere med Dansk Ungdomsklubseminariums 2-årige uddannelse
2. Klubmedarbejdere med Ungdomsringens godkendte uddannelse
3. Akademiuddannelse i Ungdomspædagogik
4. Folkeskolelærer

Stk. 2 Såfremt overenskomstens parter er enige herom, kan andre end de i stk.1 nævnte uddannelser omfattes af overenskomsten.

Stk. 3 Efter aftale mellem SdU og BUPL's lokale fagforening kan der i det konkrete ansættelsesforhold dispenseres fra uddannelseskravene.

Stk. 4 Det forudsættes, at de i stk.1 og 2 anførte stillinger besættes med pædagogisk uddannet personale.

Stk. 5 Ansættelsesområdet er SdU's virksomhed.

§ 2 Arbejdskontrakter

Stk. 1 Ansættelseskontrakter indgås skriftligt. Som hovedregel udleveres et eksemplar før, dog senest to uger efter tiltrædelse i stillingen.

- Stk. 2 Den ansatte bør sammen med ansættelseskontrakten have en stillingsbeskrivelse. Som hovedregel udleveres et eksemplar før tiltrædelse i stillingen. Der henvises i øvrigt til driftrådsloven (Betriebsratsverfassungsgesetz § 81. stk. 1.)
- Stk. 3 Særaftaler er kun gyldige, hvis de er indgået skriftligt. En særaftale kan opsiges særskilt såfremt dette er forudsat i denne overenskomst eller aftalt i den enkelte særaftale.
- Stk. 4 For tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten i sin helhed, med mindre afvigelse udtrykkeligt fremgår af ansættelseskontrakten.

Tidsbegrænsede ansatte, er ansatte,

- a) hvis ansættelsesforhold udløber efter en fastlagt dato (tidsrums-ansatte)
- b) som er ansat til en bestemt opgave i et tidsrum, og som ved opnåelse af det bestemte mål eller ved udløbet af tidsfristen ophører (ansatte med opgaver af begrænset varighed)
- c) som er ansat som tilkaldevikar eller lejlighedsvis vikariater (vikaransatte).

Tidsbegrænset ansættelse må kun finde sted når der foreligger saglige grunde herfor eller af personlige grunde hos den ansatte. Tidsbegrænsede ansættelser må ikke overstige to år.

En ansættelseskontrakt med opgaver af begrænset varighed må ikke indgås, hvis det ved kontraktindgåelsen kan formodes, at opgaven ikke kan løses indenfor en frist på to år.

Tidsbegrænsede ansatte er ved besættelse af en fast stilling at foretrække såfremt de faglige og personlige kvalifikationer er opfyldt.

I arbejdskontrakten skal det angives om den ansatte er ansat efter a), b) eller c). I arbejdskontrakten for tidsrumsansatte skal datoen for udløbet af arbejdsforholdet angives.

I arbejdskontrakten for ansatte med opgaver af begrænset varighed skal opgaven beskrives med angivelse af en tidsfrist eller gennem indtrædelse af hvilke mål ansættelsesforholdet skal ophøre.

I arbejdskontrakten for vikarer skal det angives, for hvem eller for hvilket tidsrum vedkommende beskæftiges.

§ 3 Prøvetid

- Stk. 1 De første 6 måneder i ansættelsen gælder som prøvetid. I prøvetiden er der et forkortet opsigelsesvarsel jfr. § 30 stk. 1

§ 4 Tjenestepligter

- Stk. 1 SdU's virksomhed er en del af det danske folkeliv i Sydslesvig og SdU's Børne og Ungdomshuse samt andre institutioner, der tjener den danske befolkningsdel. Pædagoger ansat ved SdU udøver deres tjeneste i solidaritet med denne opgave.
- Stk. 2 Ansættelsesforholdet er betinget af gensidig respekt. Den ansatte forventes at arbejde loyalt over for SdU's målsætning samt udvise loyalitet for den tjenstlige ledelse og andre organer eller råd i henhold til SdU's vedtægter.
- Stk. 3 Den ansatte skal samvittighedsfuldt varetage stillingens funktioner og overholde de regler, der gælder for SdU's virksomhed. Den ansatte forudsættes at leve op til den tillid, stillingen kræver.
- Stk. 4 SdU har pligt til, inden for rammerne af tjensteforholdet, at sørge for den ansattes vel. SdU er forpligtet til at støtte den ansatte i dennes udøvelse af tjenstlige opgaver samt at beskytte den ansatte i sin stilling.

§ 5 Pension og „Rente“

- Stk. 1 Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af loven "Gesetzliche Rentenversicherung" (SGB VI).
- Stk. 2 På den ansattes begæring kan SdU foranledige fritagelse for renteforsikringspligten i forbindelse med medlemskab af Pensionskassen af 1976, når SdU har konstateret, at fritagelsesforudsætningerne i henhold til bestemmelserne i SGB VI, § 6, stk. 1, nr. 2, er opfyldt.

ARBEJDSSTIDSREGLER

§ 6 Arbejdstid

- Stk. 1 Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer pr. uge.
- Stk. 2 Arbejdstiden opgøres for et år ad gangen. Perioden er kalenderåret.
- Stk. 3 Der ydes aftentillæg ved tjeneste fra kl. 17:00 til kl. 06:00. Tjenesten skal dog mindst være på en halv time pr. dag.
- Stk. 4 Ledere, som har selvstændig kompetence for den daglige arbejdstilrettelæggelse, og hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, omfattes ikke af reglerne om højeste arbejdstid.

§ 7 Årsnorm

- Stk. 1 For pædagoger udgør den årlige arbejdstid 1.924 timer inkl. ferie og fridage, som opgøres én gang årligt.

Det er forudsat, at opgørelsen finder sted ved normperiodens afslutning.

Normperioden går fra 1. januar til 31. december.

Bemærkning:

Den årlige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte opfyldes på følgende måde:

Egentlige tilsynsopgaver med børnene	1.404 timer
Ferie og søgnehellidage	304 timer
Øvrige opgaver	<u>216 timer</u>
I alt	1.924 timer

- Stk. 2 Der kan årligt maksimalt skemalægges 1.404 timer, der vedrører egentlige tilsynsopgaver med børn og unge.

For de pædagoger, der er valgt til BUPL Sydslesvigs bestyrelse afsættes den fornødne tid og for de pædagoger, der er valgt til driftsrådet afsættes den fornødne tid.

Mødeplan med angivelse af mødetid sendes til SdU (efter reglerne i driftrådsloven (Betriebsratsverfassungsgesetz)).

- Stk. 3 I den årlige arbejdstidsnorm medregnes herudover mindst 216 timer til øvrige arbejdsopgaver. For disse arbejdstimer er ikke forudsat, at der foretages en egentlig skemalægning eller optælling for samtlige 216 timer (alt hvad der kan skemalægges, skemalægges).

Bemærkning:

Den ansatte er i de 216 timer forpligtet til at deltage i en række aktiviteter uden for den faste arbejdstid som led i fritidshjemmets/klubbens virksomhed, som falder naturligt inden for de områder, hvor pædagoger er beskæftiget. En række af disse opgaver kan skemalægges og påføres tjenesteplanen, men det er ikke forudsat for samtlige timer.

Der skal ikke foretages en egentlig optælling af de 216 timer, men omfanget af de aktiviteter, som den enkelte skal deltage i, skal tilpasses under hensyntagen til den årlige arbejdstidsnorm.

Eksempler på aktiviteter, der falder inden for de 216 timer, fremgår af bilag I: "Øvrige opgaver for ansatte i SdU's fritidshjem og klubber" som er vedlagt denne overenskomst.

Det er forudsat, at skemalægningen af egentlige tilsynsopgaver til varetagelse af pædagogiske arbejdsopgaver i institutionen sker på hverdage. For ledere og souschefer forudsættes det, at der ved tilrettelæggelsen af tilsynsopgaverne med børnene tages hensyn til udøvelsen af de ledelsesmæssige funktioner, der ikke naturligt henhører under »timer til øvrige opgaver«.

Aftalen korrigeres for det årlige antal uger og søgnehelligdage.

§ 8 Årlig opgørelse af arbejdstiden

- Stk. 1 For pædagoger, der er fuldtidsbeskæftiget i hele normperioden foretages opgørelsen af den årlige arbejdstid efter stk. 2-6.
- Stk. 2 Der foretages en optælling af de præsterede timer, der vedrører egentlige tilsynsopgaver med børnene.
- Stk. 3 Der medregnes 216 timer for varetagelse af øvrige opgaver.
- Stk. 4 Feriedage og søgnehelligdage medregnes med 7,4 time pr. dag.
- Stk. 5 Arbejdsdage, på hvilke pædagogen er fraværende på grund af sygdom eller andet lovligt forfald, medregnes med den planlagte arbejdstid for de pågældende dage. Er der ikke fastsat en arbejdstid for en sådan dag, medregnes 6,4 time pr. dag.
- Stk. 6 Der medregnes eventuelt timer, der er overført til afspadsering eller erstatning for mistede fridage.

§ 9 Opgørelse af arbejdstid ved til- eller fratræden i løbet af perioden

- Stk. 1 Arbejdstidsnormen (den højeste arbejdstid) for fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af normperioden, beregnes som 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage.
- Stk. 2 For fuldtidsbeskæftigede, der til- eller fratræder i løbet af normperioden foretages opgørelsen af arbejdstiden som under § 8, stk. 2, 4-6.
- Stk. 3 For varetagelse af øvrige opgaver medregnes endvidere for normperioden 1 time pr. kalenderdag, ekskl. lørdage, søndage, helligdage og feriedage.

§ 10 Deltidsansattes opgørelse af arbejdstiden

- Stk. 1 For deltidsbeskæftigede foretages opgørelsen af arbejdstiden som under §§ 8 og 9, dog reduceres de anførte talstørrelser i forhold til beskæftigelsesgraden.

§ 11 Afregning af overskydende timer i forhold til den aftalte arbejdstid

- Stk. 1 Såfremt den i §§ 8 og 9 opgjorte arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede overstiger den for normperioden gældende højeste arbejdstid, godtgøres det overskydende antal timer efter § 12.
- Stk. 2 Såfremt den for deltidsbeskæftigede opgjorte arbejdstid, jf. § 10, overstiger den aftalte arbejdstid (den for normperioden gældende højeste arbejdstid), godtgøres de overskydende timer efter § 13.

§ 12 Afregning af overarbejde

- Stk. 1 Overarbejde bør så vidt muligt undgås.
- Stk. 2 Overarbejde godtgøres med frihed med tillæg af 50 %, som afrundes opad til hele timer. Erstatningsfrihed skal fortrinsvis gives som hele dage.
- Stk. 3 I tilfælde hvor det præsterede overarbejde inkl. det tillæg, der er nævnt i stk. 2, er på mere end 16 timer, gives overarbejdsbetaling inden udløbet af den kalendermåned, der følger efter normperioden.

§ 13 Deltidsansattes merarbejde

- Stk. 1 Deltidsansattes eventuelle merarbejde opgøres ved normperiodens afslutning. Merarbejde erstattes med frihed eller afregnes med normal timebetaling.
- Stk. 2 Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte betragtes som overarbejde.

§ 14 Betaling af ulempetillæg

- Stk. 1 For tjeneste mellem kl. 17:00 og kl. 06:00 betales et aftentillæg på 25 % af den gældende timeløn for afholdte aftentimer.

Bemærkning:

Ledere er berettiget til aften- og weekendtillæg, når der er tale om tjeneste i henhold til godkendt tjenesteplan.

Pædagoger er berettiget til ulempetillæg. Dette indebærer tillige, at der vil kunne ydes ulempetillæg for øvrige opgaver, når der er tale om tjeneste i henhold til godkendt tjenesteplan eller tilfældig forlængelse af tjenesten.

- Stk. 2 For tjeneste på søn- og helligdage og fra lørdag kl. 06:00 til mandag kl. 06:00 betales per 1. marts 2024 et tillæg på 8,37 € pr. time (weekendtillæg).
- Stk. 3 Satserne efter stk. 1-2 ydes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 4 Der betales ikke tillæg for tjeneste om eftermiddagen juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Stk. 5 Såfremt SdU giver ekstraordinær tjenestefri med løn til nogle medarbejdere på den enkelte institution

- juleaftensdag
- nytårsaftensdag

ydes til de medarbejdere inden for samme institution, der arbejder de nævnte dage/tidspunkter, erstatningsfrihed af samme længde.

Stk. 6 Hvis varslet vedr. omlagt tjeneste er under 4 døgn, godtgøres dette per 1. marts 2024 med et tillæg på 6,21 € pr. omlagt time.

Bemærkning:

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normale tjenestetimer.

Stk. 7 Når den daglige tjeneste er delt i 2 dele, betales der for delt tjeneste med et tillæg per 1. marts 2024 på 6,84 € pr. gang.

REGLER OM TILRETTELÆGGELSE AF TJENESTEN

§ 15 Tilrettelæggelse af tjenesten

Stk. 1 Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag. Hvor personalet undtagelsesvis arbejder på lørdage, søndage eller helligdage – f.eks. i forbindelse med forældrearrangementer eller lignende – gives en tilsvarende erstatningsfridag i samme normperiode.

Stk. 2 Lederen fastlægger arbejdet i samråd med medarbejderne og træffer konkrete afgørelser i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen.

Stk. 3 Ved tilrettelæggelse af tjenesten skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker og institutionens tarv.

Stk. 4 Orientering om ændringer i tjenesteplanen, herunder afspadsering, bør ske med et varsel på mindst 4 døgn.

§ 16 Delt tjeneste og pauser

Stk. 1 Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end to.

Stk. 2 Pauser på max. 29 minutter samlet, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 17 Hviletid

Stk. 1 Uden samtykke fra det berørte personale kan tjeneste ikke tilrettelægges således:

- a) at delt tjeneste strækker sig ud over en sammenhængende periode på 12 timer eller
- b) at arbejdstiden indenfor en periode på 24 timer overstiger 10 timer.

Stk. 2 Det skal iagttages, at hviletiden mellem to døgn hovedarbejde udgør mindst 11 timer.

Stk. 3 Hviletiden kan undtagelsesvis nedsættes til 8 timer.

Stk. 4 Uden samtykke fra det berørte personale kan forkortet hviletid højst bringes i anvendelse en gang om ugen.

§ 18 Godtgørelse for merarbejde til ledere m.fl.

Stk. 1 Der kan ikke gives overarbejdsbetaling til ledere og andre ansatte, hvis normale tjeneste ikke kan kontrolleres.

REGULERING AF LØN, GODTGØRELSE OG TILLÆG

§ 19 Løn og lønregulering og midlertidig tjeneste i højere stilling

Stk. 1 Der henvises til bilag I "Forhåndsftale om løn".

Stk. 2 Der henvises til bilag II "jobbeskrivelse souschefer"

Stk. 3 Der henvises til bilag III "Jobbeskrivelse ledere"

§ 20 Koloniophold

Stk. 1 Der henvises til bilag IV "Koloniaftalen".

§ 21 Regulering af godtgørelse og tillæg

Stk. 1 De i § 14 anførte tillæg procentreguleres i overenskomstforhandlingerne. Fra 1. marts 2024 med 4 %.

§ 22 Tjenesterejse- og befordringsgodtgørelse

- Stk. 1 Arbejdsgiveren refunderer omkostningerne ved tjenesterejse.
- Stk. 2 Som arbejdstid regnes den ansattes nødvendige tidsmæssige fravær fra tjenesterejsens begyndelse (som regel bopæl eller arbejdssted) til tjenesterejsens afslutning (som regel bopæl eller arbejdssted).
- Stk. 3 Den ansatte modtager kørselsgodtgørelse svarende til befordring med offentligt befordringsmiddel eller efter godkendelse en godtgørelse efter kilometersatserne i "Bundesreisekostengesetz" for benyttelse af egen bil.
- Stk. 4 Forplejningsvederlag modtager den ansatte ved fravær ifølge tysk "Reisekosten-vorschriften des Einkommensteuergesetzes".
- Stk. 5 Omkostninger ved overnatning refunderes ved forelæggelse af regning.
- Stk. 6 Godkendt tjenstlig benyttelse af egen bil godtgøres efter kilometersatserne i "Bundesreisekostengesetz".
- Stk. 7 Ved godkendt benyttelse af egen bil er arbejdsgiveren forpligtet til at holde den ansatte skadesløs, med mindre at arbejdstageren har forvoldt skaden forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

§ 23 Lønudbetaling

- Stk. 1 Lønnen udbetales månedligt.
- Stk. 2 Pædagoger er bagudlønnede. Lønnen udbetales den sidste dag pr. løbende måned på en konto oprettet af lønmodtageren i et pengeinstitut i Tyskland.
- Stk. 3 Hvis den første henholdsvis den sidste dag i måneden er en søn- eller helligdag, skal lønnen stå til rådighed den sidste hverdag inden søn- eller helligdagen.
- Stk. 4 Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales tilgodehavende løn m.v. snarest muligt, dog senest ved udløbet af den måned, hvor fratrædelsen sker.
- Stk. 5 Lønmodtageren har krav på en lønspecifikation med oplysninger om lønnens sammensætning og de enkelte fradrag. Lønspecifikationen udleveres normalt via tjenestestedet.

§ 24 Løn under sygdom

- Stk. 1 SdU tegner en forsikring for de personer, som ikke er omfattet af den tyske social-lovgivning. SdU betaler 50 % af de månedlige udgifter, arbejdstageren betaler selv de resterende 50 %.

Stk. 2 Til andre ansatte udbetales sædvanligvis løn ved sygdom i op til 6 uger. Ved sygdom udbetaler SdU et tillæg til "Krankengeld" svarende til forskellen mellem "Krankengeld"-ydelsen fra den ansattes sygekasse og den ansattes nettoløn, dog maksimalt et beløb svarende til forskellen mellem den lovpligtige sygekasses "Krankengeld"-ydelse og den pågældendes nettoløn.

Stk. 3 Ved uarbejdsdygtighed vil "Krankengeld"-tilskuddet blive udbetalt på følgende måde:

- efter mere end et års ansættelse i op til 13 uger.
- efter mere end tre års ansættelse i op til 26 uger.

§ 25 ATP

Stk. 1 Der indbetales bidrag til ATP for lønmodtagere ansat i henhold til denne overenskomst efter satser som for de tilsvarende personalegrupper i Danmark.

ALMENE BESTEMMELSER

§ 26 Anmeldelse og dokumentation af sygdom

Stk. 1 Ved sygdom er den ansatte forpligtet til omgående at meddele dette til arbejdsgiveren med angivelse af den forventede varighed. Sygdom ud over tre kalenderdage skal dokumenteres ved lægeattest med angivelse af den forventede uarbejdsdygtigheds længde senest på den efterfølgende hverdag.

Stk. 2 Varer sygdommen længere end den i sygemeldingen anførte periode er den ansatte forpligtet til at forelægge en ny lægeattest.

Stk. 3 Udgifterne til en dansk lægeattest afholdes af arbejdsgiveren.

§ 27 Senioraftale

Stk. 1 Fra det år man fylder 60 år, får medarbejderen nedsat den ugentlige arbejdstid med 1 time i 46 arbejdsuger uden lønafkorting, fra 63 år 2 timer og fra 65 år 3 timer. Timerne kan efter aftale med ledelsen samles til hele fridage. Aftalen varsles senest den 1. december for det kommende år. Igangværende seniorordninger stilles ikke ringere.

For deltidsansatte gælder, at nedsættelsen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid til enhver tid foretages forholdsmæssigt.

§ 28 Tjenestefrihed

Stk. 1 Den ansatte kan bevilges orlov eller tjenestefrihed med løn eller uden løn, såfremt det kan forenes med institutionens tarv og at der findes en vikar til stillingen.

Stk. 2 Den ansatte bevilges tjenestefrihed

- a) i op til 2 dage i forbindelse med eget bryllup
- b) 1 fridag i forbindelse med eget 10-, 25- og 40-års jubilæum
- c) på dagen ved børns konfirmation og bryllup
- d) på dagen ved eget sølvbryllup
- e) i op til 4 dage ved samlever/partners død
- f) i op til 2 dage ved død af forældre, bedsteforældre, svigerforældre, stedforældre, børn eller søskende, som boede i samme husstand som den ansatte
- g) på begravelsesdagen ved de i f) nævnte personer, som ikke boede i samme husstand som den ansatte
- h) i op til 2 dage i forbindelse med flytning

Stk. 3 In den Fällen des § 45 SGB V wird unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt.

§ 29 Fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage

Stk. 1 Den ansatte er omfattet af den i Tyskland gældende lovgivning.

Stk. 2 I det omfang en medarbejder ikke er omfattet af den tyske lovgivning optages der forhandling mellem parterne.

Stk. 3 En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år, med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår hos SdU.

Bemærkning:

Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder.

§ 30 Kurser og videreuddannelse

Stk. 1 Enhver ansat vil have mulighed for kurser og videreuddannelse. Arbejdsgiveren vil så vidt muligt støtte den ansatte heri.

§ 31 Opsigelse

Stk. 1 Under prøvetiden gælder de lovfæstede opsigelsesvarsler.

Stk. 2 I øvrigt er arbejdsgiverens opsigelsesfrister ved en ansættelsestid:

- under 1 år 1 måned til en månedsafslutning
- over 1 år 6 uger til et kvartals afslutning
- over 5 år 3 måneder til et kvartals afslutning
- over 8 år 4 måneder til et kvartals afslutning
- over 10 år 5 måneder til et kvartals afslutning
- over 12 år 6 måneder til et kvartals afslutning

Stk. 3 Efter en ansættelsestid på 15 år, tidligst dog efter det fuldendte 40. år, er den ansatte beskyttet mod opsigelse i en særlig grad, hvis den ansattes arbejdstid mindst udgør halvdelen af en fuldtidsansattes timer.

- a) Hvis tvingende nødvendige arbejdsmæssige grunde er påviselige, kan arbejdsgiveren opsiges arbejdsforholdet med henblik på en ansættelse i en anden stillingsindgruppering.
- b) En opsigelse af driftsmæssige grunde er kun mulig, hvis antallet af fritidshjem eller andre institutioner eller f.eks. grupper som henhører under institutionerne, reduceres væsentligt eller lukkes, eller hvis der foreligger andre driftsmæssige årsager, som efter begge kontraktparterers vurdering ikke gør en fortsat ansættelse, ej heller i en anden stillingsindgruppering, formålstjenlig.

I begge tilfælde er opsigelsesfristen 7 måneder til et kvartals afslutning.

Stk. 4 Efter prøvetiden er den ansattes opsigelsesvarsel 1 måned til fratrædelse ved en måneds udgang.

§ 32 Opsigelsesform

Stk. 1 Opsigelser af enhver art skal foretages skriftligt. Arbejdsgiveren skal til enhver tid angive årsagen til en opsigelse.

§ 33 Aftale om afslutning af arbejdsforholdet

Stk. 1 Arbejdsforholdet kan efter gensidig aftale til enhver tid afsluttes (opløsningskontrakt).

§ 34 Efterløn ved dødsfald

Stk. 1 Dør en ansat i ansættelsestiden tilkommer der den ansattes ægtefælle eller børn under 18 år, overfor hvem den ansatte har forsørgerpligt, 1 månedsløn, når den ansatte ved dødsfaldet har haft ansættelse ved SdU i mere end 1 år.

Stk. 2 For så vidt den ansatte ikke efterlader sig ægtefælle eller børn under 18 år udbetales efterlønnen til boet efter anmodning.

§ 35 Afslutning af arbejdsforholdet ved opnåelse af pensionsalder eller erhvervsarbejdsdygtighed

- Stk. 1 Arbejdsforholdet slutter, uden at en opsigelse er nødvendig, ved udløbet af den måned, hvori den ansatte opnår pensionsalder for udbetaling af den lovmæssige pension.

SdU har en positiv indfaldsvinkel i forhold til beskæftigelse af medarbejdere ud over den lovmæssige pensionsalder. Ønskes arbejdsforholdet fastholdt ud over pensionsalderen, kan medarbejderen ansøge direktionen om forlængelse af arbejdsforholdet. Motiveret ansøgning skal være direktionen i hænde mindst 3 måneder inden opnåelse af pensionsalderen. Direktionen træffer afgørelse om betingelserne for forlængelsen i samråd med institutionsledelsen/lederen og driftsrådet.

- Stk. 2 Bliver det fastslået i en pensionsbevilling, at den ansatte er erhvervsarbejdsdygtig, slutter arbejdsforholdet uden opsigelse ved udløbet af den måned hvori meddelelsen er forkyndt. Begynder pensionen først efter at meddelelsen er forkyndt, slutter arbejdsforholdet til det tidspunkt hvor pensionen begynder. En forudsætning for denne frist er, at den ansatte modtager en ekstra tillægspensionsforsikring gennem arbejdsgiveren eller en forsikrings- eller pensionskasse, hvortil arbejdsgiveren har ydet tilskud.

Hvis dette ikke er tilfældet, slutter arbejdsforholdet efter udløbet af den for arbejdsgiveren gældende opsigelsesfrist. Fristen begynder ved udleveringen af pensionsbevillingen.

- Stk. 3 Den ansatte skal ufortrødent give arbejdsgiveren meddelelse om udleveringen af pensionsbevillingen.
- Stk. 4 Søger den ansatte bevidst for sent sin pension, eller har den ansatte mulighed for fleksibel pension eller har den ansatte ikke en lovpligtig pensionsforsikring, da erstatter en erklæring fra kreds-lægen pensionsbevillingen. Arbejdsforholdet slutter i det tilfælde ved udgangen af den måned hvor arbejdsgiveren har modtaget erklæringen, såfremt det drejer sig om en ansat efter stk. 1. Såfremt arbejdsgiveren ikke selv har ydet bidrag til en tillægspension (ansatte efter stk. 2) begynder den foreskrevne frist med kreds-lægens meddelelse til den ansatte.
- Stk. 5 Såfremt der fra "Hauptfürsorgestelle" ikke efter § 22 i handicaploven med tilhørende forskrifter foreligger den nødvendige accept, hvor en ansat der ifølge loven er handicappet, på det tidspunkt hvor arbejdsforholdet efter stk. 1, 2 og 4 slutter, slutter arbejdsforholdet den dag, hvor den ansatte modtager accepterklæringen fra "Hauptfürsorgestelle".

- Stk. 6 Arbejdsforholdet slutter ikke, hvis den pensionsberettigede bevilges en tidsbe-
grænset pension. I dette tilfælde sættes ansættelsesforholdet i bero, indtil den dag
hvor pensionen udløber, dog længst til den dag hvor arbejdsforholdet ophører.

§ 36 Udtalelse

- Stk. 1 Ved opsigelse har den ansatte krav på at få udleveret en foreløbig udtalelse, hvoraf
beskæftigelsesområdet og beskæftigelsesomfanget fremgår. Denne udtalelse
ombyttes ved arbejdsforholdets afslutning med en endelig udtalelse, der på
opfordring bl.a. også skal indeholde oplysninger om jobudøvelsen.
- Stk. 2 Den ansatte er berettiget til, også under arbejdsforholdet, at forlange en passende
udtalelse.
- Stk. 3 Ved arbejdsforholdets afslutning kan den ansatte bede om en dokumentation over
sin arbejdsindkomst.

§ 37 Ferie

I. Optjening og afvikling af ferie

- (1) Der optjenes 2,67 feriedage for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår
(32 dage årlig).
- (2) Antal optjente feriedage fastsættes altid i forhold til den til enhver tid
gældende beskæftigelsesgrad.
- (3) Feriekravet beregnes ud fra antal arbejdsdage. Arbejdsdage er alle de
kalenderdage, hvor arbejdstageren skal arbejde eller ville have skullet
arbejde, med undtagelse af de på en arbejdsdag følgende nationale hellig-
dage, som ikke kompenseres med fritid. Hvis et skifteholdsarbejde ikke
slutter på den kalenderdag, som det er begyndt på, gælder den kalenderdag,
hvor skifteholdsarbejdet begyndte, som arbejdsdag.

Hvis den ugentlige arbejdstid normalt fordeles på mere end 5 arbejdsdage,
øges feriekravet for hver ekstra arbejdsdag i ferieåret med 1/260 af ferien
ifølge tabellen med tillæg af evt. tillægsferie.

Hvis den ugentlige arbejdstid normalt er fordelt på mindre end 5 arbejds-
dage i kalenderugen, reduceres feriekravet for hver ekstra arbejdsfri dag i
ferieåret med 1/260 af ferien ifølge tabellen med tillæg af en evt. tillægsferie.

Såfremt fordelingen af den gennemsnitlige normale ugentlige arbejdstid i
løbet af ferieåret ændres permanent eller midlertidigt pga. sæsonsving-
ninger, skal der lægges det antal arbejdsdage til grund, som der ville frem-

komme, hvis den fordeling af arbejdstiden, der er retningsgivende for feriens længde, havde været gældende for hele ferieåret.

- (4) Ved tiltrædelse eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, beregnes antal optjente feriedage i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.
- (5) Ved vikariater af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente feriedage som en forholdsmæssig del af antal optjente feriedage pr. måned for en fuldtidsansat i forhold til beskæftigelsens varighed.
- (6) Den ansatte har ret til at holde 6 ugers ferie i ferieåret.
- (7) Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde 6 ugers ferie med løn, har den pågældende ret til at få ferien suppleret op til 6 uger, uden at der dertil er knyttet ret til løn.
- (8) For ansatte, som i løbet af et kalenderår ikke hele året/gennemgående har modtaget ydelser (løn og sygedagpenge) af arbejdsgiveren, bliver ferieoptjeningen for hver hele måned uden betaling af disse ydelser reduceret med 1/12.

II. Ferieåret og ferieuge

- (1) Ferieåret er kalenderåret.
- (2) Ved en ferieuge forstås 5 på hinanden følgende kalenderdage inden for hvilke feriedagene afholdes.
- (3) Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehellidage, overenskomst-mæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde ferie.

III. Feriens tilrettelæggelse

- (1) Ferien optjenes og afvikles i samme år.
- (2) Ikke afviklet tilgodehavende ferie på grund af egen sygdom, barselsorlov og orlov skal holdes forud for anden ferie.
- (3) Af ferien skal mindst 3 uger (hovedferien) gives samlet inden for ferieåret medmindre andet aftales med den ansatte. Mindst 2 uger af hovedferien skal dog gives i sammenhæng.

IV. Overførsel af ferie

- (1) Direktøren, den direkte foresatte og månedslønnede ansatte kan aftale, at antal optjente uafviklede feriedage ud over 4 uger pr. år kan overføres til det følgende ferieår. En sådan aftale kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende år. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den således overførte ferie.

Bemærkning:

Overførte feriedage fastsættes og afvikles i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

- (2) En opsagt medarbejder kan kun efter aftale pålægges at afholde den overførte ferie i en opsigelses-/fritstillingsperiode.
- (3) Den ansatte og den direkte foresatte skal indgå en skriftlig aftale efter pkt. 1 inden ferieårets udløb. Medmindre andet er aftalt, jf. pkt. 1, gælder de normale bestemmelser for varsling af ferie.

V. Sygdom under ferie m.v.

- (1) En ansat, som bliver syg før tidspunktet for den aftalte feries begyndelse, og som stadig er sygemeldt eller er syg, når ferien skal påbegyndes, er berettiget til at få ferien suspenderet.
- (2) En ansat, der bliver syg i ferien, er berettiget til erstatningsferie. Hertil kræves dokumentation ved lægeerklæring.
- (3) Såfremt ferie suspenderes på grund af egen sygdom, barselsorlov og orlov til adoption gives der den ansatte erstatningsferie på et belejligt tidspunkt og efter aftale med den ansat.

VI. Ferie med løn

- (1) Ansatte holder ferie med løn.
- (2) Ansatte, der har været ansat ved SdU hele kalenderåret, er berettigede til 6 ugers ferie p.t. gældende bestemmelser med løn.
- (3) Nyansatte får dog allerede det første år ferie med løn, uanset om de i henhold til aftalen har optjent ret hertil. Der kan ikke ydes ferie med løn for de feriedage, en nyansat har optjent feriegodtgørelse til hos en tidligere arbejdsgiver.

- (4) Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn, som ville være indtjent under arbejde med den beskæftigelsesgrad, der er gældende på det tidspunkt ferien afholdes.
- (5) Tjenestefrihed uden løn sidestilles med beskæftigelse, når tjenestefrihedsperioden ikke overstiger 6 måneder, og den pågældende genoptager tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør. I de tilfælde, hvor tjenestefrihed er indrømmet med henblik på gennemgang af en videreuddannelse, der efter SdU's skøn er af betydning for pågældendes beskæftigelse, medregnes dog orlovsperioder på indtil 1 år.

VII. Særlig feriegodtgørelse

- (1) Ud over ferie med løn har den ansatte ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 1,5 % (p.t. gældende bestemmelser) af den ansattes forudgående års bruttoløn (eksklusive feriegodtgørelse, særlig feriegodtgørelse og gruppelevestillæg).
- (2) Udbetaling af særlig feriegodtgørelse sker sammen med lønudbetalingen for juni måned.

VIII. Beregning af feriegodtgørelse ved fratræden

- (1) Til ansatte ydes ved fratræden feriegodtgørelse for det løbende kalenderår.
- (2) Feriegodtgørelsen udgør for optjeningsåret 2002 14,5 % og fra optjeningsåret 2003 15 % af den ferieberettigende løn (bruttoløn ekskl. feriegodtgørelse, særlig feriegodtgørelse, gruppelivestillæg, merarbejde jf. VI, stk. 6 og løn udbetalt under ferie i tidligere optjeningsår og i fratrædelsesåret).

IX. Bestemmelser ved fratræden pga. pensionering

- (1) En ansat, der afskediges med egenpension på grund af alder, kan holde den indtil afskedstidspunktet optjente ferie.

X. Feriegodtgørelse ved dødsfald

- (1) Såfremt en ansat dør, har dødsboet ret til feriegodtgørelse, der beregnes efter reglerne i afsnit IX. SdU udbetaler efter dødsfaldet feriegodtgørelsen til boet mod fornøden legitimation.

XI. Ikrafttræden

- (1) Feriebestemmelserne har virkning fra overenskomstens ikrafttrædelsesdato.

§ 38 Jubilæumsgratiale

Stk. 1 Ved en ansats 25-, 40- og 50-års tjenestejubilæum ved SdU ydes der et gratiale efter samme regler, som gælder for reglementsansatte pædagoger i Danmark.

§ 39 Udelukkelsesfrist

Stk. 1 Krav i henhold til/i forbindelse med arbejdsforholdet forfalder, hvis de ikke bliver formuleret i skriftlig form af enten medarbejderen eller arbejdsgiveren indenfor en udelukkelsesfrist på 6 måneder, efter de er trådt i kraft.

Med henblik på samme sag(sforløb) er en engangsanmeldelse af kravene nok til at udelukkelsesfristen også med henblik på senere forefaldende ydelser bliver annulleret.

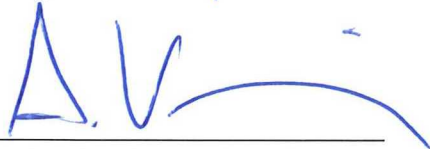
IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 40 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

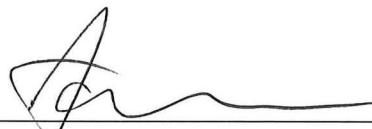
Stk. 1 Overenskomsten har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til 31. marts 2025.

Flensborg, den 13. januar 2025



Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger e.V.



BUPL Sydslesvig e.V.



GEW

