



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 25. april 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 80 (L215), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Per Clausen (EL)

25. april 2013

J.nr. 2013 - 3407

**Spørgsmål nr. 80:**

” Det fremgår også af forslaget på s. 30, § 8, stk. 5, at:

”Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og læreren, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer”.

Ministeren bedes redegøre for, hvor mange gange årligt dette kan ske! Er det en gang ugentligt, eller..? Skal den omtalte drøftelse mellem ledere og medarbejder føre til enighed? Eller kan det have karakter af et direktiv fra leder til medarbejder? Og med hvilket varsel kan det føre til ændringer i medarbejdernes arbejdsopgaver, når det handler om undervisning?”

**Endeligt svar:**

Med lovforslaget får skolelederne samme ret til at lede og fordele arbejdet på den enkelte skole, som alle andre ledere har. Det betyder, at det fremover skal være skoleledelsen, der i tæt dialog med lærerne prioriterer over, hvordan ressourcerne bruges bedst muligt på den enkelte skole.

Lovforslaget indebærer, at der indsættes bestemmelser i overenskomster og aftaler, hvorefter ledelsen skal udarbejde en opgaveoversigt til læreren for året. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, den ansatte påtænkes at løse i normperioden.

Opgaveoversigten er en del af det sæt af værnsregler, som skal betrygge lærerne i, at arbejdet holdes inden for rimelige grænser. Opgaveoversigten skal medvirke til at skabe dialog mellem ledelse og lærer.

Reglen fastlægger ikke begrænsninger med hensyn til, hvor mange ændringer af opgaveoversigten der kan ske årligt. Der er ikke krav om varsling i tilfælde af ændringer. Tildelingen af opgaverne sker inden for rammerne af arbejdsgivers ledelsesret, og der er ikke tale om en forhandling, som skal føre til en aftale, men derimod dialog mellem leder og medarbejder om arbejdsopgaverne.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen