

OVERENSKOMST  
vedrørende  
løn- og arbejdsforhold  
for månedslønnede og timelønnede  
teaterteknikere m.fl.  
på Folketeatret  
samt teatre i Det Københavnske Teatersamarbejde.

---

2022-2024

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	5
§ 1. OMRÅDE.....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE .....	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING .....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV .....	5
§ 4. LØN.....	5
§ 5. DELTIDSANSATTE.....	7
§ 6. LØNUDBETALING .....	7
§ 7. ANCIENNITET.....	7
§ 8. PENSIONSORDNING.....	8
§ 9. ARBEJDSTID .....	8
§ 10. FORSKUDTTID.....	10
§ 10 A – ANDRE TILLÆG .....	12
§ 11. REJSER .....	12
§ 12. FRIHED M.V.....	12
§ 13. LOKALAFTALER.....	13
§ 14. ARBEJDSTØJ .....	13
§ 15. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG .....	13
§ 16. SYGDOM .....	14
§ 17. OPSIGELSESBESTEMMELSER.....	14
§ 18. FERIE.....	14
§ 19. EFTER - OG VIDEREUDDANNELSE.....	15
§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE ....	15
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE .....	15

§ 21. PERSONAFGRÆNSNING .....	15
§ 22. LØN .....	16
§ 23. TILLÆG .....	16
§ 24. PENSION .....	16
§ 25. ARBEJDSTID .....	16
§ 26. OVERARBEJDE .....	16
§ 27. OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED M.V. ....	16
§ 28. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER .....	17
§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	17
 KAPITEL 4. REJSENDE TEKNIKERE VED FOLKETEATRET .....	17
§ 30. PERSONAFGRÆNSNING .....	17
§ 31. TURNÉLEDERTILLÆG OG UDETILLÆG .....	17
§ 32. ARBEJDSTID .....	18
§ 33. KØRE- OG REJSETID .....	18
§ 34. OVERARBEJDE .....	18
§ 35. FRIHED .....	19
 KAPITEL 5. LOKALE UOVERENSSTEMMELSER.....	19
§ 36. LOKALE UOVERENSSTEMMELSER .....	19
 KAPITEL 6. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....	19
§ 37. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	19
 PROTOKOLLAT 1 .....	21
 BILAG 1: SUPPLERENDE AFTALER VEDRØRENDE LØN – OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE .....	22
 BILAG 2: KOMPETENCEUDVIKLING .....	24

BILAG 3: AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN.....	25
BILAG 4: SENIORPOLITIK .....	26
BILAG 5. ARBEJDSTIDSPLANLÆGNING I 6 MÅNEDERS NORM .....	29

## KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

Overenskomsten omfatter de nedenfor nævnte personalegrupper beskæftiget på Folketretet samt teatre i Det Københavnske Teatersamarbejde.

## 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.

#### *Bemærkninger:*

*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

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 17 og 20

#### *Bemærkninger:*

*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. LØN

Overenskomstens lønninger forudsætter, at de pågældende er fyldt 18 år.

#### *Stk. 1.*

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

**Stillingsbetegnelse****Skalatrín***Produktionsleder*

31,33,35,37

*Andre ledere og mestre:*

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

1. 24-28
2. 27-31
3. 28-32
4. 30-34
5. 32-36

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 ansatte:*

- 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), uddannede teaterteknikere fra skoler i udlandet.
- C. Uddannede regissører, skræddere/beklædningshåndværkere, frisører og øvrige uddannede håndværkere.

Skalatrín:

20, 21, 22, 23, 25, 27, 29, 30.

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

Skalatrín:

17-22

For belysnings-, scene- og toneassistenter samt skræddere, der har gennemgået en håndværksmæssig uddannelse, sker indplaceringen efter løntrinene 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29 og 30, såfremt uddannelsen har været en forudsætning ved ansættelsen.

**Stk. 2**

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

*Stk. 3.*

Alle skalatrin er 2-årige.

## **§ 5. DELTIDSANSATTE**

Deltidsbeskæftiget personale, som har en fast arbejdstid, aflønnes med en forholdsmæssig del af månedslønnen for fuldtidsbeskæftiget personale.

For bestemmelser om overarbejde se § 9, stk. 7.

## **§ 6. LØNUDBETALING**

*Stk. 1.*

Løn og tillæg efter § 10, stk. 1, første afsnit, udbetales månedsvis bagud.

Tillæg i øvrigt udbetales i den påfølgende måned efter optjeningen.

*Stk. 2.*

Eventuel betaling for udført overarbejde sker i den påfølgende måned efter afslutningen af den periode, hvor overarbejdet er udført og senest ved sæsonafslutning (jf. § 9, stk. 1 og 2.)

## **§ 7. ANCIENNITET**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Hvis ansættelsen forudsætter en uddannelse, kan lønancienniteten tidligst regnes fra udgangen af den måned, hvori uddannelsen er afsluttet. Praktikophold under uddannelsen og tidligere beskæftigelse som ufaglært teatertekniker regnes således som udgangspunkt ikke med i ancienniteten.

Teatret har dog mulighed for i særlige tilfælde at forhøje lønancienniteten, hvis en konkret vurdering 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 uafkortet i lønancienniteten. Det samme gælder fravær under ferie, sygdom, svangerskab og fødsel 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.

## § 8. PENSIONSORDNING

### Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i PFA - pension for personale, omfattet af denne overenskomst, ansat ved Folketeatret eller teatre under Det københavnske Teatersamarbejde.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15 % af de pensionsgivende lønde. 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 lønde.

### Stk. 3.

Teatret indbetaler pensionsbidraget til PFA - pension.

### Stk. 4.

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.

## § 9. ARBEJ DSTID

### Stk. 1.

Den gennemsnitlige månedlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 160,3 time. Arbejdstiden registreres daglig 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 fri-dage ud over de i § 12 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 søgnehellidage 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.

*For så vidt angår rejsende teknikere på Folketeatret henvises dog til §§ 32 og 34.*

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.

*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, er ikke omfattet af denne paragrafs stk. 2 og stk. 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.

*Bemærkninger:*

*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.

*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.

*Bemærkninger:*

*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 varighed (1:1) som de udførte timer.

## § 10. FORSKUDTTID

*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**, ulempe tillæg 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 arbejdsplanen/ tjenestelisten fastlagte daglige arbejdstid honoreres efter overenskomstens bestemmelser om overarbejde. For sådanne timer betales ikke forskudttidstillæg m.v. efter § 10.*

#### 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

For medarbejdere der er ansat før 27.5.2013 gælder det, at de opretholder den hidtidige overenskomstmæssige fastsatte 1 uges ekstra frihed (pr. fulde års arbejde) med løn som personlig ordning.

#### 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. § 9.

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.

*For allerede ansatte (ansat før 1.4.2008), som ikke har forskudt arbejdstid som en fast/væsentlig del af deres tjeneste, og som hidtil har haft 1 uges ekstra frihed med løn, gælder det, at de fortsat oppebærer denne ret som personlig ordning.*

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

## **§ 10 A – ANDRE TILLÆG**

*Stk. 1.*

Tillæg for statisttjeneste m.v.

- a. Hvis den ansatte udfører egentlig statisttjeneste (erstatte en statist), ydes et tillæg på 160,70 kr. pr. forestilling (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Den ansatte er berettiget til at afslå at medvirke som 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 i de tilfælde, hvor 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 de under a. nævnte opgaver, ydes et tillæg på udgør 83,38 kr. pr. forestilling (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

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 til at udføre denne form for tjeneste. De under a. og b. anførte tillæg kan ikke oppebæres samtidig.

## **§ 11. REJSER**

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

## **§ 12. FRIHED M.V.**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Den ansatte har endvidere ret til frihed på 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, påskelørdag, 2. påskedag, St. bededag, Kr. himmelfartsdag og 2. pinsedag.

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 i hele timer.

*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 arbejdstider på fridagen.*

## **§ 13. LOKALAFTALER**

Mellem teatrets ledelse og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af Teknisk Landsforbund kan der indgås aftaler, der fraviger eller supplerer bestemmelserne i §§ 9,10,10A, 12, 31, 32 og 34.

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

Når en lokalaftale er opsagt, forpligter de lokale 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 lokalaftaler.

## **§ 14. ARBEJDSTØJ**

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

## **§ 15. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG**

*Stk. 1.*

OK-22

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag – pr. 1. januar 2019 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.*

*Tjenestefritagelsen 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 arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt tillæg.

*Stk. 3.*

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

*Bemærkning:*

*Pr. 1. januar 2019 gælder § 15 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 teaterteknikere.*

## **§ 16. 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.

## **§ 17. OPSIGELSESBESTEMMELSER**

*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.

## **§ 18. FERIE**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2*

OK-22

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

## **§ 19. 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.*

## **§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR 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 § 10 stk. 2 og bilagene 1 og 4.

## **KAPITEL 3. TIMELØNNEDE**

### **§ 21. PERSONAFGRÆNSNING**

#### *Stk. 1.*

Kapitlet omfatter ansatte, som:

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

## **§ 22. 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 månedligt bagud. Betaling i henhold til bestemmelserne i §§ 23 og 26 kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

## **§ 23. TILLÆG**

### *Stk. 1.*

Der skal ikke ydes timelønnede 1 uges ekstra frihed eller ske opsparring af timer, der udføres i tidsrummet kl. 17-06, jf. § 12, stk. 4 og 5, idet der i timelønnen er ydet kompensation herfor.

### *Stk. 2.*

Der ydes tillæg for ubekvem arbejdstid (forskudt tid) efter reglerne herom i § 10, stk. 2, andet afsnit.

### *Stk. 3.*

Der ydes timelønnede de i § 10 A og § 11, nævnte tillæg.

### *Stk. 4.*

Der ydes 3 % af timelønnen som kompensation for helligdagsbetaling.

## **§ 24. PENSION**

Der oprettes en pensionsordning, jf. § 8, i PFA - pension for timelønnede medarbejdere.

## **§ 25. ARBEJDSTID**

Arbejdstiden fastsættes efter lokal aftale.

## **§ 26. OVERARBEJDE**

Arbejde ud over 37 timer ugentligt betragtes som overarbejde og vederlægges efter reglerne i § 9, stk. 2, tredje punktum, og stk. 3, sidste punktum.

## **§ 27. 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.

## **§ 28. 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.

## **§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR**

De timelønnede ansatte er omfattet af de supplerende aftaler som for månedslønnede, bortset fra bestemmelserne om løn under barsel. Se bilag 1 til overenskomsten.

## **KAPITEL 4. REJSENDE TEKNIKERE VED FOLKETEATRET**

### **§ 30. PERSONAFGRÆNSNING**

For så vidt angår rejsende teknikere (turné) ved Folketeatret er disse omfattet af nærværende overenskomst med følgende tilføjelser, der fremgår af nærværende kapitel.

### **§ 31. TURNÉLEDERTILLÆG OG UDETILLÆG**

*Stk. 1.*

Til den rejsende tekniker, som er udnævnt til turnéleder, ydes under turnéen for det med opgaven forbundne ansvar et særligt turnéledertillæg beregnet forholdsmæssigt på grundlag af et årligt tillæg på 40.600 kr. årligt (i grundbeløb niveau 31-03-2012). Tillægget ydes fra den dag, hvor turnéen forlader sit udgangspunkt til og med den dag, hvor turnéen vender hjem. Eventuelt forberedelsesarbejde fra turnélederens side, inden turnéen forlader sit udgangspunkt, medregnes på sædvanlig vis i arbejdstiden efter reglerne herom i § 32.

*Stk. 2.*

Udetillæg.

For hver dag en turné pågår, ydes et tillæg på 120,88 kr. (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Der ydes kun udetillæg på fridage, § 12, stk. 1, og eventuelle andre indlagte fridage, såfremt de ansatte ikke kan afholde fridagene hjemme.

Der ydes aldrig udetillæg på eventuelle afspadseringsdage, idet afspadsering efter overenskomstens § 9 skal tilrettelægges således, at den kan foregå ved medarbejderens bopæl.

## § 32. ARBEJDSSTID

### Stk. 1.

I tilføjelse til § 9, stk. 5, gælder for rejsende teknikere, at det bør tilstræbes, at der i arbejdstiden indlægges en spisepause på 30 min. daglig, dog 2 x 30 min. på dage, hvor der både opstilles og spilles (før opstilling og før forestilling).

### Stk. 2.

§ 9, stk. 2 gælder ikke for rejsende teknikere. For disse registreres arbejdstiden dagligt og opgøres pr. produktion. Ved produktionsperiode forstås tidsrummet mellem prøvernes påbegyndelse og den sidste oprydningssdag m.v. efter turnéens hjemkomst. I arbejdstiden medregnes køre- og rejsetid, jf. § 33.

### Stk. 3.

Turnélederen er ikke omfattet af § 9 og § 12, stk. 4.

### *Bemærkninger*

*Da turnélederen selv tilrettelægger sit arbejde, omfattes den pågældende ikke af arbejdstidsbestemmelsen i det tidsrum, turnéen pågår.*

*Ved beregningen af den samlede arbejdstid efter stk. 2, indregnes den ovennævnte periode med den i § 9, stk. 1 anførte norm, dvs. at turnélederen betragtes som havende udført normal tjeneste i denne periode.*

Turnélederen er omfattet af § 9, stk. 4.

## § 33. KØRE- OG REJSETID

### Stk. 1.

Rejsetid medregnes fuldt ud i arbejdstiden.

### Stk. 2.

Ved hen- og hjemrejse i forbindelse med afspadsering, jf. § 34, uanset om det er forestillingsfrie dage eller dage, hvor der spilles forestillinger medregnes hele rejsetiden ligeledes i arbejdstiden.

### Stk. 3.

Ved nattransport, som må sidestilles med hotelophold eller lignende, gælder reglerne i stk. 1 ikke, hvilket indebærer, at rejsetiden i disse tilfælde hverken helt eller delvis skal medregnes i arbejdstiden.

## § 34. OVERARBEJDE

### Stk. 1.

§ 9, stk. 2 gælder ikke for rejsende teknikere. Såfremt arbejdet i produktionsperioden, jf. § 32, stk. 2, overstiger den normale arbejdstid beregnet på grundlag af normen i § 9, stk. 2, betragtes de overskydende timer som overarbejde.

### Stk. 2.

Afspadsring skal tilrettelægges således, at den kan foregå ved medarbejderens bopæl.

*Stk. 3.*

Teatret er pligtigt til ved eventuel afspadsring under turné, som er optjent fra en tidligere turné, at bekoste medarbejderens rejse til og fra hjemmet under forudsætning af, at medarbejderen har bopæl i Danmark. Dette gælder ikke for det ugentlige fridøgn, fastlagte fridage efter denne overenskomst eller andre indlagte fridage.

## **§ 35. FRIHED**

*Stk. 1.*

I forbindelse med fridøgn, jf. § 12, stk. 1, bør det tilstræbes, at mødetidspunktet efter fridøgnet tidligst er kl. 9.00.

## **KAPITEL 5. LOKALE UOVERENSSTEMMELSER**

### **§ 36. 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 6. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER**

### **§ 37. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

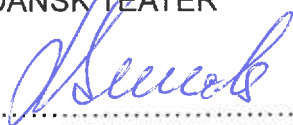
Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den **31-03-2024**.

*Stk. 3.*

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

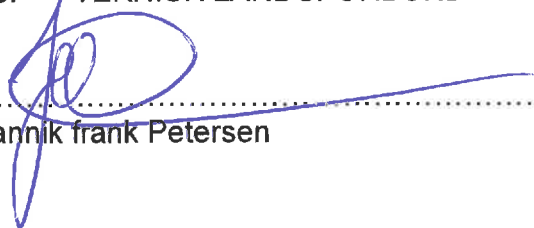
København, den <sup>28</sup>/<sub>6</sub> 2023

For DANSK TEATER



.....  
Lars Sennels

For TEKNISK LANDSFORBUND



.....  
Jannik Frank Petersen

## PROTOKOLLAT 1

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. 01-04-2006 Teknisk Landsforbund enige om at tilstræbe en glidende afvikling af teaterproduktionerne, således at de af teatrene fastlagte produktionsterminer - 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 erfaringsmæssigt 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 Centralorganisationerne, 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 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne.	Følger den til enhver tid gældende aftale
	Lønninger	Lønjusteringsaftalen Cirkulære nr. 169 af 25.11.1997 vedr. grundbeløbsniveau	Følger det til enhver tid gældende cirkulære
	Decentral løn	Cirkulære om lokalløn nr. 9669 af 02/09 2009	Følger det til enhver tid gældende cirkulære
	Tilrettelæggelse af arbejdstid	Aftale af 18. juli 2003 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet. Cirkulære nr. 91 af 18/07/2003	Fortsat henvisning til aftale og cirkulære
	Deltidsarbejde	Aftale af 2. september 1999 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende implementering af deltidsskemaet. Cirkulære nr. 134 af 02/09/1999	Fortsat henvisning til aftale og cirkulære
11.09.2	Aftale om fravær af familiemæssige årsager (Barsel mv.)		UDGÅET PR. 1.1.2019. Pr. 1. januar 2019 gælder i stedet den statslige barselsaftale – se bemærkning 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 tid 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 teaterteknikere.

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 døgns 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.*

OK-22

Side 26 af 30

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.*

OK-22

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udlåbsperiode, 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 AFTALEN

### § 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. arbejdstidsplanlægning 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/forestillingerstilknyttede 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

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 afspadsering 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.

Afspadsering 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 arbejdstidsplanlægningen drøftes.

## **LØNTILLÆG:**

### **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 overenskomstparterne (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).