

*OVERENSKOMST*

*MELLEM*

*DANSK*

*JOURNALISTFORBUND*

*OG*

*FORENINGEN AF*  
*TV 2-REGIONER*

*2025 - 2027*

§ 1. Ansættelse . . . . .	- 2 -
§ 2. Lønforhold . . . . .	- 3 -
§ 3. Arbejdstid . . . . .	- 5 -
§ 4. Deltid . . . . .	- 7 -
§ 6. Pension . . . . .	- 8 -
§ 7. Ferie . . . . .	- 9 -
§ 8. Barsel og adoption . . . . .	- 9 -
§ 9. Børns sygdom og hospitalsindlæggelse . . . . .	- 9 -
§ 10 Plejeorlov til nærtstående . . . . .	- 9 -
§ 11. Kørsel, rejser, udlæg m.v. . . . .	- 10 -
§ 12. Oplæring og efteruddannelse . . . . .	- 10 -
§ 13. Ophavsret . . . . .	- 11 -
§ 14. Prøvetid . . . . .	- 12 -
§ 15. Opsigelse . . . . .	- 12 -
§ 16. Samarbejde . . . . .	- 13 -
§ 17. Husaftaler . . . . .	- 14 -
§ 18. Uoverensstemmelser . . . . .	- 14 -
§ 19. Elever og praktikanter . . . . .	- 15 -
§ 20. Ny teknologi . . . . .	- 15 -
§ 21. Sabbat . . . . .	- 16 -
§ 22. Senioraftale . . . . .	- 18 -
§ 23. Overenskomstfornyelse . . . . .	- 20 -
§ 24. Varighed . . . . .	- 20 -
PROTOKOLLAT 1 om barsel . . . . .	- 21 -
PROTOKOLLAT 3 om vagtplanlægning . . . . .	- 22 -
PROTOKOLLAT 4 Om ligestilling . . . . .	- 24 -
PROTOKOLLAT 6 Uddannelsesaftale vedrørende journalistpraktikanter . . . . .	- 29 -
PROTOKOLLAT 7 Aftale om køb/frikøb af ekstra friuger . . . . .	- 35 -
PROTOKOLLAT 8 om overførsel af ferie . . . . .	- 36 -
BILAG 1 . . . . .	- 38 -
Jobbeskrivelser og medarbejdergrupper . . . . .	- 38 -
HENSIGTSEKLERING OM REDUCERING AF AFTENVAGTER . . . . .	- 42 -
NORMALKONTRAKT . . . . .	- 43 -

Mellem Foreningen af TV 2-regioner og Dansk Journalistforbund er der for perioden 1. marts 2025 til den 28. februar 2027 (bortset fra hvor andet er anført) indgået følgende overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for fastansatte medarbejdere beskæftiget ved redaktion, produktion og afvikling af TV 2-regionernes udsendelsesvirksomhed.

Foreningen af TV 2-regioner består af de regionale TV 2-virksomheder: TV 2/NORD, TV/MIDTVEST, TV 2/ØSTJYLLAND, TV SYD, TV 2/FYN, TV 2/ ØST, TV 2/KOSMOPOL og TV 2/BORNHOLM.

For alle forhold, der ikke er omtalt i nærværende overenskomst, gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

## § 1. Ansættelse

**Stk. 1.** Overenskomsten omfatter medarbejdere ved TV 2-regionerne beskæftiget med redigering, grafisk visualisering, research, programlægning, programudformning, producering, fotografering, lydoptagelse, klipning, tekstning, versionering og afvikling m.v. af fjernsynsprogrammer til udsendelse i TV 2-regionernes regi samt medarbejdere ved TV 2-regionerne, der informerer om TV 2-regionernes aktiviteter. Vedrørende intentionerne om arbejdstilrettelæggelsen henvises til bilag 1 til denne overenskomst.

**Stk. 2.** Til arbejde efter denne overenskomst ansættes fortrinsvis personer, der vil kunne optages som medlemmer af Dansk Journalistforbund og Arbejdsløshedskassen for Journalistik, Kommunikation og Sprog. Opstår der tvivl om, hvorvidt en arbejdsfunktion er omfattet af denne overenskomst, afgøres sagen ved et møde i Fagligt Fællesudvalg, jf. § 16. Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet indskrives i kontrakten, eller der udfærdiges ny kontrakt.

**Stk. 3.** Tidsbegrænset ansættelse af minimum en måneds varighed sker på overenskomstens vilkår. Tidsbegrænset ansatte er ikke omfattet af overenskomstens § 14, men direkte af Funktionærlovens regler om opsigelse. Såfremt en tidsbegrænset ansat har fået forlænget sin kontrakt mere end tre gange, skal ledelsen tage initiativ til en drøftelse mellem ledelse, tillidsrepræsentant og den pågældende medarbejder om den fortsatte tilknytning.

Ved tidsbegrænset ansættelse med en varighed af maksimalt tre måneder, kan den ansatte frit vælge mellem indbetaling til en pensionsordning i henhold til § 6 eller en tilsvarende forhøjelse af den udbetalte løn.

## § 2. Lønforhold

**Stk. 1** Basislønnen for en fastansat medarbejder på fuld tid udgør pr. 1. marts 2025 kr. 30.340  
Lønnen udbetales månedligt bagud.

**Stk. 2.**

- a. Udover basislønnen ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter og under hensyntagen til den enkelte medarbejders arbejde og kvalifikationer et personligt tillæg, der i hvert enkelt tilfælde forhandles direkte mellem TV 2-regionen og medarbejderen. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.
- b. Det personlige tillæg skal med udgangspunkt i stillingens indhold og ansvar give udtryk for medarbejderens uddannelse, kvalifikationer, indsats, dygtighed og fleksibilitet. Det gennemsnitlige personlige tillæg forhøjes med kr. 670 pr. 1. april 2026.
- c. Den enkelte medarbejders lønforhold tages minimum hver 12. måned op til vurdering. TV 2-regionen forhandler med hver enkelt medarbejder, som fremsætter ønske herom, om størrelsen af dennes personlige tillæg. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.
- d. På TV 2-regionens initiativ drøftes resultatet af forhandlingen med tillidsrepræsentanten, hvorefter der tilgås hver medarbejder skriftlig meddelelse om resultatet. Lønforhøjelse som følge af stigning i basislønnen, stillingsændring eller overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i det personlige tillæg.
- e. TV 2-regionen og tillidsrepræsentanten drøfter en gang årligt lønudviklingen og medarbejdernes lønforhold. Drøftelsen finder sted i 1. kvartal, og der er tale om en reel drøftelse, der giver tillidsrepræsentanten indsigt i lønforhold og lønudvikling. I forbindelse med drøftelsen af kriterierne tages der udgangspunkt i følgende eksempler:

Initiativ	Fleksibilitet
Dygtighed	Kreativitet
Flid	Involvering i/bidrag til udviklingsprojekter
Fokusering	Sociale kompetencer

Efter at have drøftet kriterierne med tillidsrepræsentanten, bliver medarbejderne orienteret.

Endvidere drøfter TV 2-regionen og tillidsrepræsentanten den forventede økonomiske ramme for reguleringen af de personlige tillæg. I den forbindelse drøftes, om særlige medarbejdergrupper eller medarbejdere skal tilgodeses med et mindstebeløb.

- f. For at modvirke vilkårlighed i medarbejdernes lønudvikling evaluerer overenskomstens

- parter en gang årligt forløbet af det foregående års individuelle lønforhandlinger.
- g. TV 2-regionen er tillidsrepræsentanten behjælpelig med at indhente fuldmagt fra nyansatte medarbejdere, således at oplysninger om løn udleveres på den mest hensigtsmæssige måde til brug for Dansk Journalistforbunds lønstatistik.
- h. Ved regulering af personlige tillæg skal det sikres, at medarbejdere, der på reguleringstidspunktet i en periode på mindst fire uger er fraværende pga. graviditets-, barsels-, eller forældreorlov, tilgodeses på samme niveau som gennemsnittet af virksomhedens medarbejdere under overenskomsten.

**Stk. 3.** Medarbejdere, der midlertidigt tilknyttes et projekt, kan efter forhandling aflønnes med en projektløn, som omfatter alle kontante løndele, herunder tillæg for overarbejde og tillæg for genetid. Medarbejdernes arbejdstid registreres ikke i projektperioden. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.

I forbindelse med forhandlingen indgås en skriftlig aftale, der tager stilling til følgende elementer:

- Beskrivelse af projektets indhold
- Den forventede tidsramme
- Rammerne for tilrettelæggelse og placering af arbejdet
- Betaling for forventet ekstra arbejde samt generelt afkøb af overarbejds- og genetidsbetaling
- Genforhandling, hvis forudsætningerne for aftalen ændres væsentligt

Kopi af den skriftlige aftale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift.

**Stk. 4.** Til en medarbejder, der ansættes eller skal fungere i en stilling med et særligt ansvarsområde, kan der efter forhandling med medarbejderen ydes et funktionstillæg.

Opsigelse af funktionstillægget sket i henhold til opsigelsesbestemmelser svarende til funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Ved opsigelse af funktionstillæg er det medarbejderens anciennitet i funktionen, der er gældende for beregningen af opsigelsesvarslets længde. Opsiger medarbejderen funktionen, bortfalder funktionstillægget, når funktionen ophører.

Kopi af den skriftlige aftale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift.

**Stk. 5.**

Mellem den enkelte medarbejder og TV 2-regionen kan der for maksimalt 12 måneder ad gangen laves aftale om at fungere som selvtilrettelægger.

Det kan aftales, at selvtilrettelæggeren kan vagtsættes op til 5 dage pr. måned (af mindst 7,4 timer) til planlagte eller spontane opgaver. Endvidere kan det aftales, at ordningen suspenderes helt eller delvist i sommer- eller skoleferier.

Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.

Kopi af den skriftlige aftale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift.

Aftalen evalueres efter henholdsvis to og seks måneder mellem medarbejderen, TV 2-regionen og den lokale tillidsrepræsentant.

Begrebet selvtilrettelæggelse finder anvendelse for medarbejdere, der i henhold til overenskomsten har en højeste arbejdstid.

For medarbejdere, der fungerer som selvtilrettelæggere, kan der efter forhandling med medarbejderen, ydes et funktionstillæg.

Ved selvtilrettelæggelse forstås:

Medarbejdere der har arbejdsopgaver, der ikke er tidsplanlagt af andre, men selv tilrettelægger deres arbejdstid - under hensyntagen til møder, facilitetsbundne tider, andre produktions- og udsendelsesafhængige deadlines.

Medarbejderen er selv ansvarlig for at udligne merarbejde inden for opgørelsesperioden i forholdet 1:1.

Opgørelsesperioden er normalt 2 måneder.

Såfremt arbejdstiden af produktionsmæssige hensyn tilrettelægges for længere perioder end to måneder ad gangen, kan det aftales at benytte en anden opgørelsesperiode.

Som udgangspunkt ydes ikke tillæg for ulemper, men hvis medarbejderen af produktionsmæssige hensyn er nødt til at arbejde eller er facilitetsbundet i tidsrummet 19.00-07.00 eller i weekenden, ydes der tillæg for ulemper efter overenskomsten.

Overarbejde:

Hvis det konstateres, at opgaverne, f.eks. på grund af sygdom, planlagte eller spontane opgaver ikke kan klares indenfor den aftalte opgørelsesperiode, er medarbejderen forpligtet til at meddele det til sin nærmeste chef. Chefen skal derefter tilpasse opgavens omfang eller deadline til den reducerede tid eller beordre overarbejde. Det er alene beordret og kontrollabelt overarbejde, som afspadseres/udbetales i henhold til overenskomstens bestemmelse om overarbejde.

Merarbejde på vagtsatte dage kan udlignes i den selvtilrettelagte arbejdstid, hvis opgavens omfang eller deadline tilpasses den reducerede tid.

Ikke-udlignede timer afspadseres/udbetales i henhold til overenskomstens bestemmelse om overarbejde.

### **§ 3. Arbejdstid**

**Stk. 1.** Den gennemsnitlige arbejdstidsnorm er 320 timer fordelt over 2 kalendermåneder. Som udgangspunkt vagtsættes medarbejderen normalt 160 timer pr. måned.

**Stk. 2** Arbejde udover ud over to-månedersnormen afspadseres i forholdet 1:1,5.

**Stk. 3.** Overarbejde, der ikke er afspadseret inden 2 måneder efter den normperiode, i hvilken overarbejdstimerne er præsteret, kan efter aftale mellem medarbejder og ledelse godtgøres med timelønnen tillagt 50 % pr. præsteret overarbejdstime. Tillidsrepræsentanten orienteres.

**Stk. 4.** Den enkelte medarbejder sikres 2 ugentlige fridøgn så vidt muligt i sammenhæng. Medarbejderen kan som udgangspunkt højst vagtsættes 5 dage i træk, med mindre tungtvejende, produktionsmæssige hensyn gør sig gældende.

**Stk. 5.** Sønehelligdage og juleaftensdag er fridage. I måneder med sønehelligdage og juleaftensdag nedskrives det månedlige timetal forholdsmæssigt med den gennemsnitlige daglige arbejdstid. Det samme gælder måneder, i hvilke der afvikles afspadseringsdage og feriedage.

Der sker dog ikke nedskrivning for juleaftensdag, når denne falder på en dag, der i forvejen er anset for en arbejdsfri dag ved opgørelsen af det månedlige timetal.

**Stk. 6.** For varierende møde- og sluttidspunkter, varierende længder på arbejdsdagene samt usystematiske overskridelser af den normale arbejdstid ydes der til den enkelte medarbejder en uges frihed med fuld løn pr. år. Afviklingen eller afkøb af ugen skal aftales mellem ledelse og medarbejder.

**Stk. 7.**

Den enkelte medarbejder indgår i en fritvalgsordning, hvor medarbejderne hvert år råder over fem dages frihed eller et tilsvarende beløb, der beregnes som angivet i protokollat 7. Beløbet er ikke pensionsberettiget.

Tilskrivningen sker årligt på en dato bestemt af den enkelte region.

Fritvalgsordningen kan bruges til:

1. En éngangsudbetaling efter 12 måneders optjening,
2. Forhøjet månedsløn eller
3. Forhøjet egenindbetaling på pension

Efter 3 års ansættelse kan fritvalgsordningen tillige bruges til

4. Fem dages frihed efter 12 måneders optjening

Valget træffes for mindst et år første gang og gælder indtil det opsiges med tre måneders varsel til næstkommende tilskrivningsdato.

Ved indtrædelse i fritvalgsordningen – og ved fratrædelse – mindre end 12 måneder før tilskrivningsdatoen, beregnes beløbet/dagene forholdsmæssigt.

*Note; Begrænsningen i anvendelsen af valgmulighed 4 gælder for medarbejdere, der er ansat i henhold til ansættelseskontrakt, indgået efter den 1. juli 2025.*

**Stk. 8.** For frihed efter stk. 6 og stk. 7 gælder, at friheden som udgangspunkt skal afholdes eller være aftalt til senere afholdelse inden for et år efter tilskrivningen.

Friheden placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens regler.

## § 4. Deltid

**Stk. 1.** Medarbejdere kan ansættes på nedsat tid med en beskæftigelsesgrad varierende fra 15. timer pr. uge til fuld beskæftigelse.

**Stk. 2.** Medarbejdere, der er ansat på fuld tid, kan i henhold til aftale, komme på nedsat tid med en beskæftigelsesgrad varierende fra 15 timer pr. uge til fuld beskæftigelse. Aftale herom indgås for maksimalt tre år. Der foretages en forholdsmæssig reduktion i lønnen. Minimumsvagtlængden for en fuldtidsansat i protokollat 3 er gældende, medmindre andet er aftalt med medarbejderen. Såfremt en medarbejder eller TV 2-regionen ønsker tilbagevenden til fuld tid, før den aftalte periode er udløbet, forhandles spørgsmålet mellem ledelse, tillidsrepræsentant og den pågældende.

**Stk. 3.** Aftaler efter stk. 2 kan fornyes for maksimalt tre år ad gangen. Aftaler ud over en samlet periode på seks år kan ændres til en tidsubegrænset aftale.

For medarbejdere på nedsat tid gælder:

- at arbejde ud over den nedsatte arbejdstidsnorm afspadsres i forholdet 1:2 for medarbejdere ansat inden 1. marts 2018. For medarbejdere ansat den 1. marts 2018 eller senere afspadsres arbejde ud over den nedsatte arbejdstidsnorm i forholdet 1:1,5
- at medarbejdere efter aftale kan tage supplerende arbejde andetsteds, så længe det ikke er konkurrerende virksomhed, arbejdet ikke strider mod medarbejderens og TV 2-Regionens integritet, at omfanget ikke er større end at medarbejderen med sikkerhed kan udføre sit arbejde for TV 2-Regionen og at arbejdet ikke påvirker TV 2-Regionens drift. Medarbejderens anmodning om tilladelse til supplerende arbejde skal være skriftlig. Eventuelt afslag begrundes skriftligt med kopi til tillidsrepræsentanten.
- At deltidsansættelsen, uanset timetal, i ovennævnte vurdering betragtes som medarbejderens hovedbeskæftigelse og af TV 2-regionen kan håndteres herefter.

## § 5. Genetillæg

**Stk. 1.** For arbejde i tidsrummet kl. 19 - 21 ydes der et ulempetillæg på kr. 56,25 pr. time.

For arbejde i tidsrummet kl. 21 - 24 ydes der et ulempetillæg på kr. 67,50 pr. time.

For arbejde, der slutter i tidsrummet kl. 24 - 07, ydes der et ulempetillæg på kr. 141,00 pr. time.

For arbejde, som påbegyndes i tidsrummet kl. 24 - 05, ydes der et ulempetillæg på kr. 141,00 pr. time.

For arbejde i tidsrummet kl. 05 - 07 ydes der et ulempetillæg på kr. 100 pr. t

For arbejde på søn- og helligdage, lørdage og Juleaftensdag ydes et tillæg på kr. 500,00.

For arbejde, der mellem kl. 00 og 02 på søn- og helligdage, lørdage og Juleaftensdag ydes i stedet for et tillæg på kr. 56,25 pr. time. Sluttes arbejdet efter kl. 02 på søn- og helligdage, lørdage, og Juleaftensdag ydes fuldt tillæg på kr. 500,00.

**Stk. 2.** De ovennævnte timebaserede ulempetillæg beregnes og udbetales forholdsmæssigt for hvert påbegyndt kvarter.

***Gældende fra 1. marts 2026 udgår nuværende § 5 og erstattes af:***

Stk. 1. For arbejde i tidsrummet kl. 19 - 21 ydes der et ulempetillæg på kr. 65 pr. time.

For arbejde i tidsrummet kl. 21 - 24 ydes der et ulempetillæg på kr. 80 pr. time.

For arbejde, der slutter i tidsrummet kl. 24 - 07, ydes der et ulempetillæg på kr. 141 pr. time.

For arbejde, som påbegyndes i tidsrummet kl. 24 - 05, ydes der et ulempetillæg på kr. 141 pr. time.

For arbejde i tidsrummet kl. 05 - 07 ydes der et ulempetillæg på kr. 100 kr. pr. time.

For arbejde på søn- og helligdage, lørdage og juleaftensdag ydes et tillæg på kr. 550.

For arbejde, der slutter mellem kl. 00 og 02 på søn- og helligdage, lørdage og juleaftensdag ydes i stedet for et tillæg på kr. 80 pr. time. Sluttes arbejdet efter kl. 02 på søn- og helligdage, lørdage, og juleaftensdag ydes fuldt tillæg på kr. 550,00.

Stk. 2. De ovennævnte timebaserede ulempetillæg beregnes og udbetales forholdsmæssigt for hvert påbegyndt kvarter.

## **§ 6. Pension**

**Stk. 1.** Medarbejdere pensionsforsikres i henhold til en af TV 2-regionen og Dansk Journalistforbund anerkendt pensionsordning. Som bidrag betaler TV 2-Regionen 10 % og medarbejderen 5 % af den fulde gage. Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger.

**Stk. 2.** Pensionsbidragene indbetales af TV 2-regionen til den pensionsfond eller det forsikringselskab eller pengeinstitut, Mediernes Pensionstræffer aftale med.

## § 7. Ferie

Medarbejderen har ret til ferie i henhold til Ferielovens bestemmelser.

Vedr. mulighed for at aftale overførsel af ferie se protokollat 8.

## § 8. Barsel og adoption

En medarbejder, der i henhold til lov om ligebehandling m.v. er fraværende fra arbejde, er berettiget til at oppebære normal løn, som beskrevet i Protokollat 1.

## § 9. Børns sygdom og hospitalsindlæggelse

**Stk. 1.** Til medarbejderne indrømmes der frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den enkelte medarbejders syge, hjemmeboende barn eller børn under 14 år.

**Stk. 2.** Denne frihed omfatter kun den ene af barnets eller børnenes forældre ad gangen og alene barnets eller børnenes to første sygedage; arbejdstidsnormen reduceres på med den vagtsatte tid. TV 2-regionen kan kræve dokumentation for sygdommen, om det skønnes fornødent.

**Stk. 3.** Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med sygt barn under 14 år. Arbejdstidsnormen reduceres med den vagtsatte tid, dog maksimalt en standarddag (pt. 7,40).

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med løn i sammenlagt 5 dage inden for en 12-måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Eventuel refusion fra kommunen tilfalder TV 2-regionen.

## § 10 Plejeorlov til nærtstående

Stk. 1 TV 2-regionen yder løn til en medarbejder under dennes fravær til at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, i henhold til servicelovens regler.

Det er er således en betingelse, at medarbejderen er berettiget til plejevederlag, der udbetales til TV-regionen.

Perioden, hvor der kan ydes fuld løn, kan ikke overstige 3 måneder.

## **§ 11. Kørsel, rejser, udlæg m.v.**

Bestemmelser for medarbejderes kørsel, rejser, udlæg m.v. fastlægges ved en lokalaf tale mellem den enkelte TV 2-region og tillidsrepræsentanten. Til grund for kilometergodtgørelse lægges de til enhver tid af staten fastsatte regler og takster.

## **§ 12. Oplæring og efteruddannelse**

**Stk. 1.** For at sikre TV 2-regionen et højt professionelt niveau, forpligter TV 2-regionen sig til at gennemføre den nødvendige oplæring af nyansatte medarbejdere. Ved oplæring forstås, at medarbejderen bibringes den kunnen, viden og indsigt, der er nødvendig for at udføre funktionen.

**Stk. 2.** Efteruddannelse er et fælles anliggende med fælles ansvar for ledelse og medarbejdere.

**Stk. 3.** Medarbejdere på oplæring eller efteruddannelse får fuld løn og alle udgifter i forbindelse med efteruddannelse betalt. Deltagelse i efteruddannelse medfører ikke bortfald af feriedage eller fridage.

**Stk. 4.** Efter hvert års ansættelse har medarbejderen adgang til en uges efteruddannelse (37 timer). En efteruddannelsesdag fastsættes til 7,4 timer i arbejdstidsnormen, med mindre andet aftales i det konkrete tilfælde. Ved fratrædelse bortfalder ikke anvendt efteruddannelsestid.

**Stk. 5.** Såfremt en medarbejder ikke har været under efteruddannelse i et kalenderår, overføres efteruddannelsen til det følgende år. Der kan højst opsamles tre uger.

**Stk. 6.** En medarbejder kan ikke modsætte sig ledelsens forslag om at anvende opsamlet ikke afholdt efteruddannelse udover en uge til relevant faglig efteruddannelse.

**Stk. 7.** Forskudsvis anvendelse af efteruddannelsestid kan finde sted efter aftale.

**Stk. 8.** Overenskomstens parter forpligter sig til i fællesskab og til stadighed at videreudvikle bestående uddannelsesaktiviteter, samt afdække, analysere og løse uddannelsesbehov.

**Stk. 9.** Hver enkelt af TV 2-regionerne afsætter i overenskomstperioden 230.000 kr. pr. år til efteruddannelse af medarbejderne. Det skal tilstræbes, at midlerne hvert år bliver anvendt. Ikke forbrugte midler overføres til efterfølgende år. Anvendelsen af overførte midler kan maksimalt udskydes i tre år, med mindre andet aftales i det regionale efteruddannelsesudvalg. På tilsvarende måde kan et forbrug på over kr. 230.000 på et år overføres til senere år med den konsekvens, at forbruget i de senere år kan være mindre.

**Stk. 10.** Formanden for Foreningen af TV 2-regioner udarbejder en årlig oversigt over de respektive regioners anvendelse af de overenskomstbundne midler samt over mængden af ophobet uddannelses-

/efteruddannelsestid. I den enkelte TV 2-region kan der nedsættes et efteruddannelsesudvalg.

I tilknytning til den enkelte regions indberetning til Foreningen af TV 2-regioner, afholder regionens ledelse møde med den lokale tillidsrepræsentant. På mødet drøftes uddannelsesaktiviteterne i det forløbne år og indberetningen til Foreningen af TV 2-regioner, med henblik på at drøfte overordnede overvejelser og formål for det kommende års efteruddannelse.

Kurser af generel interesse, som sættes i værk af TV 2-regionen, tilbydes medarbejderne ved åbent opslag.

**Stk. 11.** Ledelsen indkalder hvert år hver enkelt medarbejder til en samtale om personlig udvikling. Samtalerne er et forum, hvor ledelse og medarbejder taler om den enkeltes situation, opgaver/placering på arbejdspladsen, ønsker og forventning. I forbindelse med udviklingssamtalen drøftes planer for efteruddannelse. Udviklings-samtalerne kan lægges uafhængigt af lønforhandlingerne.

### § 13. Ophavsret

**Stk. 1.** Parterne er enige om, at medarbejderne i henhold til Ophavsretsloven af 1. juli 1995 med eventuelle senere ændringer nyder beskyttelse for det af dem tjenstligt producerede udsendelsesstof i det omfang, betingelserne for beskyttelse i henhold til loven er opfyldt.

**Stk. 2.** TV 2-regionerne erhverver i kraft af ansættelsesforholdet alle fjernsynsrettigheder og i kraft af protokollat 5 yderligere rettigheder til det tjenstligt producerede udsendelsesstof og kan således frit benytte dette i ind- og udland i egne som andre fjernsynsorganisationers udsendelser samt i øvrigt overalt, hvor dette måtte have hjemmel i lovenes undtagelsesbestemmelser. Vilklårene er nærmere aftalt i protokollat 5.

**Stk. 3.** TV 2-regionerne har herudover, for så vidt angår faste billeder, retten til presse- og udstillingsbrug af disse i forbindelse med omtale af TV 2-regionernes virksomhed. Herudover har TV 2-regionerne retten til brug af disse billeder i TV 2-regionernes egne publikationer.

**Stk. 4.** TV 2-regionerne kan overdrage rettighederne til det tjenstligt producerede udsendelsesstof til tredjemands brug. I så fald skal medarbejderne have særskilt betaling herfor. Vilklårene herfor er nærmere aftalt i protokollat 5.

**Stk. 5.** Medarbejderne har ret til at benytte stoffet uden for fjernsyn, men denne ret kan dog kun udnyttes efter forudgående skriftligt samtykke fra TV 2-regionen i det enkelte tilfælde.

**Stk. 6.** Under eventuel konflikt i henhold til § 21 mellem TV 2-regionerne og Dansk Journalistforbund må genudsendelse af udsendelser, som medarbejderne har ophavsretten til, ikke finde sted.

## § 14. Prøvetid

**Stk. 1.** Ved fastansættelse er der mulighed for at aftale, at de første ni måneder er prøvetid efter nedenstående regler.

**Stk. 2.** Inden for de første fire måneder kan opsigelse gensidigt ske med én måneds varsel.

**Stk. 3.** Inden for de efterfølgende fem måneder kan opsigelse gensidigt ske med tre måneders varsel fra TV 2 Regionens side og med 1 måneds varsels fra medarbejderens side. .

**Stk. 4.** Hvis ansættelsesforholdet ikke kan opretholdes, skal medarbejderen gøres bekendt med begrundelsen herfor.

**Stk. 5.** For medarbejdere, som bliver fastansat i umiddelbar forlængelse af tidsbegrænset ansættelse, modregnes den tidsbegrænsede ansættelse i prøvetiden.

**Stk. 6.** En medarbejder, der ansættes på prøvetid efter en umiddelbart forudgående freelancetilknytning svarende til mindst seks måneder og 500 timers arbejde, kan ikke derved få reduceret sit opsigelsesvarsel.

## § 15. Opsigelse

**Stk. 1.** For opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler, idet der med hensyn til varsel er aftalt en forlængelse på to måneder for begge parter.

Opsigelse kan herefter senest finde sted med følgende opsigelsesvarsler:

<u>Ansættelsesperiode</u>	<u>TV 2-regionerne</u>	<u>Medarbejderen</u>
0 mdr. - 6 mdr.	3 mdr.	3 mdr.
6 mdr. - 3 år	5 mdr.	3 mdr.
3 år - 6 år	6 mdr.	3 mdr.
6 år - 9 år	7 mdr.	3 mdr.
9 år -	8 mdr.	3 mdr.

**Stk. 2.** Afskedigelser af medarbejdere bør så vidt muligt søges undgået.

**Stk. 3.** Såfremt en medarbejder ikke på tilfredsstillende vis løser sine opgaver, skal det skriftligt meddeles den pågældende, så der skabes mulighed for at rette forholdet. Lykkes det ikke, søges ansættelsesforholdet bevaret ved at omplacere den pågældende funktionelt og/eller geografisk inden for den TV 2-region, hvor vedkommende er ansat.

**Stk. 4.** Afskedigelser begrundet i medarbejderens forhold kan ikke gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel og skal, før de gennemføres, forelægges tillidsrepræsentanten. Advarslen skal samtidig indeholde en tidsmæssig begrænsning på maksimalt seks måneder for sin gyldighed. Efter udløbet af perioden skal medarbejderen og tillidsrepræsentanten orienteres om sagens bortfald.

**Stk. 5.** Såfremt afskedigelser er begrundet i TV 2-regionens forhold, bør der finde en orientering sted så tidligt som muligt og senest 14 dage, før opsigelse agtes afgivet med henblik på, at TV 2-regionens ledelse og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger muligheden for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Som led i en sådan undersøgelse søges ansættelsesforholdet bevaret ved at omplacere den pågældende funktionelt og/eller geografisk inden for den TV 2-region, hvor vedkommende er ansat. TV 2-regionens ledelse skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale. Finder opsigelsen sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden.

**Stk. 6.** Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 16 omhandlede Faglige Fællesudvalg, evt. tiltrådt af en opmand.

**Stk. 7.** Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i TV 2-regionens eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, med mindre samarbejdet mellem TV 2-regionen og medarbejderen har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder Det faglige Fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan Det faglige Fællesudvalg bestemme, at TV 2-regionen skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

## § 16. Samarbejde

**Stk. 1.** For hver af TV 2-regionerne vælger medarbejderne en tillidsrepræsentant og en stedfortræder for denne, som er berettiget til at forelægge de ansatte medarbejders synspunkter for den respektive virksomheds ledelse.

**Stk. 2.** Tillidsrepræsentanterne og stedfortrædende tillidsrepræsentanter sikres den fornødne frihed til at varetage faglige opgaver for TV 2-regionerne i arbejdstiden. Endvidere tilsikres de ret til at deltage i delegeretmøder og tillidsrepræsentantstævner og -kurser i arbejdstiden. De enkelte tillidsrepræsentanters månedsnorm kan nedskrives efter lokal aftale.

**Stk. 3.** Tillidsrepræsentanterne i TV 2-regionerne udpeger iblandt sig en fælles tillidsrepræsentant, der indtager samme status i forhold til TV 2-regionerne, som tillidsrepræsentanter valgt på den enkelte arbejdsplads.

**Stk. 4.** Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til Dansk Journalistforbunds love kan på forbundets vegne indtræde i forhandlingerne om den enkelte medarbejders løn- og ansættelsesforhold, såfremt den enkelte medarbejder eller den respektive TV 2-regionens ledelse måtte ønske det. Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når resultatet er meddelt den respektive TV 2-regionens ledelse.

**Stk. 5.** Det er såvel tillidsrepræsentanternes som TV 2-regionernes ledelsers pligt at bidrage til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdspladserne.

**Stk. 6.** Tillidsrepræsentanterne eller deres stedfortrædere kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler herfor. Afskedigelse kan af Dansk Journalistforbund indbringes for det i § 16 nævnte Faglige Fællesudvalg. Finder Fællesudvalget, at tvingende grunde ikke foreligger, kan det pålægges TV 2-regionen at genansætte tillidsrepræsentanten eller dennes stedfortræder. Den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanten eller dennes stedfortræder har gyldighed seks måneder efter den enkelte tillidsrepræsentants eller stedfortræders fratrædelse fra posten.

## § 17. Husaftaler

I overensstemmelse med overenskomstens karakter af rammeaftale indgås husaftaler på de enkelte TV 2-regioner. Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanterne kan kræve forhandlinger optaget herom. Eventuelle tvivlsspørgsmål kan indbringes for Fagligt Fællesudvalg. Sådanne husaftaler får først gyldighed, når de er godkendt af overenskomstens parter.

## § 18. Uoverensstemmelser

**Stk. 1.** Alle uoverensstemmelser om forståelsen af denne overenskomst skal, inden de forelægges et af overenskomstparterne nedsat Fagligt Fællesudvalg, søges løst ved lokalt møde på den pågældende TV 2-region under medvirken af repræsentanter for hver af overenskomstens parter. Påfølgende møde i Fagligt Fællesudvalg afholdes så vidt muligt senest syv dage efter det lokale møde.

**Stk. 2.** Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde herom skal afholdes i Fagligt Fællesudvalg senest dagen efter påstandens fremsættelse.

**Stk. 3.** Fagligt Fællesudvalg består af op til otte medlemmer, hvoraf hver overenskomstpart til sagens behandling udpeger op til fire. Parterne er enige om, at kun personer, der er underlagt overenskomstforholdet mellem Foreningen af TV 2-regioner og Dansk Journalistforbund, kan deltage i Fagligt Fællesudvalgs møder. Dette gælder dog ikke faglig voldgiftsbehandling. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring snarest gørligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen.

**Stk. 4.** Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne til voldgiften eller ved tilkaldelse af opmand. Dog skal den part, der påstår brud på overenskomsten, såfremt påstanden ikke tages til følge i Fagligt Fællesudvalg, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne udgifter.

**Stk. 5.** Kan parterne ikke enes om valg af opmand for overenskomstperioden, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand for Fagligt Fællesudvalg.

**Stk. 6.** Tillidsrepræsentanterne er i øvrigt berettiget til at forelægge enhver uenighed om fortolkning af overenskomsten til vurdering i Dansk Journalistforbund og inddrage forbundet i forhandlingerne om en løsning.

## § 19. Elever og praktikanter

**Stk. 1.** For journalistpraktikanter fastsættes løn- og ansættelsesvilkår som formuleret i protokollat 6.

**Stk. 2.** FTP-elever følger de vilkår for optagelse og ansættelse, der er opstillet af Film-, Video- og AV-branchens Fagudvalg.

De månedlige lønsatser er aftalt til:

	1. marts 2025	1. marts 2026
1. år	kr. 16.930	kr. 17.269
2. år	kr. 18.597	kr. 18.969
3. år	kr. 20.408	kr. 20.1816
4. år	kr. 21.105	kr. 21.527
5. år	kr. 21.799	kr. 22.235

*(Herefter følger alle lønforhøjelser uddannelsesaftalen mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund).*

Voksenelever omfattet af lov om erhvervsuddannelser kapitel 7d får udover de ovennævnte lønsatser et fast tillæg på 200 kr. om måneden samt et tillæg svarende til det kommunale løntilskud, der ydes til den pågældende voksnelev.

Eleverne holder møder på arbejdspladsen med deres vejleder efter samme principper som praktikantmøder for journalistpraktikanter.

Eleverne er omfattet af overenskomstens §§ 3 (dog ikke pkt. 7 om fritvalgsordning), 5, 7, 9, 10 og 12.

TV 2-regionen dækker elevens dokumenterede udgifter i forbindelse med transport til og fra skoleophold.

**Stk. 3.** Praktiktiden har til formål at give de i stk. 1 og 2 nævnte personer elementære forudsætninger for at deltage i produktionen af TV-programmer.

**Stk. 4.** Der kan efter lokal aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant tilknyttes andre end FTP-elever og journalistpraktikanter i jobtræning og jobtræningssituationer. Eventuel aflønning aftales individuelt.

## § 20Ny teknologi

**Stk. 1.** Ved indførelse af ny teknologi, som får direkte eller indirekte indflydelse på medarbejdernes

arbejdsforhold, nedsættes et særligt lokalt udvalg. Dette udvalg sammensættes med lige mange repræsentanter udpeget af ledelsen og medarbejderne, idet tillidsrepræsentanten er født medlem på medarbejdersiden.

Udvalget skal orienteres om ledelsens planer på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Et hovedsigte med udvalgets arbejde er at skabe et åbent samarbejde om indførelse af ny teknologi som forudsætning for en høj kvalitet i arbejdet og en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Udvalget sikres medindflydelse med hensyn til personalepolitikken i forbindelse med indførelsen af den ovenfor nævnte teknologi. Det påhviler ledelsen at fremlægge det for udvalgets arbejde relevante materiale.

**Stk. 2.** Hvor indførelse og brug af ny teknologi nødvendiggør en ændret tilrettelæggelse af arbejdet, behandler udvalget muligheden for at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde og afdækker, om der er behov for efteruddannelse og omskoling. Hvis dette skønnes nødvendigt, aftales retningslinjer for gennemførelse af en sådan omskoling/efteruddannelse.

## § 21. Sabbat

**Stk. 1.** Fastansatte medarbejdere optjener for hvert års ansættelse en uges tjenestefrihed (sabbat) med løn. Friheden afvikles tidligst første gang efter tre års ansættelse. Friheden (sabbatten) placeres efter aftale mellem medarbejderen og ledelsen fleksibelt i perioder på mindst 1 og maksimalt 6 ugers varighed. Medarbejderen kan højst optjene 6 ugers tjenestefrihed.

*Note: Såfremt en medarbejder fratræder sin stilling inden 3 år regnet fra ansættelsesdatoen, bortfalder den optjente sabbat, og kan således ikke afholdes eller afkøbes.*

*Nødvendig vikardækning i forbindelse med medarbejderes sabbat aftales mellem ledelse og tillidsrepræsentant.*

*Note: Hvis fastansættelse sker i forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse, medregnes denne. Under orlov uden løn optjenes friheden ikke.*

**Stk. 2.** På medarbejderens initiativ kan der mellem medarbejderen og ledelsen indgås en skriftlig aftale om afkøb af den aftalte sabbat. Tillidsrepræsentanten modtager kopi af den skriftlige aftale. Skal sabbatten afkøbes, sker dette som en forholdsmæssig andel af medarbejderens løn for sabbatperioden.

For medarbejdere, der er ansat i henhold til ansættelsesaftale indgået efter den 1. juli 2025, gælder følgende:

Stk. 1. Fastansatte medarbejdere optjener efter 2 års ansættelse for hvert års

ansættelse en uges tjenestefrihed (sabbat) med løn pr. år. Friheden afvikles tidligst første gang efter tre års ansættelse. Friheden (sabbatten) placeres efter aftale mellem medarbejderen og ledelsen fleksibelt i perioder på mindst 1 og maksimalt 6 ugers varighed.

Medarbejderen kan højst optjene 6 ugers tjenestefrihed.

*Note: Såfremt en medarbejder fratræder sin stilling inden udløbet af 3. år regnet fra ansættelsesdatoen, bortfalder den optjente sabbat, og kan således ikke afholdes eller afkøbes.*

*Nødvendig vikardækning i forbindelse med medarbejderen sabbat aftales mellem ledelse og tillidsrepræsentant.*

*Note: Hvis fastansættelse sker i forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse, medregnes denne periode i opgørelse af de 2 år nævnt i stk. 1, 1. pkt. Under orlov uden løn optjenes friheden ikke.*

Stk. 2. På medarbejderens initiativ kan der mellem medarbejderen og ledelsen indgås en skriftlig aftale om afkøb af den aftalte sabbat. Tillidsrepræsentanten modtager kopi af den skriftlige aftale. Skal sabbatten afkøbes, sker dette som en forholdsmæssig andel af medarbejderens løn for sabbatperioden.

## § 22. Senioraftale

**Stk. 1.** Målsætningen er at fastholde seniormedarbejdere i et arbejdsliv, der er meningsfyldt for både medarbejder og TV 2 Region.

Udvikling og anerkendelse af erfaring og viden danner ramme om den enkeltes arbejdsliv til glæde for den enkelte og for arbejdspladsen.

Parterne ønsker med denne aftale at understrege, at seniormedarbejdere er et aktivt gode for TV 2 Regionerne.

**Stk. 2.** For medarbejdere på 62 år og derover (og hvor det i øvrigt måtte være aftalt) skal der ved den årlige medarbejderudviklingssamtale sættes særligt fokus på det fremtidige arbejdsliv for den enkelte. Dette inkluderer bl.a.:

- behov for særlig uddannelse
- ønsker til særlig arbejdstilrettelæggelse
- ønsker til særlige opgaver
- forslag til, hvordan medarbejderens viden og erfaring kan deles med andre medarbejdere.

**Stk. 3.** Medarbejdere på 40 år og derover kan til enhver tid vælge at opspare optjente sabbatuger udover de 6 uger anført i § 20. Opspærede uger kan tidligst afvikles fra det tidspunkt, medarbejderen fylder 62 år. Ved afviklingen har medarbejderen ret til at afvikle det opsparede antal uger tillagt 50 % dog maksimalt tillagt 5 uger.

Medarbejderen har ret til at afvikle ugerne som den afsluttende del af ansættelsesforholdet. Anden placering kan kun ske efter aftale.

Hvis medarbejderen afskediges, opsiges sin stilling eller dør inden afviklingen af de opsparede uger har fundet sted, udbetales værdien af de ikke afholdte uger. Er medarbejderen fyldt 62 udbetales tillige de af TV 2 Regionen supplerede uger.

Medarbejderen har ret til at opspare flere end de fastsatte 8 ugers ferie jf. protokollat 8, § 1, stk. 3

**Stk. 4.** Medarbejderen kan én gang inden seniortiden fortryde den opsparede sabbat. I denne situation kan sabbatten frigives, dog kan der max. afholdes 6 uger inkl. almindelig opsparet sabbat. Alle øvrige uger afregnes til fuld og endelig afgørelse. Retten til at opspare sabbat til seniorsabbat bortfalder, når medarbejderen har fortrudt én gang.

**Stk. 5.** Medarbejdere kan 4 år før det tidspunkt, hvor medarbejderen har krav på folkepension\*, fremsætte krav om nedsat arbejdstid, , der i givet fald skal gælde resten af ansættelsesperioden, medmindre andet aftales. Beskæftigelsesgraden skal mindst udgøre 50 %, medmindre andet aftales.

Medarbejdere kan 4 år før det tidspunkt, hvor medarbejderen har krav på folkepension\*, indgå aftale om nedsat tid på en af følgende måder:

- 1) Nedsat arbejdstid med en beskæftigelsesgrad ned til 15 timer pr. uge.
- 2) Fordeling af den særlige fritid udløst af deltidsordningen på en eller flere faste ugentlige eller månedlige fridage placeret på hverdage.
- 3) Nedsat tid i en på forhånd fastsat periode, hvor medarbejderen i første del af perioden vælger at arbejde fuld tid for i den resterende del af perioden at udligne opsparet tid svarende til en nedsat tid ordning. Den opsparede tid udlignes i forholdet 1:1. Det aftales således mellem medarbejderen og TV 2 Regionen, at arbejdstidsnormen sættes ud af kraft i den fastsatte periode. Retten til at udligne skal optjenes, inden det er muligt at afholde den opsparede tid. Den opsparede tid kan alene udlignes, ikke udbetales, med mindre medarbejderen opsiges, selv siger op eller dør inden udløbet af den fastsatte periode.

*Note: Et eksempel på nedsat tid efter pkt. 3 kunne være, at en medarbejder går på 75 % arbejdstid, men i 9 måneder arbejder fuld tid og derefter udligner den opsparede tid i de efterfølgende 3 måneder. Således sikres medarbejderen en bruttoløn hver måned svarende til 75 % af medarbejderens fuldtidsløn.*

**Stk. 6.** Medarbejderen kan derudover 4 år før det tidspunkt, hvor medarbejderen har krav på folkepension, indgå en konkret aftale med TV 2 Regionen om en individuel seniorordning.

Tillidsrepræsentanten orienteres forinden en individuel aftale i henhold til stk. 6 underskrives.

\*) Som overgangsordning, er det besluttet at bevare følgende formulering indtil 1. marts 2020:

’Medarbejdere, der er fyldt 62 år, kan fremsætte krav om nedsat arbejdstid, der i givet fald skal gælde resten af ansættelsesperioden, medmindre andet aftales. Beskæftigelsesgraden skal mindst udgøre 50 %, medmindre andet aftales.

En medarbejder, der er fyldt 62 år, kan også efter konkret aftale med og accept fra sin leder indgå aftale om nedsat tid på en af følgende måder:

- 1) Nedsat arbejdstid med en beskæftigelsesgrad ned til 15 timer pr. uge.
- 2) Fordeling af den særlige fritid udløst af deltidsordningen på en eller flere fast ugentlige eller månedlige fridage placeret på hverdage.
- 3) Nedsat tid i en på forhånd fast periode, hvor medarbejderen i den første del af perioden vælger at arbejde fuld tid for i den resterende del af perioden at udligne opsparet tid svarende til en nedsat tid ordning. Den opsparede tid udlignes i forholdet 1:1. Det aftales således mellem medarbejderen og TV 2 Regionen, at arbejdstidsnormen sættes ud af kraft i den fastsatte periode. Retten til at udligne skal optjenes, inden det er muligt at afholde den opsparede tid. Den opsparede tid kan alene udlignes, ikke udbetales, med mindre medarbejderen opsiges, selv siger op eller dør inden udløbet af den fastsatte periode.

Note: Et eksempel på nedsat tid efter pkt. 3 kunne være, at en medarbejder går på 75 % arbejdstid, men i 9 måneder arbejder fuld tid og derefter udligner den opsparede tid i de efterfølgende 3 måneder. Således sikres medarbejderen en bruttoløn hver måned svarende til 75% af medarbejderens fuldtidsløn.

## § 23. Overenskomstfornyelse

**Stk. 1.** Er forhandling om en ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst er indgået eller indtil én af parterne frigør sig ved konflikt (strejke, blokade, lockout eller boykot).

**Stk. 2.** Parterne er enige om, at overenskomstfornyelse skal tilstræbes gennemført uden konflikt. Hvis en af parterne eller begge skønner det nødvendigt, inddrages en opmand i forhandlingerne, før parterne giver op og overdrager forhandlingsledelsen til en mæglingsrepræsentant under Forligsinstitutionen.

**Stk. 3.** Beslutning om arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot) skal meddeles modparten skriftligt og kan af hver part kun iværksættes med tre måneders varsel.

## § 24. Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og gælder til og med den 28. februar 2027. Hvis den ikke inden udløb er opsagt med mindst tre måneders varsel, løber den videre ét år ad gangen, indtil den med tre måneders varsel opsiges til udgangen af en februar måned.

Den \_\_\_\_\_

Den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
For Dansk Journalistforbund  
Henrik Bruun

\_\_\_\_\_  
For Foreningen af TV 2-regioner  
Betina Bendix

## PROTOKOLLAT 1 om barsel

Der er mellem parterne enighed om, at bestemmelsen om barsel i § 8 i overenskomsten skal forstås på følgende måde:

**Stk. 1.** En gravidmedarbejder har ret til fuld løn i 8 uger før forventet fødsel og 10 uger efter fødslen. Den gravide skal senest 3 måneder før forventet fødsel underrette TV 2-regionen om, at vedkommende er gravid.

**Stk. 2.** En far/medmor har ret til 2 ugers orlov med fuld løn i løbet af de første 10 uger efter fødslen. Medarbejderen skal med mindst 4 ugers varsel underrette TV 2-regionen om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse.

**Stk. 3.** En mor har ret til 18 ugers orlov med fuld løn til placering mellem uge 11 og 52 efter barnets fødsel, dog ikke i perioder på under 4 uger. Senest 6 uger før fraværets afholdelse underrettes TV 2-regionen om tidspunktet for fraværets placering.

**Stk. 4.** En far/medmor har ret til 14 ugers forældreorlov med fuld løn til placering mellem uge 11 og 46, dog ikke i perioder på under fire uger. Senest 8 uger før fraværets afholdelse underrettes TV 2-regionen om tidspunktet for fraværets placering.

**Stk. 5.** Den gravide kan, såfremt hun ønsker det, aftale, at de 4 af de 8 uger i henhold til stk. 1 afholdes efter fødslen. TV 2-regionen og den gravide skal senest 3 måneder før forventet fødsel afklare dette. De fire uger placeres samlet mellem uge 11 og 52, så vidt muligt i ugerne 11-14.

**Stk. 6.** Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen, har forælderen ret til yderligere 10 ugers forældreorlov med fuld løn i fraværsperioden.

*Bemærkning:*

*Bestemmelsen er gældende for medarbejdere med termin den 1/6 2025 eller senere.*

*Der henvises til barselslovens definition af soloforælder.*

**Stk. 7.** Moderen og den anden forælder til to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, har hver ret til yderligere 13 ugers fravær med fuld løn (flerlingeorlov).

*Bemærkning:*

*Bestemmelsen er gældende for medarbejdere med termin den 1/6 2025 eller senere.*

*Der henvises til barselslovens definition af flerlingeforældre.*

**Stk. 8.** Fravær i forbindelse med adoption ligestilles med fravær i forbindelse med barsel efter ovennævnte regler, idet tidspunktet for adoptivbarnets modtagelse i hjemmet sidestilles med fødslen.

**Stk. 9.** Medarbejdere kan efter barsels- eller adoptionsorlov i henhold til overenskomstens § 4 gå på

nedsat tid i op til seks måneder. Medarbejderen skal meddele dette senest otte uger efter fødslen eller modtagelsen af adoptivbarnet.

**Stk. 10** I tilfælde af barnets død - hvis barnet er dødfødt (efter 22. graviditetsuge) eller dør inden det fyldte 18. år - har medarbejderen ret til 26 uger med fuld løn.

**Stk. 11.** TV 2-regionens pligt til at yde fuld løn, jf. ovenfor, er - bortset fra fuld løn i uge 8-5 før forventet fødsel, jf. stk. 1 - betinget af, at medarbejderen efter kapitel 7 i lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til TV 2-regionen.

## **PROTOKOLLAT 2 om orlov uden løn**

Der kan efter aftale indrømmes de enkelte medarbejdere orlov uden løn, såfremt disse påtager sig arbejde på Danmarks Journalisthøjskole eller tilsvarende uddannelsesinstitutioner eller vælges til lønnet fuldtidsarbejde i Dansk Journalistforbund.

Der vil ligeledes blive set velvilligt på andre anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til et år.

Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i produktionen, og at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med TV 2-regionerne. Medarbejderen har efter endt orlov krav på at tilbagevende til en passende stilling på samme arbejdssted i TV 2-regionen.

Der indgås i hvert enkelt tilfælde en skriftlig aftale mellem TV 2-regionen og medarbejderen om:

- start- og slutdato for orloven.
- vilkår for tilbagevenden til en passende stilling på samme arbejdssted.

## **PROTOKOLLAT 3 om vagtplanlægning**

Overenskomtparterne er enige om følgende punkter i fortolkningen af overenskomstens § 3 vedrørende arbejdstid:

En arbejdsdag/vagt er for fuldtidsansatte på minimum 7,4 timer, bortset fra møder eller lignende. Kutymer eller aftaler, gældende ved overenskomstindgåelsen 1. marts 2013, om anvendelse af arbejdsdage/vagter kortere end 7,4 timer, kan fortsætte som hidtil.

Minimumsvagtlængden for en deltidsansat jf. § 4, stk. 1 nedskrives forholdsmæssigt dog ikke til under 4 timer.

Vagtskemaer skal foreligge senest den 20. i måneden forud.

I normperioden kan der imellem TV 2-regionen og medarbejderen indgås aftale om, at eventuel undertid anvendes til 1) arbejde, 2) afspadsering eller 3) overføres til næste normperiode. Medarbejderen skal efter modtagelse af vagtplanen – og senest den 20. i den anden måned af normperioden – meddele regionen, hvorledes undertiden ønskes afviklet inden normperiodens udløb. Hvis medarbejderen ikke inden fristen har tilkendegivet ønske om at arbejde i undertidstimerne, sker der træk i afspadseringsbanken automatisk. Hvis der ikke er en tilstrækkelig saldo i afspadseringsbanken, skal medarbejderen vælge mellem 1) arbejde eller 3) overførsel til næste normperiode.

Opstår undertid pga. arbejdsrelaterede forhold efter den 20. i den anden måned af normperioden, skal regionen give medarbejderen besked herom, hvorefter medarbejderen så vidt muligt straks (og senest indenfor 24 timer) skal vælge, om undertiden skal bruges til 1) arbejde, 2) afspadsering eller 3) skal overføres til den næste normperiode. Hvis medarbejderen ikke inden fristen har tilkendegivet ønske om at arbejde i undertidstimerne, sker der træk i afspadseringsbanken automatisk. Hvis der ikke er en tilstrækkelig saldo i afspadseringsbanken, skal medarbejderen vælge mellem 1) arbejde eller 3) overførsel til næste normperiode.

Medarbejderens ønske om at arbejde i undertiden kan medføre, at der lægges en enkelt vagt på under 7,4 timer.

Overenskomstens bestemmelse om, at der sker nedskrivning af to-månedersnormen med den gennemsnitlige daglige arbejdstid i måneder, i hvilke der afvikles afspadsering og feriedage, understreges.

Efter lokal forhandling kan der dog i særlige tilfælde dispenseres herfra.

Afspadsering placeres efter de regler, der gælder for placering af restferie, bortset fra, at afspadsering uden begrænsninger kan placeres som enkelte dage.

En afspadseringsdag kan konverteres til en arbejdsfri dag (0-dag), når hensigten er at nedbringe overarbejde.

Justering af vagtskema kan ske i løbet af måneden med størst mulig hensyntagen til medarbejderens forhold.

I vagtplanen for medarbejderens sidste måned af normperioden skal det tilstræbes at ramme normen. De nærmere retningslinjer herfor aftales lokalt, jf. § 15, husaftaler.

Vagtskemaet opererer med:

- Arbejdsdage
- Arbejdsfrie dage
- Afspadseringsdage/feriedage

Tomåneders arbejdsperioden fordeles forskudt, således at ikke alle medarbejdere har samme start på en tomåneders periode.

## PROTOKOLLAT 4 Om ligestilling

Parterne er enige om at gøre en aktiv indsats for at fremme ligestillingen mellem mandlige og kvindelige medarbejdere, der er ansat ved TV 2-regionerne.

Parterne konstaterer, at en aktiv indsats for at fremme ligestillingen også vil være et positivt element i den redaktionelle udvikling.

## PROTOKOLLAT 5 om videreudnyttelse

Protokollatet omfatter medarbejdere hos TV 2-regionerne ansat i henhold til den mellem Foreningen af TV 2-regioner og Dansk Journalistforbund indgåede overenskomst og erstatter alle tidligere aftaler om videreudnyttelse.

### § 1

**Stk. 1.** Nærværende aftale supplerer overenskomstens bestemmelse om ophavsrettigheder til det tjenstligt producerede udsendelsesstof m.m.

**Stk. 2.** Parterne er herefter enige om,

- at TV 2-regionerne har ret til at udnytte de værker, præstationer og fotografier, der frembringes eller er frembragt som led i ansættelsesforholdet på alle måder og ved hjælp af alle tekniske metoder
- at aftalen ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som medarbejderne har i de til enhver tid gældende regler for fordeling af vederlag gennem COPY-DANs forvaltningsstrukturer.

### § 2

I alle aftaler med tredjemand om overdragelse af udnyttelsesrettigheder skal det præciseres, hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, aftaleparten opnår, samt at aftaleparten ikke erhverver rettigheder i

videre omfang. Det skal ligeledes præciseres, at anvendelsen skal ske i overensstemmelse med op-havsretslovens bestemmelser om droit moral og kreditering.

TV 2-regionerne sikrer, at fornødne vejledninger og standardaftaler udarbejdes. Overdragelse af videreudnyttelsesrettigheder i forbindelse med co-produktioner og andre aftaler kan ske og honoreres via den i § 6, stk. 3, nævnte rundsum. TV 2-regionerne foretager en registrering af co-produktioner og andre aftaler, således at der også på dette punkt er et egnet grundlag for fremtidige forhandlinger om rundsummens størrelse.

Parterne er enige om, at ovenstående indebærer, at TV 2-regionerne er berettiget til - såvel i forbindelse med co-produktioner som i andre aftaler - at lade aftaleparten videresælge og/eller videreudleje de erhvervede rettigheder i specificeret omfang. TV 2-regionerne forpligter sig til en registrering af disse aftaler, således at omfanget og indholdet af disse aftaler gøres tilgængelige for tillidsrepræsentanterne.

### § 3

Inden der tages skridt til forfølgelse af rettighedskrænkelser, drøftes spørgsmålet mellem parterne.

Såfremt parterne beslutter at forfølge sagen i fællesskab, anvendes de til enhver tid mellem parterne aftalte retningslinier herfor. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

Denne bestemmelse anvendes tillige ved bedømmelse af, om et pressebillede er brugt til omtale af TV 2-regionernes virksomhed eller ej. Er parterne enige om at rejse sagen i fællesskab, anvendes de til enhver tid mellem parterne aftalte retningslinjer herfor.

### § 4

I henhold til denne aftale betaler TV 2-regionerne til medarbejderne for udnyttelse, der falder uden for:

**Stk. 1.** Udsendelsesvirksomheden, d.v.s. den virksomhed, der består i, at TV 2-regionen selv eller gennem andre fremfører sine programmer offentligt (førsteudsendelse, simultan videreudsendelse, genudsendelse, udveksling og salg til udsendelsesformål inden for TV 2 systemet). Udsendelsesbegrebet omfatter såvel udsendelse via æter, satellit, kabel som andre sammenlignelige fremførelsesformer. Ved udsendelsesvirksomhed forstås såvel den pågældende virksomhed i Danmark som den pågældende virksomhed i udlandet.

**Stk. 2.** Tilrådighedsstillelse on demand på TV 2-regionens egne platforme, herunder men ikke begrænset til hjemmesider.

**Stk. 3.** Udgivelse af materialer i tilknytning til programvirksomheden, d.v.s. materialer der udgives i tids- og indholdsmæssig sammenhæng med enkeltprogrammer/programserier med sigte på at understøtte programvirksomheden.

**Stk. 4.** Udnyttelse af faste billeder og illustrationer for så vidt angår presse- og udstillingsbrug i forbindelse med omtale af TV 2-regionernes virksomhed.

**Stk. 5.** Udveksling med og salg til TV2 Danmark og de øvrige TV 2-regioner til TV-stationernes egen udnyttelse, jf. udnyttelsesformerne opregnet i stk. 1-4.

**Stk. 6.** Udnyttelse i henhold til ophavsretslovens undtagelsesbestemmelser.

## § 5

Som tredjemands udnyttelse anses eksempelvis:

**Stk. 1.** Udveksling med og salg til TV2 Danmark og de øvrige TV 2-regioner, hvis udnyttelsen finder sted på andres platforme, jf. udnyttelsesformerne opregnet i stk. 2-6.

**Stk. 2.** Salg og anden kommerciel videreudnyttelse til tredjemand af klip, sekvenser, hele udsendelser, scenografi, faste billeder og illustrationer

**Stk. 3.** Udnyttelse på tredjemands platforme (fx hjemmesider), uanset om TV 2-regionerne har den redaktionelle kontrol, fx Facebook (jf. dog § 2).

**Stk. 4.** Udnyttelse af eller via kabeldistributører, fx kabelretransmission og start-forfra-tjenester, og lignende udnyttelse, hvor tredjemands involvering sker på vegne af TV 2-regionerne, såfremt der er tale om et samlet udbud af audio-visuelt indhold (TV-pakker, streaming-platforme etc.).

**Stk. 5.** Udnyttelse ved offentlig visning af TV 2-regionerne programmer, fx skærme i det offentlige rum.

**Stk. 6.** Udnyttelse på biblioteker, museer, i undervisning, udnyttelse i henhold til coproduktionsaftaler med TV-stationer, film-, produktions- og distributionselskaber, sponsoraftaler og andre videreudnyttelsesformer, samt anden udnyttelse af tredjemand, som ikke falder ind under stk. 1 - 5.

## § 6

**Stk. 1.** For de udnyttelser, som er omfattet af § 5, og som TV 2-regionen har indtægter for gennem UBOD/Copydan – og eventuelt via de i § 5, stk. 1, nævnte situationer – betaler TV 2-regionen 50 %

i royalty af TV 2-regionens indtægt efter fradrag af 15 % i omkostninger.

Beløbet skal som minimum være kr. 250.000 pr. år samlet for alle TV 2-regionerne. TV 2-regionerne betaler dog ikke royalty af indtægterne gennem UBOD/Copydan for almindelig kabelretransmission efter ophavsretslovens § 35, stk. 1, for hvilken den overordnede fordeling af vederlag opkrævet af Copydan blev fastlagt ved voldgiftskendelse af 8. februar 1989.

**Stk. 2.** For de andre udnyttelser, som er omfattet af § 5, og som TV 2-regionen har kapitaliserede indtægter for, betaler TV 2-regionen 50 % i royalty af TV 2-regionens indtægt efter fradrag af 20 % i omkostninger, medmindre disse udnyttelser er afregnet i henhold til § 6, stk. 1.

Hvis medarbejdere, som er omfattet af nærværende aftale, har medvirket i mindre omfang, er honoreringen omfattet af rundsumsbetalingen i stk. 3.

**Stk. 3.** For de udnyttelser, som er omfattet af § 5, og hvor TV 2-regionen ikke har kapitaliserede indtægter, jf. stk. 1 og 2, betaler TV 2-regionerne en rundsum på kr. 270.000 pr. år.

## § 7

TV 2-regionerne forpligter sig til at forsøge at opnå den bedst mulige pris i forbindelse med indgåelse af såvel generelle aftaler som i forbindelse med hvert enkelt salg. TV 2-regionerne skal som minimum kræve gældende markedspris eller det, der af branchens sagkyndige anses for at være en passende pris.

## § 8

Minimumssummen i § 6, stk. 1, og rundsummen i § 6, stk. 3, pristalsreguleres (i henhold til Danmarks

Statistik forbrugerprisindeks) en gang årligt – første gang den 1. marts 2016. Reguleringen sker med udgangspunkt i forandringen i prisindekset fra 1. januar i året før reguleringen til 1. januar i reguleringsåret – første gang fra 1. januar 2015 til 1. januar 2016.

## § 9

**Stk. 1.** TV 2-regionerne afregner halvårligt, hver 1. januar og 1. juli, første gang 1. januar 2016, hvor der afregnes for hele 2015:

- de indtil 30 dage før afregningsdatoen modtagne vederlag i henhold til § 6, stk. 2, og
- halvdelen af den aftalte årlige rundsum i henhold til § 6, stk. 3.

**Stk. 2.** Opsiges protokollatet skal der afregnes frem til og med ophørsdato, selv om vederlag og endelig slutafregning først foreligger efter ophørsdato.

**Stk. 3.** TV 2-regionerne afregner årligt, hver 1. februar, de i det foregående år modtagne vederlag i henhold til § 6, stk. 1, første gang 1. februar 2016. Vederlagene kan hidrøre udnyttelser, som har fundet sted før det år, hvor TV 2-regionerne har modtaget vederlagene.

**Stk. 4.** Samtidig med afregningen udleveres specifikation af grundlaget for det afregnede. For royalty-afregningen efter § 6, stk. 1, udleverer TV 2-regionerne herudover en specifikation, som viser beregningen af TV 2-regionernes andel af indtægterne herfor hos UBOD/Copydan.

**Stk. 5.** Dansk Journalistforbunds repræsentanter skal have adgang til oplysninger om salgsprincipper og den løbende registrering af forbrug/salg.

**Stk. 6.** TV 2-regionerne afregner medarbejdernes andel af vederlagene til Dansk Journalistforbund, der påtager sig ansvaret for midlernes administration og anvendelse.

## § 10

Medarbejdernes vederlag i kraft af denne aftale medregnes ikke i lønsummen i forbindelse med overenskomstfornyelser.

## § 11

Uoverensstemmelse om forståelsen af nærværende aftale eller brud på aftalen behandles i overensstemmelse med § 16 i den mellem parterne indgåede overenskomst.

## § 12

**Stk. 1.** Dette protokollat træder i kraft den 1. marts 2015.

**Stk. 2.** Vedrørende fornyelse og varighed af aftalen, herunder overdragelse af uspecificerede rettigheder, henvises til §§ 22 og 23 i den mellem parterne indgåede overenskomst.

## PROTOKOLLAT 6

### Uddannelsesaftale vedrørende journalistpraktikanter

#### § 1. Ansættelse

**Stk. 1.** Praktikanterne ansættes som led i deres journalistuddannelse på Danmarks Journalisthøjskole eller journalistlinierne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitetscenter på redaktionerne i en periode på 18 eller 12 måneder.

**Stk. 2.** Der er endvidere enighed om, at denne aftale tillige finder anvendelse for studerende fra DMJX kommunikationsuddannelsen, der indgår aftale om praktikanttjeneste på redaktionerne i det 6. semester

#### § 2. Praktikantkontrakt

Før praktiktidens start oprettes mellem praktikstedet og praktikanten en kontrakt

#### § 3. Praktikantforhold

**Stk. 1.** Der skal bestå et rimeligt forhold mellem antallet af praktikanter og de til en redaktion knyttede uddannede medarbejdere, hvorved forstås, at der skal være mindst én uddannet medarbejder pr. journalistpraktikant.

**Stk. 2.** For fotojournalistpraktikanter gælder, at der skal være mindst én uddannet pressefotograf/fotojournalist pr. fotojournalistpraktikant på hver virksomhed.

**Stk. 3.** For andre praktikanter skal der være mindst én uddannet eller på anden vis kvalificeret medarbejder inden for pågældende felt pr. praktikant på hver virksomhed.

**Stk. 4.** Praktikanten må under ferie, sygdom, afspadsring, orlov m.m. ikke arbejde uden hjælp og tilsyn fra en uddannet. I akutte tilfælde kan praktikanten dog arbejde alene i højst to dage.

#### § 4. Praktikantvejledning og uddannelse af praktikantvejledere

**Stk. 1.** Praktikanten følges af en af praktikstedet udpeget praktikantvejleder, der besidder den nødvendige faglige kompetence. Vejlederen skal gennemføre den af parterne anerkendte uddannelse for praktikvejledere. Dette bør være sket senest et halvt år efter vejlederens tiltræden.

**Stk. 2.** Alternativt til den anerkendte uddannelse kan arbejdspladsen selv tilbyde og gennemføre en uddannelse for praktikvejledere. Denne uddannelse bør have samme indhold og tidsmæssige omfang som den anerkendte uddannelse. (se bilag B)

**Stk. 3.** Praktikantvejlederen skal sikres den fornødne tid til at varetage praktikantvejlederarbejdet, herunder drøftelse af uddannelsesmæssige spørgsmål med praktikanten

## § 5. Praktikdage

**Stk. 1.** Praktikanten kan - på arbejdsdage og uden lønafkorting - deltage i møder arrangeret af vedkommendes uddannelsesinstitution i et omfang af en dag pr. halvår regnet i gennemsnit i praktikperioden.

**Stk. 2.** Praktikantens dokumenterede udgifter hertil betales af virksomheden efter forudgående aftale med denne.

**Stk. 3.** Eventuelle praktikdage ud over de nævnte kan finde sted uden for arbejdstiden, og der peges i den forbindelse på muligheden for, at virksomheden refunderer rejseudgiften med billigste, offentlige transportform.

Note: I den udstrækning praktikanter fra uddannelsen på Roskilde Universitetscenter efter studieordningen omfattes af en bestemmelse om op til tre praktikdage pr. semester, søges arbejdstiden tilrettelagt, så deltagelse i praktikdage ud over en dag pr. halvår kan foregå i fritiden.

## § 6. Arbejdsforhold

Praktikantens arbejdstid lægges efter samme retningslinjer som for uddannede medarbejdere på den gældende overenskomst.

## § 7. Udstyr

Virksomheden er ansvarlig for tilstedeværelsen af det nødvendige udstyr og arbejdsredskaber.

## § 8. Lønforhold

**Stk. 1.** Praktikantens løn udgør

pr. 1. marts 2025                      kr. 15.666.

Pr. 1. marts 2026                      kr. 15.980

Herefter følger alle lønforhøjelser uddannelsesaftalen mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund.

**Stk.2.** Lønnen udbetales månedsvis forud.

**Stk. 3.** Der kan ikke ydes personligt tillæg.

## § 9. Ferie

**Stk. 1.** Idet Ferieloven i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for Ferielovens §§ 6, 8, 12 og 14, stk. 1 og 3.

**Stk. 2.** Praktikanterne holder i løbet af praktikperioden på i alt 18 måneder ferie med løn i i alt 37,5 dage. Det svarer til 2,08 dag pr. beskæftiget måned. Praktikanter med en samlet praktiktid på 12 måneder holder således 25 feriedage i løbet af praktikperioden. Af feriedagene skal mindst 15 dage gives i sammenhæng i en ferieperiode (2. maj til 30. september). De øvrige 22,5 dage (henholdsvis 10 dage for praktikanter med 12 måneders samlet praktiktid) kan efter aftale mellem praktikanten og virksomheden gives samlet eller delt i hele uger.

**Stk. 3.** Der ydes ikke feriegodtgørelse ved praktikperiodens udløb. Det i Ferielovens § 14, stk. 1, nævnte ferietillæg på 1% af den ferieberettigede løn udbetales samlet ved praktikperiodens udløb.

**Stk. 4.** Praktikanter, der ved praktikperiodens start medbringer bevis for feriepengetilgodehavende fra tidligere ansættelsesforhold til udbetaling i det pågældende ferieår, skal have dette attesteret med henblik på udbetaling.

**Stk. 5.** Bestemmelsen i stk. 4 medfører ingen modregning i praktikantens løn under afholdelse af ferie i praktikperioden.

## §10 Barsel

**Stk. 1.** Praktikanter har – i de perioder og under de betingelser, der er angivet i overenskomstens protokollat 1 – ret til løn under barselsorlov mv. Lønnen fastsættes i henhold til §8 stk. 1 i nærværende protokollat, respektive overenskomstens §18 stk. 2, dvs. uden tillæg af nogen art.

**Stk. 2.** Praktikanten har ret til at genoptage praktikperioden efter endt orlov. Medmindre andet aftales med praktikanten og dennes studiested, forlænges praktikperioden med det antal uger, som praktikanten har haft orlov, og placeres efter nærmere aftale med ledelsen.

## §11 Uddannelsesforløb

De praktiksteder, der ikke følger anden passende ordning vedrørende planlægning af og opfølgning på uddannelsesforløbet, skal følge nedenstående ordning:

Praktikstedet afholder i perioden mellem ansættelsestidspunktet og start på praktikperioden en start-samtale. Praktikstedet udarbejder i samarbejde med praktikanten en personlig udviklingsplan, som løbende revideres i forbindelse med ændringer i arbejds- og redaktionsområde.

Hver 6. måned indkaldes praktikanten til en udviklingssamtale (MUS), hvor der gøres status og formuleres udviklingsmål for den kommende periode, ligesom der afholdes en afslutningssamtale.

Som ”passende ordning” karakteriseres en sådan ordning, der i relation til planlægning af og opfølgning på uddannelsesforløbet kan betragtes som ligeså effektiv, som den ordning, der er beskrevet ovenfor.

Hvis eller når Praktikudvalget fremkommer med en egen anbefaling af, hvorledes der i relation til praktikanter skal forholdes for så vidt angår planlægning af og opfølgning på uddannelsesforløbet, følges denne anbefaling, medmindre parterne aftaler andet.

## § 12. Læringsdage og læringsplaner

**Stk. 1.** I denne bestemmelse forstås ved:

Læringsplan: Dokument, der beskriver personlige udviklingsmål samt dertil knyttede fokusområder for hele eller en del af praktiktiden.

Læringsdage: Dage, der har et uddannelsesformål, hvor praktikanten ikke er underlagt produktionskrav, og som der kan disponeres over i praktikantens læringsplan.

**Stk. 2.** Praktikanttjenesten skal sikre praktikanten en alsidig deltagelse i normale journalistiske arbejdsopgaver på redaktionen. Praktikantens arbejde følges af redaktøren eller kompetente redaktionelle medarbejdere.

**Stk. 3.** Praktikstedet udarbejder en personlig læringsplan, som løbende revideres, f.eks. i forbindelse med ændringer i arbejds- og redaktionsområde. Af læringsplanen kan det fremgå, hvilke fokusområder praktikanten skal have for perioden og hvornår eventuelle læringsdage er placeret i perioden. Det anbefales, at læringsplaner udarbejdes/justeres for tre måneders perioder.

**Stk. 4.** Læringsdage svarer til gennemsnitlig mindst 1 dag pr. måned. Dagene gives som hele dage. Bilag A indeholder eksempler på indhold til læringsdagene.

**Stk. 5.** Praktikanten modtager løbende systematisk feedback på sit arbejde. Den gives af enten vejlederen, kvalificeret kollega eller nærmeste leder. På praktikantens foranledning kan praktikanten minimum en gang pr. måned få en individuel feedbacksamtale.

## § 13. Flytning

**Stk. 1.** Efter forudgående aftale betaler virksomheden flytning af telefon samt mindst 50 % af praktikantens dokumenterede udgifter til flytning mellem uddannelsesinstitutionen og praktikstedet.

**Stk. 2.** Praktikantens dokumenterede udgifter til beordret flytning mellem forskellige uddannelsessteder inden for virksomhedens område betales af virksomheden efter forudgående aftale med denne

## § 14. Arbejdskonflikter

Praktikanter kan ikke deltage i eventuelle arbejdskonflikter.

## § 15. Klager

Uoverensstemmelse kan forelægges vedkommende Faglige Fællesudvalg.

## § 16. Varighed

Dette protokollat træder i kraft den 1. marts 2018 og gælder til og med 28. februar 2021. Regler for opsigelse af nærværende protokollat følger i øvrigt overenskomstens § 23.

**Bilag A til protokollat 6: Eksempler og forslag til indhold af læringsdage – ikke udtømmende liste:**

- Studieture
- Læse op på teori, f.eks. interviewteknik
- Reflektere over hvordan en given opgave er blevet løst og drøfte refleksionen med redaktør
- Deltage i byråds- regions- eller Folketingsmøder, følge en dag i dommervagten og lignende offentlige og relevante møder/processer til forståelse/baggrund
- Praktikdage jf. overenskomstens bestemmelser herom tæller som læringstid
- Systematisk feedback jf. stk. 5
- Deltage i konferencer og al anden form for kursusvirksomhed, såvel intern som eksternt samt al anden form for praktisk eller teoretisk kursusdeltagelse
- Praktikantdage arrangeret af praktikstedet eller flere praktiksteder i fællesskab
- Arbejdsrapport
- Virksomhedsbesøg
- Introdage
- Følvagter
- Efterkritik
- Og lignende hvor der ikke er knyttet et produktionskrav til praktikantens deltagelse

## **Bilag B til protokollat 6 om praktikantvejderuddannelsen:**

Den af parterne anerkendte og i 2016 af DJ og Danske Medier i fællesskab udbudte praktikantvejderuddannelse indeholder ved denne aftales indgåelse to adskilte kursusdage – hvor deltagerne får opgaver, som skal afprøves/løses i den mellemliggende periode.

Underviserne har dokumenteret erfaring med undervisning i det emne, de underviser i. Kurset er tilrettelagt som en vekselvirkning mellem oplæg, erfaringsudveksling og øvelser. Kurset introducerer en skabelon til en individuel læringsplan, der som udgangspunkt skal udarbejdes/revideres i samarbejde mellem praktikanten og praktikantvejder eller nærmeste kollega fire gange om året.

I arbejdet med skabelonen kan indgå individuelle faglige mål, planlægning af læringsdage og fokus på udviklingsmål eksempelvis interviewteknik, storytelling, vinkling.

Derudover er der to moduler på uddannelsen:

Modul 1: Feedback, hvor deltagerne bliver trænet i at give feedback på et produkt og personlig feedback (den svære samtale).

Modul 2: Deltagerne bliver introduceret for facetter af coaching lige fra konkrete spørgeteknikker til psykologien og virkemidlerne i effektiv kommunikation.

Ved endt uddannelse får deltagerne et diplom, hvor undervisernes navne og kursets emner er listet op som giver praktikantvejlederen mulighed for at bruge uddannelsen på en eventuelt ny arbejdsplads.

Hensigtserklæring i forbindelse praktikantaftale

Parterne er enige om, at det er stærkt ønskeligt at genindføre 18 måneders praktikforløb på DMJX. Parterne er desuden enige om, at TV2 Danmark og TV2 Regionerne fra det tidspunkt hvor DMJX's nuværende forsøgsordning med 12 mdrs. praktikforløb enten overgår til at være permanent eller der sker genindførelse af 18 måneders praktikforløb, kun vil udbyde praktikperioder svarende til bekendtgørelserne på de enkelte uddannelsesinstitutioner – DMJX, SDU samt RUC. Fra dette tidspunkt erstattes den nuværende § 1, stk. 1 i overenskomstens (enslydende for TV2 Danmark og TV2 Regionerne) protokollat om praktikanter af følgende ordlyd:

Stk. 1. Praktikanterne ansættes som led i deres journalistuddannelse på Danmarks Journalisthøjskole eller journalistlinjerne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitet på redaktionerne i en periode svarende til bekendtgørelsen for den enkelte uddannelsesinstitution til enhver tid fastsatte regler.

I tilfælde af at DMJX genindfører 18 måneders praktik har Dansk Journalistforbund tilkendegivet at forbundet på anmodning vil dispensere fra kravet om at følge studiebekendtgørelsen i overgangsperioden.

TV2 Danmark og TV2 Regionerne tilkendegiver, at der ikke vil ske forlængelser ud over de 12 måneders praktik i den periode, hvor DMJX har iværksat forsøgsperiode med 12 måneders praktik.

## PROTOKOLLAT 7

### Aftale om køb/frikøb af ekstra friuger

Dansk Journalistforbund og Foreningen af TV 2-regioner er enige om, at medarbejderne i henhold til overenskomsten mellem parterne kan vælge at fravige overenskomsten vedr. frihed. Der er således enighed om, at den enkelte medarbejder kan købe en ekstra friuge eller sælge allerede optjent frihed. (friuge jf. §3 stk. 6 og 7) efter følgende retningslinier:

1. Efter skriftlig aftale mellem TV 2-regionen og medarbejderen kan den friugen efter optjening (dvs. efter et års ansættelse), jf. § 3 stk. 6, afkøbes for et beløb på  $1 : 4 \frac{1}{3}$  af en månedsløn på udbetalingstidspunktet (skalaløn + personlig løndel) Deltidsansatte afkøbes med et beløb, der beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden. Beløbet udbetales ved første lønudbetaling efter indgåelse af aftalen.
2. Efter skriftlig aftale mellem TV 2-regionen og medarbejderen kan medarbejderen opnå en ekstra uges frihed mod en lønreduktion på  $1 : 4 \frac{1}{3}$  af en månedsløn (skalaløn + personlig løndel). Lønreduktionen for deltidsansatte beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden. Lønreduktionen beregnes og foretages i den måned, hvor den ekstra frihed afholdes. Den skriftligt aftalte ekstra uges frihed kan tidligst afholdes tre måneder efter aftalens indgåelse, med mindre parterne konkret træffer en anden aftale. Under den ekstra uges frihed udbetales der ikke forholdsmæssigt ulempetillæg. Lønreduktion fragår i pensionsberegningsgrundlaget.

## PROTOKOLLAT 8 om overførsel af ferie

### § 1 Overførsel af ferie

**Stk. 1.** Overførsel af ferie kan kun finde sted, såfremt der foreligger en aftale mellem den enkelte medarbejder og TV 2-regionen. Kopi af aftalen tilgår tillidsrepræsentanten.

**Stk. 2.** Medarbejdere på TV 2 -regionerne har efter aftale mulighed for at overføre optjent ferie ud over 20 dage (fire uger) eller ferie, der p.g.a. feriehindringer jf. bekendtgørelse om ferie § 24 ikke er holdt, til det følgende ferieår.

**Stk. 3.** Der kan max. overføres otte ugers ferie og det aftales i det konkrete tilfælde, hvor mange uger/år opsparingen skal strække sig over.

**Stk. 4.** Aftaler om overførsel af ferie skal være skriftlige og være indgået inden ferieårets udløb.

**Stk. 5.** Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal TV 2-regionen inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelse, at ferien overføres.

### § 2 Opsigelse og ændringer af aftale om overførsel af ferie

**Stk. 1.** En aftale om overførsel af ferie er uopsigelig i den aftalte periode, medmindre parterne er enige om, at ændre den. Ændringen skal godkendes af tillidsrepræsentanten.

### § 3 Fratrædelse/opsigelse inden overført ferie er afholdt

**Stk. 1.** Hvis en medarbejder fratræder inden den opsparede ferie er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end fem ugers ferie i ét ferieår. Feriegodtgørelse for ferie ud over fem uger udbetales efter reglerne i ferielovens § 30, stk. 4 (som regel til FerieKonto).

**Stk. 2.** Hverken ved TV 2-regionen eller medarbejderens opsigelse kan opsparret ferie kræves afviklet i opsigelsesperioden.

### § 4 Anmeldelse til Arbejdsløshedsforsikringen

**Stk. 1.** Foreningen af TV 2-regioner meddeler skriftligt direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, hvilke personalegrupper, der er omfattet af denne aftale.

## AFTALE OM OVERFØRSEL AF FERIE

I henhold til overenskomstprotokollat mellem Dansk Journalistforbund

og

Foreningen af TV 2-regioner

har

\_\_\_\_\_

(medarbejderens navn)

indgået aftale med

\_\_\_\_\_

(TV 2-regionens navn)

om overførsel af \_\_\_uger(s) ferie fra optjeningsårene 20\_\_

eller

af \_\_\_ uger(s) ferie pr. optjeningsårene fra 20\_\_ til 20\_\_ (begge år inklusive)

For den overførte ferie er følgende iøvrigt aftalt:

1. At ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20\_\_
2. Den overførte ferie afholdes fra \_\_\_\_\_ til \_\_\_\_\_ år 20\_\_.
3. Anden eller supplerende aftale: \_\_\_\_\_

Aftalen er uopsigelig i perioden og kan kun ændres i enighed. Eventuelle ændringer skal godkendes af ledelsen/tillidsrepræsentanten.

Denne aftale gælder indtil den overførte ferie er afviklet

Alle øvrige vilkår følger protokollat om overførsel af ferie jf. overenskomsten.

Dato \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Medarbejderens navn)

\_\_\_\_\_

(TV 2-regionen)

## BILAG 1

### Jobbeskrivelser og medarbejdergrupper

- en kommenteret analyse, baseret på informationer fra TV 2-ledelsen.

Generelt:

Intentionerne er at skabe så åben og fleksibel en struktur som muligt uden fastlåste "beskyttede" funktionsområder.

Dette tænkes tilvejebragt på flere måder:

- Der vil kun være et begrænset antal forskellige medarbejdergrupper, med en bred generel faglig viden og kunnen, og en eventuel specialisering efter personlige evner og ønsker.
- Inden for de enkelte medarbejdergrupper sikres der i planlægningen jobudvikling i et samspil mellem hensynet til planlægningen og den enkeltes evner og ønsker.
- Medarbejdergrupperne er ikke indplacerede i et hierarki, men skal i højere grad opfattes som sideordnede kollega-grupper, d.v.s. lige betydningsfulde for opnåelse af målet om journalistisk kvalitativt bedst mulige indslag og programmer.
- Produktionsudstyret får en sådan sammensætning og support, at der ikke kræves speciel teknisk uddannelse for at bruge det under normale forhold.
- Når medarbejdere antages til TV 2, vil der ud over de faglige og kreative kvalifikationer blive lagt stor vægt på egenskaber som: Team-orientering, fleksibilitet, tværfagligt engagement og evne til at identificere sig med intentionerne i TV 2s produktionsstruktur.

Arbejdsområder:

ENG:

Sammensætning og omfang af et ENG-hold vil variere efter opgavens omfang og art. En produktionsplanlægning og koordinering skal tilsikre, at der altid er tilstrækkelig (kvalificeret) bemanning på de enkelte opgaver:

Arbejdsfunktioner (max):

Programmedarbejder  
Field-producer  
Fotograf  
Lys  
Lyd

Ansvarlig gruppe:

Programmedarbejdergruppen  
Producergruppen  
Produktionsgruppen  
Produktionsgruppen  
Produktionsgruppen

### STUDIE:

Direkte eller bandede flerkamera studie-produktioner eller EFP.

#### Arbejdsfunktioner:

Fotografer  
Belyser  
Lydfolk  
Floormanager  
Studieværter

#### Ansvarlig gruppe:

Produktionsgruppen  
Produktionsgruppen  
Produktionsgruppen  
Producergruppen  
Programmedarbejdergruppen

### KONTROLRUM:

#### Arbejdsfunktioner:

Producer/VTR  
Billedmixer  
CCU  
Lyd  
Tekst/captions

#### Ansvarlig gruppe:

Producergruppen  
Producergruppen  
Produktionsgruppen  
Produktionsgruppen  
Producergruppen

### EDITERING:

Et til en opgave sammensat ENG-hold, eller dele deraf, vil sædvanligvis få mulighed for at færdiggøre opgaven frem til udsendelsesklar master-edit.

#### Arbejdsfunktioner:

Programmedarbejder  
Editor

#### Ansvarlig gruppe:

Programmedarbejdergruppen  
Produktionsgruppen

### POSTPRODUKTION:

Omfatter arbejdsprocesser, der kan indgå i en produktion ud over optagelser og editering.

#### Arbejdsfunktioner:

Grafikudarbejdelse/stills  
Lyd/tone (audiosweetening,  
voiceover, stereobearb. m.m.)  
Tekstning (versionering, TH)

#### Ansvarlig gruppe:

Programmedarbejdergruppen  
Produktionsgruppen  
Programmedarbejdergruppen

### PROGRAMFORBEREDELSE:

#### Arbejdsfunktioner:

Programmedarbejdere  
Research

#### Ansvarlig gruppe:

Programmedarbejdergruppen  
Programmedarbejdergruppen

Field-producer

Producergruppen

AFVIKLING (CONTINUITY):

Arbejdsfunktioner:  
Afviklingsansvarlig  
Afviklingsassistent

Ansvarlig gruppe:  
Programmedarbejdergruppen  
Produktionsgruppen

OVERORDNET PRODUKTIONSPLANLÆGNING:

Arbejdsfunktioner:  
Programtilrettelæggere  
Ressourcefordeling og  
koordinering  
Systemteknisk driftsansvar  
Driftsteknisk vejledning  
og support

Ansvarlig gruppe:  
Programmedarbejdergruppen  
Programmedarbejdergruppen  
Servicekoordinatorgruppen  
Servicekoordinatorgruppen

HJÆLPEFUNKTIONER:

Arbejdsfunktioner:  
Dekoration og rigning  
  
Sminke/frisør  
Kostumer  
Båndarkiv

Ansvarlig gruppe:  
Freelance scenografer og  
håndværkere efter behov  
Speciale  
Udefra efter behov  
Speciale (HK)

## Medarbejdergrupperne:

### Programmedarbejdergruppen:

Omfatter redaktionelle medarbejdere, hovedsageligt beskæftiget med programplanlægning og -prioritering, research, redigering, programtilrettelæggelse og interview/studievært. Deltager i programproduktion i et snævert samarbejde med produktionsgruppen. Baggrund typisk journalistuddannelse, gerne med TV-medie-specialet.

### Produktionsgruppen:

Medarbejdere hovedsageligt beskæftiget med kameraarbejde, lys, lyd, editering og afvikling. Baggrund typisk EFG-pressefotografuddannelse eller tilsvarende niveau.

### Producersgruppen:

Omfatter medarbejdere hovedsageligt beskæftiget med produktionsplanlægning, produktionskoordinering, studie/EFP-afvikling og -styring. Baggrund typisk journalistuddannelse med TV-medie-specialet, EFG-pressefotografuddannelse eller tilsvarende niveau.

### Servicekoordinatorgruppen:

Medarbejdere med et godt, systematisk apparatkendskab, hovedsageligt beskæftiget med ressourcekoordinering, driftsovervågning og -vejledning. Baggrund kan være EFG-pressefotografuddannelse med supplerende driftsteknisk oplæring hos TV-station eller større produktionsselskab. Baggrund vil typisk være anden teknisk uddannelse eller erfaring.

## Kommentarer:

For at en struktur som den beskrevne skal kunne fungere tilfredsstillende, vil der skulle iværksættes en række supplerende traditioner og procedurer, f.eks.

- \* Det er ambitionen, at der både skal være et kreativt og kvalitativt højt niveau, samtidig med at medarbejderne i meget høj grad skal have mulighed for at udvikle sig i hele systemet. Heri ligger en modsætning, idet det ekstraordinære og virtuose først kan komme frem, når medarbejderen har opnået en meget høj grad af rutine og eksperimentel erfaring inden for et fagområde. (Et fagområde sædvanligvis = ét fagområde!)

I erkendelse af dette ligger der i strukturen mulighed for differentiering inden for medarbejdergrupperne, enten ved ansættelsen eller gennem den enkelte medarbejders personlige ønsker og udvikling. Men det er ikke givet, at medarbejderens ønsker og udvikling altid er sammenfaldende med virksomhedens, og her kan være en potentiel kilde til mange frustrationer og gnidninger. Der må derfor etableres en løbende evaluering og afvejning af den enkelte medarbejders ønsker og evner i forhold til virksomhedens behov, f.eks. i form af hyppige udviklingssamtaler.

- \* En fleksibel sammensætning af ENG-hold er en oplagt og god idé, men da det først og fremmest er noget, virksomheden "tjener på", er det vigtigt, at der opretholdes en hårfin balance omkring "nødvendigt" og "tilstrækkeligt". Der må etableres muligheder for, at medarbejderne får løbende indflydelse på principperne for bemandingen, f.eks. i form af daglige fællesmøder og "ENG-evalueringer".

- Foruden de fagspecifikke og tværfaglige kortere uddannelsesforløb, der gennemføres ved ansættelsen, bør der oprettes to former for efteruddannelse. Dels et antal fagspeciale-specifikke kurser i takt med medarbejdernes erfaringsopbygning og specialisering, dels en kontinuerlig og planlagt on-the-job-træning og -erfaringsudveksling bl.a. på tværs af medarbejdergrupperne og i meget små hold (2-4).
- I en fleksibel struktur er det ekstra vigtigt, at der for hver opgave er en klar og aftalt ansvarsfordeling. (Det er ikke det samme som arbejdsfordeling!). Der bør indarbejdes rutiner, så alle ansvar og "roller" fordeles, inden opgaverne udføres.
- Der må etableres en virksomhedskultur, der virker befordrende for dialog mellem medarbejdere, medarbejdergrupper og ledelse, og hvor den enkelte opfatter strukturen som en mulighed for personlig udvikling og tilfredshed fremfor en konstant "kamp" for at blive udvalgt til "de bedste" arbejdsfunktioner.

## **HENSIGTSEKYLÆRING OM REDUCERING AF AFTENVAGTER**

Ledelse og tillidsrepræsentant på den enkelte TV 2-region opfordres til sammen – og hvis det skønnes hensigtsmæssigt; ved inddragelse af andre medarbejdere - at vurdere muligheden for at tilrettelægge arbejdet på en sådan måde, at antallet af aftenvagter - under skyldig hensyntagen til TV 2-regionens produktion - begrænses for de medarbejdere, der har mest aftenarbejde.

Aftenvagter defineres som arbejdsdage med sluttidspunkt mellem kl. 19 – 02.

## NORMALKONTRAKT [[TIDSBEGRÆNSET AFTALE]]

### Præambel

I henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem Foreningen af TV 2-regioner og Dansk Journalistforbund vedrørende løn- og arbejdsforhold for fastansatte medarbejdere beskæftiget ved redaktion, produktion og afvikling af TV 2-regionernes udsendelsesvirksomhed ("Overenskomsten") har undertegnede medarbejder indgået aftale om ansættelse ved TV 2/..., [CVR nr. \*\*], [adresse], [postnr. + by] ["Regionen"] [ALT; "TV 2-regionen"].

1. Medarbejderens navn, adresse og personnummer:

---

---

Medarbejderen har pligt til senest 12 måneder efter tiltrædelsesdatoen at have privat bopæl inden for Regionens [ALT; TV 2-regionens] dækningsområde:

Ja  Nej

Medarbejderen er ansat fra dato: \_\_\_\_\_  
[[Ved tidsbegrænset ansættelse fratræder medarbejderen uden yderligere varsel \_\_\_\_\_]]

2. Medarbejderens funktion ved ansættelsen falder inden for:

---

Særlige bestemmelser:

---

---

I tilfælde af stillings- og funktionsændring siden ansættelsen anføres ændringen her:

Fra [dato/år] \_\_\_\_\_ er funktionen aftalt til:

---

3. Arbejdsstedet er Regionens [ALT; TV 2-regionens] adresse:

---

samt (hvis flere arbejdssteder):

---

Medarbejderen må påregne nogen rejseaktivitet:

Ja       Nej

4. Medarbejderen er ansat på fuld tid. Den gennemsnitlige arbejdstidsnorm er 320 timer fordelt over to kalendermåneder. Overarbejde forekommer og honoreres i henhold til Overenskomstens bestemmelser herom, p.t. Overenskomstens § 3.
5. Medarbejderens basisløn og pension fremgår af Overenskomstens bestemmelser herom, p.t. §§ 2 og 6. Medarbejderen har endvidere ret til et personligt tillæg på kr. \_\_\_\_\_ årligt. Eventuelt genetillæg udbetales i henhold til Overenskomstens bestemmelser herom, p.t. § 5. Lønnen betales månedsvis bagud senest den sidste hverdag i måneden.
6. Eventuel opsigelse sker i henhold til Overenskomstens bestemmelser herom, p.t. overenskomstens §§ 13 og 14. Der henvises desuden til Overenskomstens bestemmelser om senioraftaler, p.t. overenskomstens § 21.
7. Under ansættelsen må Medarbejderen ikke uden aftale med Regionen [ALT; TV 2-regionen] medvirke ved noget med Regionen [ALT; TV 2-regionen] konkurrerende foretagende og må ikke uden skriftlig tilladelse i hvert enkelt tilfælde påtage sig andet lønnet arbejde.
8. Såvel under som efter ansættelsen i Regionen [ALT; TV 2-regionen] er Medarbejderen underlagt tavshedspligt omfattende alle Regionens [ALT; TV 2-regionens] forhold samt oplysninger, som Medarbejderen i øvrigt måtte blive bekendt med som følge af sin stilling, og som ifølge sagens natur ikke bør komme til tredjemands kundskab.
9. Medarbejderen har ret til ferie med løn i henhold til ferielovens regler herom. Medarbejderens ret til øvrig frihed fremgår af Overenskomsten, p.t. Overenskomstens §§ 3 og 20 samt Protokollat 2.
10. For ansættelsesforholdet gælder funktionærloven og Overenskomsten. Ud over de i denne ansættelsesaftale anførte vilkår gælder der i medfør af Overenskomsten en række vilkår for ansættelsesforholdet. Der henvises generelt til Overenskomsten, men følgende forhold fremhæves specifikt:
- Medarbejderens ret til frihed og adgang til løn under barselsorlov med videre fremgår p.t. af Overenskomstens § 8, jf. Protokollat 1.

- Medarbejderens ret til frihed i forbindelse børns sygdom fremgår p.t. af Overenskomstens § 9.
- Regler vedrørende oplæring og uddannelse/efteruddannelse fremgår p.t. af Overenskomstens § 11.
- Regler vedrørende ophavsret fremgår p.t. af Overenskomstens § 12 og Protokollat 5.

11. Tvivlsspørgsmål kan indbringes for Fagligt Fællesudvalg.

TV 2-regionen:

---

Medarbejderen:

---

Dette dokument er underskrevet af nedenstående parter, der med deres underskrift har bekræftet dokumentets indhold samt alle datoer i dokumentet.

### Betina Bendix

Navn returneret af MitID: Betina Bendix  
ID: 08c971aa-4ece-4380-a0b0-0626cf7e3520  
IP-adresse: 178.155.128.125:50826:50826  
Dato for underskrift: 30-09-2025 20:55:31 CEST (+02:00)  
Underskrevet med MitID



### Henrik Bruun

Navn returneret af MitID: Henrik Bruun Mathiesen  
ID: 551db0dd-988f-4370-b0d1-6c1dcd5824bb  
IP-adresse: 80.208.68.145:1512:1512  
Dato for underskrift: 24-09-2025 10:15:55 CEST (+02:00)  
Underskrevet med MitID



This document is signed with esignatur. Embedded in the document is the original agreement document and a signed data object for each signatory. The signed data object contains a mathematical hash value calculated from the original agreement document, which secures that the signatures is related to precisely this document only. Prove for the originality and validity of signatures can always be lifted as legal evidence.

The document is locked for changes and all cryptographic signature certificates are embedded in this PDF. The signatures therefore comply with all public recommendations and laws for digital signatures. With esignatur's solution, it is ensured that all European laws are respected in relation to sensitive information and valid digital signatures. If you would like more information about digital documents signed with esignatur, please visit our website at [www.esignatur.dk](http://www.esignatur.dk).

This document has esignatur Agreement-ID: 561685y610578443533184