

DR HR
Juni 2020

2020

OVERENSKOMST

mellem

DR

og

DANSK MUSIKER FORBUND

vedrørende

DR Big Band

Indholdsfortegnelse:

§ 1. Overenskomstens dækningsområde.....	3
§ 2. Kontrakter	3
§ 3. Grundløn.....	3
§ 4. Tillæg.....	3
§ 5. Pension – bortfalder 31. maj 2023.....	3
§ 5a. Pension – gælder fra 1. juni 2023.....	3
§ 6. Gruppeliv- og ulykkesforsikring	3
§ 7. Assistenter	4
§ 8. Arbejdstid og tjenestetid.....	4
§ 9. Pauser	4
§ 10. Arbejds miljø.....	5
§ 11. Feriepenge.....	5
§ 12. Sygdom og barsel	5
§ 13 Sorgorlov	5
§ 14. Om sociale ordninger	5
§ 15. Hospitalsindlæggelse sammen med børn	5
§ 16. Pasning af alvorligt syge børn.....	5
§ 17. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.	5
§ 18. Pasning af nærtstående	6
§ 19. Rettigheder	6
§ 20. Tilbehør til og reparation af instrumenter	6
§ 21. Parkering.....	7
§ 22. Instrumentforsikring.....	7
§ 23. Dødsfald.....	7
§ 24. Bortfald af betaling.....	7
§ 25. Rejser	7
§ 26. Tvistigheder	7
§ 27. Voldgift	7
§ 28. Varighed.....	8
§ 29. Opsigelse.....	8
BILAG 1. Aftale om hviletid og fridøgn.....	9

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Denne overenskomst er indgået mellem DR og Dansk Musiker Forbund (DMF) om DR Big Band. Overenskomsten finder anvendelse for kontraktansatte musikere i DR Big Band, herunder assistenter, jf. § 7.

§ 2. Kontrakter

Kontrakten skal - ud over musikerens navn - indeholde:
Musikerens plads i orkestret.
Grundløn.
Faste tillæg.

Stk. 2. Musikerne får senest den 1. april meddelelse om hvorvidt DR ønsker at genansætte de pågældende pr. 1. oktober samme år.

§ 3. Grundløn

Musikerne aflønnes månedsvis bagud. Grundlønnen for den enkelte musiker fastsættes:

Grundløn pr. måned i kr.	1. juni 2020	1. juni 2021	1. juni 2022	1. juni 2023	1. juni 2024
	36.097	36.097	36.097	38.291	39.479

§ 4. Tillæg

Der ydes et tillæg til 1. saxofon, 1. trompet, 1. basun, og et tillæg til deling i 1. rytme på 5.070,00 kr. pr. måned. I særlige tilfælde kan en anden fordeling af primotillæggene aftales mellem DR og orkestrets tillidsrepræsentant.

Stk. 2. For hvert med DR aftalt blinstrument ydes der et tillæg på kr. 2.411,00 pr. måned. Ekstra instrumenter udover de i 1. pkt. nævnte aftales med DR og honoreres med ½ time pr. dag beregnet på basis af grundlønnen, jf. § 3.

Stk. 3. Når tillidsrepræsentanten og dennes suppleant indkaldes til LSU-møder uden for tjeneste ydes mødehonorar. Der ydes 1,5 time pr. gang.

§ 5. Pension – bortfalder 31. maj 2023

Denne bestemmelse gælder til og med den 31. maj 2023 og bortfalder herefter:
Til en af DR godkendt pensionsordning, som Dansk Musiker Forbund opretter, yder DR i alt 210.636,00 kr. pr. år.

§ 5a. Pension – gælder fra 1. juni 2023

Denne bestemmelse gælder fra og med 1. juni 2023:
DR indbetaler pr. 1. juni 2023 et pensionsbidrag på 10,8 pct. af grundlønnen i § 3. Pensionsbidraget indbetales til en af DR godkendt pensionsordning, som Dansk Musiker Forbund opretter.

§ 6. Gruppeliv- og ulykkesforsikring

Med virkning fra 1. maj 2016 er månedslønnede medarbejdere omfattet af den til hver tid gældende ordning om gruppelivs- og personforsikring. Forsikringspræmien betales af DR.

Stk. 2. Denne bestemmelse gælder til og med den 31. marts 2024 og bortfalder herefter:
Musikerne er kun omfattet af forsikringen i perioden omkring 1. oktober til 31. marts, idet de eksakte datoer fremgår af sæsonplanen.

Stk. 2. Denne bestemmelse gælder med virkning fra den 1. april 2024:
Fra 1. april 2024 er musikerne omfattet af forsikringen i 12 måneder.
Helårsdækningen forudsætter, at musikeren har fået meddelelse om, at DR ønsker at genansætte den pågældende pr. 1. oktober samme år, jf. §2, stk. 2.

§ 7. Assisterter

Assisterter for musikere eller vikarer aflønnes med grundløn og de dertil hørende tillæg, inkl. tillæg for biinstrumenter og rettighedstillæg.

§ 8. Arbejdstid og tjenestetid

Arbejdstiden er 37 timer pr. uge inklusive forberedelse.

Bemærkning:

Parterne er enige om, så vidt det er muligt, at der i tilrettelæggelse af produktioner og produktionsforløb tilstræbes en balanceret fordeling mellem arbejdstid og fritid, under hensyntagen til deltagelse i øvrige aktiviteter og privatliv.

Stk. 2. Den gennemsnitlige tjenestetid med 4,2 timer pr. dag svarer til 21 timer pr. uge beregnet over kontraktperioden. Mellemtimer ud over 4 timer medregnes ikke.

Stk. 3. Arbejde på søgnehelligdage beregnes med 4,2 timers tjeneste ud over faktisk afholdt tjeneste. Ved søgnehelligdage forstås helligdage, der falder på en hverdag. Jule- og nytårsaftensdag betragtes ikke som helligdage.

Stk. 4. Såfremt der sker ændringer i tjenesterne med mindre end en måneds varsel, kan der efter ansøgning gives tjenestefrihed inden for den berørte produktion, såfremt dette kan accepteres af den kunstnerisk ansvarlige.

Stk. 5. Ændres en tjeneste med mindre end 6 døgns varsel, medregnes den oprindeligt fastsatte tjeneste i periodens norm.

Stk. 6. Meddeles en tjeneste med mindre end 3 døgns varsel, beregnes tjenesten med det dobbelte.

Stk. 7. Er der tilsagt tjeneste 7 dage i træk, beregnes tjeneste- og rejsetid på syvendedagen dobbelt, minimum 8,4 timer. Fra ottendedagen starter beregningen forfra.

Stk. 8. Såfremt den samlede timenorm inklusive tilskrivninger overskrides, ydes kompensation med månedslønnen divideret med 91 pr. overskydende time.

Stk. 9. Gruppeprøver og anden tjeneste, som udføres udover den fastsatte tjenestetid for hele orkestret, honoreres særskilt med timeløn, baseret på grundlønnen plus tillæg.

§ 9. Pauser

Musikerne har ret til 10 minutters pause pr. tjenestetime.

§ 10. Arbejdsmiljø

Aftale om hviletid og fridøgn finder anvendelse se bilag.

§ 11. Feriepenge

Der ydes feriepenge i henhold til ferielovens bestemmelser.

§ 12. Sygdom og barsel

I tilfælde af sygdom/barsel følges de til enhver tid gældende regler for de tjenestemandsansatte musikere i DR.

§ 13 Sorgorlov

Denne bestemmelse træder i kraft 1. juni 2023.

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.

§ 14. Om sociale ordninger

Den enkelte musiker er kun omfattet af §§ 15-18 om sociale ordninger i vedkommendes ansættelsesperiode.

§ 15. Hospitalsindlæggelse sammen med børn

En musiker har ret til tjenestefrihed, hvis medarbejderen sammen med eget barn under 14 år bliver indlagt på hospital. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver medarbejderens tilstedeværelse.

Stk. 2. Musikeren har under tjenestefriheden ret til sædvanlig løn og pension i op til 5 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Bemærkning:

Det er en forudsætning, at musikeren kan dokumentere indlæggelsen.

De 5 dage kan holdes enkeltvis eller samlet. DR og musikeren kan aftale, at dagene kan bruges som halve dage.

Stk. 3. Hvis begge forældre er ansat i DR, kan den samlede tjenestefrihedsperiode med løn højst udgøre 5 dage for forældrene tilsammen.

§ 16. Pasning af alvorligt syge børn

En musiker, der har orlov efter § 26 i lov om "Ret til orlov og dagpenge ved barsel", har ret til fuld løn.

Stk.2. Der kan højst ydes fuld løn i 3 måneder en gang pr. 12. måned pr. barn. Det er en forudsætning for at få løn, at DR får dagpengerefusion.

§ 17. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

DR indbetaler pensionsbidrag til musikere, der har orlov til at passe egne børn og som efter § 42 i "Lov om social service" får dækket tabt arbejdsfortjeneste.

Perioden, hvor der indbetales pensionsbidrag kan maksimalt udgøre 3 måneder årligt pr. barn.

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ud fra den pensionsgivende løn, som musikeren ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov. "Pensionsbidraget dækker både eget og DR bidrag.

§ 18. Pasning af nærtstående

Musikere, der har orlov for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, kan få orlov med fuld løn.

Perioden, hvor der holdes orlov med fuld løn kan ikke udgøre mere end 3 måneder inden for et år.

Det er en forudsætning, at musikeren er berettiget til plejevederlag efter bestemmelserne herom i lov om social service, og at DR modtager plejevederlaget.

Bemærkning:

Der optjenes ferie under orloven. Orloven medregnes i musikerens anciennitet.

§ 19. Rettigheder

DR erhverver i kraft af ansættelsesforholdet, engagementet og denne overenskomst ret til at udnytte de værker og præstationer der frembringes eller er frembragt som led i ansættelsesforholdet eller under engagementet på alle måder og ved hjælp af alle nuværende og fremtidige tekniske metoder. Som ikke udtømmende eksempler kan nævnes udsendelse via radio og tv, simulcast, webcast og on-demand uanset format på Internettet og andre platforme, salg og udgivelse på cd, video, DVD etc.

Stk. 2. DR kan overdrage rettigheder og forpligtelser efter denne overenskomst til tredjemand.

Stk. 3. Ophavsretslovens § 54-56 finder ikke anvendelse for de rettigheder der er erhvervet i denne overenskomst.

Stk. 4. Aftalen indskrænker ikke musikernes ret til at oppebære vederlag fra Gramex, COPY-Dans foreninger eller lignende forvaltningsmyndigheder, i den udstrækning rettighederne ikke er overgået til DR i henhold til overenskomst eller reglement.

Stk. 5. Der ydes et rettighedstillæg på kr. 834,00 pr. måned.

§ 20. Tilbehør til og reparation af instrumenter

Der afsættes 52.000 kr. pr. år til en rekvisitionsordning.

Ordninger administreres af DR i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Til reparation og vedligeholdelse af instrumenter bidrager DR samlet set med op til 48.000 kr. pr. år efter regning.

Ordningen administreres af DR i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

§ 21. Parkering

DR afholder udgifter til parkering i de dertil indrettede parkeringspladser i DR Byen, så musikere med relevant behov har mulighed for parkering.

§ 22. Instrumentforsikring

DR tegner en helårsforsikring, der dækker de private instrumenter, som musikerne engageres til at benytte i kontraktperioden. Instrumenterne registreres i DR.

§ 23. Dødsfald

Såfremt en musiker er afgået ved døden, udbetales lønnen til dødsboet eller, hvis dette er afsluttet, til en person, som den eller de berettigede har udpeget som repræsentant for arvingerne.

§ 24. Bortfald af betaling

For produktion med sidste optagelsesdag inden 31. december 1959 er al betaling bortfaldet. For senere produktioner bortfalder al betaling, når 50 år er forløbet efter det år, optagelsen fandt sted.

§ 25. Rejser

Diæter og hotelophold betales efter reglerne for DRs tjenestemænd, medmindre DR afholder udgiften til fortæring og/eller hotelophold.

Stk. 2. På turné med hotelovernatning indregnes overliggerdag som tjenstedag = 4,8 timer.

Stk. 3. På rejsedage, hvor der alene forekommer rejsetid, betales for medgået rejsetid 50% og herudover betales for egentlig tjenestetid min. 4,8 timer pr. dag.

Stk. 4. På dage med både rejse og egentlig tjeneste betales rejsetiden med 50% og herudover betales for egentlig tjenestetid min. 4,8 timer pr. dag.

Stk. 5. På turnédage, hvor der ikke rejses, beregnes en tjenstedag til minimum 4,8 timer. Ved rejse forstås ikke transport fra hotel til spillested og lign.

Stk. 6. Efter en turné af mindst en uges varighed placeres 2 sammenhængende fridage. Er dette ikke muligt, beregnes tjeneste på de to første dage efter turneen med det dobbelte. Reglen gælder for nyproduktion efter turneen - og ikke for koncerter i forlængelse af turneen.

Stk. 7. Ledelsen og tillidsrepræsentanten kan konkret aftale at fravige bestemmelserne i stk. 2-6.

§ 26. Tvistigheder

Opstår der uenighed mellem en musiker og DR om, hvordan bestemmelserne i denne overenskomst konkret skal anvendes, kan musikeren inddrage sin organisation i forhandlingerne. Egentlige uoverensstemmelser om fortolkningen af overenskomsten drøftes mellem overenskomstparterne.

§ 27. Voldgift

Opstår der uoverensstemmelser mellem organisationen og DR om fortolkningen af overenskomstens bestemmelser, optages spørgsmålet til forhandling mellem

parterne. Opnås enighed ikke ved en sådan forhandling, kan spørgsmålet af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer. Hver af parterne udpeger 2 medlemmer.

Voldgiftsrettens medlemmer udpeger en opmand. Opnås ikke enighed om valg af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

§ 28. Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. juni 2020 og kan opsiges af hver af parterne med 6 måneders varsel til den sidste i en måned, dog tidligst til den 31. maj 2025

§ 29. Opsigelse

Ved opsigelse af overenskomsten fremsender den opsigende part til den anden part forslag til ændring af de afsnit af overenskomsten, som ønskes forhandlet.

København, den

For DR:

7/4 2025

Nicole A. Nielsen

København, den

For Dansk Musiker Forbund:

7/4 25
[Signature]

BILAG 1. 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 spørgsmål om fravigelser fra Arbejdsmiljølovens 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.

Indgåelse af aftale

Hvis hvileperioden/det ugentlige fridøgn skal fraviges med hjemmel i nærværende aftale, skal der indgås en skriftlig aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten/organisationen. Aftalen skal registreres i tilsynsbogen.

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

Hvis hvileperioden nedsættes eller reduceres, skal en af følgende to betingelser være opfyldt:

• Pludseligt opståede situationer:

I tilfælde, hvor en uforudset begivenhed får indflydelse på programindhold, sendetid eller produktion. En pludselig opstået situation - uforudset begivenhed - kan ifølge sagens natur ikke være baseret på uhensigtsmæssig planlægning.

Der skal i sådanne situationer, med støtte fra berørte medarbejdergrupper, 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

• Planlæggelige situationer:

Parterne er enige om, at nødvendige fravigelser begrundet i program- eller produktionsmæssige eller tilsvarende forhold, der forudses ved tjenestens

tilrettelæggelse, drøftes mellem den/de lokale tillidsrepræsentanter og enheden med henblik på aftaler.

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

Definition 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, med mindre 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, med mindre hvileperioden er nedsat iht. pkt. 1.

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. Behandling af særlige problemer.

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

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 førstkommende HSU.

Herefter kan de lokale parter inddrage overenskomstens parter.

5. 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 2025

Aftaleparterne har en gensidig forpligtelse til at overholde rammeaftalen for hviletid og fridøgn.

For at understøtte dette iværksættes i overenskomstperioden følgende tiltag:

LOKALT

- Der er enighed om væsentligheden af at sikre en stærk lokal forankring af arbejdet med overholdelse af rammeaftalen. Intentionerne i aftalen bør drøftes som en naturlig del af det lokale samarbejde mellem den lokale ledelse og områdets tillidsrepræsentanter. Den lokale tillidsrepræsentant skal have den nødvendige tid til nedenstående opgaver, 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.

- Den lokale tillidsrepræsentant er forpligtet til at bringe overskridelser til lokal ledelses kendskab.
- Den lokale tillidsrepræsentant og leder har en gensidig forpligtelse til at gennemgå tilsynsbogen mindst 2 x årligt som forberedelse til drøftelse på LSU og herefter sammen forsøge at finde løsninger med henblik på at sikre rammeaftalens overholdelse.

UDVALG om Hviletid og fridøgn

FORMÅLSBESKRIVELSE

Udvalget har til formål er at sikre, at rammeaftalen om hviletid og fridøgn efterleves, og at der sker en ensartet håndtering af ansøgning og registrering mv. på tværs af DR.

Udvalgets sammensætning

Udvalget skal bestå af ledelsesrepræsentanter fra alle DR's direktørområder og repræsentanter fra de faglige organisationer, hvor brugen af aftalen er mest udbredt. Endvidere skal en AMR fra Dialog og Netværksforum for AMR (DNA) deltage.

Udvalgets opgaver

Udvalget skal arbejde for at øge kendskabet til intentionerne i arbejdsmiljøloven omkring hviletid og fridøgn.

Udvalget skal i den forbindelse fastholde fokus på anvendelse af tilsynsbogen samt sikre tilgængeligt informationsmateriale til DR's ledere og medarbejdere.

Udvalgets møder

Udvalget mødes hvert kvartal. Emner til standarddagsorden samt retningslinjer for udvalgets arbejde findes i udvalgets forretningsorden.

Udvalget afholder i slutningen af året en evaluering af årets indsatsplan og mål samt udarbejder på baggrund af drøftelsen en indsatsplan for det kommende år. Den nye Indsatsplan skal godkendes på det første møde i det nye år.

Orientering om udvalgets arbejde sker minimum en gang årligt på HSU. LSU'erne informeres om udvalgets arbejde én til to gange årligt.

Lokal organisering

Endvidere skal hvert direktørområde i samarbejde mellem A og B side udarbejde en beskrivelse af deres organisering omkring aftalen, så der er klarhed over hvem, der kan søge og give dispensation jf. aftalen.

Årligt statusmøde mellem DR og forbundene

Der afholdes et årligt statusmøde mellem DR og Forbundene. Mødet afholdes i andet kvartal og indkaldes af KUV formanden. Dagsorden til mødet skal være aftalt mellem DR og forbundene senest 3 ugers før mødet. Efter mødet skal der fremsendes et referat til godkendelse af alle mødedeltagere.

Øvrige aktiviteter

Som et element i indsatsplanen drøfter udvalget eventuelle behov for at tilbyde uddannelse til tilrettelæggere, planlæggere, tillidsrepræsentanter, ledere og evt. arbejdsmiljørepræsentanter. Kursets overordnede tema og indhold godkendes af udvalget.