



Ændringer af personalebehovet på daginstitutions-, SFO- og klubområdet

1. Indledning

Hidtil har forholdene vedrørende omstruktureringer og ændringer af personalebehovet på daginstitutions-, SFO- og klubområdet været beskrevet i:

1. KL cirkulærer nr. 141 L af 29. september 1983 med nærmere oplysninger om de aftale- og overenskomstsmæssige procedurer i forbindelse med normeringsændringer inden for daginstitutionsområdet og hvordan kommunerne skulle agere i ovennævnte situationer.
2. KLs bemærkninger af 30. marts 1976 til Reglement for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte personale ved kommunale daginstitutioner og ved selvejende institutioner, hvormed kommunalbestyrelserne har indgået driftsoverenskomst i henhold til §69 i lov om social bistand (62.03).

Da KL har oplevet et stigende behov for fornyet vejledning i forbindelse med forholdene vedrørende omstruktureringer og ændringer af personalebehovet på daginstitutions-, SFO- og

klubområdet, har KL nu opdateret det nævnte cirkulærer samt bemærkningerne vedrørende reglementets Kapitel 7 – Forhandlings- og organisationsforhold.

Cirkulæret og bemærkningerne vedrørende reglementets Kapitel 7 – Forhandlings- og organisationsforhold ophæves hermed.

Følgende forhold vil blive behandlet nedenfor:

- Forhandlingsforhold
- Afskedigelsesprocedure
- Selvejende institutioner

2. Forhandlingsforhold i forbindelse med ændring af institutionernes opgaver, organisation eller personalebehov

Daginstitutions- og SFO-pædagoger og klubpædagoger er som udgangspunkt ansat på overenskomstvilkår efter overenskomsten mellem KL og BUPL (nyeste overenskomst af 22. juli 2002). Herudover eksisterer der en "lukket gruppe" af reglementsansatte pædagoger, der kan være ansat i henhold til reglement af 30. marts

1976 for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte personale ved kommunale daginstitutioner. (63.03). Endelig er pædagogmedhjælper ansat efter overenskomst mellem KL og PMF (nyeste overenskomst af 9. juli 2002)

2.1 Reglementsansatte

Af reglementets § 33, stk. 1 og § 31, stk. 2 fremgår det, at ændring af bestemmelserne om forhold, som angår institutionens opgaver, organisation eller personalebehov, fastsættes af kommunalbestyrelsen efter forudgående forhandling med de berørte forhandlingsberettigede organisationer, dvs. BUPL.

Denne bestemmelse indebærer, at kommunalbestyrelsen, inden der træffes endelig beslutning om ændringer i kommunens/institutionens opgaver, organisation eller personalebehov herunder indførelse af lønsumsstyring eller ansættelsesstop, orienterer BUPL's lokale afdeling om de påtænkte ændringer. Organisationen skal samtidigt have adgang til at fremsætte bemærkninger til de foreslåede ændringer. Disse bemærkninger skal forelægges kommunalbestyrelsen, inden endelig beslutning træffes.

Såfremt organisationen ønsker en mundtlig forhandling om spørgsmålet, forudsættes forhandlingen afholdt inden kommunalbestyrelsens endelige beslutning.

Det anbefales, at der i forbindelse med orienteringen af organisationen samtidigt gives oplysning om frist for

afgivelse af bemærkninger samt forslag til mulige forhandlingsdatoer.

Der er ikke formkrav til orienteringens karakter, eller hvorledes organisationens bemærkninger håndteres.

Ovenstående er ikke til hinder for, at kommunalbestyrelsen kan træffe en principbeslutning om indførelse af lønsumsstyring eller ansættelsesstop. Forpligtelsen til forudgående orientering/forhandling skal imidlertid iagttages inden en sådan principbeslutning konkret iværksættes overfor daginstitutioner med reglementsansat personale.

Det understreges, at det ikke er en betingelse for en ændret normering/indførelse af lønsumsstyring eller indførelse af ansættelsesstop, at der opnås enighed med den lokale afdeling af BUPL.

Det er kommunalbestyrelsen, der fastsætter personalebehovet, og det er hverken forudsat eller hjemlet, at der indgås en egentlig aftale mellem personaleorganisationen og kommunalbestyrelsen om antallet af stillinger og omfanget af det til de enkelte stillinger henlagte timetal, (jfr. reglementets § 31, stk. 2).

KL skal i den forbindelse pege på, at kommunalbestyrelsen må sikre sig, at referater fra drøftelser om normeringsforhold ikke formelt kommer til at fremtræde som aftaler med BUPL.

Endelig bemærkes det, at såfremt kommunens ændringsforslag alene vedrører én eller flere institutioner og der på den eller disse institutioner

ikke er ansat reglementsansat personale, vil forhandlingspligten efter § 33 i reglementet ikke være gældende.

I stedet henvises til nedenstående om reglementets § 33 stk. 2 og forhandlingsreglerne i Hovedaftalen.

Udover retten til forudgående orientering/forhandling efter Reglementets § 33 stk. 1 indeholder Reglementets § 33 stk. 2 også en almindelig adgang for organisationen til forhandling af spørgsmål med kommunen som ikke specifikt knytter sig til ændringer af bestående forhold.

2.3 Overenskomstansatte BUPL og PMF

Ændringer, der vedrører pædagogisk personale ansat i henhold til den mellem Kommunernes Landsforening og Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL) indgåede overenskomst, omfattes ikke af reglementets § 33. Tilsvarende gælder for medarbejdere omfattet af Pædagogisk Medhjælperforbund (PMFs) overenskomst.

I kommuner hvor beslutningen ikke berører reglementsansatte - men alene overenskomstansatte - har BUPL og PMF for så vidt angår overenskomstansatte pædagoger og pædagogmedhjælper, på begæring, ret til at forhandle spørgsmålet efter principperne i Hovedaftalens § 1.

Efter de respektive Hovedaftaler mellem BUPL (92.31) og PMF (91.61) er parterne enige om "at fremme et godt samarbejde og virke

for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne."

Denne bestemmelse hviler på en forudsætning om, at der på begæring gives organisationerne lejlighed til en drøftelse, hvorunder organisationerne kan få lejlighed til at fremføre sine synspunkter.

I disse situationer er det BUPL's hhv. PMF's lokalafdelinger som har initiativ-forpligtelsen.

Det bemærkes, at kommunen ikke på samme måde som ved reglementsansatte er bundet af, at gennemførelsen afhænger af, at der er foretaget en forudgående orientering eller forhandling med organisationen.

Idet det vil være bedst stemmende med hovedaftalens bemærkninger om, at parterne skal "fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne." finder KL dog, det hensigtsmæssigt såfremt en personaleorganisation begærer dette at en forhandling gennemføres samtidig med forhandlingen i henhold til reglementets § 33 stk. 1.

3. Afskedigelsesprocedure.

3.1 Krav om hjemmel.

Udgangspunktet for en afgørelse om afskedigelse af en reglementsansat pædagog, en overenskomstansat pædagog eller pædagogmedhjælper er at den forvaltningsmyndighed der træffer afgørelsen har kompetencen her til.

Såfremt afskedigelsen er begrundet i forhold, som kan henføres til den ansatte, vil det normalt fremgå af interne regler hvem der har kompetencen til at træffe afgørelse om afskedigelse.

Såfremt afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel (ved budgetreduktioner, strukturændringer og lignende) vil iværksættelse af afskedigelsesproceduren normalt forudsætte en konkret beslutning herom i kommunalbestyrelsen, økonomiudvalget eller fagudvalget om ændring af kommunens opgaver, organisation eller personalebehov. Reglementets forhandlingsbestemmelser i § 33. stk. 1 skal ses i denne sammenhæng.

3.2 Reglementsansatte daginstitutionspædagoger

For reglementsansatte daginstitution-, SFO-pædagoger og klubmedarbejdere fremgår det af reglementets § 28, stk. 1, at der - bortset fra afskedigelse på grund af alder og afskedigelse efter forudgående tjenstligt forhold - skal gives såvel den forhandlingsberettigede organisation som den ansatte selv adgang til at udtale sig, forinden den reglementsansatte afskediges uden ansøgning.

3.3 Overenskomstansatte daginstitutionspædagoger

For overenskomstansatte daginstitutionspædagoger finder overenskomstens § 18 anvendelse. Det fremgår heraf, at der - bortset fra afskedigelse på grund af alder - skal gives BUPL adgang til at udtale sig, inden en ansat afskediges uden ansøgning. § 18 finder ikke anvendelse for timelønnede

og lønnede praktikanter, ligesom der er særlige regler for afskedigelse af ansatte i prøvetiden. For timelønnede og lønnede praktikanter skal der alene ske orientering til BUPL om at afskedigelsen finder sted. Ved afskedigelse af pædagoger i prøvetiden skal BUPL gives adgang til udtale sig inden afskedigelsen finder sted, idet kommunen dog kan kræve at forhandlingen herom afholdes inden for en frist af 2 uger.

3.4 Procedure

Overholdelse af nævnte bestemmelser i reglementets § 28, stk. 1, henholdsvis overenskomstens § 18, kræver, at der, inden der træffes beslutning om afskedigelse uden ansøgning, sendes en "sindetskrivelse" til BUPL, Blegdamsvej 124, 2100 København Ø. Denne udformes som en skrivelse til organisationen, hvori det tilkendegives og begrundes, at kommunen agter ("er sindet") at afskedige N.N., og at kommunen i den anledning udbeder sig organisationens eventuelle bemærkninger hertil.

Det fremgår af overenskomstens § 18, stk. 4 og bemærkningerne til reglementets § 28, at "sindetskrivelsen" skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for organisationens vurdering af afskedigelsen er tilstede. De omhandlede "sindetskrivelser" efter reglementets § 28 og overenskomstens § 18 skal i overensstemmelse hermed bl.a. angive de pågældende medarbejders navne og den påtænkte afskedigelse/timereduktion med angivelse af varsel samt årsagen til afskedigelsen/timereduktionen.

Proceduren erstatter ikke høringsproceduren overfor den ansatte i henhold til forvaltningslovens § 19 stk. 2. I praksis kan høringen af organisationen tilrettelægges således at høringsproceduren i henhold til forvaltningsloven opfyldes.

Det anbefales, at kommunalbestyrelsen i høringskrivelsen ("sindetskrivelsen") præciserer, at såfremt BUPL ønsker afholdt en forhandling i sagen, må denne afholdes inden for de i overenskomstens § 18, stk. 5, omhandlede frister, og at det i høringskrivelsen tilkendegives på hvilke datoer inden for fristen, kommunalbestyrelsen vil kunne afholde forhandling i sagen.

Det bemærkes, at endelig beslutning om opsigelse ikke kan meddeles før udløb af høringsfristen, medmindre organisationen (den reglementsansatte) forinden har gjort brug af forhandlingsretten/udtalelsesretten.

Det bemærkes, at en tilsidesættelse af ovennævnte høringsprocedure normalt vil indebære, at opsigelsen må stilles i bero, indtil opsigelsesproceduren efterfølgende er iagttaget.

Der er ikke i reglementet fastsat en tilsvarende forhandlingsfrist. Af bemærkninger til § 28 i reglementet fremgår det, at der skal gives organisationen en frist til at udtale sig i sagen på normalt ikke under 14 dage.

3.5 Stillingsændring

Det bemærkes, at afskedigelsesproceduren også skal iagttages, hvis an-

sættelsesforholdet påtænkes forandret så væsentligt, at det kan sidestilles med opsigelse fulgt op af tilbud om genansættelse.

I tvivlstilfælde anbefales det at kontakte KL om sådanne spørgsmål.

3.6 Pædagogmedhjælpere

For pædagogmedhjælpere er det aftalt med PMF, at ansættelsesmyndigheden skriftligt meddeler enhver uansøgt opsigelse til den ansatte og PMF, jfr. således pædagogmedhjælperoverenskomstens § 13, stk. 3. Det vil i praksis sige, at PMF (hovedforbundet) samtidig skal orienteres ved kopi af opsigelsesskrivelsen. PMF kan herefter begære forhandling afholdt.

3.7 Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter samt samarbejdsudvalgsmedlemmer

3.7.1 Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter og disses suppleanter er omfattet af særskilte opsigelsesbestemmelser. Således skal der normalt være forhandlet mellem overenskomstens parter, forinden afskedigelse af en tillidsmand finder sted, jfr. herved § 12, stk. 2 i tillidsmandsregler af 1. oktober 2002 samt § 18, stk. 2 i rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse af 11 oktober 2002, (05.80 og 05.86). Ved afskedigelse i forbindelse med arbejdsmangel skal der endvidere i henhold til nævnte § 12, stk. 4 hhv. § 18, stk. 4 gives tillidsmanden et særligt opsigelsesvarsel.

3.7.2 Sikkerhedsrepræsentanter

Sikkerhedsrepræsentanter er omfattet af de for tillidsmænd gældende opsigelsesbestemmelser, jfr. § 10 i arbejdsmiljøloven. Suppleanter for sikkerhedsrepræsentanter er ikke omfattet af de for tillidsmænd gældende opsigelsesbestemmelser.

3.7.3 Samarbejdsudvalgsmedlemmer

Samarbejdsudvalgsmedlemmer og disses suppleanter, der ikke er tillidsmænd, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsmænd, jfr. § 20, stk. 8 i tillidsmandsregler af 1. oktober 2002 og § 18, stk. 8 i rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse.

4. Selvejende daginstitutioner med driftsoverenskomst

Ved påtænkte normeringsændringer og afskedigelsesprocedurer, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

KL skal dog gøre opmærksom på, at den nævnte forhandlingsprocedure mest hensigtsmæssigt kan varetages i samarbejde mellem kommunalbestyrelsen og repræsentanter for den selvejende daginstitutionens bestyrelse, idet det dog bemærkes, at det er den selvejende bestyrelse, som er arbejdsgiver, og som skal sikre, at proceduren overholdes.