

Administrationsgrundlag for pension

KL

Indholdsfortegnelse	Side
I. Indledende bemærkninger.....	3
II. Pensionsbestemmelser	3
1) Opsamlingsordning:.....	3
a) Månedslønnet personale:	3
b) Timelønnet personale:.....	3
2) Pensionsbestemmelser fra overenskomst:.....	3
a) Månedslønnet personale:	3
b) Timelønnet personale:.....	4
III. Karensbetingelser.....	4
Ad A) Alderskrav	4
Ad B) Krav om beskæftigelse i minimum 8 timer pr. uge	4
Ad C) Krav om samlet ansættelse på henholdsvis 1 år eller 52 uger.....	5
1. Forståelse af ”beskæftigelse”	5
2. Fortolkning af 1 år og 52 uger.....	5
2.1 Opgørelse af 1 år og 52 uger	6
2.1.1 Elever:	6
2.1.2 Timelønnede	6
3. Fortolkning af ”ansættelse efter samme overenskomst”	6
4. Dokumentation for forudgående ansættelse	6
5. Optjening af anciennitet ved ansættelse på ikke-kommunale /amtslige eller regionale institutioner.....	7
5.1. Opgørelse af om den ansatte opfylder beskæftigelseskravet	7
5.2. Opgørelse af, hvad der indgår i beskæftigelsesancienniteten.....	7
5.3. Dokumentation for anden beskæftigelse	7
IV. Betingelser for og indbetaling af pensionsbidrag	7
V. Pensionsberegning.....	8
VI. To samtidige ansættelsesforhold.....	8
VII. Ansatte på skoler	8
VIII. Sæsonarbejdere	9
IX. Afgrænsning af pensionsordningerne	9

I. Indledende bemærkninger

Dette administrationsgrundlag er udarbejdet med henblik på fortolkning af bestemmelserne i Aftale om Pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter, den såkaldte opsamlingsordning.

Administrationsgrundlaget er gældende fra 1. april 2006.

Opsamlingsordningen omfatter ansatte, der ikke har en pensionsordning efter en overenskomst. Opsamlingsordningen blev oprettet i 1989 og fuldt udbygget pr. 1. april 2006, således at det samlede pensionsbidrag i dag er 12,5%.

Dette administrationsgrundlag kan som hovedregel anvendes analogt ved fortolkning af pensionsbestemmelserne i de enkelte overenskomster, hvortil der er knyttet karensbetingelser.

II. Pensionsbestemmelser

Nedenfor beskrives, hvorledes pensionsbestemmelser med karensbetingelser typisk er formuleret.

1) Opsamlingsordning:

a) Månedslønnet personale:

Der oprettes en pensionsordning for medarbejdere, som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

b) Timelønnet personale:

Der oprettes en pensionsordning for de medarbejdere, som

- 1) er fyldt 21 år og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger i kommuner, amter og regioner inden for de sidste 8 år, tidligst regnet fra 1. juni 2002.

2) Pensionsbestemmelser fra overenskomst:

a) Månedslønnet personale:

Kommunen opretter pensionsordning i XXX for:

1. ansatte som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

b) Timelønnet personale:

Kommunen opretter pensionsordning i XX:

For ansatte, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002,

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

III. Karensbetingelser

For at blive omfattet af én af pensionsordningerne skal den ansatte opfylde samtlige af følgende tre betingelser, der er fastsat i § 2, Aftale om Pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordning) eller i den enkelte overenskomst:

- A. Alderskrav, hvor den ansatte skal være fyldt 21 år.
- B. Krav om beskæftigelse på minimum 8 timer pr. uge i gennemsnit
- C. Krav om samlet ansættelse på henholdsvis 1 år eller 52 uger.

Ad A) Alderskrav

Den ansatte skal være fyldt 21 år for at være omfattet af en pensionsordning.

Optjening af pensionsanciennitet kan dog ske forud for det 21 år. Ansættes eksempelvis en 19-årig på fuldtid, optjenes pensionsanciennitet fra ansættelsestidspunktet og der skal indbetales pensionsbidrag, når pågældende fylder 21. år, såfremt de øvrige karensbetingelser er opfyldt.

Ad B) Krav om beskæftigelse i minimum 8 timer pr. uge

Den ansatte skal gennemsnitlig arbejde mindst 8 timer pr. uge for at være omfattet af en pensionsordning.

Kravet om 8 timers ansættelse er opfyldt, når den ansatte har arbejdet minimum 416 timer inden for en periode på 52 uger.

Hvorvidt der er tale om 8 timers gennemsnitlig arbejdstid, afgøres efter indholdet af den aftale, der er indgået om arbejdet, såfremt der i aftalen er angivet en ugentlig arbejdstid. Er der ikke angivet en arbejdstid, eller er en sådan ikke aftalt på forhånd afgøres det konkret, om timetallet faktisk vil blive eller har været opfyldt.

Er en medarbejder ansat til to måneders tidsbegrænset beskæftigelse med et varieret timetal (nogle uger 37 timer og andre 4 timer) divideres det samlede antal timer med det samlede antal uger for at vurdere, om der er opnået/vil blive opnået 8 timer i ugentligt gennemsnit.

KL har i Administrativ information den 12. december 2002 om tidsbegrænset ansættelse nærmere redegjort for beregning af timekravet på 8 timer ugentligt.

Ad C) Krav om samlet ansættelse på henholdsvis 1 år eller 52 uger

Den ansatte skal have opfyldt betingelserne for beskæftigelse på 1 år eller 52 uger for at være omfattet af en pensionsordning efter opsamlingsordningen eller i henhold til en overenskomst, såfremt overenskomsten har disse karensbetingelser.

1. Forståelse af "beskæftigelse"

Som beskæftigelse anses perioder, hvor den ansatte har fået løn eller har fået dagpenge under ansættelsesforholdet.

Tidligere ansættelse i HS fra før 31. december 2006 medregnes i den sammenlagte beskæftigelse på 1 år eller 52 uger.

2. Fortolkning af 1 år og 52 uger

1 år

Karensbetingelsen på 1 år finder kun anvendelse for månedslønnede.

Karensbetingelsen på 1 år fortolkes således, at der stilles krav om 1 års sammenlagt beskæftigelse på månedsløn i en kommune, amt eller region inden for en 8 års periode. Herefter oprettes pensionsordning.

Såfremt den ansatte har været beskæftiget i 8 timer pr. uge i 11 måneder, så opnås der fuldt pensionsbidrag, når den ansatte har været beskæftiget i 1 måned mere.

Kun ansættelse på månedsløn skal medregnes.

52 uger

Karensbetingelsen på 52 finder anvendelse for både månedslønnede og timelønnede. Optjeningen af de 52 ugers karens og retten til pension efter 52 uger er således uafhængig af, hvorvidt den pågældende har været/er beskæftiget som måneds- eller timelønnet.

Beskæftigelseskravet på 8 timer er opfyldt, når den ansatte har været beskæftiget i 416 timer inden for en periode af 52 uger.

Opgørelse af de 52 uger:

En medarbejder, der er beskæftiget:

Timer	Periode	Uger
120	02.02.2004-28.02.2004	4
160	01.06.2005-30.06.2005	5
120	01.06.2006-30.06.2006	5
100	02.10.2006-31.10.2006	5

Pågældende har været beskæftiget i 19 uger i perioden 2. februar 2004 til 31. oktober 2006 og opfylder således ikke kravet om beskæftigelse i 52 uger. Derimod er kravet om gennemsnitlig 8 timers beskæftigelse opfyldt.

Karensbetingelsen på 52 uger fortolkes således, at der stilles krav om 52 ugers sammenlagt beskæftigelse i en kommune, amt eller region inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. juni 2002. Er der eksempelvis tale om et ansættelsesforhold, der er påbegyndt den 1. juni 1999, så er det kun beskæftigelsen fra den 1. juni 2002, der skal tælles med.

2.1 Opgørelse af 1 år og 52 uger

Beskæftigelse i en stilling, der er omfattet af en pensionsordning, medregnes ved opgørelsen af, om karensbestemmelsen på henholdsvis 1 år eller 52 uger er opfyldt.

2.1.1 Elever:

Som udgangspunkt medregnes ansættelsestiden som elev ikke i karenstiden. Det kan dog i de enkelte overenskomster aftales, at ansættelsestiden som elev medregnes i karensperioden.

2.1.2 Timelønnede

Timelønnet tidsbegrænset beskæftigelse til og med en måned kan ved optagelse i en pensionsordning ikke medregnes i karensperioden på 1 år, men medregnes i karensperioden på 52 uger.

3. Fortolkning af "ansættelse efter samme overenskomst"

For ufaglærte grupper gælder, at tidligere kommunal beskæftigelse i pensionsmæssig henseende betragtes som et ansættelsesforhold uafhængig af hvilken overenskomst pågældende har været ansat efter.

De største ufaglærte grupper er specialarbejdere, rengøringsassistenter, husassistenter, hjemmehjælpere og pædagogmedhjælpere.

Tidligere beskæftigelse som rengøringsassistent tælles således med i opgørelsen af karenstid ved beskæftigelse som pædagogmedhjælper, anset at der tale om beskæftigelse efter to forskellige overenskomster.

I øvrigt henvises til anciennitetsbestemmelserne i de enkelte overenskomster.

4. Dokumentation for forudgående ansættelse

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse i en kommune, amt eller region påhviler den ansatte.

Den enkelte kommune kan beslutte, at en erklæring om tidligere ansættelse i en kommune, amt eller region der er underskrevet af den ansatte, normalt vil være tilstrækkelig dokumentation for, at kravet om 1 års eller 52 ugers sammenlagt beskæftigelse i en kommune, amt eller region er opfyldt.

Ansatte, som én gang har været optaget i en af pensionsordningerne, skal ikke gennemgå en ny karenstid for at blive optaget i den samme ordning igen. Optagelse i en af pensionsordningerne er således tilstrækkelig dokumentation for, at kravet om 1 års eller 52 ugers beskæftigelse i en kommune, amt eller region er opfyldt.

5. Opfyldning af anciennitet ved ansættelse på ikke-kommunale / amtslige eller regionale institutioner

Ansættelse på visse ikke-kommunale institutioner medregnes ved opgørelsen af, om en ansat opfylder beskæftigelseskravet (karenstid).

Følgende betingelser skal være opfyldt:

Enten skal der være indgået en overenskomst for institutionen mellem en personaleorganisation og en kommunal arbejdsgiverpart, f.eks. således som tilfældet er med de selvejende daginstitutioner for børn og unge.

Eller der skal være indgået en driftsoverenskomst mellem institutionen og kommunen og der skal være indgået en tiltrædelsesoverenskomst til en overenskomst for kommunen mellem institutionen og lønmodtagerorganisationen.

5.1. Opgørelse af om den ansatte opfylder beskæftigelseskravet

Ved opgørelsen af, om en ansat opfylder beskæftigelseskravet (karenstiden), medregnes herudover ansættelse på de selvejende plejehjem i Frederiksberg Kommune (som ikke har indgået driftsoverenskomst om løn- og ansættelsesvilkår med kommunen) og ansættelse på Sct. Lukas Stiftelsen i København og Sct. Maria Hospital i Vejle.

Ansættelse ved Sct. Joseph Hospital i Aalborg medregnes ved opgørelsen af karenstidskravet ved ansættelse i en primærkommune.

5.2. Opgørelse af, hvad der indgår i beskæftigelsesancienniteten

Kommunalbestyrelsen kan herudover lokalt beslutte at medregne privat og/eller anden offentlig beskæftigelse, f.eks. tidligere beskæftigelse i en statsinstitution, i karenstiden på 1 år eller 52 uger.

5.3. Dokumentation for anden beskæftigelse

Dokumentationspligten for privat og/eller anden offentlig beskæftigelse påhviler den ansatte.

IV. Betingelser for og indbetaling af pensionsbidrag

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud.

Månedslønnede:

Det skal fremgå af ansættelsesbrevet, at den ansatte har en beskæftigelsesgrad på mindst 8/37.

Fratræden på brudte datoer:

Når en lønmodtager, for hvem der hidtil har været foretaget månedlige pensionsindbetalinger, fratræder på andre dagen end den sidste dag i lønperioden, foretages der pensionsbetaling for den del af lønperioden, hvor den ansatte er i beskæftigelse.

Timelønnede vikarer

For timelønnede vikarer indbetales pensionsbidrag, når pensionsretten er opnået, uanset antal timers beskæftigelse, dvs. også selv om beskæftigelsen er under 8 timer pr. uge.

V. Pensionsberegning

Månedslønnede

Betaling for overarbejde er ikke pensionsberettigende, hvorfor der ikke beregnes pensionsbidrag af betaling for overarbejde.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende.

Timelønnede

Pensionsbidraget beregnes i forhold til de timer, for hvilke der er ydet løn. Hvis lønnen beregnes efter de særlige regler om timeløn for arbejde i aften- eller nattjeneste, beregnes pensionsbidraget i forhold til denne timeløn.

VI. To samtidige ansættelsesforhold

Hvis en ansat har to forskellige og samtidige ansættelsesforhold i en kommune, betragtes disse også i pensionsmæssig henseende som to forskellige ansættelsesforhold.

Dette gælder, hvad enten de forskellige, samtidige ansættelsesforhold er etableret ved én eller flere kommuner.

En person, der er beskæftiget f.eks. 4 timer ugentlig i en kommune og f.eks. 4 timer ugentlig i en anden kommune, er altså ikke berettiget til optagelse i pensionsordningerne. Det samme gælder, hvis de to ansættelsesforhold er etableret med to forskellige ansættelsesbreve i samme kommune.

En person, der har ansættelsesforhold i en kommune på henholdsvis f.eks. 8 og 7 timer ugentlig, skal kun have indbetalt pensionsbidrag for det ansættelsesforhold, som er aftalt til 8 timer ugentlig.

VII. Ansatte på skoler

Skolerengøringsassistenter, skolehusassistenter og børnehaveklasse-medhjælpere samt skolekantinemedarbejdere ved Århus kommunes skoler er omfattet af ordningen, hvis de er ansat til mindst 8 timers beskæftigelse i mindst 40 uger om året – selv om lønnen udbetales over

hele året, hvorefter den faktiske beskæftigelsesgrad kun er knap 7 timer ugentligt.

VIII. Sæsonarbejdere

Sæsonarbejdere (typisk gartnere og specialarbejdere) optjener kun anciennitet til opfyldelse af beskæftigelseskravet (karenstiden) og skal kun have indbetalt pensionsbidrag for de perioder, de pågældende er beskæftiget.

IX. Afgrænsning af pensionsordningerne

Personalegrupper og enkeltpersoner, der ikke er pensionsberettigede efter en overenskomst, er omfattet af opsamlingsordningens § 1 og er pensionsberettigede, når de opfylder karensbetingelserne i opsamlingsordningen. Herefter etableres en pensionsordning hos Sampension.

Der vil efter aftale mellem KL, de forhandlingsberettigede organisationer og KTO kunne aftales anden pensionsmæssig tilhørsforhold for en eller flere af disse personalegrupper.