

DANSK TEATER

TEKNISK LANDSFORBUND

OVERENSKOMST
vedrørende
løn- og ansættelsesforhold
for sceneteknisk personale m.v.
beskæftiget på
Aarhus Teater, Odense Teater og Aalborg Teater

2022-2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel 1 - Overenskomstens område	3
§ 1 - Område	3
Kapitel 2 - Månedslønnede	3
§ 2 - Personafgrænsning	3
§ 3 - Funktionærlov	3
§ 4 - Lønninger og tillæg ved Aarhus teater	4
§ 5 - Lønninger og tillæg ved Odense teater	7
§ 6 - Lønninger og tillæg ved Aalborg teater	10
§ 7 - Deltidsansatte	13
§ 8 - Personale, der ikke er fyldt 18 år	13
§ 9 - Anciennitet	14
§ 10 - Lønudbetaling	14
§ 11 - Pension	15
§ 12 - ARBEJDSTID	15
§ 13 - Forskudt tid	18
§ 14 - Frihed	19
§ 15 - Turné m.v.	20
§ 16 - Lokalaftaler	20
§ 17 - Arbejdstøj	21
§ 18 - Barns 1. Sygedag	21
§ 19 - Sygdom	22
§ 20 - Opsigelse	22
§ 21 - Ferie	22
§ 22 - Efter - og videreuddannelse	22
§ 23 - Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	23
Kapitel 3 - Timelønnede	23
§ 24 - Personafgrænsning	23
§ 25 - Løn	23
§ 26 - Tillæg	24
§ 27 - pension	24
§ 28 - Arbejdstid	24
§ 29 - Overarbejde	24
§ 30 - Opsigelse, sygdom, frihed m.v.	24
§ 31 - Fravær af familiemæssige årsager	25
§ 32 - Øvrige ansættelsesvilkår	25
Kapitel 4 - Lokale uoverensstemmelser	25
§ 33 - Lokale uoverensstemmelser	25
Kapitel 5 - Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser	25
§ 34 Ikrafttræden og opsigelse	25
Protokollat 1	27
BILAG 1: Supplerende aftaler vedrørende løn – og ansættelsesvilkår FOR MÅNEDSLØNNEDE	28
BILAG 2: Kompetenceudvikling	31
BILAG 3: AFTALE OM HVILETID og fridøgn	32
BILAG 4: Seniorpolitik	33
Bilag 5: ARBEJDSTIDSPLANLÆGNING I 6 måneders norm	37

KAPITEL 1 - OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1 - OMRÅDE

Overenskomsten omfatter de nedenfor nævnte personalegrupper på Aarhus Teater, Odense Teater og Aalborg Teater.

KAPITEL 2 - MÅNEDSLØNNEDE

§ 2 - PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Bemærkning:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2019 til og med den 01-11-2019 eller ansættelse fra den 15-04-2019 til og med den 15-05-2019.

§ 3 - FUNKTIONÆRLOV

Stk. 1

For de ansatte gælder funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 23.

Stk. 2

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4 - LØNNINGER OG TILLÆG VED AARHUS TEATER

Stk. 1

Medarbejdere efter denne overenskomst aflønnes efter de gældende skalatrinlønninger for tjenestemænd i staten.

For fuldtidsbeskæftigede over 18 år gælder følgende lønninger pr. 01-04-2022:

Ledere og mestre

Med udgangspunkt i den enkelte stillings arbejdsopgaver og ansvar anvendes et af følgende lønforløb:

1. 28-32
2. 28,30,32
3. 32,34,36
4. 34,36,38,40
5. 36,38,40,42

Hvis der under ansættelsen sker væsentlige ændringer i stillingsindholdet eller i den ansattes kvalifikationer, kan teatret med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af TL aftale flytning til et andet forløb.

Lederstillinger, hvis indhold fortrinsvis består af administrative ledelsesfunktioner, kan ansættes på individuel kontrakt.

Øvrige

- A. Ikke-uddannede teaterteknikere med mere end 8 års anciennitet.
- B. Uddannede teater-, event- og av-teknikere, uddannede bachelorer fra Den Danske Scenekunsthøjskole med speciale i scenekunstnerisk produktion (lys og lyd), iscenesættelse (produktionsleder, scenemester, forestillingsleder og rekvisitør) og uddannede teaterteknikere fra skoler i udlandet.
- C. Uddannede regissører, skræddere/beklædningshåndværkere, frisører og øvrige uddannede håndværkere.

Skalatrin: _____ 20,21,22,23,25,27,29,30

Assistent i diverse funktioner (ikke-uddannede teaterteknikere) med mindre end 8 års anciennitet, samt sufflører og påklædere.

Skalatrिन: _____ 17-22

Rekvisitører/registrerede med mindre end 8 års anciennitet.

Skalatrिन: _____ 19-23

Bemærkninger:

Håndværkere aflønnes efter skalatrिनene 20,21,22,23,25, 27, 29 og 30, såfremt de er i besiddelse af en egentlig håndværksmæssig uddannelse, som har været en betingelse ved ansættelsen.

Selv om det ikke ved ansættelsen har været en betingelse, at den pågældende havde en håndværksmæssig uddannelse, skal aflønning dog ske efter skalatrिनene 20,21,22,23,25, 27, 29 og 30, såfremt den pågældende i hovedparten af sin arbejdstid er beskæftiget med håndværksmæssigt arbejde.

Det må i opslaget præciseres i hvilket omfang, der kræves håndværksmæssig uddannelse til en stilling, idet det forudsættes, at dette kun kræves i de tilfælde, hvor den pågældende også i overvejende grad kan beskæftiges inden for sit fagområde.

For så vidt angår malere, som ikke har en egentlig håndværksmæssig uddannelse, kan der ske en individuel indplacering i skalatrिनforløbet, skalatrिनene 20,21,22,23, 25, 27, 29 og 30, såfremt de pågældende på anden måde har erhvervet sig en uddannelse eller lignende, der indebærer, at de kan sidestilles med malere med en håndværksmæssig uddannelse.

Stk. 2

Ansatte, der aflønnes efter skalatrिनene 17-22 og som er i besiddelse af en egentlig håndværksmæssig uddannelse, men for hvem det ikke ved ansættelsen har været en betingelse, at de havde en sådan, aflønnes for de timer, hvor de udfører faglært arbejde inden for deres håndværksmæssige uddannelse med et tillæg, der fastsættes således:

Med virkning fra 01-04-2011:

Skalatrिन	Aflønning for håndværksmæssigt arbejde Skalatrिन
17	24
18	26
19	28
20	30
21	30
22	30

Tillægget beregnes som 1/1924 af forskellen mellem de nævnte skalatrin.

Bemærkninger:

Det forudsættes, at det arbejde, der skal ydes tillæg for, adskiller sig fra, hvad de øvrige ansatte aflønnet efter skalatrinene 17-22 udfører, samt at de pågældende kun i begrænset omfang beskæftiges med håndværksmæssigt arbejde, jf. bemærkningerne til stk. 1.

Stk. 3

I ansættelsesbrevet angives det primære arbejdsområde. Medarbejdere kan dog, hvor dette er sikkerhedsmæssigt og fagligt forsvarligt, anvises at udføre arbejdsopgaver indenfor andre arbejdsområder inden for overenskomsten.

Stk. 4

Alle skalatrin er 2-årige.

Stk. 5

Til undermestre ydes et særligt tillæg på 12.800 kr. årligt (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Stk. 6

Tillæg for statisttjeneste m.v.

- a. Hvis den ansatte udfører egentligt statistarbejde, ydes et vederlag på 160,70 kr. pr. forestilling (i grundbeløb niveau 31-03-2012)
Den ansatte er berettiget til at afslå at medvirke som statist.

Bemærkning:

Tillægget kan kun ydes, såfremt den pågældende medvirker i forestillingen (erstatte en statist).

- b. Den ansatte er forpligtet til uden vederlag at foretage sceneskift m.v. i lys og/eller for åbent tæppe.

Tillægget ydes heller ikke, såfremt den ansatte ved udførelsen af ovennævnte er iført særligt arbejdstøj (f.eks. mørke kedeldragter, lyddæmpende sko m.v.).

Hvis den ansatte er maskeret/kostumeret for at udføre ovennævnte opgaver, ydes et tillæg på 83,38 kr. pr forestilling (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Bemærkninger:

Tillægget ydes for det merarbejde, der er forbundet med at være kostumeret/maskeret. For at der kan ydes tillæg, skal kostumeringen være i overensstemmelse med forestillingens stil. Er der alene tale om f.eks. at gøre den pågældende mindre iøjnefaldende ved åbne sceneskift, ydes intet tillæg. Den ansatte er pligtig at udføre denne form for tjeneste.

De under a. og b. anførte tillæg kan ikke oppebæres samtidig.

§ 5 - LØNNINGER OG TILLÆG VED ODENSE TEATER

Stk. 1

Medarbejdere efter denne overenskomst aflønnes efter de gældende skalatrinslønninger for tjenestemænd i staten.

For fuldtidsbeskæftigede over 18 år gælder følgende lønninger pr. 01-04-2022:

Ledere og mestre

Med udgangspunkt i den enkelte stillings arbejdsopgaver og ansvar anvendes et af følgende lønforløb:

1. 30,32,34
2. 30,32,34,36
3. 32,34,36
4. 34,36,38,40
5. 36,38,40,42

Hvis der under ansættelsen sker væsentlige ændringer i stillingsindholdet eller i den ansattes kvalifikationer, kan teatret med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af TL aftale flytning til et andet forløb.

Lederstillinger, hvis indhold fortrinsvis består af administrative ledelsesfunktioner, kan ansættes på individuel kontrakt.

Øvrige

- A. Ikke-uddannede teaterteknikere med mere end 8 års anciennitet.
- B. Uddannede teater-, event- og av-teknikere, uddannede bachelorer fra Den Danske Scenekunstscole med speciale i scenekunstnerisk produktion (lys og lyd), iscenesættelse (produktionsleder, scenemester, forestillingsleder og rekvisitør) og uddannede teaterteknikere fra skoler i udlandet.
- C. Uddannede regissører, skræddere/beklædningshåndværkere, frisører og øvrige uddannede håndværkere.

Skalatrins: _____ 20,21,22,23,25,27,29,30

Assistenten i diverse funktioner (ikke-uddannede teatertechnikere) med mindre end 8 års anciennitet, samt sufflører og påklædere.

Skalatrinen: _____ 17-22

Rekvisitører/registører med mindre end 8 års anciennitet.

Skalatrinen: _____ 18-22

Bemærkninger:

Håndværkere aflønnes efter skalatrinen 20,21,22,23, 25, 27, 29 og 30, såfremt de er i besiddelse af en egentlig håndværksmæssig uddannelse, som har været en betingelse ved ansættelsen.

Selv om det ikke ved ansættelsen har været en betingelse, at den pågældende havde en håndværksmæssig uddannelse, skal aflønning dog ske efter skalatrinen 20,21,22,23, 25, 27, 29, og 30, såfremt den pågældende i hovedparten af sin arbejdstid er beskæftiget med håndværksmæssigt arbejde.

Det må i opslaget præciseres i hvilket omfang, der kræves håndværksmæssig uddannelse til en stilling, idet det forudsættes, at dette kun kræves i de tilfælde, hvor den pågældende også i overvejende grad kan beskæftiges inden for sit fagområde.

For så vidt angår malere, som ikke har en egentlig håndværksmæssig uddannelse, kan der ske en individuel indplacering i lønforløbet, skalatrinen 20,21,22,23, 25, 27, 29 og 30, såfremt de pågældende på anden måde har erhvervet sig en uddannelse eller lignende, der indebærer, at de kan sidestilles med malere med en håndværksmæssig uddannelse.

Stk. 2

Ansatte, der aflønnes efter skalatrinen 17- 22, og som er i besiddelse af en egentlig håndværksmæssig uddannelse, men for hvem det ikke ved ansættelsen har været en betingelse, at de havde en sådan, aflønnes for de timer, hvor de udfører faglært arbejde inden for deres håndværksmæssige uddannelse med et tillæg, der fastsættes således:

Med virkning fra 01-04-2011:

Skalatrinen	Aflønning for håndværksmæssigt arbejde
	Skalatrinen
17	24
18	26
19	28
20	30

21
22

30
30

Tillægget beregnes som 1/1924 af forskellen mellem de nævnte skalatrin.

Bemærkninger:

Det forudsættes, at det arbejde, der skal ydes tillæg for, adskiller sig fra, hvad de øvrige ansatte aflønnet efter skalatrinene 17 – 22 udfører, samt at de pågældende kun i begrænset omfang beskæftiges med håndværksmæssigt arbejde, jf. bemærkningerne til stk. 1.

Stk. 3

I ansættelsesbrevet angives det primære arbejdsområde. Medarbejdere kan dog, hvor dette er sikkerhedsmæssigt og fagligt forsvarligt, anvises at udføre arbejdsopgaver indenfor andre arbejdsområder inden for overenskomsten.

Stk. 4

Alle skalatrin er 2-årige.

Stk. 5

Til undermestre ydes et særligt tillæg på 12.800 kr. årligt (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Bemærkninger:

Til belysningsassistenter, der selvstændigt planlægger belysning af en forestilling, ydes et tillæg på 3.400 kr. pr. forestilling (i grundbeløb niveau 31-03-2012) pr. forestilling, som de pågældende forestår. Ydelsen af tillæg bortfalder, såfremt der ansættes en belysningsmester.

Til regissører ydes for den selvstændige tilrettelæggelse af planlægning og produktion af prøver og forestillinger et tillæg på 10.900 kr. årligt (i grundbeløb niveau 31-03-2012). Ydelsen af tillæg bortfalder, såfremt der ansættes en overregissør.

Stk. 6

Tillæg for statisttjeneste m.v.

- a. Såfremt den ansatte udfører egentligt statistarbejde, ydes et vederlag på 160,70 kr. pr. forestilling (i grundbeløb niveau 31-03-2012)
Den ansatte er berettiget til at afslå at medvirke som statist.

Bemærkning:

Tillægget kan kun ydes, såfremt den pågældende medvirker i forestillingen (erstatte en statist).

- b. Den ansatte er forpligtet til uden vederlag at foretage scenskift m.v. i lys og/eller for åbent tæppe.
Vederlag ydes heller ikke, såfremt den ansatte ved udførelsen af ovennævnte er iført særligt arbejdstøj (f.eks. mørke kedeldragter, lyddæmpende sko m.v.).
Såfremt den ansatte er maskeret/kostumeret for at udføre ovennævnte opgaver, ydes

et tillæg 83,38 kr. pr. forestilling (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Bemærkninger:

Tillægget ydes for det merarbejde, der er forbundet med at være kostumeret/maskeret. For at der kan ydes tillæg, skal kostumeringen være i overensstemmelse med forestillingens stil. Er der alene tale om f.eks. at gøre den pågældende mindre iøjnefaldende ved åbne sceneskift, ydes intet tillæg. Den ansatte er pligtig at udføre denne form for tjeneste.

De under a. og b. anførte tillæg kan ikke oppebæres samtidig.

§ 6 - LØNNINGER OG TILLÆG VED AALBORG TEATER

Stk. 1

Medarbejdere efter denne overenskomst aflønnes efter de gældende skalatrinlønninger for tjenstemænd i staten.

For fuldtidsbeskæftigede over 18 år gælder følgende lønninger med virkning fra 01-04-2022:

Ledere og mestre

Med udgangspunkt i den enkelte stillings arbejdsopgaver og ansvar anvendes et af følgende lønforløb:

1. 28-32
2. 30,32,34
3. 30,33,35,36
4. 32,33,35,36
5. 34,36,38,40
6. 36,38,40,42

Hvis der under ansættelsen sker væsentlige ændringer i stillingsindholdet eller i den ansattes kvalifikationer, kan teatret med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af TL aftale flytning til et andet forløb.

Lederstillinger, hvis indhold fortrinsvis består af administrative ledelsesfunktioner, kan ansættes på individuel kontrakt.

Øvrige

- A. Ikke-uddannede teaterteknikere med mere end 8 års anciennitet.
- B. Uddannede teater-, event- og av-teknikere, uddannede bachelorer fra Den Danske Scenekunstskole med speciale i scenekunstnerisk produktion (lys og lyd), iscenesættelse

(produktionsleder, scenemester, forestillingsleder og rekvisitør) og uddannede teater-
teknikere fra skoler i udlandet.

- C. Uddannede regissører, skræddere/beklædningshåndværkere, frisører og øvrige uddannede håndværkere.

Skalatrिन: 20,21,22,23,25,27,29,30

Assistenter i diverse funktioner (ikke-uddannede teaterteknikere) med mindre end 8 års anciennitet, samt sufflører og påklædere.

Skalatrिन: 17-22

Rekvisitører/regissører med mindre end 8 års anciennitet.

Skalatrिन: 18-23

Bemærkninger:

Håndværkere aflønnes efter skalatrिनene 20,21,22,23,25,27,29 og 30, såfremt de er i besiddelse af en egentlig håndværksmæssig uddannelse, som har været en betingelse ved ansættelsen.

Selv om det ikke ved ansættelsen har været en betingelse, at den pågældende havde en håndværksmæssig uddannelse, skal aflønning dog ske efter skalatrिनene 20,21,22,23,25,27,29 og 30, såfremt den pågældende i hovedparten af sin arbejdstid er beskæftiget med håndværksmæssigt arbejde.

Det må i opslaget præciseres i hvilket omfang, der kræves håndværksmæssig uddannelse til en stilling, idet det forudsættes, at dette kun kræves i de tilfælde, hvor den pågældende også i overvejende grad kan beskæftiges inden for sit fagområde.

For så vidt angår malere, som ikke har en egentlig håndværksmæssig uddannelse, kan der ske en individuel indplacering i lønforløbet, skalatrिनene 20,21,22,23,25,27,29 og 30, såfremt de pågældende på anden måde har erhvervet sig en uddannelse eller lignende, der indebærer, at de kan sidestilles med malere med en håndværksmæssig uddannelse.

Stk. 2

Ansatte, der aflønnes efter skalatrिनene 17-22 og som er i besiddelse af en egentlig håndværksmæssig uddannelse, men for hvem det ikke ved ansættelsen har været en betingelse, at de havde en sådan, aflønnes for de timer, hvor de udfører faglært arbejde inden for deres håndværksmæssige uddannelse med et tillæg, der fastsættes således:

Med virkning fra 01-04-2011:

Skalatrín	Aflønning for hånd- værksmæssigt arbejde	Skalatrín
17		24
18		26
19		28
20		30
21		30
22		30

Tillægget beregnes som 1/1924 af forskellen mellem de nævnte skalatrín.

Bemærkninger:

Det forudsættes således, at det arbejde, der skal ydes tillæg for, adskiller sig fra, hvad de øvrige ansatte aflønnet efter skalatrínene 17-22 udfører, samt at de pågældende kun i begrænset omfang beskæftiges med håndværksmæssigt arbejde, jf. bemærkningerne til stk. 1.

Stk. 3

I ansættelsesbrevet angives det primære arbejdsområde. Medarbejdere kan dog, hvor dette er sikkerhedsmæssigt og fagligt forsvarligt, anvises at udføre arbejdsopgaver indenfor andre arbejdsområder inden for overenskomsten.

Stk. 4

Alle skalatrín er 2-årige

Stk. 5

Til undermestre ydes et særligt tillæg på 12.800 kr. årligt (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Stk. 6

Til turnelederen ydes under turneen, for det med opgaven forbundne ansvar, et særligt vederlag beregnet forholdsmæssigt på grundlag af et årligt tillæg på 40.600 kr. årligt (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Stk. 7

Tillæg for statisttjeneste m.v.

- a. Såfremt den ansatte udfører egentligt statistarbejde, ydes et vederlag på 160,70 kr. pr. forestilling (i grundbeløb niveau 31-03-2012).
Den ansatte er berettiget til at afslå at medvirke som statist.

Bemærkning:

Tillægget kan kun ydes, såfremt den pågældende medvirker i forestillingen (erstatte en statist).

- b. Den ansatte er forpligtet til uden vederlag at foretage sceneskift m.v. i lys og/eller for

åbent tæppe.

Vederlag ydes heller ikke, såfremt den ansatte ved udførelsen af ovennævnte er iført særligt arbejdstøj (f.eks. mørke kedeldragter, lyddæmpende sko m.v.).

Såfremt den ansatte er maskeret/kostumeret for at udføre ovennævnte opgaver, ydes et tillæg på 83,38 kr. pr. forestilling (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Bemærkninger:

Tillægget ydes for det merarbejde, der er forbundet med at være kostumeret/maskeret.

For at der kan ydes tillæg, skal kostumeringen være i overensstemmelse med forestillingens stil. Er der alene tale om f.eks. at gøre den pågældende mindre iøjnefaldende ved åbne sceneskift, ydes intet tillæg. Den ansatte er pligtig at udføre denne form for tjeneste.

De under a. og b. anførte tillæg kan ikke oppebæres samtidig.

Stk. 8

Til lys - og lydassistenter, som selvstændigt varetager produktionen af en forestillings lyd og lys, ydes der pr. produktion et tillæg på 3.400 kr. (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Bemærkninger:

Det forudsættes, at der kun ydes tillæg for 3-4 forestillinger pr. sæson, samt at der ikke ansættes undermestere. Teatret vil tilstræbe, at den enkelte ansatte selvstændigt kun varetager 3 lys/lyd-produktioner pr. sæson.

Stk. 9

Til sceneassistenter, som selvstændigt varetager funktionen som undermester, ydes pr. produktion et ansvarstillæg på 3.400 kr. (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

§ 7 - DELTIDSANSATTE

Stk. 1

Deltidsbeskæftiget personale, som har en fast arbejdstid, aflønnes med en forholdsmæssig del af månedslønnen for fuldtidsbeskæftiget personale. For bestemmelser om overarbejde se §12.

§ 8 - PERSONALE, DER IKKE ER FYLDT 18 ÅR

Stk. 1

Ansatte, der er fyldt 16 år, aflønnes med 50 % af skalatrin 17, samt af de i §§ 4, 5, 6 og 13 anførte tillæg.

Stk. 2

Ansatte, der er fyldt 17 år, aflønnes med 70 % af skalatrin 17, samt af de i §§ 4, 5, 6 og 13

anførte tillæg.

§ 9 - ANCIENNITET

Stk. 1

Ved fastsættelse af lønanciennitet medtages tidligere dokumenteret beskæftigelse som teater-
tekniker. Al tidligere beskæftigelse som teatertechniker (uanset stillingsbetegnelse) medregnes
i pågældendes anciennitet, jf. dog stk. 2

Stk. 2

Hvis ansættelsen forudsætter en uddannelse, kan lønancienniteten tidligst regnes fra udgan-
gen af den måned, hvori uddannelsen er afsluttet. Praktikophold under uddannelsen og tidli-
gere beskæftigelse som ufaglært teatertechniker regnes således som udgangspunkt ikke med i
ancienniteten.

Teatret har dog mulighed for i særlige tilfælde at forhøje lønancienniteten, hvis en konkret vur-
dering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer m.v. – set i relation til stillingen –
giver grundlag herfor.

Stk. 3

Den tid, i hvilken en ansat udfører tjeneste med mindst halvdelen af fuld tjenestetid, indgår uaf-
kortet i lønancienniteten. Det samme gælder fravær under ferie, sygdom, svangerskab og fød-
sel eller aftjening af værnepligt.

Stk. 4

Den tid, i hvilken en ansat udfører tjeneste med en tjenestetid, der er nedsat til mindre end
halvdelen af fuld tjenestetid, men dog mindst gennemsnitlig 8 timer ugentlig, medregnes i
lønancienniteten med halvdelen. Såfremt beskæftigelsen udgør mindre end gennemsnitlig 8
timer ugentlig, medregnes beskæftigelsen ikke i lønancienniteten.

Bemærkninger:

*Såfremt en forfremmelse vil medføre en lønnedgang, kan der tillægges ekstraordinær ancien-
nitet eller ydelse af et personligt tillæg.*

§ 10 - LØNUDBETALING

Stk. 1

Løn og undermestertillæg i henhold til § 4, stk. 5, § 5, stk. 5 og § 6, stk. 5, udbetales måneds-
vis bagud. Tillæg i øvrigt og overarbejde udbetales i den påfølgende måned efter optjeningen,
jf. dog §§ 12 og 13.

§ 11 - PENSION

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i PFA - pension for sceneteknisk personale m.v. ansat ved Aarhus Teater, Odense Teater og Aalborg Teater.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15% % af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 3

Medarbejdere, der har opnået folkepensionsalderen, kan efter aftale i stedet for pensionsindbetaling efter denne bestemmelse få udbetalt pensionsbeløbet som et løntillæg. Løntillægget udløser ikke feriepenge og pension.

§ 12 - ARBEJDSTID

Stk. 1

Den gennemsnitlige månedlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 160,3 time.

Arbejdstiden registreres dagligt og **opgøres i perioder på 6 måneder** (normtimetal på 962).

Perioderne er følgende:

Første periode: August, september, oktober, november, december, januar

Anden periode: februar, marts, april, maj, juni, juli

Perioderne kan dog af det enkelte teater fastsættes i andre intervaller gældende for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Bemærkning:

Det forudsættes, at den månedlige arbejdstid fordeles over hele måneden dog således, at de enkelte arbejdsdage kan have forskellige længder, samt at der kan skemalægges fridage ud over de i § 14 anførte. Der henvises i øvrigt til overenskomstens protokollat samt bilag 5 om arbejdstidens tilrettelæggelse.

I arbejdstidsopgørelserne skal indregnes søgnehellidage, sygedage, afspadseringsdage, frihed på barns 1. sygedag m.v. Indregning sker med det for dagen planlagte antal timer.

Er timetallet ikke planlagt, sker indregning med et antal timer svarende til den gennemsnitlige

daglige tjeneste (7,4 time for fuldtidsbeskæftigede med 5-dages uge henholdsvis 6,2 time for 6 dages uge).

Under sygdom indregnes altid 7,4 timer pr. sygedag ved 5-dages arbejdsuge og 6,2 timer pr. sygedag ved 6-dages arbejdsuge.

Ved tjeneste på søgnehelligdage ydes en anden fridag, der indregnes i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 2

Såfremt arbejdet i en periode, jfr. stk. 1, overstiger 962 timer betragtes de overskydende timer som overarbejde.

Overarbejde søges godtgjort med frihed (afspadsering), der skal være af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % afrundet opad til hele timer. Der skal dog ske modregning i de beregnede afspadseringstimer (antallet af overskydende timer tillagt 50 %) med det antal timer, som arbejdstiden eventuelt ligger under - eller vil komme til at ligge under 962 timer - i en anden periode.

Erstatning med frihed gives snarest muligt efter afslutningen af den periode, hvor overarbejdet er udført og senest ved sæsonafslutning. jf. stk. 1.

Stk. 3

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for Teknisk Landsforbund og teatrets ledelse om behovet for afregning ved betaling.

Såfremt afspadsering ikke kan finde sted som anført i stk. 2, honoreres overarbejde pr. arbejdstime med 1/1924 af den pågældendes nettoårsløn med tillæg på 50 %.

Stk. 4

Produktionsledere, scenemestre, forestillingsledere, overregissører, afdelingsledere, belysningsmestre, tonemestre, og skræddersalsledere, jf. § 4, stk. 1, § 5, stk. 1, og § 6, stk. 1 er ikke omfattet af denne paragrafs stk. 2 og 3.

Bemærkninger:

For så vidt angår scenemestre, forestillingsledere, overregissører, afdelingsledere, belysningsmestre, tonemestre, og skræddersalsledere kan der dog, såfremt de pågældende kan godtgøre et væsentligt og nødvendigt merarbejde i forhold til en årsnorm på 1924 timer pr. sæson, udbetales et engangsvederlag for det således præsterede merarbejde.

Stk. 5

Tjenesteliste/arbejdsplaner bekendtgøres senest 1 uge forud, medmindre andet aftales lokalt.

Bemærkning:

Ved lokal aftale forstås aftale mellem teatret og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af Teknisk Landsforbund for de berørte personalegrupper.

Pauser mellem 2 arbejdsperioder på 2 timer eller derunder medregnes i arbejdstiden.

Ingen kan indkaldes til tjeneste for mindre end 3 timer. Hvis den aktivitet, hvortil medarbejderen er indkaldt, afsluttes tidligere end efter 3 timer, er medarbejderen forpligtet til at forblive på teatret og udføre andre opgaver.

Stk. 6

Arbejdsplanen/Tjenestelisten kan som udgangspunkt - bortset fra tilfældigt overarbejde ud over hvad der fremgår af arbejdsplanen/tjenestelisten - kun ændres med et varsel på mindst 48 timer.

Beordret overarbejde udover den i tjenestelisten/arbejdsplanen fastlagte daglige arbejdstid – som ikke er varslet med minimum 48 timer – betragtes som overarbejde.

Bemærkninger:

Er ændringer i tjenestelisten/arbejdsplanen varslet med min. 48 timer forinden, er den nye tjenesteliste /arbejdsplan udgangspunktet for opgørelse af eventuelt overarbejde på dagen.

Såfremt medarbejderen afslutter arbejdet tidligere end det i vagtplanen/tjenestelisten angivne klokkeslæt, forbliver medarbejderen på teatret og udfører andre opgaver i dette tidsrum (vedligeholdelsesopgaver m.v.). Hvis medarbejderen - når opgaveløsningen muliggør det - forlader teatret inden det i vagtplanen angivne klokkeslæt medtælles kun de reelle arbejdstimer for dagen og overskydende timer flekses/afspadseres således.

Ændringer i arbejdsplanen/tjenestelisten bør så vidt muligt ske efter forudgående orientering af medarbejderen. Der kan ikke foretages omlægning i en allerede påbegyndt tjeneste (arbejdsdag). I så fald medregnes de i arbejdsplanen/tjenestelisten planlagte timer i arbejdstiden, og eventuelt overskydende timer denne dag betragtes som overarbejde.

Stk. 7.

For deltidsbeskæftigede gælder vedrørende overarbejde, at arbejdstimer der ikke overstiger arbejdstiden (normen) for fuldtidsansatte godtgøres med afspadsering/betaling af samme værdighed (1:1) som de udførte timer.

Stk. 8

Der ydes de ansatte time- og dagpenge efter de for statens tjenestemænd gældende regler (Tjenesterejseaftalen)

§ 13 - FORSKUDT TID

Stk. 1

Til medarbejdere/stillinger **der har forskudt arbejdstid**, dvs. arbejde i tiden på hverdage mellem kl. 17 og 06 samt på lørdage, søn- og helligdage, som en væsentlig del af deres tjeneste ydes et fast, ikke pensionsgivende, ulempetillæg efter nedenstående graduering: (grundbeløb pr. 31. marts 2012)

- Sats 1: 7.500 kr. årligt + frihed jf. stk. 4
- Sats 2: 10.500 kr. årligt + frihed jf. stk. 4
- Sats 3: 13.800 kr. årligt + frihed jf. stk. 4
- Sats 4: 17.000 kr. årligt + frihed jf. stk. 4
- Sats 5: 21.100 kr. årligt + frihed jf. stk. 4
- Sats 6: 25.600 kr. årligt + frihed jf. stk. 4

Det aftales lokalt mellem TR/den lokale afdeling af TL og teatret, hvilken indplacering der skal ske ift. omfanget af arbejde i forskudt tid. Såfremt enighed ikke kan opnås anvendes de i stk. 2 nævnte tillæg.

Der kan ske forskellig indplacering af forskellige faggrupper og personer.

Bemærkninger:

Formuleringen "forskudt arbejdstid som en væsentlig del af deres tjeneste" omfatter det personale, hvor der er påkrævet aftenarbejde eller som deltager i afviklingen af aftenforestillinger. Ved aftenforestillinger menes forestillinger der starter efter kl. 17.00. Der kan afvikles op til 10 forestillinger pr. sæson uden at arbejde i forskudt tid betragtes som en væsentlig del af tjenesten.

Stk. 2

For medarbejdere/stillinger **der ikke har** forskudt arbejdstid som en væsentlig del af deres tjeneste på teatret ydes, i stedet for det i stk. 1 nævnte faste ulempetillæg, et ikke pensionsgivende tillæg pr. time for arbejde i tiden på hverdage mellem kl. 17 og 06 samt på lørdage, søn- og helligdage efter følgende satser: (satser pr. 31. marts 2012)

For arbejde mandag-fredag mellem kl. 17 og kl. 06	25,65 kr. pr. time
For arbejde på lørdage mellem kl. 14 og kl. 17	30,45 kr. pr. time
For arbejde på lørdage mellem kl. 17 og kl. 24	56,10 kr. pr. time
For arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 00 og kl. 24	56,10 kr. pr. time

Stk. 3

Ved tilfældigt overarbejde ud over den i tjenestelisten fastlagte daglige arbejdstid honoreres der efter overenskomstens bestemmelser om overarbejde. For sådanne timer betales ikke forskudtstillæg m.v. efter § 13.

Stk. 4

For ansatte, **der har forskudt arbejdstid** som en fast/væsentlig del af deres tjeneste, ydes – udover ulempetillæg efter stk. 1 – som kompensation frihed efter nedenstående graduering:

Sats 1: 1 dags ekstra fri med løn + tillæg jf. stk. 1

Sats 2: 2 dages ekstra fri med løn + tillæg jf. stk. 1

Sats 3: 3 dages ekstra fri med løn + tillæg jf. stk. 1

Sats 4: 4 dages ekstra fri med løn + tillæg jf. stk. 1

Sats 5: 1 uges ekstra fri med løn + tillæg jf. stk. 1

Sats 6: 1 uges ekstra fri med løn + tillæg jf. stk. 1

Stk. 5.

*For ansatte, **der ikke har sådan forskudt arbejdstid** som ovenfor nævnt jf. stk. 1 gælder i stedet for, den under stk. 4. nævnte ekstra frihed følgende:*

For hver fulde 37 timers normaltjeneste, der er udført i aften- og natperioden, ydes der 3 timers frihed. Ved tjeneste i aften- og natperioden forstås tjeneste påbegyndt kl. 14.00 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17.00.

Indtjent frihed afspadseres time for time i form af hele arbejdsfri dage. Frihed skal være endelig afspadseret i løbet af det pågældende ferieår. Hvis dette ikke er sket, afregnes der med overarbejdsbetaling, jf. § 12.

I stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften-/natperioden kan der – når arbejdskraftsituationen tilsiger det – afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften-/natperioden.

Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den lokale repræsentant for **Teknisk Landsforbund** og teatret om behovet for afregning ved betaling.

Der kan lokalt indgås aftale om fravigelse af bestemmelserne om optjening af frihed ved forskudt arbejdstid.

§ 14 - FRIHED

Stk. 1

Den ansatte har ret til et ugentligt fridøgn i overensstemmelse med reglerne herom i arbejdsmiljøloven med de ændringer, som følger af eventuelle dispensationer.

Stk. 2

Den ansatte har endvidere ret til frihed 1. juledag, 1. pinsedag samt 4 dage i sammenhæng i påsken.

Stk. 3

Såfremt der ikke afholdes almindelige prøver med skuespillere juleaftensdag, har den ansatte ret til frihed. I det omfang der ikke spilles forestilling, hvor den ansatte skal medvirke ved afviklingen, har den ansatte endvidere ret til frihed 2. juledag, nytårsaftensdag, nytårsdag, påske-lørdag, 2. påskedag, St. bededag, Kr. himmelfartsdag og 2. pinsedag.

Bemærkninger:

Ved tjeneste på søgnehelligdage ydes en anden fridag, der indregnes i arbejdstidsopgørelsen med det antal timer, der skulle være præsteret den pågældende dag. Det forudsættes, at der er rimelig sammenhæng mellem præsterede timer på søgnehelligdagen og antal planlagte arbejdstimer på fridagen.

Stk. 4

Må en fridag, jf. stk. 1-3, på grund af særlige omstændigheder inddrages, erstattes den snarest af en anden fridag med tillæg af yderligere fritid på 50% af den på den mistede fridag præsterede tjeneste afregnet opad til hele timer.

Stk. 5

Afvikling af fridage finder sted ifølge reglerne i § 12.

Bemærkninger:

Teknisk Landsforbund har ønsket opmærksomheden henledt på, at teatret kan imødekomme en ansats ønske om tjenestefrihed - med eller uden løn - såfremt det er foreneligt med teatrets tarv.

§ 15 - TURNÉ M.V.

Stk. 1

De ansatte er pligtige til at medvirke ved turnéer og lignende.

§ 16 - LOKALAFTALER

Stk. 1

Mellem teatrets ledelse og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af Teknisk Landsforbund kan der indgås aftaler, der fraviger eller supplerer bestemmelserne i § 4, stk. 2, 4 og 5, § 5, stk. 2, 4 og 5, § 6, stk. 2, 4 og 5-8 samt §§ 12,13,14.

Stk. 2

Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i nærværende overenskomst.

Når en lokalafale er opsagt, forpligter de lokaler parter sig til at optage forhandling umiddelbart og senest 1 måned efter opsigelsen. Endvidere forpligter parterne sig til at afslutte forhandlingerne inden 2 måneder efter overenskomstens fornyelse.

Teknisk Landsforbund forpligter sig til at sikre at dette implementeres på lokalt plan i de eksisterende lokalafaler.

§ 17 - ARBEJDSTØJ

Stk. 1

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for medarbejderen efter teatrets skøn.

§ 18 - BARNS 1. SYGEDAG

Stk. 1

Den ansatte har, efter anmodning i det enkelte tilfælde, adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag – pr. 1. januar 2019 på et barns første og anden sygedag -, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkninger:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns sygedage.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

Pr. 1. januar 2019 gælder § 18 også barns 2. sygedag idet det mellem parterne er aftalt, at Cirkulære nr. 9260 af 10. juni 2008 (Princippet fra Aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende tjenestefrihed af familiemæssige årsager herunder barns 1. og 2. sygedag) skal finde anvendelse for så vidt angår månedslønnede teatertechnkere.

§ 19 – SYGDOM

Der betales løn under sygdom, jf. § 3, stk. 1. Under sygdom indregnes der i arbejdstidsopgørelserne 7,4 timer pr. sygedag ved 5 dages arbejdsuge og 6,2 timer pr. sygedag ved 6 dages arbejdsuge.

§ 20 - OPSIGELSE

Stk. 1

De ansatte er omfattet af funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

§ 21 – FERIE

Stk. 1

De ansatte er omfattet af den gældende Ferieaftale på statens område indgået mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne.

Stk. 2

Hovedferien kan placeres i 3 sammenhængende uger i skoleferien, såfremt tjenesten tillader det.

§ 22 - EFTER - OG VIDEREUDDANNELSE

Stk. 1

Aftalt efter- og videreuddannelse gennemføres som udgangspunkt i arbejdstiden og medtælles i arbejdstiden med maksimalt 7,4 timer pr. dag.

Omkostninger, der følger af deltagelse i aftalt efter- og videreuddannelse, afholdes af arbejdsgiver – se dog cirkulærebemærkning nedenfor.

Bemærkning:

Frivillig deltagelse i konferencer/studieture m.v.:

Ansatte ved teatrene deltager undertiden i konferencer/studieture/arrangementer som ikke direkte er individuel faglig efter/videreuddannelse, men er relateret til det generelle faglige samarbejde på arbejdspladsen eller interessen for teater.

Såfremt en medarbejder får tjenestefrihed til at deltage f.eks. i studieture/konferencer m.v. skal der lokalt indgås aftaler om de konkrete vilkår for deltagelsen i de konkrete situationer.

Det anbefales, at det altid afklares mellem leder og medarbejder - inden deltagelsen - hvorvidt der er tale om frivillig deltagelse eller beordret deltagelse i aktiviteten, og hvilke vilkår der konkret gælder for deltagelsen.

Se overenskomstens Bilag 2 vedrørende kompetenceudvikling generelt.

§ 23 - ØVRIGE ANSÆTTESESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne har parterne drøftet hvilke af de tidligere amtskommunale personaleadministrative vejledninger (APVér) der kan skrives ind i overenskomsten, hvor der skal henvises til tilsvarende statslige regler, eller subsidiært at APVén udgår. Resultatet af disse drøftelser fremgår af bilag 1 og bilag 4.

KAPITEL 3 - TIMELØNNEDE

§ 24 - PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1

Kapitel 2 omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse

§ 25 - LØN

Stk. 1

Timelønnen beregnes som en del af årslønnen, svarende til den ansattes anciennitet.

Timeløn i tidsrummet kl. 06-17, 1/1924 af årslønnen.

Timeløn i tidsrummet kl. 17-06, 1/1820 af årslønnen.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Betaling i henhold til bestemmelserne i §§ 25 og 28 kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

§ 26 - TILLÆG

Stk. 1

Der ydes timelønnede tillæg efter de i §§ 4, 5, 6 og 12 anførte regler samt 3 % af timelønnen som kompensation for helligdagsbetaling.

§ 27 - PENSION

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i PFA pension for medarbejderne, jf. § 11.

§ 28 - ARBEJDSTID

Stk. 1

Arbejdstiden fastsættes efter aftale.

Bemærkninger:

Der skal ikke ske opsparring af timer, der udføres i tidsrummet kl. 17-06, jf. § 13, stk. 5, idet der i timelønnen er ydet kompensation herfor.

§ 29 - OVERARBEJDE

Stk. 1

Arbejde ud over 37 timer pr. uge betragtes som overarbejde og vederlægges efter reglerne i § 12.

§ 30 - OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED M.V.

Stk. 1

Timelønnede kan uden særligt forudgående varsel afskediges - og kan forlange sig afskediget - til arbejdstids ophør den pågældende dag.

Stk. 2

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i dagpengeloven.

§ 31 - FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v. samt §§ 1- 8 i Aftale af 12. juni 2007 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

§ 32 - ØVRIGE ANSÆTTELSERVILKÅR.

Stk. 1

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede

§ 15 Turne

§ 23 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, dog ikke løn under barsel eller løn under sygdom

KAPITEL 4 – LOKALE UOVERENSSTEMMELSER

§ 33 – LOKALE UOVERENSSTEMMELSER

Forinden en sag om lokal uenighed, om forståelsen eller anvendelsen af overenskomsten og tilhørende bilag indbringes for mæglingssmøde, jf. hovedaftalens § 7, skal der lokalt afholdes møde mellem repræsentanter for det enkelte teater og forbundets lokale repræsentanter.

Såfremt en af parterne ønsker det, udarbejdes skriftlige mødereferater, som bør indeholde:

- 1) en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om,
- 2) hvem der deltog i mødet,
- 3) hvor og hvornår mødet fandt sted,
- 4) parternes stilling til uenigheden
- 5) parternes underskrifter

Der kan ikke ved lokale forhandlinger træffes aftale, som strider mod overenskomstens bestemmelser.

KAPITEL 5 - OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 34 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft den **01-04-2022**.

Stk. 2

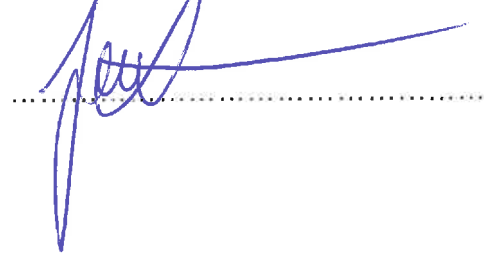
Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den **31-03-2024**.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen som den løn der er gældende den dag overenskomsten bliver opsagt.

København, den 28/6 2023

For Teknisk Landsforbund



For Dansk Teater



PROTOKOLLAT 1

DANSKE TEATRES FÆLLES-
ORGANISATION

TEATERTEKNIKERFORBUNDET/
PR. 01-01-2006: TEKNISK LANDSFORBUND

til overenskomst mellem Teaterteknikerforbundet/ pr. 01-01-2006 Teknisk Landsforbund og
Amtsrådsforeningen vedrørende sceneteknisk personale m.v. beskæftiget på Aarhus Teater,
Odense Teater og Aalborg Teater.

Med henblik på en økonomisk forsvarlig teaterdrift og på, at arbejdet for teaterteknikere ikke
urimeligt koncentreret inden for meget korte perioder, er Danske Teatres Fællesorganisation
og Teaterteknikerforbundet/ pr. 01-01-2006 Teknisk Landsforbund enige om at tilstræbe en
glidende afvikling af teaterproduktionerne, således at de af teatrene fastlagte produktionstermi-
ner - på den enkelte forestilling og for forestillingerne indbyrdes - holdes.

Samtidig er der enighed om, at teaterledelsen på det enkelte teater med repræsentanter for de
ansatte teaterteknikere drøfter baggrunden for de forløb, der undtagelsesvis men erfarings-
mæssigt opstår, og som påvirker den planlagte afvikling af teaterproduktionerne.

København, den 01-08-2006

For DANSKE TEATRES FÆLLESORGANISATION:
Michael Christiansen

For TEATERTEKNIKERFORBUNDET/ PR. 01-01-2006:
TEKNISK LANDSFORBUND:
Lise-Lotte Thing

BILAG 1: SUPPLERENDE AFTALER VEDRØRENDE LØN – OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Parterne har taget stilling til, hvordan der skal forholdes til de oprindelige amtskommunale supplerende aftaler (APV'er), og har taget stilling til, hvorvidt relevante bestemmelser kan skrives ind i overenskomsten, og at der henvises til tilsvarende statslige regler, eller subsidiært at APV'en udgår. Konklusionerne fremgår af nedenstående skema.

APV nr (31. marts 2008)		Supplerende aftaler fra Statens område indgået mellem Finansministeriet og Centralorganisatio- nerne, der erstatter hidtil gældende APV'er pr. 1. april 2008	Kommentarer
	Ansættelsesbreve	Cirkulære nr. 62 af 14.6.2002 vedrørende Aftale af 29. maj 2002 mel- lem Finansministeriet og Centralorganisationerne.	Følger den til enhver tid gældende aftale
	Lønninger	Lønjusteringsaftalen Cirkulære nr. 169 af 25.11.1997 vedr. grundbe- løbsniveau	Følger det til enhver tid gæl- dende cirkulære
	Decentral løn	Cirkulære om lokalløn nr. 9669 af 02/09 2009	Følger det til enhver tid gæl- dende cirkulære
	Tilrettelæggelse af arbejdstid	Aftale af 18. juli 2003 mel- lem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende implemente- ring af arbejdstidsdirekti- vet. Cirkulære nr. 91 af 18/07/2003	Fortsat henvisning til aftale og cirkulære
	Deltidsarbejde	Aftale af 2. september 1999 mellem Finansmini- steriet og Centralorganisa- tionerne vedrørende	Fortsat henvisning til aftale og cirkulære

		implementering af deltidsdirektivet. Cirkulære nr. 134 af 02/09/1999	
11.09.2	Aftale om fravær af familiemæssige årsager (Barsel mv.)		UDGÅET PR. 1. JANUAR 2019 Pr. 1. januar 2019 gælder i stedet den statslige Barselsaftale – se nedenfor
	Tjenestefrihed uden løn	Bekendtgørelse om ret til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål. Bek. Nr. 518 af 03/07/1991	Følger den til enhver tid gældende bekendtgørelse
	Befordringsgodtgørelse	Gældende aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende tjenesterejser (Tjenesterejseaftalen).	Følger den til enhver tid gældende aftale
	Socialt Kapitel	Cirkulære nr. 25022 af 14.6.1997 med eventuelle ændringer som følge af OK08	Fortsat henvisning til cirkulæret
	SU og tillidsrepræsentanter	Cirkulære nr. 08-323-9 af 30. september 2008 om tillidsrepræsentanter i staten m.v. Cirkulære nr. 08-711-5 af 8. maj 2008 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner	Henvisning til de til enhver til gældende cirkulærer.

Parterne har pr. 1. januar 2019 aftalt at følge den statslige aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (Barselsaftalen). Aftale af 27. juli 2015 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne, erstatter således APV 11.09.2 (Amtsrådsforeningens Personaleadministrativ Vejledning) for så vidt angår fastansatte månedslønnede teatertechnikere.

Parterne har ligeledes pr. 1. januar 2019 aftalt, at Cirkulære nr. 9260 af 10. juni 2009 (Principperne fra Aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende

tjenestefrihed af familiemæssige årsager – herunder barns 1. og 2. sygedag) skal finde anvendelse for så vidt angår fastansatte månedslønnede teaterteknikere.

BILAG 2: KOMPETENCEUDVIKLING

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at kompetenceudvikling af teaterteknikere m.v.. ansat ved teatrene er et fælles indsatsområde, der skal prioriteres højt.

Det er i den forbindelse afgørende, at den systematiske kompetenceudvikling forankres i institutionens daglige og fremtidige arbejdsopgaver. Denne opgave er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

Der bør så vidt muligt afsættes budgetmæssige midler til kompetenceudvikling af medarbejderne – både i forhold til nødvendig efteruddannelse og til videreuddannelse af medarbejderne.

Parterne vil arbejde aktivt for at systematisere og forbedre kvaliteten i uddannelsesplanlægningen og kompetenceudvikling – herunder at motivere medarbejderne til kompetenceudvikling så medarbejderen er klar til morgendagens opgaver.

Kompetenceudvikling er ikke alene efter- og videreuddannelse. Parterne er derfor enige om at der på teatrene også skal arbejdes med lokale aftaler om udvikling af læring.

Der skal, for eksempel ved den årlige medarbejdersamtale, drøftes konkrete efter- og/eller videreuddannelsesmuligheder for den enkelte medarbejder eller konkrete lokale kompetenceudviklingstiltag (sidemandsoplæring m.v.).

Leder og medarbejder drøfter konkrete videreuddannelsesbehov. Der skal tages hensyn til såvel medarbejdernes som institutionens ønsker og behov for udvikling af generelle faglige kvalifikationer.

BILAG 3: AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN

Aftale mellem Teknisk Landsforbund og Danske Teatres Fællesorganisation (på vegne af følgende teatre: Odense, Aalborg og Aarhus Teater, Den Jyske Opera, Republique, Østre Gasværk Teater, Nørrebro Teater, Betty Nansen Teatret og Folketeatret) til erstatning for Aftale af 2. september 1981 vedrørende hviletid og fridøgn – indgået mellem Amtsrådsforeningen og en række faglige organisationer, herunder TL.

Der er mellem Teknisk Landsforbund og Danske Teatres Fællesorganisation aftalt følgende supplerende bestemmelser om hviletid og fridøgn til de i Arbejds miljølovens kap. 9 og de i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 omtalte regler.

- 1) Ved skriftlig aftale mellem den enkelte institution og en personalegruppes tillidsrepræsentant (eller den lokale afdeling af TL) kan det dog fastsættes, at nedsættelse af hviletiden mellem to døgnns hovedarbejder til 8 timer kan finde sted. Det forudsættes, at der kun indgås aftaler i det omfang tjenstlige forhold gør det nødvendigt og således at hviletiden ikke nedsættes i flere på hinanden følgende døgn.
- 2) Ved skriftlig aftale mellem den enkelte institution og en personalegruppes tillidsrepræsentant (eller den lokale afdeling af TL) kan det fastsættes, at tjenesten kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.
- 3) Hvor det ikke umiddelbart er muligt at foretage arbejdstilrettelæggelse i overensstemmelse med ovennævnte bestemmelser, skal der træffes aftale mellem denne aftales parter om særlige løsninger, der skal tilstræbe overholdelse af foranstående bestemmelser og arbejdsmiljølovens og bekendtgørelsens bestemmelser i videst muligt omfang. Aftaler i henhold hertil skal forelægges Arbejdstilsynet til godkendelse.

Nærværende aftale følger perioden for de indgåede overenskomster mellem parterne og kan opsiges på samme måde og med samme varsel som disse overenskomster.

BILAG 4: SENIORPOLITIK

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Stk. 1.

Aftalen gælder for ansatte omfattet af denne overenskomst.

§ 2. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Stk. 1.

Rammeaftalen gælder for lokale aftaler, der indgås om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

Bemærkning:

Ved vurderingen af om rammeaftalens ordninger skal etableres kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, ansættelsesanciennitet samt i øvrigt den ansattes mulighed for at opnå delpension, (del)efterløn eller andre supplerende ydelser.

For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling på et teater for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

Stk. 2.

Aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

§ 3. LOKAL AFTALERET

Stk. 1.

Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem ledelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

KAPITEL 2. SENIORSTILLINGER

§ 4. PERSONKREDS SAMT SENIORSTILLINGENS INDHOLD

Stk. 1.

For ansatte, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

Stk. 2.

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Stk. 3.

Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

Stk. 4

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Stk. 5

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ansatte som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Pensionsbidraget - der omfatter såvel eget- som arbejdsgiverbidrag - indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

KAPITEL 3. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER

§ 5. PERSONKREDS SAMT GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD

Stk. 1.

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

Stk. 2.

Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

Bemærkning:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen.

Stk. 3.

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

- a) et løntillæg,
- b) et fratrædelsesbeløb, eller
- c) en pensionsforbedring

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fratrædelsesbeløb kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

Bemærkning:

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinjer:

- 1. Et løntillæg på op til 15 % af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg.*
- 2. Et fratrædelsesbeløb på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifte år. Generationsskifte tillægget indgår i beregningen.*
- 3. En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15 % af løntillæggets maksimum.*

Stk. 4.

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforlseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

KAPITEL 4. FRATRÆDELSERORDNINGER

§ 6. PERSONKREDS SAMT FRATRÆDELSERORDNINGERNES INDHOLD

Stk. 1.

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt eget- og arbejdsgiverpensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af feriegodtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Stk.2.

For ansatte, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag (eget- såvel som arbejdsgiverbidrag). Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end hvad der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.

Stk..3

Ansatte kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGELSE AF AF- TALEN

§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

Stk. 1.

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2015.

Stk. 2.

Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftale har gyldighed efter deres indhold.

Stk.3.

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelse skal ske skriftligt.

BILAG 5: ARBEJDSSTIDSPLANLÆGNING I 6 MÅNEDERS NORM

(Bilag til overenskomst 2018 for Odense, Aalborg og Aarhus teater, samt KbhT-teatrene vedr. arbejdsplanlægning med en 6-måneders norm)

Der skelnes i forbindelse med arbejdstidsreglerne mellem medarbejdere beskæftiget primært på værksteder m.v. og hvis arbejdstid hovedsageligt ligger indenfor begrebet "normal arbejdstid" (Gruppe A) og medarbejdere, der primært er beskæftiget på scenerne/forestillingstilknyttede m.v. og hvis arbejdstid i overvejende grad ligger udenfor "normal arbejdstid" (Gruppe B).

Planlægning:

Kvartalsplanlægning:

Teatret udmelder forud for et nyt kvartal en forventet ramme for den samlede mængde arbejdstimer, som den enkelte medarbejder *forventes* at have i det kommende kvartal.

I planlægningen af et kommende kvartal kan der fra teatrets side planlægges med varierende timetal. De planlagte timer i et kvartal kan variere indenfor følgende rammer, medmindre andet aftales mellem leder og medarbejder:

For gruppe A
Minus 48 timer og op til + 96 timer
mer

For gruppe B
Minus 111 timer og op til + 130 timer

Månedspanlægning:

Kvartalsplanen konkretiseres efterfølgende (en uge forud, med mindre andet aftales lokalt) på månedsplan af den lokale leder i en tjenesteliste/arbejdsplan. Der kan planlægges med variationer i månedsplanen indenfor følgende rammer, medmindre andet aftales mellem leder og medarbejder:

For gruppe A
Minus 16 timer og op til + 32 timer

For gruppe B
Minus 50 timer og op til + 50 timer

Overførsel af timer

Der kan efter aftale overføres overarbejdstimer til afspadsring i en efterfølgende sæson (tillagt 50 % tillæg).

Såfremt en medarbejder efter en periode/sæson har minustimer kan op til 30 timer for gruppe A og op til 50 timer for gruppe B overføres til den efterfølgende periode/sæson. Der kan dog ikke overføres mere end 37 minustimer fra en sæson til den næste medmindre dette aftales mellem medarbejder og leder.

Det kan desuden aftales mellem leder og medarbejder, at overarbejdstimer kan overføres til næste periode/sæson *uden tillæg af 50 %*, såfremt ønsket om overførsel kommer fra medarbejderen.

Afspadsring i efterfølgende periode skal så vidt muligt gives i form af hele dage.

Såfremt teatret planlægger arbejdstiden for en medarbejder med store udsving (minus eller plustimer) i et kvartal skal der gennemføres en individuel samtale med den enkelte medarbejder, hvor arbejdsplanlægningen drøftes.

Aftalte særlige løntillæg pr. 1. august 2019 for arbejde på 6-måneders norm

Som lønkompensation for fleksibilitet i forhold til en overenskomstmæssigt aftalt normperiode på 6 måneder skal der aftales et særligt tillæg efter nedenstående model til de medarbejdere omfattet af overenskomsten, der hidtil har arbejdet efter måneds- eller 3-måneders norm og fået overarbejde honoreret med 50 % tillæg.

Allerede ansatte:

Med udgangspunkt i et gennemsnit over de seneste 2 års overtidstimer fastsættes et personligt tillæg til den enkelte medarbejder som kompensation for overgang til en 6-måneders norm. Tillægget er ikke pensionsgivende, og beregnes forholdsmæssigt ud fra 37 timer pr. uge.

For ansatte med mindre end 2 års anciennitet fastsættes tillæg som for nyansatte. Allerede ansatte er garanteret et tillæg svarende til minimumstillægget for nyansatte (henholdsvis Gruppe A eller B).

Tillæg kan efter aftale mellem teatret og medarbejderen i stedet konverteres til frihed.

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om tillæggets størrelse inddrages overenskomtparterne (TL og Dansk Teater) i en løsning.

Nyansatte:

Ved ansættelsen aftales et – ikke pensionsgivende – månedligt personligt tillæg for fleksibel arbejdstilrettelæggelse (arbejde i 6-månedersnorm)

	Gruppe A	Gruppe B
Landsdelsscenerne:	min. 372,10 kr./mdr.	min. 651,18 kr./mdr.
KbhT-teatrene:	min. 139,54 kr./mdr.	min. 279,08 kr./mdr.

(Ovennævnte minimumstillæg er angivet i 2012-niveau)

Tillæg fastsættes ud fra det forventede merarbejde i det kommende år.

Tillæggets størrelse kan tages op til forhandling en gang årligt, hvis den faktiske arbejdstid ændrer sig eller afviger fra forudsætningen ved fastlæggelsen af tillæggets størrelse.

Mellem teatrets ledelse og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af TL kan der indgås aftaler, der fraviger eller supplerer nærværende bilag, jfr. § 16 (LDS) og § 13 (KBHT).