

# CO-industris årsrapport 2025



# Indhold

CO-industris Årsrapport 2025

Udgivet af CO-industri april 2026

Tekst: Henrik Jensen, Jan Kristensen Schmidt, Michael Jørgensen, Allan Petersen, Keld Brødsgaard, Jens Henneberg Andersen, Anja Bentzen Weiss, Stig Kjærulf Pedersen, Allan Givskov, Keld Brødsgaard, Claus Krogh Hansen, Jan Grimstrup, Gunnar Krarup Andersen, Annette Riber Madsen, Kristian Munk Hattens, Emil Drevsfeldt Nielsen, Sara Lützen, Erik Bjørsted og Dorthe Kragh.

Foto: Jens Bach, Stine Rasmusse, Michael Bo Rasmussen, Alex Tran, Peter Palle Skov, Sara Schou Holm og Brian Rasmussen.

Layout: CO-industri

ISBN: 978-87-94489-43-0

CO-Meddelelse nr.: 2026/019

<b>3</b>	<b>Forord →</b>	<b>30</b>	<b>Det fagretlige område →</b>
<b>4</b>	<b>CO-industri 2025 →</b>	31	Fagretlig behandling
6	Regnskab	34	Faglig voldgift
7	Året i CO-industri	49	Optaktsmøde til de lokale lønforhandlinger
<b>9</b>	<b>Udvalgene →</b>	50	Pension
10	Overenskomstudvalg	51	Inkasso
11	Tillidsrepræsentantudvalg	51	Virksomhedsoverdragelser
12	Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg	<b>52</b>	<b>Medarbejderindflydelsesområdet →</b>
13	Pensionsudvalg	53	TekSam
14	Miljøudvalg	55	Temadage
15	Uddannelsesudvalg	56	Kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger
16	Industriens lønsystemudvalg	57	Trivselsundersøgelser
17	Udvalget for Europæisk Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	58	Kompetenceudvikling
18	Maritimt udvalg	59	CO-industris Samarbejdspris
19	Støberiudvalg	61	Lønssystemer
20	Regional Industripolitiske Udvalg	62	Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter
<b>22</b>	<b>Overenskomster m.m. →</b>	63	Europæiske Samarbejdsudvalg
23	Overenskomstforhandlinger	64	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer
27	Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler	<b>65</b>	<b>Internationalt samarbejde →</b>
28	Industriens Kompetenceudviklingsfond	<b>68</b>	<b>BFA Industri →</b>
		<b>72</b>	<b>Kommunikation →</b>
		<b>75</b>	<b>Den økonomiske udvikling →</b>
		<b>79</b>	<b>Publikationer 2025 →</b>

# Forord



**Henrik Jensen**

Organisationssekretær  
CO-industri

Det er altid glædeligt at se, hvordan det store arbejde, som forbund, afdelinger og tillidsvalgte udfører op til overenskomstforhandlingerne, gang på gang ender med et resultat baseret på forslag fra medlemmerne og med stor opbakning ved urafstemningen.

Et emne, som har fyldt meget både i den offentlige debat og blandt vores medlemmer, er bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv. Med overenskomstforliget i foråret leverede overenskomstparterne en løsning på, hvordan det kan gøres med en udvidelse af fritvalgskontoen. Nu er det blandt andet muligt at bruge kontoen på at ledsage nærtstående familiedlemmer til for eksempel lægebesøg, tage barnets tredje sygedag eller holde omsorgsdag med sit barnebarn.

Overenskomstforliget indeholder også mange andre forbedringer, og som altid er det vigtigt, at medlemmerne er opmærksomme på, hvor mange muligheder deres overenskomster giver dem og gør brug af deres rettigheder til at få et endnu bedre arbejdsliv.

CO-industri arbejder løbende med at sikre, at industriens tillidsrepræsentanter har de værktøjer og informationer, som stiller dem stærkt ved de lokale lønforhandlinger.

Vi kan se, at der bliver givet mere ved lønforhandlingerne, men der er stadig plads til forbedringer. Ét er, at lønnen følger med inflationen, noget andet er, at timeproduktiviteten i industrien er steget langt mere end timelønnen siden 2010. Det betyder, at medarbejdernes løn ikke følger den værdi, de skaber pr. arbejdstime.

Det er derfor også afgørende, at tillidsrepræsentanterne bruger de værktøjer, der er i overenskomsterne til de lokale lønforhandlinger, så de får deres bid af kagen.

Vores medarbejdere arbejder hver dag tæt sammen med forbundene og deres repræsentanter for at sikre, at overenskomsterne bliver brugt og efterlevet ude på arbejdspladserne, og medarbejderne i industrien har gode og trygge arbejdsforhold og mulighed for at udvikle deres kompetencer.

Det kan du læse om i denne årsrapport.

# CO-industri 2025

- 5 [CO-industri 2025 →](#)
- 6 [Regnskab →](#)
- 7 [Året i CO-industri →](#)



# CO-industri 2025

## CO-industri (Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark) havde i 2025 ni medlemsforbund

Dansk Metal  
3F Industrigruppen  
HK Privat  
Teknisk Landsforbund  
Dansk EI-Forbund  
Blik- og Rørarbejderforbundet  
Malerforbundet  
Serviceforbundet  
Dansk Jernbaneforbund

De ni medlemsforbund var i alt tilmeldt med 229.547 medlemmer (pr. 1. januar 2025).

Formand for CO-industri er Claus Jensen, forbundsformand for Dansk Metal.

Næstformand er Mads Andersen, gruppeformand for 3F Industrigruppen.

## CO-industris forretningsudvalg

(Pr. 31. december 2025)

Claus Jensen  
Mads Andersen  
René Nielsen  
Kasper Palm  
Hans Daugaard  
Pia Maul Andersen  
Kim Jung Olsen  
Gitte Geertsen  
Benny Yssing  
Jannik Frank Petersen  
Henrik W. Petersen  
John Nielsen  
Tonny Olsen  
Preben S. Pedersen  
Henrik Jensen

Dansk Metal  
3F Industrigruppen  
Dansk Metal  
Dansk Metal  
3F Industrigruppen  
3F Industrigruppen  
HK Privat  
HK Privat  
Dansk EI-Forbund  
Teknisk Landsforbund  
Blik- og Rørarbejderforbundet  
Serviceforbundet  
Malerforbundet  
Dansk Jernbaneforbund  
CO-industri

Alle ni forbund og CO-industri er repræsenteret i Centralledelsen.

# Regnskab

<b>Indtægter</b>	Kontingenter	35.999.856
	Andre indtægter	34.272.997
	<b>Indtægter i alt</b>	<b>70.272.853</b>
<hr/>		
<b>Udgifter</b>	Kontingenter	5.110.643
	Konferencer	2.650.975
	Kurser	511.775
	Møder	671.090
	Personaleomkostninger	34.913.318
	Publikationer	1.549.474
	Afskrivninger	302.783
	Andre driftsudgifter	19.935.987
		<b>Omkostninger i alt</b>
<hr/>		
<b>Resultat</b>	<b>Resultat før finansielle poster m.m.</b>	<b>4.626.808</b>
	Finansielle poster	6.761.224
	<b>Resultat før foreningskat</b>	<b>11.388.032</b>
	Skat af årets resultat	0
<hr/>		
	<b>Årets resultat</b>	<b>11.388.032</b>
<hr/>		

# Året i CO-industri



## Januar

6. januar begyndte overenskomstforhandlingerne officielt. De blev indledt med et pressemøde.

BFA Industri afholdt Arbejdsmiljø Roadshow med 11 møder rundt i landet.

## Februar

CO-industri og Dansk Industri nåede til enighed om et forlig for overenskomstforhandlingerne den 9. februar.

CO-industris Centralledelse godkender OK25-forliget den 10. februar.

## April

Jan Kristensen Schmidt fejrede 25-års jubilæum i fagbevægelsen.

9. april blev resultatet af urafstemningen om fornyelsen af industriens overenskomster offentliggjort. Forliget blev vedtaget med et stort flertal.

## Maj

CO-industri afholdt ESU-konference.

## Juni

Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blev afholdt i Middelfart.

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri fem temamøder om psykisk arbejdsmiljø og stressforebyggelse.

CO-industri afholdt underviserkonference.

## August

BFA Industri og CO-industri afholdt det første af to kurser om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på arbejdspladsen. Kurset var over to dage.

Tine Andersen tiltrådte som kontorassistent.

## September

Linda Andersen tiltrådte som kontorassistent.

Isak Vardar tiltrådte som elev.

## Oktober

TekSam afholdt årsdag med temaet "Beredt til en ny verdensorden".

CO-industris Samarbejdspris 2025 blev uddelt til Freudenberg Flow Technologies i Ringkøbing.

BFA Industri afholdt Arbejdsmiljø Topmøde.

## November

CO-industri afholdt konference for medlemmer af Regionale Industripolitisk Udvalg (RIPU). Temaet var industriens bidrag til forsvaret.

CO-industri og Dansk Industri afholdt Industripolitisk Årskonference med temaet kommunalpolitik.

CO-industri afholdt optaktsmøde til de lokale lønforhandlinger for repræsentanter fra forbundene.

TekSam og BFA Industri afholdt to temadage om psykologisk tryghed – nøglen til bedre samarbejde.

TekSam og BFA Industri afholdt to temadage om arbejdsliv i flere faser.

# Udvalgene

- 10 [Overenskomstudvalg →](#)
- 11 [Tillidsrepræsentantudvalg →](#)
- 12 [Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg →](#)
- 13 [Pensionsudvalg →](#)
- 14 [Miljøudvalg →](#)
- 15 [Uddannelsesudvalg →](#)
- 16 [Industriens lønsystemudvalg →](#)
- 17 [Udvalget for Europæisk Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer →](#)
- 18 [Maritimt udvalg](#)
- 19 [Støberitudvalg](#)
- 20 [Regional Industripolitiske Udvalg →](#)



# Overenskomstudvalg

CO-industris overenskomstudvalg er et udvalg under forretningsudvalget. Udvalgets opgave er at vurdere overenskomstforhold og følge udviklingen mellem overenskomstperioderne.

Overenskomstudvalget har i perioden haft fokus på fortolkning og anvendelse af overenskomsterne, arbejdsmiljø, løndannelse, arbejdstid samt den fagretlige proces, herunder ønsket om tidligere og mere løsningsorienteret håndtering af sager.

Overenskomstudvalget har fulgt arbejdet efter overenskomstfornyelsen i februar 2025. Herunder indførelsen af ret til årlig lønsamtale for funktionærer i Industriens Funktionæroverenskomst ved OK25, og udvalget er enig i, at det er vigtigt, at den anvendes aktivt.

Udvalget har fulgt anvendelsen af de værktøjer i overenskomsterne, der understøtter de lokale lønforhandlinger. CO-industri afholder løbende onlinemøder med forbundsrepræsentanter om de lokale lønforhandlinger, og hvorvidt værktøjerne finder anvendelse. Der er også fokus på, om elever og lærlinge huskes i lønforhandlingerne, hvilket ser ud til at ske i for få tilfælde.

Udvalget har drøftet principielle spørgsmål om ligebehandling af vikarer, herunder konsekvenserne af nyere retsafgørelser. CO-industri vil gennemgå kendelserne nærmere for at vurdere, om de giver anledning til ændret praksis eller øget opmærksomhed i konkrete sager.

Der er enighed om, at der i fagretlige sager konkret bør tages stilling til, om og hvornår der skal kræves procesrente.

Udvalget har været involveret under udarbejdes af et dokument, som har fokus på en fælles og mere løsningsorienteret tilgang til sagsbehandlingen af fagretlige sager. Dokumentet har ikke overenskomstmæssig karakter.

Udvalget følger løbende udviklingen i bortvisnings- og afskedigelsessager, uden at der overordnet ses en bekymrende udvikling.

Udvalget er løbende blevet orienteret om diverse faglige voldgifter.

**Kasper Palm**  
Dansk Metal

**Hans Daugaard**  
3F Industrigruppen

**Christoffer Marckmann**  
HK Privat

**Byrial Bjørst**  
Teknisk Landsforbund

**Christian Rosenkvist Elgaard**  
Dansk EI-Forbund

**Stig Søllested**  
Blik- og Rørarbejderforbundet

**Svend Isaksen**  
Malerforbundet

**Preben Steenholdt Pedersen**  
Dansk Jernbaneforbund

**Julie Duelund Pedersen**  
Serviceforbundet

**Henrik Jensen**  
CO-industri

**Jan Kristensen Schmidt**  
CO-industri

**Jesper Hermann**  
CO-industri

**Kristian Munk Hattens**  
CO-industri

**Keld Brødsgaard**  
CO-industri

# Tillidsrepræsentant-udvalg

Tillidsrepræsentantudvalgets opgaver er blandt andet at udvikle og skabe bedre rammer og arbejdsbetingelser for tillidsrepræsentanter i CO-industris overenskomster, at fremme det tværfaglige tillidsrepræsentantarbejde i CO-industri, at erfarings- og vidensdele om medlemsforbundenes tillidsrepræsentantarbejde og afholde arrangementer for tillidsrepræsentanter om aktuelle emner.

Udvalget afvikler normalt møderne på skift i medlemsforbundene, hvor forbundet, der er vært, blandt andet holder oplæg om deres tillidsrepræsentantarbejde, tillidsrepræsentantkurser og organiseringsindsats. Indlæggene bruges til inspiration til yderligere initiativer på tillidsrepræsentantområdet i de enkelte forbund.

Mødeformen med oplæg og vidensdeling fungerer rigtig godt, men for at optimere vidensdelingen har udvalget besluttet at have faste punkter på dagsordenen, som udvalgsmedlemmerne forud for møderne skal forberede sig på.

På møderne i udvalget har man gensidigt orienteret og sparet om, hvordan de nye redskaber og muligheder, der kom for tillidsrepræsentanternes arbejde i OK23 og OK25, tages imod og bruges bedst.

**Byrial Rastad Bjørst**  
Teknisk Landsforbund

**Michael Antonsen**  
Dansk Metal

**Finn Johnsen**  
Serviceforbundet

**Morten Søndergaard**  
3F Industrigruppen

**Christoffer Marckmann**  
HK Privat

**Niels Braaby**  
Blik- og Rørarbejderforbundet

**Lars Johansen**  
Dansk EI-Forbund

**Kirsten Andersen**  
Dansk Jernbaneforbund

**Paw Østergaard Jensen**  
Malerforbundet

**Jan Grimstrup**  
CO-industri

**Anja Bentzen Weiss**  
CO-industri

# Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg

Udvalget har til opgave at arbejde med ligestilling og social- og familiepolitik på tværs af forbundene. 3F har formandsposten, og udvalget understøttes og sekretariatsbetjenes af CO-industri.

Udvalget har fulgt arbejdet i FH med udviklingen af en ny familiepolitik, hvor særligt spørgsmålet om ret til frihed ved barns sygdom har fået stor opmærksomhed. Udvalget har blandt andet noteret sig, at den nye aftale om industriens overenskomster udvider retten til frihed ved barns sygdom samt andre forbedrede rettigheder vedrørende ligestilling og familiepolitik, og at disse emner er et anliggende for aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Udvalget har fulgt aktuelle sager om ligestilling og kan konstatere, at det er meget sjældent, at arbejdstagersiden får medhold i sager på området. Udvalget har ligeledes fulgt arbejdet med implementering af EU's direktiv om løngensigtighed, ligesom det har fulgt de forskellige borgerforslag og politiske drøftelser om lovtiltag om ligestilling på arbejdsmarkedet.

**Vivian Hvolbæk**  
3F Industrigruppen

**Pia Haandbæk**  
Dansk Metal

**Byrial Bjørst**  
Teknisk Landsforbund

**Klara Hoffritz**  
HK Privat

**Lars B. Sørensen**  
Dansk EI-Forbund

**Jens Henneberg Andersen**  
CO-industri

# Pensionsudvalg

Pensionsudvalgets opgave er at behandle generelle pensionsmæssige forhold med udgangspunkt i overenskomsternes pensionsbestemmelser, løbende at tage stilling til og bearbejde forhandlingsoplæg over for Dansk Industri samt at følge udviklingen på pensionsområdet. Herudover bliver udvalget oplyst om nye tiltag på pensionsområdet.

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemstallet i Industriens Pension. Antallet af aktive medlemmer pr. 1. januar 2024 var 174.585. Dette tal er nu steget til 177.272 pr. 1. december 2025.

**Bente Møllmann Beck**  
Dansk Jernbaneforbund

**Lars Benny Sørensen**  
Dansk EI-Forbund

**Joan Alsing**  
Industriens Pension

**Poul Erik Tobiasen**  
HK Privat

**David Rosenqvist**  
Dansk Metal

**Lise Ørgaard Johansen**  
Teknisk Landsforbund

**Niels Braaby**  
Blik- & Rørarbejderforbundet

**Jannie Bunk**  
3F Industrigruppen

**Finn Johnsen**  
Serviceforbundet

**Svend Isaksen Jensen**  
Malerforbundet

**Anja Bentzen Weiss**  
CO-industri

**Allan Givskov**  
CO-industri

# Miljøudvalg

Miljøudvalgets opgave er at arbejde med sager om arbejdsmiljø og miljø af generel karakter, at koordinere arbejdet i BFA Industri og formidle forbundenes synspunkter, at koordinere arbejdet i det fælles miljøudvalg med Dansk Industri, at deltage i løsning af uoverensstemmelser om arbejdsmiljøforhold på virksomheder, der er omfattet af CO-industris overenskomster, samt at udveksle erfaringer ved behandling af erstatningssager om arbejdsskader.

Miljøudvalget har i 2025 haft fire ordinære møder.

Udvalget har drøftet betydningen og implementeringen af de nye overenskomsters bestemmelser om honorar til arbejdsmiljørepræsentanter. I samme drøftelser indgik arbejdet med at få flere organiserede arbejdsmiljørepræsentanter og at få disse involveret i arbejdet med at organisere kollegaer, da de i lighed med tillidsrepræsentanterne er forbundenes og afdelingernes repræsentanter på arbejdspladsen.

Udvalget har desuden drøftet mulighederne for en forsat finansiering af BFA Industris konsulentttjeneste efter 2027. Spørgsmålet er også taget op i regi af FH/DA.

Revision af Ungebekendtgørelsen har været drøftet på udvalgmøderne. Udvalget finder, at der både er roser og tidsler i pakken.

Udvalget har haft en ekstern oplægsholder til at holde oplæg om ESG-rapportering. Der er udarbejdet en vejledning i BFA Industri herom.

Finanslovens indhold for 2026 om arbejdsmiljøforhold har også været genstand for udvalgets drøftelser, herunder blandt andet reduktion af midler til Arbejdstilsynet og til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, der betragtes som et tilbagekridt for arbejdsmiljøindsatsen i Danmark.

**Dan Mikkelsen**  
Dansk Metal

**Martin Rasmussen**  
Dansk Metal

**Henriette Roth**  
3F Industrigruppen

**Gitte Geertsen**  
HK Privat

**Lars B. Sørensen**  
Dansk EI-Forbund

**Tine Jakobsen**  
Teknisk Landsforbund

**Frank Johansson**  
Dansk Jernbaneforbund

**Keld Høgh**  
CO-industri

**Michael Jørgensen**  
CO-industri

# Uddannelsesudvalg

Uddannelsesudvalget har fokus på muligheder og begrænsninger i forhold til efter- og videreuddannelse. Udvalget koncentrerer primært sit arbejde om overenskomsternes muligheder for virksomhedsrettet uddannelse samt selvvalgt og aftalt uddannelse.

Desuden beskæftiger udvalget sig med Uddannelses- og Forskningsministeriets omstillingsfond og de muligheder, den giver.

Uddannelsesudvalget har i 2025 især haft fokus på overenskomsternes nye bestemmelser om uddannelsesrepræsentanter. Vi kan se, at der kommer flere og flere uddannelsesrepræsentanter på virksomhederne, men udvalget ser gerne, at der kommer endnu flere. Det kan dog konstateres, at der er et stigende fokus på uddannelse ude på arbejdspladserne.

Udvalget har desuden fulgt arbejdet med de supplerende retningslinjer for IKUF, og hvordan CO-industri og Dansk Industri

håndterer aftalen i forhold til aftalt og selvvalgt uddannelse samt arbejdsfordeling.

For at gøre det nemmere at bruge de supplerende retningslinjer, er de nu delt op i fællesbestemmelser og afsnit for henholdsvis selvvalgt uddannelse, aftalt uddannelse og arbejdsfordeling.

Derudover bliver udvalget brugt til erfaringsudveksling om forbundenes arbejde med uddannelse til medlemmerne, ligesom udvalget løbende bliver orienteret om arbejdet i IKUF.

**Peter Faber**  
Dansk Metal

**Birgitte Grum-Schwensen**  
Teknisk Landsforbund

**Hanna Lindstrøm**  
Dansk EI-Forbund

**Kristi Maire Rammo-Schou**  
HK Privat

**Pia Maul Andersen**  
3F Industrigruppen

**Preben Steenholdt Pedersen**  
Dansk Jernbaneforbund

**Stig Kjærulf Pedersen**  
CO-industri

**Jan Grimstrup**  
CO-industri

# Industriens lønsystemudvalg

Industriens lønsystemudvalg består af repræsentanter fra forbundene og CO-industri samt Dansk Industri. Udvalget aftaler tiltag inden for lønsystempolitikken og holder øje med, hvad der sker med lønsystemer i virksomhederne.

Der afholdes et årligt ordinært møde i december.

Udvalget bemærker, at vi lykkes med at lave lønsystemer, som fungerer i både mindre, mellemstore og store virksomheder. Udvalget følger løbende udviklingsprocessen.

**Byrial Bjørst**  
Teknisk Landsforbund

**Rene Olsson**  
3F Industrigruppen

**David Rosenqvist**  
Dansk Metal

**Christoffer Marckmann**  
HK Privat

**Nils Kaasing**  
Dansk Industri

**Steen Nielsen**  
Dansk Industri

**Keld Brødsgaard**  
CO-industri

**Jan Grimstrup**  
CO-industri

**Claus Hansen**  
CO-industri

# Udvalg for europæiske samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Udvalget beskæftiger sig med medarbejderindflydelse og samarbejde på de to områder: europæiske samarbejdsudvalg (ESU) og medarbejderrepræsentanter i virksomhedsbestyrelser (MAB). Hensigten er at koordinere og afstemme forbundenes bidrag til CO-industris arbejde på områderne og at understøtte det gode samarbejde og medarbejderindflydelse i virksomhederne.

Udvalget har koordineret og afstemt i forskellige sager på de to områder, fulgt forhandlinger om nye ESU'er for Envases og Ørsted, bidraget til de årlige arrangementer som MAB Topmøde og ESU-konference og de internationale aktiviteter i regi af IndustriAll Europe og Nordic IN. Især har udvalget fulgt EU-arbejdet med nyt ESU-direktiv.

På ESU-området varetager udvalget rollen som dobbeltkoordinator for de europæiske samarbejdsudvalg på industriens områder, der er baseret på dansk lovgivning. Koordinatorrollen er delt således, at forbundenes

repræsentanter står for den politiske rolle, mens CO-industri varetager den daglige og operationelle koordinatorrolle.

CO-industri og udvalget understøtter også danske ESU-medlemmer i virksomheder med ESU etableret efter lovgivning i andre EU-lande, ligesom der er en aftale om samarbejde om ESU og MAB mellem CO-industri og kartellerne Danske Byggefag, Handelsrådets Koordinationsudvalg samt Grafik Industri- & Medie Kartel (GIMK).

De øvrige aktiviteter på udvalgets områder uddybes i årsrapportens sektion om Medarbejderindflydelsesområdet.

**John Hansen**  
3F Industrigruppen

**Michael Antonsen**  
Dansk Metal

**Susanne Wolf**  
Teknisk Landsforbund

**Poul Erik Tobiasen**  
HK Privat

**Lene Christiansen**  
Dansk EI-Forbund

**Kim Fusager Balle**  
Blik & Rørarbejderforbundet

**Keld Brødsgaard**  
CO-industri

**Thomas Hoelgaard**  
CO-industri

**Jens Henneberg Andersen**  
CO-industri

# Maritimt udvalg

Maritimt udvalg beskæftiger sig med beskæftigelsen og produktionen i den maritime sektor samt forhold, der relaterer sig til disse.

Danmark står over for en oprustning, som indebærer byggeri af fem arktiske skibe. Udvalget har derfor aktuelt fokus på, hvor krigsskibene skal bygges, og ser gerne, at al produktion sker i Danmark, således at byggeriet skaber arbejdspladser i Danmark.

I den forbindelse var udvalget i Frederikshavn, der er blevet valgt som vært for de faciliteter, som skal samle krigsskibene. Her mødte udvalgets medlemmer blandt andre kommunaldirektøren for at tale om skibsbyggeri og arbejdspladser.

Maritimt udvalg har også brugt sine møder til at orientere sig om, hvad der sker på internationalt plan i værftsbranchen.

**Frank Við Stein**  
3F Industrigruppen

**Henrik Lefevre Stilling**  
Dansk Metal

**Johan Moesgaard Andersen**  
Dansk Metal

**John Karlsson**  
Dansk Metal

**Kasper Palm**  
Dansk Metal

**Mikkel Munk Festersen**  
Dansk Metal

**Jimmi Eiberg Jensen**  
Teknisk Landsforbund

**Martin Frank Frederichsen**  
Dansk EI-Forbund

**Stig Kjærulf Pedersen**  
CO-industri

# Støberiudvalg

Det er besluttet at nedlægge CO-industris støberiudvalg, da der ikke fremover er behov for et særligt udvalg på dette område.

# Regionale Industripolitiske Udvalg

De Regionale Industripolitiske Udvalg (RIPU) er CO-industri og Dansk Industris fælles indsats i den regionale erhvervspolitik. Formålet med udvalgene er at fremme dagsordener, der kan skabe vækst og arbejdspladser lokalt. Både gennem netværk og vidensdeling i selve netværket, men også hos myndigheder, politikere, medier og andre relevante aktører i kommuner og regioner.

Der er i alt afholdt 22 RIPU-møder i 2025. De var fordelt på to møder i RIPU Nordjylland, tre møder i RIPU Bornholm, to møder i RIPU Østjylland, to møder i RIPU Sjælland, fire møder i RIPU Hovedstaden, fire møder i RIPU Fyn, tre møder i RIPU Sydjylland og to møder i RIPU Midt-Vest. Grundet OK25 var der i første kvartal pause for RIPU-arbejdet, hvorfor der i år naturligt har været afholdt et lavere antal møder end foregående år.

Et gennemgående tema i 2025 har været styrkelse af erhvervsuddannelserne og fremtidens massive efterspørgsel efter faglært og kvalificeret arbejdskraft. Det gælder

både tiltrækning af flere unge til industriens uddannelser, praktikpladser og de unges vej ind på arbejdsmarkedet, samt nye politiske udspil til uddannelsesreformer, herunder den nye EPX-uddannelse.

Infrastruktur, automatisering og den grønne omstilling har også været gennemgående temaer i flere af udvalgene. Vilkår for udbygning af industri og erhvervsvenlighed har også været centrale emner i år, herunder de nye industri-parker udpeget af regeringen.

I år besøgte flere af udvalgene også EuroSkills, som blev afholdt i Herning. I flere udvalg har der enten ved møderne eller efterfølgende været kontakt til relevante politikere med flere samt regionale debatindlæg, blandt andet i forbindelse med kommunal- og regionsrådsvalgene i november 2025.

Den 17. november blev den årlige RIPU-konference for CO-industris medlemmer af RIPU afholdt. Temaet for konferencen var "Fremtidens forsvar – hvad kan industrien bidrage med?"

Konferencen blev afholdt i København, hvor der deltog cirka 50 repræsentanter fra lønmodtagersiden. Både udvalgsmedlemmer og sekretærer deltog i konferencen, hvor formålet var at inspirere og vidensdele på tværs af udvalgene for at sikre størst mulig effekt på den lokale erhvervspolitik til gavn for danske lønmodtagere.

På konferencen var der indlæg fra tidligere topdiplomat Friis Arne Petersen, CEO Henriette Hallberg Thygesen fra Terma samt oplæg fra IRIS Group og Odense Robotics, såvel som formand og næstformand for CO-industri deltog på dagen. Indlæggene blev fulgt op af gode spørgsmål og drøftelser fra deltagerne. Konferencen sluttede af med rundbordssamtaler blandt deltagerne.

Samme dag blev den årlige Industripolitisk Årskonference afholdt. Det skete i regi af Det Industripolitiske Udvalg med Dansk Industri og CO-industri som fælles afsender på konferencen. Temaet for eftermiddagen var "*Det handler om mere end velfærd*" og tog udgangspunkt i den kommunale valgkamp, som blev afsluttet dagen efter konferencen. Derfor havde konferencen

et stærkt fokus på industriens rolle i kommunerne, og hvordan især kommunalpolitikerne kan forbedre vilkårene for erhvervslivet for at fastholde og skabe nye arbejdspladser i industrien.

På scenen deltog flere borgmestre, ledelsen af CO-industri, samt tillidsvalgte og repræsentanter fra dansk erhvervsliv herunder Dansk Industris administrerende direktør. Justitsminister Peter Hummelgaard (S) deltog som hovedtaler på konferencen.



# Overenskomster m.m.

- 23 [Overenskomstforhandlinger →](#)
- 27 [Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler →](#)
- 28 [Industriens Kompetenceudviklingsfond →](#)



# Overenskomstforhandlinger

Den 6. januar 2025 tog CO-industri og Dansk Industri hul på forhandlingerne om nye overenskomster på industriens område. De to overenskomster – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst – gælder direkte for 6.000 virksomheder og omfatter cirka 230.000 medarbejdere.

CO-industris forhandlere, Claus Jensen, formand for CO-industri og forbundsformand for Dansk Metal, og Mads Andersen, næstformand i CO-industri og gruppeformand for 3F Industrigruppen, slog ved forhandlingernes start fast, at der var plads til mærkbare forbedringer i overenskomsterne.

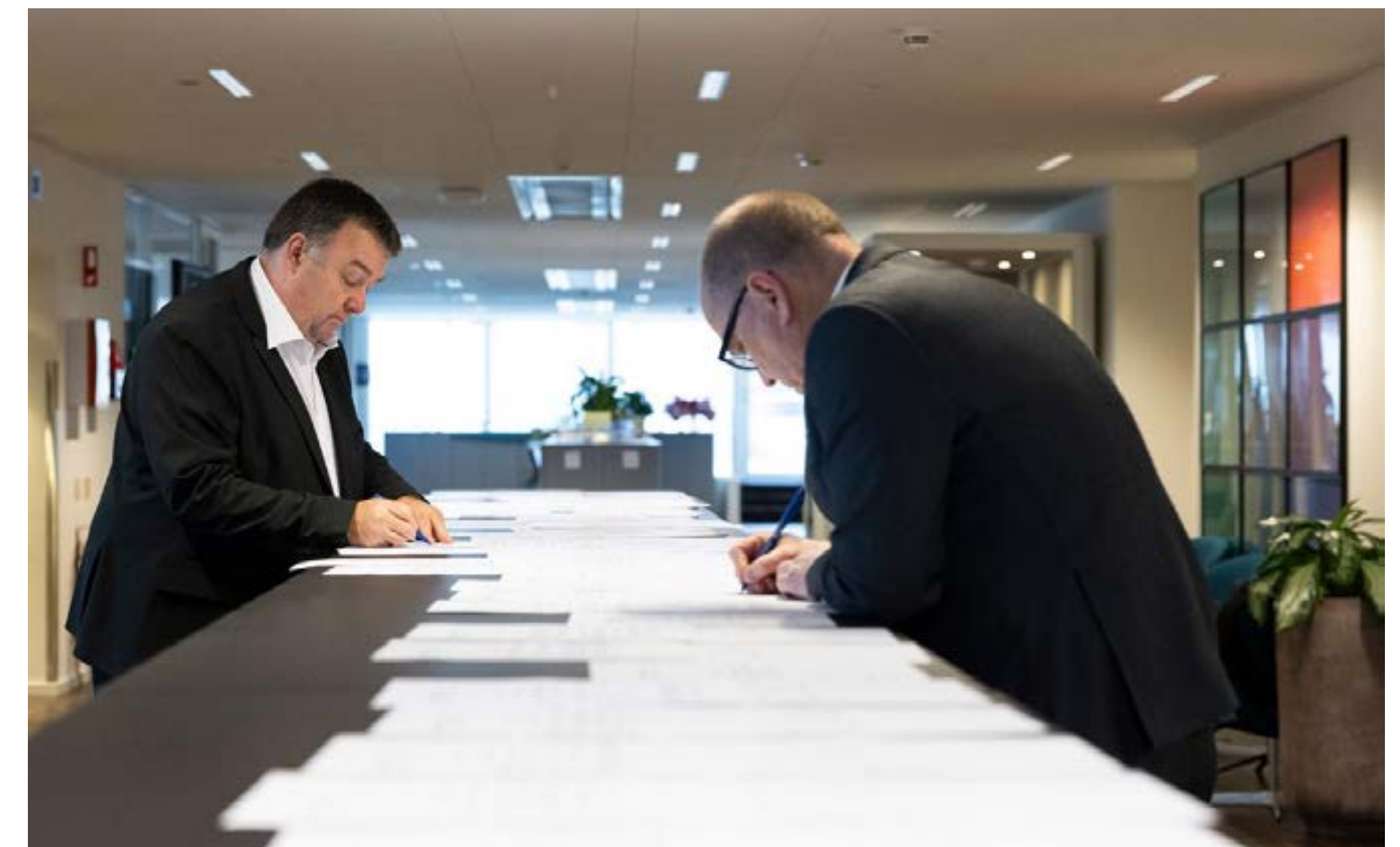
De økonomiske nøgletal viste, at den danske konkurrenceevne var i topform. Siden december 2023 var produktionen i industrien steget med 12 procent.

Forhandlerne gik til forhandlingsbordet med 527 forslag til forbedringer af overenskomsterne fra medlemmerne af CO-industris ni medlemsforbund. Dertil kom de historier og erfaringer, som over 1.150 tillidsrepræsentanter havde videregivet på otte optaktsmøder landet over.

Den 9. februar 2025 nåede parterne til enighed om nye treårige overenskomster på industriens områder.

Aftalen sikrede blandt andet, at Fritvalgskontoen steg med to procent, og pensionen steg med én procent i de tre år overenskomsten løber.

Samtidig indeholdt aftalen nye rettigheder for lønmodtagerne til at bruge Fritvalgskontoen til at holde fri sammen med familien.



For eksempel får forældre ret til at holde fri med børn i op til tre sygedage, bedsteforældre får ret til at holde to omsorgsdage årligt med børnebørnene, og det bliver en rettinghed, at man kan tage fri for at ledsage nære familiemedlemmer til samtaler med myndigheder eller i sundhedssystemet – for eksempel tage med sine forældre på sygehuset.

CO-industris forhandlere betegnede de nye rettigheder som historiske, fordi medarbejderne i industrien nu lettere kan få familielivet til at hænge sammen med arbejdet. Samtidig udvidede det betydningen af fleksibilitet i overenskomsterne. Hidtil havde det været sådan, at fleksibilitet handlede om arbejdsgivernes ønsker i forhold til medarbejderne - med OK25 fik lønmodtagerne fleksibilitet på deres præmisser.

Aftalen indeholdt også en styrkelse af den

danske model. Det var blandt andet besluttet, at arbejdsmiljørepræsentanterne skulle have vederlag for deres arbejde.

Den 10. januar 2025 godkendte CO-industris Centralledelse forliget.

Og den 9. april 2025 blev resultatet af urafstemningen offentliggjort. 62,5 procent af de stemmeberettigede på industriens område brugte deres stemme, og af dem bakkede et markant flertal på 86,4 procent op om de nye overenskomster.

De nye overenskomster gælder i tre år frem til den 1. marts 2028. De indeholder en lang række forbedringer, blandt andet:

- Fritvalgskontoen stiger med to procentpoint fra 9 til 11 procent – der bliver lagt én procent på i 2026 og én procent i 2027.

- Arbejdsgivernes indbetaling til pension stiger med én procent, og det sker allerede fra 1. maj 2025. Det betyder, at arbejdsgiverne fremover indbetaler 11 procent og lønmodtagerne 2 procent til pension.

- Mindstelønnen stiger fra 136,15 kr. til i alt 146,90 kr. i overenskomstperioden.

- Lønmodtagerne får nye rettigheder til at bruge Fritvalgskontoen til at holde fri sammen med familien. Det er bl.a. ret til fri ved barns tredje sygedag, to årlige børnebørns-omsorgsdage og ret til at ledsage nærtstående ved helbredsconsultationer og samtaler med myndigheder (op til to dage - og ved kritisk sygdom op til fem dage).

- Lønmodtagerne får ret til at sige nej til overarbejde i visse personlige og familiemæssige situationer.

- Tillæg for overarbejde bliver forøget med 3 procent hvert år. Øvrige tillæg bliver forhøjet med 3,5 procent pr. år.

- Lønnen til elever, lærlinge og praktikanter stiger med 4 procent i 2025, 3,5 procent i 2026 og 3,5 procent i 2027.

- Feriefridage bliver fremover lagt på Fritvalgskontoen. Det betyder, at virksomheden skal udbetale pengene for de feriefridage, medarbejderen har tilbage, hvis vedkommende stopper på virksomheden. I dag skal medarbejderen selv bede om at få pengene udbetalt inden for tre uger – og det er der mange, der glemmer. Nu får medarbejderen en sikker udbetaling.

- Parterne er enige om at sende et fælles signal til virksomhederne om, at den naturlige løsning, når en virksomhed tiltræder

overenskomsten på 50 procents-reglen er at lave en optrappingsordning. Det er kun relevant for HK'erne, og en optræning vil for eksempel sikre dem Fritvalgskontoen - ligesom alle andre på overenskomsten.

- Funktionærerne får ret til en årlig lønsamtale, hvis de ønsker det.

- Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af CO-industris medlemsforbund, får et vederlag på 9.000 kr. årligt.

- Reglerne for forældreorlov/barsel i overenskomsten bliver udvidet til at omfatte nye familieformer. Det blev gjort muligt via lov i 2024, og nu - ved første mulighed - bliver overenskomsten tilpasset, så også lønnen følger med de nye rettigheder. Overenskomsten giver mulighed for at dele

barselorloven på fuld løn mellem mere end to personer. Soloforældre kan overdrage dele af orloven med fuld løn til nærtstående familiemedlemmer.

- To ugers ekstra betaling med fuld løn under forældreorlov. Ugerne er til fri fordeling blandt forældrene.

- Ret til tre ugers ekstra løn under sygdom. Det betyder, at timelønnede i alt har ret til 17 ugers løn under sygdom.

- Mulighederne for uddannelse bliver forbedret, hvis man bliver opsagt. De fem ugers efter- og videreuddannelse, man kan få ved opsigelse, kan man nu også få op til to uger efter fratrædelse.

- Ordningen med uddannelsesrepræsentanter bliver udvidet, så man nu får ret til at vælge to på virksomheden - én for timelønnede og én for funktionærer.

Sådan stemte industrien:

Forbund	Antal	Antal afgivne stemmer	Antal afgivne stemmer i procent	Antal afgivne JA-stemmer	Antal afgivne JA-stemmer i procent	Antal afgivne NEJ-stemmer	Antal afgivne NEJ-stemmer i procent
Dansk Metal	67.685	46.899	69,3	41.669	88,8	5.230	11,2
3F Industrigruppen	60.258	33.105	54,9	26.515	80,1	6.590	19,9
HK Privat	21.671	14.350	66,2	13.423	93,5	927	6,5
HK Handel	615	391	63,6	360	92,1	31	7,9
Teknisk Landsforbund	5.411	2.947	54,5	2.745	93,1	202	6,9
Dansk EI-Forbund	4.539	2.583	56,9	2.023	78,3	560	21,7
Blik- & Rørarbejderforbundet	600	405	67,5	327	80,7	78	19,3
Malerforbundet	159	87	54,7	57	65,5	30	47,1
Serviceforbundet	166	70	42,2	37	52,9	33	47,1
Dansk Jernbaneforbund	605	280	46,3	170	60,7	110	39,3
<b>Total</b>	<b>161.709</b>	<b>101.117</b>	<b>62,5</b>	<b>87.326</b>	<b>86,4</b>	<b>13.791</b>	<b>13,6</b>

# Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler

I løbet af 2025 er CO-industri og Dansk Industri blevet enige om følgende protokollater og aftaler:

## OK25 – Rettelse til "Protokollat om medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer" (protokollat 2)

(CO-meddelelse nr. 2025/009)

## OK25 - Nyt protokollat om medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer - Nyt protokollat 2

(CO-meddelelse nr. 2025/011)

## OK25 - Supplerende protokollat om fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder - Protokollat 55

(CO-meddelelser nr. 2025/012)

## OK25 – Rettelser ved redigeringen af industriens overenskomster

- Rettelsesprotokollat
- Protokollat om børns hospitalsindlæggelse  
(CO-meddelelser nr. 2025/025)

# Industriens Kompetenceudviklingsfond

Antallet af ansøgninger til selvvalgt uddannelse fortsætter med at stige. Efter et voldsomt fald i antallet af ansøgninger som følge af coronasituationen i 2021 og 2022, hvor tallene lå på lidt over 7.000 ansøgninger om året, er antallet af ansøgninger steget kraftigt i 2023 og 2024. Stigningen er aftaget lidt i 2025, men den positive udvikling fortsætter med 16.436 ansøgninger, hvilket er en stigning på lidt over 800 ansøgninger i forhold til 2024.

En væsentlig årsag til stigningen er, at parterne ved OK23 blev enige om at hæve det beløb, som skal dække løntab ved selvvalgt uddannelse med støtte fra IKUF. I dag er det således muligt at tage selvvalgt uddannelse med 100 procent løndækning mod tidligere 85 procent.

Positivlisten over uddannelser forhåndsgodkendt til selvvalgt uddannelse er i 2025 blevet udvidet. Det skyldes, at nye fagområder som mode og tekstil, dyrepasning og gartneri er blevet omfattet af IKUF.

IKUF fik ny hjemmeside i starten af 2024, og der bliver stadig

udviklet på siden. Blandt andet har medlemmerne nu deres egen konto, hvor de kan se, hvor mange dage de har til rådighed til selvvalgt uddannelse, og hvilke kurser de har deltaget i. Det er blandt andet nyttigt ved jobsøgning.

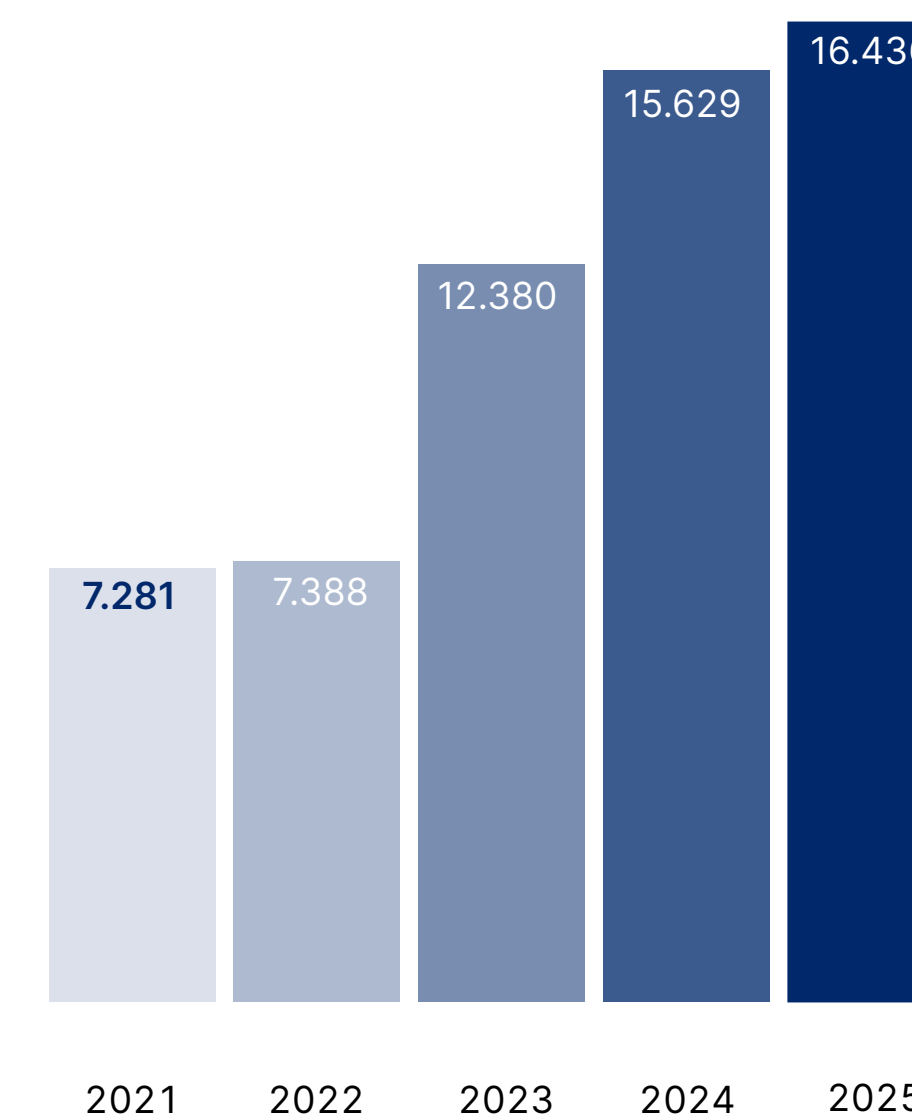
Inden for kort tid forventes det, at der også kommer en ny platform for aftalt uddannelse.

Aftalt uddannelse har oplevet et fald i antallet af indgåede og aktiverede rammeaftaler. I løbet af 2025 er 56 rammeaftaler blevet aktiveret. Det er et lille fald i forhold til året før, hvor 59 rammeaftaler blev aktiveret. Det samlede antal aktiverede rammeaftaler er nu oppe på 690.

Aftalt uddannelse har nu resulteret i, at over 1.800 medlemmer har fået eller er i gang med et voksenlærlingeforløb. Forløbet giver ufaglærte og faglærte mulighed for at få papir på deres kundskaber og bygge nye kompetencer på, så de kan varetage et faglært arbejde som eksempelvis industrio- peratør, procesoperatør eller industritekniker.

## Modtagne ansøgninger til IKUF om selvvalgt uddannelse 2021-2025 ↓

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



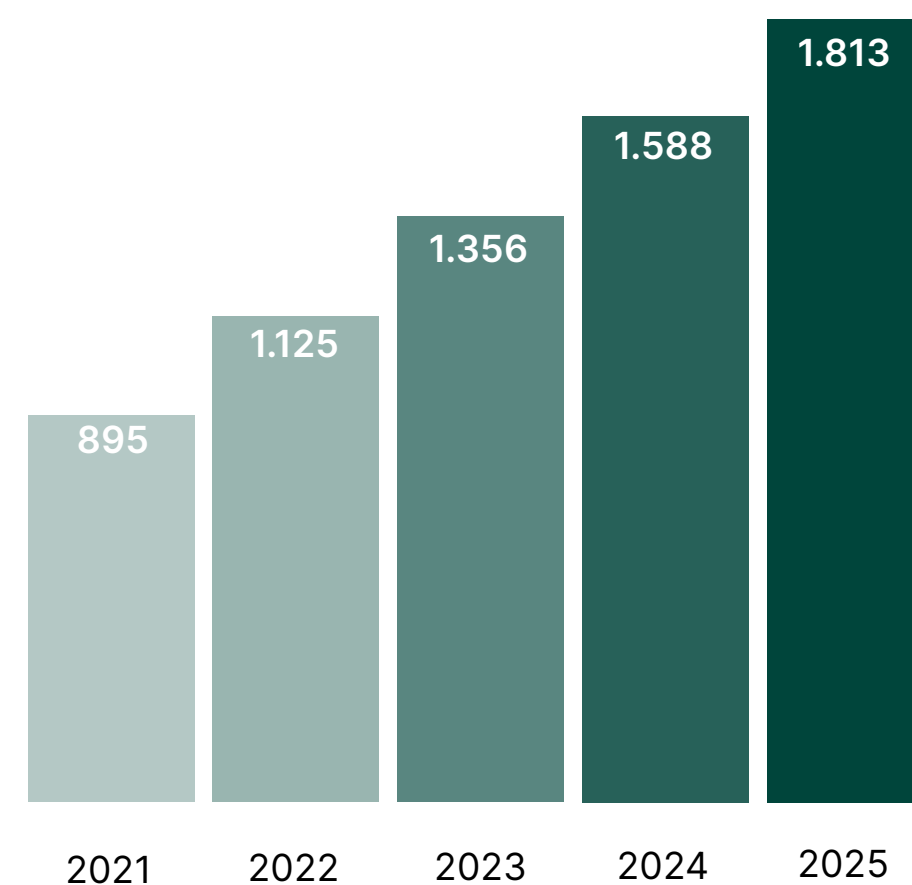
IKUF's fire opsøgende konsulenter yder en stor indsats for at rådgive og hjælpe virksomheder med at få gang i aftalt uddannelse. Tilbage meldingen fra virksomhederne er, at de er meget tilfredse med den hjælp, som de får til at komme i gang. Konsulenterne kan kontaktes gennem IKUF.

Siden 2024 har det været muligt at få IKUF-støtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter. Ordningen kan bruges af virksomheder i stedet for arbejdsfordeling, når de i en periode med arbejdsmangel ikke kan beskæftige medarbejderne i fuldt omfang. I perioden deles medarbejderne om det arbejde, der er på virksomheden, og i resten af tiden er de på uddannelse med støtte fra IKUF. Medarbejderne får deres sædvanlige løn gennem hele perioden.

Ordningen er blevet godt modtaget, og flere virksomheder har benyttet sig af den i perioder.

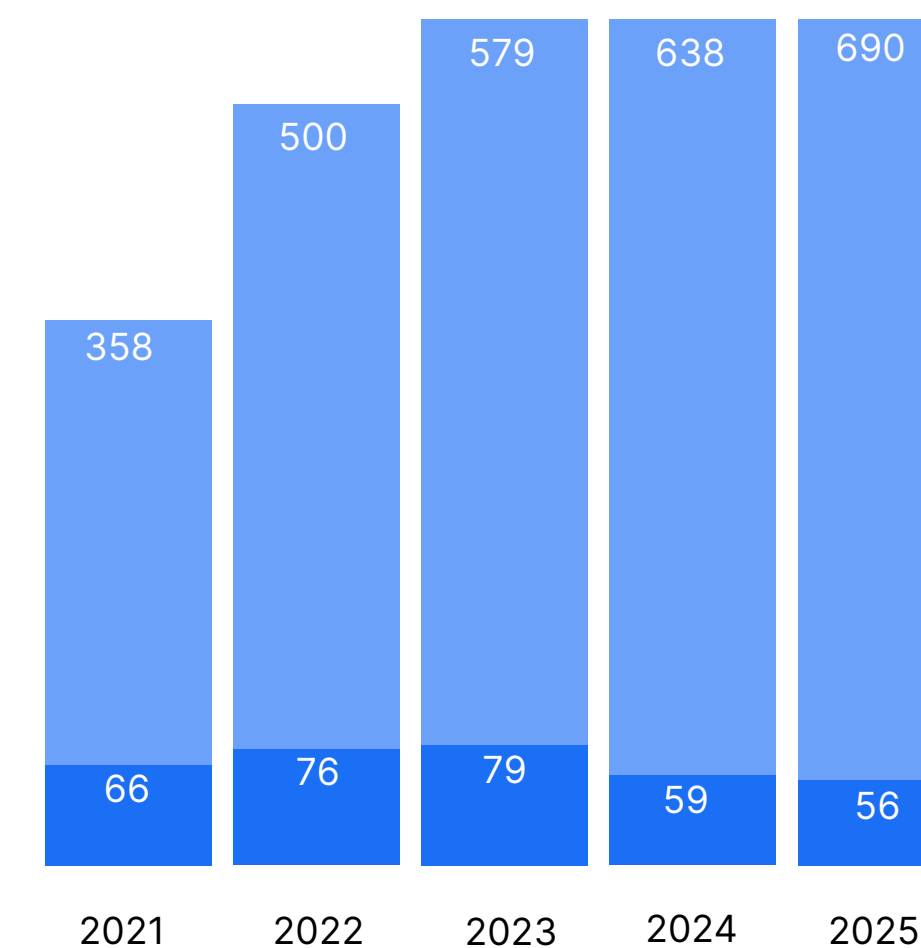
**Antal attesterede erhvervsuddannelser ↓ for voksne i IKUF 2021-2025**

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



**Antal aktiverede rammeaftaler i IKUF 2021-2025 ↓**

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



- Antal aktiverede rammeaftaler pr. år
- Akkumulerede antal aktiverede rammeaftaler

# Det fagretlige område

- 31 Fagretlig behandling →
- 34 Faglig voldgift →
- 49 Optaktsmøde til de lokale lønforhandlinger →
- 50 Pension →
- 51 Inkasso →
- 51 Virksomhedsoverdragelser →



# Fagretlig behandling

CO-industri har i 2025 behandlet 554 fagretlige sager. De sager, der har størst bevågenhed, er fortsat sager, der angår afskedigelser, løn, arbejdstid og fravigende aftaler.

I det daglige faglige arbejde er det væsentligt løbende at holde sig orienteret om udviklingen inden for de enkelte sagstyper. Det giver et klart grundlag for at vurdere, hvor der eventuelt er behov for en målrettet indsats eller øget opmærksomhed.

Opgørelsen over det samlede antal behandlede sager giver et overblik over de forhold, som ikke har kunnet afklares lokalt og derfor er blevet videreført til fagretlig behandling. Det skal dog understreges, at der i praksis opstår langt flere uenigheder i løbet af året, end dem der fremgår af statistikken.

En stor del af disse sager bliver løst på arbejdspladserne gennem en kompetent og effektiv indsats fra industriens tillidsvalgte. De spiller en central rolle i at håndtere uenigheder, mægle mellem parterne og finde løsninger, der tilgodeser både medarbejdere og virksomheder. Statistikken afspejler derfor de sager, som ikke har fundet en lokal løsning og har krævet en fagretlig behandling.

I visse situationer modtager de tillidsvalgte støtte fra forbundene og deres lokalafdelinger, som bidrager med faglig sparring, rådgivning og bistand for at sikre en korrekt og retfærdig behandling af sagerne.

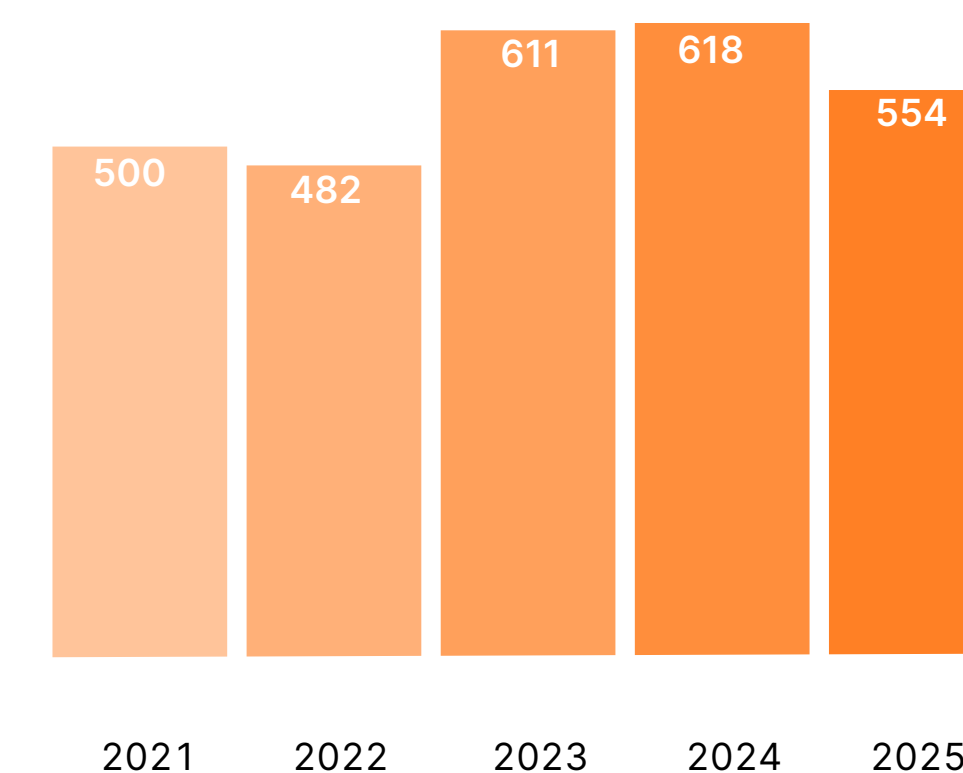
Det tætte samarbejde mellem tillidsvalgte, lokalafdelinger og forbund er afgørende for, at langt størstedelen af tvisterne kan håndteres og afsluttes lokalt uden at blive eskaleret i det fagretlige system.

I 2025 blev der behandlet 122 lønsager, hvilket med de 103 lønsager, der er behandlet i 2024, udgør en mindre stigning på godt og vel 18 procent.

Stigningen kalder ikke på den store bekymring, da der kan være stor forskel på, hvor lang tid en lokal lønaftale strækker sig over. Der er således stor forskel fra virksomhed til

**Figur 1. Samlede antal fagretlige sager 2021-2025 ↓**

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



virksomhed på, om der indgås et- eller flerårige lokale aftaler om løn.

De nye værktøjer, der blev implementeret ved OK23, som sikrer tillidsrepræsentanternes indblik i virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter syntes at være blevet til en helt naturlig del af den lokale lønforhandling.

Såvel forbundene som CO-industri har fortsat stor fokus på brugen af de nye aftalte værktøjer fra OK23 og følger lønudviklingen og lønsagerne løbende med henblik på at sikre en reel og balanceret lønudvikling i industrien.

Over de seneste fem år ligger gennemsnittet af sager på knap 124 sager årligt.

Det at blive afskediget er ofte forbundet med store menneskelige konsekvenser og efterfølgende udfordringer for dem, det går ud over. Afskedigelser kan dog ikke undgås på et arbejdsmarked, hvor produktionen går op og ned, men både lokalafdelinger, forbund og CO-industri er opmærksomme på, at der ikke sker urimelige afskedigelser af vores medlemmer, ligesom vi også altid har særligt fokus på afskedigelse af beskyttede medarbejdere.

Antallet af afskedigelsessager vedrørende medarbejdere uden tillidshverv er fra 2024 til 2025 steget med 23 sager, hvilket svarer til en stigning på godt 25 procent.

For afskedigelsessager vedrørende beskyttede medarbejdere er antallet af sager i samme periode steget fra 87 i 2024 til 108 i 2025. Det svarer til en stigning på knap 24 procent.

Der er således tale om en relativt markant stigning i antallet af sager for begge kategorier fra 2024 til 2025. Det skal dog samtidig bemærkes, at det gennemsnitlige antal sager over de seneste fem år ikke har ændret sig nævneværdigt. For afskedigelser af beskyttede medarbejdere var gennemsnittet i den forudgående femårsperiode 77 sager, mens det i den seneste femårsperiode ligger på 75 sager.

Tilsvarende ses for afskedigelser af ikke-beskyttede medarbejdere, hvor det gennemsnitlige antal sager i den forrige femårsperiode udgjorde 94, mens gennemsnittet i den seneste femårsperiode er faldet til 83 sager.

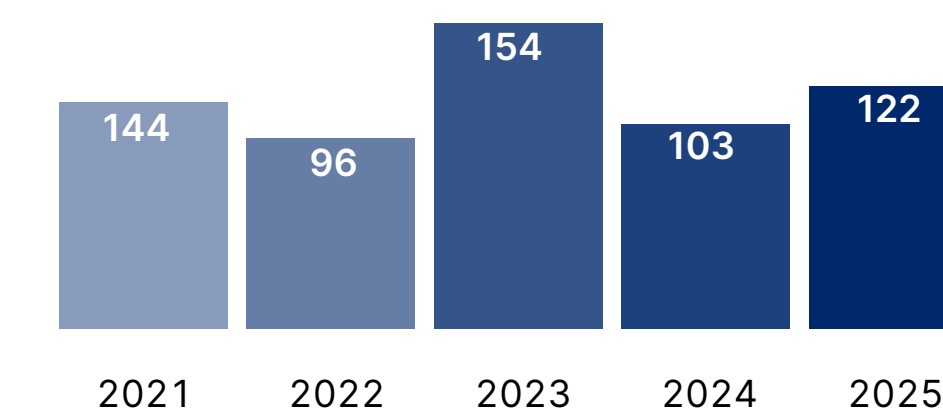
Antallet af fravigelsesordninger er faldet markant fra 12 sager i 2024 til fire sager i 2025.

Efter det rekordhøje niveau under coronasituationen, hvor antallet af sager i 2020 nåede op på 71, har antallet af fravigelsesordninger stabiliseret sig på et væsentligt lavere niveau.

Set over de seneste fem år har det gennemsnitlige antal sager, hvor overenskomsterne fraviges, ligget på omkring ni sager årligt.

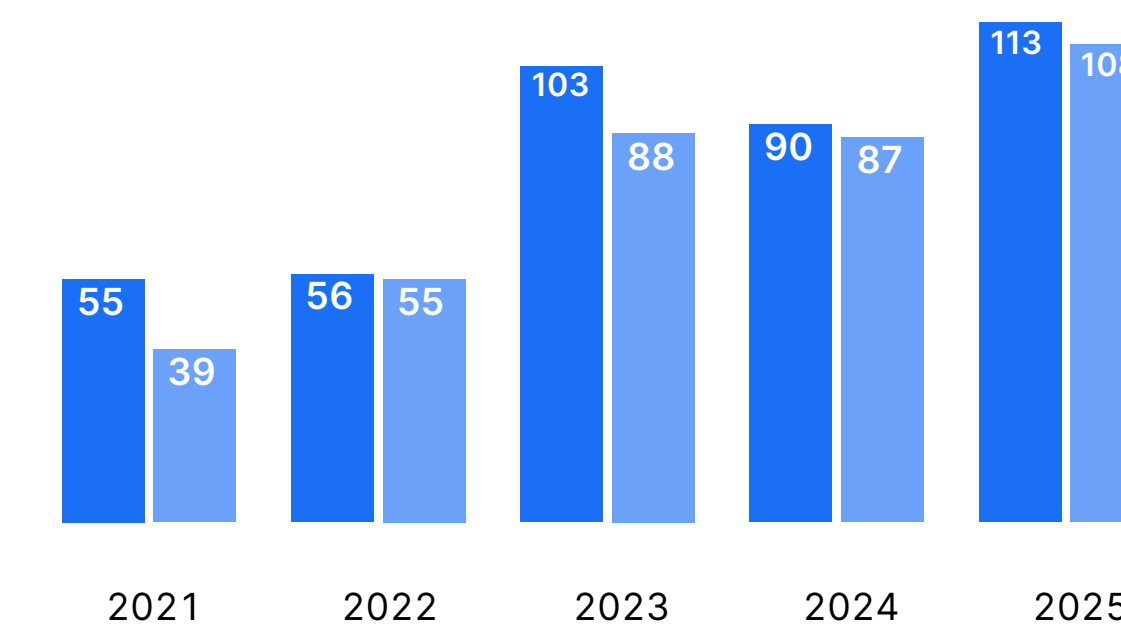
**Figur 2. Udviklingen i antal lønsager 2021-2025 ↓**

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



**Figur 3. Udviklingen i antallet af sager om afskedigelser og afskedigelser af beskyttede medarbejdere 2021-2025 ↓**

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



- Afskedigelsessager
- Afskedigelse af beskyttede medarbejdere

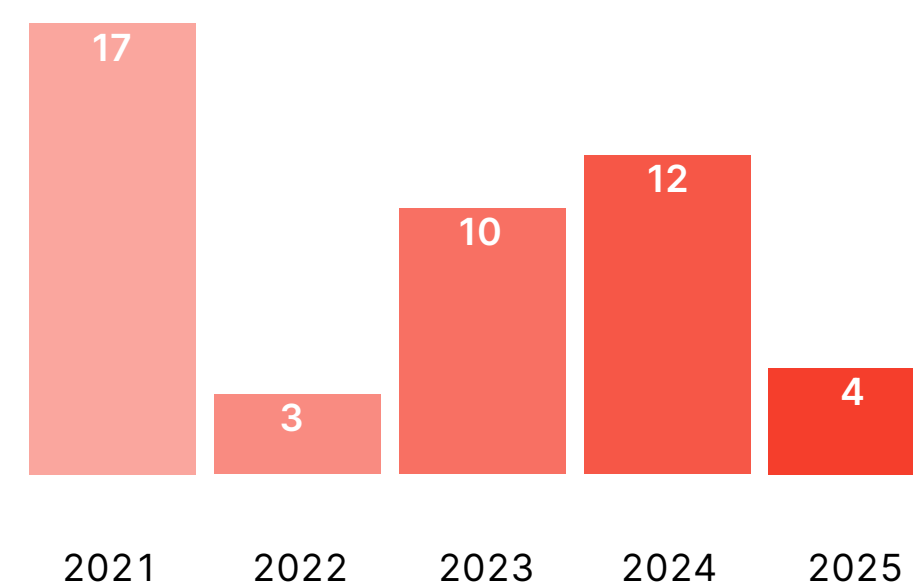
CO-industri opfordrer fortsat tillidsrepræsentanterne til at være opmærksomme på, at fravigende aftaler fra overenskomsten skal indgås skriftligt. Sådanne aftaler kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt i henhold til overenskomstens regler, og aftalen skal desuden fremsendes til orientering hos CO-industri via medlemsforbundene.

På området for arbejdstidssager har der fra 2024 til 2025 været en stigning på syv sager. I 2024 blev der registreret ni sager, mens antallet i 2025 er steget til 16 sager.

Set over en længere periode ligger antallet af arbejdstidssager dog fortsat på et relativt stabilt niveau. Gennemsnittet for de seneste fem år er således lige knap 13 sager årligt. Samlet set befinder vi os derfor fortsat på et stabilt niveau med under 15 behandlede sager om arbejdstid om året i femårsperioden.

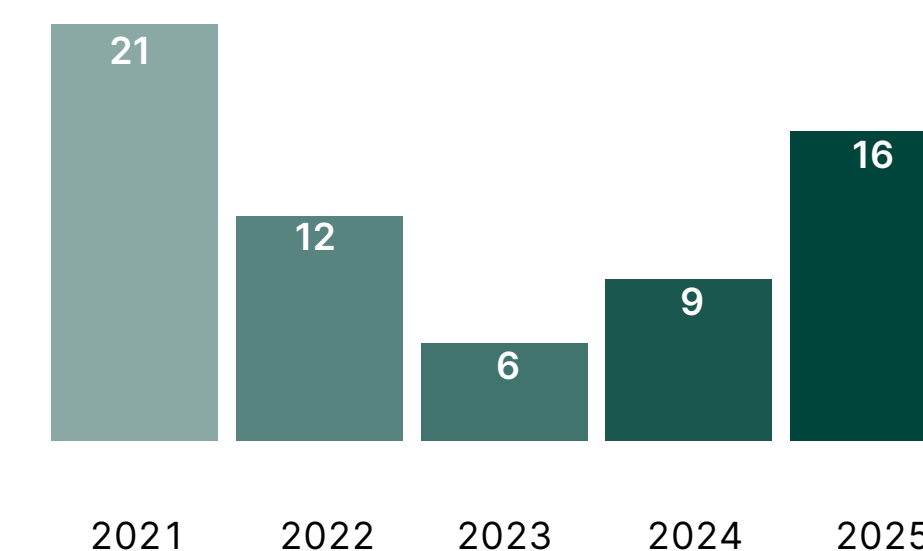
**Figur 4: Udviklingen i antal fravigelsesordninger 2021-2025 ↓**

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



**Figur 5: Udviklingen i antal arbejdstidssager 2021-2025 ↓**

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



# Faglig voldgift

I 2025 har CO-industri oprettet, begæret og videreført i alt 33 sager til faglig voldgift.

Af disse sager er seks blevet løst på forhandlingsmøde, tre er afsluttet ved forlig, to er trukket, og en sag er blevet løst lokalt.

De resterende 21 sager er fortsat under behandling og afventer afgørelse. Det forventes, at nogle af disse sager vil kunne finde en løsning, inden de når frem til den mundtlige forhandling.

I 2025 gennemførte CO-industri fem faglige voldgiftssager samt en Ligelønsmæssags, som resulterede i følgende kendelser og tilkendegivelser:

## Opsigelse af medlem

Sagen er som følger:

### Parternes uoverensstemmelse

Sagen angår, om det var berettiget, at International N&H Denmark ApS den 9. november 2023 afskedigede A. Spørgsmålet er i første række, om afskedigelsen af A var i strid med protokollat om aftaleimplementering af bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, jf. bilag 26 til Industriens Funktionæroverenskomst. Hvis afskedigelsen ikke var i strid med bestemmelserne om handicap, er spørgsmålet i anden række, om afskedigelsen, der ifølge opsigelsesbrevet var begrundet i organisationsændringer, var usaglig. Hvis afskedigelsen ikke var berettiget, skal der tages stilling til spørgsmål om godtgørelse.

### Påstande

CO-Industri for Teknisk Landsforbund for A har nedlagt påstand om, at DI Overenskomst I ved Dansk Industri for International N&H Denmark ApS til A skal betale en godtgørelse for opsigelse i strid med bilag 26 (protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000) på 636.000,93 kr. eller en godtgørelse fastsat efter voldgiftsrettens skøn med procesrenter fra den 31. marts 2025.

Subsidiært har CO-Industri for Teknisk Landsforbund for A nedlagt påstand om, at DI Overenskomst I ved Dansk Industri for International N&H Denmark ApS til A skal betale en godtgørelse for urimelig opsigelse i medfør af funktionærlovens § 2 b på 212.000,31 kr. eller en godtgørelse fastsat efter voldgiftsrettens skøn med procesrenter fra den 31. marts 2025.

DI Overenskomst I ved Dansk Industri for International N&H Denmark ApS har påstået frifindelse.

### Opmændenes begrundelse og resultat

#### *Sagens spørgsmål*

Sagen angår, om det var berettiget, at International N&H Denmark ApS (IFF) den 9. november 2023 afskedigede A.

Spørgsmålet er i første række, om afskedigelsen af A var i strid med protokollat om aftaleimplementering af bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, jf. bilag 26 til Industriens Funktionæroverenskomst. Hvis afskedigelsen ikke var i strid med bestemmelserne om handicap, er spørgsmålet i anden række, om afskedigelsen, der ifølge opsigelsesbrevet var begrundet i organisationsændringer, var usaglig. Hvis afskedigelsen ikke var berettiget, skal der tages stilling til spørgsmål om godtgørelse.

### *Sagens baggrund*

A var på afskedigelsestidspunktet ansat hos IFF som applikationsspecialist i Afdeling 1 under forretningsområdet IFF – Område Æ ("Område Æ") i By 1. Arbejdsstedet i By 1 var indrettet på den måde, at A og de øvrige medarbejdere i Afdeling 1 arbejdede i et storrumskontor med åbne kontorer.

Der er ubestridt, at A har et hørehandicap. Det fremgår af de lægelige oplysninger i sagen, at han lider af Auditory Processing Disorder (APD).

Den 12. december 2022 blev A sygemeldt. Den 5. januar 2023 blev der afholdt en sygefraværssamtale, hvor bl.a. hans udfordringer med støjgener som følge af hørehandicappet blev drøftet. IFF tilbød i den forbindelse, at han kunne arbejde hjemme på dage, der ikke lå op til eller på en "bagedag", og at han kunne benytte ledige kontorer, når han var på arbejdsstedet i By 1, så han ikke behøvede at arbejde fra storrumskontoret. A blev raskmeldt den 6. januar 2023.

På et opfølgingsmøde den 10. februar 2023 blev det aftalt, at A kunne arbejde hjemmefra tre dage om ugen, og at han skulle være på arbejdsstedet i By 1 to dage om ugen i forbindelse med testkørsel og evaluering. Det blev desuden aftalt, at han skulle have et varsel på tre uger inden rejseaktivitet.

I løbet af 2023 og 2024 blev der som følge af nedskæringer hos IFF foretaget organisatoriske tilpasninger. Det blev meldt

ud i organisationen, at IFF skulle spare 100 mio. USD, og i april 2023 blev der gennemført en global afskedigelsesrunde. Der blev samtidig indført globalt ansættelsesstop. Hos IFF i By 1 blev ca. 20 medarbejdere afskediget. Alle medarbejdere, der blev afskediget, blev tilbudt en fratrædelsesaftale med bl.a. to måneders godtgørelse og outplacementforløb. As nærmeste chef E var blandt de medarbejdere, der blev afskediget fra IFF i By 1 i april 2023, og D blev herefter As nærmeste leder.

Den 21. september 2023 blev A sygemeldt i to uger på de to ugentlige arbejdsdage, hvor han skulle være mødt på arbejdsstedet i By 1. I en mail af 22. september 2023 gjorde han D opmærksom på, at han havde kontaktet arbejdsmiljørepræsentanten på grund af manglende hensyntagen til sit hørehandicap. Primo oktober 2023 genoptog han arbejdet efter sin sygemelding.

A orienterede den 4. oktober 2023 D om, at han dagen efter ville få besøg af en medarbejder fra Jobcenter By 5. Han orienterede samtidig om, at han på virksomheden Castbjerggård havde tilmeldt sig et kursus for personer med handicap om udfordringer på arbejdet, og at en medarbejder fra virksomheden i den anledning ville komme på besøg den 20. oktober 2023.

Medarbejderen fra Jobcenter By 5 besøgte IFF i By 1 den 5. oktober 2023, og den 11. oktober 2023 kom der en opsamling fra jobcenteret. Heraf fremgik bl.a., at virksomheden Tonax, der yder professionel lydrådgivning, ville undersøge, hvilke

løsninger der kunne anbefales for at skærme A for lyd på kontorarbejdsstationen.

Den 12. oktober 2023 blev der afholdt et opfølgingsmøde om As hørehandicap efter anmodning fra B fra Teknisk Landsforbund.

Den 16. oktober 2023 rettede C, der er HR Manager hos IFF, henvendelse til Dansk Industri for at bestille dokumenter med henblik på afskedigelse af A med sidste arbejdsdag den 31. marts 2024.

A orienterede den 17. oktober 2023 IFF om, at en konsulent fra Tonax formentlig ville komme på besøg i By 1 den 26. oktober 2023. Hertil svarede C den 18. oktober 2023 bl.a., at hun havde anmodet om, at A blev flyttet til et kontor, der var blevet ledigt (Ns tidligere kontor), og at det derfor ville være hensigtsmæssigt, hvis konsulenten fra Tonax også undersøgte dette kontor.

Den 26. oktober 2023 kom konsulenten fra Tonax på besøg hos IFF i By 1. Konsulenten undersøgte støj- og lydproblemerne i storrumskontoret, hvor medarbejderne i Afdeling 1 arbejdede, men hverken Ns tidligere kontor eller andre ledige kontorer blev undersøgt. Den 2. november 2023 sendte konsulenten fra Tonax en mail til A med en beskrivelse af de akustiske udfordringer, som konsulenten oplevede i storrumskontoret, og konsulenten kom med forskellige løsningsmodeller. A videresendte den 8. november 2023 tilbagemeldingen fra Tonax til sin ledelse og til sine kolleger.

C skrev den 8. november 2023 til A bl.a., at de ændringer, som Tonax foreslog i storrumskontoret, var "a massive change", som "Facility" ville skulle involveres i, og hun spurgte samtidig til, om Tonax havde undersøgt de ledige kontorer, som han havde mulighed for at benytte, og hvorfra han ville kunne lukke sin dør og arbejde uforstyrret.

Den 9. november 2023 blev A afskediget med 4 måneders varsel til fratræden den 31. marts 2024. Af afskedigelsesbrevet fremgår, at "Opsigelsen er begrundet i organisationsændringer".

*Var afskedigelsen i strid med bestemmelserne om handicap i bilag 26 til Industriens Funktionæroverenskomst?*

Bilag 26 til Industriens Funktionæroverenskomst implementerer bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, og der er mellem parterne enighed om, at bestemmelserne i bilag 26 skal fortolkes i overensstemmelse med forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende EU-direktiv.

IFF har ikke anfægtet, at A som følge af sit hørehandicap er omfattet af bilag 26 til Industriens Funktionæroverenskomst, men IFF har anført, at afskedigelsen som anført i opsigelsesbrevet var begrundet i organisationsændringer og dermed i IFF's forhold, og at A ikke har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af ham den 9. november 2023 var i strid med bestemmelserne om handicap.

Det følger af bevisbyrdereglen, jf. herved § 6 i bilag 26, at hvis en person påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det er efter en samlet vurdering af sagens oplysninger min opfattelse, at A har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der ved afskedigelsen af ham den 9. november 2023 blev udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap. Jeg har i den forbindelse lagt særlig vægt på forløbet i perioden fra den 21. september 2023, hvor A blev sygemeldt i to uger på de to ugentlige arbejdsdage, hvor han skulle være mødt på arbejdsstedet i By 1, og frem til afskedigelsen af ham den 9. november 2023, herunder den nære tidsmæssige sammenhæng mellem opsamlingen fra Jobcenter By 5 af 11. oktober 2023, opfølgingsmødet om As hørehandicap den 12. oktober 2023, bestillingen af opsigelsesdokumenterne hos Dansk Industri den 16. oktober 2023 og tilbagemeldingen fra Tonax, som ledelsen fik tilsendt den 8. november 2023. Jeg har også lagt vægt på oplysningerne i mailkorrespondancer mv., herunder de fremlagte mails af 22. september og 29. oktober 2023 fra B fra Teknisk Landsforbund og hans forklaring herom, hvoraf det fremgår, at IFF efter hans opfattelse ikke i tilstrækkelig grad tog hensyn til As hørehandicap, og at der var problemer med støjgener på storrumskontoret, der ikke blev håndteret.

IFF har herefter bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket ved afskedigelsen af A den 9. november 2023.

IFF har anført bl.a., at A var kompetent, egnet og disponibel til at varetage de væsentligste funktioner i sin stilling, herunder med de aftalte tilpasninger om, at han kunne arbejde hjemme tre dage om ugen og arbejde andre steder end i storrumskontoret på de to ugentlige arbejdsdage, hvor han skulle møde ind på arbejdsstedet i By 1.

A har heroverfor anført bl.a., at IFF ikke i tilstrækkeligt omfang tog hensyn til hans hørehandicap, og han har navnlig peget på, at IFF i By 1 ikke imødekom hans ønsker om tilpasninger af storrumskontoret, hvor han og de øvrige medarbejdere i Afdeling 1 havde deres arbejdsstationer. Han har også anført, at IFF ikke undersøgte, om der var en anden medarbejder fra Afdeling 1, der kunne være afskediget i stedet for ham, og at IFF burde have tilbudt ham Ks stilling som applikationsspecialist under forretningsområdet IFF – Område Ø ("Område Ø").

Afskedigelsen af A var ifølge opsigelsesbrevet begrundet i organisationsændringer.

Det fremgår af oplysningerne i sagen, at IFF efter opkøbet af Dupont Denmark i 2021 gennemførte en række organisationsændringer, som betød bl.a., at afdelingerne i Mellemøsten fremover skulle supporteres lokalt. Organisationsændringerne medførte, at supporten til afdelingerne i Mellemøsten, der var

en af As primære arbejdsopgaver, fra efteråret 2022 ville blive flyttet til Mellemøsten med overlevering over et års tid. Da A ikke ønskede at flytte til Mellemøsten, blev det aftalt, at han skulle supportere overleveringen fra IFF i By 1 til afdelingerne i Mellemøsten. Overleveringen blev efter det oplyste fremskynnet bl.a. på grund af samarbejdsproblemer med afdelingerne i Mellemøsten.

Efter de afgivne forklaringer og bevisførelsen i øvrigt må det lægges til grund, at D herefter forsøgte at finde andre arbejdsopgaver til A, og at han også undersøgte mulighederne for at overflytte A til andre områder inden for IFF, herunder gennem regionschef T, der var leder af den afdeling, der supporterede Balkan, Grækenland og Israel. Det bemærkes i den forbindelse, at det fremgår af Ds forklaring, at han og A flere gange drøftede, at der ikke var arbejde nok til A, og at A ifølge forklaringen også selv udtrykte, at der ikke var arbejde nok, herunder i forbindelse med performance review i juni 2023.

Det må desuden lægges til grund, at ledelsen i IFF sideløbende med, at man forsøgte at finde arbejdsopgaver til A, imødekom hans behov for tilpasninger bl.a. ved aftaler om hjemmearbejdsdage og mulighed for at arbejde andre steder end i storrumskontoret på de dage, hvor han skulle møde ind i By 1. Jeg henviser i den forbindelse til bl.a. mailen af 18. oktober 2023 fra C om, at det ville være hensigtsmæssigt, hvis konsulenten fra Tonax også undersøgte Ns tidligere kontor, som A måske ville kunne overtage, og hendes mail af 8. november 2023, hvori hun spurgte til, om Tonax havde undersøgt de ledige kontorer,

som A havde mulighed for benytte, og hvorfra han ville kunne lukke sin dør og arbejde uforstyrret. Jeg bemærker, at de nævnte mails efter oplysningerne i sagen, herunder de afgivne forklaringer fra C og D, efter min opfattelse må forstås sådan, at der hos IFF helt frem til afskedigelsen den 9. november 2023 var et ønske om at fastholde A som medarbejder og herunder også finde løsninger, der tog hensyn til hans hørehandicap.

Imidlertid fremgår det af de afgivne forklaringer fra D og C, at det ikke lykkedes at finde tilstrækkeligt med andre arbejdsopgaver til A, og at det heller ikke lykkedes at omplacere ham til en anden afdeling. Det blev derfor hen over efteråret 2023 drøftet i ledelsen, om det i lyset af IFF's økonomiske situation kunne forsvares at have ham ansat. Selv om der fortsat blev arbejdet på at finde arbejdsopgaver til A, bestilte C den 16. oktober 2023 dokumenter hos Dansk Industri med henblik på afskedigelse af ham med sidste arbejdsdag den 31. marts 2024 på samme vilkår, som alle øvrige medarbejdere var blevet tilbudt i forbindelse med afskedigelser i 2023 (og 2024). Det fremgår som nævnt af oplysningerne i sagen, at der hos IFF som følge af nedskæringer var blevet gennemført en global afskedigelsesrunde i april 2023, og der samtidig var indført et globalt ansættelsesstop. Efter forklaringen fra C blev der hos IFF i By 1 afskediget 18-20 medarbejdere i forbindelse med afskedigelsesrunden i april 2023, endnu en medarbejder måneden efter, A i november 2023 og yderligere tre medarbejdere i januar og februar 2024.

På den anførte baggrund er det min opfattelse, at IFF har

bevist, at afskedigelsen af A den 9. november 2023 var begrundet i IFF's forhold, herunder navnlig organisationsændringerne i 2021-2022, der medførte, at As primære arbejdsopgaver med support af afdelingerne i Mellemøsten faldt bort, og at afskedigelsen således ikke hverken direkte eller indirekte var begrundet i hans hørehandicap og de heraf følgende behov for tilpasningsforanstaltninger. Det bemærkes i den forbindelse, at der efter oplysningerne i sagen ikke er grundlag for at fastslå, at IFF har tilsidesat sin tilpasningsforpligtelse, jf. herved § 4 i bilag 26. IFF har dermed løftet sin bevisbyrde for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Afskedigelsen af A var herefter ikke i strid med protokollat om aftaleimplementering af bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, jf. bilag 26 til Industriens Funktionæroverenskomst.

#### *Var afskedigelsen usaglig?*

Som anført ovenfor er det min opfattelse, at IFF har bevist, at afskedigelsen af A den 9. november 2023 var begrundet i IFF's forhold, herunder navnlig organisationsændringerne i 2021-2022, der medførte, at As primære arbejdsopgaver med support af afdelingerne i Mellemøsten faldt bort.

Herefter og efter det, der i øvrigt er anført ovenfor om IFF's økonomiske situation og forløbet forud for afskedigelsen af A, er det ikke godtgjort, at afskedigelsen af ham den 9. november 2023 var usaglig.

### *Sammenfatning og konklusion*

Sammenfattende mener jeg, at det var berettiget, at IFF den 9. november 2023 afskedigede A.

Jeg tager derfor IFF's påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes:

International N&H Denmark ApS frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

(CO-meddelelse 2026/001)

### **Usaglig bortvisning af AMR**

**Sagen er som følger:**

#### **Resumé**

Hvis bortvisningen ikke var berettiget, skal der tages stilling til, om A har krav på en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Hvis han har krav på erstatning for uberettiget bortvisning og/eller godtgørelse for usaglig afskedigelse, skal der tages stilling til størrelsen heraf.

#### **Parternes uoverensstemmelse**

Sagen angår, om Virksomhed 1s bortvisning af A den 24. januar 2024 var berettiget. Hvis bortvisningen ikke var berettiget, skal der tages stilling til, om A har krav på en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Hvis han har krav på erstatning for uberettiget bortvisning og/eller godtgørelse for usaglig afskedigelse, skal der tages stilling til størrelsen heraf.

#### **Påstande**

CO-industri for Dansk EI-forbund for A har under hovedforhandlingen nedlagt følgende endelige påstande:

- 1) DI Overenskomst I ved Dansk Industri for Virksomhed 1 skal betale manglende løn, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto og feriepenge i det opsigelsesvarsel, som var gældende for A på bortvisningstidspunktet, med 226.428,69 kr., subsidiært med 178.083,60 kr., med sædvanlig procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.
- 2) DI Overenskomst I ved Dansk Industri for Virksomhed 1 skal betale en godtgørelse til A for usaglig afskedigelse efter § 4, stk. 3, i Hovedaftalen indgået mellem Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) på 557.873,16 kr. eller med et mindre beløb fastsat efter voldgiftsrettens skøn med procesrenter fra sagens anlæg.

DI Overenskomst I ved Dansk Industri for Virksomhed 1 har over for begge påstande nedlagt påstand om frifindelse,

subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået.

#### *Nærmere om påstand 2*

CO-industri for Dansk EI-forbund for A (herefter klager) har under hovedforhandlingen forhøjet påstandsbeløbet i påstand 2 fra 118.011,66 kr. til 557.873,16 kr. med henvisning til, at det er klagers opfattelse, at A har krav på en godtgørelse for saglig afskedigelse svarende til 52 ugers løn af 10.728,33 kr. pr. uge.

DI Overenskomst I ved Dansk Industri for Virksomhed 1 (herefter indklagede) har protesteret imod, at det tillades klager at forhøje påstandsbeløbet i påstand 2. Indklagede har til støtte for protesten anført, at de synspunkter, der er fremført af klager til støtte for det forhøjede påstandsbeløb, ikke har været en del af parternes skriftveksling forud for hovedforhandlingen, og at indklagede derfor ikke har tilstrækkelig mulighed for at varetage sine interesser.

#### **Opmandens begrundelse og resultat**

##### *Sagens baggrund og problemstilling*

A blev den 15. januar 2024 afskediget fra sin stilling som reparatør og elektriker hos virksomheden Virksomhed 1 (herefter Virksomhed 1). Ansættelsesforholdet blev opsagt i medfør af Industriens Overenskomst § 38 med 70 dages varsel til

fratræden den 24. marts 2024, og opsigelsen var begrundet i, at Virksomhed 1 havde valgt at outsource As arbejdsopgaver og dermed nedlægge hans stilling.

Den 24. januar 2024 blev A bortvist med henvisning til, at han havde udvist illoyal adfærd ved at videresende fortrolige dokumenter, som han havde modtaget som arbejdsmiljørepræsentant, til sin private mailkonto, hvilket efter Virksomhed 1s opfattelse udgjorde grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Sagen angår, om bortvisningen af A var berettiget. Hvis bortvisningen ikke var berettiget, skal der tages stilling til, om han har krav på en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Hvis han har krav på erstatning for uberettiget bortvisning og/eller godtgørelse for usaglig afskedigelse, skal der tages stilling til størrelsen heraf.

#### *Var bortvisningen berettiget?*

A blev som nævnt afskediget mandag 15. januar 2024. Den 16. og 17. januar 2024 afholdt han to allerede planlagte fridage, og torsdag 18. januar 2024 blev han sygemeldt.

Lørdag den 20. januar 2024 tog A ind til Virksomhed 1, hvorfra han via sin arbejds-computer sendte 12 e-mails til sin private mailkonto, som han derefter sendte videre til Dansk EI-Forbund.

De 12 e-mails, som A videresendte, indeholdt forskelligt materiale, hvoraf det fremgik, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Materialet omfattede bl.a. Virksomhed 1s beredskabsplan og referater fra arbejdsmiljømøder i virksomheden. Beredskabsplanen indeholdt oplysninger, som må anses som fortrolige af hensyn til virksomheden eller de ansatte, og to af de arbejdsmiljømødereferater, som blev videresendt, indeholdt fortrolige oplysninger om kollegers arbejdsulykker. Referatet af 22. april 2021 indeholder en beskrivelse af en kollegas ulykke ved fald af profil ved ståltreol i maskinværksted, og referatet af 25. januar 2022 indeholder en beskrivelse af en anden kollegas ulykke ved "UHL". Begge referater indeholder personfølsomme oplysninger om de pågældende kollegers skader og lægebesøg i anledning af arbejdsulykkerne.

Om baggrunden for, at A videresendte de omhandlede 12 e-mails fra sin arbejdscomputer til sin private mailkonto og videre til Dansk EI-Forbund, fremgår det af de afgivne forklaringer, at han ved kontakt til Dansk EI-Forbund efter afskedigelsen blev bedt om at sende dokumentation for, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant, idet han ikke var registreret som arbejdsmiljørepræsentant i forbundets system. Efter As forklaring havde han på mødet den 15. januar 2024 fået den opfattelse, at ledelsen i Virksomhed 1 ikke anerkendte, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Denne opfattelse byggede efter forklaringen på, at han ikke blev afskediget med fem måneders opsigelsesvarsel, hvilket han efter § 6 i Industriens Overenskomst havde krav på, og

at C, da han på mødet spurgte til opsigelsesvarslet, kom med et svar, som gav ham grund til at antage, at Virksomhed 1 mente, at han ikke var omfattet af den særlige opsigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter.

Der er mellem parterne enighed om, at A varetog hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, og at proceduren for afskedigelse af tillidsrepræsentant mv. ikke blev fulgt i forbindelse med afskedigelsen af ham, jf. herved § 6 i Industriens Overenskomst.

Vurderingen af, om As videresendelse af de omhandlede e-mails udgør en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, må bero på en konkret afvejning af bl.a. hensynet til ham over for hensynet til Virksomhed 1 og andre berørte. Det må i den forbindelse indgå, at det materiale, der blev videresendt, indeholdt fortrolige oplysninger, herunder personfølsomme oplysninger om kollegers arbejdsulykker, som A alene havde adgang til gennem sit hverv som arbejdsmiljørepræsentant. Der må også indgå, hvad der var formålet med og baggrunden for, at A videresendte materialet, herunder om han havde en særlig anledning til at sikre sig dokumentation for, at han varetog hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, og om dokumentation i givet fald kunne være sikret på anden måde.

En afvejning af de nævnte hensyn fører efter min opfattelse til, at A ved at videresende de omhandlede e-mails groft har tilsidesat sine forpligtelser som medarbejder og arbejdsmiljørepræsentant hos Virksomhed 1, og at formålet med og baggrunden for hans adfærd ikke kan begrunde hans grove

tilsidesættelse af hensynet til virksomheden og de berørte kolleger.

Det er indgået i afvejningen, at proceduren i § 6 i Industriens overenskomst ved afskedigelse af en tillidsvalgt ikke blev iagttaget, og at A efter sin egen forklaring havde grund til at antage, at Virksomhed 1 mente, at han ikke var omfattet af den særlige opsigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter. Det er også indgået i afvejningen, at Dansk EI-Forbund ifølge hans forklaring bad ham om at sende "alt, hvad han havde" som dokumentation for, at han var valgt som tillidsrepræsentant i virksomheden. Heroverfor står imidlertid, at Virksomhed 1 ikke på noget tidspunkt har bestridt, at A var valgt som tillidsrepræsentant, og at han under alle omstændigheder ville kunne skaffe dokumentation for sit hverv som arbejdsmiljørepræsentant på mange andre og mindre indgribende måder end ved – uden nærmere overvejelse – at videresende materiale med fortrolige oplysninger til sit fagforbund.

På den anførte baggrund er det min opfattelse, at As videre-sendelse af de omhandlede e-mails udgør en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, og at det derfor var berettiget, at Virksomhed 1 bortviste ham.

Jeg finder herefter ikke anledning til at tage stilling til indklagedes protest mod klagers forhøjelse af påstandsbeløbet i påstand 2.

### *Sammenfatning og konklusion*

Virksomhed 1 var berettiget til at bortvise A den 24. januar 2024. Jeg tager derfor indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes:

Virksomhed 1 frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

*(CO-Meddelelse nr. 2025/045)*

### **Indførelse af lønsystem IFOK**

**Sagen er som følger:**

#### **Resumé**

Sagen angik, om en virksomheds meritvurderingssystem for funktionæransatte udgjorde et lønsystem som omhandlet i § 3, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst.

Retsformanden lagde til grund, at virksomhedens meritvurderingssystem ikke kunne anses for at være et "andet lønsystem" som omhandlet i § 3, stk. 7. Der blev lagt vægt på, at meritvurderingssystemet indebærer, at der foretages en

individuel vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold hvert år, og at det efter bevisførelsen må lægges til grund, at vurderingen af den enkelte medarbejder sker på baggrund af de kriterier som følger § 3, stk. 2. Retsformanden fandt endvidere, at meritvurderingssystemet ikke havde en karakter, som kunne anses for at udgøre et "supplerende lønsystem". Indklagede blev således frifundet.

#### **Parternes uoverensstemmelse**

Sagen angår, om LEGO System A/S' meritvurderingssystem for funktionæransatte udgør et lønsystem som omhandlet i § 3, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst.

#### **Påstande**

Klager, CO-industri for HK/Privat og Teknisk Landsforbund for et antal medlemmer af disse forbund, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, DI Overenskomst I for LEGO System, skal anerkende, at det system til vurdering af merit efter performance, der anvendes til at fastlægge de på LEGO System ansatte funktionærers lønstigninger, er et lønsystem efter § 3, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst.

2. Indklagede skal i tilslutning hertil anerkende, at der ikke er mulighed for at etablere lønsystemet efter overenskomsten, da der hverken individuelt eller kollektivt er indgået en aftale herom, jf. overenskomstens § 3, stk. 7.

Indklagede, DI Overenskomst I for LEGO System, har påstået frifindelse.

### Opmandens begrundelse og resultat

LEGO System A/S har i flere år haft en ordning for meritbaseret aflønning af funktionæransatte (Performance-Review-Proces). Meritvurderingssystemet blev justeret i 2024, hvor der skete en automatisering af den måde, som meritberegningen finder sted på. Sagen udspringer heraf.

Spørgsmålet er, om LEGO System A/S' meritvurderingssystem for funktionæransatte udgør et lønsystem som omhandlet i § 3, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst.

Det følger af overenskomstens § 3, stk. 1, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Efter stk. 2 skal lønnen give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 11, stk. 6. Af stk. 3 fremgår, at virksomheden har en forpligtelse til at foretage en vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold individuelt mindst en gang om året.

Bestemmelserne i § 3, stk. 1-3, udtrykker det almindelige system for løntildeling på overenskomstens område.

Af § 3, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst fremgår, at der individuelt eller kollektivt kan aftales andre eller

supplerende lønsystemer. Det fremgår endvidere, at overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige behov, jf. bestemmelsens 1. afsnit. Såfremt en af de lokale parter stiller forslag om det, skal der optages lokale forhandlinger herom, jf. 2. afsnit. Efter 4. afsnit må et lokalt lønsystem ikke stride mod lønbestemmelsen i § 3.

Det er ikke i § 3, stk. 7, eller i andre bestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst fastsat, hvad der skal forstås ved "andre eller supplerende lønsystemer". Heller ikke tidligere overenskomster på området ses at indeholde nogen beskrivelse af, hvad dette begreb betyder, og der ses ikke at foreligge arbejdsretlig praksis om begrebet.

Ud fra ordlyd og kontekst må § 3, stk. 7, forstås sådan, at begrebet "andre eller supplerende lønsystemer" knytter sig til de øvrige bestemmelser i § 3, herunder ikke mindst bestemmelserne i § 3, stk. 1-3. Jeg finder, at ikke enhver udmøntning af bestemmelserne i § 3, stk. 1-3, kan antages at være udtryk for et "andet eller supplerende lønsystem" i den forstand, som begrebet er anvendt i § 3, stk. 7. På den anden side kan bestemmelserne i § 3, stk. 1-3, og § 3, stk. 7, ikke forstås sådan, at arbejdsgiveren står frit med hensyn til at fastlægge et system for aflønning af funktionæransatte, uden at systemet vil kunne anses for et "andet eller supplerende" lønsystem som omhandlet i § 3, stk. 7. Om der foreligger et sådant system, må vurderes i den konkrete sag.

Efter min opfattelse kan LEGO Systems meritvurderingssystem ikke anses for at være et "andet lønsystem" som omhandlet i § 3, stk. 7. Jeg lægger vægt på, at meritvurderingssystemet indebærer, at der foretages en individuel vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold hvert år, og at det efter bevisførelsen, herunder forklaringerne fra [person3] og [person4], må lægges til grund, at vurderingen af den enkelte medarbejder foretages af vedkommendes leder på baggrund af de kriterier, som følger af § 3, stk. 2. At lederen ikke kun vurderer medarbejderens performance i snæver forstand, men også vurderer medarbejderens opførsel og samarbejdsevne og særligt medarbejderens nysgerrighed og om medarbejderen er modig og har fokus ændrer ikke herved, idet disse forhold efter min opfattelse må anses for delementer i de kriterier, som følger af § 3, stk. 2.

Den omstændighed, at lederens vurdering af den enkelte medarbejder sker ud fra fire mulige performance-scores, kan ikke føre til, at meritvurderingssystemet anses for at udgøre et "andet lønsystem" i § 3, stk. 7's forstand, idet en sådan ordning må anses for at ligge inden for de rammer, der følger af de almindelige lønbestemmelser i § 3. Det samme gælder med hensyn til den måde, hvorpå ledelsen i LEGO System allokerer og fordeler midler til meritbaseret aflønning af de funktionæransatte inden for de enkelte lande/selskaber, herunder den automatiske måde, som meritberegningen finder sted på, og som indebærer, at medarbejdere med samme performance-score får samme meritbaserede procentuelle lønstigning.

Spørgsmålet er herefter, om meritvurderingssystemet kan anses for at udgøre et "supplerende lønsystem" i § 3, stk. 7's forstand.

Den måde, som meritvurderingssystemet er opbygget og fungerer på, må som nævnt anses for at ligge inden for rammerne af de almindelige lønbestemmelser i § 3 i Industriens Funktionæroverenskomst, og jeg finder, at systemet ikke kan anses for at have en karakter, så det – set i forhold til det almindelige lønsystem i § 3, stk. 1-3 – kan anses for at udgøre et "supplerende lønsystem". Jeg skal særligt bemærke, at den omstændighed, at der efter ændringen af meritvurderingssystemet i 2024 automatisk sker en beregning af den procentuelle stigning i lønnen for den enkelte medarbejder baseret på den ledegivne performance-score, hvor det tidligere var op til lederen at foretage beregningen inden for den fastsatte lønstigningsprocent, ikke kan føre til at anse meritvurderingssystemet for et "supplerende lønsystem" som omhandlet i § 3, stk. 7.

Sammenfattende finder jeg på den anførte baggrund, at LEGO Systems meritvurderingssystem ikke kan anses for et "andet eller supplerende lønsystem" i den forstand, som begrebet er anvendt i § 3, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst.

Jeg skal for god ordens skyld bemærke, at der ikke med den foreliggende afgørelse er taget stilling til spørgsmålet, om

ansatte på Industriens Funktionæroverenskomst kan kræve en individuel lønforhandling.

Indklagedes frifindelsespåstand over for klagers påstand 1 tages herefter til følge og i konsekvens heraf tages indklagedes frifindelsespåstand over for klagers påstand 2 endvidere til følge.

#### **Thi bestemmes:**

Indklagede, DI Overenskomst I for LEGO System A/S, frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

(CO-Meddelelse nr. 2025/046)

### **Manglende pensionsindbetaling**

#### **Sagen er som følger:**

#### **Sagens behandling mv.**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 16. januar 2026 hos Dansk Industri (DI), H.C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V.

#### **Påstande**

Klager, CO-industri for HK/Privat for A, nedlagde følgende påstande:

#### Principalt

Indklagede, DI Overenskomst I for Grundfos A/S, skal til As pensionsordning betale 129.019 kr. eller et mindre beløb med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid fra den 5. juli 2013 eller et senere tidspunkt.

#### Subsidiært

Indklagede skal til As pensionsordning betale 88.231 kr. eller et mindre beløb med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid fra den 5. juli 2018 eller et senere tidspunkt.

#### Mere subsidiært

Indklagede skal til As pensionsordning betale 129.019 kr. eller et mindre beløb med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid fra den 5. juli 2023 eller et senere tidspunkt.

#### Mest subsidiært

Indklagede skal til As pensionsordning betale 129.019 kr. eller et mindre beløb som fastlagt af den faglige voldgiftsret med

procesrente fra sagens anlæg den 1. december 2025.

Indklagede, DI Overenskomst I for Grundfos A/S, har påstået frifindelse mod betaling til A af 56.474,56 kr. med morarente fra den 24. februar 2024.

Klager tog bekræftende til genmæle over for indklagedes påstand for det tilfælde, at klager ikke fik medhold i sine egne påstande.

### Opmandens tilkendegivelse

Opmanden kom med en mundtlig tilkendegivelse om sagens udfald og begrundelsen herfor og oplyste, at resultatet i givet fald ville svare til den afgørelse, som opmanden ville nå frem til, hvis der skulle afsiges kendelse i sagen.

Opmandens mundtlige tilkendegivelse kan gengives således:

#### 1. Baggrund og problemstilling

A blev pr. 1. februar 2008 ansat i et fleksjob hos Grundfos A/S, og hun var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Det fremgår af hendes ansættelseskontrakt, at hun var fritaget for at betale præmie på sin pensionsordning, da der forelå en godkendelse om præmiefritagelse fra Danica Pension. Præmiefritagelsen indebar bl.a., at hun ikke skulle betale lønmodtagerbidraget til sin pensionsordning, og hun

fik derfor udbetalt lønmodtagerbidraget sammen med sin løn. Præmiefritagelsen indebar endvidere, at Grundfos ikke skulle betale arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen.

I forbindelse med, at A skulle på seniorpension fra den 1. august 2023, fandt hun ud af, at hendes pensionsdepot var tilskrevet et mindre beløb end det, som fulgte af overenskomsten, da Danica Pension gennem årene havde beregnet det pensionsbeløb, som skulle tilskrives hendes pensionsdepot, ud fra den pensionssats, der var fastsat i overenskomsten, men ikke havde taget hensyn hendes lønstigninger gennem årene. Danica Pension havde anvendt den løn, hun modtog i 2008, da hun blev præmiefritaget.

E forklarede under hovedforhandlingen, at Danica Pension ikke herved havde begået en fejl, idet præmiefritagelsen indebar, at Danica Pension skulle tilskrive As pensionsordning arbejdsgiverbidraget og lønmodtagerbidraget ud fra den løn, som A modtog i 2008. Dette gjaldt også ved fremtidige lønstigninger.

A har herefter over for Grundfos rejst krav om betaling af differencen. Parterne er ikke enige om beløbets størrelse. Klager mener, at Grundfos skal betale differencen med hensyn til både arbejdsgiverbidraget og lønmodtagerbidraget, mens indklagede mener, at Grundfos alene skal betale differencen med hensyn til arbejdsgiverbidraget. Dette spørgsmål behandles i afsnit 2 nedenfor.

Parterne er også uenige om, hvorvidt der er indtrådt forældelse, jf. afsnit 3 nedenfor, og om tidspunktet for beregning af morarente efter renteloven, jf. afsnit 4 nedenfor.

Der er endelig spørgsmål om selve opgørelsen af det beløb, der skal betales, og hvem beløbet skal betales til, jf. afsnit 5 nedenfor.

Konklusionen fremgår af afsnit 6.

#### 2. Betaling af arbejdsgiverbidraget og lønmodtagerbidraget

Parterne er enige om, at Grundfos skal betale differencen med hensyn til arbejdsgiverbidraget. Spørgsmålet er, om Grundfos også skal betale differencen med hensyn til lønmodtagerbidraget.

Besvarelsen af dette spørgsmål beror, som sagen er forelagt, på fortolkning af pkt. 4 om præmiefritagelse i et protokollat til Industriens Funktionæroverenskomst benævnt "Diverse aftaler om pensionsmæssige forhold". Bestemmelsen har følgende ordlyd:

"Præmiefritagelse

Ved præmiefritagelse tilfalder lønmodtagerbidraget den ansatte, og arbejdsgiverbidraget tilfalder virksomheden. Hvis det samlede bidrag er udbetalt fra pensionselskabet til virksomheden, efterbetaler virksomheden lønmodtagerandelen til

medarbejderen. Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage tilbagebetaling/fritages for indbetaling af pensionsbidrag, at den forsikringsmæssige tilskrivning, som medarbejderens pensionsopsparing modtager, mindst svarer til, hvad der ville blive tilført pensionsordningen, såfremt der var blevet indbetalt almindelige pensionsbidrag til ordningen på grundlag af den udbetalte løn. Såfremt medarbejderen dokumenterer, at dette ikke er tilfældet, skal virksomheden indbetale det manglende beløb til pensionsordningen. Parterne opfordrer pensionsselskaberne til i givet fald at være behjælpelige med dette, og virksomheden skal i det omfang, det er muligt, medvirke ved at fremkomme med oplysninger, f.eks. lønsedler og beregninger."

Efter bestemmelsen indebærer præmiefritagelse, at lønmodtagerbidraget tilfalder den ansatte, mens arbejdsgiverbidraget tilfalder virksomheden.

Hvis det samlede bidrag er udbetalt af pensionsselskabet til virksomheden, efterbetaler virksomheden lønmodtagerandelen til medarbejderen.

Det er en betingelse for, at virksomheden kan fritages for indbetaling af pensionsbidrag, at den forsikringsmæssige tilskrivning, som medarbejderens pensionsopsparing modtager, mindst svarer til, hvad der ville blive tilført pensionsordningen, hvis der var blevet indbetalt almindelige pensionsbidrag til ordningen på grundlag af den udbetalte løn. Hvis medarbejderen dokumenterer, at dette ikke er

tilfældet, skal virksomheden indbetale "det manglende beløb" til pensionsordningen.

Det er ikke nærmere defineret i bestemmelsen, hvad der menes med udtrykket "det manglende beløb". Præmiefritagelsen indebærer imidlertid, som det udtrykkeligt er fastsat i bestemmelsens første punktum, at virksomheden ikke skal tilbageholde lønmodtagerbidraget og indbetale det til pensionsselskabet, men er berettiget og forpligtet til at udbetale lønmodtagerbidraget direkte til arbejdstageren sammen med lønnen<sup>3</sup>, således som det også er sket i denne sag. Arbejdstageren vil – medmindre virksomheden vil kunne kræve tilbagebetaling – opnå en uberettiget berigelse, hvis virksomheden tillige skal indbetale lønmodtagerbidraget til pensionsselskabet.

I lyset heraf har jeg ikke grundlag for at fastslå, at meningen med bestemmelsen har været, at virksomhedens forpligtelse skal række så vidt, at det manglende beløb, som skal indbetales til pensionsselskabet, tillige omfatter lønmodtagerbidraget. Dette gælder, selv om den manglende indbetaling af lønmodtagerbidraget vil betyde, at arbejdstagerens pensionsdepot ikke kommer til at svare mindst til, hvad der ville blive tilført pensionsordningen, hvis der var blevet indbetalt almindelige pensionsbidrag (arbejdsgiverbidraget og lønmodtagerbidraget) til ordningen på grundlag af den udbetalte løn. Denne uhensigtsmæssighed må parterne i givet fald fjerne ved en ændring af præmiefritagelsesordningen.

På den anførte baggrund finder jeg, at Grundfos, der som nævnt på grund af præmiefritagelsen med rette løbende har udbetalt lønmodtagerbidraget til A sammen med lønnen, alene er forpligtet til at efterbetale arbejdsgiverbidraget – og ikke tillige lønmodtagerbidraget. Jeg har efter de foreliggende oplysninger ikke grundlag for at nå frem til et andet resultat, fordi præmiefritagelsesordningen hos Danica Pension indebar, at tilskrivningen til As pensionsdepot skulle ske ud fra hendes løn i 2008 uden hensyntagen til senere lønstigninger.

### *3. Forældelse*

Parterne er enige om, at As krav mod Grundfos er omfattet af den 5-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 4. 5-års-risten regnes fra det tidligste tidspunkt, til hvilket fordringshaveren kunne kræve at få fordringen opfyldt, jf. lovens § 2, stk. 1.

Disse regler indebærer, at begyndelsestidspunktet for den 5-årige forældelsesfrist vedrørende det krav, som A har rejst under denne sag, skal regnes fra den dag, hvor der opstod en difference, fordi hendes pensionsdepot blev tilskrevet et mindre beløb end det, som fulgte af overenskomsten. Begyndelsestidspunktet er således forskelligt afhængig af, hvornår den enkelte difference opstod.

Hvis A var ubekendt med fordringen eller skyldneren, regnes forældelsesfristen først fra den dag, hvor hun fik eller burde

have fået kendskab hertil, jf. lovens § 3, stk. 1, sammenholdt med § 4, stk. 2.

Som nævnt fremgår det af As ansættelseskontrakt, at hun er omfattet af præmiefritagelsen, og hun har ved Danica Pensions brev af 28. oktober 2008 med bilag fået oplyst bl.a., hvad de årlige indbetalinger (tilskrivninger) på pensionsdepotet udgør. Det fremgår i overensstemmelse hermed af hendes lønsedler, at der ikke indbetales til hendes pensionsordning. Ifølge den oversigt over brevpost fra Danica Pension fra 2008 til 2025, som A selv har udarbejdet, har hun fra Danica Pension modtaget en årlig oversigt over sin pensionsdepot i 2011 og 2012. Af den fremlagte oversigt for 2012 fremgår, hvilket beløb hendes pensionsdepot er tilskrevet som følge af præmiefritagelsen. Hun har herudover haft mulighed for – ved at rette henvendelse til Danica Pension – at få oplysninger om tilskrivningerne på hendes pensionsdepot i senere år, i det omfang hun ikke modtog oversigterne med posten (eller kunne få nogen til at hjælpe sig med læse dem online via internettet). Herved kunne hun konstatere, hvor meget der blev tilskrevet pensionskontoen i det enkelte år, og om der herved opstod en difference i forhold til hendes aktuelle løn.

Under disse omstændigheder finder jeg ikke grundlag for at fastslå, at forældelsesfristen er suspenderet på grund af utilregnelig uvidenhed om det rejste krav mod Grundfos i henhold til lovens § 3, stk. 2, jf. § 4, stk. 2.

Indklagede har accepteret, at der ikke er indtrådt forældelse af As krav med hensyn til en periode på 5 år forud for den 24. januar 2024. Som sagen er forelagt, har jeg ikke grundlag for at fastslå, at forældelsesfristen er afbrudt fra et tidligere tidspunkt.

Der er således indtrådt forældelse af differencekravet vedrørende arbejdsgiverbidraget med hensyn til perioden før den 24. januar 2019.

#### *4. Morarente*

Efter rentelovens § 2 skal der ikke betales rente for det tidsrum, der ligger forud for forfaldsdagen. Det fremgår af lovens § 3, stk. 1, at rente skal betales fra forfaldsdagen, hvis den er fastsat i forvejen. I andre tilfælde betales rente, når der er gået 30 dage fra den dag, da fordringshaveren har afsendt eller fremsat anmodning om betaling, jf. § 3, stk. 2.

Der skal dog tidligst betales rente, når der er gået 30 dage efter den dag, hvor skyldneren var i stand til at indhente oplysninger, som må anses for nødvendige for at bedømme kravets berettigelse og størrelse, jf. rentelovens § 3, stk. 3. Denne bestemmelse skal sammenholdes med præmiefritagelsesbestemmelsen i protokollatet, hvorefter virksomheden skal indbetale det manglende beløb til pensionsordningen, når medarbejderen dokumenterer, at den forsikringsmæssige tilskrivning, som medarbejderens pensionsopsparing modtager, ikke mindst svarer til, hvad der ville blive tilført

pensionsordningen, hvis der var blevet indbetalt almindelige pensionsbidrag til ordningen på grundlag af den udbetalte løn.

Forfaldsdagen vedrørende det differencekrav, som A har rejst mod Grundfos, er efter min opfattelse ikke fastsat i forvejen som nævnt i rentelovens § 3, stk. 1. Det skyldes, at differencekravet først kan kræves betalt, når Danica Pension har tilskrevet pensionskontoen et mindre beløb end det, som følger af overenskomsten, og når A har dokumenteret dette over for Grundfos.

Efter de foreliggende oplysninger er jeg enig med indklagede i, at dokumentationen for differencekravets størrelse først fremkom med Danica Pensions pensionsopgørelse af 24. januar 2024. Morarente skal derfor betales fra den 24. februar 2024, således som indklagede har anført, jf. rentelovens § 3, stk. 3, sammenholdt med præmiefritagelsesbestemmelsen.

#### *5. Kravets opgørelse mv.*

Indklagede har i sin opgørelse beregnet det skyldige beløb ud fra den pensionsberettigede løn (AM-indkomst). Indklagede har herefter beregnet pensionsbidraget og fratrukket præmietilskrivningen fra Danica Pension for at nå frem til differencen.

Arbejdsgiverbidraget på 8 % er beregnet ud fra denne difference. Ifølge denne beregning udgør differencekravet 5 år tilbage fra den 24. januar 2024 56.474,56 kr.

Klager har under hovedforhandlingen oplyst, at man ikke længere har indsigelser mod indklagedes beregning, som jeg da heller ikke har grundlag for at tilsidesætte.

Efter de foreliggende oplysninger vil Danica Pension ikke tage imod det manglende beløb, fordi pensionsudbetalingen til A er påbegyndt, da hun er gået på pension. Der foreligger heller ikke oplysninger om en pensionsordning i et andet pensions-selskab, hvor det manglende beløb vedrørende arbejdsgiverbidraget kan indbetales.

Det betyder, at det manglende beløb på 56.474,56 kr. med morarente fra den 24. februar 2024 skal betales til A personligt.

### 6. Konklusion

Efter det i afsnit 2-5 anførte skal Grundfos i overensstemmelse med indklagedes påstand betale 56.474,56 kr. med morarente fra den 24. februar 2024 til A. I øvrigt frifindes Grundfos for klagers krav.

### Forlig

Parterne accepterede opmandens tilkendegivelse, således at Grundfos A/S inden 14 dage (regnet fra den 16. januar 2026)

skal betale 56.474,56 kr. med morarente fra den 24. februar 2024 til A.

Hver part skal afholde egne omkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar.

Dette forlig kan fuldbyrdes, jf. arbejdsretslovens § 34, stk. 2.

Sagen sluttet.

(CO-meddelelse nr. 2026/014)

## Kendelse i ligelønsnævns sag – Brud på IFOK, Bilag 27

Sagen er som følger:

### Parternes uoverensstemmelse

Sagen angår, om [Person A] – ved sammenligning med sin kollega [Person B] – er blevet lønmæssigt forskelsbehandlet på grund af sit køn i strid med bilag 27 til Industriens Funktionæroverenskomst (protokollat af 22. februar 2010 om implementering af ligelønsloven mv.).

### Påstande

Klager, CO-industri for HK Privat for [Person A] har nedlagt følgende påstande:

1) Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Grundfos Operations A/S, skal anerkende, at [Person A] udfører arbejde af samme værdi som [Person B].

2) Indklagede skal under inddragelse af alle lønelementer og lønvilkår bringe [Person A]s løn på niveau med [Person B]s løn.

3) Indklagede skal til [Person A] efterbetale løn og lønelementer svarende til differencen mellem [Person A]s løn og [Person B]s løn principalt måned for måned fra 1. december 2016, subsidiært fra et af retten fastsat senere tidspunkt med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt.

4) Indklagede skal betale en godtgørelse på 20.000 kr., subsidiært et mindre beløb, til [Person A] med procesrente fra sagens anlæg den 30. oktober 2024.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Grundfos Operations A/S, har påstået frifindelse.

### Opmandens begrundelse og resultat

#### 1. Problemstillingen

Sagen angår, om [Person A] – ved sammenligning med sin kollega [Person B] – er blevet lønmæssig forskelsbehandlet på grund af sit køn i strid med bilag 27 til Industriens Funktionæroverenskomst (protokollat af 22. februar 2010 om implementering af ligelønsloven mv.).

Reglerne i protokollatet skal fortolkes i overensstemmelse med ligelønsloven, som protokollatet træder i stedet for, og de EU-retlige forpligtelser, som ligelønsloven har gennemført i dansk ret.

## 2. Generelt om reglerne om lige løn mellem mænd og kvinder mv.

Efter protokollatets § 1, stk. 1, må der ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i protokollatet.

Det fremgår af protokollatets § 1, stk. 2, at enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår "for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi".

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal efter protokollatets § 1, stk. 3, ske "ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer".

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen, jf. protokollatets § 2, stk. 1. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse, som fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt, jf. § 2, stk. 2.

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. protokollatets § 5, stk. 2.

For at skabe den nævnte formodning skal arbejdstageren efter praksis normalt påvise to forhold: for det første at der er en lønforskel i forhold til den arbejdstager, der sammenlignes med, for det andet at der udføres arbejde af samme værdi.<sup>3</sup>

I veloplyste sager, hvor det relevante faktum er fremlagt, kan spørgsmålet om, hvorvidt ligelønsprincippet er krænket, i praksis afgøres uden brug af bevisbyrderegler. <sup>4</sup> Bevisbyrdereglerne har således alene betydning ved bevistvivl, dvs. i tilfælde, hvor det ved sagens afgørelse – dvs. når hovedforhandlingen er afsluttet – er rimelig tvivl om det relevante faktum.

## 3. Den konkrete sag

### 3.1. Forfremmelsen

[Person A] og [Person B] var før den 1. december 2016 begge ansat som indkøbere i indkøbsafdelingen hos Grundfos og havde titlen Assistant Engineer<sup>5</sup>.

[Person B] blev pr. 1. december 2016 forfremmet til stillingen Category Buyer. Det fremgår af indstillingen af 6. november 2016 fra vedkommendes daværende chef, [Person J], at [Person B]s job i de sidste 12 måneder før forfremmelsen havde ændret sig "fra at være teknisk indkøber ... til at have ansvaret for vores underleverandørers udvikling og -screening og sikre, at vi altid har kendskab til de ønskede underleverandørers kompetencer samt forestå udvikling/uddannelse af primært underleverandører/partnere...". Det fremgår endvidere,

at [Person B] havde udviklet sig fagligt og personligt til at varetage specialistrollen som en aktiv del i afdelingen. [Person B] udviste stor passion for sig fagområde, som blev drevet af stor teknisk viden og indblik i sammenhængen mellem bl.a. "materialer/proces bearbejdning/hærdning/belægningen".

[Person J] har under hovedforhandlingen forklaret, at det beskrevne var baggrunden for forfremmelsen af [Person B], og vedkommendes nuværende chef [Person K] har forklaret, at vedkommende var enig i forfremmelsen af [Person B], bl.a. under hensyn til den kæmpe indsats, [Person B] havde ydet ved at bosætte sig i Ungarn og finde og udvikle underleverandører i dette land.

[Person B] blev i overensstemmelse med Grundfos' lønpolitik placeret i lønbånd 9 i den jobfamilie, der betegnes Supply Chain. [Person A] er placeret i lønbånd 10, dvs. i et lavere lønbånd, i den jobfamilie, der betegnes "Manufacturing".

[Person B] fik i forbindelse med forfremmelsen en lønstigning, og har siden da tjent nogle tusinde kroner mere om måneden end [Person A].

### 3.2. Arbejdsopgaverne

Karakteren af de arbejdsopgaver, som [Person A] udførte før forfremmelsen af [Person B] i slutningen af 2016, er nærmere beskrevet i den stillingsbeskrivelse fra 14. december 2015, som vedkommende daværende chef, [Person J] har udarbejdet. Det lægges efter bevisførelsen til grund, at

vedkommende også i dag udfører opgaver af denne karakter. Der er tale om operationelle opgaver i forbindelse med indkøb af værktøjsreservedele. Arbejdet består bl.a. i indkøb af værktøjsreservedele ved danske og udenlandske underleverandører, verificering af tegningsdokumentation inden oprettelse af indkøbsordre og teknisk support til de danske og udenlandske underleverandører for at sikre korrekt forståelse af tegningsdokumentation.

[Person B] skulle efter forfremmelsen fortsætte med at udføre operationelle opgaver i forbindelse med indkøb af reservedele – i lighed med [Person A]. I tillæg hertil skulle vedkommende udføre strategiske opgaver. Disse er nærmere beskrevet i [Person J]s indstilling af 6. november 2016 om forfremmelse og i [Person J]s jobbeskrivelse af samme dato. Af jobbeskrivelsen fremgår bl.a., at [Person B] havde til opgave at sikre en konkurrencedygtig ekstern leverandørbase i Grundfos. Vedkommende skulle desuden optimere leverandørbasen ved at overveje forretningsstrategier, markedstendenser, omkostningsdrivere og udgifter og sikre gunstige kontrakter og kommercielle vilkår.

Det må efter bevisførelsen, herunder forklaringerne fra [Person J] og [Person K], lægges til grund, at [Person B] også i dag – i tillæg til de operationelle opgaver – udfører strategiopgaver af den beskrevne karakter. Omfanget af strategiopgaverne varierer, men som belyst af den opgavebeskrivelse, som Grundfos har udarbejdet til brug for sagen, kan strategiopgaverne efter omstændighederne udgøre en

betydelig del af de samlede arbejdsopgaver. Det må endvidere efter [Person J]s og [Person K]s forklaringer lægges til grund, at de har været tilfredse med [Person B]s arbejde, herunder udførelsen af de strategiske opgaver, som vedkommende fik i tillæg til de operationelle opgaver.

### *3.3. Samlet vurdering*

Under de omstændigheder, der er beskrevet i de foregående afsnit, lægger jeg efter en samlet vurdering til grund, at den månedlige forskel i løn mellem [Person A] og [Person B] udelukkende er begrundet i, at vedkommende efter forfremmelsen i december 2016 i tillæg til de operationelle opgaver udfører strategiopgaver til sin arbejdsgivers tilfredshed.

[Person B] fik i forbindelse med forfremmelsen en lønstigning, og har siden da tjent nogle tusinde kroner mere om måneden end [Person A].<sup>6</sup> Dette har givet sig udslag i, at vedkommende har fået en anden titel, og at vedkommende i overensstemmelse med Grundfos' lønpolitik er flyttet til en anden jobfamilie og placeret i et lavere (bedre) lønbånd. [Person A] og [Person B] udfører med andre ord ikke samme arbejde eller arbejde af samme værdi i ligelønslovgivningens forstand, og de er dermed ikke i en sammenlignelig situation i denne henseende.

Da lønforskellen herefter ikke skyldes forskelsbehandling på grund af køn, frifindes indklagede

#### **Thi bestemmes:**

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Grundfos Operations A/S, frifindes.

Nævnnsformandens (opmandens) honorar skal betales af klager, CO-industri for HK Privat for [Person A].

(CO-meddelelser nr. 2026/013)

# Optaktsmøde til lokale lønforhandlinger

De lokale lønforhandlinger er afgørende for, at minimal-lønssystemet fungerer efter hensigten. For at fastholde fokus på den lokale lønudvikling afholder CO-industri hvert år et optaktsmøde for forbundsrepræsentanter forud for forhandlingerne.

På mødet i 2025 fik deltagerne en gennemgang af den aktuelle økonomiske situation i Danmark og udlandet.

De blev også præsenteret for forskellige værktøjer, som kan være til gavn ved de lokale lønforhandlinger. De fik en introduktion til diverse statistikker, som kan understøtte tillidsrepræsentanterne i forberedelserne til de lokale lønforhandlinger.

Derudover blev de præsenteret for erfaringerne med de nye bestemmelser i overenskomsterne, og der var mulighed for at stille spørgsmål og udveksle erfaringer om lønforhandlingerne.

CO-industri har samlet de forskellige værktøjer i en lønforhandlingspakke, som også indeholder gode råd og viden

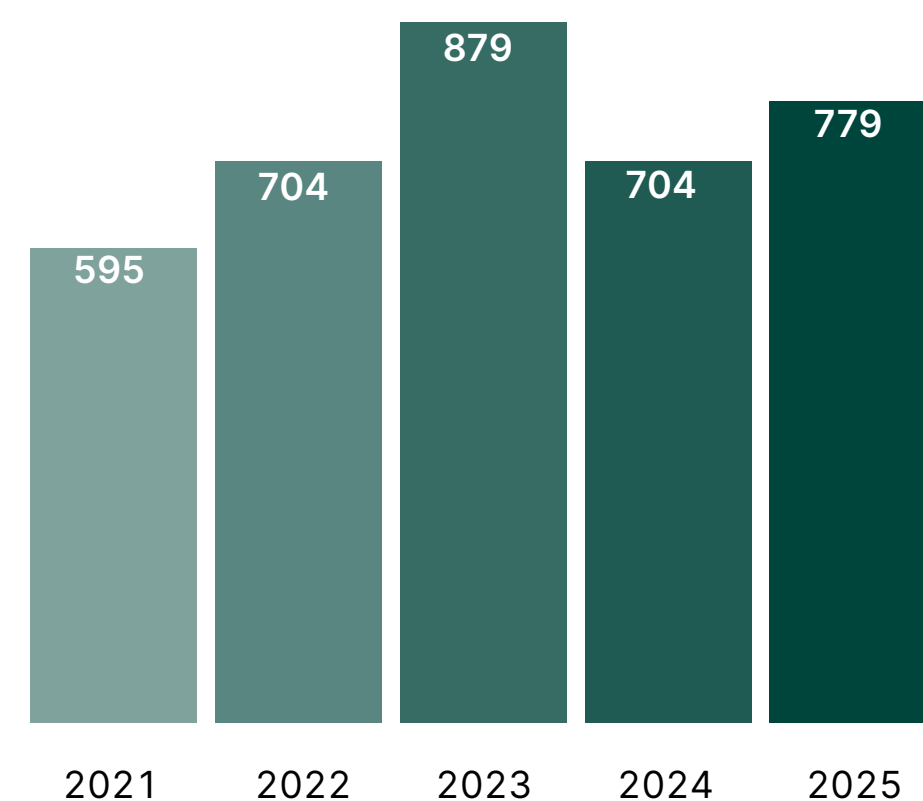
om lønforhandlinger. Pakken kan hentes på CO-industris hjemmeside under temaet lokale lønforhandlinger.

Op til de lokale lønforhandlinger i foråret modtog tillidsrepræsentanterne nyhedsbreve med information om de forskellige værktøjer og viden. Vi har fået positive tilbagemeldinger på nyhedsbrevene.

# Pension

## Antal opstartede pensionssager i 2021-2025 ↓

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



Pensionsområdet omfatter sager vedrørende manglende indbetaling af pensionsbidrag, protokollering af optrappings- og firmapensionsordninger, behandling af indeståelseserklæringer fra pensionsselskaber, afsagte konkursdekreter for virksomheder, der indbetaler til Industriens Pension, indbetaling af pensionsbidrag uden formel aftale, virksomheder, der oplyser, at de ingen ansatte har, og ad hoc-sager.

I 2025 er der opstartet 166 sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er 37 sager flere i forhold til året før.

Forklaringen på den stigende mængde sager er, at arbejdsgiverbidraget pr. den 1. maj 2025 steg fra ti til 11 procent. Vi ser dog, at der er et fald på de "normale" overleveringer.

I 2025 er der opstartet 56 sager om protokollering af en optrappingsordning på industriens overenskomster, hvilket er en stigning på én sag.

I 2025 er der opstartet 355 sager om protokollering af en firmapensionsordning på industriens overenskomster, hvilket er en stigning på 138 sager i forhold til sidste år. Den markante stigning skyldes, at to virksomheder er indmeldt med mange afdelinger.

Der er behandlet 113 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning, hvilket er 34 sager færre i forhold til sidste år.

Fra 1. juli 2025 trådte de nye regler om skift af firmapensionsordning i kraft. Dette betyder, at vi nu i stedet for en indeståelseserklæring skal modtage en oplysnings- og indeståelsesblanket senest tre hele kalendermåneder før skiftet. Denne nye oplysnings- og indeståelsesblanket giver medlemmerne et godt indblik i deres pensionsforhold samt omkostninger til pensionsselskabet.

Samtidig blev reglerne for indsendelse af underskrevne protokollater i forbindelse med firmapensionsordninger ændret til, at det underskrevne protokollat skal sendes senest tre måneder efter optagelsen sammen med en oplysnings- og indeståelsesblanket.

Antallet af fællesmøder har været 18, hvilket er det samme som sidste år. Heraf er fire fortsat for Arbejdsretten.

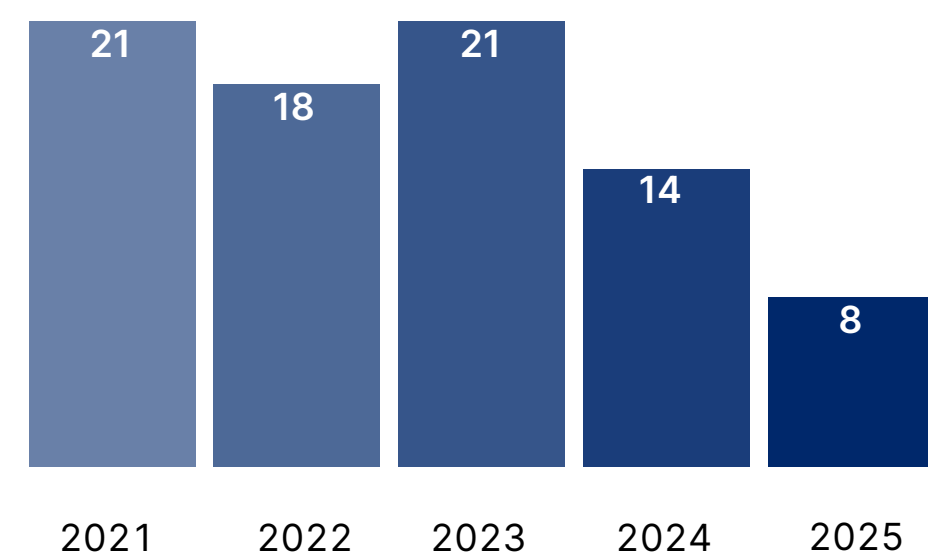
De fleste sager løses i fællesskab mellem CO-industri og Dansk Industri uden afholdelse af fællesmøde.

## Inkasso

Inkassosager omfatter sager om manglende indbetaling af bod og bidrag til pension og uddannelsesfonde. Antallet af påbegyndte inkassosager i 2025 er otte sager. Dermed er antallet af inkassosager faldet med seks sager siden 2024, hvor antallet var 14 sager.

### Antal påbegyndte inkassosager 2021-2025 ↓

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



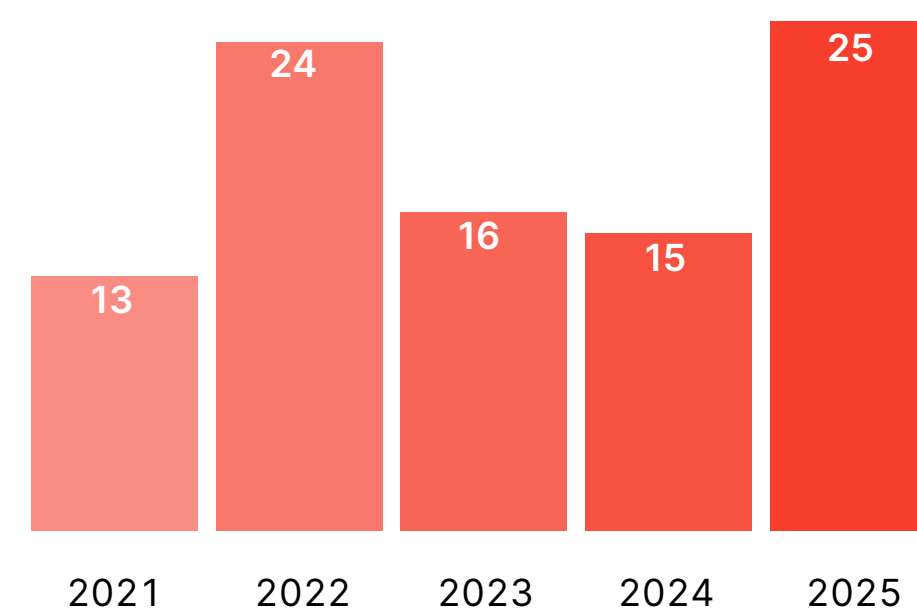
## Virksomhedssoverdragelse

Virksomhedssoverdragelser dækker sager, hvor CO-industri underrettes om, at erhverver i en virksomhedssoverdragelse ikke ønsker at indtræde i den overenskomst, som de ansatte eller dele af de ansatte på den overdragne virksomhed er omfattet af.

Der er oprettet 25 virksomhedssoverdragelsessager i 2025. Det er på niveau med antallet af sager fra i 2024, hvor tallet var 15 sager.

### Antal påbegyndte sager om virksomhedssoverdragelse 2021-2025 ↓

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



# Medarbejder- indflydelsesområdet

- 53 [TekSam →](#)
- 55 [Temadage →](#)
- 56 [Kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger →](#)
- 57 [Trivselsundersøgelser →](#)
- 58 [Kompetenceudvikling →](#)
- 59 [CO-industris Samarbejdspris →](#)
- 61 [Lønssystemer →](#)
- 62 [Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter →](#)
- 63 [Europæiske Samarbejdsudvalg →](#)
- 64 [Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer →](#)



# TekSam

TekSam er et samarbejde mellem Dansk Industri og CO-industri, der administrerer Samarbejdsaftalen ved vejledning og rådgivning af virksomhedernes samarbejdsudvalg. Målsætningen for TekSams arbejde er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne. TekSam ledes af et politisk udvalg nedsat af Dansk Industri og CO-industri. Udvalget har det overordnede ansvar for alle TekSams aktiviteter.

TekSam har desuden en konsulenttjeneste med samarbejdskonsulenter fra både Dansk Industri og CO-industri. Konsulenterne rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg.

TekSam Årsdag 2025 blev afholdt i Odense Congress Center den 7. oktober 2025 under temaet "Beredt til en ny verdensorden". Knap 700 medlemmer af samarbejdsudvalg i industrien deltog. Her fik de oplæg med forskellige vinkler på, hvordan et samarbejdsudvalg kan agere i den aktuelle verdenssituation.

I 2026 afholdes TekSam Årsdag den 6. oktober i Odense Congress Center.

TekSams konsulenter har i 2025 afholdt et højt antal møder, ligesom der er oprettet flere sager. Baggrunden er, at flere samarbejdsudvalg har fokus på det psykiske arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen, hvilket mange samarbejdsudvalg vælger at kortlægge gennem trivselsundersøgelser.

Vi ser også et øget antal sager om konflikter, hvor der er et dårligt samarbejde og uenigheder i samarbejdsudvalgene. Disse søges løst ved konflikthåndtering og genopbygning af relationerne mellem parterne, ligesom TekSam-konsulenterne giver inspiration til arbejdet i samarbejdsudvalget.

I samarbejde med BFA Industri har TekSam i 2025 udviklet og gennemført kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på arbejdspladsen.



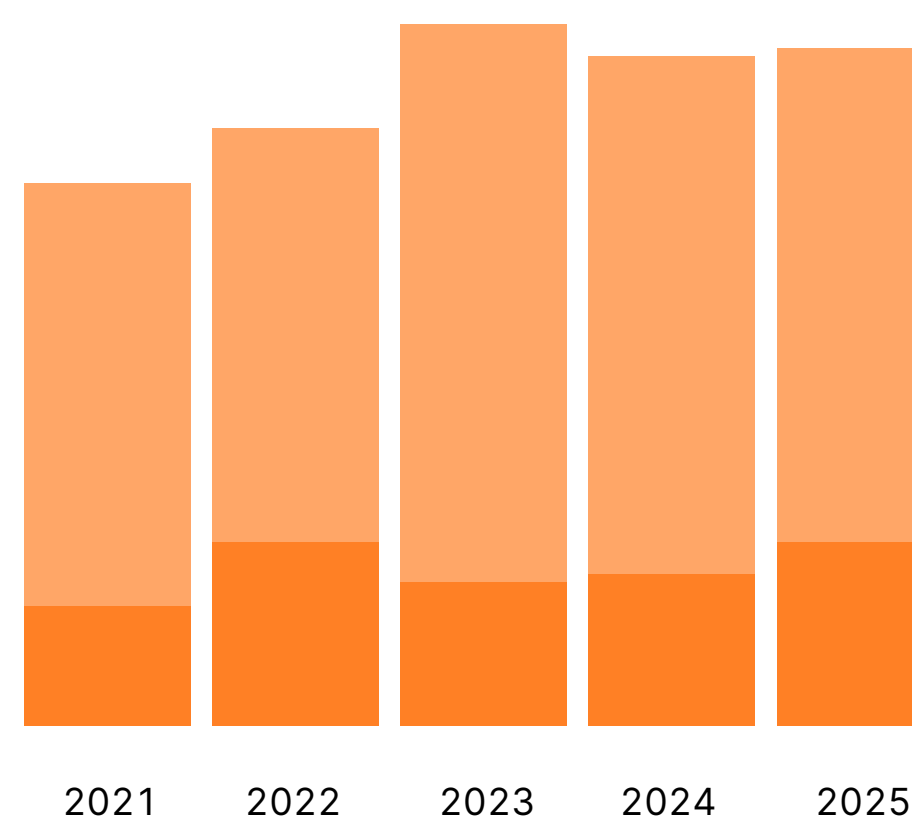
Krænkende handlinger kan have alvorlige konsekvenser for sundhed, samarbejde og produktivitet, hvilket forekommer på mange danske arbejdspladser – også inden for industrien. Der planlægges at gennemfører flere kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger i 2026.

Der er endvidere gennemført temadage over emnerne "Psykisk arbejdsmiljø og stressforebyggelse", "Psykologisk tryghed - nøglen til bedre samarbejde" og "Samarbejde om et arbejdsliv i flere faser".

TekSams nyhedsbrev er en integreret del af [www.teksam.dk](http://www.teksam.dk), hvilket giver flere besøg på hjemmesiden. Antallet af abonnenter på TekSam Nyt er fortsat stigende. De mest besøgte sider er TekSam Årsmøde og Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter, ligesom der er mange besøg på konsulenttjenesten. TekSam har oprettet profiler på LinkedIn og Facebook i 2025 og vil i 2026 arbejde for at udbrede kendskabet hertil.

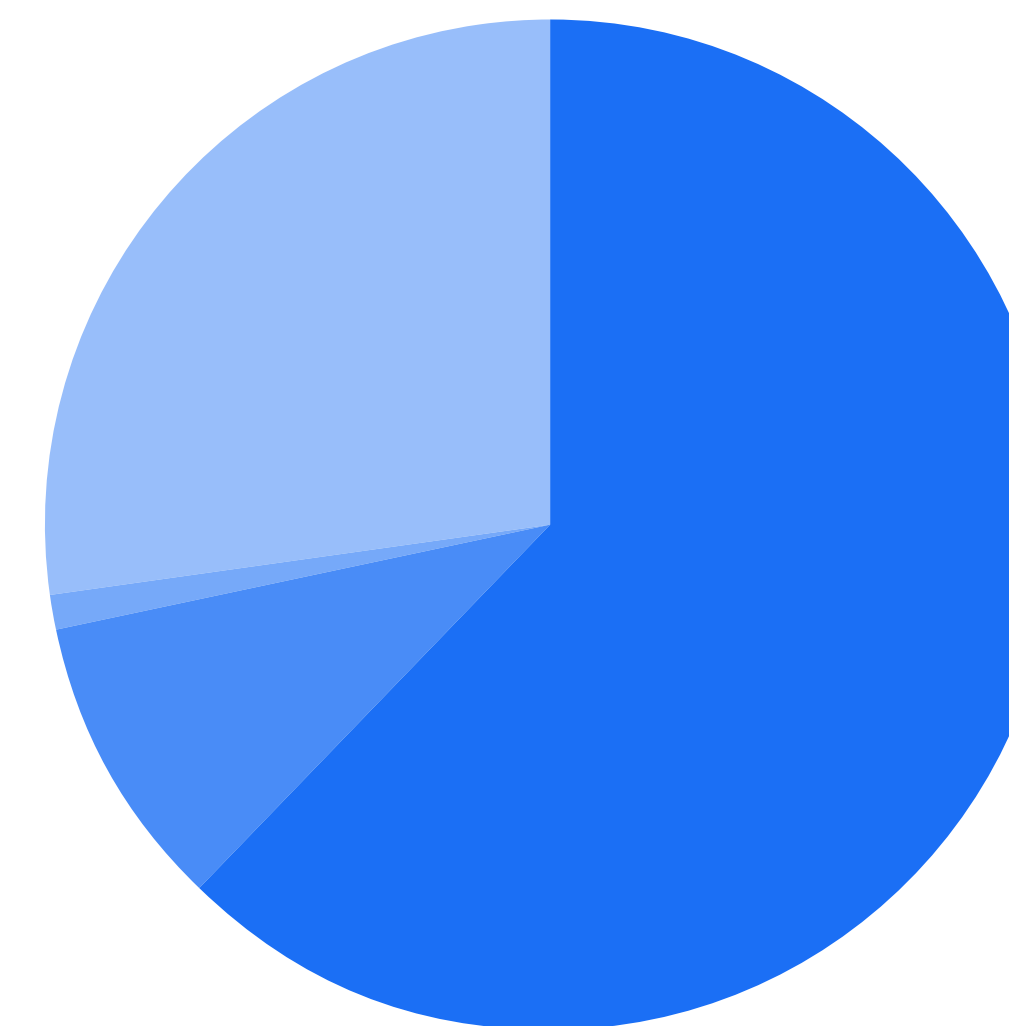
Antal oprettede sager i alt, herunder antal oprettede sager om trivselsundersøgelser, 2021-2025 ↓

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



- Oprettede sager
- Oprettede sager om trivselsundersøgelser

Fordeling af temaer i TekSam 2025 ↓



- Bistand til SU, herunder inspirationsseminar og workshop for SU, oprettelse af SU, grøn omstilling, sammenlægning SU og AMO samt brudsager
- Psykisk arbejdsmiljø/konflikthåndtering, herunder stress, krænkende handlinger og dårlig trivsel
- Bistand til SU om uddannelse og oprettelse af uddannelsesudvalg
- Trivselsundersøgelser

# Temadage

I 2025 har TekSam gennemført ni temadage med fokus på psykisk arbejdsmiljø, trivsel og samarbejde på industriens arbejdspladser. Temadagene har været kendetegnet ved stor tilslutning og et højt engagement fra deltagerne, hvilket afspejler et markant behov for viden, dialog, værktøjer og fælles løsninger på området.

Fem temadage blev gennemført med hovedvægten lagt på psykisk arbejdsmiljø og stressforebyggelse. Her arbejdede deltagerne med forebyggelse af stress, sammenhængen mellem krav og ressourcer samt samarbejdsudvalgenes rolle i at skabe bæredygtige rammer for trivsel. Thomas Clausen fra NFA gav oplæg og satte gang i dialoger, som tog afsæt i praksisnære eksempler og aktuelle udfordringer fra arbejdspladserne.

Derudover blev der afholdt to temadage om psykologisk tryghed, hvor Tanja Kirkegaard fra Aalborg Universitet satte fokus på tillid, dialog og samarbejds klimaets betydning for både trivsel og opgaveløsning. Deltagerne arbejdede med, hvordan psykologisk tryghed kan styrkes i praksis og forankres i samarbejdsudvalgenes arbejde.

Året omfattede også to temadage om samarbejde om et arbejdsliv i flere faser. Her satte Pernille Lützhøft fokus på, hvordan arbejdspladser kan rumme medarbejdere i forskellige livsfaser gennem fleksible løsninger, gensidig forståelse og et styrket samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

På tværs af alle temadagene har vidensdeling, dialog og erfaringsudveksling været centrale omdrejningspunkter. Temadagene har bidraget til at styrke samarbejdsudvalgenes arbejde med psykisk arbejdsmiljø og trivsel samt understøttet udviklingen af mere bæredygtige arbejdspladser.

# Kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

BFA Industri og TekSam satte igen i 2025 fokus på forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger med et kursus om emnet. Området er fortsat et vigtigt indsatsområde, da erfaringer fra mange arbejdspladser viser, at der er behov for vedvarende opmærksomhed og fælles redskaber til at sikre trygge og respektfulde arbejdsmiljøer. Kurserne har samlet deltagere fra mange forskellige virksomheder med varierende størrelser, produktionstyper og organisatoriske rammer.

Et gennemgående fokus på kurserne har været at give deltagerne konkrete og anvendelige værktøjer, som kan omsættes direkte på egen virksomhed. Deltagerne har arbejdet med forståelse af krænkende handlinger, roller og ansvar, tidlig indsats og håndtering af svære situationer samt betydningen af klare rammer, dialog og fælles spilleregler. Flere deltagere fremhævede, at kurserne styrkede deres handlekraft og gav dem et fælles sprog til at tage fat på komplekse og følsomme problemstillinger.

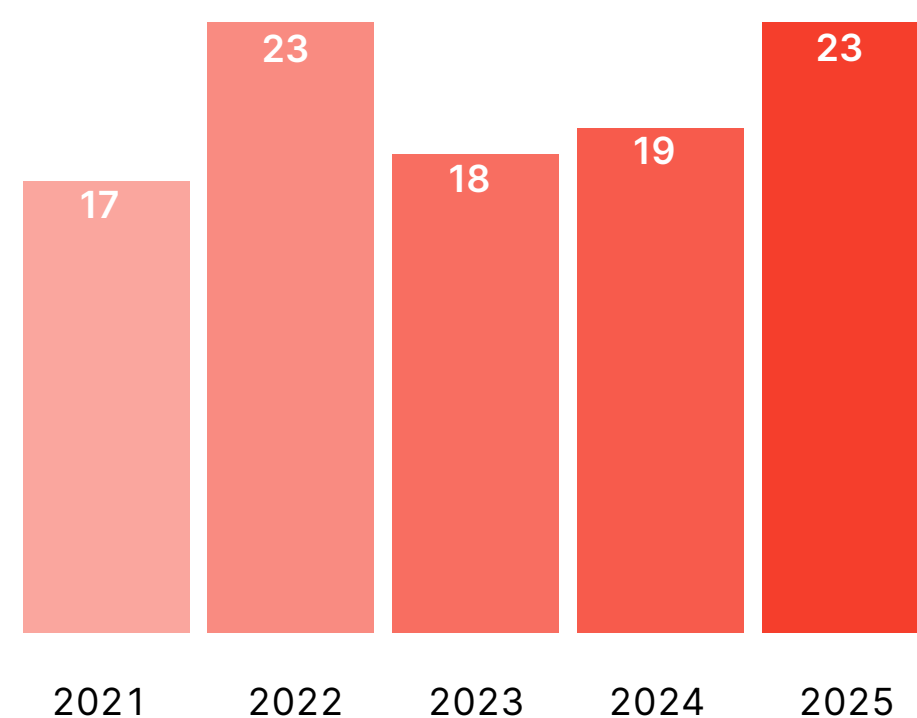
Kurserne har bidraget til øget viden og fælles forståelse for, hvordan krænkende handlinger påvirker samarbejde, trivsel

og tillid på arbejdspladsen. Samtidig har tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere fået et fælles afsæt for at samarbejde mere systematisk om forebyggelse, tidlig håndtering og opfølgning – med klare rammer, fælles ansvar og konkrete redskaber, der kan omsættes direkte i praksis på den enkelte arbejdsplads.

# Trivselsundersøgelser

## Antal trivselsundersøgelser i 2021-2025 ↓

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



Trivselsundersøgelser er en del af TekSams tilbud til virksomhederne og medarbejderne, og de er som TekSams øvrige ydelser gratis. For at få besøg af TekSams konsulenter er det en betingelse, at samarbejdsudvalget (SU) er enig om at udarbejde en trivselsundersøgelse.

Virksomheden får altid besøg af to samarbejdskonsulenter – en fra CO-industri og en fra DI - og al kommunikation går både til formand og næstformand for SU.

I 2025 har samarbejdskonsulenterne udført 23 trivselsundersøgelser.

TekSam hjælper virksomhederne med at udføre undersøgelsen, og vi assisterer med at fortolke resultatet af trivselsundersøgelsen, men det er virksomheden selv, der har ansvaret for, at der sker en indsats på virksomheden.

Det er nemlig gennem arbejdet med resultatet, at medarbejderne oplever, at deres deltagelse i trivselsundersøgelsen har en positiv indflydelse på arbejdsmiljøet.

En af de udfordringer, som TekSam ofte støder på i trivselsundersøgelserne er kulturforskelle. Mange virksomheder har medarbejdere, der ikke er født i Danmark. De kommer med en anden kultur, og nogle har også svært ved det danske sprog.

Særligt kan den danske ironi og sarkasme skabe misforståelser, og medarbejdere med en anden kulturbaggrund kan opleve, at deres danske kolleger taler i koder.

Ofte vil en trivselsundersøgelse afdække sådanne udfordringer, og virksomheden får mulighed for at arbejde konstruktivt med udfordringerne.

# Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er en væsentlig del af samarbejdsområdets arbejde.

Virksomhedernes samarbejdsudvalg er blevet mere opmærksomme på kompetenceudvikling i takt med den øgede interesse for den grønne omstilling og den teknologiske udvikling - særligt kunstig intelligens (AI) - samt forventningerne om, at der fremover vil komme mangel på faglært arbejdskraft.

Samarbejdsudvalgene tilkalder TekSams konsulenter, fordi de ønsker inspiration til, hvordan de kan udvikle deres kompetencestrategier i virksomheden.

Vi præsenterer mulighederne for uddannelse, som er virksomhedsrettet uddannelse, uddannelse ved arbejdsmangel, aftalt uddannelse og selvvalgt uddannelse.

Vi oplyser desuden om organisationsaftalen om uddannelsesrepræsentanter på vores samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter. Her anbefaler vi, at drøftelsen om uddannelsesrepræsentanter tages i samarbejdsudvalget.



# CO-industris Samarbejdspris

CO-industris Samarbejdspris er en hæder til Danmarks bedste "samarbejdsplads". Prisen er en anerkendelse til virksomheder i industrien, som har et særligt godt og velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere til gavn for både væksten og trivslen.

Det er udelukkende tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med industriens overenskomster, der kan nominere deres arbejdsplads til prisen.

I 2025 gik CO-industris Samarbejdspris til Freudenberg Flow Technologies i Ringkøbing, som fik prisen, fordi de har arbejdet strategisk med deres samarbejdsudvalg, så det nu arbejder langt mere effektivt med de opgaver, som hører til i et samarbejdsudvalg.

Samarbejdsudvalget er også drivkraften bag en række tiltag i forhold til trivslen på arbejdspladsen. Som en del af en international koncern er virksomheden omfattet af en global trivselsundersøgelse, men samarbejdsudvalget synes ikke, at den viste præcist, hvor der var udfordringer i Danmark. Derfor kontaktede de TekSam og fik hjælp til at lave deres egen trivselsundersøgelse.

Da undersøgelsen viste, at enkelte medarbejdere oplevede krænkende handlinger, mens andre savnede bedre samarbejde på tværs i virksomheden, turde samarbejdsudvalget også tage fat i problemerne.

De har sat gang i aktiviteter, som har nedbrudt oplevelsen af "os og dem" i produktionen og administrationen, og de er med i et forskningsprogram, som har fokus på krænkende handlinger og den måde, som medarbejderne behandler hinanden på.

Den samlede indsats og det gode samarbejde i hverdagen fik tillidsrepræsentanterne John Sørensen (DM), Annette Frederiksen (3F) og Esben Düring (HK/TL) til at indstille virksomheden til CO-industris Samarbejdspris 2025.

Den 28. oktober 2025 fik de anerkendelse for deres store indsats, da tildelingen af samarbejdsprisen blev afsløret foran cirka 110 kolleger.

Prisen blev overrakt af Mads Andersen, CO-industris næstformand og gruppeformand i 3F Industrigruppen, som inden overrækkelsen havde fået en rundvisning på virksomheden.

Også i 2025 var der stor interesse for samarbejdsprisen. Vi fik uundværlig hjælp fra medlemsforbundene både centralt og lokalt til at sprede budskabet om prisen.



Der var i 2025 tre virksomheder med i opløbsfeltet, da årets modtager af samarbejdsprisen skulle findes. Ud over Freudenberg Flow Technologies var Envasas A/S i Hedensted og Thisted Varmeforsyning tæt på.

Med CO-industris Samarbejdspris modtager virksomheden en statuette af kunstneren Stig Kalsing. Statuetten symboliserer den balance, som der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Tillidsrepræsentanterne får desuden 5.000 kroner til at fejre prisen med kolleger, som er medlem af CO-industris medlemsforbund.

Ud over uddelingen af prisen bliver der også trukket lod om fem gange fem kilo bolsjer til tillidsrepræsentanter, som har indstillet deres virksomhed til prisen.

# Lønssystemer

Lønkonsulenternes primære opgave er at yde hjælp til at indføre og udarbejde lønssystemer på virksomheder i industrien.

Der har været afholdt cirka 135 konsulentbesøg på cirka 33 virksomheder ved årets udgang. Det svarer næsten til efterspørgslen året før, hvor lønkonsulenterne afholdt cirka 140 konsulentbesøg på cirka 35 virksomheder.

Der er fortsat et stort ønske om kvalifikationsløn på både store og mindre virksomheder. Det skyldes sandsynligvis, at der er rift om de dygtigste medarbejdere. Til gengæld er efterspørgslen på lønssystemer baseret på resultatløn faldet i forhold til de seneste fire til fem år. Funktionsløn anvendes også på virksomheder for at imødekomme efterspørgslen på nøglemedarbejdere.

Lønkonsulenterne lægger stor vægt på at hjælpe virksomhederne, så de kommer i mål med deres nye lønssystem. Det betyder blandt andet, at virksomhederne kan få hjælp til at nedsætte et lønudvalg, og at tillidsrepræsentanterne kan få hjælp til at lave en handleplan eller udarbejde en tidsplan for projektet.

Et af de værktøjer, der anvendes stadig hyppigere, er et årshjul, som udarbejdes sammen med lønsystemet.

Lønkonsulenterne afventer et lovudkast om løngennemsigthedsprincippet, som forventes at give øget efterspørgsel på assistance i 2026.

I efteråret 2025 har lønkonsulenterne også arbejdet på en ny pjece om bedste praksis, når man arbejder med lønnen på virksomhederne. Pjecen forventes færdig i 2026.

Vi har gennem 2025 og vil også i 2026 fortsat arbejde med de særlige indsatsområder, som er:

- Bedre uddannelse af mellemledere og tillidsrepræsentanter i systemet og ikke mindst en sikring af systemet, så det kan overleveres til nye aktører.
- En bedre styring af de aktiviteter, der foregår i arbejdet med lønssystemet, så det fastholder en ensartethed, altså god planlægning.

Lønkonsulenterne står desuden til rådighed ved spørgsmål om akkord og arbejdsstudier, ligesom vi hjælper med kontrolstudier.

# Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter er et tilbud til alle nyvalgte tillidsrepræsentanter, der er omfattet af industriens overenskomster. Kurset skal klæde tillidsrepræsentanten på til det daglige samarbejde med udgangspunkt i samarbejdsaftalen. Der undervises ligeledes i arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, og grøn omstilling ligesom deltagerne får en bred viden om forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse.

I 2025 udbød vi 10 kurser fordelt regionalt i hele landet. Tre af disse kurser måtte aflyses grundet manglende tilmeldinger. Samlet har 100 kursister gennemført uddannelsen på de resterende syv kurser.

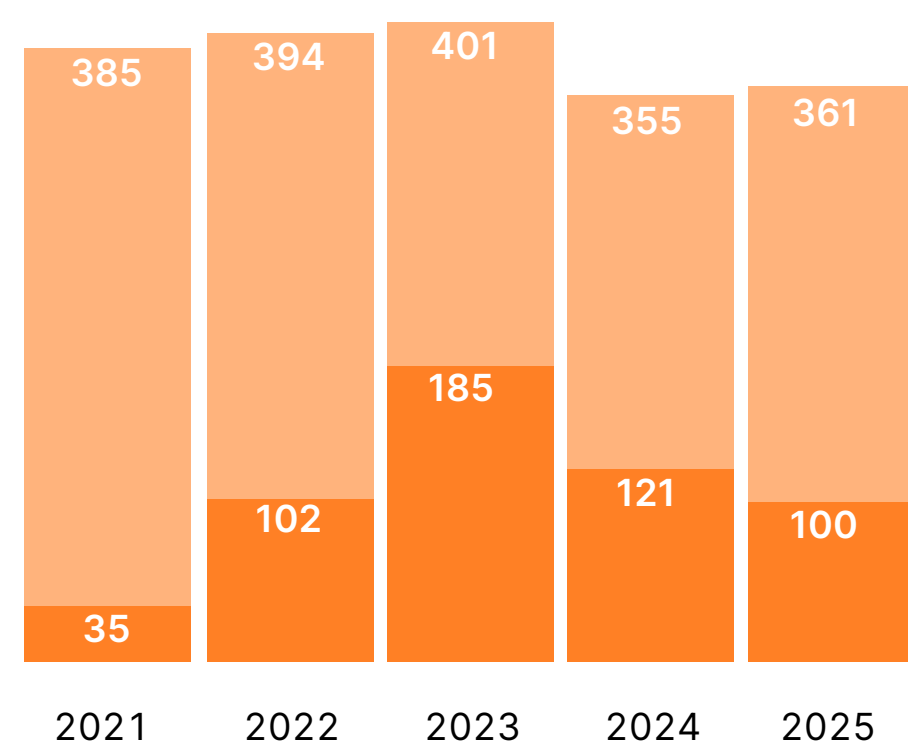
TekSam har i år valgt at invitere de nyvalgte tillidsrepræsentanter til kurset på en ny måde, hvilket gerne skal øge deres kendskab til samarbejdskurserne. Fremover vil de modtage en invitation med tilhørende flyer.

Invitationen sendes nu ud tre måneder efter, at tillidsrepræsentanten er blevet valgt. Tidligere er den blevet sendt

umiddelbart efter, at tillidsrepræsentanten er blevet registreret som valgt, hvilket er blevet vurderet til at være lidt for tidligt. De tillidsrepræsentanter, der ikke reagerer på invitationen, vil få en påmindelse fra enten deres forbund eller CO-industri. Dette er aftalt individuelt med de respektive forbund.

I invitationen bliver der gjort meget ud af at skabe kendskab til sammenhængen mellem tillidsrepræsentantens forbund og CO-industri. Erfaringen er nemlig, at mange nyvalgte tillidsrepræsentanter ikke kender til sammenhængen.

I 2026 udbydes der syv kurser, som er tre kurser færre end tidligere år. Det skyldes, at vi gerne vil have flere kursister på de enkelte hold.



Inviterede i forhold til deltagelse på Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter 2021-2025 ←

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

- Inviterede
- Gennemført

# Europæiske Samarbejdsudvalg

CO-industri har rollen som koordinator for Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU). Et ESU er et forum for information, høring og dialog direkte med topledelsen for arbejdstagerrepræsentanter i koncerner med mere end 1.000 ansatte og aktiviteter i mindst to EU-lande.

De danske medlemmer af ESU udpeges af samarbejdsudvalget. ESU kan minde om et samarbejdsudvalg på europæisk niveau, men udspringer ikke af partssamarbejdet og samarbejdsarbejdet, men derimod af EU-lovgivning. Ledelsen er ikke repræsenteret i et ESU, men skal stille sig til rådighed for dialog. På engelsk anvendes betegnelsen "European Works Council", forkortet EWC.

CO-industri understøtter arbejdet i ESU og står til rådighed for råd, vejledning og ekspertbistand. Det gælder også danske ESU-medlemmer på virksomheder på CO-industris område etableret efter lovgivning i andre EU-lande. Ligeledes understøtter CO-industri ESU'er gennem kartelsamarbejdet med Danske Byggeforbundet, Handelsrådets Koordinationsudvalg og Grafik Industri- og Medie Kartel, GIMK.

I 2025 indgik Envas Europe og Ørsted aftaler om etablering af ESU'er efter dansk lovgivning, så der nu er 14 ESU'er efter dansk lovgivning i fremstillingsindustrien. CO-industri har koordinatorrollen for 12 af disse udvalg, mens de to øvrige koordineres af IDA, Ingeniørforeningen i Danmark.

Hovedfokus i 2025 har været EU's arbejde med et nyt, revideret direktiv for Europæiske Samarbejdsudvalg. EU-Parlamentet og Det Europæiske Råd indgik i maj en politisk aftale om ny lovgivning. Aftalen blev vedtaget som et formelt EU-direktiv af EU-Parlamentet og Det Europæiske Råd i oktober 2025, og direktivet blev offentliggjort i Den Europæiske Unions Tidende i december 2025 med retsvirkning for medlemslandene 31. december 2025. CO-industri har påbegyndt arbejdet med at analysere og vurdere følgerne for dansk ESU-lovgivning for at kunne bidrage til det kommende danske implementeringsarbejde af direktivet.

CO-industri afholdt ESU-konference 14. maj 2025 på Severin Kursuscenter i Middelfart. Der var 54 deltagere til dialog og erfaringsudveksling om ESU-arbejde, USA's toldsatser og økonomiske udvikling, nye lovkrav til rapportering om bæredygtighed og det nye ESU-direktiv.

CO-industri og de samarbejdende karteller - BAT Kartellet, Grafisk Industri- & Medie Kartel og Handelsrådets Koordinationsudvalg - havde pr. 31. december 2025 registreret 146 ESU-medlemmer. Det er en nedgang i forhold til de 169 medlemmer, som var registreret i 2024. Nedgangen skyldes forbedring af data og registrering af ESU-medlemmer.

# Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

CO-industri har til opgave at varetage og koordinere det understøttende arbejde for medarbejderrepræsentanter i bestyrelser (MAB). Medarbejdere i danske aktie- (A/S) og anpartsselskaber (ApS) har efter dansk lovgivning ret til at vælge repræsentanter til selskabets øverste ledelsesorgan, når selskabet har mere end 35 ansatte.

CO-industri har i løbet af året vejledt, rådgivet og understøttet medlemmer, der stod over for nyvalg til bestyrelser. Vi har desuden bidraget i en række sager med afsæt i forskellige spørgsmål om rettigheder, inddragelse, valghandlinger, fortrolighed og arbejdssprog.

Udvalget for MAB har taget fat på drøftelser af den strategiske indsats for arbejdet med bestyrelser og imødeser nye tal og data for området. Blandt andet fik det stor opmærksomhed, at Rockwool-fonden i august 2025 med en ny analyse om medarbejderindflydelse kunne offentliggøre tal om antallet af MAB'ere i alle brancher. Graden af repræsentation er meget lav i visse brancher. Der er højest repræsentation i finanssektoren og fremstillingsindustrien, hvor der for 60 procent af virksomhederne i industrien er valgt medarbejderrepræsentanter. Undersøgelsen viste også, at hvor der er en høj grad af fagligt arbejde og organisering, er der tilsvarende en høj grad af samarbejdsudvalg og medarbejderrepræsentanter i bestyrelser.

CO-industri afholdt 17. juni 2025 årlige topmøde for MAB'er med 55 deltagere. Der var dialog og erfaringsudveksling om den nyeste forskning om medarbejderrepræsentanter, blandt andet førnævnte analyse fra Rockwool-fonden, virksomhedernes første årsrapporter med bæredygtighed efter de nye lovkrav, den seneste teknologiske udvikling med robotter og kunstig intelligens, samt hands-on arbejde med at få valgt flere tillidsrepræsentanter ind i bestyrelserne.

CO-industri har også påbegyndt en opdatering af håndbog for medarbejderrepræsentanter, der forventes lanceret i foråret 2026.

CO-industri og de samarbejdende karteller - BAT Kartellet, Grafisk Industri- & Medie Kartel og Handelsrådets Koordinationsudvalg - havde pr. 31. december 2025 registreret 664 MAB'ere. Nedgangen i antal i forhold til de 691medlemmer i 2024 skyldes formentlig forbedring af data og registrering af medarbejderrepræsentanter.

# Internationalt samarbejde



# Internationalt samarbejde

De nordiske industriarbejderforbunds fælles organisation, Nordic IN afholdt i august 2025 Nordisk Forum, der fungerer som organisationens kongres, og som afholdes hvert andet år. På Nordisk Forum blev Claus Jensen genvalgt til formand for Nordic IN i de kommende to år. Ligeledes blev Mads Andersen genvalgt til Nordic IN's styrelse, og Henrik Jensen blev genvalgt til Nordic IN's valgberedningskomité, som tilser valghandlinger i forbindelse med Nordisk Forum.

I forlængelse af Nordisk Forum blev der afholdt en temadebat om fremtiden for EU og de nordiske arbejdsmarkedsmodellers fremtid som del af EU. En af de centrale pointer var spørgsmålet om organisering – et område, hvor nordisk fagbevægelse klarer sig markant bedre end vores europæiske kolleger. Det blev besluttet, at man i regi af Nordic IN skal arbejde med at udarbejde en vidensbank, som skal rumme de kollektive nordiske erfaringer med organisering – både succeser og fiaskoer – som vi kan dele med vores europæiske kolleger.

CO-industri er medlem af de europæiske industriarbejderes organisation IndustriAll Europe, hvor Claus Jensen har en post som én af otte næstformænd som repræsentant for Norden og Baltikum. På IndustriAll Europs kongres blev

Michael Vassiliadis fra tyske IGBCE genvalgt til formand, Judith Kirton-Darling til generalsekretær og Isabelle Barthès til vice-generalsekretær, alle uden modkandidater.

Kongressen drøftede et udkast til strategiplan, som Norden, herunder CO-industri, har været involveret i arbejdet til og har fået sat markante nordiske aftryk i.

Strategiplanen sætter fokus på behovet for udvikling af en europæisk industripolitik i lyset af skiftet i det transatlantiske forhold, og de udfordringer europæisk industri har i kraft af høje energipriser, mangel på kvalificeret arbejdskraft og adgang til vigtige ressourcer.

Desuden slår strategiplanen fast, at organisering af medlemmer er den helt centrale vej frem for at sikre den organisatoriske styrke, som er nødvendig for at kunne komme til forhandlingsbordet og indgå overenskomster.

Claus Jensen understregede på kongressen, hvordan CO-industri gennem de seneste fire år har opnået markante resultater gennem overenskomster og trepartsaftaler. Det har givet resultater til medlemmerne og har placeret CO-industri som en organisation, der har været med til at tage ansvar for at lede Danmark trygt gennem både Covid-19-krisen og den efterfølgende inflation.

Mads Andersen understregede i sin tale til kongressen, at organisering af medlemmer er den eneste vej til at sikre

fagbevægelsen den nødvendige styrke til at kunne forhandle og indgå de overenskomster, som reelt giver lønmodtagerne i industrien bedre løn, bedre arbejdsforhold og bedre uddannelse.

Kongressen var en succes set fra et CO-industri-synspunkt. Det lykkedes blandt andet at få reduceret omtale af mindstelønsdirektivet i de kommende fire års arbejde til en enkelt henvisning uden nogle bindinger hverken for IndustriAll Europe eller de enkelte medlemsforbund.

Det store spørgsmål, som har domineret diskussionerne med vores europæiske kolleger de seneste mange år - det europæiske mindstelønsdirektiv - nåede også en konklusion i 2025.

Oven på den mundtlige præsentation af argumenterne fra henholdsvis Danmark og Sverige versus Rådet, EU-Kommissionen og EU-Parlamentet ved EU-domstolen i september 2024, afgav domstolens generaladvokat i januar sin gennemgang og indstilling til afgørelse til EU-domstolens overvejelse.

Generaladvokatens indstilling gav Danmark og Sverige helt ret i, at mindstelønsdirektivet var i strid med Lissabon-traktatens bestemmelser om, at lønforhold og organisationsret er undtaget fra EU's lovgivningskompetence, og derfor anbefalede generaladvokaten, at direktivet skulle annulleres i sin helhed.

EU-domstolen afsagde sin dom i november. Direktivet blev opretholdt, men domstolen annullerede direktivets artikel 5, stk. 2 og 3, som opsatte kriterier, som lande med lovbestemte mindstelønninger var forpligtede til at følge ved fastsættelsen af lønningerne.

Det betyder, at EU-domstolen i praksis har sat klare markeringer af grænsen for EU's kompetence i forhold til lønfastsættelse. Domstolen slår desuden i dommens præmisser fast, at EU ikke kan pålægge medlemsstater at indføre en lovbestemt mindsteløn, samt at direktivet ikke kan give enkeltpersoner ret til en lovbestemt mindsteløn. Det betyder, at CO-industris primære bekymringer, da mindstelønsdirektivet blev vedtaget, er afværget med EU-domstolens dom.

Den globale paraplyorganisation for industriarbejderforbund, IndustriAll Global, hvor CO-industri er medlem, og Mads Andersen sidder i eksekutivkomitéen, holdt kongres 3.–6. november 2025, hvor CO-industri deltog. Overskriften for kongressen var «Organising for a just future», og netop indsatsen for organisering fyldte en del i den handlingsplan, der var fremlagt til kongressens godkendelse. Det er positivt set fra CO-industris synspunkt, fordi flere medlemmer i forbundene over hele verden er helt afgørende for, om vi kan opnå resultater.

Der var lagt op til yderligere stramninger af vedtægterne i forhold til at sikre repræsentation af kvinder og unge under 35 år i IndustriAll Globals arbejde.

CO-industri deler målsætningen om, at medlemmerne skal kunne se sig selv spejlet i det arbejde, som udføres på alle niveauer. Men den enkelte organisation må selv afgøre, hvem der skal repræsentere den. Ingen af de mere vidtgående forslag blev vedtaget, men der tegner sig en tendens til, at en række organisationer arbejder for at sikre forskellige grupper en garanteret repræsentation i arbejdet. Det vil CO-industri følge nøje og arbejde for, at de enkelte medlemsorganisationer også fremover skal beslutte, hvem der skal deltage i IndustriAll Globals arbejde.

Mads Andersen blev genvalgt som medlem i eksekutivkomitéen.

# BFA Industri



# BFA Industri



BFA Industri har til opgave at udarbejde information og branchevejledninger, kortlægge arbejdsmiljøproblemer og udarbejde branchedokumentation samt foreslå forskningsprojekter. BFA Industri udtaler sig om eller foreslår nye regler, deltager i og gennemfører indsatser og kampagner samt danner og deltager i lokale arbejdsmiljøfora. BFA Industri påtager sig dertil andre opgaver, som findes relevante for at opfylde rådets formål.

2025 begyndte med det traditionsbestemte Arbejdsmiljø Roadshow. Der var booket 11 møder rundt i landet, og i alt 1.359 personer var tilmeldt til de 11 møder. På møderne blev de nye materialer fra BFA Industri præsenteret. Evalueringsskemaerne, der blev omdelt på møderne, viste, at tilfredsheden med arrangementerne var stor. De mange deltagere benyttede lejligheden til at samle sig et udvalg af ældre materialer til brug hjemme i virksomhederne.

Der var ved årets start gang i ti aktiviteter, de to var i regi af Dialogforum (der blev nedlagt ved udgangen af 2024), hvor BFA Industri var tovholder på aktiviteten. Der var otte nye aktiviteter, som blev startet i 2025. I alle aktiviteter er der fokus på mindst et af de prioriterede indsatsområder: ulykker, kemi, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær, som er udstukket af Arbejdsmiljørådet (der også blev nedlagt pr. 31. december 2024).

I samarbejde med TekSam har BFA Industri gennemført i alt ni temamøder om psykisk arbejdsmiljø med forskellige emner:

stressforebyggelse, psykologisk tryghed og samarbejde samt samarbejde om et arbejdsliv i flere faser.

BFA Industris konsulenttjeneste, der har til formål at hjælpe virksomheder med at forbedre deres arbejdsmiljø gennem arbejdspladsnære aktiviteter, fik i midten af december 2024 yderligere en bevilling til at forsætte den gode aktivitet, så der nu kan fortsættes med besøg til udgangen af 2027. Den nye bevilling betyder, at der nu er to teams, hvert bestående af én repræsentant fra Dansk Industri og én fra CO-industri.

Der er i 2025 besøgt godt 100 virksomheder, og der er gennemført omkring 80 opfølgninger på besøgene. Over 97 procent af de besøgte virksomheder har fået gjort noget ved de forhold, der var blevet påpeget af konsulenterne som områder, der kunne have brug for opmærksomhed.

Der er blandt de besøgte virksomheder stor tilfredshed med konsulenternes faglighed og tilgang til opgaven. Besøgene aftales på forhånd, og der lægges vægt på, at såvel arbejdsgiver som lønmodtagere er repræsenteret ved snakken med konsulenterne.

I regi af arbejdspladsnære aktiviteter er der i 2025 også gennemført to kursusforløb om "Forebyggelse af krænkende handlinger", dette i samarbejde med TekSam.

Der blev i 2025 udgivet tre nye vejledninger fra BFA Industri.

”Arbejds miljø Topmøde 2025” havde 950 deltagere. Arrangementet blev udsolgt på blot tre dage.

De tilbagemeldinger, som er modtaget, udtrykker tilfredshed med programmets indhold.

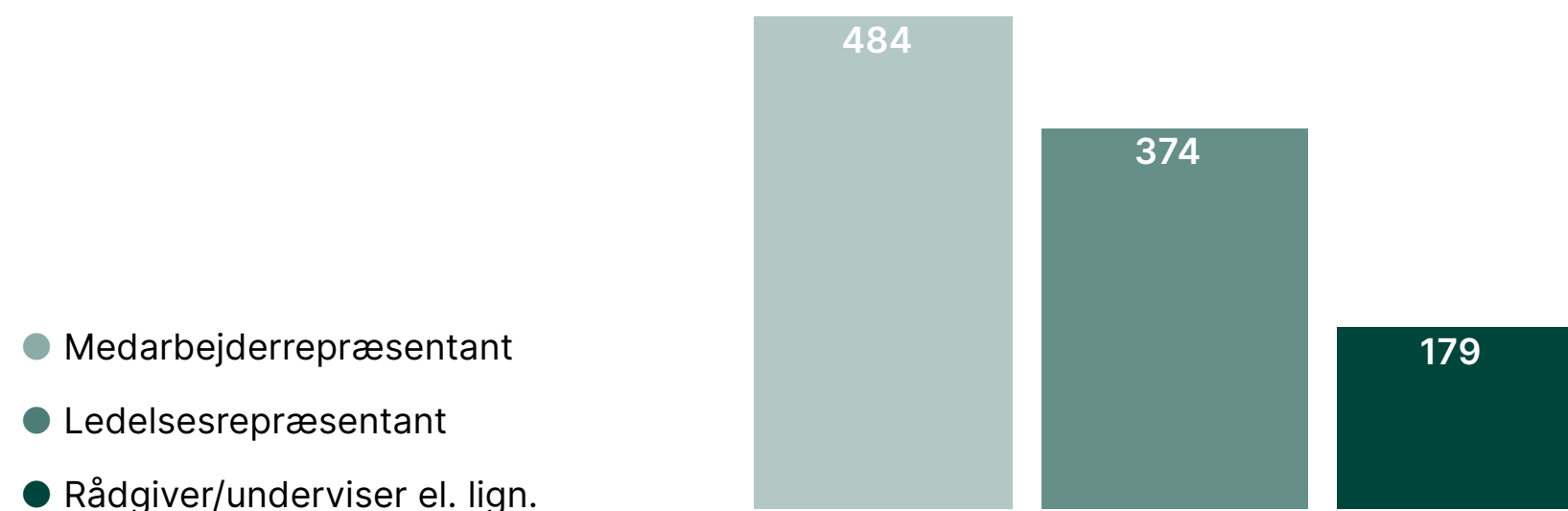
I 2025 er der blevet afsluttet syv aktiviteter.

BFA Industris råd har besluttet at igangsætte 11 nye aktiviteter i 2026, hvor de seks er samarbejder med flere af de andre BFA'er, da Arbejds miljørådet og Dialogforum er nedlagte. De igangværende seks aktiviteter fortsætter i 2026 samt, som tidligere nævnt, de arbejdspladsnære aktiviteter - det vil sige konsulenttjenesten og uddannelsesforløb om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.

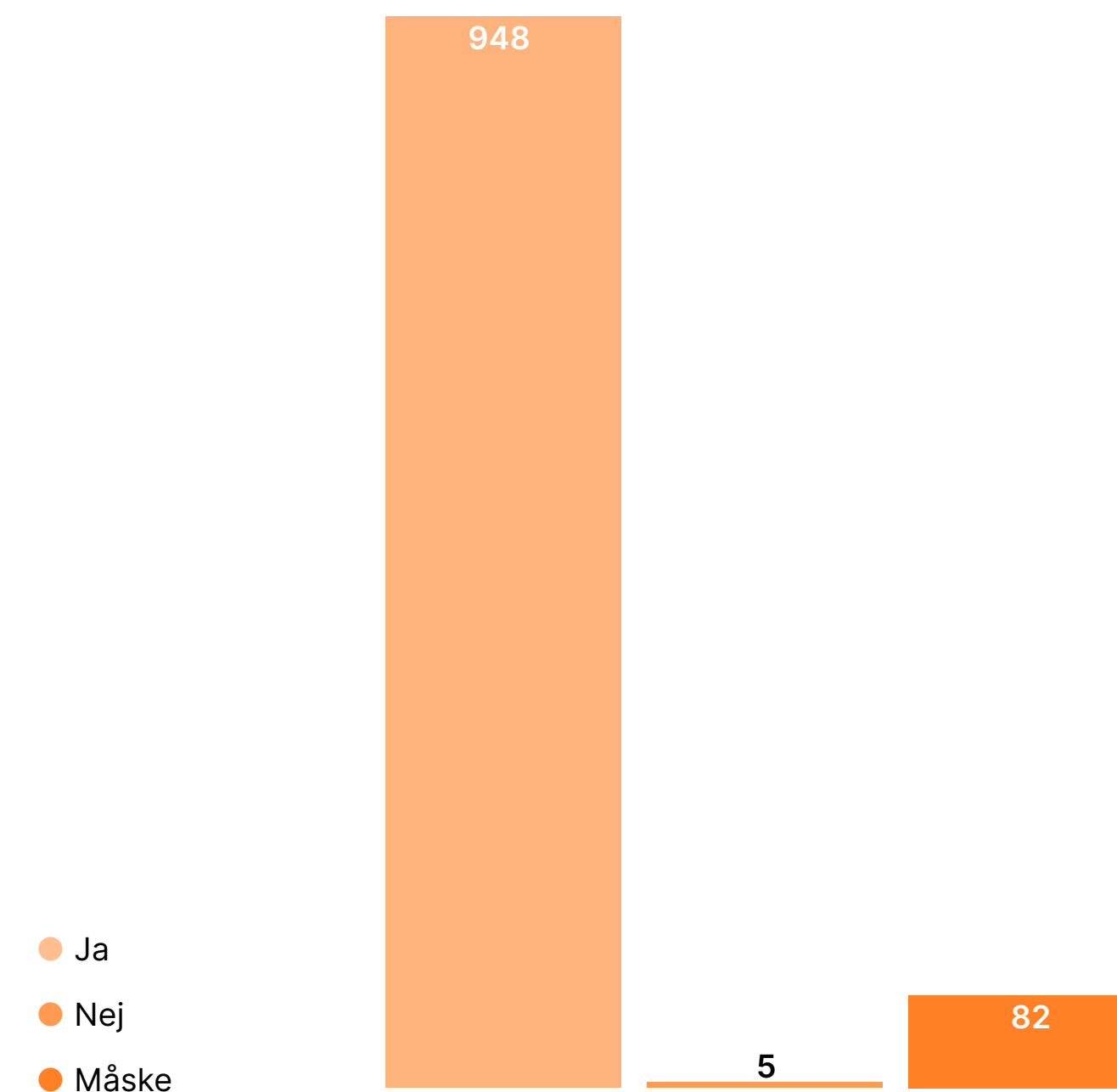
Der er desuden planlagt Arbejds miljø Roadshow i ugerne 4, 5 og 6 samt ni temadage om psykisk arbejds miljø i samarbejde med TekSam.

21. oktober 2026 afholdes der igen Arbejds miljø Topmøde i Odense.

Fordeling af deltagere på Arbejds miljø Roadshow 2025 ↓

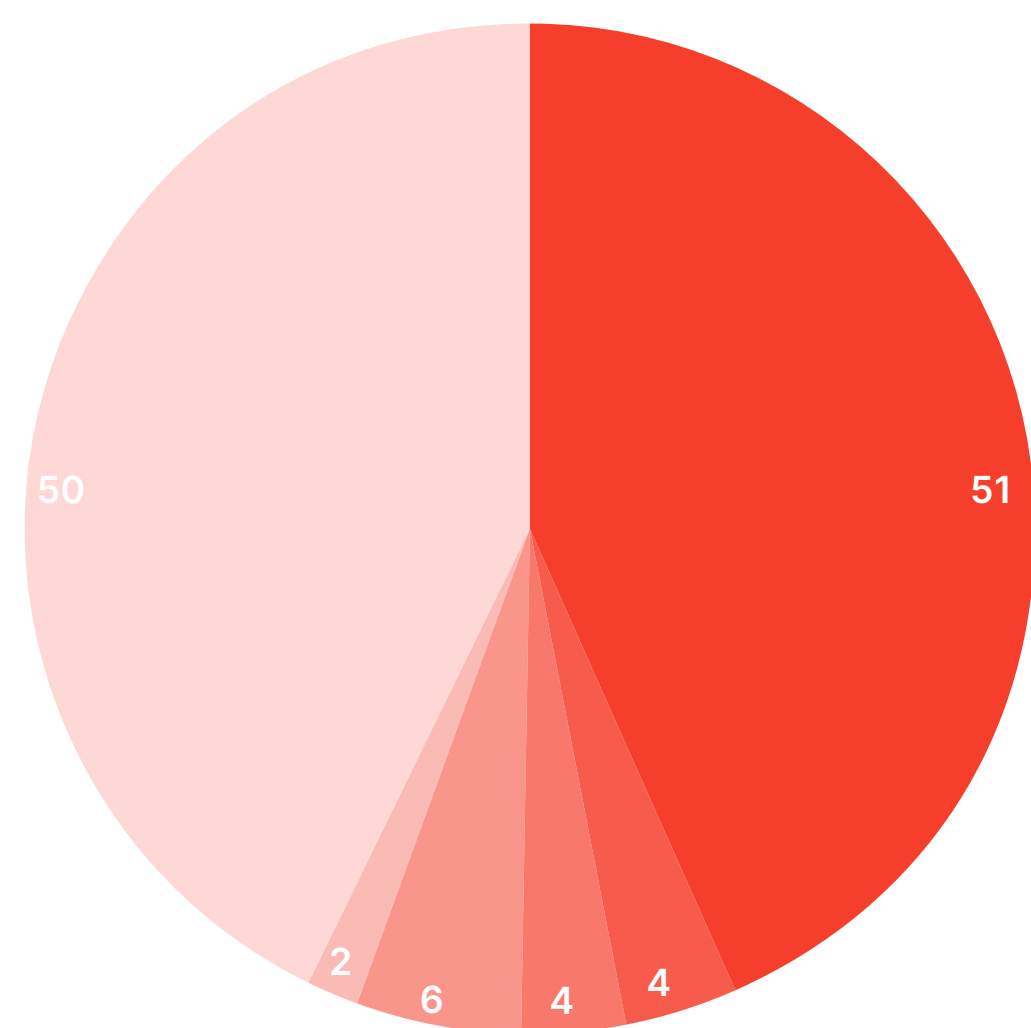


Antal som forventer at bruge materiale omtalt på Arbejds miljø Roadshow 2025 ↓



Formandskabet varetages på skift af arbejdstagere og arbejdsgivere i toårige perioder. For perioden 2025-2026 er det arbejdstagersiden, som har formandskabet.

Antal besøg fordelt på brancher 2025 ↓



- Metal og maskiner
- Slagterier (F&F)
- Installation og rep.
- Nærings- og nydelsesmiddel
- Vand, kloak, affald
- Andet

## BFA Industri er sammensat af 10 repræsentanter for henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere.

Følgende organisationer var repræsenteret i 2025

### Arbejdstagerne

Dan Mikkelsen og Jan Toft Rasmussen  
Henriette Roth  
Gitte Geertsen og June Halvorsen  
Morten Bisgaard Andersen  
Lars B. Sørensen  
Tine H. Jakobsen  
Michael Jørgensen

Dansk Metal  
3F Industrigruppen  
HK Privat  
Fødevareforbundet NNF  
Dansk EI-Forbund  
Teknisk Landsforbund  
CO-industri

### Arbejdsgiverne

Anders Just Pedersen, afløst af Anne Sofia Lønvig, Jan Lorentzen,  
Kjeld Bagger, Michael Espersen, Marcus Duch, Camilla Gram  
Andersson og Peter Fenger  
Jette Lindgaard  
Søren Stemann Beck

Dansk Industri  
Dansk Mode og Textil  
Grakom

### Arbejdslederne

Lars Andersen  
(Lederne hører til rådets arbejdsgiverside)

Lederne

# Kommunikation



# Kommunikation

CO-industris kommunikationsområde informerer internt og eksternt om organisationens arbejde. Det sker blandt andet via hjemmesiderne co-industri.dk og okfakta.dk, CO-Magasinet, nyhedsbreve, to Facebook-sider, pjecer og presse.

I et år som 2025, hvor industriens overenskomster skulle fornyes, havde CO-industri en omfattende kommunikationsopgave. Det var især vigtigt med en hurtig, præcis og grundig formidling af resultatet, så snart forhandlerne havde indgået forlig. Det skete i form af fælles pressemøde med Dansk Industri, pressemeddelelser og nyhedsbreve samt opdatering på hjemmesider og Facebook på dagen for indgåelsen af forliget den 9. februar 2025.

Efterfølgende fortsatte formidlingen af overenskomstforliget indtil afslutningen af urafstemningen. Medlemsforbundene modtog nogle få dage efter forliget en PowerPoint-præsentation med en bred gennemgang af nye bestemmelser samt forbedringerne. Senere modtog medlemsforbundene en pjece, som de kunne anvende som en del af deres afstemningsmateriale til medlemmerne.

Som ved de foregående to overenskomstfornyelser brugte CO-industri også sine OKFakta-kanaler i 2025 til at orientere om overenskomstforhandlingerne og -resultatet. OKFakta er blevet en veletableret og kendt kommunikationskanal og består af hjemmeside, Facebookside og nyhedsbreve. Hjemmesiden og Facebooksiden er åben for alle, mens

nyhedsbrevene er målrettet tillidsrepræsentanterne i industrien, der kan bruge informationerne i deres dialog med kollegerne.

Det overordnede formål med OKFakta er at øge kendskabet til den demokratiske proces, der ligger bag tilblivelsen af overenskomsterne, indholdet i overenskomsterne samt betydningen af den danske model. Desuden skal OKFakta gøre det muligt for medlemmerne at sætte sig ind i overenskomstforliget på et oplyst grundlag.

OKFakta-Facebooksiden har nu over 5.000 følgere.

Formidlingen af OK25 – både før, under og efter forhandlingerne – foregik i et tæt samarbejde med kommunikationsafdelingerne i de ni medlemsforbund.

På co-industri.dk er det store løntema fortsat blevet udbygget. Målgruppen er tillidsrepræsentanter, der med guides, videoer, gode råd, opdaterede økonomiske nøgletal og inspiration fra andre tillidsrepræsentanter kan blive rustet til deres lønforhandlinger.

Løntemaet blev desuden understøttet af fire særlige nyhedsbreve, som blev sendt ud over et par måneder til tillidsrepræsentanterne.

CO-Magasinet er fortsat et væsentligt omdrejningspunkt for CO-industris kommunikation til forbund og tillidsvalgte.

Formålet er at oplyse og inspirere tillidsvalgte, forbund og forbundsafdelinger inden for CO-industris arbejdsområder. Omdrejningspunktet for artiklerne er overenskomsterne, samarbejdsaftalen, fysisk og psykisk arbejdsmiljø, uddannelse, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og europæiske samarbejdsudvalg. CO-Magasinet havde seks ordinære udgivelser i 2025.

Derudover sendes målrettede nyhedsbreve til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og til repræsentanter i europæiske samarbejdsudvalg (ESU).

I alt blev det til 22 udsendte nyhedsbreve i 2025.



# Den økonomiske udvikling



# Den økonomiske udvikling

2025 har været både turbulent og uforudsigeligt. Der var bange anelser, da Donald Trump i januar satte sig i Det Ovale Kontor, men de færreste havde forestillet sig, at han ville gå så langt, som han gjorde. Liberation Day var en krigserklæring mod den frie verdenshandel, og Trumps massive toldmur sendte chokbølger gennem verdenssamfundet.

Umiddelbart var den danske eksport godt beskyttet mod Trumps told, fordi langt størstedelen af de varer, vi eksporterer til USA, produceres direkte i USA. Men de høje toldsatsler kunne ramme vores europæiske samhandelspartere og dermed indirekte ramme Danmark. Og hvad nu, hvis EU og andre dele af verden slog lige så hårdt tilbage, og handelskonflikten eskalerede? Kunne beskæftigelsen ligefrem begynde at falde?

Spørgsmålene var mange, og usikkerheden stor. Men faktum er, at beskæftigelsen

fortsatte med at vokse. Samlet er beskæftigelsen vokset med næsten 40.000 personer i 2025.

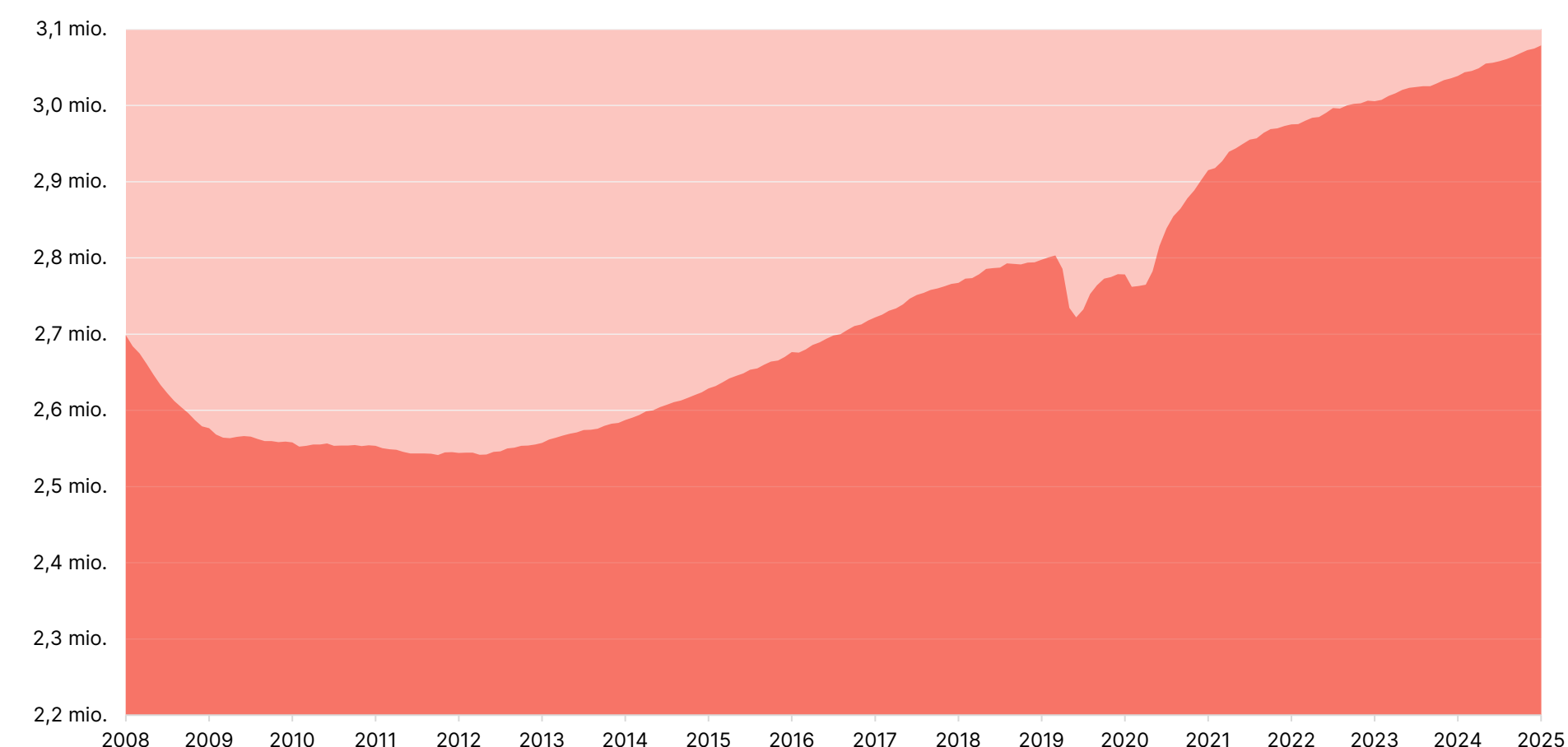
Heller ikke de 5.000 fyringer hos Novo fik beskæftigelsen til at falde. Antallet af fyringer udgjorde kun 0,16 procent af beskæftigelsen, og desuden var jobfremgangen sidste år bredt funderet og ikke båret af Novo alene. Trods usikkerheden i den globale økonomi er der også fortsat mange nye jobåbninger - og dermed gode muligheder for hurtigt at finde arbejde.

Mange industrivirksomheder har været og er påvirket af Trumps toldmur, men industrien har ikke desto mindre klaret sig godt. Godt nok har medicinalindustrien haft et udfordrende 2025, men resten af industrien har overordnet oplevet fremgang i produktionen i 2025. Det fremgår af Figur 2, som viser udviklingen i industriens produktion med og uden medicinalindustrien.

Figur 1: Udvikling i den samlede beskæftigelse, antal personer ↓

Anm.: Seneste observation er januar 2026

Kilde: Danmarks statistik, tabel LBESK03



**Tabel 1. Arbejdsløsheden i de fire største medlemsforbund →**

Anm.: \*Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede. \*\*Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken. Bemærk, at Dansk EI-Forbund pr. 1. januar 2021 indgår i Din Faglige A-kasse og derfor ikke længere indgår selvstændigt i tabellen

Kilde: Danmarks Statistik (Tabel AUP03).

Fuldtidsledige* (pct.)	2024	2025	Ændring, Procentpoint
3F	4,6	4,4	-0,2
HK	3,5	3,5	0,0
Dansk Metal	2,0	2,0	0,0
Teknisk Landsforbund	4,1	4,2	0,1
Hele landet**	2,9	2,9	0,0

Eksporten af varer har også klaret sig flot. I 2025 blev der eksporteret varer for 939 milliarder kroner, som krydsede den danske grænse. Sidste år var det 882,5 milliarder kroner. Det vidner om, at vi har en ekstremt konkurrencedygtig industri.

Arbejdsløsheden var i 2025 stort set uændret på landsplan. Det fremgår af Tabel 1, som også viser arbejdsløsheden i de fire største fagforbund i CO-industri. I 3F faldt ledigheden dog fra 4,6 procent til 4,4 procent, mens den i Teknisk Landsforbund steg fra 4,1 procent til 4,2 procent. I Dansk Metal og HK var ledigheden uændret.

Når arbejdsløsheden på landsplan ikke er faldet på trods af, at beskæftigelsen er steget, skyldes det, at arbejdsstyrken også er steget. Der er flere, som tilbyder deres arbejdskraft.

Faktisk vokser arbejdsstyrken og beskæftigelsen i næsten samme tempo, og derfor flytter ledigheden sig ikke så meget.

I 2024 oplevede de privatansatte de største lønstigninger siden 1988. I 2025 har lønvæksten været mere afdæmpet, men lønmodtagerne i den private sektor har alligevel oplevet relativt pæne reallønsstigninger. Den gennemsnitlige realløn for de ansatte i industrien under DA-området ligger aktuelt cirka to procent over niveauet i 2. kvartal 2021 inden prisernes himmelflugt.

I 2026 får købekraften endnu et skub opad. Det skyldes blandt andet, at elafgiften og flere andre afgifter sænkes betydeligt i år. Eksempelvis sænkes elafgiften til EU's minimum. Det kan presse inflationen helt ned omkring en procent. Hvis lønningerne samtidig

fortsætter i samme tempo som nu, kan reallønnen stige med omkring 2,5 procent. Det vil give lønmodtagerne et markant løft i købekraften

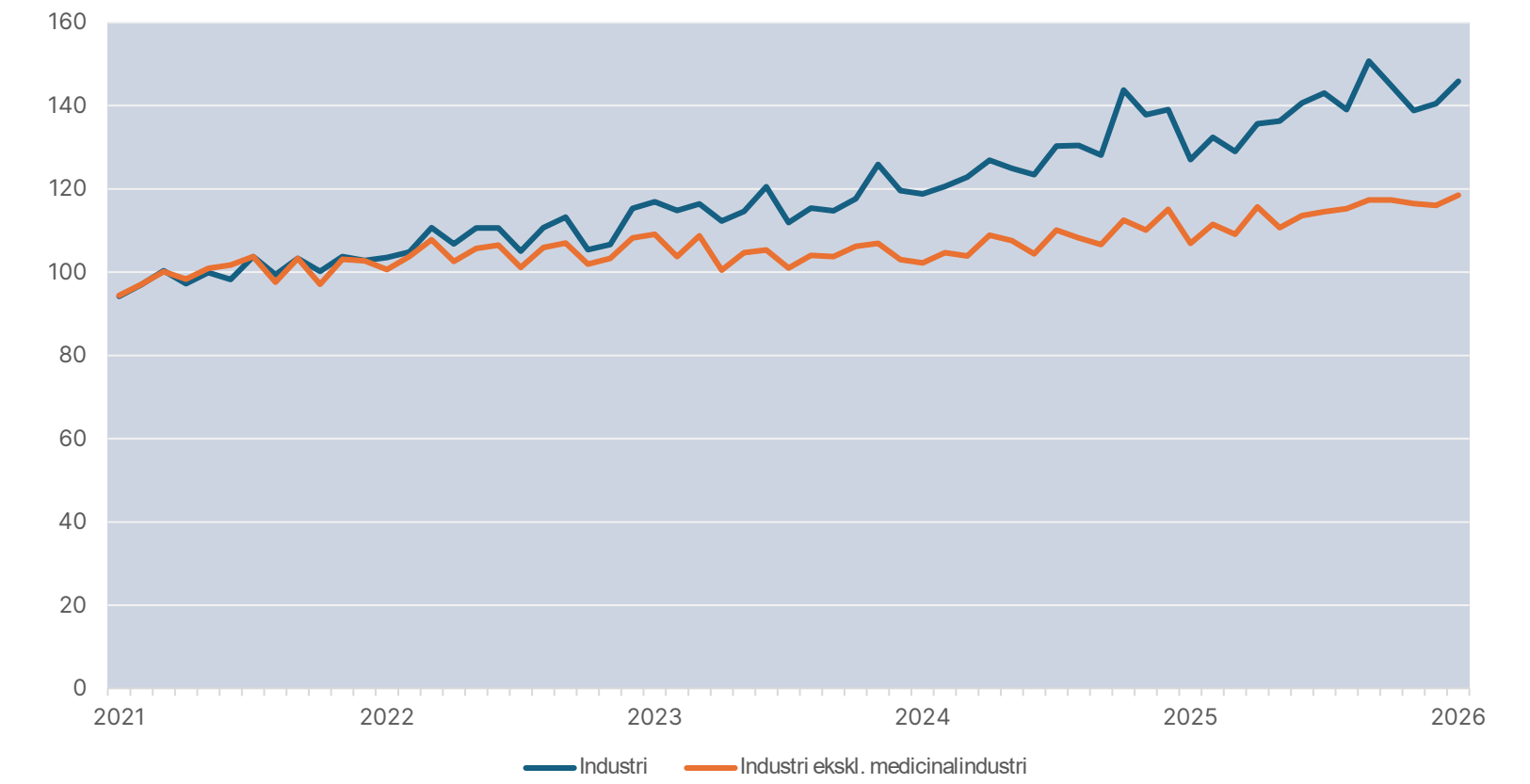
Det kræver, at lønstigningerne holder den nuværende kaden- ce, men det er der også plads til.

Konkurrenceevnen er stærk, og produktivitetsvæksten i indu- strien har i mange år været høj sammenlignet med udlandet – selv når man ser bort fra medicinalindustrien. Det betyder, at der er plads til pæne lønstigninger, uden at vores stærke konkurrenceevne bringes i fare.

**Figur 2: Industriens produktionsindeks og omsætning, indeks 2021=100 →**

Anm.: Seneste observation er januar 2026.

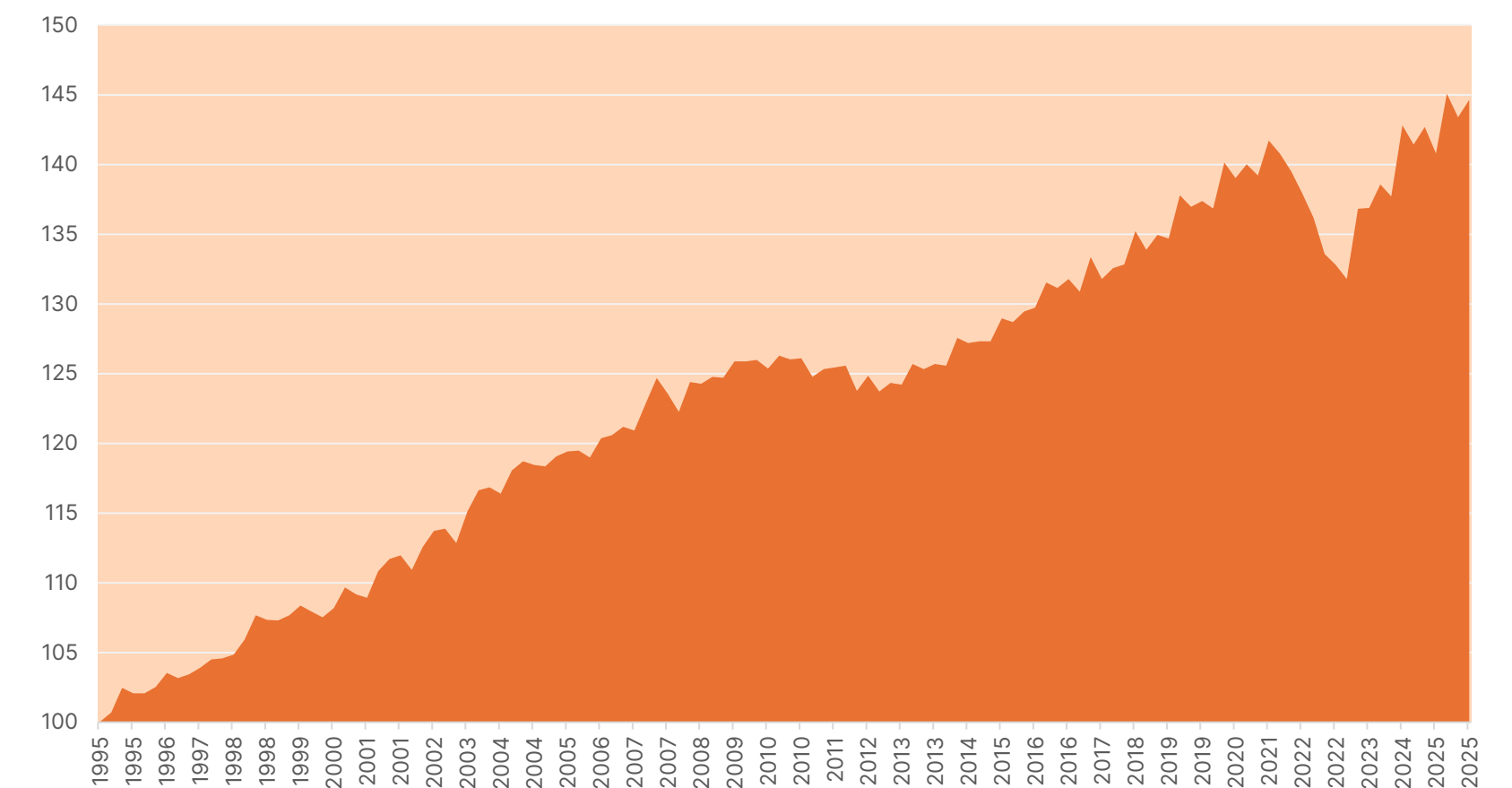
Kilde: Danmarks statistik.



**Figur 3: Den kvartalsvise reallønsudvikling i fremstillingssektoren (1994=100) →**

Anm.: Der ses på den kvartalsvise udvikling i reallønnen. Seneste observation er 4. kvartal 2024

Kilde: Danmarks Statistik (tabel PRIS112), DA's Konjunkturstatistik og egne beregninger



# Publikationer



# Publikationer

## CO-Industri

OK25 urafstemningspjece	marts
Industriens Overenskomst i lommeformat	april
Industriens Funktionæroverenskomst i lommeformat	april
CO-industris Årsrapport 2024	april
Industriens Funktionæroverenskomst 2025-2028	april
Industriens Overenskomst 2025-2028	april
Industriens Organisationsaftaler	april
Industriens Overenskomster og Organisationsaftaler 2025-2028	maj
Skifteholdsarbejde	juni
Collective Agreement for Salaried Employees in Industry	juni
Industrial Agreement 2025-2028	juni
Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten	juli
Aftalt uddannelse med støtte fra IKUF	august

## BFA Industri

Materialeoversigt 2025	januar
Godt arbejdsmiljø	januar
Sæt arbejdsmiljøet i system	januar
Unge i erhvervspraktik	februar
Håndholdt værktøjer	februar
Dialogkort om hybride arbejdsformer	maj
Hvor går grænsen? – Dialogkort	maj