

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFOR-  
BUND

INGENIØRFORENINGEN I DANMARK

HK/KOMMUNAL

AFTALE  
OM  
LOKAL LØNDANNELSE  
FOR CHEFER

**\*\*NYT\*\* = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

**\*\*NYT\*\* med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

**\*\*NYT\*\* pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

---

2015

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE.....	4
§ 1. OMRÅDE.....	4
KAPITEL 2. LØNMODEL .....	4
§ 2. LØNMODEL .....	4
KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE .....	5
§ 3. PENSION .....	5
§ 4. UDDANNELSE .....	6
KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE .....	7
§ 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE.....	7
§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE.....	7
§ 7. LØNSTATISTIK.....	8
§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE.....	8
§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI.....	9
§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI.....	9
KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen.....	9
§ 11. AFTALEPARTER .....	9
§ 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER .....	9
§ 13. FORHÅNDSAFTALER .....	9
§ 14. BEGRUNDELSER.....	9
KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS-, KVALIFIKATIONS- OG RESULTATLØN .....	10
§ 15. FUNKTIONSLØN .....	10

§ 16. KVALIFIKATIONSLØN.....	10
§ 17. RESULTATLØN.....	11
KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER .....	11
§ 18. RETSTVISTER .....	11
§ 19. INTERESSETVISTER.....	11
KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....	13
§ 20. FUNKTIONSLØN .....	13
§ 21. KVALIFIKATIONSLØN.....	13
KAPITEL 9. OVERGANG TIL LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND .....	14
§ 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND.....	14
KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV. ....	14
§ 23. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE .....	14
BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM .....	16
BILAG 2 – LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER.....	20
BILAG 3. RESULTATLØN .....	22
BILAG 4 – FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER .....	23

## KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

Aftalen gælder for chefer, undtagen regionsdirektører, som er omfattet af Aftale for chefer indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og

1. Danmarks Jurist- og Økonomforbund,
2. Ingeniørforeningen i Danmark og
3. HK/KOMMUNAL.

## KAPITEL 2. LØNMODEL

### § 2. LØNMODEL

#### *Stk. 1.*

Lønmodellen består af fire elementer:

#### *1. Grundløn*

Grundløn er aftalt mellem de centrale aftale- og overenskomstparter for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper.

#### *2. Funktionsløn*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Funktionsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Funktionsløn kan anvendes til grupper af chefer og enkelte chefer.

#### *3. Kvalifikationsløn*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte chefs kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Kvalifikationsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Kvalifikationsløn kan anvendes til grupper af chefer og enkelte chefer.

#### *4. Resultatløn*

Resultatløn baseres på opfyldelse af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter og udmøntes på en i forvejen aftalt og kendt måde i forhold til institutionens/virksomhedens målsætninger og/eller resultater, jf. bilag 3.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af chefer og enkelte chefer.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**BEMÆRKNINGER:**

*Resultatløn skal beløbsmæssigt have et sådant omfang, at resultatlønnen står i rimeligt forhold til de øvrige lønforhold samt til de krav, der fremgår af aftalen.*

*Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignede ordning.*

## KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE

### § 3. PENSION

*Stk. 1.*

Til overenskomstansatte ydes lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Resultatløn ydes som pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

*Stk. 2.*

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a eller b:

- a. Oprykning til et løntrin, eller
- b. oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

**BEMÆRKNINGER TIL STK. 1 OG STK. 2:**

*Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2001 til 31. maj 2002, er pensionsgivende.*

*Tidligere aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.*

*Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31. marts-2000 niveau) etableres pensionsordning, jf. pkt. a og b.*

**BEMÆRKNINGER TIL STK. 2:**

*Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter enten a eller b.*

**BEMÆRKNINGER TIL STK. 2, PKT. B:**

*Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som følger af Aftale om chefer.*

**Stk. 3.**

Lokal løndannelse kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter de centrale aftaleparter, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension (OK [11.25.1](#)).

#### § 4. UDDANNELSE

**Stk. 1.**

Midler til uddannelsesformål kan anvendes til fuld eller delvis løn og lønsupplement eller pensionsindbetaling i forbindelse med bevilget efter- og videreuddannelse, herunder orlov til deltagelse i uddannelse. Midler til uddannelsesformål kan herudover anvendes til dækning af udgifter til transport, kursusafgifter, lærebøger mv. Midler afsat til uddannelsesformål kan ikke anvendes i forbindelse med grunduddannelse.

**BEMÆRKNINGER:**

*I forbindelse med de særlige muligheder for anvendelse af lokal løndannelse ved efter-/videreuddannelse og orlov til deltagelse i uddannelse kan arbejdsgiverbetalt uddannelse hjemlet særskilt i aftale/overenskomst dog ikke finansieres via lokal løndannelse.*

**Stk. 2.**

Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 5 - 6 og §§ 11 - 14. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

**BEMÆRKNINGER:**

*De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan som hidtil drøftes inden for rammerne af MED-systemet.*

*Spørgsmålet om, hvilke konkrete chefer, der skal på hvilke uddannelser, og hvornår er ikke aftalestof, men fastlægges af regionen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.*

*Anvendelse af lokal løndannelse til uddannelsesformål forudsættes at supplere eksisterende uddannelsesbudgetter. Det vil således være i strid med af-*

*talens forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra lokal løndannelse.*

## KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE

### § 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE

Regionen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Regionens lønpolitik drøftes en gang årligt med forvaltningscheferne/direktørerne.

### § 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE

#### *Stk. 1.*

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.*

#### *Stk. 2*

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

#### *Stk. 3.*

Hvis andet ikke er aftalt, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.*

#### *Stk. 4.*

Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:*

- 1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.*
- 2. Der kan kun udbetales grundløn + centralt aftalte løndelev.*
- 3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en a'contoløn.*
- 4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til regionens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.*

*Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 19.*

*Stk. 5.*

Regionen og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

*Stk. 6.*

Lønforholdene for den enkelte chef i regionen skal vurderes ved lønforhandlingerne, jf. § 6, stk. 1. Det er ikke hensigten, at en chef i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med lønforhandlingerne være særligt opmærksomme på dette.

**BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-6:**

*Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.*

*Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan f.eks. udføres på forskellige forvaltningsområder i regionen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den regionale løsning af opgaven.*

*Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.*

## § 7. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger gælder (OK [11.20.04](#)).

## § 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

*Stk. 1.*

Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 (råderumspåret).

**BEMÆRKNINGER:**

*Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn, som kan aftales anvendt lokalt. Der er ikke centralt fastsat et loft for den lokale anvendelse af midler til lokal løndannelse.*

*Den samlede virkning af de enkelte regioners dispositioner omkring lokal løndannelse er helt afgørende for størrelsen af de generelle lønstigninger, der udmøntes pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.*



## § 9. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)) gælder ikke for chefer.

## § 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Aftale om gennemsnitsløngaranti gælder (OK [11.20.05](#)).

## KAPITEL 5. AFTALEINDGÅELEN

### § 11. AFTALEPARTER

Aftale om anvendelse af lokal løndannelse indgås mellem regionsrådet og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

*BEMÆRKNINGER:*

*Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at chefen ikke er medlem af en personaleorganisation.*

### § 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med regionen, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer samt andre organisationer omfattet af tilsvarende aftaler om lokal løndannelse og regionen. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

### § 13. FORHÅNDSAFTALER

Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere chefer opfylder de aftalte kriterier.

*BEMÆRKNINGER:*

*Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere chefer udfører en af forhåndsaf-talen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de chefer, der hidtil har udført funktionen/opgaven.*

### § 14. BEGRUNDELSER

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

**BEMÆRKNINGER:**

*En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 6.*

*Protokollat af 4. november 1998 til Aftale om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) (OK [11.21.1.1](#)) præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til lokal løndannelse.*

## KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS-, KVALIFIKATIONS- OG RESULTATLØN

### § 15. FUNKTIONSLØN

*Stk. 1.*

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**BEMÆRKNINGER:**

*Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsaf-taler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.*

*Stk. 2.*

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaf-taler.

**BEMÆRKNINGER:**

*Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overens-komstens bestemmelser.*

*Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

### § 16. KVALIFIKATIONSLØN

*Stk. 1.*

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**BEMÆRKNINGER:**

*De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.*

*Stk. 2.*

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

*BEMÆRKNINGER:*

*Et eksempel kan være stillingsskift inden for regionen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.*

*Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

## § 17. RESULTATLØN

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed. Lokale aftaler om resultatløns kan opsiges i overensstemmelse med den enkelte aftales bestemmelser herom eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

## KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER

### § 18. RETSTVISTER

*Stk. 1.*

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/aftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

*Stk. 2.*

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/region henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og RLTN med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

*BEMÆRKNINGER:*

*Henvendelse sendes af praktiske grunde til RLTN samt den organisation, tvisten vedrører. Organisationen har herefter har ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.*

### § 19. INTERESSETVISTER

*Stk. 1.*

I den region, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

*Stk. 2.*

Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkal- des med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem regionen og (lokale) re- præsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

*Stk. 3.*

Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterers løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

**BEMÆRKNINGER:**

*Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.*

*Stk. 4.*

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afslut- tende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, som er omfattet af denne aftale, og 3 medlemmer som udpeges af RLTN.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i stk. 4, 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsin- stitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overens- komsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

*Stk. 5.*

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisa- tion(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselvister, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselvister vedrørende lokal løndannelse eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesselvist.

**BEMÆRKNINGER:**

*For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-5, henvises til bilag 2.*

*Stk. 6.*

Hvis interessetvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og RLTN.

*BEMÆRKNINGER:*

*Henvendelse sendes af praktiske grunde til RLTN samt den organisation, tvisten vedrører. Organisationen har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.*

*Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.*

*For tjenestemænd følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.*

*Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.*

## KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONSLØN- OG KVALIFIKATIONSLØN

### § 20. FUNKTIONSLØN

*Stk. 1.*

Centrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

*Stk. 2.*

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion.

*Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

### § 21. KVALIFIKATIONSLØN

*Stk. 1.*

Centrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

*Stk. 2.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

## KAPITEL 9. OVERGANG TIL LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND

### § 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND

*Stk. 1.*

Ved tjenestemænds overgang til lokal løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

*Stk. 2.*

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenestemandens pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

*Stk. 3.*

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 01-06-02, jf. bemærkningen til § 3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som følger af Aftale for chefer.

**\*\*NYT\*\***

## KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.

### § 23. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

*Stk. 1.*

Aftalen har – hvor intet andet er anført – virkning fra den **1. april 2015**.

*Stk. 2.*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2018**. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 9. maj 2016

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND:

Lisa Herold Ferbing

/ Mogens Kring Rasmussen

For INGENIØRFORENINGEN, IDA:

Lone Retoft

/ Thomas Eggert

For HK/KOMMUNAL:  
Bodil M. Otto

/ Susanne Fagerlund

**\*\*NYT\*\***

## BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

### **Indledning**

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i regionerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

#### *Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger*

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, f.eks. ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, udvikling, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

#### *Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig*

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løndannelse kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

#### *Lokal løndannelse i tilbageblik*

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte overenskomstparterne bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en ”startkapital” til lokal løndannelse. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løndannelse mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har overenskomstparterne i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte midler til lokal løndannelse som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var den centralt aftalte forlodsfinansiering forskellig mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte den centralt aftalte forlodsfinansiering til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.



Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var regionerne forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønaftaler svarende til minimum den aftalte forlodsfinansiering.

Efter 2010 har overenskomstparterne ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevante siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løndannelse i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løndannelse i regionerne – det såkaldte lokale økonomiske råderum.

#### *Budgettets konsekvenser*

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af det politisk fastlagte budget og den valgte budgetmodel i regionen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i regionen.

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

Åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til lokal løndannelse.

#### *MED og lokal lønstatistik*

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED f.eks. beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løndannelse, herunder regionens prioritering af midler til lokal løndannelse.

De lokale parter anvender regionale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løndannelse, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Regionen foranlediger, at disse udarbejdes og udveksles i god tid forud for forhandlingerne om lokal løndannelse. Lønstatistikken viser f.eks. størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

#### **Det lokale økonomiske råderum**

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af regionernes økonomi.

Overenskomstparterne har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange midler regionerne kan anvende til lokal løndannelse. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løndannelse. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løndannelse, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, regionerne har anvendt til lokal løndannelse. Nye midler til lokal løndannelse må findes på budgettet, f.eks. gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange midler, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønaftaler i regionen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. F.eks. kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med allerede aftalte midler til lokal løndannelse i regionen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved forhandlingerne om lokal løndannelse. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske det lokale økonomiske råderum ved forhandlingerne om lokal løndannelse, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af f.eks. kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der f.eks. for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, f.eks. barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter<sup>1</sup>

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løndannelse
9. Mulighed for eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenu f.eks. ved et større antal brugere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i regionen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.

---

<sup>1</sup> Ved indgåelse af centrale aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultat-løn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det lokale økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. De lokale parter skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

#### **Betydningen af reguleringsordningen mv.**

Overenskomstparterne har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den regionale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i regionerne er lavere end lønudviklingen i den private sektor – f.eks. som følge af, at andelen af lokal løndannelse er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men udmøntet som generelle lønstigninger frem for lokal løndannelse.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte region anvender lokal løndannelse, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løndannelse i de enkelte regioner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at det lokale økonomiske råderum til lokal løndannelse anvendes aktivt i de enkelte regioner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti<sup>2</sup>, der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løndannelse på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

---

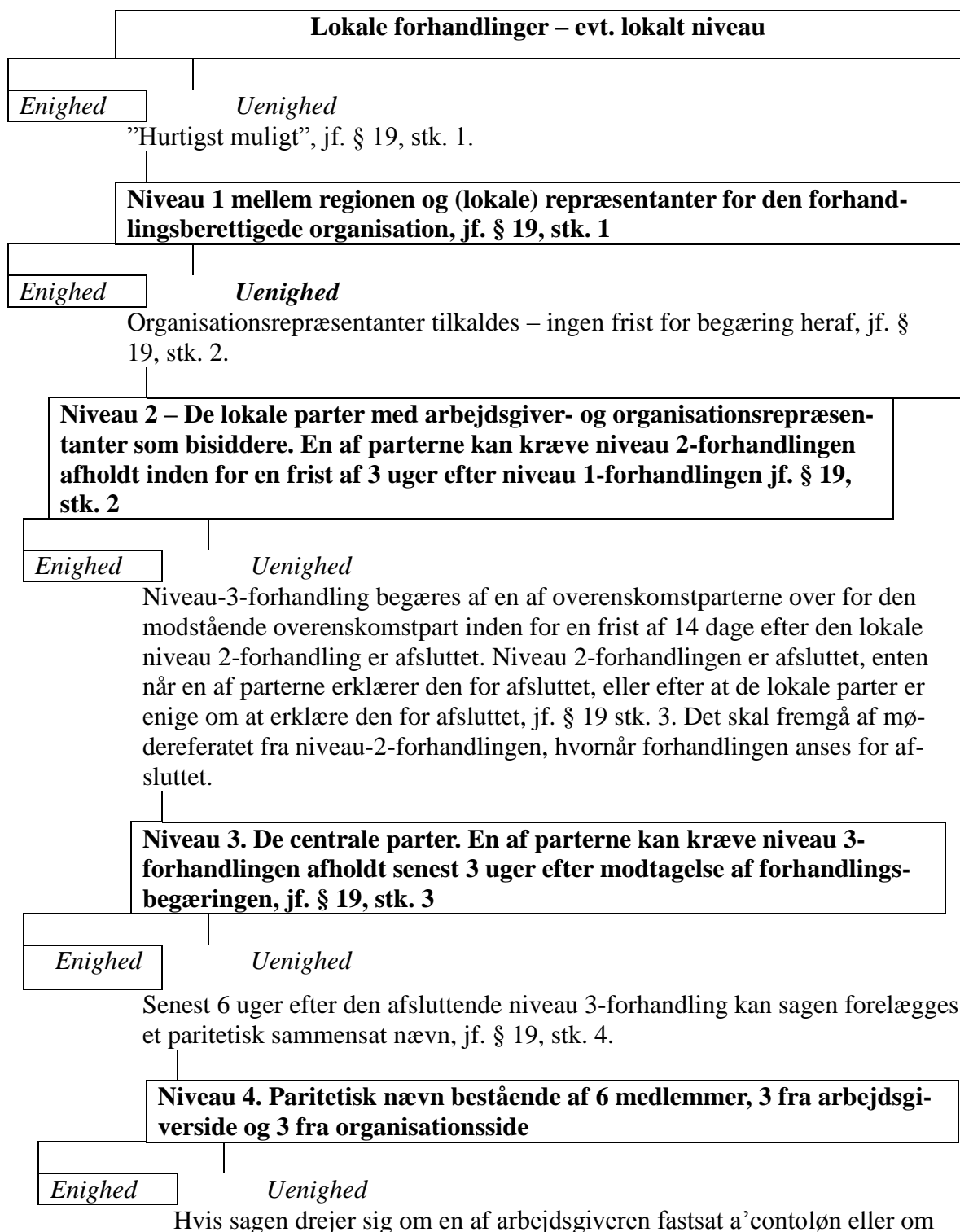
<sup>2</sup> Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstråder.

BILAG 2 – LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

**Løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse og frister i forbindelse hermed**

**Model 1**

*Løsning af lokale interessekonflikter efter § 19, stk. 1-4*



situationer, hvor der i henhold til overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 19, stk. 4.

### **Model 2**

#### *Løsning af lokale interessekonflikter efter § 19, stk. 5*

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter § 19, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

### BILAG 3. RESULTATLØN

Resultatløn kan etableres i følgende former:

- a) Kvantitativ effektivisering: Hvor mængden af et produkt/en serviceydelse målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, øget produktion eller mere service uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at chefen ved sin indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvantitativ effektivisering skal være målelig.

- b) Kvalitativ effektivisering: Hvor kvaliteten af opgaveløsningen målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, højere produktkvalitet eller højere serviceniveau uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at chefen ved sin indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvalitativ effektivisering skal være konstaterbar.

- c) Målbaserede aftaler: Hvor opfyldelsen af bestemte målsætninger er kriterium for udmøntning af resultatløn. Hermed forstås f.eks. forbedret indsats på prioriterede arbejdsområder eller indførelse af nye arbejdsmetoder. Kriterium for udmøntningen af lønforbedringer kan i sådanne aftaler også være selve opstillingen af målsætninger.

Det forudsættes herved, at chefen ved sin indsats har haft betydning for opstillingen/opfyldelsen af bestemte målsætninger. Det er ikke en forudsætning, at der foreligger en konstaterbar eller målelig effektivisering.

- d) Ikke-planlagte effektiviseringer: I særlige tilfælde kan der tillige aftales honorering af ikke-planlagte effektiviseringer, under samme forudsætninger som i a) og b).

***BEMÆRKNINGER:***

*Det bemærkes, at en aftale om resultatløn kan bestå af et eller flere af de i a)-d) beskrevne elementer.*

## BILAG 4 – FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER

### GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER<sup>3</sup>

KOMMUNERNES LANDSFORENING  
AMTSRÅDSFORENINGEN  
KØBENHAVNS KOMMUNE  
FREDERIKSBERG KOMMUNE  
KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

De kommunale arbejdsgiverparter og KTO har afholdt drøftelser om gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter.

1. Parterne er enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem kommer til at fungere. Det er væsentligt, at de lokale parter understøtter alle de nye lønelementer, der har været enighed om at indføre. Det nye lønsystem indeholder mange muligheder for at aftale en (amts)kommunal lønprofil, der omfatter såvel grupper af medarbejdere som enkelte medarbejdere.
2. Parterne er enige om, at gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter, som medfører en omfattende decentralisering af løndannelsen, er en kæmpeopgave for kommuner og amter og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, herunder tillidsrepræsentanterne.
3. Det nye lønsystem vil medføre en øget løndannelse decentralt, hvor de lokale parter indgår aftaler om indplacering i det nye lønsystem, og i forskelligt omfang anvender kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløn. Det decentrale forhandlingssystem med aftalefrihed inden for bestemmelserne i rammeaftalen og de kollektive overenskomster tildeles hermed en væsentlig rolle for, at den fremtidige løndannelse sker i overensstemmelse med de fælles intentioner i det nye lønsystem.
4. Med de nye lønformer er der indført en mere fleksibel løndannelse decentralt. Den baseres på en klar sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens eller den enkeltes aflønning og opfyldelse af mål. Ny løndannelse kan således understøtte udvikling og kvalitet i det arbejde, der udføres, og den enkelte ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.
5. Parterne er enige om, at en forsvarlig lokal forhandlingsafvikling er af helt afgørende betydning for en succesfuld indarbejdelse af den nye løndannelse i den enkelte kommune og det enkelte amt.

---

<sup>3</sup> Denne fælleserklæring fra parterne blev udarbejdet i februar 1998, dvs. 1½ måned før det nye lønsystem trådte i kraft. Parterne er fortsat enige om indholdet i fælleserklæringen. Punkt 7a (vedr. forlodsfinansieringens størrelse) og 7f refererer dog tidsmæssigt til aftale om nye lønformer fra 1997 og 1999. For så vidt angår disse bestemmelser henvises til de gældende regler.

Det kan medføre, at et antal forhandlinger ikke er afsluttet inden 1. april 1998, men vil blive afsluttet i tiden derefter.

Parterne forudsætter samtidig, at man lokalt udfolder bestræbelser for at færdiggøre flest mulige forhandlinger inden 1. april 1998.

Uanset, om de decentrale forhandlinger er afsluttet den 1. april 1998, er der under drøftelser mellem parterne og lønanvisende myndigheder skabt sikkerhed for, at alle får den aftalte løn med virkning fra det nye lønsystems ikrafttræden den 1. april 1998.

6. Parterne er enige om at holde den tættest mulige kontakt med henblik på at tilgodese parternes fælles mål med lønprojektet, også ved politiske udmeldinger, og er i øvrigt enige om at fremhæve følgende intentioner bag og forventninger til lønprojektet:

Målsætningen for ny løndannelse er ikke at opnå besparelser på lønbudgettet. Ved O.97 er der afsat begrænsede midler i form af en forlodsfinansiering på 0,2% til ny løndannelse, men der er ikke i aftaler og overenskomster fastlagt et loft for den lokale lønudvikling. Et eventuelt merforbrug indgår i O.99. Midlerne vil gradvist blive større, bl.a. som følge af bortfald af anciennitetsbestemt løn samt ved aftalt finansiering ved fremtidige overenskomstfornyelser. De ansatte kan således forvente en decentral lønudvikling i fremtiden.

- a. Ved overenskomstfornyelsen er det aftalt, at alle nuværende ansatte som minimum sikres bevarelse af hidtidig løn under forudsætning af, at vedkommende bevarer hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad. Hvis hidtidig aflønning for en ansat overstiger lønnen efter de nye kriterier, skal der lokalt aftales tillæg for at dække lønforskellen.
- b. Det nye lønsystem består af 4 elementer (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløns):

**Grundlønnen** er en centralt aftalt varig løndel.

**Funktionsløn** er en varig eller en midlertidig løndel.

**Kvalifikationsløn** er som forudsat i rammeaftalen en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales. Varige lønforbedringer kan kun ændres med virkning for den enkelte ansatte ved aftale mellem parterne.

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- tidsbegrænsede aftaler
- aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

**Resultatløn** er typisk en midlertidig løndel.



- c. Ved indgåelse af nye decentrale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede løndele, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye løndele, eller om nye løndele lægges til den hidtil aftalte løn. De lokale aftaler skal respektere de pågældende aftaler/overenskomster. Der kan ikke modregnes i overgangstillæg, med mindre det fremgår af pågældende aftale/overenskomst.
- d. Ved indgåelse af nye decentrale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.
- e. Oprykning til højere løntrin er altid pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsstillæg er, med mindre andet aftales lokalt, pensionsgivende og reguleres med de generelle lønstigninger.

København, den 13. februar 1998

For Kommunernes Landsforening:  
Søren Andersen  
Herluf Ibsen

For Amtsrådsforeningen:  
K. Ebbensgaard  
Per Korshøj

For Københavns Kommune:  
P.O.V.  
Hans Simmelkjær  
Jan Tønners

For Frederiksberg Kommune:  
Lisbeth Haagensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:  
Poul Winckler  
Jørgen Holst

