

Tid: 23. maj 2025, kl. 01:35

Sted: DR

Emne: Forlig om overenskomstfornyelsen pr. 1. juni 2025 omfattende aftaler og overenskomst mellem Dansk Metal og DR.

Deltagere: Repræsentanter for Dansk Metal og repræsentanter for DR

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om, at aftaler og overenskomster omfattet af dette forlig, jf. pkt. 16, fornyes på følgende vilkår i perioden 1. juni 2025 – 31. maj 2028.

Den økonomiske ramme for overenskomstfornyelsen udgør 8,50 pct. af den samlede lønsum for 2024 på 148.461.180,57 kr. for de månedslønnede inklusive elever og 53.038.639,14 kr. for freelancere. Herudover indgår en restpulje fra OK23 på 92.474 kr., jf. aftale indgået af parterne den 11. oktober 2024 om beregning af personlig løn i forbindelse med lønforhandlingerne i 2024.

1 LØN

1.1 Lønregulering og personlig løn – Fastlønsoverenskomsten

Parterne er enige om følgende stigninger i basislønnen i overenskomstperioden:

	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Basislønstigning pr. måned	1.028,40 kr.	0 kr.	418,58 kr.

Basislønnen for fuldtidsbeskæftigede medarbejdere udgør herefter:

	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Basisløn pr. måned	27.657,09 kr.	27.657,09 kr.	28.075,67 kr.

Personlig løn

Parterne er enige om, at 2 pct. af lønsummen fra 2024 afsættes til personlige lønforhandlinger pr. 1. juni 2026.

Det aftalte lønforhandlingskodeks finder anvendelse ved de personlige lønforhandlinger, medmindre en af de tilsluttede parter vælger at udtræde af kodekset.

Ved de personlige lønforhandlinger mellem ledelse og den enkelte medarbejder forhandles den konkrete stigning i den personlige løndel.

Den aftalte konkrete stigning i den personlige løndel medfører en afledt økonomisk stigning i pensionsbidrag, særligt ferietillæg, Store Bededagstillæg samt indbetaling til fritvalg, som skal dækkes af den økonomiske ramme.

DR sikrer derfor ved fordelingen af de afsatte puljemidler til forhandling af personlig løn, at der er fratrullet midler til dækning af ovennævnte merudgifter, således at den aftalte lønstigning tillægges disse afledte lønelementer ved udbetalingen.

Som konsekvens heraf fjernes bemærkningen i § 3, stk. 2, litra c om, at "*Personlig Løn forhandles altid inklusiv pension*".

1.2 Jobløn – Fastlønsoverenskomsten

Parterne er enige om, at joblønsgænsen i § 4 i overenskomsten reguleres til:

Joblønsgænsen	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
	555.586,86 kr.	555.586,86 kr.	561.413,47 kr.

1.3 Pension – Fastlønsoverenskomsten

Parterne er enige om, at pensionsbidraget for månedslønnede, jf. overenskomstens § 7, hæves til 16 pct. pr. 1. juni 2027.

Parterne er enige om, at pensionsbidraget for elever og voksne elever, jf. overenskomstens bilag 2, § 4, stk. 1, hæves til 11 pct. pr. 1. juni 2027.

1.4 Lønregulering for elever – Fastlønsoverenskomsten

Parterne er enige om følgende stigninger i elevlønningerne, jf. overenskomstens bilag 2, § 3, stk. 1:

Uddannelsesår	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
1. år	491,44 kr.	430,01 kr.	430,01 kr.
2. år	571,57 kr.	500,12 kr.	500,12 kr.
3. år	668,86 kr.	585,26 kr.	585,26 kr.
4. år	771,88 kr.	675,40 kr.	675,40 kr.
5. år og flg.	846,29 kr.	740,50 kr.	740,50 kr.

Lønnen for fuldtidsbeskæftigede elever udgør herefter:

Uddannelsesår	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
1. år	12.777,50 kr.	13.207,51 kr.	13.637,52 kr.
2. år	14.860,78 kr.	15.360,91 kr.	15.861,03 kr.
3. år	17.390,46 kr.	17.975,72 kr.	18.560,97 kr.
4. år	20.068,96 kr.	20.744,36 kr.	21.419,76 kr.
5. år og flg.	22.003,45 kr.	22.743,95 kr.	23.484,45 kr.

1.5 Lønregulering for voksnelever – Fastlønsoverenskomsten

Parterne er enige om følgende stigninger i voksnelevlønningerne, jf. overenskomstens bilag 2, § 3a, stk. 1:

	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Lønstigning pr. måned	601,24 kr.	561,16 kr.	561,16 kr.

Basislønnen for fuldtidsbeskæftigede voksnelever udgør herefter:

	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Løn pr. måned	23.499,81 kr.	24.060,97 kr.	24.622,12 kr.

1.6 Vederlagsregulering – Freelanceoverenskomsten

Parterne er enige om følgende stigninger i minimumssatsen i overenskomstperioden:

	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Vederlagsstigning pr. time	4,69 kr.	0 kr.	4,80 kr.

Vederlaget for freelancere udgør herefter:

	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Vederlag pr. time	288,63 kr.	288,63 kr.	293,43 kr.

FASTLØNSOVERENSKOMSTEN

I fastlønsoverenskomsten foretages nedenstående ændringer.

2 ARBEJDSSTID

Regulering af ulempetillæg

Parterne er enige om at ændre tidsrummene og regulere satserne for tillæg efter overenskomstens § 11, stk. 1 og stk. 2. Parterne er således enige om følgende tidsrum og satser med virkning fra 1. september 2025:

§ 11, stk. 1	
Kl. 18.00 – 20.00	50 kr. pr. time
Kl. 20.00 – 22.00	70 kr. pr. time
Kl. 22.00 – 06.00	120 kr. pr. time
Kl. 06.00 – 07.00	70 kr. pr. time
§ 11, stk. 2	
a) i weekends fra fredag kl. 20.00 til mandag kl. 05.00	80 kr. pr. time

b) på helligdage, juleaftensdag og nytårsaftensdag fra kl. 00.00 til kl. 24.00	og 80 kr. pr. time
--	--------------------

3 FRITVALG

Parterne er enige om at afsætte yderligere 0,10 pct. af den ferieberettigede løn pr. 1. juni 2025 og yderligere 2,00 pct. af den ferieberettigede løn pr. 1. juni 2027 til Fritvalgs Lønkontoen.

4 KOMPETENCEUDVIKLING

Parterne er enige om, at overenskomsten ændres således, at bilag 1 Kompetenceudvikling udgår og erstattes med et nyt bilag 1 Kompetenceudvikling.

Det nye bilag fremgår af Bilag 4.

FH FÆLLES

For FH Fælles er nedenstående ændringer aftalt.

5 JOBLØN

Parterne er enige om, at bestemmelsen om jobløn, jf. overenskomstens § 4, udgår og erstattes af en ny § 4 om jobløn.

Ændringen fremgår af Bilag 5.

6 TANDFORSIKRING

Parterne er enige om at etablere en tandforsikringsordning for medarbejdere ansat på overenskomsten.

Arbejdet med udbudsprocessen igangsættes af en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra DR og FH-gruppen senest den 1. september 2025.

Ordningen søges etableret hurtigst muligt i 2026.

Ordningens etablering forudsætter gennemførelse af udbud. I udbudsfasen specificeres, hvilke minimumsbetingelser og optioner, der skal stilles til leverandørerne, herunder forsikringssum, selvrisiko og ydelser, der skal dækkes af ordningen. Arbejdsgruppen vil indgå i dette arbejde samt vurdere de indkomne tilbud.

Tandforsikringen skal dække fastansatte og tidsbegrænsede ansatte. Freelancere og timelønsansatte omfattes ikke af ordningen.

Aftalen er ikke indgået med leverandøren ved overenskomstfornyelsen juni 2025. Prisen er beregnet på baggrund af en pris på 1.695 kr. pr. år pr. medarbejder. Prisstigninger over dette niveau ved indgåelse af aftale med leverandøren samt ved fornyelser skal finansieres via fremtidige overenskomststrammer eller ved tilpasning af selve forsikringsproduktet, således at ordningen forbliver omkostningsneutral for DR efter etableringen.

Da ordningens etablering både kræver yderligere afklaring, enighed om produkt og gennemførelse af udbud, har parterne aftalt, at ovenstående ikke kan gøres til genstand for arbejdsretlig prøvelse.

Medarbejderen beskattes af dette gode i henhold til gældende lovgivning.

Arbejdsgruppen har mandat til at forlænge processen, men hvis det mod forventning viser sig, at ordningen ikke kan etableres, vil de reservede midler blive tillagt fritvalgslønkontoen på de enkelte overenskomster.

Når ordningen er etableret, indføres i overenskomsternes bestemmelse om gruppeliv et nyt stk. 2 om tandforsikring. Det nye stk. 2 fremgår af Bilag 6.

7 BARSEL

Barsel for flerlinge forældre og soloforældre

Parterne er enige om, at overenskomsten ændres således, at den nuværende bestemmelse i § 18 om graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov gældende for medarbejdere med termin før 1/11 2023 udgår. Der tilføjes i den forbindelse en bemærkning med henvisning til overenskomsten for 2023-2025, gældende for medarbejdere med termin før 1/11 2023. I forlængelse heraf konsekvensrettes overenskomsten, så § 18a ændres til en ny § 18.

Endvidere er parterne enige om, at overenskomsten ændres således, at der i den nye § 18 om graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov tilføjes to bestemmelser, hvorefter flerlinge forældre hver får ret til ekstra 13 ugers orlov med løn og soloforældre får ret til ekstra 10 ugers lov med løn.

De nye bestemmelser træder i kraft for medarbejdere med termin den 1/6 2025 eller senere.

Ændringen fremgår af Bilag 7.

8 ADVARSEL

Parterne er enige om, at overenskomsten ændres således, at § 29, stk. 6 vedrørende advarsel forud for en afskedigelse omformuleres, så en afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold, bortset fra tilfælde af misligholdelse, ikke kan gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel. Dog kan kravet om advarsel konkret fraviges efter aftale med tillidsrepræsentanten. Endvidere ophæves den tidsmæssige begrænsning af en advarsel på op til 1 år.

Ændringen fremgår af Bilag 8.

9 GRUPPELIV

Parterne er enige om, at der afsættes midler til at hæve dækningen ved kritisk sygdom i FG-gruppelivsordningen, således at medarbejdere omfattet af ordningen er dækket indtil 70 år.

Udvidelsen betyder, at det månedlige bidrag pr. medarbejder stiger fra 220 kr. til 255 kr.

Forhøjelsen finansieres med resterende ALKA-bonusmidler.

Parterne forudsætter, at der i overenskomstperioden 2025-2028 er resterende ALKA-bonusmidler til rådighed til dækning af udvidelsen (35 kr.) og halvdelen af den hidtidige udgift (110 kr.).

Parterne er opmærksomme på, at ALKA-bonusmidlerne udløber herefter. Parterne er derfor enige om, at det er en forudsætning for videreførelsen af gruppelivsordningen, at der findes finansiering til dækning af den del af ordningen, der har været afholdt af ALKA-bonusmidlerne ved de kommende overenskomstforhandlinger, når ALKA-bonusmidlerne er opbrugt. Behovet for finansiering forventes at udgøre 145 kr. pr. medarbejder pr. måned.

10 AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN

Parterne er enige om, at overenskomsten ændres således, at bilag 3 Aftale om hviletid og fridøgn erstattes med et nyt bilag 3 Aftale om hviletid og fridøgn.

Parterne er herudover enige om at undersøge behovet for at indgå en aftale, der muliggør fravigelser i videre omfang. Såfremt undersøgelsen viser, at der er et sådant behov, er parterne enige om at søge indgåelse af en aftale, der efterfølgende skal godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet, jf. § 21 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn.

Det nye bilag fremgår af Bilag 10.

11 SOCIAL DUMPING

Parterne er enige om, at arbejdet om social dumping i DR fortsættes.

Arbejdet indebærer afdækning og evt. tiltag for at undgå social dumping, herunder retningslinjer, underleverandører, vikarer/vikarbureauer mv.

Parterne er endvidere enige om at videreføre den af parterne nedsatte arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen mødes mindst én gang om året i den kommende overenskomstperiode, og der kan efter behov aftales hyppigere mødefrekvens.

Behovet for afrapportering aftales i arbejdsgruppen.

Første møde i kommende periode vil være i efteråret 2025, hvor der finder en gennemgang og aktualisering sted. FH-gruppen indkalder til mødet.

FREELANCEOVERENSKOMSTEN

I overenskomsten om freelanceopgaver i forbindelse med produktion af TV- og radioudsendelser m.v. foretages nedenstående ændringer.

12 PENSION

Parterne er enige om at arbejde for at etablere en pensionsopsparing for freelancere. Opsparingsordningen søges etableret med virkning fra 1. januar 2026 og senest 1. januar 2027.

Parternes hensigt er at udbygge ordningen, når der er mulighed herfor ved kommende overenskomstfornyelser. I den første overenskomstperiode høstes erfaringer, der kan danne grundlag for senere at etablere en overenskomstbaseret arbejdsmarkedspension, der er obligatorisk og solidarisk med tilknyttede forsikringer, der almindelig vis indgår i en sådan pensionsordning.

Parterne er opmærksomme på, at freelancere har en meget forskellig tilknytning til DR, og dermed vil de årlige indbetalinger variere. Den enkelte freelancer gives derfor mulighed for i stedet at vælge indbetaling til en anden ordning i form af:

- en arbejdsmarkedspensionsordning, den pågældende er omfattet af eller
- en individuelle pensionsordning, medarbejderen har oprettet gennem et pensionsselskab eller et pengeinstitut

Freelancere skal i forbindelse med tilknytningen meddele, hvis indbetalingen skal ske til en anden ordning. Freelanceren skal oplyse de nødvendige oplysninger til DR Løn, der kan fastsætte administrative retningslinjer herfor.

Det er en forudsætning, at den selvvalgte ordning vil modtage indbetalingen. Det påhviler freelanceren selv at undersøge dette.

Når opsparingsordningen er etableret, indsættes en pensionsbestemmelse som en ny § 3 i overenskomsten. Den nye pensionsbestemmelse fremgår af Bilag 12.

13 SÆRLIGT FERIETILLÆG

Parterne er enige om, at det i overenskomstens § 5 særlige ferietillæg på 5 pct. af den ferieberettigede løn fra det foregående år, bortfalder med virkning fra 31. december 2025. Udbetalingen i januar 2026 vil blive beregnet på baggrund af den ferieberettigede løn optjent i perioden fra 1. januar 2025 til 31. december 2025.

Ændringen fremgår af Bilag 13.

14 ARBEJ DSTID

Regulering af ulempetillæg

Parterne er enige om at ændre tidsrummene og regulere satserne for tillæg efter overenskomstens § 3, stk. 1 og 2. Parterne er således enige om følgende tidsrum og satser med virkning fra 1. september 2025:

§ 3, stk. 1	
a. Kl. 18.00 – 20.00	50 kr. pr. time
b. Kl. 20.00 – 22.00	70 kr. pr. time
c. Kl. 22.00 – 06.00	120 kr. pr. time
d. Kl. 06.00 – 07.00	70 kr. pr. time
§ 3, stk. 2	

[...] i tidsrummet fredag kl. 20.00 til mandag kl. 05.00, på helligdage, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag fra kl. 00.00 til kl. 24.00	80 kr. pr. time
§ 3, stk. 3	
[...] i tiden mellem kl. 24.00 og kl. 06.00 ydes yderligere for hver time et tillæg på 132 kr.	132 kr. pr. time.

15 BARSELSSTØTTE

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 6 om dagpenge m.v. under sygdom tilføjes et nyt stk. 3, der henviser til et nyt bilag 2, der giver mulighed for, at freelancere kan få barselsstøtte, såfremt de opfylder de i bilaget angivne forudsætninger.

Parterne er yderligere enige om, at en medarbejder, der under orloven overgår fra freelancetilknytning til tidsbegrænset eller fastansættelse, ikke kan opnå en bedre retsstilling end medarbejdere, der er omfattet af anden DR-overenskomst, når de bliver forældre.

Eksempel: De uger, hvor medarbejderen har modtaget støtte til barselsorlov på freelanceoverenskomsten, fratrækkes i de uger hvor medarbejderen kan få løn som fastansat.

Den nye bestemmelse i overenskomsten og det nye bilag træder i kraft for freelancere med termin den 1/11 2025 eller senere.

Ændringen fremgår af Bilag 15.

16 DÆKNINGSOMRÅDE

Dette forlig omfatter følgende overenskomst:

- 2023 Overenskomst mellem DR og Dansk Metal
- 2023 Overenskomst mellem DR og Dansk Metal om freelanceopgaver i forbindelse med produktion af TV- og radioudsendelser m.v.

17 IKRAFTTRÆDEN

Hvor intet andet er nævnt, træder ændringer til den i dette forlig omfattede overenskomst i kraft pr. 1. juni 2025.

Parterne er enige om, at aftaler, der ikke er nævnt i dette forlig, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. maj 2025.

18 AFSLUTNING

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet. Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster fornyet på ovenstående vilkår. Parterne tager forbehold for endelig godkendelse af aftaleresultat i respektive kompetente forsamlinger.

Der tages forbehold for redaktionelle ændringer, åbenbar fejlskrift og regnefejl.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af dette forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

København, den 23. maj 2025

Klaus Abildsen

DR

Thomas Spang

Michael Hansen

Dansk Metal

Bilag 4 Kompetenceudvikling

Bilag 1. Kompetenceudvikling

DR forpligter sig til at prioritere efteruddannelse og udvikling af medarbejderne. Denne forpligtelse gælder både det umiddelbare behov for uddannelse/udvikling i tilknytning til DR's mål og behov, men også medarbejderens mulighed for mobilitet i DR samt mulighederne for at være attraktiv på det generelle arbejdsmarked.

Lederen har pba. den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) ansvaret for, at alle afdelingens medarbejdere gennemgår relevant kompetenceudvikling. I det omfang, at der ved MUS aftales kompetenceudvikling, der har til formål at udvikle og styrke medarbejderens fremtidige virke i DR, prioriteres ansøgninger om efteruddannelse i denne forbindelse højt. Aftalt kompetenceudvikling dokumenteres i forbindelse med ansøgning til puljen, f.eks. ved at indsætte tekst fra MUS-udviklingsplan.

Tillidsrepræsentanten har i øvrigt adgang til at drøfte generelle forhold vedrørende efteruddannelse i afdelingen/området.

Medarbejderen er forpligtet til at gennemføre evt. aftalte kurser/uddannelser, såfremt kurset bevilges fra puljen. Forhindrer tjenesten deltagelse aftales nærmere med chefen.

Stk. 2. Puljens anvendelse

Formålet med den afsatte pulje er at sikre, at der finder en kontinuerlig og systematisk indsats sted vedrørende efteruddannelse med henblik på at opfylde den enkelte medarbejders relevante udviklingsbehov og DR's målsætninger.

Puljen kan anvendes til såvel relevant faglig som relevant personlig uddannelse. Midlerne kan ikke anvendes til oplæring.

Støtte til længerevarende uddannelse tildeles for et år ad gangen.

Puljemidlerne kan anvendes til kurser udbudt af anerkendte uddannelsesudbydere som f.eks.

- AMU-kurser
- Teknologisk Institut
- Super Users.
- Mediernes efteruddannelse
- Filmskolen
- Media College Denmark
- Konservatoriernes efteruddannelser

Desuden kan puljemidler anvendes til kurser godkendt af IKUF – Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Herudover kan der bevilges støtte til selvtilrettelagte kurser/uddannelser og studierejser med relevans for virket, samt initiativer der bidrager til at fremme formålet med puljen.

Den afsatte pulje kan anvendes til dækning af kursusafgifter, undervisningsmateriale, opholdsudgifter, transportomkostninger m.v. i forbindelse med deltagelse i uddannelse og kompetenceudvikling.

Endelig kan der anvendes midler til aftalte initiativer mellem parterne, der fremmer brugen af puljemidlerne.

Freelancere, der har et længerevarende tilknytningsforhold til DR, kan ligeledes ansøge puljen.

Stk. 3. Fælleskurser

Uddannelsesudvalget, jf. stk. 4, er indstillet på at imødekomme ansøgninger, hvor kurserne er tilrettelagt for større grupper af medarbejdere. En afdeling/et område eller en gruppe af medarbejdere kan således søge støtte fra puljen til at udbyde internt tilrettelagte kurser/forløb med interne eller eksterne undervisere. Det er vigtigt, at disse kurser vurderes til at have et højt indholdsmæssigt niveau og således er attraktive for de medarbejdere, der skal deltage.

Medarbejdernes deltagelse i disse kurser er frivillig. Modtager puljen en fælles ansøgning (gruppeansøgning) på vegne af f.eks. en afdeling/et område eller en gruppe af medarbejdere, hvor medarbejderne har tilkendegivet, at de vil deltage i kurset, betragtes dette, som at deltagerne har søgt individuelt. Medarbejderne er herefter forpligtet til at deltage i kurset.

Fælleskurser følger i øvrigt samme procedure for godkendelse som individuelle kurser.

Uddannelsesudvalget evaluerer ordningen løbende.

Stk. 4. Uddannelsesudvalg

Der nedsættes et uddannelsesudvalg bestående af 2 repræsentanter for DR og 2 fra Klub 317/Dansk Metal.

Udvalget fastlægger de overordnede rammer for anvendelse af puljemidler, herunder rammer for f.eks. hel eller delvis betaling for deltagelse i messer, fagfestivaler, konferencer o.lign.

Udvalgets opgave er:

At prioritere og godkende indkomne ansøgninger:

- Ud fra en vurdering af, om ansøgningerne lever op til puljens krav og formål.
- Ud fra hensynet til at støtte ansøgninger, der har udspring i konkrete, individuelle MUS-udviklingsplaner.
- Ud fra en vurdering af de ansøgte kursers/efteruddannelsers værdi og relevans henset til DR's overordnede strategi og målsætninger.
- Ud fra hensynet til en fordeling mellem individuel efteruddannelse/kompetenceudvikling og fælles efteruddannelse/kompetenceudvikling for grupper af medarbejdere.

- Ud fra hensynet til at støtte kompetenceudviklingstiltag begrundet i ny viden, ny teknologi og nye arbejdsformer.
- At fastsætte rammer for administrativ godkendelse – retningslinjer, vedligeholdelse og overblik:
 - Administrativ godkendelse
 - Ikke-administrativ godkendelse
- At udstikke de overordnede retningslinjer for administrationen af puljen, herunder løbende evaluering af kursusudbydere.
- At redegøre for og drøfte anvendelsen af puljemidlerne, herunder brug af puljemidler til deltagelse i fagmesser og lignende.
- Udvalget kan i enighed fravige gældende regelsæt.

DR varetager sekretariatsopgaven.

Stk. 5. Økonomi

Der afsættes i overenskomstperioden en pulje på 1.000.000 kr. pr. år til kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse af medarbejderne.

I tilfælde af, at puljen ikke anvendes, overføres de resterende midler til næste års pulje. Hvis der i et år er et overforbrug, reduceres det følgende års pulje tilsvarende.

Stk. 6. Ansøgning

Ansøgning sker via DR's blanketsystem. Ansøgningen skal indeholde en kursusbeskrivelse, evt. tekst fra MUS-udviklingsplan og et budget over de nødvendige udgifter, der er forbundet med kurset. Ansøgningen skal godkendes af medarbejderens nærmeste chef og tillidsrepræsentant, hvorefter ansøgningen går til behandling i udvalget.

Faktura/regninger skal udstedes til DR og skal efterleve DR's krav om fakturering og betaling.

Bilag 5 Jobløn

§ 4. Jobløn

Efter aftale med medarbejderen kan ansættelse ske på jobløn, hvor den aftalte løn indeholder betaling for samtlige de med stillingen forbundne opgaver.

Stk. 2. Der er ingen højeste tjenestetid for medarbejdere ansat på jobløn. Det tilstræbes, at tjenestetiden normalt udgør 37 timer om ugen.

Overenskomstens bestemmelser om arbejdstid, jf. §§ 10-14 finder ikke anvendelse, bortset fra bestemmelsen om 1 uges kompensationsfrihed.

Medarbejderen tilrettelægger i overvejende grad selv arbejdstiden. Dette sker under hensyntagen til møder, facilitetsbundne tider, andre produktions- og udsendelsesafhængige deadlines.

Stk. 3. Den samlede jobløn (basisløn, personlig løn, joblønstillæg og pension) skal minimum udgøre:

Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
xxx.xxx,xx	yyy.yyy,yy	zzz.zzz,zz

Joblønstillægget skal minimum udgøre 6.000 kr. årligt.

Bemærkning:

Parterne opfordrer til, at leder og medarbejder ved ansættelsen - og løbende derefter - afstemmer forventninger til jobbet, så der er sammenhæng mellem medarbejderens løn, ansvar, kompetencer, fleksibilitet og arbejdstid.

Hvis forudsætningerne for ansættelsen på jobløn ændres, kan leder og medarbejder drøfte, om det giver anledning til at aftale ændring af vilkårene evt. ad hoc.

Eksempelvis hvis en medarbejder skal indgå i vagtplan med øvrige medarbejdere i en kortere, defineret periode i ulempebelagte tidsrum, og dette ikke har været forudsat ved ansættelsen på jobløn og/eller er afspejlet i den samlede jobløn.

Stk. 4. Joblønsaftaler kan være tidsbegrænsede. I disse situationer bortfalder joblønstillægget ved udløbet af joblønsaftalen.

Bilag 6 Tandforsikring

Ny § 8, stk. 2. Tandforsikring

Månedslønnede medarbejdere er omfattet af den til hver en tid gældende tandforsikring.

Bilag 7 Barsel

§ 18a. Graviditets-, barsels-, forældre-, flerlinge- og adoptionsorlov

(Gældende for medarbejdere med termin den 1/11 2023 eller senere.)

Medarbejdere, der er fraværende på grund af graviditets-, barsels-, forældre-, flerlinge- og adoptionsorlov, er berettiget til fuld løn under fravær i henhold til nedenstående bestemmelser. Det er en forudsætning for at oppebære fuld løn, at DR modtager fuld dagpengerefusion, svarende til medarbejderens ansættelsesnorm.

Bemærkning:

Medarbejdere med termin før den 1/11 2023 følger reglerne om graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov i overenskomsten for 2023-2025.

Stk. 2. Graviditetsorlov

En gravid medarbejder har ret til fravær med fuld løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen.

Bemærkning:

Der er ret til fuld løn i ugerne 5 og 6 inden forventet fødselstidspunkt, uanset om DR modtager fuld dagpengerefusion.

Ønsker den gravide medarbejder ikke eller kun delvist at benytte sin ret til fravær med fuld løn i uge 5 og 6 før forventet fødselstidspunkt, kan medarbejderen i stedet vælge at udvide sin forældreorlov med en tilsvarende periode, jf. stk. 4.

Stk. 3. Barselsorlov

Moren har ret til fravær med fuld løn i de første 10 uger efter fødslen.

Den anden forælder har indenfor de første 10 uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet ret til fravær med fuld løn i indtil 2 uger.

Stk. 4. Forældreorlov

Moren har efter den 10. uge efter fødslen ret til 16 ugers fravær med fuld løn.

Bemærkning:

Morens ret til fulde 16 ugers fravær med løn forudsætter overdragelse af 2 ugers orlov fra den anden forælder.

Den anden forælder har efter den 10. uge efter fødslen ret til 16 ugers fravær med fuld løn.

De 16 uger afholdes i sammenhæng. Det kan mellem DR og medarbejderen aftales, at ugerne deles op, dog ikke i perioder på under 14 dage.

Den anden forælder har mulighed for at placere dele af sine 16 uger indenfor de første 10 uger efter fødslen.

Endelig har moren - under forudsætning af, at DR oppebærer de fulde dagpenge - ret til at udvide sin forældreorlov med løn efter dette stk. med et tidsrum, der modsvarer det omfang, moren ikke har været fraværende fra arbejdet i uge 5-6 før forventet fødselstidspunkt, jf. stk. 2.

Bemærkning:

I henhold til lovgivningen er det muligt at forlænge fraværet i forbindelse med forældreorlov med 8 eller 14 uger. Medarbejderen modtager ikke dagpenge eller løn i den periode, hvor orloven forlænges.

Der indbetales DR's pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden under forældreorlov. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 uger pr. orlov.

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ud fra den pensionsgivende løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Stk. 5. Soloforælder

Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen, har forælderen ret til yderligere 10 ugers forældreorlov med fuld løn i fraværperioden.

Bemærkning:

Bestemmelsen er gældende for medarbejdere med termin den 1/6 2025 eller senere.

Der henvises til barselslovens definition af soloforælder.

Stk. 6. Flerlingeorlov

Moren og den anden forælder til to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, har hver ret til yderligere 13 ugers fravær med fuld løn (flerlingeorlov).

Bemærkning:

Bestemmelsen er gældende for medarbejdere med termin den 1/6 2025 eller senere.

Der henvises til barselslovens definition af flerlingeforældre.

Stk. 75. Varslingsbestemmelser

Senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt skal den gravide medarbejder give skriftligt besked om, hvornår medarbejderen påregner at begynde sin graviditetsorlov. Medarbejderen skal umiddelbart efter fødslen underrette DR om dato for fødslen.

Den anden forælder skal 4 uger før det forventede fødselstidspunkt give skriftlig besked om, at vedkommende skal være forælder, og at 2 ugers orlov holdes i forbindelse med fødslen.

En medarbejder, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, skal inden 6 uger efter fødslen skriftligt give underretning om tidspunktet for orlovens s begyndelse og længden heraf.

Tilsvarende gælder for yderligere uger til en soloforælder (forældreorlov) og flerlingeforældre (flerlingeorlov), jf. stk. 5-6, til afholdelse efter de første 10 uger efter fødslen.

Den anden forælder, der ønsker at afholde forældreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødsel samtidig med morens barselsorlov, skal 4 uger før forventet fødselstidspunkt give skriftlig besked om, hvornår vedkommende forventer at begynde orloven og længden heraf.
Tilsvarende gælder for yderligere uger til flerlingeforældre (flerlingeorlov), jf. stk. 6, til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødslen.

Stk. 86. Adoptionsorlov

Under forudsætning af at adoptionsmyndighederne bestemmer, at medarbejderen skal være ude af erhverv, er der ret til fuld løn efter modtagelsen af barnet på samme måde som for biologiske forældre, jf. stk. 1 og stk. 3-~~5~~7.

I forhold til flerlingeorlov, jf. stk. 6, er det en betingelse, at børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år.

Stk. 97. Anciennitet

Under fravær i forbindelse med graviditets-, barsels-, forældre-, flerlinge- og adoptionsorlov optjenes anciennitet.

Bilag 8 Advarsel

§ 29. Opsigelse og afskedigelse

Stk. 6. Afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold, bortset fra tilfælde af misligholdelse, kan ikke gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel. Kravet om advarsel kan konkret fraviges efter aftale med tillidsrepræsentanten. Advarslen skal indeholde en tidsmæssig begrænsning på op til et år.

Tillidsrepræsentanten inddrages forud for afskedigelsen.

Bilag 10 Hviletid og fridøgn

Bilag 3. Aftale om hviletid og fridøgn

Ved arbejdets tilrettelæggelse skal bestemmelserne i Arbejdsmiljøloven samt gældende bekendtgørelser om hvileperioder og fridøgn iagttages i det omfang, der ikke er sket fravigelser ved nærværende aftale, eller ved andre aftaler og særlige dispensationer.

Denne aftale er indgået i henhold til kapitel 5 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn.

Aftalens formål er at sikre, at Arbejdsmiljølovens intentioner efterleves, og at DR's særlige produktionsvilkår samtidig imødekommes.

Parterne er enige om, at aftalen anvendes i forbindelse med arbejdsopgaver såvel i Danmark som i udlandet.

Parterne er enige om, at spørgsmål om fravigelser fra Arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen så vidt muligt skal løses i de enkelte enheder inden for de rammer, som fastsættes i det følgende.

Parterne gør opmærksom på vejledning vedrørende hviletid, fridøgn og brug af tilsynsbog, der kan læses på DRinde.

1. Hvileperiode (bekendtgørelsens kap. 5, § 19, stk. 1).

Definitioner mv.:

En hvileperiode skal være på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Hvileperioden kan i begrænset omfang aftales reduceret eller nedsat i følgende omfang:

- Maks. en gang om ugen kan hvileperioden nedsættes helt ned til 8 timer.
- To eller flere gange om ugen – dog ikke hver dag – kan hvileperioden nedsættes i mindre omfang.

En uge forstås normalt som en arbejdsperiode på 6 døgn samt et fridøgn, se i øvrigt pkt. 2.

2. Fridøgn (bekendtgørelsens kap. 5, § 20)

Definitioner mv.:

Inden for hver periode på 7 døgn skal der være et fridøgn på 24 timer, som så vidt muligt skal falde på en søndag. Fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode, og skal derfor være af mindst 35 timers varighed, medmindre der er sket nedsættelse af hvileperioden mellem 2 arbejdsperioder.

Hvis det af program- eller produktionsmæssige eller tilsvarende forhold er nødvendigt, kan det ugentlige fridøgn aftales omlagt sådan, at der kan gå op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Ved omlægninger der medfører arbejdsperioder på mere end 6 døgn, skal der placeres en fridøgnperiode umiddelbart efter. Fridøgnperioden skal være på 2 døgn samt en hvileperiode på min. 11 timer, medmindre hvileperioden er nedsat iht. pkt. 5.

3. Kompenserende hvileperiode eller fridøgn

Der skal ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode/fridøgn, når der er sket fravigelser. Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse. Passende beskyttelse kan fx være pause, mindre belastende funktion, o. lign.

4. Indgåelse af aftale

Fravigelser kan ske, når det er nødvendigt begrundet i program- eller produktionsmæssige eller tilsvarende forhold.

Fravigelse af hvileperioden/det ugentlige fridøgn skal ske med hjemmel i nærværende aftale og skal registreres i tilsynsbogen:

- *Planlæggelige situationer:*

I planlæggelige situationer drøftes fravigelser (dispensationer) så tidligt som muligt med henblik på indgåelse af aftaler. Aftaler om fravigelser indgås som udgangspunkt mellem den/de lokale tillidsrepræsentanter og enheden forud for tjenesten. Aftaler dokumenteres skriftligt.

Ved planlægning af større begivenheder/events, der involverer flere faggrupper og/eller flere områder, kan både ledelsen og den/de lokale tillidsrepræsentanter indkalde til et møde med de relevante gruppeformænd for de involverede faggrupper samt KUV-formanden. Formålet med mødet er at koordinere tilgangen til fravigelser efter denne aftale ved den/det pågældende begivenhed/event.

Dispensationen registreres i tilsynsbogen.

- *Pludseligt opståede situationer:*

I tilfælde, hvor en uforudset begivenhed får indflydelse på programindhold, sendetid eller produktion skal der med støtte fra berørte medarbejdergruppers lokale tillidsrepræsentanter omgående tages skridt til en normalisering af arbejdsforholdene, hvis situationen kan skønnes at påvirke hvileperioderne ud over det følgende arbejdsdøgn.

Hændelsen skal efterfølgende registreres i tilsynsbogen.

Bemærkning:

En uforudset begivenhed er en pludselig opstået situation, der ikke skyldes uhensigtsmæssig planlægning.

5. Lokalt samarbejde

Det er vigtigt med stærk lokal forankring og samarbejde mellem den lokale ledelse og områdets tillidsrepræsentanter om overholdelse af denne aftale.

Den lokale tillidsrepræsentant skal have den nødvendige tid til opgaverne, jf. overenskomstens bestemmelse herom.

I de områder, hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant for den enkelte organisation, forpligter forbundene sig til så vidt muligt at anvende en tillidsrepræsentant fra samme direktørområde.

Bemærkning:

For at styrke det lokale samarbejde, opfordrer parterne til:

- at aftalens intentioner og anvendelse i området drøftes i det lokale samarbejdsudvalg.
- at den lokale tillidsrepræsentant og leder gennemgår tilsynsbogen mindst 2 x årligt, bl.a. som forberedelse til kommende drøftelse i det lokale samarbejdsudvalg.
- at den lokale tillidsrepræsentant bringer overskridelser til lokal ledelses kendskab.
- at ledelsen og de lokale tillidsrepræsentanter taler om, hvordan der sikres bedst muligt flow i arbejdsgangen i forbindelse med indgåelse af aftaler om fravigelser.
- at nye medarbejdere med planlægning som opgave introduceres til brug af aftalen inden for de første 8 uger af ansættelsen.

6. Hviletidsudvalg

DR har etableret et hviletidsudvalg, der har til formål at arbejde for, at rammeaftalen om hviletid og fridøgn efterleves, og at der sker en ensartet håndtering af ansøgning og registrering mv. på tværs af DR.

Nærmere bestemmelser om udvalgets virke er fastsat i en forretningsorden for udvalget.

Bemærkning:

Hviletidsudvalgets forretningsorden kan læses på DRinde.

7. Behandling af særlige problemer.

Parterne er enige om, at evt. uoverensstemmelser forsøges løst lokalt.

Parterne er også enige om, at mere generelle og principielle problematikker eller uoverensstemmelser kan tages op til drøftelse og forsøg på at finde en løsning i hviletidsudvalget.

Ved tilbagevendende overtrædelser af aftalen, der tilsidesætter et sikkert og sundt arbejdsmiljø, kan parterne i udvalget enten i fællesskab eller hver side for sig indstille, at problemstillingerne drøftes på førstkommande HSU. I så fald skal punktet anmeldes til dagsordenen og problemstillingen præsenteres med en kort beskrivelse.

Herefter kan de lokale parter inddrage overenskomstens parter.

8. Opsigelse

Nærværende aftale har virkning fra det tidspunkt, hvorom der opnås enighed ved overenskomstens indgåelse. Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til terminer, svarende til de for overenskomsten gældende, dvs. med 3 måneders varsel til en 1. juni. Dog tidligst til 1. juni 2028.

Bilag 12 Pension til freelancere

§ 3. Pension

DR yder et pensionsbidrag på 4,70 pct. pr. 1. januar 2026, 7,20 pct. pr. 1. juni 2026 og 9,40 pct. pr. 1. juni 2027 af honoraret efter § 2.

Stk. 2. Freelancere kan vælge, at bidraget skal indbetales til

1. en arbejdsmarkedspensionsordning, den pågældende er omfattet af eller
2. en individuelle pensionsordning, medarbejderen har oprettet gennem et pensionsselskab eller et pengeinstitut.

Freelanceren skal i forbindelse med tilknytningen til DR meddele, hvis indbetalingen skal ske til en af de i punkt 1 eller 2 nævnte ordninger i stedet for til DR's opsparingsordning. Det er en forudsætning for eget valg af ordning, at den selvvalgte ordning vil modtage bidragene.

Bilag 13 Særligt ferietillæg

§ 5. Feriepenge og særligt ferietillæg

Der ydes feriepenge efter ferieloven (p.t. 12,5 pct.).

Herudover udbetales i januar et særligt ferietillæg, svarende til 5 pct. af det foregående års honorar/lønninger efter nærværende overenskomst.

Bemærkninger:

Det særlige ferietillæg på 5. pct. bortfalder med virkning fra 31. december 2025. Udbetalingen i januar 2026 vil blive beregnet på baggrund af den ferieberettigede løn optjente i perioden fra 1. januar 2025 til 31. december 2025.

Bilag 15 Barselsstøtte til freelancere

Nyt § 6 stk. 3

Freelancere kan få støtte fra DR ifm. graviditets-, barsels-, forældre-, flerlinge- og adoptionsorlov, jf. bilag 2.

Bilag 2. Støtte i forbindelse med freelancers barselsorlov m.v.

(Gælder for freelancere med termin 1/11-2025 eller senere)

1. Freelancere kan få støtte fra DR ifm. graviditets-, barsels-, forældre-, flerlinge- og adoptionsorlov.
2. Støtteberettiget er en freelancer, der har haft en indtjening som freelancer i DR på over 41.356 kr. inklusiv ulempetillæg indenfor 6 måneder forud for overgang til graviditets-/barsels-/forældre-/flerlinge- og adoptionsorlov.
3. Støtten udgør pr. uge $\frac{1}{26}$ af $\frac{1}{2}$ ($= \frac{1}{52}$) af den samlede indtjening i DR i 6 måneders perioden forud for overgangen til graviditets-, barsels-, forældre-, flerlinge- og adoptionsorlov. Evt. indtjening som tidsbegrænset ansat i henhold til overenskomst mellem DR og MDR medregnes i indtjeningen. Støtten kan dog pr. uge max. udgøre et beløb svarende til de maksimale dagpenge pr. uge.

Bemærkning:

Ved sygdom som følge af graviditeten kan indtjeningsperioden forskydes.

4. Udbetaling af støtte forudsætter, at reglerne for modtagelse af dagpenge ifm. graviditet og barsel - jf. lov herom - er opfyldt.

Bemærkning:

Efter Lov om dagpenge ydes dagpenge i 4 uger før fødslen. Støtten kan maksimalt oppebæres i 46 uger efter fødslen. Det er endvidere en forudsætning, at der ikke som følge af andet ansættelsesforhold e.lign. oppebæres fuld løn eller støtte som svarer hertil i orlovsperioden.

5. Anmodning om støtte fremsendes løbende, og senest 3 måneder efter orlovens ophør, til DR med den fornødne dokumentation.