

***Overenskomst***

***mellem***

***Dansk Journalistforbund***

***og***

***LandbrugsMedierne***

***1. april 2025 - 31. marts 2028***

Mellem LandbrugsMedierne og Dansk Journalistforbund er aftalt nedenstående overenskomst angående journalisters løn- og arbejdsvilkår på udgivelser under LandbrugsMedierne. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes.

Ledelsen vil tage hensyn til, at ingen redaktionel medarbejder pålægges opgaver, der strider imod den pågældendes overbevisning eller samvittighed.

## **§ 1. Ansættelse**

**Stk. 1.** Overenskomsten angår journalistisk arbejde.

**Stk. 2.** Ved overenskomstens indgåelse og ved nyansættelse oprettes normalkontrakt. Kopi af kontrakten tilgår på bladets foranledning medarbejdernes tillidsrepræsentant.

**Stk. 3.** Det påhviler ledelse og tillidsrepræsentant at gøre den samlede medarbejderstab bekendt med indholdet af samtlige opslåede stillinger ved internt opslag forinden eksternt opslag, således at indenhus ansøgere har mulighed for at melde sig forlods.

**Stk. 4.** En medarbejders indplacering på anciennitetsskalaen skal svare til dennes anciennitet som journalist efter afslutning af relevant uddannelse, eller, hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, fra medarbejderen har haft journalistisk arbejde som primær indtægtskilde. Ancienniteten skal fremgå af normalkontrakten. Tvungen militærtjeneste eller på anden måde efter faguddannelsen aftjent værnepligt kan medtages ved anciennitetsberegningen, således at ancienniteten rundes opad til et helt antal måneder.

**Stk. 5.** Når forholdene taler derfor, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastansættelse af anciennitet efter andre regler. Kan parterne ikke enes herom, kan enhver af dem indbringe spørgsmålet for det i § 15 omhandlede Faglige Fællesudvalg, som, når forholdene skønnes at tale derfor, kan pålægge parterne at indgå på en aftale om, at ancienniteten i det enkelte tilfælde skal fastsættes under hensyn til anden forudgående uddannelse med angivelse af en sådan aftales nøjagtige indhold.

**Stk. 6.** For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

**Stk. 7.** Vikarer, der er ansat mere end 1 måned, aflønnes efter overenskomsten. For vikariater på en måned eller mindre aflønnes i henhold til "Mediaaftalen – aftale vedr. freelancejournalistik mellem Dansk Journalistforbund og Kooperationen".

**Stk. 8.** Freelanceartikler leveret af DJ-medlemmer efter aftale, honoreres i henhold til "Mediaaftalen – aftale vedr. freelancejournalistik mellem Dansk Journalistforbund og Kooperationen". Tillidsrepræsentanten kan på eget initiativ få indsigt i omfanget af og udviklingen



der inden for samme periode finde forhandling sted med hver enkelt medarbejder om størrelsen af dennes personlige løndel. Se desuden protokollat 5.

**Stk. 3.** Der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet. En kopi af meddelelsen tilgår på bladets initiativ tillidsrepræsentanten.

**Stk. 4.** Skrivende medarbejders journalistiske bidrag til andre af LandbrugsMediernes udgivelser end det blad eller de blade, den pågældende er ansat på, honoreres særskilt efter aftale, når arbejdet udføres ud over normal arbejdstid.

**Stk. 5.** Lønforhøjelser som følge af overenskomstfornyelsen og lønforhøjelse i henhold til lønskalaen kan ikke modregnes i hidtil gældende personlige tillæg.

**Stk. 6.** Ved regulering af de personlige tillæg, der finder sted pr. 1. april, iagttages, at gennemsnitslønnen i bladvirksomheden ikke er mindre end gennemsnitslønnen for Københavnske journalister, Kreds I, opgjort pr. oktober året før.

#### **§ 4. Pension**

**Stk. 1.** Pensionsbidrag indbetales til det pensionsforsikringsselskab som Mediernes Pension har indgået aftale med.

Note: på nuværende tidspunkt er dette PFA Pension. Mere info på [www.mediernespension.dk](http://www.mediernespension.dk)

**Stk. 2.** Som bidrag betaler mediehuset per 1/4 2025 10,75 %. (per 1/4 2027 11 %) og medarbejderen 1,8 % af den pensionsgivende løn (skalaløn og personlige tillæg) medmindre at den enkelte medarbejder ønsker en anden procentvis indbetaling, idet der dog mindst indbetales 3.516 kr. i månedligt bidrag (med 85,66 % fra virksomheden og 14,34 % fra medarbejderen (fra 1/4 2027 ændres fordelingsnøglen til 85,94 % fra ledelsen og 14,06 % fra medarbejderen)).

**Stk. 3.** Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger.

**Stk. 4.** Bladledelsen ser med velvilje på pensionerede medarbejders mulighed for fortsat tilknytning til bladvirksomheden via freelanceordninger.

**Stk. 6.** Medarbejdere, der efter det fyldte 60 år går på efterløn i henhold til lov om Arbejdsformidling og Arbejdsløshedsforsikring, sikres ret til 200 årlige arbejdstimer som redaktionelle medarbejdere ved LandbrugsMedierne. Der er enighed om, at denne arbejdskraft principielt skal anvendes til dækning af vikarbehov.

**Stk. 7.** Mediehuset kan efter aftale med medarbejdere, der går på efterløn, fortsætte den fulde indbetaling til medarbejdernes overenskomstmæssige pensionsordning til medarbejderens fyldte 70 år.

## § 5. Arbejdstid

**Stk. 1.** Den ugentlige arbejdstid er 37 timer. Som udgangspunkt fordeles disse timer over ugens fem hverdage.

**Stk. 2.** Arbejde ud over de 37 timer honoreres ikke, men afspadseres løbende med hensyntagen til bladproduktionen.

**Stk. 3.** Ugens mindst to fridøgn skal gives sammenhængende regnet fra morgen til morgen.

**Stk. 4.** I uger med søgnehellidage, eller ved fravær i henhold til bestemmelser i denne overenskomst, nedskrives det normale ugentlige timetal forholdsmæssigt.

## § 6. Deltid

**Stk. 1.** Der kan ske ansættelse på deltid.

**Stk. 2.** Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvis deltage i overarbejde.

**Stk. 3.** Ved overgangen fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den normale ugentlige arbejdstid.

**Stk. 4.** For så vidt angår deltidsbeskæftigede svarer deres vagter til længden på en fuldtidsbeskæftiges vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales mellem medarbejder og ledelse.

**Stk. 5.** Medarbejdere, som er fyldt 60 år, kan af egen drift med et varsel på 3 måneder arbejde på nedsat tid under følgende forudsætninger:

**a.** Mediehuset indbetaler det fulde overenskomstmæssige bidrag til medarbejderens pensionsordning indtil det fyldte 67 år.

**b.** Medarbejdere på nedsat tid kan vende tilbage til fuld tid med et varsel på seks måneder til den 1. i en måned.

**c.** Evt. overarbejde beregnes og kompenseres ud fra den nedsatte arbejdstid.

**d.** Er arbejdstidsreduktionen over 10 % skal lønreduktionen til enhver tid være 3 procentpoint mindre end timereduktionen.

**e.** Der optages forhandlinger mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten om anvendelsen af de frigjorte timer.

**Stk. 6.** Medarbejdere med hjemmeboende barn/børn under 6 år har ret til nedsat arbejdstid efter samme regler, som gælder for medarbejdere over 60 år efter § 6, stk. 5.

## § 7. Ferie

**Stk. 1.** Der tilkommer medarbejderen syv ugers årlig ferie, hvoraf mindst fire uger lægges i perioden 1. maj til 30. september. Hvis medarbejderen ønsker det, gives de tre resterende ugers ferie i sammenhæng.

For så vidt medarbejderen og bladet er enige herom, kan ferien fordeles på anden måde.

**Stk. 2.** Det kontante ferietillæg ydes med 1,5 procent af det forudgående års løn.

**Stk. 3.** Ved fratræden følges ferielovens regler, idet der dog udbetales feriepenge i forhold til overenskomstens feriebestemmelser (2,5 procent pr. uge).

**Stk. 4.** Medarbejderen kan efter nærmere skriftlig aftale årligt overføre op til én ferieuge fra ét ferieår til den næste ferieperiode. Der kan dog maksimalt akkumuleres i alt seks ferieuger. I øvrigt henvises til den til enhver tid gældende ferielov.

## **§ 8. Efteruddannelse**

**Stk. 1.** LandbrugsMedierne er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond og indbetaler hertil det mellem DMA og Dansk Journalistforbund til enhver tid aftalte bidrag.

**Stk. 2.** Hver medarbejder har adgang til en uges efteruddannelse hvert kalenderår.

**Stk. 3.** Ikke anvendt tid kan i samme virksomhed overføres til følgende kalenderår. Der kan højst opsamles 6 uger. Ved den årlige medarbejderudviklingssamtale drøftes uddannelse som et fast punkt.

**Stk. 4.** Journalistiske medarbejdere, der efter aftale med bladet deltager i anerkendt efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af bladet. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

**Stk. 5.** Der nedsættes et efteruddannelsesudvalg med repræsentanter fra både ledelse og medarbejdere, for at sikre en fortsat relevant opkvalificering.

## **§ 9. Fritvalgsordning**

**Stk. 1** Fra 1. september 2025 indbetaler LandbrugsMedierne månedligt 3,5 pct. af den ferieberettigede løn til en Fritvalgs Lønkonto, som stilles til rådighed for medarbejderens valg.

Fra 1. september 2026 indbetaler LandbrugsMedierne yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn til en Fritvalgs Lønkonto, således at Fritvalgs Lønkontoen stiller i alt 4 pct. til rådighed for medarbejderens frie valg.

Fra 1. september 2028 hæves indbetalingen med 0,5 procentpoint, så der stilles 4,5 pct. til rådighed for medarbejderens frie valg.

**Stk. 2.** Indbetalingerne på Fritvalgs Lønkontoen er ikke ferietillægs- eller pensionsgivende.

**Stk. 3.** Medarbejderen skal senest den 1. juli inden et ferieårs begyndelse oplyse LandbrugsMediernes ledelse, hvorledes Fritvalgs Lønkontoen ønskes disponeret. Man kan vælge a) månedligt løntillæg, b) pension og c) feriefridage. I overenskomstperioden kan medarbejderen frit sammensætte sin pakke, men skal afsætte 0,5 procent, hver gang der foretages et valg.

Note: Eksempler på hvordan Fritvalgs Lønkontoen skal administreres:

F.eks. Medarbejdere har 4 pct. på Fritvalgs Lønkontoen og vælger at bruge 2 procent på fridage og 2 procent på pension. Vedkommende kunne også have valgt at bruge 0,5 pct. på fridage, 0,5 pct. på pension og 3 pct. på månedligt løntillæg. Derimod er et valg på 0,25 på pension og 3,75 på fridage ikke muligt.

**Stk. 4.** Hvis medarbejderen ikke har tilkendegivet sit valg overfor LandbrugsMedierne ledelse inden fristens udløb den 1. juli, vælges der automatisk feriefridage for Fritvalgs Lønkontoens størrelse.

**Stk. 5.** Nyansatte medarbejdere får tildelt et månedligt tillæg, men kan som andre medarbejdere vælge fra den 1.juli. Medarbejdere, der ansættes mellem den 1. juli og 1. september, kan også vælge mellem nedenstående muligheder.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

**Stk. 6.** Månedligt løntillæg.

Medarbejderen kan vælge et månedligt løntillæg (fritvalgstillæg), som udbetales løbende sammen med den almindelige lønudbetaling.

**Stk. 7.** Pension.

Medarbejderen kan vælge månedlige indbetalinger til pension. Såfremt der vælges pensionsindbetalinger, indbetales beløbet til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag. **Stk. 8.** Feriefridage. Medarbejderen har mulighed for at afholde et antal feriefridage pr. ferieår. Medarbejderens Fritvalgs Lønkonto nedsættes med 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. feriefridag.

a. Feriefridage afholdes som hele dage og placeres efter de samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

b. Medarbejdere, der er syge på en feriefridag, har ret til en erstatningsferiefridag.

c. Feriefridage, som medarbejderen rettidigt har meddelt, at vedkommende vil afholde, men som alligevel ikke er blevet afholdt inden ferieårets udløb, udbetales med september lønnen.

d. Feriefridage, som medarbejderen rettidigt har meddelt, at vedkommende vil afholde, kan ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode og ikke-afholdte feriefridage udbetales forholdsmæssigt i forbindelse med fratræden.

e. Ved udbetaling af købte feriefridage afregnes disse som 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. udbetalt feriefridag.

## **§ 10. Barsel og adoption**

**Stk. 1.** En medarbejder, der i henhold til lov om ligebehandling mv. er fraværende fra arbejde pga. barsel/adoption, er berettiget til sin normale, fulde løn på følgende betingelser (stk. 2-6):

**Stk. 2.** I forbindelse med en medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen. (2 pligt uger + 8 uger).

**Stk. 3.** I forbindelse med en far eller medmors orlov (tidligere fædreorlov) ydes fuld løn i op til 2 uger inden udløbet af de 10 ugers barselsorlov, jf. stk. 2.

**Stk. 4.** I forbindelse med en medarbejders orlov (tidligere forældreorlov) ydes fuld løn i op til 18 uger til hver af forældrene. Forældreorloven kan placeres indenfor 52 uger efter fødslen.

**Stk. 5.** I forbindelse med adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som i stk. 2-4 på betingelse af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

**Stk. 6.** Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. stk. 2-5, er betinget af, at medarbejderen efter lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

## **§ 11. Frihed på grund af børns sygdom**

**Stk. 1.** Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år.

**Stk. 2.** Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets to første sygedage, og bladet kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation.

**Stk. 3.** Medarbejdere kan vælge at få deres syge hjemmeboende barn/børn under 14 år passet af en babysitter i op til 5 dage og få udgiften til børnepasning dækket af LandbrugsMedierne. Det er en forudsætning, at medarbejderen fremviser behørig dokumentation for udgiften til børnepasning, og at den samlede udgift til børnepasning ikke overstiger bladets udgift til en dagløn til en medarbejder.

## § 12. Opsigelse

**Stk. 1.** Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler.

**Stk. 2.** For medarbejdere ansat før 1. april 2017 gælder, at efter tre års ansættelse forlænges varsløst fra bladets side til seks måneder og herudover med en måned for hvert efterfølgende andet ansættelses år, dog maksimalt 12 måneder.

**Stk. 3.** Det påhviler mediehusets ledelse skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse. Opsigelsen skal, inden den sendes til medarbejderen, forelægges for tillidsrepræsentanten til drøftelse. Såfremt en afskedigelse er begrundet i mediehusets forhold, skal denne forelæggelse finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før, afskedigelsen agtes afgivet, med henblik på at ledelsen og tillidsrepræsentanten i fællesskab kan undersøge mulighederne for at undgå afskedigelserne, begrænse disse eller afbødefølgerne af dem.

Finder opsigelserne sted, kan denne undersøgelse fortsætte i opsigelsesperioden.

Ledelsen skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for dette nødvendige materiale.

Hvis et opsigelseskrav efter drøftelse med tillidsrepræsentanten fastholdes, meddeles dette skriftligt til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Ved afskedigelser begrundet i virksomhedens forhold forhandles individuelle fratrædelsesaftaler efter retningslinjerne i protokollat af 13. september 1996 samt de heraf afledte individuelle aftaler.

**Stk. 4.** Ingen opsigelse, der begrundes med utilfredshed med medarbejderens arbejde eller samarbejdsvanskeligheder, kan finde sted uden forudgående skriftlige advarsler, der først forelægges tillidsrepræsentanten.

En advarsel skal være velbegrundet, så der gives medarbejderen konkret anvisning på, hvordan forholdet kan rettes. En advarels tidsmæssige gyldighed er 3 måneder, og efterleves advarslen, bortfalder sagen, hvilket skriftligt meddeles medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

**Stk. 5.** Enhver afskedigelse, der af Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes af det i § 15 omhandlede Faglige Fællesudvalg. Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i mediehusets eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem mediehuset og medarbejderen har lidt eller må antages at ville lide 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 en urimelig afskedigelse, jfr. ovenfor, kan Det faglige Fællesudvalg bestemme, at mediehuset 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.

## § 13. Samarbejdsbestemmelser

**Stk. 1.** Medarbejdernes tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder, valgt i henhold til Dansk Journalistforbunds love, er berettiget til på medarbejdernes vegne at forelægge disses synspunkter for bladledelsen. Tillidsrepræsentanten kan på forbundets vegne indtræde i forhandlingerne om de enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, for så vidt angår de personlige tillæg, dog kun såfremt medarbejderen ønsker dette.

Det er i øvrigt tillidsrepræsentantens opgave ikke alene at varetage medarbejderinteresser, men også at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima mellem bladledelsen og medarbejderne. Tillidsrepræsentanten orienteres om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

**Stk. 2.** Hvis ledelsen finder, at der foreligger tvingende grunde til at afskedige en tillidsrepræsentant eller dennes stedfortræder, skal sagen rejses i henhold til bestemmelserne i § 15 om Fagligt Fællesudvalg.

Arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før afskedigelsens berettigelse har været prøvet ved fagretslig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt.

Finder Fagligt Fællesudvalg, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det efter påstand underkende afskedigelsen eller tilkende den afskedigede erstatning efter opmandens skøn under hensyntagen til tillidsrepræsentantens særlige status.

Tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder har krav på mindst 15 måneders varsel.

For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant.

**Stk. 3.** Mediehusets ledelse og medarbejdere gennemfører en løbende orientering og dialog om væsentlige arbejdsmæssige forhold, dels på ugentlige redaktionsmøder, dels på 3-4 årlige udvidede redaktionsmøder med deltagelse af bl.a. alle journalistiske medarbejdere.

#### **§ 14. Kørsel**

For al kørsel i mediehusets tjeneste i egen vogn betaler mediehuset en godtgørelse, svarende til den for staten til enhver tid gældende takst for kørsel.

#### **§ 15. Faglige Fællesudvalg**

**Stk. 1. Fortolkningsuoverensstemmelser:** Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelsen for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på bladet under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne. Møde i fællesudvalget afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter det lokale møde.

**Stk. 2. Påstand om brud på overenskomsten:** Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde i Det faglige Fællesudvalg skal overholdes senest dagen efter påstandens fremsættelse.

**Stk. 3. Det faglige Fællesudvalgs sammensætning og virke:** Det faglige Fællesudvalg består af 6 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand. Kan parterne ikke enes om valg af opmand for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

## § 16. Varighed


**Stk. 1.** Overenskomsten træder i kraft 1. april 2025 og gælder til 31. marts 2028.

**Stk. 2.** Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny overenskomst. Er forhandlingerne om en ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst slutes, eller indtil parterne på deres medlemmers vegne med en måneds varsel kollektivt opsiges de for de enkelte medarbejdere gældende ansættelseskontrakter, hvorefter det står parterne frit for at iværksætte strejke, blokade, lockout, boykot, omfattende alle deres medlemmer.

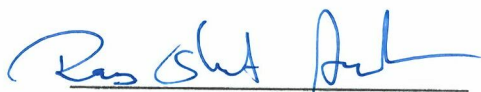
**Stk. 3.** Sluttes ny overenskomst, skal denne, hvis den ikke indeholder anden bestemmelse, have virkning fra den udløbstid, hvortil den tidligere overenskomst lovligt med tre måneders varsel er opsagt.

**København, den 8. september 2025**

Underskrevet med forbehold for godkendelse i de kompetente forsamlinger.



Christian Friis Hansen  
LandbrugsMedierne



Rasmus Skat Andersen  
Dansk Journalistforbund



Mette Boas Springborg  
Tillidsrepræsentant

### **Protokollat 1**

Skærmterminaler, der opstilles i redaktionelle afdelinger, betjenes af journalister og redaktionelle medarbejdere ved enhver journalistisk bearbejdelse og journalistisk redigering af artikler, sider og lignende. Overenskomstparterne er enige om, at "Aftale om skærmterminaler m.v." af 5. januar 1977 mellem Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund også er gældende for De danske Landboforeningers Bladvirksomhed. Overenskomstparterne er endvidere enige om, at man ved arbejdstilrettelæggelsen i redaktionssekretariatet skal søge at sikre, at ingen medarbejder bindes til koncentreret skærmarbejde mere end halvdelen af en arbejdsdag. Bladvirksomheden er positiv overfor investeringer til forebyggelse af arbejdsskader, der kan forårsages ved skærmarbejde.

### **Protokollat 2**

Parterne er enige om, at det i § 3 omhandlede personlige tillæg på LandbrugsMedierne for hver medarbejder udgør mindst 10.000 kr.

### **Protokollat 3**

En medarbejder, som har været ansat i bladvirksomheden i mindst 3 år, har ret til orlov uden løn i maksimalt 2 år. Orlov kan først igen gives til samme medarbejder efter mindst 5 års forløb. Medarbejderen skal give den redaktionelle ledelse skriftligt varsel mindst 5 måneder, før orloven starter.

Ved orlov over en måned ydes vikardækning. Bladvirksomheden betaler medarbejderens gruppelivspræmie under orlov, og medarbejderen optjener anciennitet under orloven.

### **Protokollat 4**

Parterne peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse, forfremmelse og efteruddannelse. Der henvises i øvrigt til Aftale om ligebehandling – tillæg til Samarbejdsaftalen mellem DA og LO.

### **Protokollat 5**

Der bliver afsat 6,1% til lønreguleringerne i overenskomstperioden. Fordelt på denne måde:

Der afsættes i hvert af årene 0,5 % til at hæve fritvalgsordningen, i alt 1,5 %.

I 2025 og 2027 hæves den arbejdsgiverbetalte pension med 0,25 procentpoint, svarende til 0,45% af den samlede ramme.

I 2025 hæves alle personlige tillæg med 523,24 kroner (0,9 %). Desuden bliver 0,5 procent af lønsummen fordelt efter individuel lønforhandling mellem chef og medarbejder. I 2025 svarer det til 4.941,73 kr. pr. måned, svarende til 290,69 kr. pr. medarbejder.

I 2026 hæves alle personlige tillæg med 465,10 kroner (0,8 %). Desuden bliver 0,65 procent af lønsummen fordelt efter individuel lønforhandling mellem chef og medarbejder. I 2026 svarer det til 6.424,25 kr. pr. måned, svarende til 377,90 kr. pr. medarbejder.



## Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem LandbrugsMedierne og Dansk Journalistforbund om løn og arbejdsforhold for journalister m.v. har undertegnede medarbejder indgået aftale om ansættelse ved bladet som redaktionel medarbejder.

1. Medarbejderens navn: \_\_\_\_\_

ansættes/ansattes

(dato og årstal): \_\_\_ / \_\_\_ - \_\_\_\_ som: \_\_\_\_\_

Medarbejderens anciennitet i virksomheden beregnes fra (dato og årstal): \_\_\_ / \_\_\_ - \_\_\_\_

Ved evt. internt stillingskift: Denne kontrakt afløser kontrakt af (dd/år): \_\_\_ / \_\_\_ - \_\_\_\_

2. Ved kontraktens oprettelse er tariflønnen henholdt til overenskomstens \_\_\_\_ skalatrin.

3. Det personlige tillæg, som udbetales månedlig forud sammen med skalalønnen, udgør ved normalkontraktens oprettelse månedligt kr. \_\_\_\_\_

4. Evt. andre løndele ud over de overenskomstmæssige tillæg, herunder supplerende pensionsordninger: \_\_\_\_\_

5. Særlige bestemmelser, herunder stofområder og geografisk placering: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Opsigelsesbestemmelserne er de i overenskomstens § 12 gældende. Væsentlige ændringer af medarbejderens ansættelsesforhold mod dennes ønske, der eksempelvis indebærer geografisk flytning eller flytning til arbejde, der er væsentligt forskelligt fra det ved ansættelsen eller senere aftalte, varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

7. Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med LandbrugsMedierne konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådant foretagende bi med råd eller dåd. Den ansatte kan tage sideløbende ansættelse, forudsat at denne ikke er uforenelig med nærværende ansættelsesforhold, og at den ansatte kan udføre sit arbejde efter nærværende aftale i overensstemmelse med en af arbejdsgiveren fastlagt tidsplan. I tvivlstilfælde drøftes det med nærmeste leder.

8. Tvivsspørgsmål kan indbringes for Det faglige Fællesudvalg.

København, den \_\_\_ / \_\_\_ - \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Arbejdsgivers underskrift

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

