



**Overenskomst mellem
DSB Koncernen og
AC-organisationerne i DSB**

1. marts 2025 - 29. februar 2028



Indhold

§ 1 - Overenskomstens dækningsområde	3
§ 2 - Generelle vilkår	3
§ 3 - Løn	4
§ 4 - Fritvalgskonto	7
§ 5 - Pension	8
§ 6 - Arbejdstidens længde og placering	9
§ 7 - Deltidsansættelse	9
§ 8 - Merarbejde	9
§ 9 - Sygdom	10
§ 10 - Barsel	10
§ 11 - Barns første, anden og tredje sygedag	14
§ 12 - Omsorgsdage	14
§ 13 - Barns hospitalsindlæggelse	14
§ 14 - Pasning af alvorligt syge børn under 18 år	15
§ 15 - Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem	15
§ 15a - Ledsagelse af nærtstående	16
§ 16 - Seniorordning	16
§ 17 - Ferie	17
§ 18 - Feriefridage	17
§ 19 - Fridage	17
§ 20 - Efteruddannelse	17
§ 21 - Opsigelse	18
§ 22 - Tillidsrepræsentanter	19
§ 23 - Lokalaftaler i DSB	22
§ 24 - Ikrafttrædelse og opsigelse	22
Bilag A: Protokollat for Journalister	24
Bilag B: Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	25
Bilag C: Protokollat om databeskyttelse	25
Bilag D: Skema over maksimal lønret ved barsel	26
Bilag E: Protokollat om uddannelsesrepræsentanter	27



§ 1 - Overenskomstens dækningsområde

Stk. 1.

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

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Bemærkning:

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

§ 2 - Generelle vilkår

Stk. 1.

Funktionærlovens regler er gældende.

Stk. 2.

I forbindelse med ansættelse modtager medarbejderen et ansættelsesbrev, der mindst indeholder samme oplysninger som angivet i ansættelsesbevisloven. Dette udleveres i overensstemmelse med fristerne heri. Eventuelle ændringer i nævnte oplysninger meddeles inden for samme frist. Såfremt DSB ikke har udleveret ansættelsesbrevet eller ændringsmeddelelsen inden for den ovennævnte frist eller ansættelsesbrevet/meddelelsen er mangelfuldt, skal medarbejderen skriftligt påtale



dette over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden for 15 dage, kan virksomheden pålægges at betale en godtgørelse til medarbejderen.

Stk. 3.

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

§ 3 – Løn

Stk. 1.

Nyansatte kandidater pr. 1. maj 2025 ansættes på en individuelt aftalt løn på mindst

kr. 36.500,- pr. 1. maj 2025

Kr. 37.100,- pr. 1. marts 2026

Kr. 37.700,- pr. 1. marts 2027

Den individuelle løn for kandidater med mindst 2 års virksomhedsanciennitet vil dog altid udgøre mere end minimallønnen ovenfor.

Nyansatte bachelorer pr. 1. maj 2025 ansættes på en individuelt aftalt løn på mindst

kr. 29.000,- pr. 1. maj 2025

Kr. 29.600,- pr. 1. marts 2026

Kr. 30.200,- pr. 1. marts 2027

Ovenstående medarbejdere indgår ikke i noget trinforløb.

Rammen for den individuelle lønregulering fremkommer ved, at der ses på lønomkostningen for virksomhedens normallønsoverenskomst, sammenholdt med lønudviklingen generelt i samfundet. Den lønsumsstigning der fremkommer ved dette, fratrækkes lønsumsstigningen på AC-overenskomstens fornyelser i procent, hvorefter den samlede reguleringsprocent for overenskomstområdet fremkommer.

Stk. 2.

Medarbejdere, ansat inden 1. maj 2025, fortsætter i det nuværende trinforløb frem til den 29. februar 2028, hvorefter deres løntrin + personlige tillæg pr. denne dato, er at betragte som deres nye samlede løn.

Med virkning fra den 1. maj 2025 udgør basislønnen (ekskl. pension) for bachelorer følgende:

Basisløntrin bachelorer	Lønanciennitet
Trin 1 = kr. 26.402 ekskl. pension	Anciennitet fra 0-1 år
Trin 2 = kr. 27.494 ekskl. pension	Anciennitet fra 1-2 år
Trin 3 = kr. 28.804 ekskl. pension	Anciennitet fra 2-3 år
Trin 4 = kr. 29.894 ekskl. pension	Anciennitet fra 3-4 år



Trin 5 = kr. 31.094e ekskl. pension	Anciennitet fra 5. år
-------------------------------------	-----------------------

Med virkning fra den 1. maj 2025 udgør basislønnen (ekskl. pension) for kandidater følgende:

Basisløntrin kandidater	Lønanciennitet
Trin 1 = Kr. 32.295 ekskl. pension	Anciennitet fra 0-1 år
Trin 2 = Kr. 34.149 ekskl. pension	Anciennitet fra 1-2 år
Trin 3 = Kr. 36.549 ekskl. pension	Anciennitet fra 2-3 år
Trin 4 = Kr. 39.168 ekskl. pension	Anciennitet fra 4. år
Trin 5 = Kr. 45.604 ekskl. pension	Intet anciennitetskrav

Stk. 3.

Med virkning fra den 1. marts 2026 udgør basislønnen (ekskl. pension) for bachelorer følgende:

Basisløntrin bachelorer	Lønanciennitet
Trin 1 = kr. 26.811 ekskl. pension	Anciennitet fra 0-1 år
Trin 2 = kr. 27.920 ekskl. pension	Anciennitet fra 1-2 år
Trin 3 = kr. 29.250 ekskl. pension	Anciennitet fra 2-3 år
Trin 4 = kr. 30.357 ekskl. pension	Anciennitet fra 3-4 år
Trin 5 = kr. 31.576 ekskl. pension	Anciennitet fra 5. år

Med virkning fra den 1. marts 2026 udgør basislønnen (ekskl. pension) for kandidater følgende:

Basisløntrin kandidater	Lønanciennitet
Trin 1 = Kr. 32.796 ekskl. pension	Anciennitet fra 0 – 1 år
Trin 2 = Kr. 34.678 ekskl. pension	Anciennitet fra 1 – 2 år
Trin 3 = Kr. 37.116 ekskl. pension	Anciennitet fra 2 – 3 år
Trin 4 = Kr. 39.775 ekskl. pension	Anciennitet fra 4. år
Trin 5 = Kr. 46.311 ekskl. pension	Intet anciennitetskrav

Med virkning fra den 1. marts 2027 udgør basislønnen (ekskl. pension) for bachelorer følgende:

Basisløntrin bachelorer	Lønanciennitet
Trin 1 = kr. 27.213 ekskl. pension	Anciennitet fra 0-1 år
Trin 2 = kr. 28.339 ekskl. pension	Anciennitet fra 1-2 år
Trin 3 = kr. 29.689 ekskl. pension	Anciennitet fra 2-3 år



Trin 4 = kr. 30.812 ekskl. pension	Anciennitet fra 3-4 år
Trin 5 = kr. 32.050 ekskl. pension	Anciennitet fra 5. år

Med virkning fra den 1. marts 2027 udgør basislønnen (ekskl. pension) for kandidater følgende:

Basisløntrin kandidater	Lønanciennitet
Trin 1 = Kr. 33.288 ekskl. pension	Anciennitet fra 0-1 år
Trin 2 = Kr. 35.198 ekskl. pension	Anciennitet fra 1-2 år
Trin 3 = Kr. 37.673 ekskl. pension	Anciennitet fra 2-3 år
Trin 4 = Kr. 40.372 ekskl. pension	Anciennitet fra 4. år
Trin 5 = Kr. 47.006 ekskl. pension	Intet anciennitetskrav

Parterne har aftalt, at lønreguleringen pr. 1. marts 2025, 1. marts 2026 og 1. marts 2027 evalueres hvert år 1 måned efter den individuelle lønregulering. I forbindelse med evalueringen hvert år, vil parterne særligt se på de 25 medarbejdere, der henholdsvis har fået den laveste og højeste individuelle lønregulering, samt den gennemførte lønreguleringsproces.

Medarbejderen har ret til en årlig lønsamtale.

Stk. 5.

Studentertilønnen ændres for nyansatte pr. 1. maj 2025 til kr. 187,- pr. time, og der betales ikke pension eller fritvalg af lønnen, ligesom der heller ikke optjenes feriefriidage. Lønnen reguleres til kr. 190,50 pr. 1. marts 2026 og kr. 194,00 pr. 1. marts 2027.

Løn- og ansættelsesvilkår for studenter ansat for 1. maj 2025 forbliver uændret og reguleres ikke i overenskomstperioden. Studenter ansat for 1. maj 2025 aflønnes med en pensionsberettiget løn på kr. 161,00.

Studenter ansat for 1. maj 2025, kan vælge at gå over på de vilkår, der er gældende for studenter ansat efter 1. maj 2025. Der kompenseres i den forbindelse ikke for pension, fritvalg og øvrige vilkår.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Der optjenes fuld lønanciennitet ved deltidsbeskæftigelse.

Stk. 8.

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

Stk. 9

Ved individuel forhandling mellem nærmeste chef og medarbejderen kan medarbejderen overgå til trin 5 for kandidater, jf. stk. 2-3. Ved overgang til trin 5 kan



medarbejderens eventuelle kvalifikationstillæg genforhandles, mens medarbejderens eventuelle funktionstillæg bibeholdes, såfremt betingelserne for funktionstillægget fortsat er til stede ved overgangen.

Stk. 10

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

§ 4 - Fritvalgskonto

Stk. 1.

DSB indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 9,17% af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejdernes frie valg, jf. præcisering nedenfor.

Pr. 1. marts 2026 afsættes der i alt 10 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2027 afsættes der i alt 11 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Stk. 2.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a. Fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

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

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

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

b. Pension:

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

c. Løn:

Medarbejdere kan til enhver tid vælge at få udbetalt et beløb fra deres fritvalgskonto uden at der afholdes frihed

Medarbejdere kan vælge at få deres fritvalgskonto udbetalt løbene sammen med lønnen. Medarbejderen skal senest 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen i det kommende ferieår (1. september – 31. august) der ønskes udbetalt sammen med den månedlige lønudbetaling.

Træffer medarbejderen ikke noget valg inden den 1. august, vil det valg der allerede er truffet fortsætte fra den 1. september.



Stk. 3.

a. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august)

løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. til fritvalgskontoen. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler om feriefridage.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Opsparing til Fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

§ 5 - Pension

Stk. 1.

Pr. 1. maj 2025 indbetaler virksomheden et bidrag på 16,9 pct. af medarbejderens faste grundløn inklusive alle faste tillæg.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

DSB indbetaler pensionsbidraget til de pensionselskaber, der fremgår af det til enhver tid gældende bilag A om pension i statens aftale om overenskomst for akademikere i staten. Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten (retsinformation.dk).



Stk. 5.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbene skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

§ 6 - Arbejdstidens længde og placering

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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

Stk. 4.

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

§ 7 - Deltidsansættelse

Stk. 1.

Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

§ 8 - Merarbejde

Stk. 1.

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

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

Stk. 2.

Godtgørelse kan ydes for merarbejde, som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og som har



været af større omfang. Dette merarbejde opgøres i forholdet 1:1,5.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

§ 9 - Sygdom

Stk. 1.

Der betales løn under sygdom efter funktionærlovens regler.

§ 10 – Barsel

Ved graviditet, barsel og adoption henvises til gældende lovgivning med efterfølgende præciseringer og afvigelser. Et skematisk overblik over maksimal lønret, jf. overenskomsten, fremgår af bilag D til overenskomsten.

Som hovedregel er løn under orlov betinget af, at arbejdsgiveren opnår ret til refusion af barseldagpenge. Ved en ansats nedsatte dagpengeret nedsættes arbejdsgiverens lønforpligtelse med et tilsvarende beløb (se dog stk. 13).

Stk. 1.

Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

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



Stk. 2.

Orlov for fødsel

En gravid har ret til fravær med løn 6 uger for terminsdatoen.

Stk. 3.

Orlov for modtagelsen (adoption)

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

Stk. 4.

Orlov indtil 10 uger efter fødslen/modtagelsen

Mor har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter fødslen. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 8 uger. Mor har ret til løn under orlov i op til 10 uger efter fødslen.

Mor kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til far eller medforælder, til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Den anden forælder har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen.

Efter aftale med arbejdsgiver kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden de første 10 uger efter fødslen.

Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet.

Adoptanter har dog ret til løn, når de efter barselsloven holder orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets modtagelse.

Stk. 5.

Orlov efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen

Efter den 10. uge efter fødslen har mor ret til fravær i 32 uger. Mor har heraf ret til løn i 16 af de 32 uger.

Den anden forælder har ligeledes ret til fravær i 32 uger efter fødslen. Den anden forælder har heraf ret til løn i 16 uger.

Adoptanter har ligeledes ret til fravær i 32 uger efter fødslen. Adoptanter har heraf ret til løn i 16 uger.

Den anden forælder/medadoptant har ret til at placere de 16 ugers lønnede orlov inden for de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet.

For børn født/modtaget pr. 1. juni 2025 eller senere ydes yderligere 2 uger med sædvanlig løn til fri fordeling mellem forældrene.

Stk. 6.

Soloforældre

Hvis barnet kun har én forælder på fødselstidspunktet (soloforælder), udvides retten til lønnet orlov med 10 uger.

Det samme gælder for adoptanter, hvis barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Betaling af fuld løn træder i kraft 1. marts 2026.



Stk. 7.

Flerlingeforældre og flerlingeadoptanter

Forældre til tvillinger eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) har ret til yderligere 10 ugers orlov med løn.

Flerlingeadoptanter, hvis børn er under 1 år på modtagelsestidspunktet, har ligeledes ret til yderligere 10 ugers orlov med løn.

Betaling af fuld løn træder i kraft 1. marts 2026.

Stk. 8.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

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

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

Stk. 9.

Sorgorlov

Hvis en forælder mister et barn under 18 år, eller barnet er dødfødt eller adoptanter, der mister deres adopterede barn, har forælderen ret til op til 26 ugers sorgorlov med løn, forudsat at DSB oppebærer fuld barsels- eller sygedagpengerefusion.

Stk. 10.

Overdragelse til sociale forældre

For børn født eller ved adoption modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

En social forælder kan modtage overdraget orlov i henhold til barselslovens bestemmelser herom. Dette er betinget af, at den ansatte har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som social forælder. En social forælder er en person med en forældrelignende relation til et barn, f.eks. en stedforælder eller social medforælder. En social forælder har ret til løn i op til 26 uger under orlov.

Stk. 11.

Overdragelse til nærtstående familiemedlem

For børn født eller ved adoption modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Et nærtstående familiemedlem kan modtage orlov i henhold til barselslovens bestemmelser herom, hvis barnet har en soloforælder. Dette er betinget af, at den ansatte, har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som nærtstående familiemedlem. Et nærtstående familiemedlem har ret til løn i op til 18 uger under orlov.

Stk. 12.

Hospitalsindlæggelse

Hvis barnet er indlagt på sygehus, og fraværsretten for barnets forældre forlænges i henhold til barselslovens regler herom, forlænges lønretten ligeledes i denne periode. Fraværsretten, og således lønretten, kan dog højst forlænges i 3 måneder.



Stk. 13.

Lon

Lonnet orlov holdes for ulønnet orlov.

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

Betingelsen om fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren gælder ikke:

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

Stk. 14.

Lonberegning

Lonnen under orlov beregnes på samme måde som lon under sygdom.

Stk. 15.

Pensionsbidrag

Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt bidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis de 32 ugers orlov fra den 10. uge efter fødsel udstrækkes, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i den forlængede del af orloven.

Stk. 16.

Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel

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

Stk. 17.

Dokumentation mv.

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

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

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

En ansat skal efter anmodning give de oplysninger om den anden af forældrene, herunder far, medforælder, socialforælder eller nærtstående familiemedlems, afholdelse/forlængelse/udskydelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale er opfyldt.



§ 11 - Barns første, anden og tredje sygedag

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Medarbejderen har ret til fravær med løn på barnets 3. sygedag med virkning fra 1. marts 2026.

§ 12 – Omsorgsdage

Stk. 1.

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår uanset antallet af børn. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes med sædvanlig løn.

Stk. 2.

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

Stk. 3

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalg.

§ 13 - Barns hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

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

Reglen vedrører børn under 14 år.



Stk. 2.

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

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

§ 14 - Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

DSB betaler fuld løn under forudsætning af, at vi modtager det fulde plejevederlag.

Stk. 3.

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



§15a - Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalg.

§ 16 - Seniorordning

Aftrapning i tid (deltid)

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

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

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

Betalt frihed

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

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

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

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

Betalt frihed kan ikke konverteres til kontant betaling, heller ikke hvis friheden ikke er



afviklet for fratrædelsen.

§ 17 - Ferie

Stk. 1

Ferieloven er gælden

§ 18 - Feriefridage

Stk. 1.

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår. Om retten til at afholde feriefridage gælder:

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

§ 19 - Fridage

Stk. 1.

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

§ 20 - Efteruddannelse

Stk. 1.

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

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

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



§ 21 - Opsigelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4

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

Stk. 5.

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



§ 22 – Tillidsrepræsentanter

Valg

Stk. 1.

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

Tillidsrepræsentanten vil få tildelt et årligt TR-vederlag på kr. 5.000,-.

Der beregnes ikke pension, og vederlaget indgår ikke i den ferieberettiget løn.

Vederlaget udbetales i månedlige rater, første gang 1. juli 2025.

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

For hver tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant kan der vælges en suppleant efter samme regler. Suppleanten indtræder i tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter ved den ordinære tillidsrepræsentants fravær på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stk. 7.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valgbehandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.



Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 8.

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

Stk. 9.

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

Stk. 10.

Parterne må ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden.

Stk. 11.

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

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

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

Stk. 12.

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

Stk. 13.

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

Stk. 14.

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



SU-eller kontaktmøder.

Stk. 15.

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

Stk. 16.

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

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

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

Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Stk. 17.

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

Stk. 18.

Tillidsrepræsentanten og suppleanten må endvidere deltage i:

- tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af de forhandlingsberettigede organisationer,
- den forhandlingsberettigedes organisations faglige møder og tillidsrepræsentantmøder,
- faglig uddannelse og virksomhedskonferencer i den udstrækning, dette er nødvendigt af hensyn til varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 19.

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

Afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentant

Stk. 20.

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

Organisationen har herefter ret til at begære forhandling om sagen.

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



Stk. 21.

En tillidsrepræsentants afskedigelse eller forflyttelse skal begrundes af tvingende årsager.

Stk. 22.

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

Stk. 23.

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

Stk. 24.

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

Stk. 25.

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

§ 23 - Lokalaftaler i DSB

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

§ 24 - Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Overenskomsten er gældende fra 1. marts 2025 til 29. februar 2028. De enkelte bestemmelser kan træde i kraft tidligere, såfremt det aftales mellem parterne.

Stk. 3.

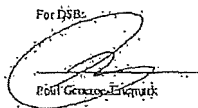
Overenskomsten kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 1. marts, dog tidligst til 1. marts 2028.

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

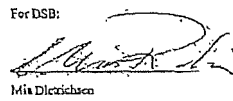


Høje Taastrup den / 2025

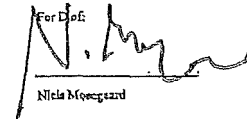
For DSB:


Poul Grønne-Eriksen

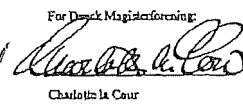
For DSB:


Mia Dietrichsen

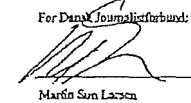
For DSB:


Niels Møgegaard

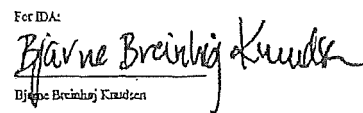
For Dansk Magisterforening:


Charlotte la Cour

For Dansk Journalistforbund:


Martin Sørensen

For IDA:


Bjørne Breinhøj Knudsen



Bilag A: Protokollat for Journalister

Overenskomsten er gældende i sin helhed med nærværende protokollats tilføjelser.

§ 1 Dækningsområde

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

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

Stk. 3 Aftalen omfatter ikke ledere.

§ 2 Praktikanter

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

§ 3 Pressens Uddannelsesfond

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

Beløbet indbetales med 1/12 pr. måned.

Bidraget reduceres forholdsmæssigt ved deltidsbeskæftigelse.

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

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



Bilag B: Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt. På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at belyse, herunder at forsøge at fremkomme med eksempler på det gode lokale samarbejde. Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgående til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Parterne aftaler den nærmere finansiering. Parterne aftaler desuden nærmere om opstarten og afslutningen på udvalgsarbejdet.

Bilag C: Protokollat om databeskyttelse

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.



Bilag D: Skema over maksimal lønret ved barsel

Rett til løn	Mor	Anden forælder	Social forælder	Nærtstående familie medlem	Flerlingeforældre	Solo forælder	Adoptant	Den anden adoptant
Før forventet tidspunkt for fødsel eller modtagelse	6 uger				6 uger ¹⁾	6 uger ¹⁾	Op til 4 uger	Op til 4 uger
Indtil 10. uge efter fødsel eller modtagelse	10 uger	2 uger	8 uger		10 uger ¹⁾ 2 uger ²⁾	10 uger	10 uger én ad gangen	2 uger samtidig
Fra 11. uge efter fødsel eller modtagelse	16 uger	16 uger			16 uger	16 uger	16 uger	16 uger
Pr. 1. juni 2025 Fra 11. uge efter fødsel eller modtagelse			16 uger	16 uger				
Pr. 1. juni 2025 Fra 11. uge efter fødsel eller modtagelse - til fordeling mellem forældre	+2 uger	+2 uger	+2 uger	+2 uger	+2 uger	+2 uger	+2 uger	+2 uger
Pr. 1. marts 2026 Fra 11. uge efter fødsel eller modtagelse					+10 uger	+10 uger		
Sorgorlov Barn under 18 år	26 uger	26 uger			26 uger	26 uger	26 uger	26 uger

**Bilag E: Protokollat om uddannelsesrepræsentanter**

Parterne er enige om, at der inden 1. juni 2025 nedsættes et udvalg, der har til formål at drøfte mulige udviklingsinitiativer på AC-området. Udvalget består af to ledelsesrepræsentanter og to repræsentanter fra AC-organisationerne i DSB. Udvalgsarbejdet evalueres i 4. kvartal 2025, men består i hele overenskomstperioden. Udvalget arbejder i regi af SU-Stabe.