

KUs bestyrelse

**SAGSNOTAT**

26. MARTS 2026

Vedr. Lønstatistik til Bestyrelsen på KU**KU HR****Sagsbehandler** Emilie Fris Nielsen & Frank GüsmerNØRREGADE 10
KØBENHAVN K

Notatet præsenterer udvalgte statistikker over lønsammensætning, lønniveauer og lønudvikling på KU i perioden 2020-2025¹.

Emilie Fris Nielsen
Frank Güsmer

Notatet indeholder følgende elementer²:

- Udviklingen i relative lønudgifter til VIP og TAP
- Udviklingen i relative lønudgifter til VIP og DVIP
- Udviklingen i relative lønudgifter til Faculty VIP og Øvrig VIP
- Udviklingen i lønsammensætningen (fordelt mellem basisløn, tillæg og engangsvederlag)
- Sammenligning af årsværkspris på tværs af køn og alder for Faculty VIP
- Lønniveauernes udvikling for mænd og kvinder
- Sammenligning af lønniveauer med de øvrige danske universiteter.

¹ Oplysningerne er baseret på data på udbetalinger fra Statens Lønssystem, som generer udgifter. Der er altså tale om de samlede personaleudgifter – og ikke kun traditionel løn. Figur 7, der indeholder en sammenligning med øvrige universiteter, er dog baseret på Økonomitrylsens ISOLA-platform.

² Begreber som VIP, TAP, Faculty VIP og DVIP er forklaret i bilaget med begrebsdefinitioner

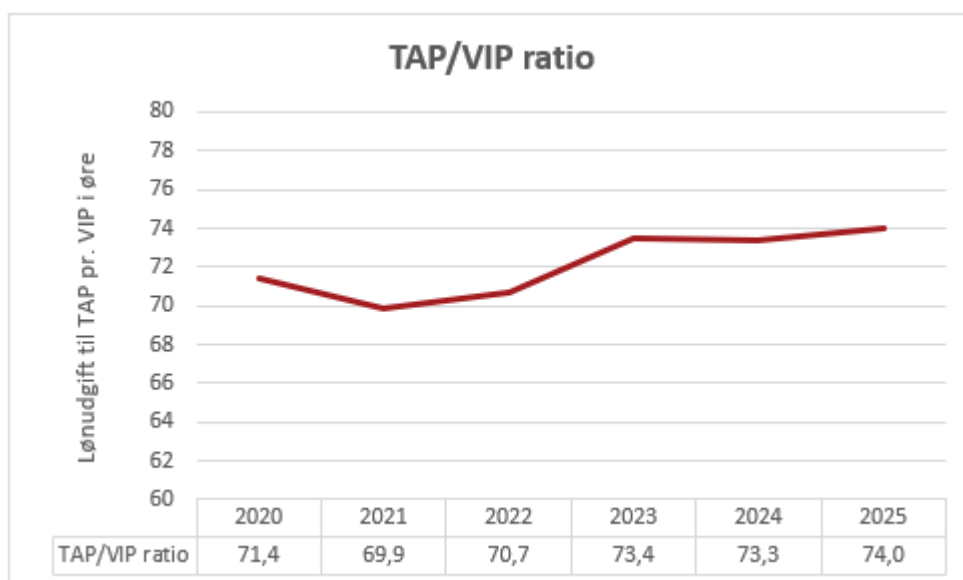
Udviklingen i lønudgifterne til VIP og TAP³

SIDE 2 AF 10

Med udgangspunkt i sontringen mellem VIP (medarbejdere ansat under den akademiske stillingsstruktur) og TAP har vi undersøgt udviklingen i perioden 2020-2025.

Figur 1 viser udviklingen i TAP/VIP-ratioen i perioden målt i lønudgifter. I perioden er der sket en mindre stigning i lønudgifter til TAP i forhold til VIP. I 2025 var indekset således 74 sammenlignet med 73,3 i 2024. Fra 2021 til 2025 er der tale om en stigning på ca. 4 indekspoint. Det vil sige, at pr. krone brugt på løn til VIP blev der i 2025 brugt 74 øre på løn til TAP. I årsregnskabet for 2025 er udviklingen i VIP og TAP fra 2024 til 2025 nærmere belyst.

Figur 1



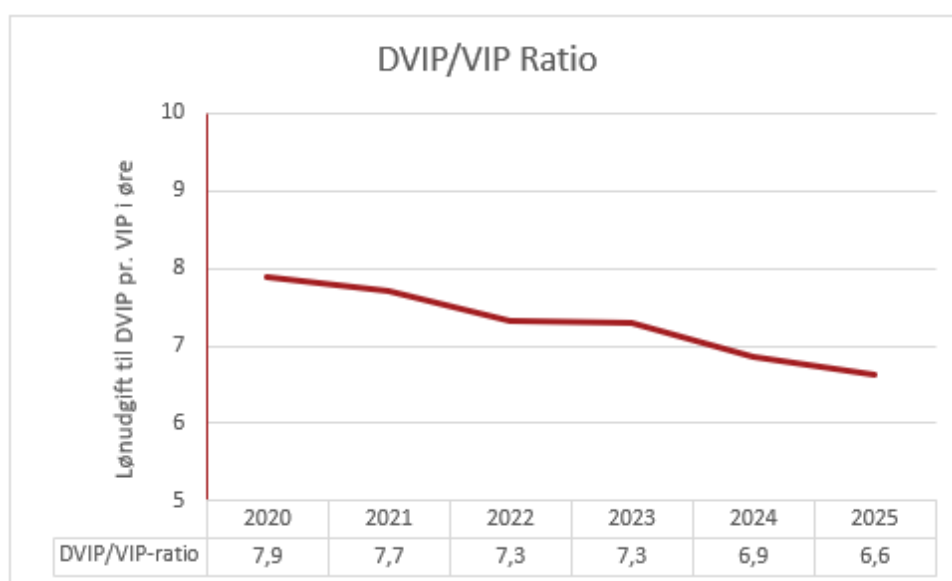
³ DVIP og DTAP ikke omfattet.

Udviklingen i lønudgifterne til VIP og DVIP

Vi har også undersøgt forholdet mellem VIP og deltidsansat, timelønnet videnskabeligt personale (DVIP), som fx eksterne lektorer og undervisningsassistenter.

Figur 2 viser DVIP/VIP-ratioen for 2020-2025. Siden 2020 er der sket et fald i lønudgifter til DVIP sammenlignet med lønudgifter til VIP. For hver krone KU brugte på lønudgifter til VIP i 2025, brugte KU 6,6 øre på lønudgifter til DVIP. Til sammenligning var tallet i 2020 knap 8 øre.

Figur 2

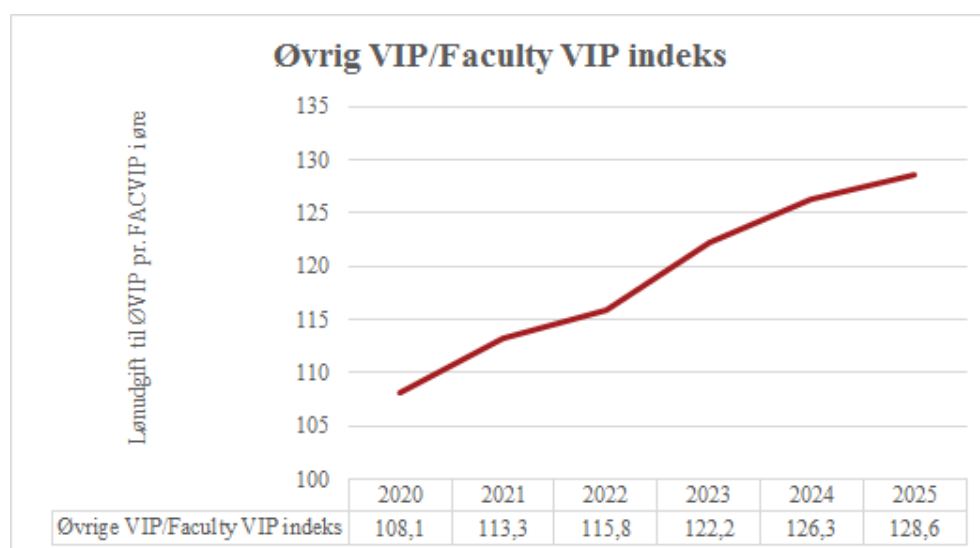


Udviklingen i lønudgifterne til Faculty VIP og Øvrig VIP

Gruppen af VIP kan opdeles i Faculty VIP, som er medarbejdere i videnskabelige hovedstillinger (professorer, lektorer og tenure track adjunkter⁴) og Øvrig VIP (andre månedslønnede VIP som fx post.doc, ph.d.-studerende, videnskabelige assistenter mv).

Fordelingen af lønudgifterne mellem Faculty VIP og Øvrig VIP illustreres ved en ratio mellem Faculty VIP og Øvrige VIP.

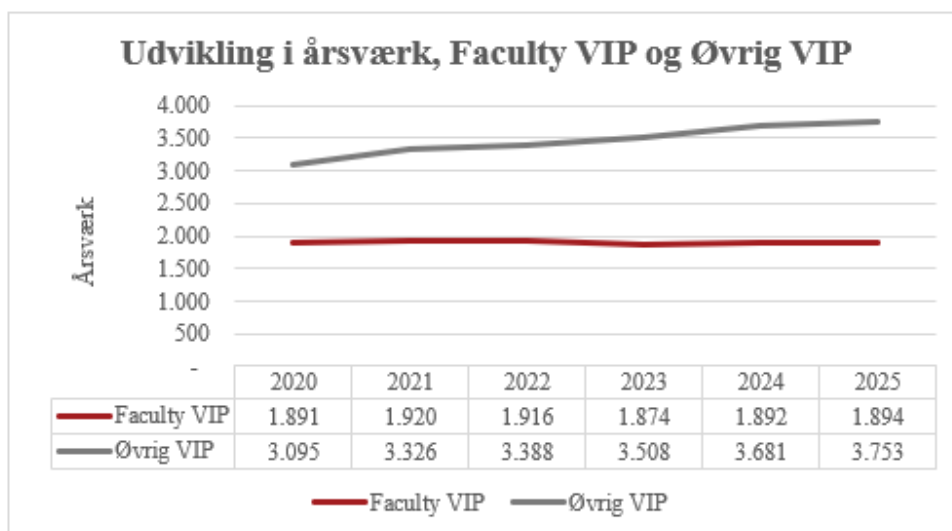
Figur 3



⁴ Et tenure track-adjunktur er en ansættelse, der tilbyder en struktureret vej til en fastansættelse som lektor. Forløbet inkluderer en lektorbedømmelse sidst i forløbet, hvor en positiv vurdering automatisk fører til fastansættelse som lektor uden nyt opslag.

Stigningen i lønudgifter til øvrige VIP relativt til lønudgifter til Faculty VIP skyldes, at populationen af øvrige VIP er steget relativt til populationen af Faculty VIP (figur 4).

Figur 4



Udviklingen i lønsammensætningen

På KU har lønsammensætningen været stabil siden 2020, og der ses ingen større udsving i fordelingen mellem grundløn, tillæg⁵ og engangsvederlag⁶.

I 2025 udgjorde grundlønnen 88,4 %, mens tillæg og engangsvederlag udgjorde henholdsvis 11,2% og 0,4%.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tillæg	10,2%	10,4%	10,8%	11,0%	11,2%	11,2%
Engangsvederlag	0,8%	0,9%	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%
Grundløn	89,0%	88,7%	88,5%	88,4%	88,3%	88,4%

Sammenligning af årsværkspris på tværs af køn og alder for Faculty VIP

I følgende sektion udfoldes lønniveauet for Faculty VIP. Individuelle tillæg udgør en relativt stor del af gruppens løn. Det er ikke muligt med det

⁵ Undtaget: Rådighedstillæg, gene/ulempetillæg, stillingsbestemte tillæg, hovedstadstillæg, rejsetillæg, tids- og arbejdsstedbestemte tillæg.

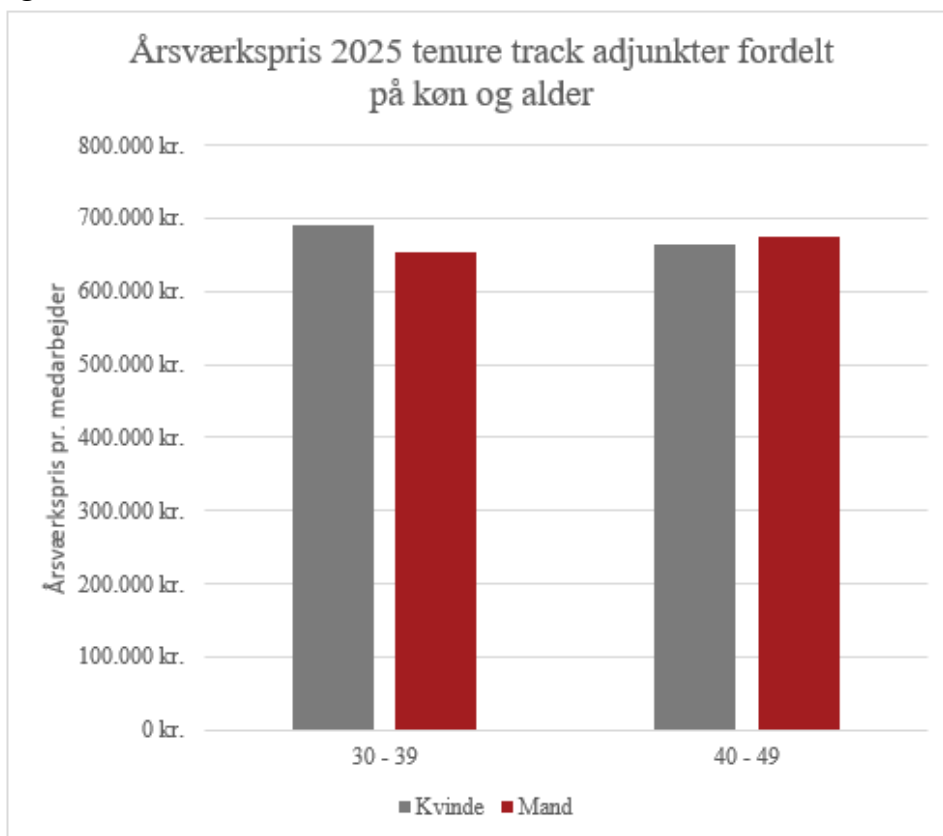
⁶ Undtaget: Over- og merarbejdsbetaling, praktikvederlag, censorvederlæg, vederlag for bedømmelse og formandskab og patentvederlag

foreliggende datagrundlag at korrigere for hverken løn- eller ansættelsesanciennitet. I stedet er tabellerne opdelt på alder for at nuancere opgørelserne.

SIDE 6 AF 10

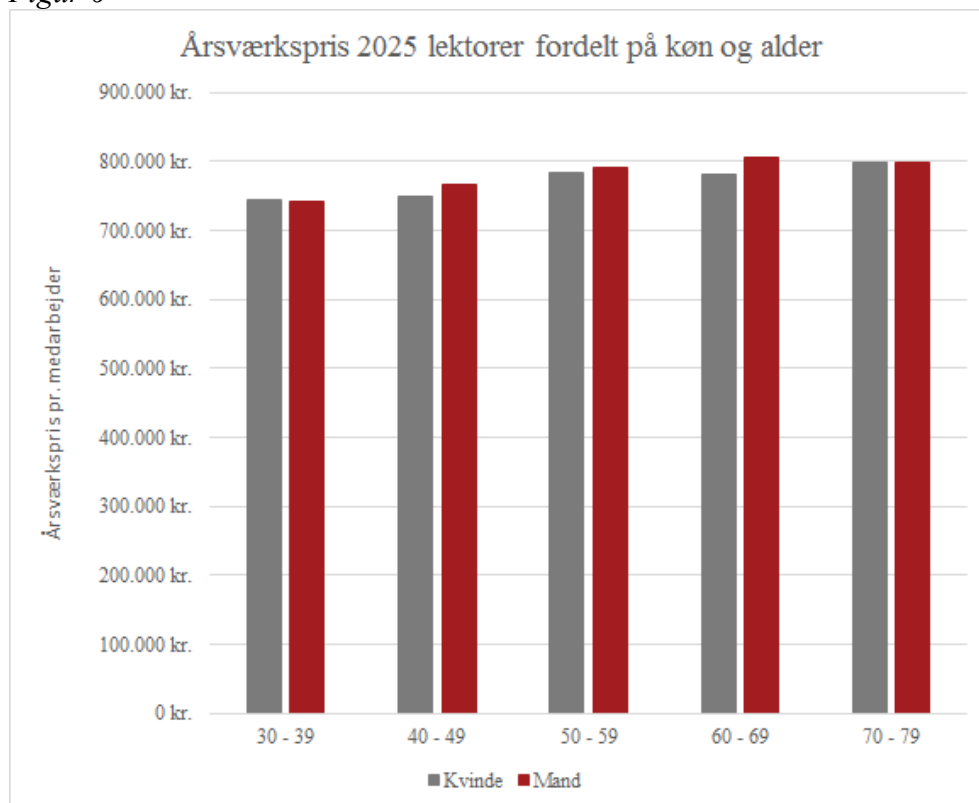
Figurerne 5-7 sammenligner udviklingen i årsværksprisen (lønudgiften pr. årsværk) for henholdsvis tenure track-adjunkter (TT), lektorer og professorer opdelt på køn og alder. Aldersgrupper på mindre end 5 medarbejdere indgår ikke.

Figur 5



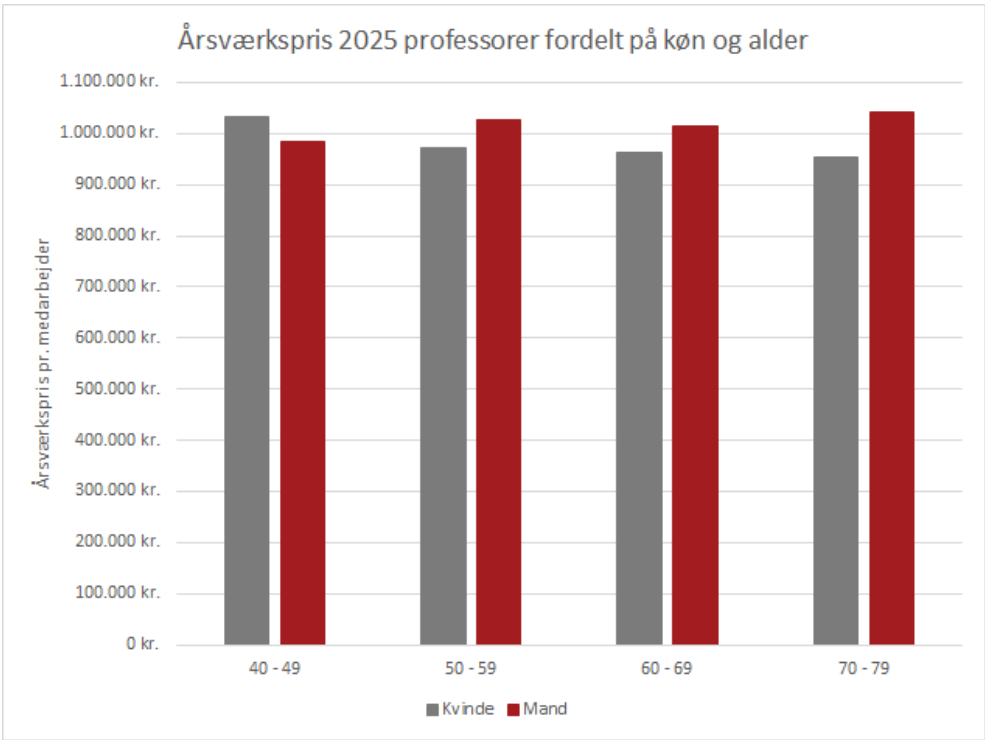
I 2022-2024 var der ingen signifikant forskel mandlige og kvindelige TT-adjunkter i aldersgrupperne 30-39 og 40-49 år. I 2025 er der opstået en mindre, men signifikant forskel i den yngste aldersgruppe.

Figur 6



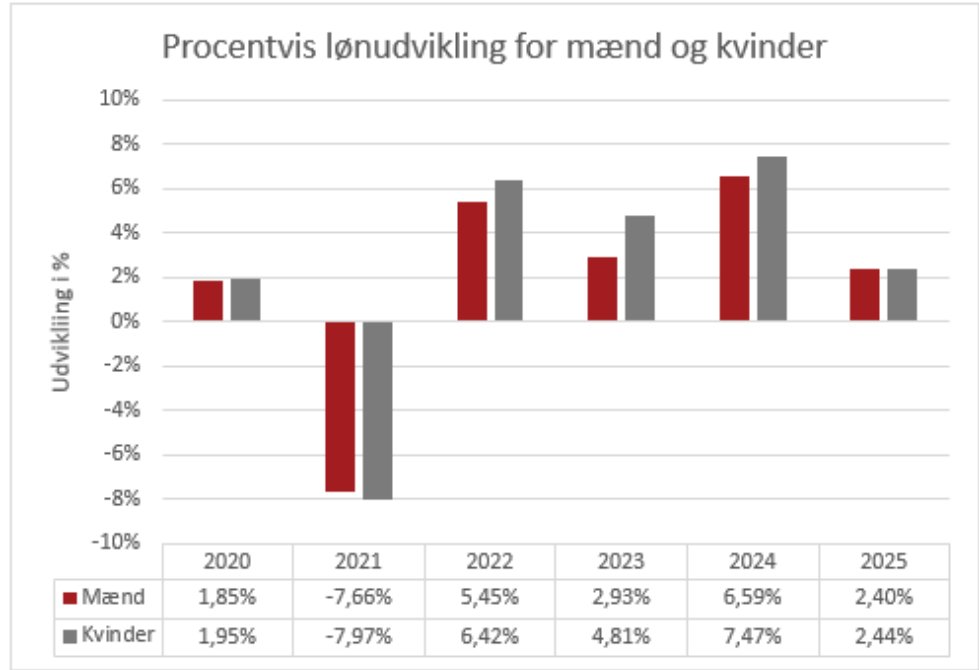
For lektorer er billedet i 2025 cirka det samme som de seneste par år med en lidt højere årsværkspris for kvinder i aldersgruppen 30-39 år, mens den er højere for mænd i de fleste andre aldersgrupper. Størrelsen på forskellene varierer en smule fra år til år.

Figur 7



Lønniveauernes udvikling for mænd og kvinder

Figur 8



Figur 8 viser den årlige lønudvikling for alle månedslønnede (VIP og TAP) fordelt på mænd og kvinder på KU målt som den procentuelle udvikling fra år til år i perioden 2020-2025. Tallet for 2021 viser således udviklingen fra 2020 til 2021.

Generelt har kvinder oplevet en større procentvis lønudvikling end mænd siden 2022.

Den markant mindre lønudvikling i 2025 sammenlignet med 2024 skyldes i høj grad de usædvanligt høje generelle lønstigninger aftalt med overenskomstforliget i 2024.

Den samlede lønudvikling for både mænd og kvinder var negativ fra 2020 til 2021. Her faldt gennemsnitslønnen til cirka samme niveau som i 2017. Det skyldes en markant ændring i personalesammensætningen, hvor medarbejdere med et højere lønniveau fratrådte. Fra 2020 til 2021 steg antallet af medarbejdere på KU desuden med ca. 380 årsværk. Udviklingen skyldtes således i høj grad en lavere gennemsnitlig anciennitet.

Sammenligning af lønniveau med de øvrige danske universiteter⁷

I Figur 9 ses gennemsnitslønnen for VIP på KU og andre danske universiteter i 4. kvartal 2025.

Figuren viser, at gennemsnitslønnen for en professor på KU er 39.000 kr. (ca. 5%) højere end for professorer på de andre universiteter. Det er et fald sammenlignet med året før, hvor forskellen var 45.000 kr. mere end professorer på andre universiteter.

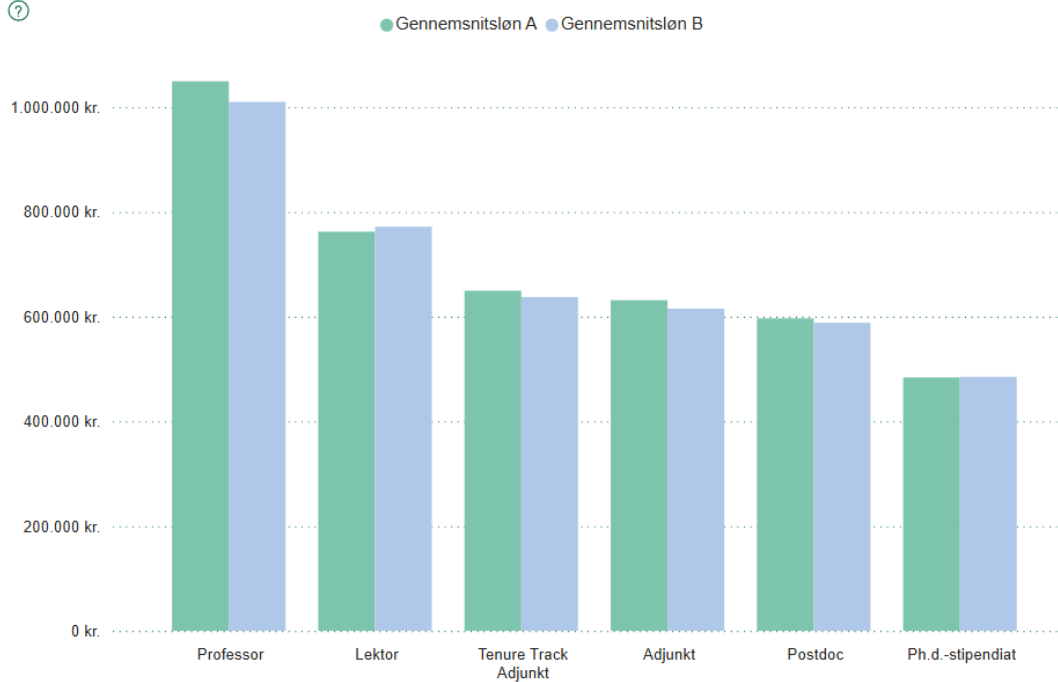
For de andre stillingskategorier er forskellene mellem lønninger på KU og på andre universiteter små, hvilket de seneste år har været det generelle billede.

Figur 9

Gennemsnitslønnen for VIP på KU (A) og andre danske universiteter (B) i 4. kvartal 2025⁸.

⁷ Sammenligningen er lavet i ISOLA i LDV for de mest gængse VIP stillingsbetegnelser. Der kan være forskellig anvendelse af stillingsbetegnelser på tværs af universiteterne, men det har næppe betydning for tendensen i de store grupper, der fremgår figur 9

⁸ Lønoplysninger i ISOLA for fastlønnede inkluderer fast løbende lønde (basisløn, pension og faste tillæg). Det er baseret på udbetalingen i periodens midterste måned omregnet til årligt lønniveau. Lønoplysninger for engangslønde er baseret på alle udbetalinger de forudgående 12 måneder.

Gennemsnitsløn efter stillinger

Engangslønde som engangsvederlag, resultatløn, merarbejdsbetaling og feriegodtgørelse indgår i disse beregninger. Dermed er det absolutte lønniveau ikke sammenligneligt med notatets øvrige anførte årsværkspriser.