

VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST – SIEMENS A/S & DANSK EL-FORBUND

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af virksomhedsoverenskomst mellem Siemens A/S og Dansk El-Forbund for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om Fritvalgsbidrag, pensionssatser og lønsats
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
3. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
4. Protokollat om Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering
5. Protokollat om Databeskyttelse
6. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger
7. Protokollat om ændring af barselsbestemmelsen
8. Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer
9. Protokollat om Fritvalgs Lønkonto og feriefridage
10. Protokollat om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg
11. Protokollat Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timers reglen
12. Protokollat om Uddannelsesfond
13. Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

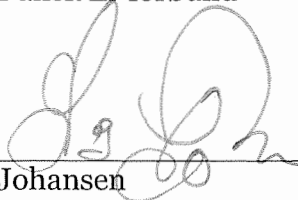
København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgsbidrag, pensionssatser og lønsats

Fritvalgsbidrag § 7

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,25 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,25 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

Pension § 15

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

Lønsats § 2

Parterne er enige om, at mindstelønnen i overenskomstens § 2, stk. 2, ændres med følgende:

"mindstelønnen er pr 1. marts 2024 kr. 39.050,93 pr. måned, svarende til 243,57 kr. pr. time."

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er enige om at ændre teksten i § 13, stk. 1, til følgende:

”Til medarbejdere indrømmes der frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år. Virksomheden kan kræve dokumentation herfor, f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.”

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Overenskomstens § 13, som et nyt stk. 6, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

”Stk. 6 Ledsagelse af nærtstående mv.

Medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferie-afholdelsesperiode, 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. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, 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 Fritvalgs Lønkonto.”

Som nyt § 13, stk. 3 indsættes følgende tekst:

”Stk. 3 Børnebørns-omsorgsdage

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

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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 Fritvalgs Lønkonto.

Som en konsekvens af ovenstående ændres overskriften i overenskomstens § 13 til følgende:

§ 13 Sygdom/børns sygdom/børneomsorgsdage/børnebørns-omsorgsdage /hospitalsindlæggelse/ledsagelse af nærtstående mv.”

Som en konsekvens af ovenstående ændres nummereringen af nuværende § 13, således at den nuværende stk. 3 bliver stk. 4.

Som en konsekvens af ovenstående ændres nummereringen af nuværende § 13, således at den nuværende stk. 4 bliver stk. 5.

København, den 14. marts 2025

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af Dansk El-forbund, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem Dansk El-forbund. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

Parterne er enige om tilføje følgende tekst til § 17:

"Stk. 1 vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk El-forbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året eller ikke er medlem af Dansk El-forbund. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret hos Dansk EL-Forbund finansieres via Uddannelsesfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

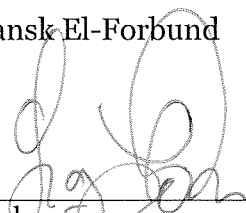
København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



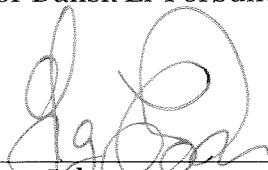
Lars Johansen

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering

Parterne er enige om at øge fleksibiliteten ved brug af afspadsering af overarbejde.

På den baggrund er parterne enige om at ændre teksten i overenskomstens § 3, stk. 1, til følgende:

”Stk. 1 Afspadsering af overarbejde (der ikke hidrører fra opsparring af systematisk overarbejde)

Afspadsering af overarbejde skal normalt ske senest 4 måneder efter, at overarbejdet har fundet sted. Tidspunktet for afspadsering kan der dispenseres fra, under forudsætning af, at der foreligger aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Afspadseringsfrit overarbejde kan forekomme med max. 12 timer beregnet over 4 uger, medmindre andet aftales mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanten holdes orienteret om overarbejdets omfang.”

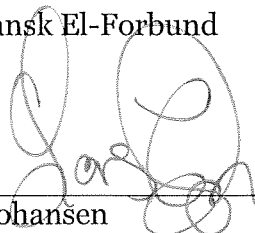
København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er i den forbindelse enige om, at det eksisterende ”Bilag 7 – Organisationsaftale om databeskyttelse”, udgår og erstattes af nedenstående tekst:

”Bilag 7 – Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lougivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

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.”

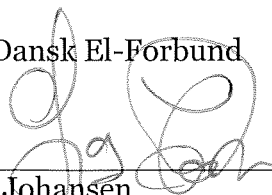
København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

Parterne er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at

tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men parterne anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

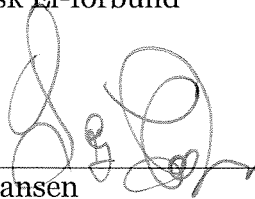
København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-forbund



Lars Johansen

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne]

Og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til Industriens Overenskomst § 4, stk. 9, og Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 8, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de

personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3. Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i den tidligere § 13, stk. 5 og § 14 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomheden og medarbejderne. Den tidligere § 13, stk. 5 om barsel/adoption flyttes og samles med reglerne om forældreorlov i §14.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra de ændringer der følger af, at der nu gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at § 14 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den tidligere tekst i § 13, stk. 5 og den nuværende § 14:

”§ 14 Barsel

a. Betingelser

Det er en betingelse for retten til fuld løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden og at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales.

b. Ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

c. Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

d. Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales fuld løn i yderligere 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger.

De 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger kan frit deles mellem forældrene.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

e. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 14, litra c og litra d.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 14, litra d.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 14, litra d, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 14, litra a, i overenskomsten.

f. Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i Industriens Overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri § 8.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter litra c ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 15, stk. 1.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen."

I overenskomstens § 15, stk. 1, erstattes det hidtidige afsnit 2 af et nyt afsnit, der affattes således:

"Under de 10 uger efter § 14, litra c, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 14, litra e."

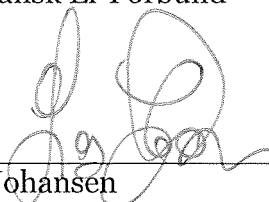
København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

Protokollat

**om
Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen i andre
arbejdsformer**

Parterne har ved forudgående overenskomstforhandlinger i 2023 i bilag 8 om "Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer" aftalt at følge resultaterne af DI og CO-industris drøftelser i overenskomstperioden.

Parterne er enige om, at det fortsat er relevant at drøfte dette og at overenskomstens bilag 8 ændres med følgende:

"Parterne er enige om fortsat at følge resultaterne af DI og CO-industris drøftelser i overenskomstperioden vedrørende protokollat 31 om andre arbejdsformer og protokollat 32 om arbejdsudleje i forliget 2025 mellem DI og CO-industri og drøfte om dette vil være relevant at implementere i nærværende overenskomst."

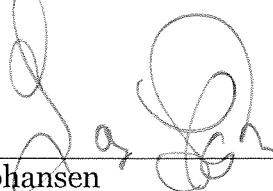
København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgs Lønkonto og feriefridage

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for feriefridage, således at medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet, får tildelt feriefridage efter de nugældende regler i overenskomsten, mens værdien af feriefridagene for de efterfølgende ferieår henlægges til Fritvalgs Lønkontoen efter reglerne for værdiansættelse af feriefridage i overenskomsten. Såfremt medarbejderen for de efterfølgende ferieår ønsker at afvikle en eller flere (op til fem) feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra Fritvalgs Lønkontoen.

En administration af feriefridagene via Fritvalgs Lønkontoen vil forenkle de valg, som medarbejderne skal træffe, og det vil også gøre det lettere at håndtere medarbejdernes valgmuligheder.

Parterne har aftalt følgende nye tekster i:

§ 7, stk. 2

”Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 6, stk. 3.

Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 6, stk. 3. I så fald finder ovenstående ikke anvendelse.”

§ 6, stk. 3

”Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 9 måneder, har ret til 5 feriefridage, som skal afholdes i perioden fra 1. september til og med 31. december året efter. Medarbejderen har ret til fuld løn ved afholdelse af feriefridage. Feriefridagene følger ferieåret. Feriefridagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommande 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 7, stk. 2. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 6, stk. 3, første afsnit.”

Ovenstående ændringer træder i kraft 1. september 2025.

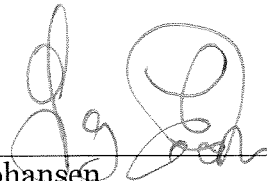
København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der i § 6 indsættes et nyt stk. 4.

”Stk. 4 Forhøjet ferietillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.”

København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024, blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag 11 i overenskomsten "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

"Bilag 11 - Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og Dansk El-Forbund, på anmodning fra de lokale parter, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og Dansk El-Forbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og Dansk El-Forbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

Uddannelsesfond

Parterne er enige om at første afsnit i overenskomstens § 17 erstattes med følgende formulering:

”Virksomheden betaler et bidrag på

Pr. 1. marts 2025 – 85 øre

Pr. 1. marts 2026 – 90 øre

Pr. 1. marts 2027 – 95 øre

pr præsteret arbejdstime til uddannelsesfonden for alle ansatte (undtaget lærlinge).”

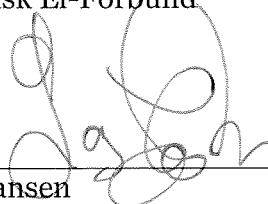
København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen

PROTOKOLLAT

om

**Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om
overenskomstfornyelse**

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem Dansk El-Forbund og Siemens.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter at aftaleresultatet måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

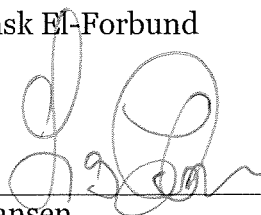
København, den 14. marts 2025

For Siemens A/S



Michael Berggren Thomsen

For Dansk El-Forbund



Lars Johansen