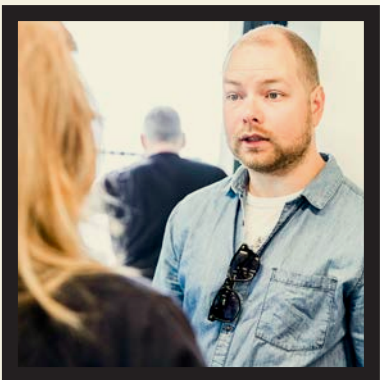


# Lov 409

## – udvalgte regler



Lov 409 fastsætter fra 1. august 2014 de overordnede rammer for organiseringen af dit arbejde. Når der tidligere er sket store ændringer af de vilkår, der gælder for lærere og børnehaveklasseledere i folkeskolen, er det sket gennem aftaler mellem Danmarks Lærerforening og KL på det kommunale område, og med Danske Regioner på det regionale område. I de situationer har Danmarks Lærerforening været med under udarbejdelsen af aftalen og medvirket ved den endelige formulering af aftalens enkelte elementer. Vi har derfor haft et indgående kendskab til enkelt-element-ernes indhold og teksternes betydning. DLF har tidligere haft et medansvar for aftalen. Det er ikke tilfældet med Lov 409. Den er vedtaget af et markant flertal i Folketinget og udarbejdet i et samarbejde mellem KL og regeringen.

### Læs også:

#### Reformen

– udvalgte temaer

#### Gode råd

– om proces frem mod august '14



## Lokale arbejdstidsaftaler – eller arbejde på lovens grundlag

Loven ophæver alle lokale arbejdstidsaftaler fra 1. august 2014. Men loven giver også mulighed for, at der lokalt kan indgås nye (arbejdstids)aftaler mellem kreds og kommune eller mellem skolens ledelse og TR. Imidlertid fraråder både regering og KL, at der indgås lokale aftaler, som begrænser ledelsesretten. Derfor er det en reel risiko, at I på skolerne alene har loven at henholde jer til. Men både centralt og lokalt vil foreningen arbejde for, at I får de bedst mulige vilkår for at få en ordentlig arbejdsituation og for at levere kvalificeret undervisning. Vi vil også arbejde for, at du ikke står alene med spørgsmål og problemer, men at der arbejdes for kollektive løsninger, som tilgodeser alle lærere på skolen. Hvis der indgås aftaler mellem TR og ledelsen, eller der aftales retningslinjer i MED-udvalget, skal der være tale om kollektive løsninger, som er blevet til efter drøftelse med kredsen.

Bestemmelserne i Lov 409, som er nævnt neden for, kan altså fraviges eller suppleres, men det kræver en aftale mellem kreds og kommune eller mellem TR og skoleleder. I så fald vil TR tage det op i Faglig Klub.

## Antal arbejdsdage

Fra 1. august 2014 er der ikke længere regler for, hvor mange dage om året lærere skal på arbejde. Den samlede arbejdstid beregnes for hvert år på baggrund af antallet af dage x 7,4 timer. Herfra trækkes feriedage og søgne-/helligdage. Hviletidsbestemmelserne skal overholdes, således at du får de hvileperioder, fridøgn og pauser, som du har krav på efter arbejdsmiljølovgivningen.

Skolens ledelse/kommunen fastsætter antallet af dage, du skal møde på arbejde. Udgangspunktet for beslutningen vil være, at skoleåret for eleverne er på 200 dage/40 uger, samt at arbejdstiden for lærerne i gennemsnit skal udgøre 37 timer om ugen. Din ugentlige og daglige arbejdstid vil afhænge af skolelederens beslutninger.

## Arbejdstidens placering

Arbejdstiden skal så vidt muligt være samlet. Der skal altså være væsentlige forhold, som gør sig gældende, før man kan dele arbejdstiden, så der bliver et ophold i arbejdet på mere end en halv time. Det vil fx kunne ske, hvis der er skolefester eller teaterarrangementer, som ikke kan lægges i direkte forlængelse af den øvrige arbejdstid.

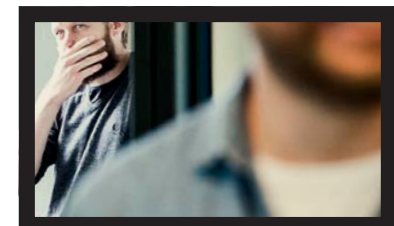
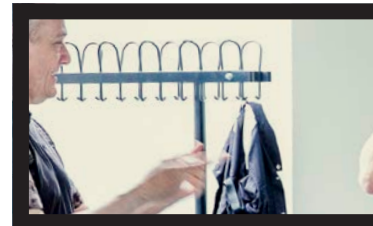
Loven siger, at "Arbejdsdage medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet". Det betyder, at din arbejdstid beregnes fra du kommer om morgenen, til du atter kan forlade arbejdsstedet. Inden for disse tidspunkter skal hele din arbejdstid placeres.

## Tilstedeværelse

Formuleringen i loven betyder også, at du har fået ret og pligt til at være på arbejdsstedet i den fulde arbejdstid. Det betyder, at der skal være mulighed for at forberede sig både individuelt og i fællesskab og for at holde de teammøder, forældremøder og møder med andre, der er nødvendige for undervisningen inden for møde- og -sluttidspunktet. Klargøring af den konkrete undervisning, mail-korrespondance og telefonopkald mv. fra forældre skal også ligge inden for møde- og sluttidspunktet. Hvis elevernes undervisning begynder kl. 8, må din arbejdstid således forventes at begynde før, så du har tid til at klargøre undervisningen og mulighed for at tjekke mails eller andet, der har betydning for eleverne og/eller undervisningen.

Hvis tiden til arbejdsopgaverne ikke er tilstrækkelig, må I tage en drøftelse i Faglig Klub om, hvordan I kan foreslå løsninger på det problem, som TR kan tage med til skoleledelsen. Dette forhold vil blive uddybet senere på et møde i Faglig Klub.

Der er ingen bestemmelser om, hvornår skolens ledelse skal give besked om, hvordan din arbejdstid er placeret. Der er heller ingen regler om, hvordan du får at vide, at der skal ske ændringer i planlagt arbejdstid. Dog er det et krav, at arbejdsmiljølovens bestemmelser om hviletid, fridøgn og pauser overholdes. Det vil være nogle af de emner, kredsen vil forsøge at få fælles forståelser for – eller det kan være noget af det, I skal drøfte forslag til i Faglig Klub.



## Opgaveoversigt

Skolens ledelse skal udarbejde en opgaveoversigt. Den skal indeholde de opgaver, du har det kommende skoleår. Og du skal have at vide, om samtlige opgaver fremgår af opgaveoversigten, eller om ledelsen lader noget arbejdstid være ubeskrivet. Opgaveoversigten er ikke et bindende tilsagn om, hvad du skal lave – eller om hvor meget tid du har til opgaverne. Men hvis der skal ske ændringer i opgavernes indhold, skal ledelsen drøfte såvel indhold som omfang med dig. På et møde i Faglig Klub vil I få præsenteret kravene til en opgaveoversigt og til dialogen om opgaveoversigten.

## Undervisningstillæg

Loven fastlægger, at man skal have udbetalt et undervisningstillæg for det antal undervisningstimer, man har på et skoleår. De første 299 timer årligt giver ikke tillæg. Herefter udbetales et tillæg på ca. 35 kroner i timen (ca. 13 kroner i timen for medlemmer på *personlig ordning*). Der udbetales et særligt højt tillæg for alle på ca. 107 kr. i timen for de undervisningstimer, der ligger over 750 timer årligt. Tillægget udbetales løbende på baggrund af det planlagte undervisningstimetotal. Tillægget udbetales i henhold til det "udvidede undervisningsbegreb", hvor alle aktiviteter med elever bortset fra tilsyn i elevpauserne giver tillæg.

## Weekendgodtgørelse

For arbejde i weekender og på søgnehelldage skal du honoreres, som om det er overtid, uanset om der er overtid for normperioden eller ej. Den tid, du arbejder, skal tillægges 50 %.

Det betyder fx, at du for 5 timers arbejde en lørdag skal honoreres med 7,5 timer (5 timer + 50 %). Du skal honoreres ved at få fri fra 7,5 planlagte timer før eller efter weekendarbejdet. Hvis det ikke kan lade sig gøre, kan skolelederen vælge at udbetale for de 7,5 timer uden yderligere tillæg men på grundlag af din aktuelle løn.

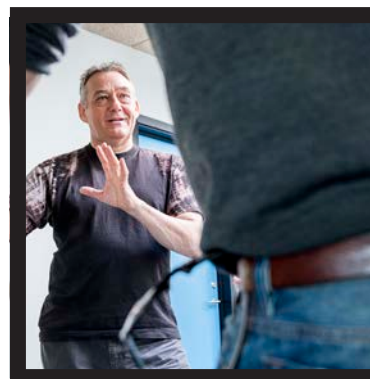
Du har også krav på ulempegodtgørelse på ca. 50 kr. pr. time du er på arbejde i weekenden.

## Samarbejde om personaleforhold samt sikkerhed og sundhed

Alle spørgsmål om personalets vilkår kan tages op til drøftelse i MED-systemet, herunder MED-udvalget/SU på den enkelte skole. Din TR og AMR bør være i tæt

dialog med kredsen for at kende arbejdsgiverens overvejelser som følge af lovindgrebet. Faglig Klub kommer til at drøfte mange betydelige spørgsmål om arbejdets tilrettelæggelse. Klubben skal kunne give de tillidsvalgte mandat til drøftelserne med ledelsen. Kredsen medvirker til, at der så vidt muligt indgås fælles kollektive aftaler.

I arbejdsmiljøloven er der bestemmelser, der har betydning for og begrænser ledelsesretten i forhold til fastsættelse af arbejdstiden. Det drejer sig fx om, hvor mange dage man må arbejde i træk, hvor lang tid der skal være mellem to arbejdsperioder og pauser. I Lov 409 er der indskrevet en bestemmelse om afvigelser fra arbejdsmiljøloven. Foreningen har rettet henvendelse til Beskæftigelsesministeriet, da vi finder bestemmelserne i strid med EU's arbejdstidsdirektiv. Arbejdsmiljøloven indeholder også bestemmelser om, at arbejdspladsvurderingen (APV) skal revideres, fx når arbejdet organiseres på en ny måde. Det er tilfældet fra 1. august 2014. Det er vigtigt, at arbejdsmiljøgruppen (AMG – heriblandt medarbejdernes arbejdsmiljørepræsentant) inddrages så tidligt som muligt, hvilket vil sige allerede, når plantægningsarbejdet for skoleåret påbegyndes. Arbejdsmiljøgruppen skal også inddrages i en vurdering af balancen mellem opgaver og resurser og den tid, som den enkelte lærer tildeles af ledelsen.



Danmarks Lærerforening  
Vandkunsten 12, 1467 København K,  
Tlf 33 69 63 00, dlf@dlf.org, www.dlf.org