



**Overenskomst
mellem
DSB Koncernen
og
AC-organisationerne i DSB
1. marts 2021 – 28. februar 2023**



Indhold

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| § 1 - Overenskomstens dækningsområde | 3 |
| § 2 - Generelle vilkår | 4 |
| § 3 - Løn | 4 |
| § 4 - Overgangsbestemmelse for medarbejdere i gammelt lønsystem | 7 |
| § 5 - Fritvalgskonto | 8 |
| § 6 - Pension | 10 |
| § 7 - Arbejdstidens længde og placering..... | 11 |
| § 8 - Deltidsansættelse | 11 |
| § 9 - Merarbejde | 12 |
| § 10 - Sygdom | 13 |
| § 11 - Barsel | 13 |
| § 12 - Barns første og anden sygedag | 17 |
| § 13 - Børneomsorgsdage | 17 |
| § 14 - Barns hospitalsindlæggelse..... | 18 |
| § 15 - Pasning af alvorligt syge børn under 18 år..... | 18 |
| § 16 - Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem | 19 |
| § 17 - Seniorordning | 19 |
| § 18 - Ferie | 20 |
| § 19 - Feriefridage..... | 20 |
| § 20 - Fridage | 22 |
| § 21 - Efteruddannelse..... | 22 |
| § 22 - Opsigelse..... | 22 |
| § 23 - Tillidsrepræsentanter..... | 24 |
| § 24 - Lokalaftaler i DSB | 28 |
| § 25 - Ikrafttrædelse og opsigelse..... | 28 |
| Bilag A: Protokollat for Journalister | 29 |



§ 1 - Overenskomstens dækningsområde

Stk. 1.

De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for medarbejdere ansat i DSB, der er akademikere og ansat i stillinger, der kræver akademisk uddannelse.

Bemærkning: Der er ikke tiltænkt en indskrænkning ift. det hidtidige dækningsområde. Akademi-, teknikum- og diplomingeniører er således omfattet af nærværende overenskomst

Stk. 2.

Medarbejdere, som udfører akademisk arbejde uden at have en akademisk uddannelse, kan blive omfattet af overenskomsten, såfremt det aftales mellem DSB og den relevante akademikerorganisation.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke ledere, der har personaleansvar for medarbejdere eller andre ledere.

Bemærkning:

Med personaleansvar forstås, at lederen har selvstændig kompetence til at ansætte og afskedige medarbejdere. Medarbejdere, der alene har fagligt ansvar samt projektledere uden personaleansvar, er således omfattet af overenskomsten.

Stk. 4

Parterne er enige om at ledere, der på nuværende tidspunkt er overenskomstansat, overgår til individuel kontrakt pr. 1. marts 2021.

Ved overgangen til individuel kontrakt kan der aftales løn-, pensions- og arbejdstidsvilkår, der afviger fra overenskomstens bestemmelser herom, idet lederens bruttoløn dog skal forblive uændret. Lederen skal ligeledes sikres samme ret til feriefridage, orlov samt barns sygdom, som er gældende for de overenskomstansatte medarbejdere.

Bemærkning:

Overenskomstparterne udarbejder i fællesskab en liste over hvilke ledere, der pr. 1. marts 2021 ansættes på individuel kontrakt, og samtidig udarbejdes en liste over de



bestemmelser i nærværende overenskomst, der skal være gældende for de pågældende ledere

§ 2 - Generelle vilkår

Stk. 1.

Funktionærlovens regler er gældende.

Stk. 2.

I forbindelse med ansættelse modtager medarbejderen et ansættelsesbrev, der mindst indeholder samme oplysninger som angivet i ansættelsesbevisloven. Dette udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdet påbegyndelse. Eventuelle ændringer i nævnte oplysninger meddeles inden for samme frist. Såfremt DSB ikke har udleveret ansættelsesbrevet eller ændringsmeddelelsen inden for den ovennævnte frist eller ansættelsesbrevet/meddelelsen er mangelfuldt, skal medarbejderen skriftligt påtale dette over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden for 15 dage, kan virksomheden pålægges at betale en godtgørelse til medarbejderen.

Stk. 3.

Ansættelse sker i henhold til DSB's til enhver tid gældende personalepolitikker samt nærværende overenskomst.

§ 3 – Løn

Stk. 1.

Ved nyansættelse indplaceres medarbejdere i nedenstående løntrinsforløb.

Stk. 2.

Med virkning fra den 1. marts 2021 udgør basislønnen (ekskl. pension) for bachelorer følgende:

| Basisløntrin bachelorer | Lønanciennitet |
|--------------------------------|------------------------|
| Trin 1 = 24.442 ekskl. Pension | Anciennitet fra 0-1 år |
| Trin 2 = 25.452 ekskl. Pension | Anciennitet fra 1-2 år |
| Trin 3 = 26.664 ekskl. Pension | Anciennitet fra 2-3 år |
| Trin 4 = 27.674 ekskl. Pension | Anciennitet fra 3-4 år |
| Trin 5 = 28.785 ekskl. Pension | Anciennitet fra 5. år |



Med virkning fra den 1. marts 2021 udgør basislønnen (ekskl. pension) for kandidater følgende:

| Basisløntrin kandidater | Lønanciennitet |
|------------------------------------|--------------------------|
| Trin 1 = Kr. 29.896 ekskl. pension | Anciennitet fra 0 – 1 år |
| Trin 2 = Kr. 31.613 ekskl. pension | Anciennitet fra 1 – 2 år |
| Trin 3 = Kr. 33.835 ekskl. pension | Anciennitet fra 2 – 3 år |
| Trin 4 = Kr. 36.259 ekskl. pension | Anciennitet fra 4. år |
| Trin 5 = Kr. 42.218 ekskl. pension | Intet anciennitetskrav |

Stk. 3.

Med virkning fra den 1. marts 2022 udgør basislønnen (ekskl. pension) for bachelorer følgende:

| Basisløntrin bachelorer | Lønanciennitet |
|--------------------------------|------------------------|
| Trin 1 = 24.686 ekskl. pension | Anciennitet fra 0-1 år |
| Trin 2 = 25.707 ekskl. pension | Anciennitet fra 1-2 år |
| Trin 3 = 26.931 ekskl. pension | Anciennitet fra 2-3 år |
| Trin 4 = 27.951 ekskl. pension | Anciennitet fra 3-4 år |
| Trin 5 = 29.073 ekskl. pension | Anciennitet fra 5. år |

Med virkning fra den 1. marts 2022 udgør basislønnen (ekskl. pension) for kandidater følgende:

| Basisløntrin kandidater | Lønanciennitet |
|------------------------------------|--------------------------|
| Trin 1 = Kr. 30.195 ekskl. pension | Anciennitet fra 0 – 1 år |
| Trin 2 = Kr. 31.929 ekskl. pension | Anciennitet fra 1 – 2 år |
| Trin 3 = Kr. 34.173 ekskl. pension | Anciennitet fra 2 – 3 år |
| Trin 4 = Kr. 36.622 ekskl. pension | Anciennitet fra 4. år |
| Trin 5 = Kr. 42.640 ekskl. pension | Intet anciennitetskrav |

Stk. 4.

Tillæg reguleres med 1% pr. 1. marts 2021 og 1% pr. 1. marts 2022.



Stk. 5.

Studenter aflønnes med en pensionsberettiget timeløn på kr. 150,00. Lønnen reguleres med kr. 1,50 pr. 1. marts 2021 og kr. 1,50 pr. 1. marts 2022.

Stk. 6.

I lønancienniteten medregnes det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen afsluttes.

Stk. 7.

Medarbejderens lønanciennitet kan forhøjes, selv om den hidtidige beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 8.

Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 9.

Der optjenes fuld lønanciennitet ved deltidsbeskæftigelse.

Stk. 10.

Udover basislønnen kan medarbejderen tildeles pensionsgivende kvalifikations- og/eller funktionstillæg.

Stk. 11.

Ved individuel forhandling mellem nærmeste chef og medarbejderen kan medarbejderen overgå til trin 5 for kandidater, jf. stk. 2-3. Ved overgang til trin 5 kan medarbejderens eventuelle kvalifikationstillæg genforhandles, mens medarbejderens eventuelle funktionstillæg bibeholdes, såfremt betingelserne for funktionstillægget fortsat er til stede ved overgangen.

Stk. 12.

Medarbejderen kan ved overgangen til trin 5 for kandidater, jf. stk. 2-3, ikke gå ned i løn.

§ 4 - Overgangsbestemmelse for medarbejdere i gammelt lønsystem

Stk. 1.

Nuværende medarbejdere, der på tidspunktet for nærværende overenskomsts indgåelse fortsat er i trinforløb efter den statslige overenskomst mellem AC og Finansministeriet får ved førstkomende lønkørsel efter overenskomstens ikrafttræden konverteret deres pensionsgivende løn til nærværende overenskomsts nærmeste løntrin, og deres kvalifikationstillæg justeres, således at medarbejderens samlede pensionsgivende løn som minimum forbliver uændret. Medarbejderens rådighedstillæg bortfalder som led i konverteringen, mens et evt. funktionstillæg forbliver uændret.

Bemærkning:

Den trinmæssige konvertering sker således:

| <i>Statens basisløntrin for bachelorer</i> | <i>Nyt basisløntrin for bachelorer</i> |
|--------------------------------------------|----------------------------------------|
| <i>Trin 1</i> | <i>Trin 1</i> |
| <i>Trin 2</i> | <i>Trin 2</i> |
| <i>Trin 3</i> | <i>Trin 3</i> |
| <i>Trin 4 (1. år)</i> | <i>Trin 4</i> |
| <i>Trin 4 (2. år)</i> | <i>Trin 5</i> |

| <i>Statens basisløntrin for kandidater</i> | <i>Nyt basisløntrin for kandidater</i> |
|--------------------------------------------|----------------------------------------|
| <i>Trin 4 (1. år)</i> | <i>Trin 1</i> |
| <i>Trin 4 (2. år)</i> | <i>Trin 1</i> |
| <i>Trin 5</i> | <i>Trin 2</i> |
| <i>Trin 6</i> | <i>Trin 3</i> |
| <i>Trin 8</i> | <i>Trin 4</i> |

Stk. 2.

Nuværende medarbejdere, der på tidspunktet for nærværende overenskomsts indgåelse er på slutløntrin 8 (kandidater) eller slutløntrin 5 (bachelorer) efter den statslige overenskomst mellem AC og Finansministeriet får ved førstkomende lønkørsel efter overenskomstens ikrafttræden konverteret deres pensionsgivende løn



til nærværende overenskomsts løntrin 4 (kandidater) eller slutløntrin 5 (bachelor), og deres kvalifikationstillæg justeres, således at medarbejderens samlede pensionsgivende løn som minimum forbliver uændret. Medarbejderens rådighedstillæg bortfalder som led i konverteringen, mens et evt. funktionstillæg forbliver uændret.

Stk. 3.

Såfremt nuværende medarbejdere, der på tidspunktet for nærværende overenskomsts indgåelse er på slutløntrin 8 (kandidater) efter den statslige overenskomst mellem AC og Finansministeriet, har en samlet pensionsgivende løn, der overstiger basisløntrin 5 for specialister, vil medarbejderen i stedet for nærværende overenskomsts løntrin 4 (kandidater) blive overflyttet til løntrin 5 og i den forbindelse vil medarbejderens kvalifikationstillæg blive justeret, således at medarbejderens samlede pensionsgivende løn som minimum forbliver uændret. Medarbejderens rådighedstillæg bortfalder som led i konverteringen, mens et evt. funktionstillæg forbliver uændret.

Stk. 4.

Nuværende medarbejdere, der på tidspunktet for nærværende overenskomsts indgåelse er ansat som special- eller chefkonsulent efter den statslige overenskomst mellem AC og Finansministeriet får ved førstkomende lønkørsel efter overenskomstens ikrafttræden konverteret deres pensionsgivende løn til nærværende overenskomsts løntrin 5 (kandidater), og deres kvalifikationstillæg justeres, således at medarbejderens samlede pensionsgivende løn som minimum forbliver uændret. Medarbejderens evt. funktionstillæg forbliver uændret.

§ 5 - Fritvalgskonto

Stk. 1.

Der etableres en Fritvalgskonto, hvortil DSB indbetaler nedenstående beløb af medarbejderens ferieberettigede løn. Indestående på Fritvalgskontoen stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. DSB indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 3,83 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Bemærkning

1. marts 2021 indbetaler DSB 2 %



1. marts 2021 indsættes yderligere 1,83 %, som finansieres gennem en nedgang i pension på 1,2 % og reduktion af det særlig ferietillæg med 0,5 %

1. marts 2022 indbetaler DSB yderligere 1%

Stk. 2.

a. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler om feriefridage.

b. Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgskontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag.

For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter stk. 2, litra a

Stk. 3.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a. Løn i forbindelse med frihed:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder ferie, feriefridage eller fri på overenskomstmæssige fridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Herudover kan medarbejderen holde op til 5 ekstra fridage uden løn pr. år, hvor medarbejderen kan vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto. Samtidig foretages et løntræk for en dag svarende til gældende timesats. Løntræk reducerer ikke pensionsgrundlaget eller feriegrundlaget.



Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri.

b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten. Medarbejderen skal senest 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgskontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår (1. september – 31. august). Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgskontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Stk. 4.

Fritvalgskontoen opgøres hvert år i oktober og et eventuelt restbeløb udbetales automatisk med lønudbetalingen i november.

Stk. 5.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgskontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra DSB.

Stk. 6.

Opsparing til Fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

§ 6 - Pension

Stk. 1.

Medarbejderen er berettiget til pension, hvorefter der indbetales i alt 17,1 % af medarbejderens løn. Fra 1. marts 2021 indbetales i alt 15,9%.

Af pensionsbidraget anses 1/3 for medarbejderens eget og 2/3 for DSB's.

Stk. 2.

Beregningsgrundlaget for pensionsbidraget er medarbejderens faste grundløn, inkl. alle tillæg. Det kan lokalt aftales, at arbejdstidsbestemte tillæg og engangsvederlag ikke er pensionsgivende.



Stk. 3.

Medarbejderen kan vælge at lave en supplerende egenbetaling til pensionsordningen. Indbetalingen administreres af DSB. Medarbejderen kan højst ændre egenbetalingen én gang om året.

Stk. 4.

DSB indbetaler pensionsbidragene til de pensionsordninger, der er nævnt i bilag 2 til overenskomsten.

§ 7 - Arbejdstidens længde og placering

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er for fuldtidsansatte 37 timer inkl. frokost.

Stk. 2.

Frokostpausen er under en halv time, og medarbejderen står til rådighed i pausen.

Stk. 3.

Den normale daglige arbejdstid er mandag–fredag i tidsrummet 7.00–18.00. Medarbejderen planlægger efter aftale med nærmeste leder, placeringen af sin arbejdstid, under hensyntagen til de konkrete driftsmæssige behov. Medarbejderen kan ikke systematisk pålægges faste komme- og gåtider, medmindre konkrete, driftsmæssige forhold nødvendiggør det.

Bemærkning: Bestemmelsen har til hensigt at sikre en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden. Såfremt opgaveløsningen i afdelingen forudsætter det, er denne regel ikke til hinder for, at medarbejdergruppen pålægges tilstedeværelse til fx nødvendig bemanning i telefontiden.

Stk. 4.

Der kan ikke indgås aftaler om vagtordninger og honorering herfor med den enkelte medarbejder. Sådanne ordninger kan alene indgås som kollektive lokalaftaler mellem DSB og tillidsrepræsentanterne for AC.

§ 8 - Deltidsansættelse

Stk. 1.

Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.



§ 9 - Merarbejde

Stk. 1.

Det påhviler DSB og medarbejderen at søge arbejdet tilrettelagt sådan, at arbejdets omfang gennemsnitligt ikke overstiger den aftalte ugentlige arbejdstid.

Såfremt medarbejderen samlet set har haft mere end 20 timers arbejde ud over den aftalte ugentlige arbejdstid, og medarbejderen mener, at det ikke er muligt at overholde den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, skal medarbejderen underrette nærmeste leder og aftale, hvornår timerne skal afvikles.

Medarbejderen og lederen skal i forbindelse hermed vurdere, om medarbejderens opgaver fremadrettet kan løses inden for den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, og foretage eventuelle nødvendige tilpasninger.

Hvis dette ikke er muligt, kan det aftales, at der ydes merarbejde på bestemte opgaver. Dette merarbejde opgøres i forholdet 1:1,5.

Stk. 2.

Godtgørelse kan ydes for merarbejde, som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og som har været af større omfang. Dette merarbejde opgøres i forholdet 1:1,5.

Stk. 3.

Opgaver, der er pålagt af ledelsen uden for normal arbejdstid, betragtes som merarbejde. Dette merarbejde opgøres med faktisk timeforbrug, dog med minimum 1 time, og opgøres i forholdet 1:1,5. Hvis medarbejderen efter eget valg lægger en del af sit normale arbejde uden for den normale daglige arbejdstid, udløser dette ikke i sig selv merarbejde.

Stk. 4.

Merarbejde, der er pålagt af ledelsen, skal varsles så tidligt som muligt.

Stk. 5.

Alt merarbejde skal være skriftligt godkendt af medarbejderens nærmeste leder, for at det bliver honoreret som merarbejde.



Stk. 6.

Arbejde ud over den aftalte ugentlige arbejdstid efter stk. 1 og merarbejde efter stk. 2-4, skal som hovedregel afspadseres, og leder og medarbejder har et fælles ansvar for, hvornår merarbejdet kan afvikles. Afviklingen kan ske i hele dage. Hvis det af driftsmæssige årsager ikke kan lade sig gøre at afspadsere, skal der ske udbetaling med medarbejderens sædvanlige timeløn med et tillæg svarende til afspadseringsfaktoren for merarbejdet.

Stk. 7

Ved opsigelse opgøres overskydende timer på opsigelsestidspunktet og udbetales, uanset evt. fritstilling.

§ 10 - Sygdom

Stk. 1.

Der betales løn under sygdom efter funktionærlovens regler.

§ 11 - Barsel

Stk. 1.

Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

En gravid ansat har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, herunder i forbindelse med fertilitetsbehandling, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren.

Stk. 2.

Orlov før fødsel (graviditetsorlov)

En gravid ansat har ret til løn under orlov fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselloven, jf. pt. lovbekendtgørelse nr. 571 af 29. april 2015 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Den ansatte har dog altid ret til orlov med løn i 6. og 5. uge før forventet fødsel.

Stk. 3.

Orlov før modtagelsen (adoption)



En ansat, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

Stk. 4.

Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen (barselorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

Moderen har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter fødslen.

Faderen/medmoderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/modtagelsen i hjemmet. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Adoptanter har dog ret til løn, når de efter barselslovens § 8, stk. 6, holder orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

Stk. 5.

Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)

Moderen har ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9.

Faderen/medmoderen har ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9.

Herudover har den ansatte ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge forældre er omfattet af overenskomsten, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 6 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Den ene adoptant har ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9, jf. § 8.

Den anden adoptant har i samme periode ret til løn i 7 uger. Hvis adoptanterne ikke er af samme køn, tilkommer retten til de 7 uger den mandlige adoptant.



Herudover har en adoptant ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge adoptanter er omfattet af overenskomsten, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 6 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Faderen/medmoderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Stk. 6.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

En ansat, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselslovens §§ 11 eller 12, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftale.

Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat i DSB, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Stk. 7.

Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen/medmoderen ret til orlov med løn efter § 5, stk. 2.

Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Stk. 8.

Faderens/medmoderens indtræden i moderens ret til fravær

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen/medmoderen indtræde i moderens ret til barselsorlov, jf. barselslovens § 7, stk. 2. Faderen/medmoderen har i sådanne tilfælde ret til løn under orloven.



Stk. 9.

Løn

Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

Retten til løn under orlov efter disse bestemmelser er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Betingelsen om fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren gælder ikke

1. under fravær
2. under almindelig graviditetsorlov i 6. og 5. uge før forventet fødsel
3. under almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpenget og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav
4. når en ansat har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpenget og dermed refusionsadgang alene skyldes den ansattes længerevarende ophold uden for landets grænser.

Stk. 10.

Lønberegning

For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, beregnes lønnen under orlov på same måde som under sygdom.

For andre ansatte beregnes lønnen som gennemsnittet af de seneste 4 ugers lønindtægt bestående af timeløn, akkordløn, bonus samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg. Den nævnte 4-ugers periode kan for den enkelte personalegruppe fraviges efter lokalt fastsatte bestemmelser.

Stk. 11.

Pensionsbidrag

Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.



Stk. 12.

Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor den ansatte har ret til orlov efter barselloven, betragtes som sygefravær.

Stk. 13.

Dokumentation mv.

En ansat skal efter anmodning dokumentere tidspunktet for forventet eller stedfunden fødsel.

En ansat skal efter anmodning dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes på sit opholdssted.

En ansat skal efter anmodning fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale, herunder arbejdsgiverens krav på dagpengerefusion, er opfyldt.

En ansat skal efter anmodning give de oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udskydelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale er opfyldt.

§ 12 - Barns første og anden sygedag

Stk. 1.

Medarbejdere kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første og anden sygedag.

§ 13 - Børneomsorgsdage

Stk. 1.

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børn under 14 år. Frem til 1. marts 2022 gælder retten til børneomsorgsdage pr. barn.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.



Børneomsorgsdagene afholdes med sædvanlig løn.

Stk. 2.

Ikke-afholdte børneomsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførelse til det følgende kalenderår af børneomsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget og af børneomsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-, adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår.

§ 14 - Barns hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 2.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der kan gives indehavere af forældremyndigheden op til 5 dages frihed med løn inden for en 12 måneders periode pr. barn

Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og er derved omfattet af bestemmelsen.

§ 15 - Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Stk. 1.

En medarbejder, der efter § 26 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel har ret til dagpenge i forbindelse med pasning af alvorligt syge børn under 18 år, har i samme periode ret til hel eller delvis tjenestefrihed med løn.

Stk. 2.

DSB kan dog begrænse retten til tjenestefrihed med løn til 1 måned pr. barn pr. kalenderår. DSB kan herudover bevilge yderligere tjenestefrihed uden løn i dagpengeperioden.



Stk. 3.

Perioder med hel eller delvis tjenestefrihed med eller uden løn medregnes fuldt ud i lønancienniteten, og der indbetales sædvanligt pensionsbidrag.

§ 16 - Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem

Stk. 1.

En medarbejder, der efter § 119 i lov om social service får bevilget plejevederlag i forbindelse med pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har i samme periode ret til hel eller delvis tjenestefrihed med løn.

Stk. 2.

DSB betaler medarbejderen forskellen mellem plejevederlaget og sædvanlig løn i tjenestefrihedsperioden.

Stk. 3.

Perioder med hel eller delvis tjenestefrihed medregnes fuldt ud i lønancienniteten, og der indbetales sædvanligt pensionsbidrag.

§ 17 - Seniorordning

Aftrapning i tid (deltid)

Der kan aftales en seniorordning med aftrapning i tid, som forudsætter,

1. at den ansatte er fyldt 60 år,
2. at den ansatte i *sammenlagt* 10 år har været ansat inden for staten, herunder DSB og folkekirken mv., og
3. at arbejdstiden udgør mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen.

Seniorordningen kan indebære, enten at medarbejderen går fra fuld tid til deltid, eller at deltiden nedsættes yderligere. Det kan i den forbindelse aftales, at DSB indbetaler et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Aftrapning i job/charge (retræte)



Etablering af seniorordning med aftrapning i job/charge forudsætter, at den ansatte efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling.

Det kan aftales, at DSB indbetaler et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det samlede pensionsbidrag i den nye stilling og det samlede pensionsbidrag i den hidtidige stilling.

Der kan endvidere aftales et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget skal være fuldt aftrappet efter højst 3 år og skal aftrappes med mindst 1/3 for hver 12 måneder fra overgangen til den nye stilling. Tillægget bortfalder dog fra måneden efter, at den ansatte har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Betalt frihed

DSB kan til en ansat, der er fyldt 62 år, bevilge op til 1 dags frihed med fuld løn pr. måned.

Friheden kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng, samt som enkelttimer.

DSB fastsætter efter drøftelse med den ansatte afviklingstidspunkt og/eller afviklingsbetingelser.

Betalt frihed kan ikke opspares til afvikling i det kommende år, men skal afvikles inden for det kalenderår, det er ydet for.

Betalt frihed kan ikke konverteres til kontant betaling, heller ikke hvis friheden ikke er afviklet før fratrædelsen.

§ 18 - Ferie

Stk. 1

Ferieloven er gældende.

§ 19 - Feriefridage

Stk. 1.

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.



Om retten til at afholde feriefriidagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefriidagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefriidagene placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefriidage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen, hvor medarbejderen således ikke kan pålægges at afholde feriefriidage, med mindre denne fritstilles.
- e. Holdes feriefriidagene ikke inden ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefriidages udløb, udbetales feriefriidagene i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling eller snarest muligt derefter. Tilsvarende gælder ved fratræden, hvor ikke-afholdte feriefriidage udbetales med sidste lønudbetaling.
- f. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

Overgangsordning 1. marts 2021 - 31. august 2022

Efter overgangen til ny overenskomst den 1. marts 2021, kan særlige feriedage optjent i 2019 fortsat afholdes indtil 30. april 2021

Pr. 1. maj 2021 bortfalder alle optjente særlige feriedage i 2020 og 2021 fuldstændigt. Evt. overskydende optjente særlige feriedage optjent i 2019 udbetales efter den 1. maj 2021 inden for normal frist, men kan ikke overføres til en ny periode.

I stedet tilskrives der 6,67 feriefriidage pr. 1. maj 2021 for dem der har 9 måneders anciennitet på dette tidspunkt. Disse kan holdes i en forlænget periode frem til 31. august 2022, hvorefter der tilskrives 5 ny feriefriidage pr. 1. september 2022. Der tilskrives derfor ingen feriefriidage 1. september 2021.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2021 – 31. august 2021, tildeles 6,67 feriefriidage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.



Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2021 – 31. august 2022, tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Pr. 1. september 2022 tildeles alle feriefridage efter bestemmelserne i overenskomsten.

§ 20 - Fridage

Stk. 1.

Den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (Grundlovsdag) er halve fridage.

§ 21 - Efteruddannelse

Stk. 1.

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i DSB for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og medarbejder og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse, læring-på-jobbet, jobudvikling m.v.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

§ 22 - Opsigelse

Stk. 1.

Enhver opsigelse skal meddeles skriftligt. Medarbejderen har på begæring ret til at modtage en skriftlig begrundelse for afskedigelsen.

Stk. 2.

Opsigelse af medarbejdere sker efter funktionærlovens § 2 og § 2A, og fratræden sker til udgangen af en måned:

| Ansættelsestid | Opsigelsesvarsel DSB | Opsigelsesvarsel medarbejderen |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Indtil 6 måneder | 1 måned (opsigelse inden udgangen af den 5. måned) | 1 måned |
| 6 måneder indtil 3 år | 3 måneder (opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder) | 1 måned |
| 3 år indtil 6 år | 4 måneder (opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder) | 1 måned |
| 6 år indtil 9 år | 5 måneder (opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder) | 1 måned |
| 9 år og derover | 6 måneder (opsigelse efter 8 år og 7 måneder) | 1 måned |

Stk. 3.

For medarbejdere med gensidig prøvetid på 3 måneder, er der et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage til fratræden på en hvilken som helst dag i prøvetiden. Det er forudsat, at medarbejderen har været ansat uafbrudt i DSB i de anførte tidsrum.

Stk. 4.

For medarbejdere med mere end 9 måneders uafbrudt ansættelse kan afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold ikke ske uden forudgående skriftlig advarsel, medmindre afskedigelsen skyldes sygdom, eller at medarbejderen væsentligt har misligholdt ansættelsesaftalen eller begået strafbart forhold.

Stk. 5.

DSB orienterer den pågældende tillidsrepræsentant om advarsler og uansøgte afskedigelser. Underretning af tillidsrepræsentanten skal finde sted hurtigst muligt inden advarslen gives hhv. afskedsbrev udleveres til medarbejderen.

Stk. 6.

Medarbejderne kan vælge at lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant i forbindelse med tjenstlige samtaler.



§ 23 - Tillidsrepræsentanter

Valg

Stk. 1.

For hver af akademikerorganisationerne kan der vælges 1 tillidsrepræsentant for de organisatoriske enheder, der beskæftiger mindst 5 medarbejdere repræsenteret af den pågældende akademikerorganisation.

Stk. 2.

Hvis medarbejderne ønsker det, og ledelsen er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe. Det vil specielt være aktuelt, hvis medarbejdergruppen er placeret på geografisk spredte lokationer eller hvis de organisatoriske enheder er meget store.

Bemærkning: Der er med ovenstående ikke tiltænkt en ændring af antallet af tillidsrepræsentanter.

Stk. 3.

En akademikerorganisation, der repræsenterer færre end 5 medarbejdere, kan bemyndige en anden akademikerorganisation med valgt tillidsrepræsentant til at lade sig repræsentere af denne.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de medarbejdere, der er organiseret af den pågældende akademikerorganisation og har mindst 6 måneders ansættelse i DSB. Valget anmeldes af den aktuelle akademikerorganisation over for DSB senest 3 uger efter valget. Ved genvalg skal DSB ikke orienteres.

Stk. 5.

Der kan indenfor den enkelte akademikerorganisations forhandlingsområde eller fælles for AC, vælges en fællestillidsrepræsentant, som varetager og forhandler spørgsmål af fælles karakter.

Stk. 6.

For hver tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant kan der vælges en suppleant efter samme regler. Suppleanten indtræder i tillidsrepræsentantens rettigheder og



pligter ved den ordinære tillidsrepræsentants fravær på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 7.

Det er tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler ledelsen og dennes repræsentanter.

Stk. 8.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan overfor ledelsen fremlægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 9.

I forbindelse med ansættelse vil DSB orientere ansøgeren/kandidaten om nærværende overenskomst og videregive informationer om og kontaktoplysninger på relevante AC-tillidsrepræsentanter, således at ansøgeren/kandidaten har mulighed for at kontakte tillidsrepræsentanten.

HR sender underretning om ansættelser til AC's fællespostkasse. Heraf skal fremgå navn, personalekategori samt tjenestested.

Stk. 10.

I forbindelse med påtænkt afskedigelse af en medarbejder kan tillidsrepræsentanten fungere som rådgiver inden samtalen samt som bisidder ved selve for samtalen for medarbejdere, der måtte ønske det. Derfor skal den pågældende medarbejder have tilbudt at medtage en bisidder og i denne forbindelse oplyses om tillidsrepræsentantens navn og telefonnummer. Tilsvarende skal tillidsrepræsentanten informeres tidligst muligt før en samtale om påtænkt afskedigelse med de nødvendige oplysninger, herunder navn og ansættelsessted på medarbejderen, sted og tid for samtalen, grund til påtænkt afskedigelse, samt om afskedigelsen er en del af en masseafskedigelse.



Stk. 11.

I forbindelse med en påtænkt advarsel eller en fraværssamtale, der kan få konsekvenser for ansættelsesforholdet, gælder det som i stk. 6, at medarbejderen tilbydes at medtage en bisidder, og at tillidsrepræsentanten informeres på forhånd.

Stk. 12.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om væsentlige ændringer i arbejds- og personaleforhold indenfor vedkommendes virkeområde, hvilket blandt andet kan ske på SU- eller kontaktmøder.

Stk. 13.

I konkrete sager har tillidsrepræsentanten mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold, herunder godkendt merarbejde, for den eller de personer, som den konkrete sag vedrører.

Stk. 14.

Forud for de årlige lønforhandlinger i DSB nedsættes der en arbejdsgruppe, hvor tillidsrepræsentanter for organisationerne deltager.

Arbejdsgruppen skal have adgang til lønoversigter og andet relevant materiale for de af overenskomsten omfattede medarbejdere.

Arbejdsgruppen afklarer rammerne for forhandlingerne og evaluerer lønforhandlingsprocessen og resultatet. I evalueringen skal indgå en opgørelse af lønudviklingen.

Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Stk. 15.

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der nødvendig til forsvarlig udførelse af tillidsrepræsentantens opgaver. Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske, så det er til mindst mulig gene for virksomhedens drift.

Stk. 16.

Tillidsrepræsentanten og suppleanten må endvidere deltage i:

- tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af de forhandlingsberettigede organisationer,

- den forhandlingsberettigedes organisations faglige møder og tillidsrepræsentantmøder,
- faglig uddannelse og virksomhedskonferencer i den udstrækning, dette er nødvendigt af hensyn til varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 17.

Tjenestefriheden til de i stk. 1 og 2 nævnte aktiviteter, der ligger indenfor den normale arbejdstid, ydes med sædvanlig løn.

Afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentant

Stk. 18.

Hvis DSB agter at opsiges eller forflytte en tillidsrepræsentant, skal tillidsrepræsentantens fagforening underrettes, før dette sker.

Organisationen har herefter ret til at begære forhandling om sagen.

En sådan forhandling skal afholdes inden opsigelsen eller varsel om forflyttelse afgives og inden 8 dage efter underretning af fagforeningen, medmindre andet aftales.

Stk. 19.

En tillidsrepræsentants afskedigelse eller forflyttelse skal begrundes af tvingende årsager.

Stk. 20.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel dog med et udvidet opsigelsesvarsel på 3 måneder. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen dog ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel.

Stk. 21.

Forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, dog mindst 6 måneder.

Stk. 22.

For suppleanter for tillidsrepræsentanter gælder samme regler for afskedigelser og forflytninger som for tillidsrepræsentanter.



Stk.23.

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør krav på varsler ved opsigelse og forflyttelse efter reglerne i stk. 20-21.

§ 24 - Lokalaftaler i DSB

Der kan med de lokale tillidsrepræsentanter indgås lokalaftaler, der supplerer eller udfylder bestemmelserne i denne overenskomst. Lokalaftaler der fraviger overenskomsten skal indgås mellem overenskomtparterne.

§ 25 - Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1.

Parterne vil i indeværende overenskomstperiode drøfte muligheden for indgåelse af hovedaftale.

Stk. 2.

Overenskomsten er gældende fra 1. marts 2021 til 1. marts 2023. De enkelte bestemmelser kan træde i kraft tidligere, såfremt det aftales mellem parterne.

Stk. 3.

Overenskomsten kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til 1. marts 2023.

Er forhandlinger om en ny overenskomst ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløb gælder overenskomstens bestemmelser fortsat, indtil en ny overenskomst er indgået eller at der er gennemført frigørelseskonflikt.

Høje Taastrup den / 2020

For DSB:

For Djøf:

For IDA:



Bilag A: Protokollat for Journalister

Overenskomsten er gældende i sin helhed med nærværende protokollats tilføjelser.

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1 Overenskomsten omfatter uddannede journalister og kommunikationsbachelorere, der ansættes til at udføre arbejde, hvor det er påkrævet, at de pågældende har en journalist- eller kommunikationsbacheloruddannelse.

Stk. 2 Dansk Journalistforbund er forhandlings- og aftaleberettiget for uddannede journalister og kommunikationsbachelorere.

Stk. 3 Aftalen omfatter ikke ledere.

§ 2 Praktikanter

DSB tiltræder pr. 1. marts 2021 den til enhver tid gældende Praktikantaftale mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund for de i Praktikantaftalens §1 nævnte uddannelsesinstitutioner.

§ 3 Særskilt pensionsgivende kvalifikationstillæg

Som følge af reduktion af pensionsbidragssatsen har parterne aftalt, at der pr. 1. marts 2021 gives et særskilt pensionsgivende kvalifikationstillæg på 0,7 % beregnet af medarbejderens ferieberettigede løn.

§ 4 Pressens Uddannelsesfond

Bidraget til Pressens Uddannelsesfond udgør 2.500 kr. årligt pr. fuldtidsbeskæftiget journalist eller kommunikationsbachelor, som Dansk Journalistforbund er forhandlingsberettiget for.

Beløbet indbetales med 1/12 pr. måned.

Bidraget reduceres forholdsmæssigt ved deltidsbeskæftigelse.

Der indbetales ikke bidrag for journalister og kommunikationsbachelorere med tidsbegrænset ansættelse af under 1 års varighed.

Forlænges ansættelsen, således at den samlede ansættelse overstiger et års varighed, indbetales bidrag fra og med den måned, hvor forlængelsen aftales.