

Overenskomst
for
pædagoger m.fl.
ansat ved
Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger e.V.

2019

Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger e.V.
Nørregade 76
D-24939 Flensborg

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.
 - a. Lønindplacering
 - b. Aftale om 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 Sydslesvigs danske Ungdomsforeningers Børne- og Ungdomshuse, Fritidshjems afd.
- b) klubpædagoger ansat ved Sydslesvigs danske Ungdomsforeningers klubber, eller andre institutioner.

Bemærkning:

Godkendte uddannelser til stk.1, a) er:

1. Pædagoger uddannet i henhold til lov nr. 370 af 6.juni 1991 om uddannelse af pædagoger.
2. Børneforsorgspædagog af almenlinien og småbørnslinien.
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 Ungdomsklubsseminariums 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 Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger 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 Sydslesvigs danske Ungdomsforeningers 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 (tidsrumsansatte),
 - 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 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 ophører.

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

§ 3 Prøvetid

- Stk.1 De første 3 måneder i ansættelsen gælder som prøvetid. I prøvetiden er der et forkortet opsigelsesvarsel jfr. § 30 stk.1

§ 4 Tjenestepligter

- Stk. 1 Sydslesvigs danske Ungdomsforeningers 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 Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger e.V. udøver deres tjeneste i solidaritet med denne opgave.
- Stk. 2 Ansættelsesforholdet er betinget af gensidig respekt. Den ansatte forventes at arbejde loyalt over for Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger e.V.'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 Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger e.V. 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 "Gesetzlicher Rentenversicherung" (SGB VI).
- Stk. 2 På den ansattes begæring kan Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger 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

ARBEJDSTIDSREGLER

§ 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. 17.00-06.00. Tjenesten skal dog mindst være på en halv time pr. dag.
- Stk.4 Ledere, som har selvstændig kompetence for den daglige arbejds-tilrettelæggelse 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:

<i>Egentlige tilsynsopgaver med børnene</i>	<i>1417 timer</i>
<i>Ferie og søgnehellidage</i>	<i>289 timer.</i>
<i>Øvrige opgaver</i>	<i>218 timer.</i>
<i>I alt</i>	<i>1.924 timer.</i>

- Stk.2 Der kan maksimalt skemalægges 1417 timer om året, der vedrører egentlige tilsynsopgaver med børn og unge. For de pædagoger der er valgt til BUPL Sydslesvigs bestyrelse afsættes den fornødne tid.

For de pædagoger der er valgt til driftsrådet afsættes den fornødne tid

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

- Stk.3 I den årlige arbejdstidsnorm medregnes herudover mindst 218 timer til øvrige arbejdsopgaver. For disse arbejdstimer er ikke forudsat, at der foretages en egentlig skemalægning eller optælling for samtlige 218 timer (alt hvad der kan skemalægges, skemalægges).

Bemærkning:

Den ansatte er i de 218 timer forpligtet til at deltage i en række aktiviteter uden for den faste arbejdstid, som led i fritidshjemets-/klubbens virksomhed, som falder naturligt inden for de områder, hvor pædagoger er beskæftiget. En række af disse opgaver kan skemalægges og påføres tjenesteplanen ud over de nævnte 14 timer, men det er ikke forudsat for samtlige timer.

Der skal ikke foretages en egentlig optælling af de 218 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 218 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 søgnehellidage.

§ 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 218 timer for varetagelse af øvrige opgaver.
- Stk.4 Feriedage og søgnehellidage 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 norm-perioden foretages opgørelsen af arbejdstiden som under § 8, stk. 2, 4-6.

For varetagelse af øvrige opgaver medregnes endvidere for norm-perioden 1 time pr. kalenderdag, ekskl. lørdage, søndage, helligdage og feriedage.

§ 10 Deltidsansattes opgørelse af arbejdstiden

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.

Stk.3 I den årlige arbejdstidsnorm medregnes herudover mindst 218 timer til øvrige arbejdsopgaver. For disse arbejdstimer er ikke forudsat, at der foretages en egentlig skemalægning eller optælling for samtlige 218 timer.

§ 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 tilige, 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. april 2019 et tillæg på Euro 7,51 pr. time (weekend-tillæg).
- Stk.3 Satsene efter stk. 1-2 ydes pr. påbegyndt 1/2 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. april 2019 med et tillæg på Euro 5,57 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. april 2019 på Euro 6,14 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 erstatningsfriday 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 2
- 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 inden for en periode på 24 timer overstiger 10 timer.
- Stk.2 Det skal iagttages, at hviletiden mellem 2 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 "Forhåndsftale løn".

Stk.2 Der henvises til Bilag II jobbeskrivelse souschefer
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. januar 2020 med 2%

§ 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 Som forplejningsvederlag modtager den ansatte ved fravær ifølge tysk "Reisekostenvorschriften des Einkommensteuergesetzes"
- Stk.5 Omkostninger ved overnatning refunderes ved forelæggelse af regning.
- Stk.6 Godkendt tjenstlig benyttelse af egen bil godtgøres efter kilometer-satserne 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 bagudlønnet. 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 mv. 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 sociallovgivning. SdU betaler 50 % af de månedlige udgifter, arbejdstageren betaler selv resterende 50 %.
- Stk.2 Til andre ansatte udbetales sædvanlig 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 01.12. 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

- a) Den ansatte bevilges tjenestefrihed i op til 2 dage iforbindelse med eget bryllup
- b) Den ansatte bevilges 1 fridag i forbindelse med eget 10 – 25 og 40 års jubilæum
- c) Den ansatte bevilges tjenestefrihed på dagen ved børns konfirmation og bryllup
- d) Den ansatte bevilges tjenestefrihed på dagen ved eget sølvbryllup
- e) Den ansatte bevilges tjenestefrihed i op til 4 dage ved samlever/partners død

f) Den ansatte bevilges tjenestefrihed på dagen ved nær families begravelse

g) Den ansatte bevilges tjenestefrihed 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 Forbundsrepublikken 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 Sydslesvig danske Ungdomsforening

Bemærkning til stk. 3:

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,
- over 5 år 3 måneder,
- over 8 år 4 måneder,
- over 10 år 5 måneder,
- 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 fuldtidsansats 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 kontraktparters vurdering ikke gør en fortsat ansættelse, ej heller i en anden stillingsindgruppering, formålstjenlig.
- c) 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 er skriftlige. 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 (Opløsnings-kontrakt).

§ 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 måneds løn, når den ansatte ved dødsfaldet har haft ansættelse ved SdU i hhv. 1, 2 eller flere 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. (Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze oder verminderter Erwerbsfähigkeit)

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.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze für den Bezug einer Altersrente erreicht.

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 tillægs pensions-forsikring gennem arbejdsgiveren eller en forsikrings- eller pensionskasse, hvortil arbejdsgiveren har ydet tilskud.*

Stk.3 *Hvis dette ikke er tilfældet, slutter arbejdsforholdet efter udløbet af den for arbejdsgiveren gældende opsigelsesfrist. Fristen begynder ved udleveringen af pensionsbevillingen.*

Stk.4 *Den ansatte skal ufortrødent give arbejdsgiveren meddelelse om udleveringen af pensionsbevillingen.*

Stk.5 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 kredslægen pensions-bevillingen.

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 kredslægens meddelelse til den ansatte.

Stk.6 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 ansat modtager accepterklæringen fra "Hauptfürsorgestelle".

Stk.7 Arbejdsforholdet slutter ikke, hvis den pensionsberettigede bevilges en tidsbegrænset 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 2,58 feriedage for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (31 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 helligdage, som ikke kompenseres med fritid. Hvis et skifteholdsarbejde ikke slutter på den kalenderdag, som det er begyndt på, gælder den kalenderdag, hvor skifteholdarbejdet 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 arbejdsdage 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 midlertidig pga. sæsonsvingninger, skal der lægges det antal arbejdsdage til grund, som der ville fremkomme, hvis den fordeling af arbejdstiden, der er retningsgivende for feriens længde, havde været gældende for hele ferieåret.

- (4) Ved tiltrædelse eller fratreden 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 en 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, overenskomstmæssigt 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 med mindre andet aftales med den ansatte. Mindst 2 uger af hovedferien skal dog gives i sammenhæng.

IV. Overførsel af ferie

- (1) **Forretningsføreren**, 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 et 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. Med mindre andet er aftalt, jf. pkt. 1, gælder de normale bestemmelser for varsling af ferie.

V. Sygdom under ferie mv.

- (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 (eksklusiv feriegodtgørelse, særlig feriegodtgørelse og gruppelevstillæg).

- (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, gruppelevstillæg, 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 Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger 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 01. april 2017.

Stk.2. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til en 31. marts 2019.

Flensborg den

For

Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger e.V. For BUPL Sydslesvig For e.V.

BUPL-Sydslesvig e.V.

For GEW

GEW
