



Serviceerklæringer for Afdelingen for Jura & Lønpolitik (L-afdelingen)

Den 12. december 2007

Jnr 08.00.00 P05

Sagsid 000164907

Afdelingen for Jura og Lønpolitik (L-afdelingen) har udarbejdet serviceerklæringer for afdelingens vigtigste opgaver og ydelser. Serviceerklæringerne har til formål at

- synliggøre afdelingens ydelser og aktiviteter,
- medvirke til forventningsafstemning i forhold til afdelingens brugere og målgrupper, og
- medvirke til at koordinere afdelingens ydelsespolitik i forhold til pris, kvalitet mv.

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

Tlf 3370 3370

Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/19

Da det er en nydannelse, vil vi løbende evaluere og eventuelt justere deklarerationerne.

Vi håber, at initiativet kan være nyttigt i den daglige kontakt med L-afdelingen.

Struktur

Serviceerklæringerne er opbygget i 3 niveauer, fra meget overordnet niveau til konkret udførende niveau. Strukturen kan grafisk afbildes således:

Niveau 1				
Overordnet serviceerklæring for Afdelingen for Jura og Lønpolitik				
Niveau 2 Interesse- varetagelse	Niveau 2 Overenskomst- forhandling	Niveau 2 Konflikt- løsning	Niveau 2 Rådgivning	Niveau 2 Konsulent-ydelser
Niveau 3 National International Økonomi Dokumentation og data	Niveau 3 Før forhandlingerne Forhandlingerne Efter forhandlingerne	Niveau 3 Fortolkning Lokal løndannelse Brud Arbejdsnætlæggelser TR-afskedigelser Andre afskedigelser Brud på information og høring	Niveau 3 kl.dk Dialogportalen ERFA og netværk Telefonisk Skriftligt	Niveau 3 Personalejuridisk undersøgelse Driftsanalyse daginstitutioner Kurser

Indholdsfortegnelse

KL's afdeling for Jura og Lønpolitik (niveau 1)	4
Interessevaretagelse (niveau 2).....	5
Påvirkning af national lovgivning (niveau 3)	5
Påvirkning af EU - regulering (niveau 3)	5
Sammenhæng mellem overenskomster og økonomi (niveau 3).....	6
Dokumentation og dataindsamling (niveau 3).....	6
Overenskomstforhandling (niveau 2).....	7
Før forhandlingerne (niveau 3).....	7
Forhandlingerne (niveau 3).....	7
Efter forhandlingerne (niveau 3)	8
Konfliktløsning (niveau 2).....	9
Fortolkning af overenskomster og aftaler (niveau 3).....	9
Tvisteløsning i aftaler om lokal/ny løndannelse (niveau 3)	9
(Påståede) overenskomstbrud (niveau 3)	10
Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og kollektive arbejds- nedlæggelser blandt tjenestemænd og reglementsansatte (niveau 3) 10	
Påtænkte afskedigelser af tillidsrepræsentantbeskyttede (niveau 3) . 11	
Gennemførte afskedigelser af andre end tillidsrepræsentantbeskyt- tede ansatte (niveau 3).....	11
Påståede brud på informations- og høringsforpligtelsen (niveau 3) 12	
Medlemsrådgivning (niveau 2)	13
www.kl.dk (niveau 3)	13
Elektroniske konferencer på dialogportalen (niveau 3).....	13
ERFA- og netværkssamarbejder (niveau 3)	14
Telefonisk medlemsrådgivning (niveau 3)	14
Hvem skal henvendelsen rettes til?	14
Hvornår besvares henvendelsen?	14
Hvad kan kommunen forvente af medlemsrådgivningen, og hvad forventer vi af kommunen?.....	14
Skriftlig medlemsrådgivning (niveau 3).....	15
Hvem skal henvendelsen rettes til?	15
Hvornår besvares skriftlige henvendelser?	15
Hvad kan kommunen forvente af medlemsrådgivningen, og hvad forventer vi af kommunen?.....	15
Konsulentydelse (niveau 2).....	16
Personalejuridisk undersøgelse (niveau 3)	16
Hvorfor personalejuridiske undersøgelser?	16
Hvordan arbejder vi?.....	17
Hvad kan kommunen forvente af konsulentydelsen?	17
Hvad koster det?.....	18
Opfølgning og evaluering	18
Hvor kan du få mere at vide?	18

Driftsanalyse på fx daginstitutionsområdet (niveau 3)	18
Hvorfor driftsanalyser?	18
Hvordan arbejder vi?	18
Hvad kan kommunen forvente af konsulentydelsen?	18
Hvad koster det?	19
Kurser (niveau 3)	19
Hvilke temaer?	19
Hvor mange kan deltage i kurset?	19
Hvad koster et kursus?	19

KL's afdeling for Jura og Lønpolitik (niveau 1)

Afdelingen for Jura og Lønpolitik varetager kommunernes interesser som arbejdsgiver og som offentlig myndighed. Det gør vi gennem forhandling, løbende dialog og samarbejde med kommunerne, de kommunalt ansattes personaleorganisationer, andre organisationer og staten. Vi yder desuden juridisk rådgivning, konsulentbistand og hjælp til konfliktløsning.

Vi arbejder for:

- det kommunale selvstyre såvel i myndigheds- som arbejdsgiverspørgsmål,
- kvalitet i myndighedsudøvelsen på det kommunal- og forvaltningsretlige område, så kommunernes myndighedsudøvelse fremstår som sikker og troværdig,
- attraktive ansættelsesvilkår, så kommunerne kan rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere,
- forhandlingsresultater, der afspejler den kommunale virkelighed og holder sig inden for en økonomisk forsvarlig ramme, og
- enkel administration og fuld finansiering af nye opgaver.

Interessevaretagelse (niveau 2)

KL er interesseorganisation for lokalsamfundets største arbejdsgiver, og KL er ekspert i kommunalret

KL's Afdeling for Jura og Lønpolitik har som overordnet mål for interessevaretagelsen at sikre enkel administration og fuld finansiering i forbindelse med vedtagelse af ny lovgivning, og at sikre det kommunale selvstyre for kommunerne både som myndighed og som arbejdsgivere.

Vi arbejder for:

- gode lokale rammer, som understøtter kommunernes opgavevaretagelse,
- kvalitet i myndighedsudøvelsen på det kommunal- og forvaltningsretlige område, så kommunernes myndighedsudøvelse fremstår som sikker og troværdig,
- at kommunerne kan rekruttere kvalificeret arbejdskraft, og
- attraktive løn- og ansættelsesvilkår i kommunerne inden for en forsvarlig økonomisk ramme.

Påvirkning af national lovgivning (niveau 3)

KL's Afdeling for Jura og Lønpolitik påvirker den kommunalretlige lovgivning og den lovgivning, som kan have betydning for kommunerne som arbejdsgivere. Det gør vi for at sikre, at kommunerne – som arbejdsgivere og som myndigheder - ikke pålægges unødige økonomiske og administrative byrder i forbindelse med vedtagelse af ny lovgivning, og for at sikre det kommunale selvstyre. Vi fører kommunernes sag gennem f.eks. forberedende arbejde i arbejdsgrupper, ministerielle udvalg, kommissioner mv., ved høringssvar over betænkninger og lovforslag og løbende kontakt med ministerier, organisationer og øvrige samarbejdspartnere. Det er vores målsætning at være inde i processen så tidligt, at der er mulighed for reel indflydelse, og at kommunernes synspunkter bliver en integreret del af de endelige lovforslag og forhandlingsresultater. Høringssvar bliver lagt på KL's hjemmeside.

Påvirkning af EU - regulering (niveau 3)

KL's Afdeling for Jura og Lønpolitik påvirker den internationale regulering – navnlig EU-regulering – som kan have betydning for kommunerne som myndigheder og arbejdsgivere i bred forstand. Stadig mere national lovgivning, som berører kommunerne, har baggrund i bl.a. EU-regulering, og vi forsøger derfor at påvirke initiativer, før de bliver national lovgivning, da påvirkningsmuligheden er væsentlig forringet, når EU-reguleringen først er på plads. Påvirkningen sker f.eks. gennem forhandlinger, medlemskab af [CEEP](#) og [CEMR](#) samt forberedende arbejde i forskellige arbejdsgrupper, udvalg mv. Aftaler mv. indgået i regi af CEEP kan findes på CEEP's hjemmeside og vil i relevant omfang også kunne findes på KL's hjemmeside.

Sammenhæng mellem overenskomster og økonomi (niveau 3)

KL's Afdeling for Jura og Lønpolitik bidrager til økonomiforhandlingerne med regeringen. I økonomiforhandlingerne er det dels vores mål at sikre, at der er dækning for overenskomstresultaterne i det kommunale økonomiske råderum, som aftales ved økonomiforhandlingerne, dels at sikre bevarelse af kommunernes selvstyre også på arbejdsgiverområdet. Opgaven varetages gennem forhandling, løbende dialog og samarbejde med interne og eksterne interessenter. Resultaterne af forhandlingerne på det økonomiske område formidles dels på KL's hjemmeside dels via [Budgetvejledningen](#).

Dokumentation og dataindsamling (niveau 3)

Kendskab til kommunernes forhold er en forudsætning for, at KL's Afdeling for Jura og Lønpolitik på en troværdig måde kan udøve interessevaretagelse på kommunernes vegne. Vi indsamler og formidler derfor veldokumenteret og gennemarbejdet viden om løn-, personaleforhold og andre forhold i kommunerne – dels til direkte brug for kommunerne, dels til brug for interessevaretagelsen og dels som presseberedskab. Når vi indhenter data, kan det ske gennem f.eks. ERFA- og netværkssamarbejder, særlige data- og vidensindsamlingsprojekter og i forbindelse med den almindelige rådgivnings- og kursusvirksomhed. Vi modtager fx gerne oplysninger om lovgivning, som er uhensigtsmæssig set med kommunale øjne. Vi arbejder undersøgelser og statistikker, udarbejder analyser mv. samt indsamler og formidler ”de gode historier” om kommunale arbejdspladser. Afdelingens primære kommunikationskanal til kommunerne er KL's hjemmeside, www.kl.dk.

Overenskomstforhandling (niveau 2)

KL er kommunernes arbejdsgiverorganisation, og har som en af sine hovedopgaver at forhandle overenskomster og aftaler for de ca. 430.000 kommunalt fuldtidsansatte.

Forhandlingerne består af en række processer - forberedelse, forhandling og implementering.

Vi arbejder for,

- at overenskomst- og aftaleresultater understøtter kommunernes muligheder for at kunne rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere,
- at overenskomst- og aftaleresultater giver gode rammer for opgavevaretagelsen på de kommunale arbejdspladser. Heri ligger bl.a., at de skal være fleksible, give plads til ledelse og være administrativt enkle, og
- at søge forlig inden for en forsvarlig økonomisk ramme, så freden på det kommunale arbejdsmarked opretholdes.

Før forhandlingerne (niveau 3)

Vi forbereder forhandlingerne i tæt samarbejde med kommunerne. Det sker bl.a. gennem temadrøftelser i KL's bestyrelse og politiske udvalg, med kommunalpolitikere i øvrigt, i ERFA-kredsene, i ArbejdsgiverForum og i diverse andre cheffora.

KL udsender et debatoplæg før overenskomstforhandlingerne.

Som afslutning på forberedelsesfasen koordinerer KL's Løn- og Personaleudvalg kommunernes ønsker og behov til løn- og ansættelsesvilkår og fremsætter krav overfor de faglige organisationer. Kravene til de faglige organisationer formidles på www.KL.dk.

Vi lægger vægt på,

- at være i tæt dialog med kommunerne på både politisk og administrativt niveau, og
- at kommunerne kan se deres ønsker afspejlet i de krav, som KL fremsætter overfor de faglige organisationer.

Forhandlingerne (niveau 3)

KL forhandler og fornyer overenskomster og aftaler for flere end 100 kommunale personalegrupper, og er således forhandlingspart over for de flere end 60 fagforeninger på det kommunale område. Vi forhandler om løn- og ansættelsesvilkår. Desuden aftaler KL typisk en række personalepolitiske projekter som en del af overenskomstresultatet.

- Vi lægger vægt på, at overenskomst- og aftaleresultater er gennemskuelige, og at konsekvenserne af aftalerne er tydelige for kommunerne.
- Vi tilstræber at aftale enkle og forståelige regler og tilvejebringe et præcist og smidigt administrationsgrundlag.

Under forhandlingerne udgiver vi et elektronisk Nyhedsbrev, så kommunerne kan blive holdt bedst muligt orienteret om status for forhandlingerne. I takt med at der indgås delforlig, lægges disse på www.kl.dk. Dette sker typisk samme dag, som forligene indgås.

Efter forhandlingerne (niveau 3)

Når forhandlingerne er afsluttede, omsætter vi i samarbejde med aftaleparterne forhandlingsresultaterne til overenskomster og aftaler. Den tekniske implementering sker i samarbejde med løndatacentralerne. Samtidig følger vi op med medlemsinformation i form af Løn- og Personalenyt, information på Dialogportalen og i ERFA-samarbejdet. Desuden arrangeres der kurser og målrettet rådgivning på de enkelte områder.

- Vi arbejder for, at de 10 største overenskomster og aftaler er redigeret og udsendt senest 3 måneder efter, at de er indgået, således at kommunerne har et administrationsgrundlag hurtigst muligt.
- Vi arbejder for, at alle nye aftaler og aftaleelementer er redigeret og udsendt inden væsentlige ændringer træder i kraft.
- Vi lægger vægt på, at alle kommuner modtager tilbud om informationsindsats som opfølgning på overenskomstresultatet. Informationsindsatsen er en del af KL's konsulentaktiviteter.

Det komplette administrationsgrundlag findes ikke på KL's hjemmeside, men kan rekvireres på www.kommuneinformation.dk/nis

Som afslutning på implementeringsfasen igangsættes en række analyser og projekter med henblik på at forberede de næste forhandlinger.

Konfliktløsning (niveau 2)

KL har indgået en lang række kollektive overenskomster og aftaler. KL indtræder på kommunernes side ved fortolkningstvivil og konfliktløsning

KL bistår kommunerne, hvis en kommune bliver mødt med påstande fra personaleorganisationerne om, at kommunen ikke administrerer en overenskomst eller en aftale, som bestemmelserne er tænkt, eller en kommune bliver mødt med påstand om, at den har brudt en overenskomst eller en aftale.

I første omgang bistår vi ved forhandling, og i visse sagstyper indtræder vi som direkte part overfor den modstående personaleorganisation/forhandlingsfælleskab/hovedorganisation.

Vi støtter lokale arbejdsgiverønsker, hvor de ikke direkte kolliderer med KL's forpligtelser som arbejdsgiverorganisation.

Fortolkning af overenskomster og aftaler (niveau 3)

Fortolkningstvister i forhold til forståelsen af overenskomster og aftaler søges først løst ved lokal forhandling i kommunen. Hvis enighed om fortolkningen ikke kan opnås lokalt, kan personaleorganisationen indbringe sagen for KL. KL vurderer den konkrete fortolkningstvist og forhandler spørgsmålet med den pågældende forhandlingsberettigede personaleorganisation, KTO eller Sundhedskartellet.

Fører den centrale forhandling ikke til enighed mellem parterne, fører vi sagen ved faglig voldgift med det mål at få retsstillingen afgjort i overensstemmelse med kommunens og KL's retsopfattelse.

Kommunerne kan forvente, at vi i principielle fortolkningssager, hvor kommunerne administrerer reglerne i overensstemmelse med KL's retsopfattelse, vil overtage sagen og indtræde som part med henblik på at søge tvisten løst til gavn for kommunerne. KL's bistand i fortolkningstvistsagerne – herunder førelsen af en eventuel voldgiftssag – er uden udgift for kommunen.

Tvisteløsning i aftaler om lokal/ny løndannelse (niveau 3)

Interessekonflikter vedrørende lokale lønforhandlinger søges først løst ved lokal forhandling. Hvis interestetvisten ikke kan løses lokalt, kan kommunen/organisationen indbringe sagen for KL/den modstående personaleorganisation med anmodning om bistand. Vi deltager herefter sammen med personaleorganisationen i en lokal forhandling (niveau 2) med henblik på at søge tvisten forligt. Kommunen har kompetencen til at afgøre, om sagen skal forliges eller ej. KL søger i sin bistand under niveau 2-forhandlingen at fremme kommunens intentioner og synspunkter.

Forliges sagen ikke ved denne forhandling, og indbringer en af de lokale parter sagen til "niveau 3-forhandling", overgår kompetencen til de centrale parter. KL

forhandler herefter sagen med den modstående personaleorganisation med henblik på at undersøge muligheder for, at tvisten løses til gavn for kommunen.

Hvis der undtagelsesvis ikke kan opnås enighed ved ”niveau 3-forhandlingen”, kan sagen forelægges et paritetisk nævn bestående af repræsentanter for KL og personaleorganisationerne. Hvis sagen handler om á conto løn fastsat af kommunen, kan det paritetiske nævn tiltrædes af en uvildig opmand i tilfælde af, at nævnet ikke kan opnå enighed.

KL’s bistand i ”niveau 2-”, og i ”niveau 3”-forhandlinger samt ved forelæggelse for det paritetiske nævn er uden udgift for kommunen.

(Påståede) overenskomstbrud (niveau 3)

I de tilfælde, hvor en personaleorganisation påstår, at en kommune har brudt regler i en kollektiv overenskomst, afholdes fællesmøde mellem personaleorganisationen (og dennes hovedorganisation) og KL. Kommunen deltager i dette møde. Formålet med fællesmødet er at søge at løse uoverensstemmelsen. Vi vil så vidt muligt varetage kommunens interesser, men da KL er overenskomstpart og dermed bærer risikoen for at blive dømt for overenskomstbrud, afgør vi, om sagen skal forliges, om sagen skal sendes tilbage til kommunen med henblik på at ændre praksis, eller om det skal konstateres, at enighed ikke kan opnås.

Hvis der ikke opnås enighed på fællesmødet, kan personaleorganisationen indbringe sagen for Arbejdsretten.

I så fald repræsenterer KL i det hele kommunen i Arbejdsretten som en del af KL’s interessevaretagelse – dvs. uden udgift for kommunen.

Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og kollektive arbejdsnedlæggelser blandt tjenestemænd og reglementsansatte (niveau 3)

Når der er indgået en kollektiv overenskomst, gælder der en fredspligt, hvilket betyder, at de ansatte ikke må strejke/nedlægge arbejdet.

Kommunerne kan forvente, at KL forfølger ethvert brud på fredspligten, således at kommunerne kan få normaliseret driften hurtigst muligt.

For at vi kan agere arbejdsretligt, skal kommunen i tilfælde af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser straks, dvs. samme dag, [indberette arbejdsnedlæggelsen](#) til KL, som indkalder hovedorganisationen til fællesmøde dagen efter arbejdsnedlæggelsens påbegyndelse. Hvis arbejdet ikke genoptages senest dagen efter fællesmødets afholdelse, indbringer vi sagen for Arbejdsretten med påstand om bod.

Ved kollektive arbejdsnedlæggelser blandt tjenestemænd [indberetter kommunen](#) navnene på de strejkende til KL, som indbringer sagen for Den Kommunale Tjenestemandsråd med påstand om bøde til de strejkende.

Bistanden er en del af KL's interessevaretagelse og er derfor uden udgift for kommunen. De opkrævede bodsbeløb fra de strejkende medarbejdere tilfalder kommunen bortset fra 10%, heraf dog mindst 50.000 kr. pr. sag. Dette beløb anvendes til at dække KL's sagsomkostninger, herunder omkostninger til advokat. Hvis en organisation idømmes en organisationsbod, tilfalder den KL.

Påtænkte afskedigelser af tillidsrepræsentantbeskyttede (niveau 3)

Sager om påtænkte afskedigelser af tillidsrepræsentantbeskyttede, der ikke forliges ved en lokal forhandling i kommunen, indbringes af personaleorganisationen til forhandling med deltagelse af KL og den personaleorganisation, som repræsenterer den tillidsrepræsentantbeskyttede.

KL rådgiver kommunen om sagens retlige styrke, men kommunen har kompetencen til at forlige sagen eller at gennemføre afskedigelsen efter den centrale forhandling. Kommunen kan derfor i sådanne sager forvente en personalejuridisk rådgivning, der afvejer de processuelle risici i forhold til retspraksis på området.

Gennemfører kommunen afskedigelsen, og personaleorganisationen efterfølgende forlanger afskedigelsens (manglende) rimelighed behandlet ved voldgift, bistår KL i sagsforberedelsen sammen med kommunens advokat.

Kommunen afholder procesudgiften til advokatomkostninger, opmandens honorar og udgiften til en eventuel godtgørelse. KL's bistand er en del af KL's interessevaretagelse og er derfor uden udgift for kommunen.

Gennemførte afskedigelser af andre end tillidsrepræsentantbeskyttede ansatte (niveau 3)

Sager om påtænkte afskedigelser af andre end tillidsrepræsentantbeskyttede, der ikke forliges ved en lokal forhandling, indbringes af personaleorganisationen med krav om nedsættelse af et afskedigelsesnævn med henblik på at vurdere afskedigelsens rimelighed.

Normalt finder der en forhandling sted mellem kommunen, KL og den personaleorganisation, som repræsenterer den ansatte, for at vurdere, om der kan findes en forligsmæssig løsning, inden sagen overgår til afskedigelsesnævnet.

Vi rådgiver kommunen om sagens retlige styrke, men kommunen har kompetencen til under forhandlingen at forlige sagen eller at fastholde afskedigelsen.

Hvis sagen ikke forliges, bistår KL ved deltagelse i sagsforberedelsen for afskedigelsesnævnet sammen med kommunens advokat.

Kommunen afholder procesudgiften til advokatomkostninger, opmandens honorar og udgiften til en eventuel godtgørelse. KL's bistand er en del af KL's interessevaretagelse og er derfor uden udgift for kommunen.

Påståede brud på informations- og høringsforpligtelsen (niveau 3)

I de tilfælde, hvor medarbejdersiden i et samarbejds- eller MED-udvalg påstår, at ledelsen ikke har opfyldt sine forpligtelser i forhold til information og høring, og de lokale parter ikke har været i stand til at finde en løsning, kan medarbejdersiden indsende sagen til KL og KTO med anmodning om bistand i sagen.

KL vil kontakte kommunen med henblik på sagens oplysning og derefter drøfte sagen med KTO. Alt efter sagens karakter, kan bistanden dernæst ydes enten telefonisk, skriftligt eller eventuelt ved lokal mægling med deltagelse af KL og KTO.

Hvis bistanden/mæglingen viser sig resultatløs, kan sagen overgå til KTO og KL, som herefter kan beslutte, om sagen skal afgøres ved en voldgift.

Kommunernes kan forvente, at vi i principielle sager, hvor kommunerne administrerer reglerne efter KL's retsopfattelse, vil indtræde i sagen og søge tvisten løst til gavn for kommunerne.

KL's bistand – herunder førelsen af en eventuel voldgiftssag – er uden udgift for kommunen.

Medlemsrådgivning (niveau 2)

Afdelingen for Jura og Lønpolitik rådgiver medlemmerne om fortolkningen og anvendelsen af generelle aftaler og overenskomster, samt spørgsmål inden for det kommunal - og forvaltningsretlige område og det personalejuridiske område.

Medlemmerne har en generel adgang til rådgivning via:

- www.kl.dk
- Elektroniske konferencer på Dialogportalen.
- Erfa-samarbejder/netværk.

Medlemmerne har samtidig mulighed for at rette henvendelse til afdelingens konsulenter, som har en specialiseret og aktuel viden om de aftaler og overenskomster, der vedrører det kommunale personale, og om den kommunal- og forvaltningsretlige lovgivning. Det er typisk de samme konsulenter, der medvirker i forhandling af de generelle aftaler og overenskomster og i det lovforberedende arbejde, som rådgiver kommunerne om fortolkning af reglerne. Dette skal sikre, at den rådgivning, som afdelingen giver, har en sådan aktualitet og kvalitet, at kommunerne trygt kan handle på baggrund heraf.

Henvendelse kan ske:

- Telefonisk
- Skriftligt

www.kl.dk (niveau 3)

På KL's hjemmeside findes materiale om løn og arbejdsgiverforhold og om jura og forvaltning. Siden indeholder en række overenskomster og aftaler samt diverse vejledninger, nyhedsbrevet "Løn og Personalenytt", som kun udgives elektronisk, andre nyhedsbreve, informations skrivelser mv. Alle gældende overenskomster og aftaler kan for abonnenter findes på www.nis.dk.

På KL's hjemmeside findes også relevant information fra KL eller andre til brug for løsning af konkrete juridiske opgaver, herunder principielle udtalelser og afgørelser fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet (nu Velfærdsministeriet), Ombudsmanden, Datatilsynet, det kommunale tilsyn, domstolene m.v. om kommunal- og forvaltningsretlige spørgsmål.

Elektroniske konferencer på dialogportalen (niveau 3)

Dialogportalen findes på <http://dialog.kl.dk> og er en platform for vidensdeling, og den er kun åben for medlemmer. Tilmelding sker via en dialogportalansvarlig i egen kommune ([link til liste](#)). Der er mulighed for at indgå i debat med andre kommuner og KL om bl.a. løn- og arbejdsgiverforhold, ligesom der kan stilles spørgsmål og fås svar bl.a. til fortolkningen eller anvendelsen af en generel aftale eller overenskomst.

På dialogportalen findes også en særskilt dialog for juridiske spørgsmål på det kommunal- og forvaltningsretlige område m.v. (Juridisk Forum), hvor der er mulighed for at få svar på rejste spørgsmål fra KL eller andre kommuner. Tilmelding til Juridisk Forum, som er en lukket dialog, kan ske ved henvendelse til cpt@kl.dk.

ERFA- og netværkssamarbejder (niveau 3)

Der er etableret et ERFA-samarbejde på strategisk niveau på løn- og personaleområdet med deltagelse af 1-2 personaleansvarlige ledelsesrepræsentanter fra hver kommune. ERFA-samarbejdet er organisatorisk delt op i 5 kredse, og der afholdes 3 årlige møder. ERFA-kredsen drøfter bl.a. aktuelle spørgsmål – generelle eller specifikke - der vedrører kommunen eller dens ansatte og deltager i forberedelsesarbejdet forud for overenskomstforhandlingerne.

Der er etableret et juridisk netværk i hver af de fem regioner. De overordnede formål med netværkene er at vidensdele mellem KL og medlemskommunerne og mellem disse indbyrdes om kommunal – og forvaltningsretlige spørgsmål og andre juridiske emner af kommunal interesse. Der afholdes to årlige møder i netværkene med deltagelse af repræsentanter for juristerne fra regionens kommuner.

Telefonisk medlemsrådgivning (niveau 3)

Afdelingens konsulenter yder telefonisk rådgivning om juridiske spørgsmål, der vedrører kommunalretlige forhold, spørgsmål vedrørende kommunens ansatte eller fortolkning og anvendelsen af en generel aftale eller overenskomst.

Hvem skal henvendelsen rettes til?

Afdelingens konsulenter er typisk specialister inden for bestemte områder. Det fremgår af KL's hjemmeside, hvem der er specialist inden for det område, der ønskes rådgivning inden for. Hvis vedkommende ikke er til stede, kan der lægges en besked hos sekretæren, hvorefter man snarest muligt vil blive ringet op.

Hvornår besvares henvendelsen?

Vi bestræber os på at besvare telefoniske henvendelser samme dag, de modtages, og man kan som hovedregel forvente svar på sit spørgsmål senest 5 arbejdsdage efter, at henvendelsen er modtaget. Flere forhold kan dog være til hinder for, at man får svar på et spørgsmål inden for 5 arbejdsdage. Henvendelsen kan have en sådan karakter, at et svar ikke kan gives, før sagen er nærmere undersøgt eller drøftet med andre interessenter. Vi vil i så fald inden for fristen oplyse, hvornår man i stedet kan forvente svar.

Hvad kan kommunen forvente af medlemsrådgivningen, og hvad forventer vi af kommunen?

Telefoniske henvendelser besvares telefonisk. For at vi er i stand til at yde rådgivning af høj kvalitet og holdbarhed forventes det, at den kommunale medarbejder er i besiddelse af eller kan fremskaffe de relevante oplysninger vedrørende sagen. Det

er kommunens ansvar, at sagen er tilstrækkelig belyst, og at den egner sig til at blive løst telefonisk.

Rådgivning af særlig tidskrævende karakter, fortolkning af kommunens egne aftaler og rådgivning af fælleskommunale selskaber er ikke omfattet af medlemskontingentet, men vil blive faktureret som konsulentbistand.

Skriftlig medlemsrådgivning (niveau 3)

Vi besvarer skriftlige henvendelser i form af e-mails eller breve om kommunalretlige forhold, om kommunens ansatte eller fortolkning og anvendelse af generelle aftaler og overenskomster.

Hvem skal henvendelsen rettes til?

Skriftlige henvendelser kan enten sendes direkte til en navngiven konsulent, til et kontor i afdelingen eller til KL's hovedadresse kl@kl.dk med angivelse af, hvilket område, der spørges til. Afdelingens konsulents ansvarsområde og e-mail-adresser findes på KL's hjemmeside.

Hvornår besvares skriftlige henvendelser?

Senest 5 arbejdsdage efter at henvendelsen er modtaget, sendes en kvittering for modtagelsen, hvor der samtidig anføres, hvem der er sagsbehandler. Vi bestræber os på at besvare skriftlige henvendelser hurtigst muligt og senest 6 uger efter modtagelsen. Henvendelsen kan imidlertid have en sådan karakter, at et svar ikke kan gives inden for fristen, fx fordi sagen skal undersøges nærmere, forelægges politisk eller drøftes med andre interessenter. I sådanne tilfælde vil kommunen i kvitteringsskrivelsen få besked om, at henvendelsen ikke kan forventes besvaret inden for fristen, og hvornår kommunen i stedet kan forvente svar.

Rådgivning af særlig tidskrævende karakter, fortolkning af kommunens egne aftaler og rådgivning til fælleskommunale selskaber er ikke omfattet af medlemskontingentet, men vil blive faktureret som konsulentbistand.

Hvad kan kommunen forvente af medlemsrådgivningen, og hvad forventer vi af kommunen?

Skriftlige henvendelser besvares som udgangspunkt skriftligt. Hvis en skriftlig henvendelse i sit indhold er at sidestille med en telefonisk henvendelse, vil besvarelsen dog evt. ske mundtligt. Det kan desuden i nogle tilfælde skønnes, at en skriftlig henvendelse bedst besvares mundtligt.

For at vi er i stand til at yde rådgivning af høj kvalitet, forventes det, at den skriftlige henvendelse indeholder en fyldestgørende beskrivelse af problemstillingen indeholdende alle relevante oplysninger og bilag. I modsat fald vil vi kontakte kommunen enten pr. e-mail eller telefon for at få sagen yderligere belyst.

Konsulentytelser (niveau 2)

Afdelingen for Jura og Lønpolitik yder mod betaling konsulentbistand, herunder kurser til enkeltkommuner eller flere kommuner i fællesskab.

Vores konsulentbistand ydes af konsulenter, som har en indgående og aktuel viden om kommunestyret gennem tæt kontakt til kommuner og/eller tidligere ansættelse i en kommune eller organisation, der har samarbejde eller tæt kontakt med kommuner.

Vi arbejder i personalejuridiske konsulentsager ud fra etiske retningslinjer, som er fastsat af KL's bestyrelse.

Vi søger at sikre, at den ydelse, som vi leverer, har en sådan kvalitet og bæredygtighed inden for rammerne af gældende lovgivning og KL's overenskomster, at kommunen har et sikkert grundlag at handle på.

Konsulentbistanden ydes til en særlig medlemspris, som er fastsat af KL's bestyrelse.

Som eksempler på konsulentytelser kan bl.a. nævnes

- Personalejuridisk undersøgelse.
- Driftsanalyse på daginstitutionsområdet.
- Kurser.
- "Lej en personalechef".
- Disciplinære undersøgelser af tjenestemænd.
- Serviceeftersyn af kommuners driftsoverenskomster med selvejende institutioner.
- Virksomhedsoverdragelse og udlicitering.
- Forvaltningstjek.

Det skal bemærkes, at listen ikke er udtømmende. Igennem intern kompetenceudvikling søger vi at sikre, at afdelingen til stadighed tilpasser og udvikler sin rådgivning og sine konsulentytelser til den aktuelle efterspørgsel og til de aktuelle problemstillinger, som udfordrer kommunerne.

I det følgende er som eksempler beskrevet, hvad man som kommune kan forvente af 3 udvalgte konsulentytelser.

Personalejuridisk undersøgelse (niveau 3)

Hvorfor personalejuridiske undersøgelser?

Som arbejdsgiverorganisation for kommunerne tilbyder KL's Afdeling for Jura og Lønpolitik at gennemføre personalejuridiske undersøgelser for kommuner og andre kommunale arbejdsgivere. Baggrunden for at iværksætte sådanne undersøgelser er

ofte, at en sag er kompleks, og at kommunen ønsker at tilvejebringe et bredere og mere præcist faktum som grundlag for en eventuel senere beslutning.

KL gennemfører personalejuridiske undersøgelser inden for alle de retsområder, der knytter sig til den kommunale drift, og hvor kommunen ønsker at få en vurdering af, om der i den konkrete sag kan og/eller bør gøres personalejuridisk ansvar gældende over for en eller flere involverede.

Hvordan arbejder vi?

På grundlag af en henvendelse fra kommunen afholder vi typisk et møde med repræsentanter for kommunen for nærmere at få belyst den problemstilling, som kommunen ønsker undersøgt.

På denne baggrund udarbejder afdelingen forslag til projektbeskrivelse med angivelse af baggrunden og formålet med den undersøgelse, der ønskes iværksat, den påtænkte undersøgelsesmetode, det tidsmæssige omfang, arbejdsfordeling mellem kommunen og konsulenterne samt prisen for den beskrevne undersøgelse. Hvis undersøgelsen omfatter interview med politikere og/eller ansatte samt eventuelle udenforstående, indeholder projektbeskrivelsen spilleregler for gennemførelse af interviewene, herunder sikring mod selvinkriminering. Kommunen får lejlighed til at gennemgå og eventuelt justere projektbeskrivelsen, hvorefter der indgås en aftale mellem KL og kommunen om projektets gennemførelse.

Projektbeskrivelsen har til formål at sikre, at der mellem KL og kommunen er enighed om, hvad undersøgelsen præcist omfatter, og hvordan den metodemæssigt gennemføres, således at der – når KL afgiver rapport om undersøgelsens forløb og resultater - er overensstemmelse mellem kommunens forventninger og det produkt, som KL leverer.

Hvad kan kommunen forvente af konsulentydelsen?

Resultatet af den personalejuridiske undersøgelse præsenteres i en rapport, som i dens første afsnit redegør for indholdet og formålet med undersøgelsen, beskriver den anvendte metode samt redegør for det faktum, som konsulenterne har fundet frem til på baggrund af det modtagne/rekvirerede materiale suppleret med den viden, som er indhentet gennem eventuelle interview. Anden del af rapporten indeholder konsulenternes juridiske vurderinger og – hvis kunden har ønsket dette – tillige konsulenternes anbefalinger.

KL's konsulenter står inde for, at de anbefalinger, som fremkommer, kan gennemføres inden for rammerne af de overenskomster og aftaler, som KL som arbejdsgiverforening har indgået, ligesom anbefalingerne vil være i overensstemmelse med gældende ret. Hvis konsulenterne undtagelsesvis ikke har kunnet afdække faktum tilstrækkeligt, f.eks. grundet manglende hjemmel, vil anbefalingerne redegøre herfor.

Hvad koster det?

Prisen fastsættes på grundlag af opgavens konkrete omfang med baggrund i den konsulenttimepris, som KL's bestyrelse har fastsat skal gælde for medlemmer af KL.

Opfølgning og evaluering

To måneder efter, at konsulentrapporten er afleveret, sender konsulenterne et brev til rekvirenten med tilbud om skriftligt at evaluere proces og rapport suppleret med tilbud om et møde med konsulenterne. Kommunen afholder ingen konsulentomkostninger i denne forbindelse.

Hvor kan du få mere at vide?

Ring til Personalejuridisk Kontor eller send en e-mail til en af konsulenterne i kontoret.

Driftsanalyse på fx daginstitutionsområdet (niveau 3)

Hvorfor driftsanalyser?

Formålet med at gennemføre en driftsanalyse kan være at afdække mulighederne for en mere bæredygtig struktur, som frigør tid eller økonomi til fx:

- ressourcer til arbejdet med institutionernes ”kerneydelse” – børnene,
- særlige kommunalt prioriterede indsatsområder,
- opkvalificering af arbejdet med de pædagogiske læreplaner, og
- en professionalisering af varetagelsen af personale- og administrative ledelsesopgaver.

Hvordan arbejder vi?

Med baggrund i kommunens henvendelse udarbejder vi forslag til projektbeskrivelse, der angiver vores undersøgelsesmetode, undersøgelsens tidsmæssige omfang, arbejdsfordeling mellem kommunen og konsulenterne samt prisen for den beskrevne undersøgelse.

Projektbeskrivelsen har til formål at sikre, at der mellem KL og kommunen er enighed om, hvad undersøgelsen præcist skal omfatte, således at der er overensstemmelse mellem kommunens forventninger og det, som konsulenterne leverer.

Hvad kan kommunen forvente af konsulentydelsen?

Kommunen kan forvente et oplæg til ændret struktur og ledelse af daginstitutionsområdet.

Oplægget afleveres i rapportform med angivelse af konkrete anbefalinger af ændring af kommunens daginstitutioner, herunder mulighederne for sammenlægning af bestående daginstitutioner.

KL's konsulenter står inde for, at anbefalingerne kan gennemføres inden for rammerne af de overenskomster og aftaler, som KL som arbejdsgiverforening har indgået.

Konsulenterne vil herudover kunne bistå kommunen med at implementere evt. strukturændringer i kommunens administrationsgrundlag for daginstitutionsområdet, herunder gennemføre de nødvendige forhandlinger med de lokale fagforeninger.

Hvad koster det?

Prisen fastsættes på grundlag af opgavens konkrete omfang med baggrund i den konsulenttimepris, som KL's bestyrelse har fastsat skal gælde for medlemmer af KL.

Kurser (niveau 3)

Hvilke temaer?

Som et led i KL's arbejdsgivervirksomhed og vores konsulentytelser tilbyder vi at forestå afvikling af lokale kurser. Vi underviser f.eks. i kommunestyrelsesloven, forvaltningsloven, offentlighedsloven, ansættelsesret, tjenestemandsret, ansættelsesret med inddragelse af forvaltningsretten (det dobbelte retsgrundlag) og persondataloven mv. samt fortolkning og anvendelse af KL's overenskomster og aftaler. Det kan fx være kurser om, seniorpolitik, ferie og barsel, lokal løndannelse, arbejdstid (herunder arbejdstid for særlige grupper, fx folkeskolelærere eller medarbejdere inden for ældreplejen), "vikarkorps" mv.

Kommunen definerer det ønskede indhold af kurset og kursets varighed m.v., hvorefter vi udarbejder forslag til specificeret program.

Hvor mange kan deltage i kurset?

Der vil som udgangspunkt ikke være fastsat en deltagerbegrænsning, medmindre dette er nødvendigt for kursets praktiske gennemførelse. Dette vil kunne være tilfældet, hvis en stor del af kurset ønskes gennemført som gruppearbejde. Ved tilrettelæggelsen planlægger vi derfor normalt med 25 personer pr. kursus, men deltagerantallet kan altid drøftes.

Hvad koster et kursus?

Grundlaget for honorering af en underviser er KL's vejledende satser for kurser. Prisen afhænger af kursets varighed, og om der deltager en eller flere konsulenter.