

Generel overenskomst 2016  
for pædagoger og lærere m.fl. ansat ved  
Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V.

**Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V.**

**Forhandlingsfællesskabet 2010: BUPLS/BUPL-DLS/DLF-GEW**

## Indholdsfortegnelse

§ 1 Overenskomstens område.....	3
§ 2 Tjenesteplichter .....	3
§ 3 Ansættelse.....	3
§ 4 Løn og lønregulering .....	3
§ 5 Ny Løn.....	4
§ 6 Lønudbetaling.....	5
§ 7 ”Rente” og pension.....	6
§ 8 ATP.....	6
§ 9 Godtgørelse for udgifter ved tjensterejser .....	6
§ 10 Ferie .....	6
§ 11 Fravær af familiemæssige årsager .....	7
§ 12 Barns 1. og 2. sygedag.....	7
§ 13 Forhold i forbindelse med sygdom.....	7
§ 14 Socialt kapitel .....	9
§ 15 Seniorordninger .....	10
§ 16 Fratrædelsesgodtgørelse .....	10
§ 17 Efterindtægt ved dødsfald.....	10
§ 18 Tjenestefrihed .....	10
§ 19 Opsigelse .....	10
§ 20 Arbejdstid .....	11
§ 21 Arbejdstidsbestemte tillæg .....	11
§ 22 Flyttegodtgørelse .....	11
§ 23 De ansattes faglige organisationer, organisationernes tillidsrepræsentanter .....	11
§ 24 Opsigelse af overenskomsten .....	12

Nedennævnte bestemmelser supplerer Fællesoverenskomsten ("Gesamtmanteltarifvertrag") for medarbejdere ansat ved Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V. og ved Dansk Skoleforening GmbH.

Der henvises dynamisk til ansættelsesvilkårene for tilsvarende personalegrupper i kommunale institutioner i Danmark. Ved ændringer i overenskomstmæssige bestemmelser eller lovgivningen i overenskomsternes løbetid optages forhandlinger herom inden for en måned, hvis en af parterne anmoder om det.

### **§ 1 Overenskomstens område**

(1) Overenskomsten omfatter pædagoger og lærere m.fl. ansat ved Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V.

(2) Nærmere bestemmelser for de enkelte personalegrupper fastsættes i særlige overenskomster.

### **§ 2 Tjenestepligter**

(1) Dansk Skoleforenings virksomhed er en del af det danske folkeliv i Sydslesvig, og Dansk Skoleforenings daginstitutioner og skoler tjener den danske befolkningsdel. Pædagoger og lærere m.fl. ansat ved Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V. udøver deres tjeneste i solidaritet med denne opgave.

(2) Ansættelsesforholdet er betinget af gensidig respekt. Den ansatte forventes at arbejde loyalt over for Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V.'s målsætning samt udvise loyalitet over for den tjenstlige ledelse og andre organer eller råd i henhold til Dansk Skoleforenings vedtægter.

(3) Den ansatte skal samvittighedsfuldt varetage stillingens funktioner og overholde de regler, der gælder for Dansk Skoleforenings virksomhed. Den ansatte forudsættes at leve op til den tillid, stillingen kræver.

(4) Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V. har pligt til inden for rammerne af tjensteforholdet at sørge for den ansattes vel. Dansk Skoleforening er forpligtet til at støtte den ansatte i dennes udøvelse af tjenstlige opgaver samt at beskytte den ansatte i sin stilling.

### **§ 3 Ansættelse**

Månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, ansættes normalt uden tidsbegrænsning.

Ved tidsbegrænset ansættelse finder Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse tilsvarende anvendelse. Pr. 1. maj 2018 gælder udgaven fra den 11. februar 2016.

### **§ 4 Løn og lønregulering**

(1) Løn, lønregulering og indplacering følger lønsystemet på det kommunale område (KTO-området) i Danmark.

Lønnen udbetales i henhold til løntabeller, som svarer til løntabeller for pædagoger og lærere m.fl. inden for KTO-området i Danmark.

(2) Lønnen er sammensat af

- a) Grundløn ud fra indplacering i henhold til løntabellen for område 0
- b) Funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn i henhold til aftale i de særlige overenskomster for medarbejdergrupperne
- c) Ø-tillæg på 12.000 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2000 niveau) ved fast bopæl på øerne Føer og Sild
- d) eventuelle andre løndelev, som efter aftale fastsættes for Dansk Skoleforenings område.

(3) Den hidtidige euro-løn videreføres.

*Bemærkning:*

*Løntabellen pr. 01.01.2012 (se bilag) er basis for de efterfølgende lønreguleringer*

(4) Lønreguleringer for tilsvarende lønmodtagergrupper inden for KTO-området i Danmark, som træder i kraft i overenskomstperioden, overføres til Dansk Skoleforenings område, idet resultaterne omregnes ved hjælp af efterfølgende formel:

$$100 + a = \frac{100 + c}{100 + b} \cdot 100 + d$$

$$100 + b \quad 100 + d$$

a = udviklingen i lønnen i Danmark i %

b = udviklingen i forbrugerprisindekset i Danmark i %

c = udviklingen i lønnen i Sydslesvig i %

d = udviklingen i forbrugerprisindekset i Tyskland i %

x = indeks tidspunkt 1

y = indeks tidspunkt 2

z = den procentvise udvikling i indeks

$z = \frac{y - x}{x}$  multipliceret med 100.

x

Ved beregningen af forbrugerprisindekset for henholdsvis Danmark og Tyskland anvendes følgende fremgangsmåde:

Ved en årlig lønregulering pr. 1. april indgår udviklingen i forbrugerpriserne i perioden januar - januar. Ved en halvårlig lønregulering pr. 1. april og 1. oktober indgår perioderne juli - januar henholdsvis januar - juli. Ved lønfastsættelse på andre tidspunkter anvendes en tilsvarende fremgangsmåde.

Forbrugerprisindekstallene fremskaffes fra *Danmarks Statistik* og *Statistisches Bundesamt*. Der tages udgangspunkt i tabellerne for den EU-harmoniserede forbrugerprisindeks. Resultatet angives med 4 decimaler.

(5) Giver lønreguleringen et negativt resultat, udmøntes denne ikke. Ved kommende positive lønreguleringer modregnes der først i den tidligere negative regulering, der modregnes dog ikke for allerede udbetalt løn.

(6) Dansk Skoleforenings aktuelle løntabeller pr. 1. april 2018 vedlægges som bilag.

(7) De enkelte personalegrupperes særlige lønvilkår fremgår af de respektive overenskomster.

*Bemærkning:*

*Bestemmelserne i stk. 3, 4 og 5 bortfalder ved indførelsen af fælles mønt i Danmark og Tyskland. Der skal dog forhandles en overgangsløsning vedr. stk. 3.*

## § 5 Ny Løn

(1) Nye lønmidler til lokal udmøntning fra KTO-området i Danmark, som træder i kraft i overenskomstperioden, overføres til Sydslesvig.

(2) Opgørelse af lønsummen

Lønsumsopgørelsen omfatter alle lønudgifter, inkl. tillæg, lønafhængige særydelser, overarbejde og øvrige særydelser, gruppelivsforsikring samt særlig feriegodtgørelse. Arbejdsgivers ATP-bidrag, ægtefælle- og børnepensioner samt "Geldwerte Vorteile" indgår ikke i lønsummen.

Lønsummen opgøres med udgangspunkt i lønnen inkl. den særlige feriegodtgørelse i den måned lønmidlerne udløses.

### (3) Lønstatistik

Der udarbejdes hvert år en gennemsnitslønstatistik på baggrund af lønnen i januar måned. Statistikken udarbejdes som beskrevet i "Aftalen om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger". Pr. 1. november 2015 gælder udgaven fra den 4. juni 2015.

### **Personalegrupper:**

Fællesledere på daginstitutionsområdet

Ledere af daginstitutioner

Afdelingsledere på daginstitutionsområdet

Stedfortrædere

Pædagoger

Lærere (alle månedslønnede)

Konsulenter (konsulenter uden ledelsesbeføjelser)

Psykologer (skolepsykologer)

(4) Der holdes hvert år i marts/april måned et møde mellem overenskomstparterne om lønstatistikkerne samt om anvendelsen af de decentrale lønmidler.

(5) Pr. 1. april 2008 afsættes der et éngangsbeløb til lærer m.fl. på 3.345 kr. årligt grundbeløb. (31.03.2000-niveau)

Pr. 1. april 2009 afsættes der 1,25 % af lønsummen for ledere på daginstitutionsområdet.

Pr. 1. april 2010 afsættes der 1,25% af lønsummen for ledere på daginstitutionsområdet, 1,25 % af lønsummen for lærere m.fl., skolekonsulenter og skolepsykologer og 0,7 % af lønsummen for stedfortrædere og pædagoger.

## **§ 6 Lønudbetaling**

(1) Lønnen udbetales månedligt.

(2) Pædagoger og lærere m.fl. er forudlønnet. Lønnen udbetales den første pr. løbende måned og indsættes på en konto oprettet af lønmodtageren i et pengeinstitut i Tyskland.

(3) Medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse er bagudlønnet. Lønnen udbetales den sidste dag pr. løbende måned på en konto oprettet af lønmodtageren i et pengeinstitut i Tyskland.

(4) Hvis den første henholdsvis den sidste dag i måneden er en søn- eller helligdag, skal lønnen stå til rådighed den sidste hverdag inden søn- eller helligdagen.

(5) Udgifter i forbindelse med anvisning af løn med undtagelse af gebyrer for registrering af lønnen på lønmodtagerens konto afholdes af arbejdsgiveren. Udgifter i forbindelse med oprettelse og administrering af kontoen afholdes af lønmodtageren.

(6) Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales tilgodehavende løn mv. snarest muligt dog senest ved udløbet af den måned, hvor fratrædelsen sker.

(7) Lønmodtageren har krav på en lønspecifikation med oplysninger om lønnens sammensætning og de enkelte fradrag. Lønspecifikationen udleveres normalt via tjenestestedet.

### **§ 7 "Rente" og pension**

(1) Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af loven "Gesetzliche Rentenversicherung" (SGB VI).

(2) På Dansk Skoleforenings foranledning fritages ansatte for renteforsikringspligten i forbindelse med medlemskab i Pensionsfonden af 1951, når Dansk Skoleforening har konstateret, at fritagelsesforudsætningerne i henhold til bestemmelserne i SGB VI, § 6, stk. 1, nr. 2, er opfyldt.

(3) Nærmere bestemmelser for de enkelte grupper af ansatte fremgår af de særlige overenskomster.

### **§ 8 ATP**

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

(2) Nærmere bestemmelser for de enkelte grupper af ansatte fremgår af de særlige overenskomster.

### **§ 9 Godtgørelse for udgifter ved tjenesterejser**

Aftale om tjenesterejser finder tilsvarende anvendelse. Pr. 1. marts 2012 gælder aftalen af 30.06.2000.

*Bemærkning:*

*Ved benyttelse af eget transportmiddel gælder dog kilometersatserne i "Bundesreisekostengesetz".*

*Godtgørelser for tjenesterejser i Danmark og Slesvig-Holsten ydes som for indlandsrejser. Ved tjenesterejser uden for dette område ydes godtgørelser som for udenlandsrejser.*

### **§ 10 Ferie**

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner finder tilsvarende anvendelse. Pr. 1. marts 2015 gælder udgaven fra den 21. juni 2012.

*Bemærkning:*

*En ansat, der bliver syg i ferien, er berettiget til erstatningsferie. Hertil kræves dokumentation ved lægeerklæring.*

*Ansatte holder ferie med løn. Ansatte, som er ansat inden for optjeningsåret eller efter optjeningsårets udløb, og som har erhvervet ferieret under anden beskæftigelse, er berettiget til at holde sådan tilgodehavende ferie mod tilsvarende lønafkortning.*

*Nyansatte, der ikke har optjent ferieret under anden beskæftigelse, får dog allerede det første år ferie, som om de havde været ansat ved Dansk Skoleforening i hele optjeningsåret.*

*Bemærkning:*

*Paragraffen tages op til forhandling, når en ny ferieaftale foreligger i Danmark, idet der skal findes en løsning vedrørende indefrysning og efterfølgende afvikling af ferieåret 1. september 2019 – 31. august 2020.*

## **§ 11 Fravær af familiemæssige årsager**

Aftale om fravær af familiemæssige årsager finder tilsvarende anvendelse. Pr. 1. november 2015 gælder udgaven fra den 4. juni 2015.

*Bemærkning:*

*Den ansatte er omfattet af den i Forbundsrepublikken Tyskland gældende lovgivning "Bundeselternzeitgesetz".*

*Herefter har moderen i de første 8 uger efter fødslen pligt til fravær.*

*For den lønnede del af barselsorloven gælder, at den ikke kan være længere end den periode, den ansatte ville kunne få barseldagpenge eller "Elternzeit".*

*Ud over dette har faderen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. De to uger skal gives i sammenhæng.*

*Der optjenes pensionsalder for ansatte på barselsorlov uden løn i en periode svarende til dagpengeperioden i Danmark (maks. 20 uger).*

*Ansatte, der er omfattet af "Beihilfe"-ordningen, bevarer retten til "Beihilfe" i perioden for "Elternzeit".*

*Til ansatte, der ikke er fritaget for sygeforsikringspligten, udbetaler Dansk Skoleforening for Sydslesvig et tillæg til sygekassens ydelse svarende til forskellen mellem den ansattes sygekasses ydelse og den ansattes nettoløn, dog maksimalt et beløb svarende til forskellen mellem den lovpligtige sygekasses ydelse ("Mutterschaftsgeld" – 6 uger før og 8 uger efter fødslen) og den pågældendes nettoløn.*

*Ansatte, der kan få bevilget plejevederlag for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er berettiget til at modregne det beløb, som den ansatte er berettiget til i plejevederlag.*

## **§ 12 Barns 1. og 2. sygedag**

Bestemmelserne om barns 1. og 2. sygedag for tilsvarende personalegrupper inden for KTO-området i Danmark finder anvendelse.

## **§ 13 Forhold i forbindelse med sygdom**

For ansatte, som er medlemmer af Pensionsfonden af 1951, og som samtidig er fritaget for både sygeforsikringspligten og for arbejdsløshedsforsikringspligten gælder:

(1) Anmeldelse af sygdom og tilvejebringelse af helbredsoplysninger

- a) Sygdomsforfald skal uden ugrundet ophold anmeldes til tjenestestedet.
- b) Sygdomsforfald skal normalt dokumenteres ved en af den ansatte underskrevet erklæring eller ved lægeattest.
- c) I særlige tilfælde, kan arbejdsgiveren efter en samtale på grundlag af sygedagslisten forlange lægeerklæring fra første sygedag i en periode på indtil 1 år.
- d) Under sygdom af mere end 2 ugers varighed kan det forlanges, at den ansatte fra læge fremskaffer nærmere oplysning om sygdommens varighed.
- e) En ansat, der hyppigt er sygemeldt, eller hvis tilstand i øvrigt giver anledning til tvivl om, hvorvidt pågældende kan anses for helbredsmæssigt egnet til at varetage sin stilling, har pligt til at fremskaffe sådanne aktuelle helbredsoplysninger, som arbejdsgiveren forlanger, til brug for bedømmelsen af den ansattes arbejdsdygtighed.

(2) Udgifter til lægeattester mv.

Udgifter til lægeattest efter stk. (1), b), c), og d), og udgifter til speciallægeundersøgelse eller anden særlig undersøgelse, som forlanges foretaget efter stk.1, e) afholdes af arbejdsgiveren.

(3) Notering af sygedage

- a) For enhver ansat føres en sygedagsliste, der skal indeholde oplysning om tidspunktet for hver sygeperiodes begyndelse og ophør af det samlede antal sygedage.
- b) Har den ansatte opnået tilladelse til at udføre tjeneste med nedsat tjenestetid, foretages notering herom på sygedagslisten.

(4) Nedsat tjenestetid

- a) En ansat, der af helbredsmæssige grunde og en lægefaglig vurdering midlertidigt er ude af stand til at udføre fuld tjeneste, får tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden i indtil 3 måneder med bibeholdelse af fuld løn.
- b) Tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden i medfør af stk. 1 meddeles af arbejdsgiveren uden ugrundet ophold.
- c) Tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden ud over 3 måneder med bibeholdelse af fuld løn gives af arbejdsgiveren uden ugrundet ophold.
- d) En ansat, der er delvis utjenstedygtig som følge af tilskadekomst under udførelse af tjenesten, kan af arbejdsgiveren få tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden for begrænset tid eller indtil videre med bibeholdelse af fuld løn.
- e) Hvis arbejdsgiveren finder det nødvendigt, kan arbejdsgiveren i sager som nævnt i a)-d) mod betaling indhente en lægelig vurdering direkte fra Nævnet for Helbredsbedømmelser i Tjenestemandssager.

(5) Lønanciennitet og pensionsalder

Den tid, i hvilken en ansat udfører tjeneste med nedsat tjenestetid i henhold til stk. (3), indgår uafkortet i lønancienniteten og pensionsalderen.

*Bemærkning:*

*a) Til ansatte, som er medlemmer af Pensionsfonden af 1951, og som samtidig er fritaget for både sygeforsikringspligten og for arbejdsløshedsforsikringspligten, udbetales sædvanlig løn under sygdom.*

*b) Til andre ansatte udbetales sædvanlig løn ved sygdom i op til seks uger. Ved sygdom ud over seks uger udbetaler Dansk Skoleforening et tillæg til "Krankengeld" svarende til forskellen mellem "Krankengeld"-ydelsen fra den ansattes sygekasse og den ansattes nettoløn, dog maksimalt et beløb svarende til forskellen mellem den lovpligtige sygekasses "Krankengeld"-ydelse og den pågældendes nettoløn. Sygdom ud over 3 dage skal dokumenteres, idet bestemmelserne i "Entgeltfortzahlungsgesetz" finder anvendelse.*



*En ansat, der af helbredsmæssige grunde midlertidigt er ude af stand til at udføre fuld tjeneste, kan optage arbejdet efter "Hamburger Modell".*

## § 14 Socialt kapitel

Der henvises til "Rammeaftale om det sociale kapitel" pr. 01. april 2015 Formålet med henvisningen er at fremme:

"Forebyggende indsats"

- a) Den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på Skoleforeningens arbejdspladser.

"Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne"

- b) Fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til Skoleforeningen. Fastholdelse sker som minimum iht. gældende lovgivning på ordinære vilkår.

"Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne"

- c) Beskæftigelse af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknøytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet. Beskæftigelse kan ske iht. gældende lovgivning.

"Beskæftigelse af ledige"

- d) Beskæftigelse af ledige med henblik på meningsfuld beskæftigelse og forberedelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse inden for det område, hvor beskæftigelsen finder sted.

Det forudsættes, at Skoleforeningen i tide er opmærksom på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede.

Skoleforeningen undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på ordinære vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, opkvalificering eller omskoling til andet arbejde.

Aftalen tilsigter ingen forringelse af vilkårene for handicappede, der kan gøre rimelig fyldest i en ordinær stilling, jf. gældende lovgivning på området.

### Medarbejderinddragelse

Retningslinjer fastlægges ved aftale med Driftsrådet ved Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V.

Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i mellem arbejdsgiver og Driftsrådet med henblik på

- at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår,
- at fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige,
- at drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted, samt
- at drøfte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen.

Årlig evaluering sker efter at arbejdsgiver på grundlag af en skriftlig redegørelse over den forangne periode til Forhandlingsfællesskabet fire uger inden evalueringsmødet.

## § 15 Seniorordninger

- (1) Rameaftale om seniorpolitik af finder tilsvarende anvendelse. Pr. 1. november 2015 gælder udgaven fra den 27. maj 2015.

*Bemærkning:*

*Seniordagene kan udelukkende konverteres til bonus, idet en løbende indbetaling til Pensionsfonden af 1951 eller til den tyske pensionsordning ikke er mulig.*

- (2) Nærmere bestemmelser fastsættes i de specielle overenskomster.

## § 16 Fratrædelsesgodtgørelse

Funktionærlovens § 2a stk. 1 vedrørende fratrædelsesgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse.

*Bemærkning:*

*Bestemmelsen finder ikke anvendelse,*

- *hvis den ansatte opsiges i henhold til bestemmelserne om opsigelse i særlige tilfælde i Fællesoverenskomstens § 19,*
- *hvis den ansatte tilkendes en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til "Kündigungsschutzgesetz",*
- *hvis den ansatte ved fratrædelsen vil oppebære "Rente", folkepension eller anden pension.*

## § 17 Efterindtægt ved dødsfald

Kapitel 6 i Tjenestemandspensionsloven vedrørende efterindtægt ved dødsfald finder anvendelse.

## § 18 Tjenestefrihed

- (1) Der henvises til §§ 12 og 17 i Fællesoverenskomsten.
- (2) Den ansatte kan bevilges orlov eller tjenestefrihed med løn eller uden løn, såfremt det kan forenes med daginstitutionens/skolens og tjenestens tarv.
- (3) Den ansatte kan af tvingende familiemæssige årsager bevilges tjenestefrihed af kortere varighed med løn eller uden løn.

## § 19 Opsigelse

- (1) Der henvises til Fællesoverenskomst for Dansk Skoleforenings medarbejdere §§ 18 – 23.
- (2) I tilfælde af arbejdsmangel ved en institution har Dansk Skoleforening pligt til at søge problemet løst ved omplacering til anden passende stilling inden for det respektive ansættelsesområde, inden der kan foretages afskedigelse. Den enkelte ansattes ansættelsesområde fremgår af den pågældende specialoverenskomst.
- (3) Ved afskedigelse pga. sygdom af medlemmer af Pensionsfonden af 1951 gælder følgende:
- a) Cirkulæret om afskedigelse af tjenestemænd i staten og folkekirken m.fl. på grund af sva-  
gelighed og sygefravær finder tilsvarende anvendelse. Pr. 1. marts 2012 gælder cirkulæret af 01.09.2001.

- b) Når Helbredsnevnet har vurderet, at den ansatte ikke længere er egnet til at bestride sin stilling, og Pensionsfonden af 1951 har tilkendegivet, at den ansatte er berettiget til at oppebære pension, såfremt den ansatte afskediges på grundlag af Helbredsnevnets vurdering, kan arbejdsforholdet opsiges med 3 måneders varsel fra den sidste dag at regne i den måned, hvor partshøringen på 3 uger er afsluttet. For en ansat, der har status som handicappet iht. SGB IX, skal sagsbehandlingen i "Integrationsamt" være afsluttet inden partshøringen.
- c) Tilkendes en ansat almindelig svagelighedspension af Pensionsfonden af 1951, kan vedkommende efter ansøgning ansættes på ny med en beskæftigelsesgrad på højst 50 %. Denne ansættelse er ikke omfattet af fritagelsen for renteforsikringspligten – jf. § 7 (2).
- d) Såfremt der indtræder forhold, der medfører, at den ansatte bliver tjenestedygtig med varighed, og at den pågældende i henhold til § 12 i vedtægten for Pensionsfonden af 1951 har pligt til at lade sig genansætte i sin tidligere stilling eller overtage en anden passende stilling, er Skoleforeningen forpligtet til at genansætte vedkommende.

*Bemærkning:*

*Dansk Skoleforening forpligter sig til at indgå en "Betriebsvereinbarung" med driftsrådet/ driftsrådene om en forlængelse af driftsrådets høringsret til 3 uger med undtagelse af sager, der skal forelægges "Integrationsamt". I sådanne sager forpligter Dansk Skoleforening sig til at orientere driftsrådene, samtidig med at sagen forelægges "Integrationsamt".*

## § 20 Arbejdstid

Bestemmelser om de enkelte personalegruppers arbejdstid fastsættes i særlige overenskomster.

## § 21 Arbejdstidsbestemte tillæg

Bestemmelser om de enkelte personalegruppers arbejdstidsbestemte tillæg fastsættes i særlige overenskomster.

## § 22 Flyttestedsgodtgørelse

Aftale om flyttestedsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse. Pr. 1. marts 2012 gælder aftalen af 14.11.2006.

*Bemærkning:*

*Aftalens § 1 stk. 2, §§ 14-20, § 23 stk. 2 samt § 30 finder ingen anvendelse.*

## § 23 De ansattes faglige organisationer, organisationernes tillidsrepræsentanter

(1) Dansk Skoleforening anerkender og respekterer de ansattes faglige organisationers og de lokale tillidsrepræsentanters opgaver og virke.

(2) De ansattes faglige organisationer og organisationernes tillidsrepræsentanter varetager deres opgaver i Dansk Skoleforenings institutioner inden for rammerne af den tyske arbejdsretlige lovgivning, jævnfør dog stk. (3).

(3) Uanset ordlyden i stk. (2) er parterne enige om,

- at de ansattes faglige organisationer skal have ret til at afholde møder og samtaler i Dansk Skoleforenings institutioner/bygninger,

- at de ansattes faglige organisationer skal have mulighed for i Dansk Skoleforenings institutioner/bygninger at varetage medlemmernes interesser, herunder at gennemføre informative møder eller at omdele informationsmateriale,
- at de faglige organisationer skal have ret til at gennemføre valg af lokale tillidsrepræsentanter i Dansk Skoleforenings institutioner/bygninger,
- at tillidsrepræsentanterne skal have mulighed for at virke som bindeled mellem den faglige organisation og dens medlemmer i institutionen.

#### § 24 Opsigelse af overenskomsten

(1) Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra 01.04.2016

(2) Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

Flensborg, den 07.05.2018

For Dansk Skoleforening  
for Sydslesvig e.V.:

Lars Kofoed-Jensen

For Forhandlingsfællesskabet 2010:

BUPLS

Hauke Paulsen

DLS

Niels Nielsen

GEW

Bernd Schauer