

Tid: 26. maj 2023  
Sted: DR  
Emne: Forlig om overenskomstfornyelsen pr. 1. juni 2023 omfattende aftaler og overenskomst mellem DR og AC-organisationerne om akademikere ansat i DR som programmedarbejdere og overenskomst mellem DR og AC-organisationerne om akademikere ansat i DR i administrative og tekniske funktioner.  
Deltagere: Repræsentanter for DR og repræsentanter for AC-organisationerne

## FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om, at aftaler og overenskomster omfattet af dette forlig, jf. pkt. 5, fornyes på følgende vilkår i perioden 1. juni 2023- 31. maj 2025.

For AC-programoverenskomsten udgør den økonomiske ramme for overenskomstfornyelsen 6,04 pct. af den samlede lønsum for 2022 på 153.298.595 kr.

For AC-adm/tek-overenskomsten, udgør den økonomiske ramme for overenskomstfornyelsen 8,54 pct. af den samlede lønsum for 2022 på 173.255.765 kr.

For AC-chefer omfattet af overenskomsternes bilag 3, udgør den økonomiske ramme for overenskomstfornyelsen 8,54 pct. af den samlede lønsum for 2022 på 36.581.815 kr.

## 1 LØN

### 1.1 Lønregulering og personlig løn

Parterne er enige om følgende stigninger i basislønnen i overenskomstperioden:

Basislønstigning kr. pr. måned	Pr. 1. juni 2023	Pr. 1. juni 2024
Stigning i AC-program-basislønninger	1.744 kr.	0 kr.
Stigning i AC-adm/tek-basislønninger	1.834 kr.	133 kr.
AC- Ledelse – basisløn	3.433 kr.	0 kr.

Derudover er der aftalt

- at 1 pct. af lønsummen for månedslønnede for 2022 er til fordeling på personlig løn pr. 1. juni 2024 på AC-programoverenskomsten.
- at 2,50 pct af lønsummen for månedslønnede for 2022 er til fordeling på personlig løn pr. 1. juni 2024 på AC-adm/tek-overenskomsten.

- at 3,50 pct af lønsummen for månedslønnede for 2022 er til fordeling på personlig løn pr. 1. juni 2024 for AC-chefer.

Parterne er desuden enige om, at basislønnen for bibliotekarer ikke anvendes for ansættelser efter 1. juni 2023. Ansatte der pr. 31. maj 2023 er indplaceret på basislønnen for bibliotekarer, fastholdes på basislønnen for bibliotekarer som en lukket gruppe.

Ændringen fremgår af bilag 1.1.

## 1.2 Jobløn

Parterne er enige om, at joblønsgrensen i § 5 i hhv. AC-programoverenskomsten og AC-adm/tek-overenskomsten reguleres til:

Joblønsgrense	Pr. 1. juni 2023	Pr. 1. juni 2024
AC-program	568.640 kr.	568.640 kr.
AC-adm/tek	566.751 kr.	568.531 kr.

Ændringen fremgår af bilag 1.2.

## 2 FRITVALGS LØNKONTO OG SÆRLIGE FRIDAGE

### 2.1 Fritvalgs Lønkonto og særlige fridage for AC-program

Parterne er enige om AC-programoverenskomstens bestemmelser i § 14, stk. 1, 2. og 3. afsnit om seniorfridage og § 15 om feriefridage bortfalder og erstattes af to nye bestemmelser om henholdsvis Fritvalgs Lønkonto og særlige fridage.

§ 13 om særlige fridage omlægges pr. 1. juni 2023.

Bestemmelserne i §13, stk. 1-5 bortfalder og erstattes af nye bestemmelser, der

- Fastlægger at særlige fridage ydes forholdsæssigt, og opspares og afvikles i ferieåret.
- Giver mulighed for afholdelse inden for ferieåret efter reglerne om restferie (jf. nyt stk. 2)
- Giver ret til overførsel af op til 25 dage (jf. nyt stk. 3 og 5)
- Fastlægger at ikke-afholdte særlige fridage udbetales umiddelbart efter ferieårets udløb – samt ved fratrædelse.

Allerede ansatte i DR pr. 31. maj 2023 følger reglerne om særlige fridage i overenskomsten for 2020-2023 frem til 31. august 2023.

§ 14, stk. 1, 2. og 3. afsnit om seniorfridage ophæves pr. 1. september 2023.

§ 15 om feriefridage ophæves pr. 1. juni 2023. Allerede ansatte i DR pr. 31. maj 2023 følger reglerne om feriefridage i overenskomsten for 2020-2023 frem til 31. august 2023. For nyansatte fra 1. juni 2023 er bestemmelsen ophævet.

De nye bestemmelser om Fritvalgs Lønkonto og særlige fridage træder i kraft 1. september 2023.

Af hensyn til den praktiske implementering af de nye regler er parterne enige om, at det frie valg for perioden 1. september 2023 til 31. august 2024 er truffet på forhånd således, at medarbejderne i denne periode holder al den frihed, der er mulighed for jf. bestemmelsen om Fritvalgs Lønkontoens stk. 2, pkt. c og e samt, at eventuel resterende midler udbetales som månedligt løntillæg (jf. stk. 2, pkt. d).

De nye bestemmelser fremgår af bilag 2.1.

## **2.2 Fritvalgs Lønkonto for AC-adm/tek**

Parterne er enige om, at AC-adm/tek-overenskomstens bestemmelser i § 14 om feriefridage bortfalder og erstattes af ny bestemmelse om Fritvalgs Lønkonto.

§ 14 om feriefridage ophæves pr. 1. juni 2023. Allerede ansatte i DR pr. 31. maj 2023 følger reglerne om feriefridage i overenskomsten for 2020-2023 frem til 31. august 2023. For nyansatte fra 1. juni 2023 er bestemmelsen ophævet.

De nye bestemmelser om Fritvalgs Lønkonto træder i kraft 1. september 2023.

Af hensyn til den praktiske implementering af de nye regler er parterne enige om, at det frie valg for perioden 1. september 2023 til 31. august 2024 er truffet på forhånd således, at medarbejderne i denne periode holder al den frihed, der er mulighed for jf. bestemmelsen om Fritvalgs Lønkontoens stk. 2, pkt. c og e samt, at eventuel resterende midler udbetales som månedligt løntillæg (jf. stk. 2, pkt. d).

De nye bestemmelser fremgår af bilag 2.2.

## **3 BARSEL OG SORGORLOV**

### **3.1 Implementering af nye barselsregler**

#### **Ændring af bestemmelser om orlov under barsel m.v.**

Parterne er enige om at justere overenskomsternes bestemmelser om graviditets-, barsels-, forældre-, og adoptionsorlov, for at tilpasse bestemmelserne til den nye barselslov, og sikre en øget ligestilling mellem forældrene for så vidt angår mulighederne for at afholde forældreorlov i samme omfang.

Der foretages følgende ændringer:

- Orlovsperioderne tilpasses den nye barselslovgivning, således at 4 uger af morens barselsorlov overføres til morens forældreorlovsperiode. Herudover foretages der konsekvensrettelser på baggrund af ændringer i lovgivningen.
- Morens forældreorlovsperiode udvides yderligere med to uger.
- Graviditetsorlovsperioden fastsættes til 6 uger.
- Den anden forælder sikres yderligere 4 ugers forældreorlov med løn.
- En række steder omskrives formuleringer, så teksten afspejler et mere moderne sprogbrug og/eller præciseres i forhold til gældende lovgivning og praksis.

- Bestemmelsen om "Eventuelle fraværsperioder forårsaget af graviditetsbetinget sygdom modregnes i den periode, der kan flyttes" udgår

Ændringerne træder i kraft for medarbejdere med termin 1. november 2023 eller senere.

Den nye bestemmelse fremgår af bilag 3.1

### **3.2 Sorgorlov**

Parterne er enige om at give en forælder ret til fravær med løn i op til 26 uger, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

Den nye bestemmelse fremgår af bilag 3.2

## **4 ØVRIGE BESTEMMELSER**

### **4.1 Bortfald af TBA-tillæg**

Parterne er enige om, at tillægget for ansættelse som tidsbegrænset ansat, jf. overenskomsternes § 7, bortfalder pr. 1. juni 2023.

Parterne er ligeledes enige om, at medarbejdere, der oppebærer TBA-tillægget den 31. maj 2023 og som fortsat er tidsbegrænset ansat fra og med den 1. juni 2023, får opjusteret deres personlige løndel med henholdsvis 15.111 kr./år for medarbejdere på AC-programoverenskomsten og 15.233 kr./år for medarbejdere på AC-adm/tek-overenskomsten.

Ændringen fremgår af bilag 4.1.

### **4.2 Grænsedragning mellem AC-overenskomsterne**

Parterne er enige om, at grænsedragningen mellem AC-adm/tek- og AC-programoverenskomsterne defineres som i forhandlingsreferat af 4. juli 2022:

- *AC-programoverenskomsten anvendes til medarbejdere som overvejende varetager redaktionelle opgaver, herunder ifm. presse og på de sociale medier*
- *AC-adm/tek-overenskomsten anvendes til medarbejdere som dækker de øvrige funktioner, som varetages af en akademiker, der bruger sin akademiske uddannelse*

Formuleringen indskrives i overenskomsternes bilag 1.

Parterne er desuden enige om, at chefer med akademisk uddannelse er dækket af AC-adm/tek-overenskomsten, hvorefter bilag 3 til AC-programoverenskomsten falder bort.

Ændringerne fremgår af bilag 4.2

### **4.3 Protokollat angående vilkår for chefer**

Parterne er enige om, at de 5 tjenestefrihedsdage, som AC-chefer (omfattet af bilag 3 i AC-overenskomsterne) har ret til, jf. punkt. B, 6. afsnit i AC-overenskomsternes bilag 3, ændres til kompensationsfridage, og herefter følger reglerne i AC-adm/tek-overenskomstens § 11, stk. 9. Ændringen sker pr. 1. september 2023.

Samtidig er parterne enige om at fastholde de nuværende regler for AC-chefers feriefridage. Parterne er enige om at gennemføre de nødvendige redaktionelle ændringer for at sikre dette.

Ændringerne fremgår af bilag 4.3.

## 5 DÆKNINGSOMRÅDE

Dette forlig omfatter følgende overenskomster:

- 2020 Overenskomst mellem DR og AC om akademikere ansat i DR som programmedarbejdere
- 2020 Overenskomst mellem DR og AC om akademikere ansat i DR i tekniske og administrative funktioner

## 6 IKRAFTTRÆDEN

Hvor intet andet er nævnt, træder ændringer til den i dette forlig omfattede overenskomst i kraft pr. 1. juni 2023.

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 2023.

## 7 AFSLUTNING

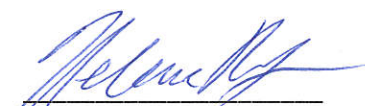
Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet. Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster fornyet på ovenstående vilkår. Parterne tager forbehold for endelig godkendelse af aftaleresultat i respektive kompetente forsamlinger.

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.

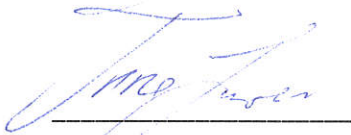
København, den 26. maj 2023

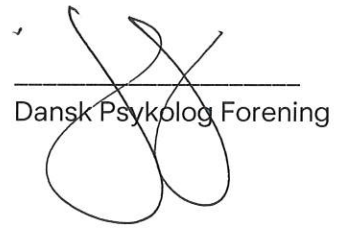
  
DR

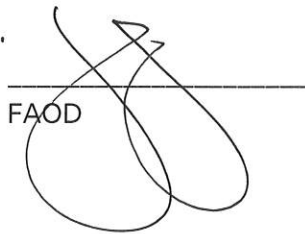
  
DJØF

  
DM

  
Forbundet Kultur og Information

  
IDA

  
Dansk Psykolog Forening

  
FAOD

  
Kommunikation og Sprog

  
Den Danske Dyrlægeforening

## Bilag 1.1 Løn

### § 4. Løn - Fælles

Medarbejdere på AC adm/tek-overenskomsten aflønnes således:

Basisløn pr måned	Pr. 1. juni 2023	Pr 1. juni 2024
Bachelor	28.826 kr.	28.959 kr.
Bibliotekarer ( <u>lukket gruppe</u> )	29.996 kr.	30.129 kr.
Øvrige AC'ere	31.166 kr.	31.299 kr.

Medarbejdere på AC-programoverenskomsten aflønnes således:

Basisløn pr måned	Pr. 1. juni 2023	Pr 1. juni 2024
Bachelor	28.589 kr.	28.589 kr.
Bibliotekarer ( <u>lukket gruppe</u> )	29.759 kr.	29.759 kr.
Øvrige AC'ere	30.929 kr.	30.929 kr.

Bemærkning: Pr 1. juni 2023 ansættes der ikke medarbejdere på basislønnen for bibliotekarer. Bibliotekarer, som ansættes efter 1. juni 2023, indplaceres på basislønnen for øvrige AC'ere.

Lønnen udbetales månedlig bagud.

Stk. 2. Personlig løn.

- [...]
- [...]
- Den enkelte medarbejders lønforhold tages op til forhandling direkte mellem den pågældende leder og medarbejder minimum hver 12. måned. I overenskomstperioden 202~~30~~-202~~53~~ er der dog kun forhandling i 202~~14~~. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.

Bemærkning:  
Personlig løn forhandles altid inklusiv pension.

[...]

## Bilag 1.2 Jobløn

### §5 Jobløn (i AC-adm/tek-overenskomsten)

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

Overenskomstens § 11 om arbejdstid finder ikke anvendelse, bortset fra bestemmelsen om 1 uges kompensationsfrihed.

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

Den samlede jobløn (basisløn, personlig løn, joblønstillæg og pension) skal dog minimum udgøre pr. 1. juni 2023 ~~566.751,528.917~~ kr. og pr. 1. juni 2024 ~~568.531.535.832~~ kr. og pr. 1. juni 2022 ~~542.193~~ kr.

Såfremt forudsætningerne ændres, kan tillægget til enhver tid tages op til drøftelse mellem medarbejder og vedkommendes chef.

### §5 Jobløn (i AC-programoverenskomsten)

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

Overenskomstens § 11 om arbejdstid finder ikke anvendelse, bortset fra bestemmelsen om 1 uges kompensationsfrihed.

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

Den samlede jobløn (basisløn, personlig løn, joblønstillæg og pension) skal dog minimum udgøre pr. 1. juni 2023 ~~568.640.528.917~~ kr. og pr. 1. juni 2024 ~~568.640.535.832~~ kr. og pr. 1. juni 2022 ~~542.193~~ kr.

Såfremt forudsætningerne ændres, kan tillægget til enhver tid tages op til drøftelse mellem medarbejder og vedkommendes chef.



## **Bilag 2.1 – Fritvalgs Lønkonto og særlige fridage for AC-program**

### **§ 15 Fritvalgs Lønkonto (erstatte § 15 om feriefridage og § 14, 2. og 3. afsnit om seniorfridage)**

Fra 1. september 2023 indbetaler DR månedligt 5,0 pct. af den ferieberettigede løn til en Fritvalgs Lønkonto, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Stk. 2. Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

#### a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Medarbejderen skal senest den 1. juli hvert år oplyse, om hvor stor en andel af Fritvalgs Lønkontoen, der skal anvendes til en opsparing, som kan udbetales i forbindelse med fritid.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders Fritvalgs Lønkonto.

Indbetalingerne til og udbetalingerne fra Fritvalgs Lønkonto er ikke pensionsgivende.

DR fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

#### b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejderen skal senest den 1. juli hvert år oplyse om, hvor stor en andel af Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension i det kommende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august.

Når der vælges pension, indbetales den af medarbejderen valgte andel til pensionsselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

#### c. Feriefridage:

Medarbejderen har mulighed for at afholde op til 5 feriefridage pr. ferieår.

Medarbejderen bestemmer selv, hvor mange feriefridage vedkommende ønsker at afholde.

Medarbejderen skal senest 1. juli meddele DR, hvor mange feriefridage vedkommende ønsker at afholde i det kommende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august.

Medarbejderens indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen nedsættes i det efterfølgende ferieår med 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. feriefridag, som medarbejderen vælger at afholde.

Feriefridage afholdes som hele dage og placeres efter de samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Medarbejdere, der er syge på en feriefridag, har ret til en erstatningsferiefridag.

Feriefridage, som medarbejderen rettidigt har meddelt, at vedkommende vil afholde, men som alligevel ikke er blevet afholdt inden ferieårets udløb, udbetales.

Feriefridage, som medarbejderen rettidigt har meddelt, at vedkommende vil afholde, kan ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode og ikke-afholdte feriefridage udbetales i forbindelse med fratræden.

Ved udbetaling af købte feriefridage afregnes disse som 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. udbetalt feriefridag. Udbetalingen er ikke pensionsgivende.

#### d. Månedligt løntillæg

Medarbejderen kan få et månedligt løntillæg (fritvalgstillæg), som udbetales løbende sammen med den almindelige lønuddbetaling. Fritvalgstillægget kan maksimalt svare til det beløb, der månedligt afsættes til Fritvalgs Lønkontoen.

Fritvalgstillægget er ikke pensionsgivende.

#### e. Seniorordning om ekstra feriefridage

Medarbejdere, der har 8 år eller mindre til den til enhver tid gældende individuelle folkepensionsalder, har mulighed for at afholde op til 5 ekstra feriefridage pr. ferieår efter samme regler som beskrevet i punkt c, herunder at medarbejderens indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen nedsættes i det efterfølgende ferieår med 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. feriefridag, som medarbejderen vælger at afholde.

Muligheden for at afholde de 5 ekstra feriefridage indtræder for det ferieår, hvor medarbejderen fylder år, og dermed har 8 år til sin individuelle folkepensionsalder.

*Overgangsordning: Som personlig ordning har medarbejdere, der er ansat i DR den 31. august 2023 og er født inden 1. januar 1967 mulighed for at afholde 5 ekstra feriefridage efter denne bestemmelse.*

Vælger medarbejderen ikke aktivt et af de i pkt. a, b, c og e beskrevne elementer udbetales det beløb, der afsættes til Fritvalgs Lønkontoen som et fritvalgstillæg.

Stk. 3. Når en medarbejder tiltræder et job i DR, anvendes stk. 2, pkt. d (Månedligt løntillæg) indtil et nyt ferieår påbegyndes, hvor medarbejderen efter reglerne i stk. 2, pkt. a, b, c og e ligeledes har mulighed for at vælge pension og feriefridage. For medarbejdere, der tiltræder mellem 1. juli og 1. september tages der ved ansættelsen konkret stilling til anvendelsen af Fritvalgs Lønkontoen i det kommende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august.

#### Stk. 4. Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 2, pkt. a ved ferieårets udløb, udbetales beløbet til medarbejderen. Udbetalingen er ikke pensionsgivende.

Overskuddet udbetales med september-lønnen i det efterfølgende ferieår.

Stk. 5. Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste udbetaling fra DR.

Stk. 6. Midlerne til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af midlerne

### **§ 13 Særlige fridage (erstatte §13 om Særlige fridage)**

Medarbejderen tildeles 5 særlige fridage pr. 1. september til afholdelse i ferieåret, dvs. fra 1. september til og med 31. august det følgende år.

De særlige fridage ydes forholdsmæssigt, og de opspares og afvikles i ferieåret.

#### Stk. 2. Afholdelse af de særlige fridage

- a) De særlige fridage placeres efter reglerne om restferie, jf. ferieloven.
- b) Særlige fridage, som ikke er afholdt i ferieåret, udbetales umiddelbart efter ferieårets afslutning, jf. dog stk. 3 og stk. 4.
- c) Særlige fridage, der ikke er afholdt ved fratræden, udbetales.
- d) Udbetalingen efter pkt. b og c ydes som løn under sygdom.

#### Stk. 3. Ret til overførsel af de særlige fridage

- a) Medarbejderen har ret til at overføre op til 5 særlige fridage til efterfølgende ferieår.
- b) Ønsker medarbejderen at benytte retten efter pkt. a, skal medarbejderen senest 1. juli meddele DR, hvor mange særlige fridage, vedkommende ønsker at overføre til det kommende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august.
- c) For medarbejdere, der tiltræder mellem 1. juli og 1. september tages der ved ansættelsen konkret stilling til, hvor mange særlige fridage i det kommende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august, som medarbejderen ønsker at overføre, jf. pkt. b.
- d) Har medarbejderen overført særlige fridage fra et tidligere ferieår, kan disse særlige fridage ligeledes overføres videre til det næste ferieår, hvis dette meddeles rettidigt, jf. pkt. b.

#### Stk. 4. Aftale om overførsel af de særlige fridage

Hvis medarbejderen forhindres i at afholde særlige fridage af driftsmæssige grunde, kan ikke afholdte særlige fridage overføres til det efterfølgende ferieår efter skriftlig aftale mellem chef og medarbejder. Den skriftlige aftale skal være indgået og modtaget i DR Løn senest 31. august.

Stk. 5 Uanset om overførsel sker efter stk. 3 eller stk. 4, kan der samlet maksimalt overføres 25 særlige fridage til senere afvikling.

#### Bemærkning:

Chefen skal under hensyn til driften så vidt muligt imødekomme medarbejderens ønske om placering af de særlige fridage, herunder at evt. overførte særlige fridage, jf. stk. 3 og 4, holdes samlet og/eller i forbindelse med hovedferien.

## Bilag 2.2 – Fritvalgs Lønkonto for AC-adm/tek

### § 14 Fritvalgs Lønkonto (erstatter § 14 om feriefridage)

Fra 1. september 2023 indbetaler DR månedligt 5,0 pct. af den ferieberettigede løn til en Fritvalgs Lønkonto, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Stk. 2. Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

#### a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Medarbejderen skal senest den 1. juli hvert år oplyse, om hvor stor en andel af Fritvalgs Lønkontoen, der skal anvendes til en opsparing, som kan udbetales i forbindelse med fritid.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders Fritvalgs Lønkonto.

Indbetalingerne til og udbetalingerne fra Fritvalgs Lønkonto er ikke pensionsgivende.

DR fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

#### b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejderen skal senest den 1. juli hvert år oplyse om, hvor stor en andel af Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension i det kommende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august.

Når der vælges pension, indbetales den af medarbejderen valgte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

#### c. Feriefridage:

Medarbejderen har mulighed for at afholde op til 5 feriefridage pr. ferieår.

Medarbejderen bestemmer selv, hvor mange feriefridage vedkommende ønsker at afholde.

Medarbejderen skal senest 1. juli meddele DR, hvor mange feriefridage vedkommende ønsker at afholde i det kommende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august.

Medarbejderens indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen nedsættes i det efterfølgende ferieår med 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. feriefridag, som medarbejderen vælger at afholde.

Feriefridage afholdes som hele dage og placeres efter de samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Medarbejdere, der er syge på en feriefridag, har ret til en erstatningsferiefridag.

Feriefridage, som medarbejderen rettidigt har meddelt, at vedkommende vil afholde, men som alligevel ikke er blevet afholdt inden ferieårets udløb, udbetales.

Feriefridage, som medarbejderen rettidigt har meddelt, at vedkommende vil afholde, kan ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode og ikke-afholdte feriefridage udbetales i forbindelse med fratreden.

Ved udbetaling af købte feriefridage afregnes disse som 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. udbetalt feriefridag. Udbetalingen er ikke pensionsgivende.

d. Månedligt løntillæg

Medarbejderen kan få et månedligt løntillæg (fritvalgstillæg), som udbetales løbende sammen med den almindelige lønuddbetaling. Fritvalgstillægget kan maksimalt svare til det beløb, der månedligt afsættes til Fritvalgs Lønkontoen.

Fritvalgstillægget er ikke pensionsgivende.

e. Seniorordning om ekstra feriefridage

Medarbejdere, der har 8 år eller mindre til den til enhver tid gældende individuelle folkepensionsalder, har mulighed for at afholde op til 5 ekstra feriefridage pr. ferieår efter samme regler som beskrevet i punkt c, herunder at medarbejderens indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen nedsættes i det efterfølgende ferieår med 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. feriefridag, som medarbejderen vælger at afholde.

Muligheden for at afholde de 5 ekstra feriefridage indtræder for det ferieår, hvor medarbejderen fylder år, og dermed har 8 år til sin individuelle folkepensionsalder.

Vælger medarbejderen ikke aktivt et af de i pkt. a, b, c og e beskrevne elementer udbetales det beløb, der afsættes til Fritvalgs Lønkontoen som et fritvalgstillæg.

Stk. 3. Når en medarbejder tiltræder et job i DR, anvendes stk. 2, pkt. d (Månedligt løntillæg) indtil et nyt ferieår påbegyndes, hvor medarbejderen efter reglerne i stk. 2, pkt. a, b, c og e ligeledes har mulighed for at vælge pension og feriefridage. For medarbejdere, der tiltræder mellem 1. juli og 1. september tages der ved ansættelsen konkret stilling til anvendelsen af Fritvalgs Lønkontoen i det kommende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august.

Stk. 4. Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 2, pkt. a ved ferieårets udløb, udbetales beløbet til medarbejderen. Udbetalingen er ikke pensionsgivende.

Overskuddet udbetales med september-lønnen i det efterfølgende ferieår.

Stk. 5. Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste udbetaling fra DR.

Stk. 6. Midlerne til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af midlerne

## Bilag 3.1 Implementering af nye barselsregler

Ny § 17 i AC-programoverenskomsten og ny §16 i AC-adm/tek-overenskomsten:

### § 16/17. Graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov

#### **Gældende for medarbejdere med termin den 1/11 2023 eller senere.**

Medarbejdere, der er fraværende på grund af graviditets-, barsels-, forældre- 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.

#### **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. Barselorlov**

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. 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 orloven begyndelse og længden heraf.

Den anden forælder, der ønsker at afholde forældreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødsel samtidig med morens barselorlov, skal 4 uger før forventet fødselstidspunkt give skriftlig besked om, hvornår vedkommendeforventer at begynde orloven og længden heraf.

### **Stk. 6 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.

### **Stk. 7. Anciennitet**

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

## **Bilag 3.2 Sorgorlov**

### **Ny § 18 Sorgorlov i AC-programoverenskomsten og ny §17 i AC-adm/tek-overenskomsten**

En forælder, der har ret til fravær efter § 13 i barselsloven, har ret til indtil 26 ugers fravær med løn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år. Samme ret til fravær med løn gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år.

Løn under fraværet er betinget af, at DR modtager fuld dagpengerefusion.



## Bilag 4.1 Bortfald af TBA-tillæg

### § 7. Tidsbegrænset ansættelse – AC-adm/tek-overenskomsten

Til medarbejdere, der antages til tidsbegrænset ansættelse, ydes et særligt ureguleret ikke pensionsgivende årligt tillæg på kr. 17.000.

Når arbejdets art tilsiger det, kan der ske ansættelse tidsbegrænset

Det tilstræbes, at tidsbegrænset ansættelse normalt ikke anvendes til perioder af mere end to års varighed.

Bemærkning:  
Se tillige [bilag 8](#).

Forvaltningslovens og Funktionærlovens regler finder i øvrigt anvendelse.

### § 7. Tidsbegrænset ansættelse – AC-programoverenskomsten

Til medarbejdere, der antages til tidsbegrænset ansættelse, ydes et særligt ureguleret ikke pensionsgivende årligt tillæg på kr. 17.000.

Når arbejdets art tilsiger det, kan der ske ansættelse tidsbegrænset

Det tilstræbes, at tidsbegrænset ansættelse normalt ikke anvendes til perioder af mere end to års varighed.

Bemærkning:  
Se tillige [bilag 10](#).

Forvaltningslovens og Funktionærlovens regler finder i øvrigt anvendelse.

## Bilag 4.2 Grænsedragning

### § 1. Overenskomstens område i AC-programoverenskomsten

Overenskomsten omfatter akademikere med de uddannelser, der er nævnt i bilag 1, og som ansættes i programmedarbejderstillinger eller andre stillinger, hvor vedkommende overvejende varetager redaktionelle opgaver, herunder ifm. presse og på sociale medier, der forudsætter anvendelse af en af disse uddannelser, der er nævnt i bilag 1

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke

1. allerede ansatte tjenestemænd
2. direktører, underdirektører og chefer med direkte reference til generaldirektøren, jf. bilag 3.

Stk. 3. Ledelsesgruppen er ligeledes ikke omfattet af overenskomsten, da disse er omfattet af AC-adm/tek-overenskomsten. s § 4 (løn), § 5 (jobløn), § 7 (tidsbegrænset ansættelse), § 9, stk. 1 (pension), § 11 (arbejdstid), § 12 (afkøb/køb af frihed), § 13 (særlige fridage), § 15 (feriefridage) og § 27 (opsigelse), idet vilkår herfor fastsættes i en standardkontrakt, som udarbejdes af DR efter drøftelse med organisationerne, jf. bilag 3.

Stk. 4. Overenskomstens parter kan aftale, at overenskomsten også gælder for personer med anden uddannelse.

(...)

### § 1. Overenskomstens område i AC-adm/tek-overenskomsten

Overenskomsten omfatter akademikere med de uddannelser, der er nævnt i bilag 1, og som ansættes i stillinger, der ikke er omfattet af AC-programoverenskomsten, med tekniske og eller administrative funktioner, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke

1. allerede ansatte tjenestemænd
2. direktører, underdirektører og chefer med direkte reference til generaldirektøren, jf. bilag 3.

Stk. 3. Ledelsesgruppen er ikke omfattet af overenskomstens § 4 (løn), § 5 (jobløn), § 7 (tidsbegrænset ansættelse), § 9 stk. 1, (pension), § 11 (arbejdstid), § 12 (afkøb/køb af frihed), §14 (Fritvalgs Lønkonto) og § 25 (opsigelse), idet vilkår herfor fastsættes i en standardkontrakt, som udarbejdes af DR efter drøftelse med organisationerne, jf. bilag 3.

Stk. 4. Overenskomstens parter kan aftale, at overenskomsten også gælder for personer med anden uddannelse.

(...)

### Bilag 1. Kriterier for indplacering (i begge AC-overenskomster)

Akademikere, jf. afsnittet "Overenskomstens område" henføres enten til A) eller B).

A. AC-programoverenskomsten:

1. Medarbejdere, som overvejende varetager redaktionelle opgaver, herunder ifm. presse og på de sociale medier.
2. Medarbejdere på AC-programoverenskomsten, der i en periode udfører andet arbejde, forbliver på overenskomsten. Varer perioden ud over 3 måneder, skal der optages drøftelse med den berørte organisation.

B. AC-adm/tek-overenskomsten:

1. Medarbejdere, der overvejende udfører arbejde, som ikke er omfattet af programoverenskomsten
2. Medarbejdere på den AC-adm/tek-overenskomsten, der i en afgrænset periode overvejende udfører arbejde, som er omfattet af AC-programoverenskomsten forbliver på overenskomsten. Varer perioden ud over 3 måneder, skal der optages drøftelse med den berørte organisation.

## Bilag 4.2 Protokollat angående vilkår for chefer (Bilag 3 til AC-adm/tek-overenskomsten)

- A. **Overenskomsten omfatter ikke** direktører, underdirektører og chefer med direkte reference til generaldirektøren. Organisationen har adgang til med DR at drøfte udformningen af kontrakter.
- B. **Overenskomsten omfatter** chefstillinger, der ikke er undtaget under pkt. A. Overenskomstens bestemmelser om løn- og arbejdstid, jf. § 4 (løn), 5 (jobløn), § 7 (tidsbegrænset ansættelse), § 9 stk. 1, (pension), § 11 (arbejdstid), § 12 (afkøb/køb af frihed), §14 (Fritvalgs Lønkonto), og § 25 (opsigelse) finder ikke anvendelse for de chefstillinger, der er omfattet af overenskomsten.
- C. **Lønvilkår:** Basisløn pr. måned udgør:  
Pr. 1. juni 2023: 46.517 kr. pr. md.  
Pr. 1. juni 2024: 46.517 kr. pr. md.
- Chefen har adgang til én årlig lønforhandling, hvor lønnen forhandles direkte mellem chef og DR. I overenskomstperioden 2023-2025 er der dog kun forhandling i 2024.
- D. **Pension:** Der ydes 15 pct. i pension af basisløn og evt. tillæg.
- E. **Tjenestetid:** Det tilstræbes, at tjenestetiden normalt udgør 37 timer om ugen. Der er ingen højeste tjenestetid for chefstillinger omfattet af protokollatet.
- F. **Kompensationsfridage**  
Der ydes en uges (5 dage) kompensationsfridage. Kompensation ydes forholdsmæssigt. Kompensationsfridage optjenes og afvikles i ferieåret.
- Kompensationsfridage afvikles efter aftale mellem chefen og chefens chef. Efter skriftlig aftale mellem chefen og chefens chef kan kompensationsfriheden overføres til efterfølgende ferieår. Der kan gemmes max. 6 ugers kompensationsfrihed til senere afvikling.
- Kompensationsfrihed, der ikke er afviklet inden fratræden udbetales.
- G. **Feriefridage**  
Chefer der har været ansat uafbrudt i 8 måneder har inden for et ferieår ret til 3 feriefridage. Om retten til at afholde feriefridagene gælder:
- Feriefridagene omregnes til og afvikles som hele dage inden for ferieåret.
  - Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
  - Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan chefen senest 30. september anmode om udbetaling af kompensation, svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
  - Feriefridage, der ikke er afholdt inden fratræden fra DR, udbetales ikke.
  - Chefer, der er syge på en feriefridag, har ret til en erstatningsfridag
- H. **Arbejdsstandsning:** Der er enighed om, at der ikke kan iværksættes arbejdsstandsning i forbindelse med strejke, blokade m.v. for chefer.