

SAMMENLIGNING AF OVERENSKOMSTER

Dansk Erhverv Arbejdsgiver / Fysioterapeuternes Fagforening · Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening / Danske Fysioterapeuter

Juridisk overblik set fra et klinikejerperspektiv · Juli 2026

Dette notat sammenligner de to overenskomster, der pr. 2026 dækker ansatte fysioterapeuter i private klinikker. Sammenligningen er lavet med klinikejerens briller.

	Dansk Erhverv-overenskomsten	FAF-overenskomsten
Arbejdsgiverpart	Dansk Erhverv Arbejdsgiver	Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening (FAF)
Lønmodtagerpart	Fysioterapeuternes Fagforening og Serviceforbundet	Danske Fysioterapeuter
Tidligste udløb	28. februar 2028	1. maj 2028

Sammenligning emne for emne

Emne	Dansk Erhverv-overenskomsten (2026/2027)	FAF-overenskomsten (2026/2028)	Hvad betyder det for klinikken?
Grundlag og parter			
Parter og dækningsområde	Indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fysioterapeuternes Fagforening samt Serviceforbundet. Omfatter autoriserede fysioterapeuter (ekskl. ledere) i private klinikker. Kræver medlemskab af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og tiltrædelse via protokollat.	Indgået mellem Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening (FAF) og Danske Fysioterapeuter. Gælder for klinikker med klinikmedlemsskab af FAF og omfatter alle autoriserede fysioterapeuter på klinikken.	<i>Valget af overenskomst hænger sammen med valget af arbejdsgiverorganisation – man kan ikke frit vælge overenskomsten uden det tilhørende medlemskab.</i>
Løbetid og opsigelse	Virkning fra 3. juni 2026. Kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 28. februar, dog tidligst 28. februar 2028. DA/FH-hovedaftalen gælder.	Virkning fra 1. august 2026. Kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. maj, dog tidligst 1. maj 2028. FAF/Danske Fysioterapeuter-hovedaftalen gælder.	<i>Begge binder klinikken frem til foråret 2028. Bemærk forskellige opsigelsesterminer.</i>
Funktionærstatus	Ikke særskilt reguleret i overenskomsten.	Opsigelser skal ske skriftligt, og kopi skal sendes til Danske Fysioterapeuter.	<i>FAF-overenskomsten giver fagforeningen en formel rolle ved hver opsigelse – en administrativ og processuel forskel, klinikken skal være opmærksom på.</i>

Emne	Dansk Erhverv-overenskomsten (2026/2027)	FAF-overenskomsten (2026/2028)	Hvad betyder det for klinikken?
Løn og pension			
Minimumsløn (pr. 1. juli 2026, fuldtid, ekskl. pension)	0–1 års anciennitet: 29.900 kr. 1–2 år: 30.696 kr. · 2–4 år: 31.717 kr. · 4+ år: 32.602 kr. Særlige (lavere) satser ved onboarding: Erhvervsturnus (0–12 mdr.): 26.360 kr. · Struktureret opstart (0–3 mdr.): 27.245 kr. Alle satser stiger pr. 1. oktober 2026 (ca. 2,5 %). Lønninger følger taksterne i praksisoverenskomsten.	0–2 års anciennitet: 30.076,08 kr. 2–4 år: 31.078,73 kr. · 4+ år: 32.752,00 kr. Anciennitet regnes fra den samlede beskæftigelse som fysioterapeut – ikke kun ansættelsen i klinikken. Regulering 1. oktober 2026 med 2,5 %; 1. oktober 2027 følger reguleringerne i praksisoverenskomsten.	<i>DE-overenskomsten giver mere fleksibilitet ift. onboarding af nyuddannede.</i>
Pension	Samlet bidrag på 15 %, (13 % betalt af virksomheden og 2 % betalt af medarbejderne). Medarbejderen kan anmode om nedsættelse til 8 % (differencen udbetales som løn). Pensionsleverandøren bestemmes af virksomheden.	Minimum 15 % af den skattepligtige løn, fuldt arbejdsgiverbetalt. Ordningen aftales mellem klinik og fysioterapeut. En højere pensionsprocent kan ikke modregnes i minimumslønnen.	<i>DE-modellen med nedsat bidrag giver fleksibilitet for medarbejderen uden merudgift.</i>
Arbejdstid			
Normperiode og rammer	37 timer i gennemsnit over 3 måneder (følger kalenderåret). Daglig arbejdstid 5–10 timer, placeret ugens 5 første hverdage kl. 7–19. Arbejdstidsreglerne kan fraviges ved lokal aftale.	37 timer i gennemsnit over 2 måneder (løbende 60 dage). Daglig arbejdstid 5–10 timer, kl. 7–19 på hverdage. Ingen ret til betalt frokostpause, medmindre det aftales. Fravigelse kræver aftale med tillidsrepræsentant – eller med Danske Fysioterapeuter, hvis der ikke er valgt en TR.	<i>DE's normperiode på 3 måneder giver længere snor til at udjævne travle og stille perioder, før merarbejde udløses. Hos FAF skal klinikker uden TR forhandle fravigelser direkte med fagforeningen.</i>
Varsling og tillæg	Varsel om arbejdstidens placering: 4 uger; kortere varsel koster 400 kr. pr. ændret dag. Tillæg: 80 kr./time uden for normal tid og lørdage, 160 kr./time søn- og helligdage, 80 kr./time for merarbejde ved normperiodens opgørelse (alle ikke-pensionsgivende).	Identiske satser: 4 ugers varsel, 400 kr. ved kortere varsel, 80/160 kr. i tillæg og 80 kr. for merarbejde. Det fremgår udtrykkeligt, at tillæggene ikke reguleres.	<i>Reelt ens vilkår – ingen økonomisk forskel af betydning på dette punkt.</i>
Fravær og familie			
Børns sygdom	Løn på barnets 1. hele sygedag kræver 6 måneders anciennitet (ellers frihed uden løn).	Løn på barnets 1. sygedag uden anciennitetskrav (barn under 14 år). Frihed til lægebesøg med	<i>DE-overenskomsten giver klinikken bedre værn (anciennitetskrav og</i>

Emne	Dansk Erhverv-overenskomsten (2026/2027)	FAF-overenskomsten (2026/2028)	Hvad betyder det for klinikken?
	Herefter ret til 2 yderligere fridage uden løn. Frihed til lægebesøg med barnet (uden løn). Klinikken kan kræve dokumentation, fx tro- og loveerklæring.	barnet (uden løn). Ingen udtrykkelige regler om ekstra fridage eller dokumentation.	<i>dokumentationsadgang); FAF-reglen er mere generøs fra dag ét.</i>
Barsel og adoption	Løn under orlov svarer til den refusion, klinikken modtager (maksimal dagpengesats) – ikke fuld løn. Kræver 9 måneders anciennitet. Perioder: mor 4 uger før + 10 uger efter fødsel; far/medmor 2 uger; herudover 26 ugers betalt orlov fordelt med 9 til mor, 10 til far og 7 til deling. Sociale forældre og nærtstående er omfattet.	“Fuld løn” under orlov, men loftet er den løn, der giver klinikken den højeste refusionssats – økonomisk set samme mekanisme. Intet udtrykkeligt anciennitetskrav. Perioder: mor 4 + 10 + 17 uger; far/medmor 2 + 13 uger. Hertil betaler klinikken 10 % pension af lønnen under både lønnede og ulønnede dele af orloven. Sociale forældre og nærtstående er omfattet.	<i>Nettoudgiften pr. betalt uge er begrænset af refusionen i begge tilfælde, men FAF har flere betalte uger i alt, intet anciennitetskrav og en særskilt pensionsforpligtelse (10 %).</i>
Ferie og feriefridage			
Ferietillæg og feriefridage	Ferietillæg 1 %. 5 feriefridage efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse, betalt som ved sygdom. Der betales ikke feriegodtgørelse, ferietillæg eller pension af feriefridagsløn/kompensation.	Ferietillæg 1 % plus 0,45 % i store bededagerstatning. 5 feriefridage efter 9 måneder på samme vilkår – men der betales feriegodtgørelse, ferietillæg og pension af løn under feriefridage og af kompensation.	<i>Mere fleksibilitet til klinikejer i DE-overenskomsten, da der ikke stilles krav om at der skal betales feriegodtgørelse. Ferietillæg eller pension af feriedagsløn.</i>
Samarbejde, TR og øvrige forpligtelser			
Tillidsrepræsentant	TR mulig ved mindst 5 ansatte uden ledelsesfunktion. Valgbar efter 1 års ansættelse; valg godkendes af forbundet og meddeles Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Fast TR-tillæg på 1.000 kr. årligt betalt af klinikken.	TR mulig ved mindst 5 ansatte. Valgberettiget efter 6 måneder; ret til valg i arbejdstiden. Klinikken betaler løn under TR-uddannelse (op til 6 dage over to år); Danske Fysioterapeuter afholder kursusudgifterne. Løntillæg aftales lokalt – ingen fast sats. Fagforeningen kan delegere forhandlingsret til TR.	<i>DE: lille, fast og forudsigelig udgift. FAF: potentielt større tidsforbrug (uddannelse med løn) og et lokalt forhandlet tillæg uden loft.</i>
Onboarding og mentorer	Frivillige ordninger: 12 måneders erhvervsturnus (med kursusdel, logbog og certificeret mentor) eller 3 måneders struktureret opstart – begge med lavere lønindplacering. Mentortillæg: 1.400 kr./md. (turnus) eller 500 kr./md. (opstart). Klinikvejledertillæg: 1.500 kr. årligt.	Ingen tilsvarende ordninger.	<i>DE-overenskomstens største strategiske fordel: struktureret rekruttering af nyuddannede til lavere lønomkostning – mod krav om reel oplæring, mentor og dokumentation.</i>

Samlet vurdering fra et klinikejersperspektiv

De vigtigste forskelle kort fortalt

Dansk Erhverv-overenskomsten er samlet set den mest fleksible for klinikken: Onboarding-satserne giver en større grad af fleksibilitet, barselsforpligtelsen er spejlet direkte i refusionen med et anciennitetskrav på 9 måneder, der betales ikke pension af feriefridage, og normperioden på 3 måneder gør det lettere at udjævne merarbejde.

FAF-aftalen giver Danske Fysioterapeuter en stærkere processuel rolle: kopi af enhver opsigelse, hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

For klinikker, der ønsker lokal aftalefrihed, taler det meste for Dansk Erhverv-modellen.