

FFD'S VEJLEDENDE SKRIVELSE OM NY ANSÆTTELSESBEKENDTGØRELSE

Januar 2016

Ny ansættelsesbekendtgørelse for lærere, forstandere og viceforstandere pr. 1. august 2016 og dens betydningen for højskolerne

Som følge af den nye ansættelsesbekendtgørelse(AB) er der ændrede vilkår for lærere, forstandere og viceforstandere på højskolerne. Disse ændrede vilkår betyder, at kontrakten for den enkelte lærer enten skal have et kontrakttillæg, eller der skal udarbejdes en ny kontrakt. FFD anbefaler, at der udarbejdes en ny kontrakt, og FFD udarbejder en ny vejledende standardkontrakt til hjælp for højskolerne og lærerne. Den vil snarest vil blive lagt på foreningens hjemmeside.

Udgangspunktet er, at de nye kontrakter pr. 1. august 2016 skal være i overensstemmelse med AB. Det gælder for de ændringer, der følger af den nye AB(fx ny lønindplacering, ændret undervisningstimal osv.) og eventuelle andre ændringer af øvrige vilkår for den enkelte.

Væsentlige ændringer af ansættelsesforholdet skal varsles med de for stillingen gældende opsigelsesvarsler. (Med ikrafttræden pr. 1. august 2016 betyder det fx, at for lærere med mere end 9 års anciennitet på dette tidspunkt og dermed 6 måneders opsigelse, skal varslingen ske med udgangen af januar 2016).

Den ny AB giver ikke anledning til, at der kan ske forringelser eller ændringer i den ansattes vilkår udover de ændringer, som AB fastslår. Sker der væsentlige ændringer af ansættelsesvilkårene ved udformningen af den nye kontrakt/tillæg, der ikke følger af den nye AB, giver det den ansatte mulighed for at betragte sig som opsagt med de for stillingen gældende rettigheder. Anser den ansatte sig for opsagt, skal opsigelsen begrundes skriftligt, og de normale procedurer for en opsigelse skal følges.

Nedenfor er der en gennemgang af ændrede vilkår med ny AB.

Ansættelsesbekendtgørelsens nye forhold

Løn til lærere

Lønnen til lærerne er fastsat i AB, jf. AB § 6, stk. 3. Denne skal højskolerne følge. Lærere indplaceres på det basisløntrin, der svarer til ancienniteten, i et nyt enstrengt forløb med 4 løntrin, der hver ligger højere end de eksisterende. Der er fortsat mulighed for at tildele kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag.

Det er ikke meningen, at højskolelærere skal gå ned i løn ved overgangen til vilkår efter ny AB. Hvis den nuværende løn i kraft af diverse tillæg overstiger den nye basisløn, kan der aftales et kvalifikationstillæg til udligning af forskellen, eller eksisterende tillæg kan videreføres.

Det er altså muligt ved overgangen til ny AB at ændre ved eksisterende ikke lovbestemte tillæg. Det fremgår af AB, at der ikke ved overgangen kan ske lønnedgang. Ophævelse af eksisterende tillæg bør dog i alle tilfælde varsles.

De lærere, der er på det gamle skalatrinforløb med baggrund i ansættelse før 2000 eller har nået sluttrinnet her, fastholder nuværende lønforhold. Men den ansatte kan vælge, så længe nuværende regler er gældende, at overgå til basisløn.

Kostskoletillægget, jf. AB § 6, stk. 8, og Højskolepædagogisk Uddannelse (HPU) tillægget, jf. AB § 6, stk. 9, er stadig pligtige løntillæg.

Løn til forstandere og viceforstandere

Med den nye AB får både forstandere og viceforstandere deres egen intervallønramme, hvor der for forstandere skelnes mellem, om højskolen har over eller under 100 årselever, jf. AB § 6, stk. 2.

Det er ikke meningen, at forstandere og viceforstandere skal gå ned i løn ved overgangen til ny AB. Hvis nuværende løn for forstander og viceforstander er højere end det, intervallønnen giver mulighed for, opretholdes den nuværende løn, ved at der tildes et lokalt tillæg til udligning af forskellen.

Det er muligt at give et engangsvederlag til forstander og viceforstander. Desuden er der et pligtigt kostskoletillæg til forstanderen og viceforstandere jf. AB § 6 stk. 8.

Pension

Pensionsindbetaling til lærere, viceforstandere og forstandere er på 17,1 %, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag jf. AB § 10 stk. 3. Der indbetales ikke pension til timelærere, jf. AB § 10, stk. 1

Indbetalingen skal ske til en pensionskasse, der skal opfylde kravene til bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., jf. AB § 10, stk. 4.

Da der ikke længere er krav om indbetaling til en bestemt pensionskasse, er det op til skolen og den enkelte ansatte at beslutte hvilken pensionskasse, der skal indbetales til.

For forstandere, viceforstandere og lærere med en tjenestemandslignende pensionsordning udgør pensionsbidraget 15 % af basislønnen jf. AB § 11 stk. 1. Højskolen indbetaler bidraget til den statsgaranterede pensionsordning.

Merarbejde/overarbejde findes ikke

Der ydes ikke ekstra betaling eller afspadsring for arbejde ud over almindelig arbejdstid jf. AB § 6, stk. 8. Det er ledelsens ansvar at sikre, at arbejdstiden i gennemsnit bliver på 37 timer om ugen set over et skoleår.

Det er muligt at give et engangsvederlag for en særlig indsats, jf. AB § 6, stk. 3. Der kan også gives et fast funktionstillæg for varetagelsen af særlige opgaver.

Arbejdstidsfordeling

Arbejdstiden for en højskolelærer svarer til gennemsnitligt 37 timer ugentligt i 46 uger, hvilket svarer til en årsnorm på 1924 timer eller ca. 1650 timer om året, når ferie og særlige feriedage er fratrukket, jf. AB § 17, stk. 1. Arbejdstiden for lærere omfatter undervisning, forberedelse, samvær med eleverne og evt. andre relaterede opgaver, hvor samvær er anført som en ligeværdig opgave med undervisning og forberedelse, jf. AB § 17, stk. 3.

Der er ikke i ny AB fastsat en norm for undervisningstimetallet. FFD har dog foreslået et charter, som foreslår et årligt spænd på 400-500 undervisningstimer for den enkelte lærer. Hvordan undervisningstimerne fordeles indenfor dette spænd kan aftales/fastsettes lokalt. En evt. lokalaftale kan også indebære en aftale om forholdet mellem undervisningstimer, samvær og forberedelse og eventuelle andre opgaver som f.eks. vejledning, mentorfunktion osv.

FFD anbefaler, at det aftalte årlige undervisningstimal og det maksimale antal undervisningsuger fremgår af kontrakten, ligesom evt. andre arbejdstidsaftaler bør fremgå.

Tidbegrænset stilling

Den nye AB anfører alene, at tidsbegrænset ansættelse kan finde sted. Tidsbegrænset ansættelse reguleres i anden lovgivning. (Jf. lov om tidsbegrænset ansættelse). Det betyder blandt andet, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold højst kan ske to gange. Desuden skal en tidsbegrænset ansættelse, tidspunktet for ansættelsens ophør og fornyelsen være begrundet i objektive forhold.

Deltidsansatte

Ved deltidsansættelse skal beskæftigelsesgraden angives som en procentvis ansættelse i forhold til en fuldtidsstilling (ca. 1924 timer på årsbasis).

Det anbefales, at det årlige undervisningstimal og det maksimale antal undervisningsuger også fremgår af kontrakten. Beskæftigelsesgraden på deltid skal mindst andrage 1/3 af fuld beskæftigelse, jf. AB § 3, stk. 1.

Timelærer

Indenfor en ansættelsesperiode på ikke over 3 måneder er der ingen øvre grænse for timetallet. Overstiger ansættelsesgraden ved ansættelse i mere end 3 måneder et omfang på 1/3 af fuldtidsstilling (ca. 1924/1650 timer) skal ansættelsen ændres til fast ansættelse eller tidsbegrænset ansættelse, jf. AB § 4, stk. 1 + 2. Lønnen til en timelærer udbetales i forhold til antallet af afholdte

undervisningstimer og efter AB's takster, jf. AB § 9.

Processen vedrørende kontraktændringer

Med den nye ansættelsesbekendtgørelse vil der ske kontraktændringer for højskolelærerne. Kontraktændringerne kan aftales gensidigt mellem højskolen(arbejdsgiver) og læreren(arbejdstager) eller fastsættes ensidigt af højskolen.

Ved ensidigt pålagte ændringer, hvor højskolen gennemfører ændringer efter ny AB, vil der være et varsel svarende til lærerens opsigelsesvarsel, inden ændringerne skal være gennemført via en ny kontrakt eller tillæg til eksisterende kontrakt.

Ønskes der fra højskolens side indført væsentlige ændringer af lærerens ansættelsesvilkår udover de i ny AB anførte, kan disse ikke begrundes med baggrund i ændringen af AB. I så fald giver det læreren mulighed for at betragte sig som opsagt med de for stillingen gældende rettigheder. Anser læreren sig for opsagt, skal opsigelsen begrundes skriftligt, og de normale procedurer for en opsigelse skal følges.

Er der tale om en gensidig aftale, hvor parterne er enige om ændringerne efter ny AB, samt eventuelle øvrige ændringer, kan kontrakten blot underskrives og gælde fra ikrafttrædelsestidspunktet.

FFD anbefaler for klarhedens skyld, at der udarbejdes en ny kontrakt for hver enkelt lærer. I den nye kontrakt bør der være en beskrivelse af de nye forhold efter ny AB. Beskrivelsen bør bl.a. omfatte forholdene vedrørende undervisningstimetallet, max antal undervisningsuger, en beskrivelse af eventuelle opgaver i tilknytning til undervisningen og samværet f.eks. vejledning, mentorfunktion mv.

Ved udformning af en ny kontrakt anføres lærerens starttidspunkt for ansættelse på skolen, det vil sige bagud i tid.

Udkast til ny lærerkontrakt vil snarest kunne ses på:

<http://www.ffd.dk/administrativt/loen-og-ansattelse/ansattelsesbreve>

Evt. spørgsmål kan rettes til:

Viggo Møllerup, 3336 4034, vm@ffd.dk og

Thor West Nielsen, 3336 4033, tw@ffd.dk