

Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Industri- og VVS-overenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers 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:

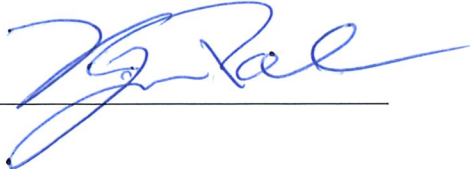
Indhold

Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser.....	4
Protokollat 2 om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	11
Protokollat 3 om Mulighed for at afslå overarbejde.....	14
Protokollat 4 om Løn under sygdom.....	16
Protokollat 5 om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	18
Protokollat 6 om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	20
Protokollat 7 om Valg af Tillidsrepræsentant	21
Protokollat 8 om Ny tekststruktur i Lærlingebestemmelser § 8	22
Protokollat 9 om Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn	25
Protokollat 10 om Befordringsgodtgørelse for lærlinge	27
Protokollat 11 om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	28
Protokollat 12 om Kompetenceudviklingsstøtte ved midlertidig arbejdsmangel	31
Protokollat 13 om Selvvalgt og aftalt uddannelse	32

Protokollat 14 om Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering	33
Protokollat 15 om Databeskyttelse	35
Protokollat 16 om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	37
Bilag A om Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer	39
Protokollat 17 om Listepriiser for værnefordøj	43
Protokollat 18 om Ændring af barselsbestemmelsen	45
Protokollat 19 om Ændring af feriebestemmelserne	49
Protokollat 20 om Synliggørelse af løn og løndelev	54
Protokollat 21 om Procesaftale vedrørende deltid	55
Protokollat 22 om Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde	56
Protokollat 23 om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	58
Protokollat 24 om Teknisk gennemgang af Industri- og VVS-overenskomsten	59
Protokollat 25 om Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser i Industri- og VVS-overenskomsten	60
Protokollat 26 om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen	61
Protokollat 27 om Overenskomstfravigende lokalaftaler om uddannelsesbestemmelser	63
Protokollat 28 om Udvalgsarbejde – gennemgang og retningslinjer for AL-Efteruddannelse	64
Protokollat 29 om Justering af ALEU 's positivliste for aftalt uddannelse	66
Protokollat 30 om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse	67
Protokollat 31 om Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever	68
Protokollat 32 om Bidrag til Styrkelse af 'Den Danske Model'	71
Protokollat 33 om Lærlingebestemmelser for VVS-uddannelserne på Industri- og VVS-overenskomsten	72
Protokollat 34 om Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v.	73

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



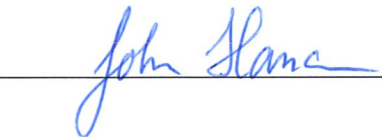
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser

I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde (Industri- og VVS-overenskomsten)

De i Industri- og VVS-overenskomst § 28, nævnte mindestbetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. maj 2025
for voksne medarbejdere kr. 139,90

pr. 1. marts 2026
for voksne medarbejdere kr. 143,40

pr. 1. marts 2027
for voksne medarbejdere kr. 146,90

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2026 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2027 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold og forskudt tid forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold og forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold og forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct.

III. Fritvalgsbidrag Industri- og VVS-overenskomsten § 31, stk. 2. litra 3

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen der stilles til rådighed til medarbejderens frie valg med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen der stilles til rådighed til medarbejderens frie valg 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

IV. Pension, Industri- og VVS-overenskomsten bilag 2 stk. 3

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

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

Lønforhold og betalingssatser jf. § 43 Rør- og blikarbejde

I. Regulering af Rørprislister og Landpriskuranten for blikkenslagerarbejde, §43, stk. 1, pkt. 1 og 2

Følger den med Blik- & Rørarbejderforbundet aftalte regulering:

1. maj 2025 reguleres med 3,0 pct.

1. marts 2026 reguleres med 2,7 pct.

1. marts 2027 reguleres med 2,5 pct.

II. Smudstillæg, stk. 1, pkt. 6

Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget pr. time	kr. 11,25
Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget pr. time	kr. 11,65
Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. time	kr. 12,05

III. Fratrædelsesgodtgørelse, stk. 4

Pkt. 3

Ved opsigelse af en medarbejder med 9 måneders anciennitet betales, senest 4 uger efter opsigelse, en fratrædelsesgodtgørelse:

Pr. 1. maj 2025 kr. 10.834,45

Pr. 1. marts 2026 kr. 11.213,65

Pr. 1. marts 2027 kr. 11.606,15

Har medarbejderen 3 års anciennitet, betales der yderligere en godtgørelse:

Pr. 1. maj 2025 kr. 2.788,20

Pr. 1. marts 2026 kr. 2.885,80

Pr. 1. marts 2027 kr. 2.986,80

Pkt. 4

Medarbejdere der har været i beskæftigelse i 9 måneder i en virksomhed, som ønsker at fratræde virksomheden, skal give et varsel på 5 arbejdsdage. Hvis dette varsel ikke gives, betaler medarbejderen en godtgørelse til arbejdsgiveren:

Pr. 1. maj 2025 kr. 2.082,25

Pr. 1. marts 2026 kr. 2.155,15

Pr. 1. marts 2027 kr. 2.230,60

Pkt. 5

Hvor arbejdet ikke kan fortsættes, og andet arbejde ikke kan anvises eller årsagen ikke kan henføres til overenskomstens §37, stk. 4 pkt. 1, betales de hjemsendte medarbejdere, såfremt de ikke modtager godtgørelse på en anden måde, med:

Pr. 1. maj 2025 pr. time kr. 163,05

Pr. 1. marts 2026 pr. time kr. 168,75

Pr. 1. marts 2027 pr. time kr. 174,65

IV. Rådighedsvagt, stk. 5, pkt. 3

1.a. Tillægget for vagttimer på hverdage udgør:

Pr. 1. maj 2025 pr. time kr. 24,55

Pr. 1. marts 2026 pr. time kr. 25,40

Pr. 1. marts 2027 pr. time kr. 26,30

1.b. Tillægget for vagttimer på søn-, hellig- og fridage udgør:

Pr. 1. maj 2025 pr. time kr. 30,80

Pr. 1. marts 2026 pr. time kr. 31,90

Pr. 1. marts 2027 pr. time kr. 33,00

2. Den ugentlige betaling for rådighedsvagt kan ikke udgøre mindre end:

Pr. 1. maj 2025 kr. 1.229,60

Pr. 1. marts 2026 kr. 1.272,65

Pr. 1. marts 2027 kr. 1.317,20

3. Ved udkald uden for rådighedsvagt ydes der et særligt tillæg pr. udkald:

Pr. 1. maj 2025 kr. 154,90

Pr. 1. marts 2026 kr. 160,30

Pr. 1. marts 2027 kr. 165,90

V. Velfærdsforanstaltninger, stk. 6

Pr. 1. maj 2025	kr. 68,35
Pr. 1. marts 2026	kr. 70,75
Pr. 1. marts 2027	kr. 73,25

Lønforhold og betalingssatser for lærlinge

Lønforhold og betalingssatser for Jern- og metalindustriens lærlinge

I. Lønforhold

Aflønning af lærlinge, såvel under som over 18 år, §8, stk. 1:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1 marts 2027
Trin 1	82,95 kr.	85,85 kr.	88,85 kr.
Trin 2	94,00 kr.	97,30 kr.	100,70 kr.
Trin 3	101,10 kr.	104,65 kr.	108,30 kr.
Trin 4	117,05 kr.	121,15 kr.	125,40 kr.
Trin 5	139,90 kr.	143,40 kr.	146,90 kr.

II. Særlige bestemmelser for skibstømrerlærlinge, Bilag 2

Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der i hele læretiden lærlingen i værktøjspenge:

Pr. 1. maj 2025	kr. 0,84
Pr. 1. marts 2026	kr. 0,87
Pr. 1. marts 2027	kr. 0,90

III. Befordringsgodtgørelse, Bilag 4, §2, stk. 6

Befordringsgodtgørelsen når den samlede skolevej er 20 km eller derover reguleres til følgende:

Pr. 1. maj 2025	kr. 1,27
Pr. 1. marts 2026	kr. 1,32
Pr. 1. marts 2027	kr. 1,36

Lønforhold og betalingssatser for VVS-uddannelsen

I. Lønforhold

Stk. 2: Aflønning af lærlinge som: VVS-energispecialist, Ventilationstekniker, VVS-installationstekniker og blikkenslager og VVS.

	1. maj 2025	1. marts 2026	1 marts 2027
Trin 1	78,30 kr.	81,05 kr.	83,90 kr.
Trin 2	90,25 kr.	93,40 kr.	96,65 kr.
Trin 3	112,65 kr.	116,60 kr.	120,70 kr.
Trin 4	129,55 kr.	134,10 kr.	138,80 kr.
Trin 5	139,90 kr.	143,40 kr.	146,90 kr.

Stk. 3. følger Lærlingebestemmelser for jern- og metalindustriens lærlinge kap IV §8 Stk. 1.

Stk. 13: Aflønning af ungarbejder

Pr. 1. maj 2025	kr. 80,55
Pr. 1. marts 2026	kr. 82,60
Pr. 1. marts 2027	kr. 84,60

II. Overtidsbetaling, stk. 13

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:

Pr. 1. maj 2025 kr. 45,90

Pr. 1. marts 2026 kr. 47,30

Pr. 1. marts 2027 kr. 48,70

For tredje time og de efterfølgende timers overarbejde betales nedenstående tillæg pr. time. Samme tillæg betales fra første time ved overarbejde efter udkald uden for den daglige arbejdstid, samt på fridage, lørdage, søndage og helligdage:

Pr. 1. maj 2025 kr. 100,25

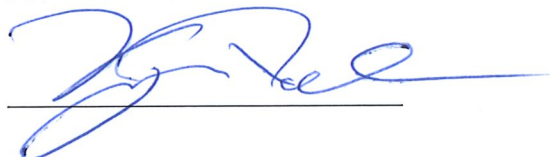
Pr. 1. marts 2026 kr. 103,25

Pr. 1. marts 2027 kr. 106,35

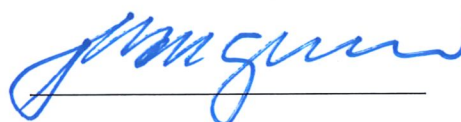
For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



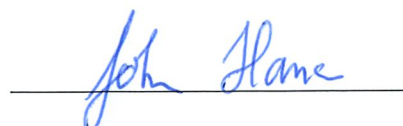
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 2 om Medarbejderes 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 helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Industri- og VVS-overenskomstens § 15, stk. 1, til følgende:

”Stk. 1 Børns sygdom

a. *Medarbejdere og ansatte under uddannelse kan holde fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.*

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn, jf. § 34, stk. 1.

b. *Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.”*

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Industri- og VVS-overenskomstens § 15, som et nyt stk. 6, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

"Stk. 6 Ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredskonsultationer

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, 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.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto."

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Industri- og VVS-overenskomstens § 15, som et nyt stk. 4, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

"Stk. 4 Børnebørnsomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, 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 sin fritvalgskonto."

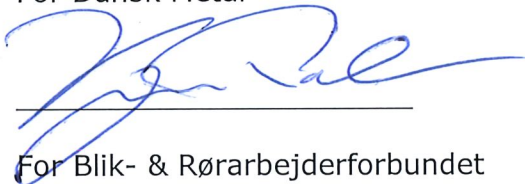
Som en konsekvens af ovenstående ændres nummereringen af det nuværende § 15, således at den nuværende stk. 4 "Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom" bliver stk. 5.

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i Industri- og VVS-overenskomst § 15 til følgende:

"§ 15 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående"

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



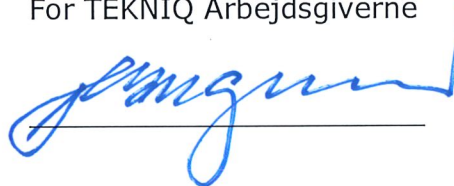
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 3 om Mulighed for at afslå overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men også om, at medarbejdere som udgangspunkt er forpligtet til at udføre overarbejde. For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at ændre teksten i § 17, stk. 1, i Industri- og VVS-overenskomsten til følgende:

"Stk. 1. Indledning

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås. Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksom hedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

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

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

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

*Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.
Overarbejde udføres efter nedenstående regler."*

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

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be 'J. Rasmussen'.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be 'J. Rasmussen'.

For Blik- & Rørarbejderforbundet



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be 'M. A.'.

For 3F Industri



A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be 'John Hansen'.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 4 om Løn under sygdom

Parterne har drøftet muligheden for at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

Der er enighed om, at Industri- og VVS-overenskomstens § 34, stk. 1, 2.-4. afsnit, ændres fra:

"Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn ekskl. genetillæg.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn ekskl. genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 9 uger.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 18 om skifteholdsarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 9 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid, jf. § 18, stk. 4, pkt.1."

Til følgende tekst:

"Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 12 uger fuld løn, eksklusiv genetillæg.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusiv genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 12 uger.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 18 om skifteholdsarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 12 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 18, stk. 4. pkt. 1."

Der er enighed om, at Industri- og VVS-overenskomstens § 34, stk. 2, 2.-4. afsnit, ændres fra:

"Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn ekskl. genetillæg.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn ekskl. genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 9 uger.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 18 om skifteholdsarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 9 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 18, stk. 4. pkt. 1."

Til følgende tekst:


"Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 12 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusive genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 12 uger.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 18 om skifteholdsarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 12 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 18, stk. 4. pkt. 1."

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 5 om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet eller 3F Industri, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

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

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

1.
Overskriften i Industri- og VVS-overenskomsten Bilag 10 ændres til:
"Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder, herunder vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter."

1.
Som nyt stk. 4 i Industri- og VVS-overenskomsten Bilag 10 tilføjes følgende:

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet eller 3F Industri, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

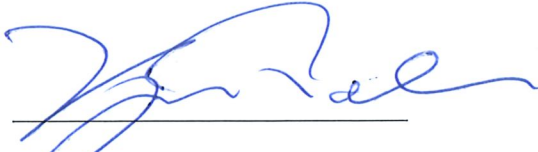
Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i et af Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet eller 3F Industri finansieres via AL-eftenuddannelse. Bestyrelsen i AL-eftenuddannelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 6 om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

I forbindelse med overenskomstfornyelser ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i industri- og VVS-overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundene eller kredse/afdelinger, 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 forbundene eller kredse/afdelinger.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift og vil fremover udgøre et bilag i Industri- og VVS-overenskomsten.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri og VVS-overenskomsten

Protokollat 7 om Valg af Tillidsrepræsentant

Overenskomstparterne er enige om at fjerne barrierer for valg af tillidsrepræsentanter i Industri- og VVS-overenskomsten.

På den baggrund er det aftalt at ændre gyldighedsbetingelsen ved valg af tillidsrepræsentanter i Industri- og VVS-overenskomsten.

I Industri- og VVS-overenskomsten § 1, stk. 2, erstattes det hidtidige sidste afsnit i Stk. 2 af et nyt afsnit, som affattes således:

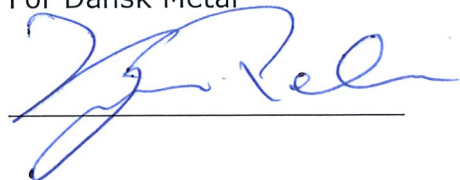
"Valget betragtes kun som gyldigt, når over en tredjedel af medarbejderne har stemt på den pågældende."

Tillidsrepræsentanterne spiller en afgørende rolle i samarbejdet på industriens virksomheder og i organiseringen på arbejdsmarkedet. Tillidsrepræsentanterne formidler medarbejdernes ønsker til arbejdsgiver, indgår i dialog på den enkelte arbejdsplads og medvirker til at udfylde overenskomsternes rammer på den enkelte virksomhed.

På denne baggrund er overenskomstparterne enige om at understøtte adgangen til at vælge tillidsrepræsentanter på Industri- og VVS-overenskomsten.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri og VVS-overenskomsten

Protokollat 8 om Ny tekststruktur i Lærlingebestemmelser

§ 8

Parterne er enige om en teknisk redigering af Lærlingebestemmelser § 8 i Industri- og vvs-overenskomsten om løn med det formål at gøre bestemmelsen mere intuitiv for virksomheder og lærlinge.

Industri- og VVS-overenskomstens, Lærlingebestemmelser § 8, får herefter følgende ordlyd:

”§ 8 Mindestbetaling

På industri- og vvs-området skelnes mellem unge og voksne lærlinge. For lærlinge, der er fyldt 25 år, se nærmere i stk. 4.

Stk. 1

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

Sats	1.3.2023	1.3.2024
1 0-1 år		
2 1-2 år		
3 2-3 år		
4 3-4 år		
5 Over 4 år		

Alle beløb er i kroner.

Stk. 2

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er TEKNIQ Arbejdsgiverne indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3 Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

- a. efter opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 års virksomhedsopklæring inden for den pågældende uddannelse, eller
- b. efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære).

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skoleopklæring forud for virksomhedsopklæring, afkortes i de laveste satser.

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering.

Stk. 4 Løn til voksne lærlinge

- a. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes i henhold til § 28 i Industri- og VVS-overenskomsten.
- b. Andre voksne lærlinge, som gennemgår en faglig opklæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i § 28 i Industri- og VVS-overenskomsten.
- c. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens påbegyndelse er fyldt 25 år.

Stk. 5 Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1, stk. 2, der uddannes af voksne omfattet af overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F samt Blik- og Rørarbejderforbundet, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 8, stk. 1, anførte.

Stk. 6 Genetillæg

De for fagets voksne medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de voksne medarbejdere.

Stk. 7 Skoleophold

Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Stk. 8 Forlængelse af uddannelsen

Forlænges uddannelsestiden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid den for fagets voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling. Forlænges uddannelsestiden med det faglige udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Stk. 9 Erhvervsgrunduddannelse (EGU)

EGU-elever aflønnes i praktikperioden på virksomheden med mindstebetalingssats 1 og 2."

Lærlingebestemmelser § 8, stk. 8 flyttes til Industri- og VVS-overenskomstens Bilag 2, stk. 2 som ny sjette bullet:

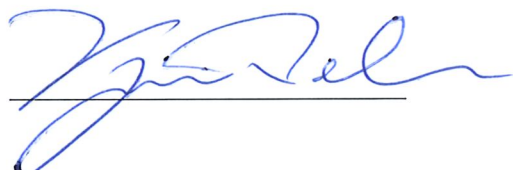
"Stk. 8 ATP

Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP."

Lærlingebestemmelser § 8, stk. 9, slettes, idet reglerne om værnefodtøj er beskrevet i Industri- og VVS-overenskomstens bilag 9.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 9 om Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn

Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at nedsætte en arbejdsgruppe, der får til opgave at udvikle et digitalt værktøj til lønindplacering af lærlinge omfattet af kapitel 2.

Parterne er dog enige om, at arbejdsgruppen først skal træde sammen, når DI og CO-Industri har afsluttet deres udvalgsarbejde.

Når udvalgsarbejdet er færdigt, træder nærværende overenskomstparter sammen, hvorefter der vil blive taget stilling til det videre.

Parterne er enige om, at det endelige værktøj skal bidrage til, at lærlinge og virksomheder benytter de korrekte lønsatser fra overenskomsterne både i forhold til indplacering ved uddannelsesaftalens påbegyndelse og ved senere reguleringer.

Værktøjet gøres tilgængeligt via organisationernes hjemmesider.

Udviklingen af det digitale værktøj bestræbes på at være afsluttet med udgangen af november 2027.

-0-

På VVS-området er parterne også enige om i den kommende overenskomstperiode at gennemføre et udvalgsarbejde, der skal fortsætte med at undersøge muligheden af at få udviklet et fælles digitalt værktøj til lønindplacering af lærlinge.

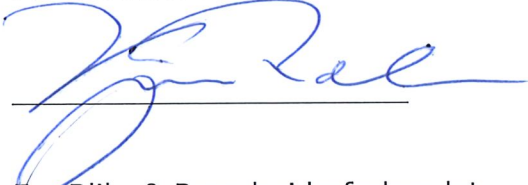
Værktøjet skal bidrage til, at lærlinge og virksomheder benytter de korrekte lønsatser fra overenskomsterne både i forhold til indplacering ved uddannelsesaftalens påbegyndelse og ved senere reguleringer.

Overenskomstparterne er ydermere enige om, at det digitale værktøj skal tage udgangspunkt i det værktøj, som Blik- & Rørarbejderforbundet allerede har udarbejdet.

Det er overenskomstparternes hensigt, at værktøjet skal gøres tilgængeligt via organisationernes hjemmesider. Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt, at værktøjet vedligeholdes af og stilles til rådighed via EVU.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



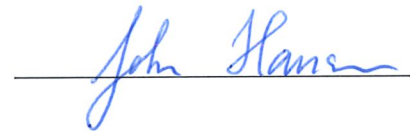
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 10 om Befordringsgodtgørelse for lærlinge

For at bringe Industri- og VVS-overenskomstens Lærlingebestemmelser i overensstemmelse med gældende regler om udbetaling af tilskud til befordringsudgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, er der enighed om at ændre Bilag 4, § 2, stk. 1 i Lærlingebestemmelserne for jern- og metalindustriens lærlinge

Reglen i Bilag 4, § 2, stk. 1:

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

udgår og erstattes af:

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

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2025.

Der er enighed om, at såfremt reglerne om befordringstilskud fra AUB ændres, ændres Bilag 4, § 2, stk. 1 i Lærlingebestemmelserne for jern- og metalindustriens lærlinge tilsvarende, således at virksomhedens udgift til befordring ikke forøges.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



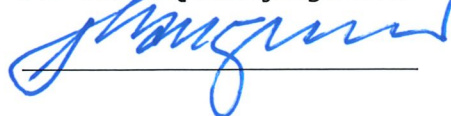
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 11 om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne ønsker at indføre en mulighed for selvvalgt uddannelse i op til to ugers forlænget opsigelsesvarsel i forbindelse med afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold. Desuden ønskes en forenkling af rammerne for selvvalgt uddannelse i forbindelse med afskedigelse, idet reglen om, at to ugers ubrugt selvvalgt uddannelse kan anvendes ved opsigelse, ændres til i stedet at være en ret til to uger uafhængigt af tidligere forbrugt selvvalgt uddannelse.

Industri- og VVS-overenskomstens § 37, stk. 7 pkt. 2-5 erstattes af nedenstående pkt. 2-7:

- 2. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra AL-Efteruddannelse. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 44, stk. 3.*
- 3. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra AL-Efteruddannelse.*
- 4. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 3 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:
 - a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. AL-Efteruddannelses sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.*
 - b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i AL-Efteruddannelse. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra AL-Efteruddannelse til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra AL-Efteruddannelse til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.**

c. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra AL-Efteruddannelse viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.

d. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.

6. Udover kurser, der er relevante for beskæftigelse under Industri- og VVS-Overenskomstens dækningsområde, kan bestyrelsen i AL-Efteruddannelse endvidere beslutte at yde støtte til udvalgte offentlige kurser, som bestyrelsen finder relevante.

7. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 4, kan alternativt modtage støtte fra AL-Efteruddannelse til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra AL-Efteruddannelse før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

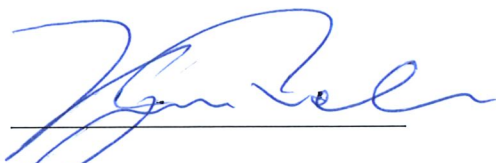
Ovenstående pkt. 2-7 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til AL-Efteruddannelse 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 2-5 i Industri- og VVS-Overenskomsten 2023-2025."

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a, hverken for funktionærer eller funktionærlignende medarbejdere. På samme måde vil et forlænget opsigelsesvarsel ikke påvirke muligheden for eller omfanget for fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten.

Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om fratræden ved en måneds udgang, og at dette også er til gunst for funktionærer og funktionærlignende medarbejdere.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 12 om Kompetenceudviklingsstøtte ved midlertidig arbejdsmangel

Parterne har besluttet at gøre muligheden for støtte til uddannelse ved midlertidig arbejdsmangel mere fleksibel, så perioden med støtte kan opdeles i flere kortere perioder som ved arbejdsfordeling.

Derfor indsættes nedenstående tekst som nyt stk. 8 i Bilag 6: I

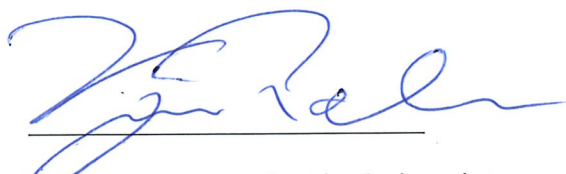
"Der kan ydes støtte til en eller flere perioder af minimum 4 ugers varighed hver inden for 12 løbende måneder. Disse perioder kan samlet maksimalt have en varighed på 12 uger.

Bestyrelsen kan træffe beslutning om andre og flere kortere perioder, som ved arbejdsfordeling."

Nuværende stk. 8 bliver herefter stk. 9.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



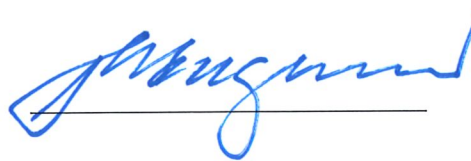
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 13 om Selvvalgt og aftalt uddannelse

Parterne har i lyset af erfaringerne med aftalt uddannelse besluttet at ændre reglerne for støtte fra AL Efteruddannelse, så der fremover er mulighed for at kombinere aftalt og selvvalgt uddannelse i nogle udvalgte uddannelser.

På denne baggrund ændres Bilag 6 stk. 6, nr. 3, sidste pkt. i Industri- og VVS-overenskomsten:

fra:

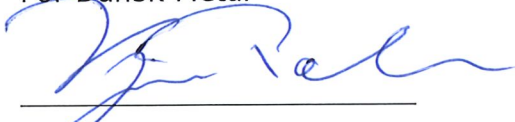
"Tilskud til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse jf. Overenskomstens § 44, stk. 3 og 4."

til:

"Tilskud til aftalt uddannelse træder i stedet for tilskud til selvvalgt uddannelse i den periode, som uddannelsesplanen løber over, idet der dog efter afslutning af en periode med aftalt uddannelse, er mulighed for i samme kalenderår at benytte ikke-forbrugte timer til selvvalgt uddannelse. jf. Overenskomstens § 44, stk. 3 og 4."

Glostrup, den 14. marts 2025

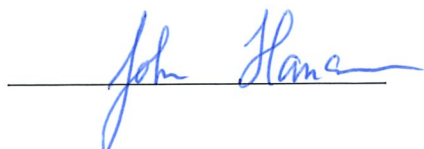
For Dansk Metal



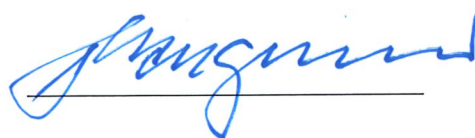
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 14 om Øget fleksibilitet ved brug af afspadsring

Parterne er enige om at øge fleksibiliteten ved brug af afspadsring af overarbejde.

På den baggrund er parterne enige om at ændre teksten i Industri- og VVS-overenskomstens § 17, stk. 9, pkt. 1, til følgende:

" 1. Tidspunkt

Afspadsring skal ske inden for en 6 måneders periode efter overarbejdets udførelse.

En medarbejder, der fratræder med varsel i henhold til overenskomstens § 37, stk. 2, skal afslutte eventuel afspadsring inden opsigelsesvarslets udløb."

Parterne er endvidere enige om at ændre teksten i Industri- og VVS-overenskomstens § 17, stk. 9, pkt. 4, litra c, d og e, til følgende:

"4. Afspadseringsfrit overarbejde

...

c. Hvis overarbejdet er mindre end 12 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse.

Se anmærkning om opgørelse.

d. Hvis overarbejdet er indtil 18 timer i 4 på hinanden følgende uger, og vedrører reparationsopgaver, der fordrer særlig indsats af egnede medarbejdere med særlig uddannelse i begrænset tid, reparation af større anlæg eller reparation af engangsupgaver i ordreproducerende virksomheder.

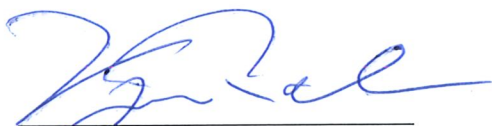
e. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter søge dispensation efter følgende regler:

Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde ud over 12 timer i 4 på hinanden følgende uger fritages for afspadsring. I sådanne tilfælde skal parterne omgående indsende ligelydende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsring, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.

Dispensationsansøgningen, der underskrives af de lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen. I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives de lokale parter bemyndigelse til, hvis forholdene taler derfor, at give fritagelse for afspadsring af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde."

Glostrup, den 14. marts 2025

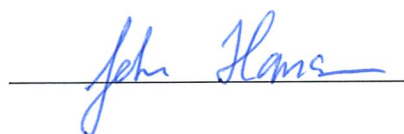
For Dansk Metal



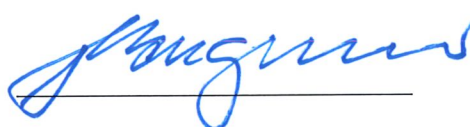
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 15 om Databeskyttelse

Parterne er om, at det eksisterende "Bilag 43 – Databeskyttelse" udgår og erstattes af nedenstående tekst:

"Protokollat – 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 lokalaf tale – 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.

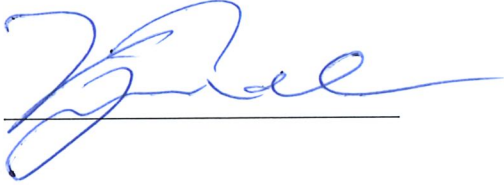
Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

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."

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



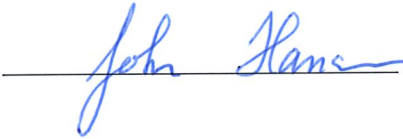
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- og Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 16 om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

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

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

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

I henhold til Industri- og VVS-overenskomstens § 4, stk. 2, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

Dansk Metal, Blik- og Rørarbejderforbundet, 3F Industri og TEKNIQ Arbejdsgiverne er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

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

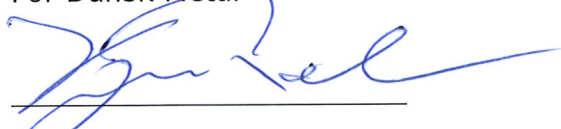
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men Dansk Metal, Blik- og Rørarbejderforbundet, 3F Industri og TEKNIQ Arbejdsgiverne anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

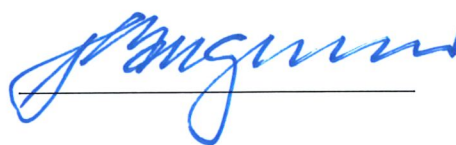
Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Overenskomstparterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale,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

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



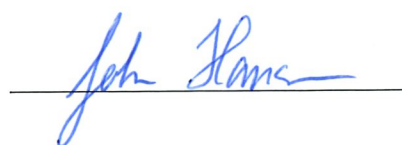
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

1. Formål

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

I henhold til Industri- og VVS-overenskomstens § 4, stk. 2, skal tillidsrepræsentanten *"til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."*

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

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

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

3. De registreredes rettigheder

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

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

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

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

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

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål,

risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

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

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

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

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens

artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

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

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

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

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

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

7. Håndhævelse og opsigelse

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

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

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 17 om Listepriiser for værnefodtøj

Parterne er enige om behovet for løft af listepriiserne for værnefodtøj, og at priserne pr. 1. maj 2025 hæves til:

Listepris I (Træsko): kr. 630,-

Sikkerheds-/værnetræsko opfylder kravene til beskyttelse af fødderne på den traditionelle industrivirksomhed. Det indebærer arbejde på plant gulv uden usikker fodstøtte.

Listepris II (Sko): kr. 1.000,-

Sikkerheds-/værnesko anvendes ved arbejde, der kræver beskyttelse af fødderne, og når det er påkrævet, at fodtøjet sidder ordentligt fast på foden. Det er typisk ved stilladsarbejde, på lastvognsværksteder eller ved arbejde i skiftende niveauer.

Listepris III (Støvler): kr. 1.170,-

Denne type støvler anvendes ved arbejde, som kræver beskyttelse af fødderne og samtidig ankelstøtte. Typisk i forbindelse med arbejde, hvor undergrunden eller færdselsvejene er ujævne, og med stor risiko for at vride om på foden.

Listepriiser fastsættes i henhold til stk. 7 i Industri – og VVSoverenskomstens bilag 9 "Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj". Priserne reguleres fortsat årligt og er inklusive moms.

Bilag 9, stk. 7, får herefter følgende ordlyd:

"Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri og Blik- og Rørarbejderforbundet og løber sammen med denne.

Der sker ikke med nærværende ændringer i bestående aftaler.

Listepriiser pr. 1. maj 2025:

I kr. 630,00

II kr. 1.000,00

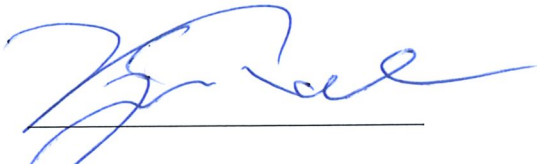
III kr. 1.170,00

Listen revideres én gang årligt pr. 1. marts i henhold til prisudviklingen for værnefodtøj.

Pr. 1. januar 2025 fastsættes listepriiserne fremadrettet med udgangspunkt i udviklingen i det almindelige pristal."

Glostrup, den 14. marts 2025

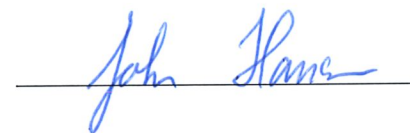
For Dansk Metal



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 18 om Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i Industri- og VVS-overenskomst § 35, med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

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

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Industri- og VVS-overenskomst § 35 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 35:

"§ 35

Stk. 1 – betingelser

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

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 34, stk. 2.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 2 – ved fravær under graviditet

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

Stk. 3 – ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

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

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

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

Stk. 4 – ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

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

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

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

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

Stk. 5 – sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 35, stk. 3 og/eller stk. 4, svarende til antallet af uger med betaling, der følger af overenskomsten.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 35, stk. 4, svarende til antallet af uger med betaling, der følger af overenskomsten.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 35, stk. 4, 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 § 35, stk. 1, i overenskomsten.

Stk. 6 – eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 8, stk. 2.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. Bilag 2 stk. 3.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær	før 4 uger	0 uger	0 uger	0 uger

forventet fødselstidspunkt:				
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solo forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

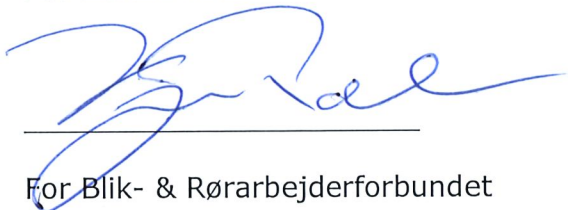
Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen."

I bilag 2, stk. 3, erstattes det hidtidige afsnit 2 af et nyt afsnit, der affattes således:

"Under de 10 uger efter § 35, stk. 3, 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 § 35, stk. 5."

Glostrup, den 14. marts 2025

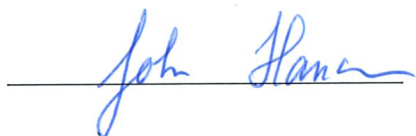
For Dansk Metal



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 19 om Ændring af feriebestemmelserne

Parterne har drøftet en mulig forenkling af feriebestemmelserne i Industri- og VVS-overenskomstens § 41 med henblik på at gøre bestemmelserne lettere at forstå for virksomheder og medarbejdere.

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

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at Industri- og VVS-overenskomstens § 41 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst:

"§ 41 Ferie

Stk. 1 Feriens placering

- 1. Ferien kan holdes enten ved lukning af virksomheden (kollektiv ferielukning) eller ved at give medarbejderne ferie individuelt. Hvis medarbejderne holder ferie individuelt, skal virksomheden senest 1. februar fremlægge en liste, hvor medarbejderne kan angive deres sommerferieønsker.*
- 2. I virksomheder, hvor ferien holdes individuelt, kan virksomheden ikke kræve, at en medarbejder holder ferie, der ikke er optjent betaling til efter ferieloven.*
- 3. Den del af ferien, der er omtalt i ferielovens § 8, stk. 2 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom - evt. mellem den enkelte medarbejder og virksomheden - lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).*

Stk. 2 Ferie i hele uger

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

Stk. 3 Ferie i timer

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

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

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

Stk. 4 Udbetaling af feriegodtgørelse og ferietillæg

1. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.
2. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke-afholdt ferie.

Stk. 5 Beregningsgrundlag

1. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
2. Ved betaling af feriegodtgørelse efter ferielovens § 10, stk. 2 (ferie på forskud ved kollektiv ferielukning), beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.

3. Sygeferiegodtgørelse

Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom. Sygeferiegodtgørelse for perioden, hvor virksomheden betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte sygeløn, jf. § 34.

Ved sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 20, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.

Stk. 6 Overførsel af ferie

1. Medarbejder og virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
2. Medarbejderen og virksomheden skal indgå en skriftlig aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den optrykte aftale i bilag 39 anvendes.
3. Overført ferie holdes forud for anden ferie. Hvis en medarbejder ved fratræden har overført ferie til gode, udbetales feriegodtgørelse herfor.

4. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse indenfor varslingsperioden.

Stk. 7 Raskmelding i forbindelse med kollektivferielukning

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

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

Stk. 8 Ferie under 1 feriedag

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den optjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, mens feriepengene udbetales.

Stk. 9 Brudte måneder

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

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

Stk. 10 Udbetaling af feriepenge uden at ferien afholdes

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 11 Garantiordningen

a. *Overenskomstparterne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under TEKNIQ Arbejdsgiverne. Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne dog enige i, at dette kan finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto. Ved eventuel tilbagevenden til feriegarantiordningen skal medarbejderne orienteres på samme måde.*

b. *TEKNIQ Arbejdsgiverne garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.*

Stk. 12 Tvister om ferie

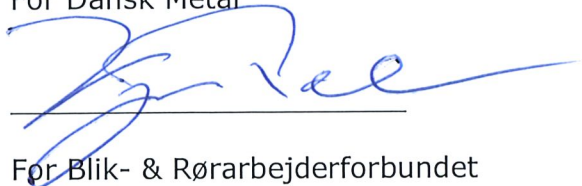
Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse - på samme måde som arbejds løn - inddrives ved retsforfølgning overfor den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven.

Stk. 13 Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes."

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

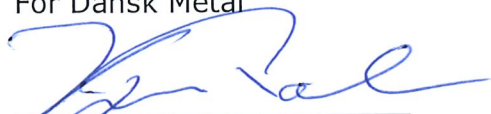
Protokollat 20 om Synliggørelse af løn og løndelev

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På Industri- og VVS-overenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

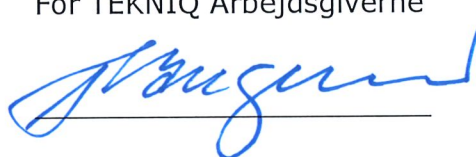
Parterne noterer sig de igangværende tiltag med henblik på at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler. Parterne vil, når der foreligger yderligere oplysninger om tiltagets konkrete udformning og implementering, tage stilling til den videre proces.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 21 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) har for Industri- og VVS-overenskomsten.

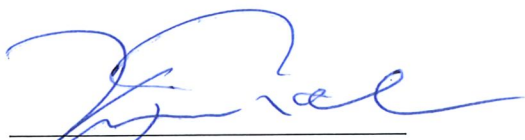
Vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt overenskomsten efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet er parterne enige om at afvente den faglige voldgift, der er aftalt mellem DI og CO-I vedrørende Industriens overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, samt evt. andre voldgifter, der måtte blive aftalt på DA/FH-området i forbindelse med OK25.

Parterne er enige om ikke at opstarte nye sager om temaet for den/de faglige voldgift(er), og at verserende sager sættes i bero, indtil parterne har drøftet udfaldet af den/de faglige voldgift(er).

Når der foreligger endelige afgørelser, træder parterne snarest muligt sammen med henblik på at drøfte afgørelsernes betydning i relation til hvorvidt deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres udover den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



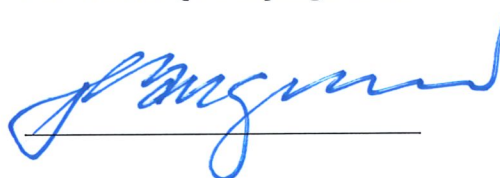
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 22 om Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde

Parterne er blevet opmærksomme på, at der kan være tvivl om, hvilket antal løntimer virksomhederne skal indberette til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge. Det gælder arbejde efter Industri- og VVS-overenskomstens § 10 "Weekendarbejde" og § 18 "Skifteholdsarbejde".

Hvis der ikke indberettes det korrekte antal løntimer, kan det medføre, at den enkelte medarbejder ikke opnår den samme ret til dagpenge, efterlønspræmie og lignende som andre fuldtidsansatte.

Parterne er derfor enige om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at bede myndighederne sikre, at myndighedernes vejledning, om hvordan virksomhederne skal indberette løntimer til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte, er klar og entydig.

Parterne er i den forbindelse enige om, at arbejde efter Industri- og VVS-overenskomsten § 10 "Weekendarbejde" og § 18 "Skifteholdsarbejde", svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde på fuld tid, og at arbejdsgiver dermed kan indberette til Indkomstregistret i overensstemmelse hermed, hvis myndighederne er enige i dette. Hvis myndighederne mod forventning ikke er enige, træder parterne sammen med henblik på at drøfte eventuelle yderligere tiltag.

For at tydeliggøre dette er parterne enige om at ændre teksten i Industri- og VVS-overenskomstens § 10, stk. 5, til følgende:

"Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1.

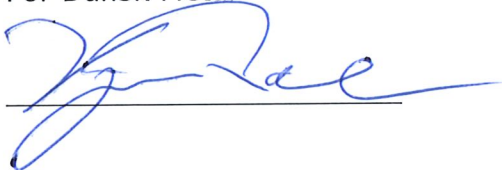
Ved beregning af sygedagpenge benyttes sygedagpengelovens beregningsmodel, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde."

Parterne er endvidere enige om at indsætte et nyt § 18, stk. 4, pkt. 2, i Industri- og VVS-overenskomsten med følgende tekst:

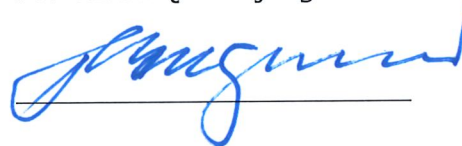
"Skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved skifteholdsarbejde, jf. stk. 4, pkt. 1, svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1."

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 23 om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der i Industri- og VVS-overenskomstens Bilag 13 "Funktionærlignende ansættelsesvilkår", stk. 7 og i Industri- og VVS-overenskomstens bilag 33, stk. 6, indsættes et nyt andet afsnit, som er gældende for funktionærer og funktionærlignende medarbejdere, med følgende ordlyd:

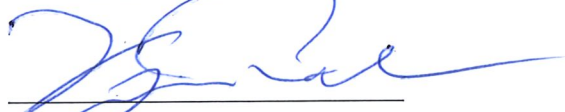
"Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.

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

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

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



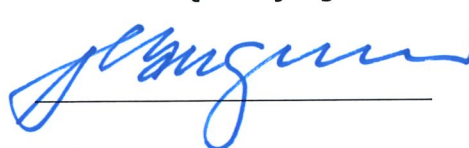
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

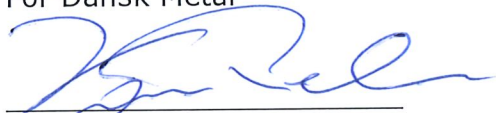
Protokollat 24 om Teknisk gennemgang af Industri- og VVS-overenskomsten

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der har til formål at gennemføre en teknisk gennemgang af Industri- og VVS-overenskomsten Bilag 28 "Natarbejde og helbreds kontrol".

Hvis parterne finder det relevant at gennemføre en teknisk gennemgang, gennemføres denne og de eventuelle ændringer, parterne måtte være enige om. Hvis udvalget bliver enige om ændringer i bilagene, opdateres den digitale version af Industri- og VVS-overenskomsten.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



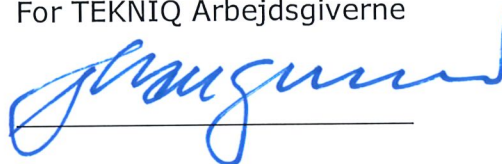
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 25 om Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser i Industri- og VVS-overenskomsten

Industri- og VVS-overenskomsten indeholder i dag § 32 om "Ventetid" og § 33 om "Hjemsendelse", der alene kan anvendes til at håndtere visse kritiske hændelser, den dag de indtræder.

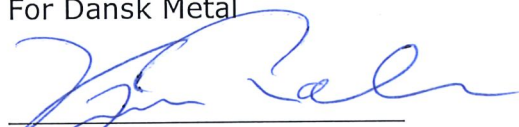
Industri- og VVS-overenskomsten indeholder desuden regler i § 37, stk. 4, 1, 3. punkt, om "Bortfald af opsigelsesvarsler", der kan anvendes til at opsig medarbejdere uden varsel, ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, der standser driften helt eller delvist.

Industri- og VVS-overenskomsten indeholder ikke bestemmelser om kritiske hændelser i øvrigt.

Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne drøfter, hvorvidt der er behov for at supplere ovenstående bestemmelser, og i givet fald udarbejde en eller flere eventuelle nye bestemmelser i overenskomsten eller tilføjelser til de eksisterende bestemmelser. Parterne kan i dette arbejde bl.a. lade sig inspirere af en af de eksisterende ordninger, der findes i overenskomsten til håndtering af ordremangel, herunder arbejdsfordeling og AL Efteruddannelse ved midlertidig arbejdsmangel. Overenskomstparterne er enige om at man i dette arbejde lader sig inspirere af udvalgsarbejdet i Gennembrudsforliget.

Glostrup, den 14. marts 2025

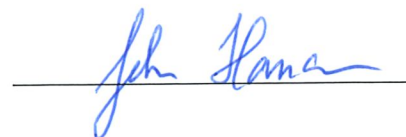
For Dansk Metal



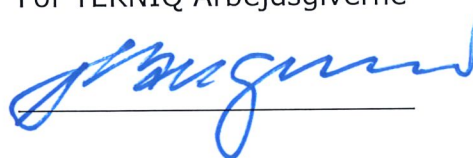
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 26 om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024, blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag i Industri- og VVS-overenskomsten med titlen "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal, Blik- og Rørarbejderforbundet og 3F Industri, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Industri- og VVS-overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes

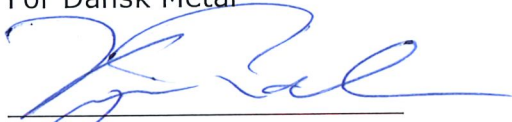
sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet eller 3F Industri på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

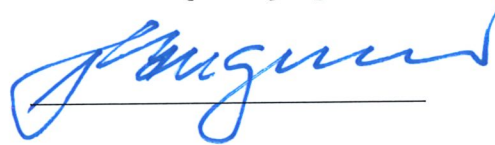
I organisationsaftalen aftaler TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal, Blik- og Rørarbejderforbundet og 3F Industri vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed."

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



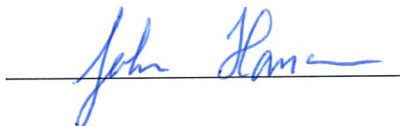
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 27 om Overenskomstfravigende lokalaftaler om uddannelsesbestemmelser

Parterne er enige om at ændre Industri- og VVS-overenskomst § 8, stk. 7, 1. punktum, fra:

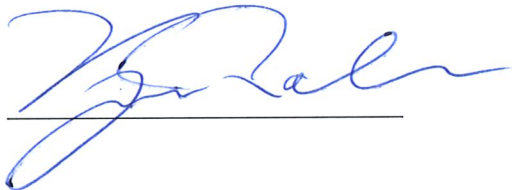
"Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler A, C, D, E, F, G, H og M, §§ 44 og 45, samt bilag 4, 7, 10 og 20."

til:

"Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler A, C, D, E, F, G, H og M, § 44 stk. 1 og 2, samt bilag 4, 7, 10 og 20."

Glostrup, den 14. marts 2025

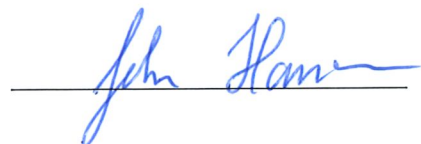
For Dansk Metal



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 28 om Udvalgsarbejde – gennemgang og retningslinjer for AL-Efteruddannelse

Parterne er enige om at etablere et udvalg under AL-Efteruddannelses bestyrelse. Udvalgets formål er at gennemgå de nedenfor anførte dele af fonden med henblik på at optimere fondens operationelle funktion, retningslinjer og tilgængelighed med henblik på at styrke uddannelsesniveaueet i branchen.

1. Definition af Selvvalgt Uddannelse

Udvalget skal udarbejde en revideret definition af begrebet "selvvalgt uddannelse", der omfatter både efteruddannelse med henblik på jobskifte samt uddannelsesaktiviteter, der har til formål at styrke medarbejderens kompetencer i det nuværende arbejdsområde. Definitionen skal være klart afgrænset og operationel i forhold til tilskudsberettigelse.

2. Opdeling af Fonden

Udvalget analyserer og kommer med forslag til mulighederne for opdeling af den eksisterende fond i:

- En **Kompetenceudviklingsfond**, der udelukkende understøtter tilskud til kompetencefremmende uddannelsesaktiviteter.
- En **Uddannelses- og Samarbejdsfond**, der understøtter bredere initiativer vedrørende uddannelse og samarbejde.

3. Eventuel ensretning af ansøgningsfrister

Udvalget udarbejder forslag til mulig ensretning og harmonisering af ansøgningsfrister for samtlige tilskudsordninger med henblik på at sikre forudsigelighed og transparens i ansøgningsprocesserne.

4. Præcisering af Tilskudsmuligheder

Udvalget drøfter tilskudsmuligheder fra fondene.

5. Retningslinjer for positivlister

Udvalget skal fremlægge forslag til ensartede retningslinjer af positivlisterne for de respektive tilskudsordninger, således at der opnås en klar og konsistent praksis for godkendte uddannelsesaktiviteter.

Udvalget skal sammensættes af repræsentanter fra de respektive organisationer. Arbejdet i udvalget forventes igangsat snarest muligt efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne og afsluttet inden udgangen af 2025, således at ALEU's bestyrelse kan beslutte eventuelle nye tiltag, der kan træde i kraft senest den 1. januar 2026.

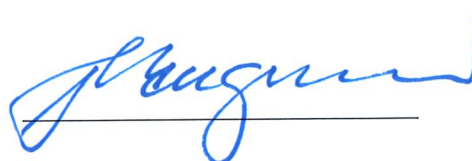
Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri og VVS-overenskomsten

Protokollat 29 om Justering af ALEU 's positivliste for aftalt uddannelse

Parterne er enige om, at positivlisten for Aftalt Uddannelse hos ALEU skal revideres med henblik på at øge brugervenligheden gennem en mere præcis og specifik udformning.

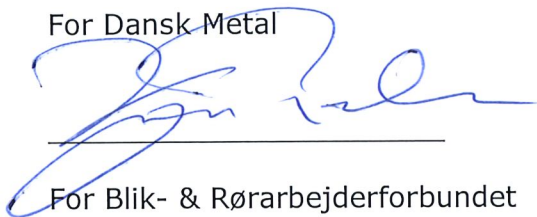
AL-Efteruddannelses bestyrelse vil derfor udarbejde en opdateret og mere detaljeret positivliste for Aftalt Uddannelse. Den reviderede positivliste skal, udover de nuværende elementer, indeholde en specifik oversigt over de AMU-kurser, der er meritgivende i forhold til erhvervsuddannelserne.

Formålet er at give medarbejdere og virksomheder et forbedret overblik over tilgængelige muligheder. Såfremt AL-Efteruddannelses administration har kendskab til specifikke udbudte AMU-forløb, skal disse ligeledes inkluderes på positivlisten. Endvidere er parterne enige om, at for at øge ALEU's operationelle anvendelighed og attraktivitet, skal det være muligt at opnå tilskud til de enkelte AMU-kurser, der er meritgivende til erhvervsuddannelserne og fremgår af positivlisten.

Arbejdet med revisionen af positivlisten påbegyndes snarest muligt efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne, således at den reviderede positivliste kan træde i kraft senest den 1. september 2025.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 30 om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere, når de deltager i uddannelse, skal indberette timer til Indkomstregisteret, idet det i nogle tilfælde kan have konsekvenser for optjeningen af fx skattefri efterlønspræmie.

DI og CO-I retter henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at afdække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregisteret, når medarbejderne er under uddannelse.

Når der foreligger et svar, drøfter parterne tilbagemeldingen.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal

For TEKNIQ Arbejdsgiverne




For Blik- & Rørarbejderforbundet





For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 31 om Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever

Som følge af indførelsen af lov nr. 326 af 28. marts 2023 og i henhold til Industri- og VVS-overenskomstens bilag 2, stk. 2 er overenskomstparterne enige om at forhøje pensionsbidragssatserne for 18-19-årige lærlinge til satserne i Industri- og VVS-overenskomsten pr. 1. januar 2023.

Overenskomstparterne er enige om, at virksomhederne for perioden 1. januar 2023 – 31. maj 2023 betaler differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger og arbejdsgiverbidraget på 8 pct. For perioden 1. juni 2023 til 31. oktober 2023 betaler virksomhederne differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger og arbejdsgiverbidraget på 10 pct.

Beløbet skal indbetales til pensionselskabet senest 10. januar 2024.

Fra 1. november 2023 og fremover følger lærlinge pensionssatserne i Industri- og VVS-overenskomsten bilag 2, stk. 3.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at 18-19-årige lærlinge omfattes af pensionsordningens forsikringsdækning pr. 1. november 2023 og herefter ikke længere er omfattet af Industri- og VVS-overenskomsten bilag 2, stk. 2 vedrørende **forsikringsordninger**.

Til brug for opfølgning af opkrævningerne sender Industriens Pension et statusbrev til parterne på virksomhedsniveau.

For virksomheder der har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens Pension

Overenskomstparterne er enige om, at Industriens Pension beregner og opkræver differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger og 8 % for 1. januar 2023 – 31. maj 2023 samt hidtidige indbetalinger og 10 % for 1. juni 2023 – 31. oktober 2023.

Industriens Pension fratrækker udgiften til lærlingeforsikringen tegnet i Industriens Pension, inden beløbet opkræves. Herefter opkræver Industriens Pension betaling til lærlingeforsikring på sædvanlig vis.

Hvis ovenstående ikke kan lade sig gøre, omfattes disse virksomheder af samme ordning for modregning af forsikringsomkostninger som virksomheder, der ikke har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens Pension.

For virksomheder der ikke har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens Pension

Virksomhederne skal frigøre sig for forsikringsordningen tegnet i henhold til Industri- og VVS-overenskomstens bilag 2, stk. 2 vedrørende **forsikringsordninger** pr. 1. oktober eller hurtigst muligt herefter.

Den afholdte forsikringsudgift fra perioden 1. januar 2023 og frem til forsikringens ophør kan fratrækkes i arbejdsgiverbidraget til pension, alternativt kan virksomheden fratrække forsikringsudgiften i lærlingens løn. Om muligt fordeles et eventuelt løntræk over perioden 1. november 2023 – 1. december 2023.

For lærlinge, der er fratruddt inden 1. november 2023, kan virksomheden foretage modregning af de afholdte forsikringsudgifter i indbetalingen af pension for perioden 1. januar 2023 – 31. oktober 2023.

Alternativ:

Det af Industriens Pension opgjorte beløb kan virksomheden vælge at indsætte på lærlingens fritvalgskonto som øremærket indbetaling på pensionsordningen efter nedenstående.

Virksomheder, der ønsker at gøre brug af denne alternative ordning, skal meddele dette til deres lærlinge. Det øremærkede beløb til pension skal være indbetalt til Industriens Pension senest samtidig med betaling af pension for januar 2024.

Redaktionelle ændringer:

Parterne er herudover enige om at foretage følgende ændringer i overenskomsterne med virkning fra den 1. november 2023:

I Industri- og VVS-overenskomstens bilag 2, stk. 2 udgår:

"I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne henholdsvis 4 pct. fra virksomheden og 2 pct. fra medarbejderen – i alt 6 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen, jf. nedenfor.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i stk. 2 for øvrige medarbejdere."

Afsnittet erstattes med følgende:

"Virksomheden betaler pension for lærlinge efter bilag 2, stk. 3, når de er fyldt 18 år."

Parterne har aftalt, at sager vedrørende efterregulering af det af Industriens Pension opgjorte beløb ikke er bodspådragende.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

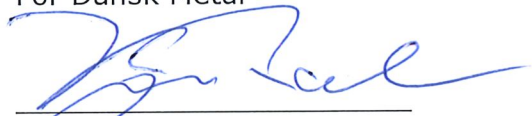
Protokollat 32 om Bidrag til Styrkelse af 'Den Danske Model'

Parterne er enige om, at Industri- og VVS-overenskomstens Bilag 31 afsnit 2 erstattes med følgende formulering:

"Pr. 1. marts 2025 indbetaler virksomhederne 45 øre pr. time.
Pr. 1. marts 2026 indbetaler virksomheden 50 øre pr. time.
Pr. 1. marts 2027 indbetaler virksomheden 55 øre pr. time. "

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

Protokollat 33 om Lærlingebestemmelser for VVS- uddannelserne på Industri- og VVS-overenskomsten

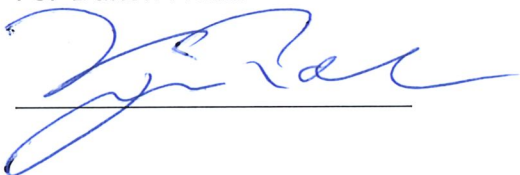
Parterne er enige om, at Lærlingebestemmelserne for VVS-uddannelserne i Industri- og VVS-overenskomsten erstattes af lærlingebestemmelserne i VVS-overenskomsten punkt 26 idet, der dog for voksenlærlinge følger bestemmelserne om fritvalgskontoen samt bestemmelserne om feriefridage i Industri- og VVS-overenskomstens §§ 16 og 31.

Til lærlinge der er berettiget til pension, sker indbetalingen til Industriens Pension.

Lærlingebestemmelserne fra VVS-overenskomsten optrykkes i den fysiske version af Industri- og VVS-overenskomsten 2025-2028.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2025 Industri- og VVS-overenskomsten

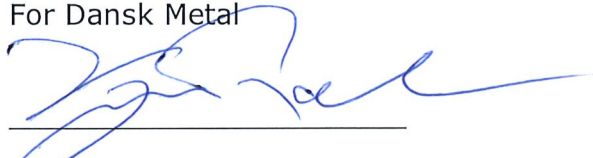
Protokollat 34 om Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v.

Parterne er enige om, at de lokale parter i enighed kan anmode organisationerne om bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelse af vikarer, etablering af varierende ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler m.v.

Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb.

Glostrup, den 14. marts 2025

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri

