

2023

OVERENSKOMST

mellem

DR

og

DANSK MUSIKER FORBUND

vedrørende

MUSIKERE

i

DR's Symfoniorkester

Indholdsfortegnelse:

§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Personafgrænsning.....	4
§ 3. Ansættelse.....	4
§ 4. Pligtig afgangsalder.....	4
§ 5. Bedømmelsesudvalg.....	4
§ 6. Prøvetid.....	5
§ 7. Løn.....	5
§ 8. Lønanciennitet.....	5
§ 9. Faste tillæg.....	5
§ 10. Øvrige tillæg.....	6
§ 11. Funktion og konstitution.....	7
§ 12. Lønudbetaling m.v.....	7
§ 13. Pension.....	7
§ 14. Gruppelivs- og personforsikring.....	7
§ 15. Tjenestens art.....	7
§ 16. Tjenesteplichter generelt.....	8
§ 17. Tjenesteplichter - solotillæg m.v.....	9
§ 18. Arbejdstid.....	9
§ 19. Tjenestetid.....	9
§ 20. Beregning af tjenestetid på helligdage m.v.....	11
§ 21. Ændring af tjeneste.....	12
§ 22. Mellemtid og pauser.....	12
§ 23. Tjenesteplan.....	12
§ 24. Tjenestefrihed.....	13
§ 25. Noder.....	13
§ 26. Instrumenter.....	13
§ 27. Indspilning.....	13
§ 28. Rettigheder.....	14
§ 29. Ferie mv.....	14
§ 30. Sygdom.....	15
§ 31. Graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov.....	15
§ 31 a. Graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov.....	17
§ 32. Sorgorlov.....	18
§ 33. Barns sygdom.....	18
§ 34. Hospitalsindlæggelse sammen med børn.....	19
§ 35. Pasning af alvorligt syge børn.....	19
§ 36. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.....	19
§ 37. Pasning af nærtstående.....	19
§ 38. Nedrykning af 1. koncertmester og solospillere.....	20
§ 39. Orkesterjury.....	20
§ 40. Opsigelse.....	21
§ 41. Særlig godtgørelse ved afsked på grund af sygdom.....	21
§ 42. Efterindtægt.....	22
§ 43. Modtagelse af lån, gaver m.v.....	22
§ 44. Honorarer for medvirken.....	22
§ 45. Medvirken i reklame.....	22
§ 46. Bibeskæftigelse.....	22
§ 47. Tillidsrepræsentanter.....	22
Månedslønnede assistenter (tidsbegrænset ansatte).....	23
§ 48. Ansættelsesperiode - afgrænsning.....	23
§ 49. Prøvetid.....	23
§ 50. Løn, anciennitet, tillæg og pension.....	23

§ 51. Ferie mv.....	24
§ 52. Øvrige ansættelsesvilkår.....	24
§ 53. Ansættelsens ophør.....	24
Timelønnede assistenter.....	24
§ 54. Ansættelsesperioder - afgrænsning.....	24
§ 55. Timeløn.....	24
§ 56. Tillæg.....	25
§ 57. Mindstebetaling.....	26
§ 58. Lønudbetaling.....	26
§ 59. Øvrige ansættelsesvilkår.....	26
§ 60. Rettigheder.....	26
§ 61. Ferie.....	26
§ 62. Graviditet, barsel, adoption og sygdom.....	26
§ 63. Befordringsgodtgørelse.....	26
§ 64. Afbestilling.....	26
§ 65. Voldgift.....	27
§ 66. Ikrafttræden og opsigelse.....	27
Bilag 1. Tjeneste- og rejsetid under turnéer.....	28
Bilag 2. Aftale om engangsvederlag.....	29
Bilag 3. Aftale om hviletid og fridøgn.....	30

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter fastansatte musikere, samt måneds- og timelønnede assistenter i DR's Symfoniorkester (DRSO).

§ 2. Personafgrænsning

Musikere, der er

1. tjenestemænd
2. pensionerede tjenestemænd
3. fyldt 63 år eller
4. oppebærer rådighedsløn/ventepenge

kan ikke fastansættes.

Stk. 2. Ved ansættelse af en musiker omfattet af stk. 1 indgås konkret aftale om ansættelsesvilkårene mellem musikeren og DR.

§ 3. Ansættelse

Ansættelse sker normalt efter opslag og prøvespil.

Stk. 2. Af kunstneriske grunde tilstræbes en fornyelse af orkestrene gennem eksterne opslag.

§ 4. Pligtig afgangsalder

Musikers afgangsalder er 63 år. Ansættelsen ophører ved udgangen af den måned, hvori pågældende fylder 63 år.

§ 5. Bedømmelsesudvalg

Ved stillingsbesættelser nedsætter orkesterchefen i samarbejde med vedkommende orkesterbestyrelse et bedømmelsesudvalg.

Stk. 2. I bedømmelsesudvalget indgår normalt 8 musikere. Ved særlige stillingsbesættelser kan der indgå flere.

Stk. 3. Der knyttes en bisidder til udvalget.

Stk. 4. Bedømmelsesudvalget skal kunne bedømme ansøgerens instrumentale færdigheder og kunstneriske/musikalske formåen med henblik på generel egnethed til orkesterarbejde, især på den pågældendes plads i den pågældende gruppe.

Stk. 5. Arbejdet i bedømmelsesudvalget forestås af ledelsen, og chefdirigenten bør, specielt ved besættelsen af 1. koncertmesterpladser og 1. solospillerpladser, indgå i udvalget.

Stk. 6. Udvalgets medlemmer skal oplyse om habilitetsforhold, herunder om hvilke ansøgere medlemmet har undervist.

Stk. 7. Resultatet af udvalgets arbejde, indeholdende resumé af de tilkendegivne synspunkter forelægges orkesterchefen der træffer en afgørelse efter drøftelse med orkestrets bestyrelse. LSU orienteres om afgørelsen.

Stk. 8. De medlemmer og suppleanter der indgår i bedømmelsesudvalget, modtager et tillæg, jfr. § 10, stk. 5.

§ 6. Prøvetid

De første 12 måneders ansættelse betragtes som prøvetid.

Stk. 2. Senest midt i prøvetiden skal bedømmelsesudvalget normalt foretage en midtvejsvurdering af musikeren. Musikeren gøres bekendt med vurderingen.

Stk. 3. Senest 3 måneder inden prøvetidens udløb afgiver bedømmelsesudvalget til orkesterchefen indstilling om hvorvidt ansættelsen ønskes opretholdt.

Stk. 4. Hvis ansættelse ikke ønskes opretholdt skal musikeren gøres bekendt med begrundelsen herfor.

Stk. 5. Der kan i særlige tilfælde, herunder ved tidligere beskæftigelse i DR's orkestre eller tilsvarende orkestre, træffes forudgående aftale om fravigelse af den generelle prøvetidsbestemmelse.

§ 7. Løn

Musikere aflønnes således:

Lønanciennitet:	Løntrin:	1. juni 2023
1 - 3 år	1	390.149 kr.
4 - 5 år	2	399.790 kr.
6 - 7 år	3	409.711 kr.
8 - 11 år	4	421.774 kr.
12 - 15 år	5	433.286 kr.
16 - 19 år	6	462.952 kr.
20 og flg.	7	495.134 kr.

Stk. 2. 1. koncertmestre i primoviolingruppen aflønnes pr. 1. juni 2023 med kr. 565.254 årligt.

§ 8. Lønanciennitet

Ved ansættelse medregnes fuldtidsbeskæftigelse i professionelle symfoniorkestre og kammerensembler i ind- og udland, samt i danske professionelle militære musikkorps.

Bemærkning:

Følgende danske orkestre/musikkorps medregnes: DRSO, DRUO, Det Kongelige Kapel, Odense Symfoniorkester, Aarhus Symfoniorkester, Aalborg Symfoniorkester, Sønderjyllands Symfoniorkester, Sjællands Symfoniorkester, Den kongelige Livgardes Musikkorps, Prinsens Livregiments Musikkorps, Slesvigske Fodregiments Musikkorps, Musikkorps Fyn og Sjællandske Livregiments Musikkorps.

Stk. 2. Gør særlige forhold sig gældende, fastsættes ancienniteten efter drøftelse mellem DR og formanden for Symfoniorkestret.

§ 9. Faste tillæg

Der ydes et årligt kompensationstillæg på 15.297 kr.

Bemærkning:

Tillægget ydes i henhold til bestemmelserne i §§ 19, 20, 21 og 22.

Stk. 2. Til alle musikere ydes et årligt rettighedstillæg på 5.103kr.

Stk. 3. Til flg. pladser knyttes særlige årlige tillæg:

	1. juni 2023
1. solo	85.101 kr.
2. solo	44.529 kr.
3. solo	29.686 kr.
Biinstrument-tillæg	27.675 kr.
Tuttistryger-tillæg	22.304 kr.

Stk. 4. Til tuttistrygere ydes et årligt tillæg på 3.198 kr. pr. 1. juni 2023.

§ 10. Øvrige tillæg

Skiftetillæg

Når musikere må skifte til et instrument, der ikke er omfattet af den pågældendes tjenesteforpligtelse, tilkommer der den pågældende et honorar på 841 kr. pr. 1. juni 2023 pr. optagelsesdag (pr. dag, hvor der optages eller direkte udsendes).

Stk. 2. Selvstændige solistiske præstationer

Selvstændige solistiske præstationer i orkesterværker, dvs. i alle tilfælde, hvor kompositionen er skrevet for speciel solistisk udførelse, samt selvstændig obligat ledsagelse, honoreres særskilt. Honoraret er ved studieindspilning og ved publikumsarrangementer 1.809 kr., og disse honorarer omfatter en eller flere præstationer på et eller flere instrumenter inden for samme værk.

Stk. 3. Konceptproduktioner

I alle andre tilfælde herunder enhver form for optagelse samt konceptproduktioner som f.eks. Morgensang, Fællessang, Børn & Unge arrangementer, PR-arrangementer og andre nyudviklinger af koncertformen, kan den enkelte musiker eller mindre enheder af ensemblet medvirke solistisk eller akkompagnerende. For solistisk medvirken honoreres den enkelte musiker med 2.582 kr. for mellem 1 og 5 minutters medvirken, og med 5.163 kr. for mellem 5 og 10 minutters medvirken pr. publikumsarrangement eller optagedag. Tillægget udbetales med 100 % for første opførelse og med 50% for de efterfølgende. Tjenesten kan af tekniske, kunstneriske eller logistiske grunde henlægges til andet lokale, og såfremt tjenesten foregår udenfor den kollektive tjenestetid honoreres yderligere med et tillæg.

Stk. 4. Kammermusikalske værker for 12 eller færre musikere

Medvirkende i kammermusikalske værker for 12 eller færre musikere honoreres med 804 kr. pr. produktion, når de medvirkende har solotillæg eller oppebærer funktionstillæg. For andre medvirkende er honoraret 1.809kr. pr. produktion. Mindre enheder af orkestret kan uden ekstra vederlag medvirke akkompagnerende. Ved show og populærkoncerter kan mindre enheder af orkestrene medvirke akkompagnerende uden at modtage vederlag herfor.

Stk. 5. Bedømmelsesudvalg

Til medlemmer af et bedømmelsesudvalg, samt til bisiddere ydes et honorar på 2.182 kr.

Stk. 6. Honorar for manglende kompensationsfrihed

Såfremt der ikke kan ydes kompensationsfrihed, jfr. § 19, honoreres det faktiske timetal med 160 kr. pr. påbegyndt halve time ganget med en faktor på 1,5, dvs. 241 kr. pr. påbegyndt halve time. Mistede fridage honoreres med 4,8 time, dvs. 2.313 kr.

§ 11. Funktion og konstitution

Enhver musiker har pligt til midlertidigt at rykke op på koncertmesterpladser eller på pladser med solotillæg. Ved sådanne oprykninger anvendes de til enhver tid gældende regler for DR's tjenestemænd om funktion og konstitution.

§ 12. Lønudbetaling m.v.

Løn og tillæg betales månedsvis bagud. Samtidig indbetaler DR pensionsbidraget til pensionsforsikringsselskabet.

§ 13. Pension

Der oprettes en pensionsordning for musikerne i et af Dansk Musiker Forbund anvist pensionsforsikringsselskab.

Bemærkning:

Der er oprettet en pensionsordning i PFA.

Stk. 2. DR's pensionsbidrag udgør 19 % af løntrinet og af de i § 9, stk. 3 og § 47, stk. 8 anførte tillæg.

Stk. 3. Hvis en musiker ved ansættelsen allerede har etableret en pensionsordning, kan denne fortsættes. Det er en betingelse, at ordningen indeholder de samme elementer, som den i stk. 1 nævnte ordning.

§ 14. Gruppelivs- og personforsikring

Musikerne er omfattet af den til enhver tid i DR gældende ordning om gruppelivs- og personforsikring. Forsikringspræmien betales af DR.

§ 15. Tjenestens art

Enhver musiker har pligt til at gøre tjeneste i orkestret.

Ved tjeneste forstås først og fremmest tjeneste hvor:

- a) orkestret virker som en samlet enhed, men desuden tjeneste, hvor
- b) orkestret helt eller delvist indgår i planlagt samproduktion med DR's andet orkester eller andre orkestre/ensembler.

Bemærkning:

Ved samproduktion med andre orkestre/ensembler påser orkesterledelsen, at der altid er tale om samarbejde med orkestre/ensembler, som lever op til et professionelt kvalitetsniveau

- c) en produktion eller koncert med orkestermusik kun anvender en del af orkestret,

- d) medvirken - som orkester eller mindre ensembler - tjener PR-formål for orkestret eller DR.

Bemærkning:

Medvirken med PR-formål kan ske op til 5 gange årligt.

- e) DR står som medarrangør eller er engageret.
- f) Solistisk og akkompagnerende medvirken af den enkelte musiker eller mindre enheder af ensemblet ved konceptproduktioner.

Bemærkning:

Solistisk medvirken ved konceptproduktioner sker altid efter aftale med den enkelte musiker.

Stk. 2. Under en prøvetjeneste kan der afholdes prøver på flere forskellige produktioner og/eller koncerter, og prøverne kan foretages i forskellige lokaler. Tilsvarende gælder med hensyn til indspilning/produktion og koncert.

Bemærkning:

Ved evt. transport mellem lokaler regnes befordringstiden mellem lokalerne som tjeneste, og eventuelle befordringsudgifter afholdes af DR, der bestemmer befordringsmåden.

Stk. 3. Forpligtelserne gælder såvel i som uden for Danmark, hvor DR står som arrangør eller medarrangør eller er engageret. Medvirken kan desuden kræves overalt, hvor orkestret selv er arrangør eller medarrangør eller engageret og har fået tilladelse til at optræde som DRSO.

Stk. 4. DR SymfoniOrkestret - eller afledte orkesterformationer heraf - må ved optræden uden for DR ikke anvende DR's navn uden forudgående tilladelse fra Generaldirektøren.

§ 16. Tjenesteplichter generelt

Enhver musiker er forpligtet til:

- 1) i samarbejde med dirigenten at understøtte dennes bestræbelser for at opnå det bedste mulige resultat,
- 2) at efterkomme de bestemmelser vedrørende tjenesten, der fastsættes af orkesterchefen eller af den han har bemyndiget til at træffe bestemmelse.

Stk. 2. Klage over en i henhold til bemyndigelse truffet afgørelse kan indbringes for orkesterchefen. Klage over en afgørelse fritager ikke for at efterleve den truffede bestemmelse.

Stk. 3. Forinden en tjenestes påbegyndelse sørger enhver for, at det eller de af den pågældende benyttede instrumenter er i orden og stemte. Stemningen ledes af koncertmesteren, som er berettiget til at påtale utilstrækkelig udførelse af stemningen. De nærmere regler for stemning fastsættes af chefdirigenten, eller, hvis en sådan ikke er ansat, af koncertmesteren.

Stk. 4. Musikerne er pligtige til at orientere sig om den daglige tjeneste og at møde velforberedt til prøverne.

Stk. 5. I særlige tilfælde forventes det, at en musiker efter aftale gør tjeneste på instrumenter, der tilhører dennes gruppe, men som falder uden for medlemmets tjenesteforpligtelse.

Stk. 6. I særlige tilfælde forventes det, at en musiker efter evne og efter aftale gør tjeneste uden for egen gruppe.

Stk. 7. De enkelte gruppers størrelse bestemmes af orkesterchefen.

Stk. 8. Tjenestefordelingen i de enkelte grupper, herunder hvilke solostemmer, der i grupper med to eller flere koncertmestre/solospillere påhviler de pågældende at udføre, udarbejdes af gruppelederne. Retningslinjer herfor gives af orkesterchefen efter samråd med gruppelederne.

Stk. 9. Hvis en musiker ikke er tilsagt til en tjeneste, er vedkommende forpligtet til med kort varsel at møde til tjeneste sammen med de i øvrigt tjenestegørende musikere. Musikeren må derfor, medmindre andet er meddelt, holde DR underrettet om sit opholdssted, og holde sig rede til indkaldelse mellem kl. 09.00 og 11.00 og fra 2 timer før påbegyndelse af koncert og i aftalte tilfælde produktion.

Stk. 10. Særlige påklædningskrav såsom kjole eller smoking fastsættes i hvert enkelt tilfælde med dags varsel.

§ 17. Tjenesteplichter - solotillæg m.v.

Musikere, der er normeret med solopladsaflønning eller oppebærer funktionsvederlag, er forpligtet til uden andet vederlag at udføre orkestersoli, selv om disse udføres uden for vedkommendes normale plads.

Stk. 2. Når andre musikere udfører ovennævnte soli, honoreres de, jf. § 10, stk. 2.

Stk. 3. 1. koncertmesteren i primoviolingruppen er ansvarlig for, at der udarbejdes modelstemmer til buestrøg.

Stk. 4. Til pladsen som koncertmester eller solospiller er knyttet pligt til i enkelte tilfælde at lede prøver med gruppens medlemmer – på egen, orkesterchefens eller dirigentens foranledning.

§ 18. Arbejdstid

Arbejdstiden er 37 timer pr. uge.

Stk. 2. Arbejdstiden planlægges med gennemsnitlig 39 timer pr. uge, jf. § 19. Differencen mellem 37 timer og 39 timer opspares til ekstra frihed, jf. § 29, stk. 3.

§ 19. Tjenestetid

Den gennemsnitlige ugentlige tjenestetid er 24 timer. Som tjenestetid beregnes almindelig tjeneste og mellemtid. De resterende 15 timer anvendes til forberedelse. Mellemtid på 5 timer og derover beregnes som tjeneste med 1 time.

Bemærkning:

Ved tjeneste forstås den samlede effektive arbejdstid (inkl. pauser) i tjenesten og ophold mellem tjenester.

Parterne er enige om, at de 15 timer foruden anvendelse til forberedelse i begrænset omfang anvendes til koordineringsmøder, LSU, forberedelse til LSU og lignende.

Parterne er enige om, at musikerne ikke er forpligtet til i løbet af en arbejdsdag at medvirke i mere end 2 tjenester.

Stk. 2. Der tilkommer musikere et antal fridage, der svarer til:

- a) antallet af lørdage- og søndage samt
- b) antallet af helligdage udenfor lørdag/søndage - grundlovsdag ikke medregnet.

Musikerne skal have adgang til mindst 14 dobbeltfridage, heraf mindst otte, der falder på lørdag/søndag. Af de sidst nævnte otte placeres to weekender med tre måneders varsel og kan ikke senere inddrages.

Bemærkning:

Det tilstræbes, at de to weekender placeres med en weekend i henholdsvis forårs- og efterårssæsonen.

Dobbeltfridage skal omfatte 2 kalenderdøgn og udgøre mindst 56 timer.

Helligdagsfridage skal omfatte 1 kalenderdøgn og udgøre mindst 32 timer.

Når flere fri- og/eller feriedage sammenlægges, skal de(n) første opfylde foranstående betingelser, mens de efterfølgende skal være 48/24 timer.

Stk. 3. En tjeneste har normalt en varighed af mellem 2 og 4½ time, og kan aldrig beregnes til mindre end 2 timer, medmindre der er tale om en forprøve.

Forprøver af indtil en times varighed kan afholdes på alle dage og beregnes altid med 1 time.

Op til 10 gange pr. sæson kan en tjeneste være af en varighed på 5 timer under forudsætning af, at det samlede pauseminuttal udgør 65 min. pr. 5 timers tjeneste. Tjenesten kan ikke planlægges på koncert- eller andre optagedage.

Stk. 4. Der ydes kompensation efter bestemmelsen i stk. 5, når:

- den samlede tjenestetid i den enkelte uge (beregnet fra mandag til søndag) overstiger 30 timer,
- den samlede tjenestetid sammenlagt for to på hinanden følgende uger overstiger 59 timer,
- den daglige tjenestetid overstiger 6 timer (excl. mellemtid),
- den daglige tjenestetid overstiger 5 timer mere end én gang på en uge (excl. mellemtid),
- der mellem afslutningen af den ene dags tjeneste og påbegyndelsen af den næste dags tjeneste hengår mindre end 12 timer.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at tjenestetiden er 24 timer. Bestemmelsen er at opfatte som en undtagelsesbestemmelse, der ikke kan være grundlag for, at flere efter hinanden kommende uger er tilrettelagt således, at bestemmelsen udnyttes. Det bør tværtimod tilstræbes, at såfremt en periode medfører spidsbelastning, skal de nærmest kommende uger være normal tjeneste.

Stk. 5.

- a) Tjenestetidsregnskabet ifølge stk. 1 og kompensationsregnskabet ifølge stk. 4, opgøres to gange pr. sæson: pr. 31. december og pr. 30. juni.
- b) Det timetal, for hvilket der skal ydes kompensationsfrihed, ganges med en faktor på 1,5.
- c) I de uger, hvor der placeres kompensationsfridage, reduceres 30 timers henholdsvis 59 timers tjenestetidslofterne med 4,8 timer pr. kompensationsfridag.
- d) Den tjenestetid, for hvilken der ydes kompensationsfrihed, medregnes ikke i den ugentlige tjenestetid.
- e) Ved hver sæsons afslutning bør der være ydet musikerne de dem i henhold til stk. 2 tilkommende fridage samt i den dem i henhold til stk. 4 tilkommende kompensationsfrihed for den pågældende sæson.
- f) Henstår der ved sæsonens afslutning optjente fridage eller kompensationsfrihed skal dette afvikles inden 1. november den følgende sæson.
- g) Såfremt optjente fridage eller optjent kompensationsfrihed ikke er afviklet, jf. ovenstående, forfalder honorar i henhold til stk. 6 med lønnen for november måned. Den mistede frihed anses hermed for afholdt.
- h) Kompensationsfrihed afvikles med en fridag pr. optjent 4,8 time.

Stk. 6. Honorering

Såfremt der ikke kan ydes kompensationsfrihed, honoreres det faktiske timetal, jfr. § 10, stk. 6. Den tjenestetid, for hvilken der er ydet honorar, medregnes ikke i uge-/halvårsnormen.

§ 20. Beregning af tjenestetid på helligdage m.v.

Tjeneste på søn- og helligdage i form af publikumsarrangementer eller direkte udsendelser, beregnes som normal tjeneste.

Stk. 2. Forprøver på søn- og helligdage, der planlægges med op til 1½ times varighed skal placeres tidligst 2 timer før arrangementets/udsendelsens begyndelsestidspunkt med ½ times pause umiddelbart før arrangementets/udsendelsens begyndelse.

Herudover kan der afholdes generalprøver på søn- og helligdage.

Stk. 3. Hvis prøvernes antal på søn- og helligdage overstiger 8 pr. sæson beregnes de overskydende prøver med den dobbelte tid på halvårsnormen.

Stk. 4. Andre tjenester på søn- og helligdage, end de i stk. 1 og 2 nævnte, beregnes med den 3-dobbelte tid på halvårsnormen.

Stk. 5. Sognehelligdage beregnes med 4,8 timers tjeneste ud over faktisk afholdt tjeneste. De 4,8 timer tillægges tjenestetiden i den halvårsperiode, hvor erstatningsfridagen gives.

Bemærkning:

Ved søgnehelligdage forstås helligdage, der falder på en hverdag. Juleaftensdag og nytårsaftensdag betragtes som helligdage.

§ 21. Ændring af tjeneste

Meddeles en tjeneste med mindre end 36 timers varsel, beregnes tjenestetiden dobbelt på halvårsnormen.

Stk. 2. Forlænges en tjeneste med mindre end 36 timers varsel, beregnes forlængelsen med dobbelt tjenestetid på halvårsnormen.

Stk. 3. Flyttes en tjeneste med mindre end 36 timers varsel, medregnes den oprindeligt ansatte tjenestetid på halvårsnormen.

Stk. 4. Aflyses, eller forkortes en tjeneste med mindre end 24 timers varsel, medregnes den oprindeligt ansatte tid ved tjenestetidsberegningen.

Stk. 5. Aflyses, eller forkortes en tjeneste med mere end 24 timers varsel, medregnes den oprindeligt ansatte tid ikke ved tjenestetidsberegningen.

§ 22. Mellemtid og pauser

Mellem to selvstændige tjenester skal der altid være en passende mellemtid, dog mindst 1/2 time.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at det daglige ophold mellem to tjenester bør være 1/2, dog max. 1 time. Opholdet mellem prøve og koncert bør ikke være under 5 timer. Disse regler kan kun fraviges i særlige tilfælde efter forudgående drøftelse.

Stk. 2. I de enkelte tjenester skal der gives følgende pauser, der medregnes i tjenestetiden:

2 timer	15 min.
2 ¼ time	15 min.
2 ½ time	20 min.
3 timer	25 min.
3 ½ time	35 min.
4 timer	40 min.
4 ½ time	50 min.

Forprøver af 1 times varighed: 15 min.
Pauser over 30 minutter kan deles.

Bemærkning:

Der kan mellem orkestrets tillidsrepræsentant og ledelsen aftales andre pauser end ovennævnte.

§ 23. Tjenesteplan

Den endelige tjenesteplan og besætningsliste for den kommende uge opslås så vidt muligt i løbet af tirsdagen. DR kan herefter kun foretage ændringer af tvungne grunde, jfr. § 21.

Stk. 2. Musikerne underrettes om ændringer i tjenesten ved opslag eller, hvor det findes påkrævet, pr. brev/bud/telefon.

Stk. 3. Foreløbig tjenesteplan for de kommende fire uger, skal, så vidt muligt med besætningsstørrelse, opslås på orkestrenes opslagstavler. Planer for orkestertjenesten herudover skal være tilgængelig for musikerne.

§ 24. Tjenestefrihed

Fritagelse for enkelte tjenester meddeles af orkesterchefen efter skriftlig ansøgning.

Stk. 2. Der kan efter aftale i overensstemmelse med hidtidig praksis gives ekstraordinær tjenestefrihed med hel eller delvis løn i studieøjemed, der er i orkestrets interesse.

Stk. 3. Tjenestefrihed kan gøres betinget af, at der til stillingen kan skaffes en kvalificeret vikar.

Stk. 4. Tjenestefrihed kan gives indtil 1 år ad gangen, dog længst i 3 år, og det er DR ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 25. Noder

Musikerne er berettiget til, så vidt det er muligt, at få udleveret nodemateriale til et givet program senest 14 dage før første prøve.

Stk. 2. Musikerne er ansvarlige for det udlånte nodemateriale; dette må ikke kopieres eller stilles til andres rådighed og skal i tilfælde af bortkomst eller beskadigelse erstattes DR af den pågældende.

§ 26. Instrumenter

For så vidt DR ikke stiller instrument til rådighed, er den pågældende musiker forpligtet til selv at stille instrument til rådighed.

Stk. 2. Musikerne er forpligtet til at behandle de til rådighed stillede tjenesteinstrumenter med omhu, og kan i manglende fald pådrage sig erstatningsansvar.

Stk. 3. DR forsikrer alle instrumenter - herunder også musikernes private instrumenter, såfremt disse er registreret i DR.

Stk. 4. Alle udgifter til reparation af instrumenter, til nødvendig udskiftning af tjenesteinstrumenter og til strenge og andet tilbehør vil, i det omfang tjenesten kræver det, blive betalt af DR efter rekvisition.

§ 27. Indspilning

Orkestret har medindflydelse på valg af dirigent og repertoire.

Stk. 2. Indspilningsarbejdet bør tilrettelægges så hensigtsmæssigt som muligt. Der skal i samarbejde fastlægges planlægning af indspilningsforløbet (lokaftale). Dette skal ske på et sådant tidspunkt, at der bliver tale om reel indflydelse.

Stk. 3. Orkestret etablerer aflytningsgrupper, der løbende bistår i den kunstneriske vurdering og kvalitetskontrol af resultaterne.

Stk. 4. Vedkommende orkesterforening er berettiget til en drøftelse af, hvorvidt en koncertpræstation kan benyttes til genudsendelsesformål eller udgivelse, såfremt foreningen mener, at rent kunstneriske hensyn taler imod fortsat benyttelse.

§ 28. 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 på Internettet, 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 medarbejdernes ret til at oppebære vederlag fra Gramex, COPY-Dan's 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, jfr. § 9, stk. 2.

§ 29. Ferie mv.

Der tilkommer orkestrenes medlemmer 6 ugers sommerferie, som gives i tidsrummet mellem 1. maj og 1. september. Heraf afholdes 5 uger samlet som hovedferie, hvoraf de 3 første uger er i henhold til ferielovens regler. 3 af de fem uger placeres i skoleferien

Tjeneste i weekends i forbindelse med afholdelse af hovedferien skal aftales med orkestrenes bestyrelser.

Stk. 2. Der tilkommer orkestrenes medlemmer en samlet, årlig vinterferie på 2 uger. Ferien betragtes som ferie i henhold til ferieloven.

Bemærkning:

Opdeling af ferien jf. stk. 1 og 2 skal normalt være begrundet i koncertvirksomhed.

Stk. 3. Der tilkommer orkestrenes medlemmer yderligere to ugers ekstra frihed. Såfremt der i denne frihed falder søgnehelligdage, gives der herfor erstatningsfridage på et andet tidspunkt.

De ekstra ugers frihed fastlægges så tidligt som muligt og senest med 3 måneders varsel efter drøftelse med orkestrenes bestyrelser.

Stk. 4. Til medarbejdere der holder ferie med løn ydes et særligt ferietillæg på 1,6%, der træder i stedet for det i ferielovens § 16, stk. 1 omhandlede ferietillæg.

Tillægget beregnes af samtlige indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde, ekskl. udbetalt ferietillæg.

§ 30. Sygdom

Medarbejdere får fuld løn under sygdom.

Stk. 2. Sygdomsforfald skal uden ugrundet ophold meddeles til tjenestestedet. Sygdomsforfald skal på forlangende dokumenteres ved en af medarbejderen underskrevet erklæring eller ved lægeerklæring.

Stk. 3. Lægeerklæringer som DR forlanger, betales af DR.

§ 31. Graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov

Gældende for medarbejdere med termin før den 1/11 2023.

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

Bemærkning:

Fuld løn og fuld dagpengerefusion relaterer sig til pågældendes beskæftigelsesgrad.

Reglerne i "lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v." jf. LBK nr. 711 af 20. august 2002 om orlovsperiodernes længde, samt underretningspligt i forbindelse med orlovsperioders placering og fordeling gælder. Nærværende paragraf vedrører alene spørgsmålet om, hvornår og hvorvidt der er ret til fuld løn under fravær i forbindelse med graviditets-, barsels, fædre-, forældre- og adoptionsorlov.

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.

Stk. 3. Barselsorlov

Efter fødslen har moren ret til fravær med fuld løn i indtil 14 uger.

Stk. 4. Fædreorlov

Barnets far eller medmor har indenfor de første 14 uger efter fødslen ret til fravær med fuld løn i indtil 2 uger.

Bemærkning:

Retten til de 2 ugers orlov for medmoren er ikke betinget af DR's adgang til fuld dagpengerefusion.

Stk. 5. Forældreorlov

Moren har efter den 14. uge og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen ret til 10 ugers fravær med fuld løn.

Faren eller medmoren har efter den 14. uge og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen ret til 12 ugers fravær med fuld løn.

For forældre, der begge er ansat i DR, gælder at enten moren, faren eller medmoren efter den 14. uge og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen har ret til 10

ugers fravær med fuld løn. Faren eller medmoren har her ud over ret til 2 ugers forældreorlov med fuld løn. Hvis faren eller medmoren kun holder 2 ugers forældreorlov, skal ugerne holdes i sammenhæng inden udløbet af den 46. uge efter fødslen.

De 10/12 uger afholdes i sammenhæng. Det kan mellem DR og medarbejderen aftales at ugerne deles op, dog ikke i perioder på under 14 dage.

Faren eller medmoren har mulighed for at placere sine 12 uger eller dele heraf indenfor de første 14 uger efter fødslen.

Bemærkning:

I henhold til lovgivningen er det muligt at udstrække forældreorlovens 32 ugers fulde dagpenge til 40/46 uger med reducerede dagpenge svarende til de 32 ugers fulde dagpenge. Denne udstrækning kan først ske når de 10/12 uger med fuld løn er afholdt, idet en forudsætning for løn under orlov er, at DR oppebærer de fulde dagpenge.

DR indbetaler pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden under forældreorlov. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 uger pr. orlov. Pensionsbidraget beregnes ud fra den pensionsgivende løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Bemærkning:

Hvis medarbejderen udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger, optjenes der ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne dog fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 6. Varslingsbestemmelser

Senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt skal medarbejderen skriftligt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin graviditetsorlov. Medarbejderen skal umiddelbart efter fødslen underrette DR om dato for fødslen. Inden 8 uger efter fødslen skal medarbejderen give underretning om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Barnets far eller medmor skal med 4 ugers varsel skriftligt give underretning om forventet tidspunkt for fædreorlovens begyndelse.

En medarbejder, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, skal inden 8 uger efter fødslen skriftligt give underretning om tidspunktet for orloven begyndelse og længden heraf.

En far eller medmor, der ønsker at afholde forældreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødsel samtidig med morens barselsorlov, skal 8 uger før forventet fødselstidspunkt give skriftlig underretning om, hvornår han eller hun forventer at begynde orloven og længden heraf.

Stk. 7. 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. 3-6.

Stk. 8. Anciennitet

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

§ 31 a. 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 modsvare 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 barselsorlov, skal 4 uger før forventet fødselstidspunkt give skriftlig besked om, hvornår vedkommende forventer 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.

§ 32. Sorgorlov

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.

§ 33. Barns sygdom

Anmodning om tjenestefrihed med løn til pasning af sygt, mindreårigt, hjemmeværende barn kan imødekommes med delvis eller helt tjenestefrihed for så vidt angår barnets 1. og 2. sygedag. Det er en forudsætning, at hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt, og forholdene på tjenestestedet tillader det.

Stk. 2. Fravær på grund af barns sygdom vil ikke blive medregnet i medarbejderens antal sygedage.

§ 34. Hospitalsindlæggelse sammen med børn

En medarbejder 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 ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver medarbejderens tilstedeværelse.

Stk. 2. Medarbejderen 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 medarbejderen kan dokumentere indlæggelsen.

De 5 dage kan holdes enkeltvis eller samlet. DR og medarbejderen 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.

§ 35. Pasning af alvorligt syge børn

En medarbejder, 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.

§ 36. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

DR indbetaler pensionsbidrag til medarbejdere, 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 medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov. Pensionsbidraget dækker både eget og DR-bidrag.

§ 37. Pasning af nærtstående

Medarbejdere, 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 tre mdr. inden for et år.

Det er en forudsætning, at medarbejderen 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 medarbejderens anciennitet.

§ 38. Nedrykning af 1. koncertmester og solospillere

Musikere, der besætter 1. koncertmesterpladser i strygergrupperne eller 1. soloplads i blæsergrupperne, bortset fra tubaisten, skal så vidt muligt overgå til anden plads i orkestret ved det fyldte 60. år. De pågældende kan overgå til anden plads ved det fyldte 57. år for så vidt angår 1. koncertmesterpladser i strygergrupperne og ved det fyldte 55. år for så vidt angår 1. soloplads i blæsergrupperne, jf. stk. 3.

Bemærkning:

Når nedrykning finder sted, skal den ledige stilling som koncertmester/solospiller besættes i overensstemmelse med § 3.

Stk. 2. Ved overgang til anden plads i orkestrene bevarer den pågældende sin løn som koncertmester/solospiller, idet det faste tillæg overgår til et personligt ureguleret tillæg.

Stk. 3. Ved det tidspunkt, hvor 1. koncertmesteren/1. solospilleren fylder 57 henholdsvis 55 år, finder en samtale sted mellem medarbejderen, en repræsentant fra orkestrets bestyrelse og ledelsen med henblik på en gensidig vurdering af, hvordan og hvornår medarbejderen kunne tænkes at trække sig fra pladsen som 1. koncertmester/1. solospiller.

Stk. 4. Musikere, der er normeret med solopladsløn, kan rykke ned på samme vilkår, såfremt ledelsen finder det muligt. Harpenist, janitshar, pianist, paukist og tubaist følger reglerne for strygergrupperne.

§ 39. Orkesterjury

Der nedsættes en orkesterjury for orkestret. Orkesterjuryen består af en af DR udpeget chef, der leder juryens forhandlinger, samt tolv andre medlemmer. Alle medlemmer af juryen, bortset fra formanden, skal være aktivt udøvende musikkunstnere eller på anden måde have faglige kvalifikationer med hensyn til orkestermusik. DR vælger seks medlemmer samt tre suppleanter til hver jury. Orkestret vælger af sin midte seks medlemmer og tre suppleanter.

Stk. 2. Valg af medlemmer og suppleanter til juryen foretages inden hver sæsons slutning, og har gyldighed for den efterfølgende sæson.

Stk. 3. Orkesterjuryen høres i sager, hvor orkesterchefen af kunstneriske grunde ønsker at afskedige en musiker eller at nedrykke en musiker fra en koncertmester- eller soloplads.

Bemærkning:

Orkesterjuryen tager alene stilling til, om juryen af kunstneriske grunde kan tilslutte sig orkesterchefens ønske, hvorimod afgørelsen af, om dette ønske skal imødekommes, træffes af DR. Juryens arbejde iværksættes af orkesterchefen efter høring af orkestrets formand.

Stk. 4. En sag kan ikke behandles i juryen før vedkommende musiker er underrettet om sagen.

Stk. 5. Juryen skal være fuldtallig for at være beslutningsdygtig. Afgørelserne træffes ved stemmeflertal blandt juryens 12 valgte medlemmer. Formanden har ikke stemmeret. Juryen afgør selv, om et medlem ikke kan deltage i sagens behandling på grund af inhabilitet.

Stk. 6. Ved behandling af spørgsmål vedrørende en bestemt instrumentgruppe udtræder det eller de orkestervalgte medlemmer af juryen, der er placeret i den pågældende gruppe.

Stk. 7. I de tilfælde, hvor et eller flere orkestervalgte medlemmer/suppleanter som følge af foranstående regler er afskåret fra at deltage i en sags behandling, udpeger de øvrige orkestervalgte medlemmer en anden suppleant (ad hoc), som i sidstnævnte tilfælde skal tilhøre samme instrumentfraktion, men ikke den samme instrumentgruppe som vedkommende medlem.

§ 40. Opsigelse

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en musiker siges op eller siger sin stilling op.

Stk. 2. Opsigelse i prøvetiden sker med funktionærlovens almindelige varsel.

Stk. 3. Afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold, bortset fra tilfælde af misligholdelse, kan ikke gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel. Tillidsrepræsentanten inddrages forud for afskedigelsen. Advarslen skal indeholde en tidsmæssig begrænsning på op til et år.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse er begrundet i DR's forhold, skal der finde en orientering af tillidsrepræsentanten sted så tidligt som muligt og senest 2 uger før opsigelsen agtes afgivet. Tillidsrepræsentanten skal have adgang til det nødvendige materiale til vurdering af den planlagte afskedigelse og kan begære forhandling heraf.

Stk. 5. Medarbejderne har ved eventuel afskedigelse krav på at få forelagt en skriftlig motiveret opsigelse. Hvis opsigelsen af organisationen skønnes urimelig, kan den indankes for en voldgiftsret sammensat af to repræsentanter for DR, to repræsentanter for organisationen og et femte medlem, der på parternes anmodning udpeges af formanden for Arbejdsretten. Såfremt voldgiften finder opsigelsen urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller DR's forhold, kan der tilkendes den pågældende en erstatning, op til 52 ugers løn.

Stk. 6. Det påhviler parterne at søge voldgiftsretten gennemført hurtigst muligt og inden medarbejdernes fratræden.

Bemærkning:

Afskedigelsessager er, jf. forvaltningslovens regler, omfattet af tavshedspligt, som også omfatter de af parternes repræsentanter, der måtte inddrages.

§ 41. Særlig godtgørelse ved afsked på grund af sygdom

Til musikere, der på grund af helbredsmæssige årsager varigt er ude af stand til at passe arbejdet i orkestret og derfor må fratræde deres stilling, udbetales der ved fratrædelsen en godtgørelse på 12 måneders løn under forudsætning af, at følgende betingelser er opfyldt:

- ansættelsen skal have varet mindst 10 år,
- sygdommen må ikke have været konstateret ved ansættelsen, og
- sygdommen skal så vidt muligt dokumenteres ved en erklæring fra pensionskassens lægelige konsulent og ellers ved en erklæring fra en speciallæge.

§ 42. Efterindtægt

Ægtefællen efter en månedslønnet musiker, som ved sin død var ansat i DR, er berettiget til efterindtægt. Efterlader den pågældende sig ikke ægtefælle, men børn under 18 år, overfor hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, er disse berettigede til efterindtægt.

Stk. 2. Afgår en medarbejder ved døden uden at efterlade sig ægtefælle eller børn, er boet berettiget til efterindtægt.

Stk. 3. Efterindtægt udgør for hver måned et beløb svarende til den sidst udbetalte lønindtægt.

Stk. 4. Retten til efterindtægt omfatter udover løbende måned 3 hele måneder efter dødsfaldet, jf. dog stk. 5.

Stk. 5. Er en medarbejder afgået ved døden som umiddelbar følge af tilskadekomst under tjenesten, omfatter retten til efterindtægt efter stk. 1, et tidsrum af 12 måneder.

Stk. 6. Hvis en ægtefælle, som er berettiget til efterindtægt, afgår ved døden inden efterindtægtsperiodens udløb, tilkommer den del af efterindtægten, som ikke er udbetalt ved dødsfaldet, førstafdødes børn, jf. stk. 1.

Stk. 7. Reglerne om efterindtægt omfatter også registreret partnerskab.

§ 43. Modtagelse af lån, gaver m.v.

Ingen medarbejder må opnå eller forsøge at opnå lån, kaution, gaver af betydning eller andre fordele hos teatre, etablissementer, forlag, grammofonelskaber, leverandører eller lignende, eller hos forfattere, komponister, skuespillere, instruktører eller andre, som kan tænkes at have interesse i at opnå arbejde for eller leverancer til DR.

§ 44. Honorarer for medvirken

Ingen medarbejder må medvirke i DR-udsendelser mod honorar, medmindre skriftlig tilladelse foreligger i det enkelte tilfælde. Tilsvarende gælder arbejde for andre radio- og fjernsynsorganisationer mod eller uden honorar.

§ 45. Medvirken i reklame

En fastansat medarbejder må ikke under nogen form medvirke i reklame.

Stk. 2. Ved reklame forstås i denne sammenhæng den virksomhed, der med kommercielt formål tager sigte på at anbefale eller udbrede kendskab til en vare, tjenesteydelse eller anden aktivitet.

§ 46. Bibeskæftigelse

Medarbejderen skal ved bibeskæftigelse skriftligt indhente tilladelse fra pågældendes chef.

§ 47. Tillidsrepræsentanter

Musikerne i DR SymfoniOrkestret har ret til af deres midte at vælge en tillidsrepræsentant til at repræsentere sig overfor ledelsen.

Stk. 2. Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen eller dennes repræsentant har pligt til både overfor deres organisation og mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt medarbejdere, der har arbejdet i DR i minimum 1 år. Forbundet meddeler DR, hvem der er valgt. DR har ret til at påtale valget overfor forbundet. Dette skal ske indenfor 3 uger efter modtagelsen af meddelelsen fra forbundet - dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, når valget har fundet sted under forudsætning af, at DR senest dagen efter valget har fået skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

Stk. 4. For tillidsrepræsentanten kan vælges en stedfortræder, som anmeldes på samme måde som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 3. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og indgår i funktionsperioden med samme rettigheder og pligter som tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Såfremt tillidsrepræsentanten indenfor den normale arbejdstid deltager i møder og forhandlinger eller på anden måde skal varetage de ansattes interesser, aflønnes han/hun af DR med normal løn.

Bemærkning:

Den medgåede, nødvendige tid til varetagelsen af hvervet drøftes lokalt.

Stk. 6. Såfremt tillidsrepræsentanten eller forbundet ønsker, at tillidsrepræsentanten deltager i møder eller kurser, der tager sigte på hans/hendes uddannelse som tillidsrepræsentant, er DR indforstået med, at der gives tillidsrepræsentanten den fornødne frihed i rimeligt omfang i henhold til Lønnings- og Pensionsministeriets cirkulære om uddannelse nr. 113 af 23. juni 1971.

Stk. 7. Tillidsrepræsentanten nyder tillidsrepræsentantbeskyttelse. Ved afsked skal foreligge tvingende årsager.

Stk. 8. Den valgte tillidsrepræsentant modtager et tillæg på kr. 29.586 pr. år.

Månedslønnede assistenter (tidsbegrænset ansatte)

§ 48. Ansættelsesperiode - afgrænsning

Ansættelse sker for en periode af mindst 6 måneder.

Stk. 2. Ansættelse på månedsløn under 6 måneder skal aftales med Dansk Musiker Forbund, medmindre der er tale om et barselsvikariat eller forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse.

§ 49. Prøvetid

Eventuel prøvetid aftales konkret.

§ 50. Løn, anciennitet, tillæg og pension

Månedslønnede assistenter er omfattet af følgende bestemmelser:

§ 7. Løn

- § 8. Lønanciennitet
- § 9. Faste tillæg
- § 10. Øvrige tillæg
- § 12. Lønudbetaling m.v.

§ 51. Ferie mv.

Månedslønnede assistenter er omfattet af ferieloven.

Stk. 2. Til månedslønnede assistenter, der holder ferie med løn ydes et særligt ferietillæg på 1,6 %, der træder i stedet for det i ferielovens § 16, stk. 1 omhandlede ferietillæg. Tillægget beregnes af samtlige indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde, excl. udbetalt ferietillæg.

Månedslønnede assistenter afholder ferie/frihed sammen med de fastansatte, jfr. § 29.

Stk. 3. Månedslønnede assistenter optjener pr. måned i ansættelsesperioden 1/12 af 25 dages frihed (svarende til 2,08 dage pr. måned) ud over ferielovens bestemmelser.

Stk. 4. Efterbetaling/modregning af frihed ud over ferielovens bestemmelser, sker i forbindelse med den sidste lønudbetaling.

§ 52. Øvrige ansættelsesvilkår

Månedslønnede assistenter er omfattet af §§ 14-28, §§ 30-37 og §§ 43-44

§ 53. Ansættelsens ophør

Ved udløbet af ansættelsesperioden ophører ansættelsen uden opsigelse.

Stk. 2. Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en månedslønnet assistent siges op eller siger sin stilling op i ansættelsesperioden.

Stk. 3. Ved fratræden opgøres det samlede antal dage der indgår i ferie/friheden, jfr. § 29, stk. 1 og 3, og § 51 stk. 1, 3 og 4.

Optjent, men ikke afholdt frihed - ud over ferielovsferien - udbetales. I tilfælde af at der er afholdt for megen frihed foretages modregning. Efterbetaling/modregning sker i forbindelse med den sidste lønudbetaling.

Timelønnede assistenter

§ 54. Ansættelsesperioder - afgrænsning

Ansættelse af timelønnede assistenter sker for en periode på under 6 måneder, med mindre andet er fastsat eller aftales, jfr. § 48, stk. 2.

§ 55. Timeløn

Timelønnen udgør 495 kr. pr. påbegyndt time.

Bemærkning:

Timelønnen indeholder betaling for forberedelsestid, med samme forhold som fremgår af § 18 og § 19, stk. 1

§ 56. Tillæg

Solopladstillæg

Ved medvirken på en plads som er normeret med en solopladsafslønning tilkommer der den pågældende et tillæg på 343 kr. pr. dag.

Stk. 2. Selvstændige solistiske præstationer

Selvstændige solistiske præstationer, dvs. i alle tilfælde, hvor kompositionen som sådan er skrevet for speciel solistisk udførelse, samt solistisk obligat ledsagelse, honoreres pr. produktion efter følgende skala:

Tid	
Indtil 5 minutter	1.142 kr.
5 - 10 minutter	1.714 kr.
11 - 15 minutter	2.858 kr.
over 15 minutter	efter aftale

Stk. 3. Solistiske improvisationer

For foreskrevne solistiske improvisationer tilkommer der den pågældende et tillæg på 1.142 kr. pr. produktion.

Stk. 4. Instrumenttillæg

- Ved medvirken på G-fløjte, obo d'amore, Es-klarinet, bassethorn, posthorn, tenorhorn, andre trompettyper end A-, B- og C-trompet, baryton-, alt- og kontrabasbasun, Wagnertuba samt endnu sjældnere instrumenter, tilkommer der den pågældende et tillæg på 1.142 kr. pr. dag.
- Ved medvirken på F-piccolo, D-trompet og D-horn inden for barok- og wienklassisk repertoire tilkommer der den pågældende et tillæg på 1.142 kr. pr. dag.
- Ved medvirken på F-piccolo, D-horn og D-trompet – i alle andre tilfælde end de under b) nævnte - tilkommer der den pågældende 343 kr. pr. dag.
- Ved medvirken på cornet a pistons, flygelhorn, basklarinet, kontrafagot, saxofon, guitar, banjo, mandolin eller harmonika tilkommer der den pågældende – for hvert af de nævnte instrumenter - et tillæg på 343 kr. pr. dag

Stk. 5. Opstillingstillæg

For musikere i rytmegrupper og tangentspillere, der selv skal stille instrumenter op, beregnes en halv time til opstilling og en halv time til nedtagning af udstyr og der tilkommer den pågældende et tillæg på 2 x 191 kr. pr. gang.

Stk. 6. Tillæg for søn- og helligdage

For tjeneste på søn- og helligdage ydes pr. påbegyndt halve time et beløb på 95 kr.

Stk. 7. Tillæg for aftentjeneste

For tjeneste på hverdage i tidsrummet mellem kl. 18.00 og kl. 08.00 ydes pr. påbegyndt halve time et beløb på 95 kr.

§ 57. Mindstebetaling

Pr. døgn betales minimum for 4 timer. Derefter en halv timeløn pr. påbegyndte halve time.

Stk. 2. Ved delt tjeneste betales mellemtimerne hvis disse udgør under 4 timer. Ellers betragtes de 2 tjenester som selvstændige tjenester der vederlægges som anført i stk. 1.

Stk. 3. I forbindelse med rejser garanteres der assistenten for hvert rejse- og opholdsdøgn (regnet fra kl. 00.00 til kl. 24.00) et samlet vederlag på 952 kr. pr. døgn, idet der ses bort fra løn for tjenester, der afvikles på rejsedagen før afrejsen. Vederlag udbetales dog kun hvis assistenten deltager i en af DR tilrettelagt fællesrejse eller anden af DR godkendt rejseform.

§ 58. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 59. Øvrige ansættelsesvilkår

Timelønnede assistenter er omfattet af §§15-16, §§ 22-25, § 26, stk. 1-3, § 27 og § 43.

§ 60. Rettigheder

Assistenterne følger de i § 28, stk. 1 – 4, anførte regler.

Stk. 2. Betalingen for rettighedsoverdragelsen er indeholdt i den i § 55 anførte timeløn.

§ 61. Ferie

Assistenter er omfattet af ferielovens regler.

§ 62. Graviditet, barsel, adoption og sygdom

Assistenterne er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 63. Befordringsgodtgørelse

Der ydes befordringsgodtgørelse efter de i DR gældende regler, med de i stk. 2 og 3 nævnte undtagelser.

Stk. 2. Hvis musikeren medbringer instrument, afregnes – uanset afstand – transport i egen bil efter høj sats, eller der betales for instrumenttransport efter Dansk Musiker Forbunds tarif – efter assistentens valg.

Stk. 3. Taxatransport kan godtgøres efter forudgående aftale med DR.

§ 64. Afbestilling

DR kan ikke afbestille en aftalt medvirken, jfr. dog stk. 2.

Stk. 2. Uanset bestemmelserne i stk. 1 kan ansættelsen – efter aftale med assistenten - dog altid omlægges, såfremt arbejdet herved ikke tidsmæssigt fremrykkes og det samlede aftalte vederlag ikke formindskes herved.

§ 65. Voldgift

Alle uoverensstemmelser om forståelse af denne overenskomst og om påstået brud på overenskomsten skal efter påkrav fra en af parterne forhandles af et fællesudvalg bestående af 2 repræsentanter for Dansk Musiker Forbund og 2 repræsentanter for DR. På møderne søges den til grundliggende strid løst, og mødet afsluttes med et referat.

Stk. 2. Opnås der ikke i fællesudvalget en løsning af striden og vedrører denne forståelsen af overenskomsten eller påstået brud på overenskomsten kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver overenskomstpart vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

Stk. 3. Opnås der ikke enighed om udpegningen af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 4. Opmanden fastsætter selv de nærmere regler for sagens behandling, som skal fremme mest muligt, og træffer endvidere afgørelsen med hensyn til fordeling af sagsomkostningerne. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod.

§ 66. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. juni 2023, og kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder til en 31. maj, dog tidligst den 31. maj 2025.

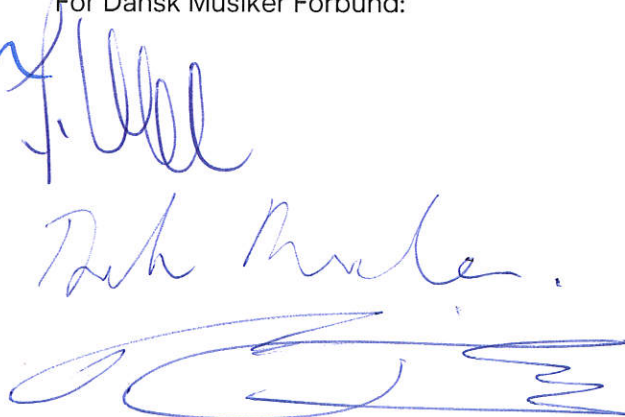
København, den 3.4.2025

København, den 3/4-25

For DR:



For Dansk Musiker Forbund:



Bilag 1. Tjeneste- og rejsetid under turnéer.

Tjeneste- og rejsetid.

Ved turnéer i Danmark beregnes tjeneste efter de almindelige gældende regler jf. Kap. 4 i Reglement for DR faste orkestre. Rejsetid medgår med halvdelen af den faktiske rejsetid pr. dag som tjenestetid.

Ved turnéer udenfor Danmark beregnes der 4,8 timers tjeneste pr. turnédøgn dog ikke på fridage.

Pålægges der rejse på en fridag, betragtes fridagen ikke som afholdt.

Bilag 2. Aftale om engangsvederlag

DR og Dansk Musiker Forbund er med indgåelsen af denne aftale enige om, at for arbejde af særlig karakter, der midlertidigt udføres af en medarbejder, kan der ydes et engangsvederlag. Ydelse af engangsvederlag kan ikke træde i stedet for honorering efter § 10, stk. 1-6.

Bemærkning:

Engangsvederlag kan ikke anvendes som betaling for overarbejde.

Aftalen træder i kraft den 1. december 2021 og kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. maj 2023. Opsigelsen kan først træde i kraft, når den gældende overenskomst er fornyet.

Bilag 3. Aftale om hviletid og fridøgn

Ved tilrettelæggelsen af tjenesten skal bestemmelserne i "Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø" og "Bekendtgørelse om hviletid og fridøgn mv." følges, medmindre de er fraveget ved aftale eller særlige dispensationer.

Hvis loven og bekendtgørelsen skal fraviges bringes "Aftale om hviletid og fridøgn" i anvendelse.

Afgørende for, hvorvidt længden af hviletiden mellem 2 døgn hovedarbejder er tilstrækkelig, er den reelle fritidslængde.

Aftale om hvileperiode 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.

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.

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

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 medarbejdergrupperes lokale tillidsrepræsentanter, omgående tages skridt til en normalisering af arbejdsforholdene, hvis situationen kan skønnes at påvirke hvileperioderne ud over det følgende arbejdsdøgn.

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, 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 fridøgnsperiode umiddelbart efter. Fridøgnsperioden skal være på 2 døgn samt en hvileperiode på min. 11 timer, medmindre 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, de lokale parter kan inddrage overenskomstens parter.

5. Opsigelse

Nærværende aftale har virkning fra det tidspunkt, hvorom der opnås enighed ved 2023 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.

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 efterleveres, 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 standarddagsordenen 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.