

OPMANDSKENDELSE

I

Voldgiftssagen:

Specialarbejderforbundet i Danmark
(advokat Peter Nisbeth)

mod

Forsvarsministeriet
(Advokat Niels Banke)

Afsagt den 18. marts 2005

1. Mellem klageren, Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD), og indklagede, Forsvarsministeriet, er der opstået tvist om, hvorvidt de udligningstillæg, som de nuværende specialarbejdere i Forsvaret fik tillagt ved overgangen til ny løn pr. 1. april 2003, fortsat kan oppebæres efter, at de pågældende har gennemgået uddannelsen som ejendomsserviceassistent og er overgået til en højere basisløn. Parterne er enige om, at tillæggene bortfalder ved stillingsskifte, og uenigheden drejer sig derfor om, hvorvidt de pågældendes skift fra ufaglært til faglært med deraf følgende ændringer i deres arbejdsopgaver kan betragtes som et stillingsskifte.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af sekretariatschef i Statsansattes Kartel Helmut Madsen og sekretariatsmedarbejder i 3 F Kim Hansen, begge udpegede af SiD, kontorchef i Forsvarsministeriets 2. kontor Peter Wass og souchef samme sted Henriette E. Lemvigh, begge udpegede af Forsvarsministeriet, samt - som opmand - undertegnede højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen er blevet mundtligt forhandlet den 1. marts 2005.

2. Parternes påstande

SiD har nedlagt påstand om, at Forsvarsministeriet skal anerkende, at specialarbejdere, der har afsluttet uddannelsen som ejendomsserviceassistent, udover en basisløn på 204.000 kr. årligt (niveau 1997) oppebærer sine hidtil tildelte personlige tillæg, medmindre andet udtrykkeligt er aftalt i forbindelse med tildelingen af det personlige tillæg.

Forsvarsministeriet har påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at tvisten i sagen alene angår de personlige tillæg, som er ydet som udligningstillæg ved overgang fra gammel til ny løn for at undgå lønnedgang ved overgangen til ny løn.

3. Overenskomstgrundlaget

SiD indgik pr. 28. marts 2003 aftale om nyt lønsystem for specialarbejdere under Forsvarsministeriets område med virkning fra 1. april 2003. Forbundet havde

tidligere været omfattet af aftalerne om lokalløn. I aftalen om lokalløn, som trådte i kraft 1. april 2002, hedder det bl.a.:

§ 3. Lokallønspuljernes anvendelse

Der kan lokalt indgås aftaler om:

- Personlige lønforbedringer, herunder ved rekruttering og fastholdelse
- Stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg (enkeltstillinger)
- Gruppevise omklassificeringer/tillæg
- Funktionsmæssige lønforbedringer og arbejdsbestemte tillæg
- Arbejdstidsbestemte tillæg
- Mobilitetsfremmende lønforbedringer.

§ 4. Personlige lønforbedringer

...

§ 5. Stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg (enkeltstillinger)

Ved varige og væsentlige ændringer i stillingsindholdet kan der for enkeltstillinger aftales stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg.

§ 6. Gruppevise omklassificeringer/tillæg

Der kan i mindre omfang aftales omklassificeringer af personalegrupper, der kun findes inden for det pågældende ministerområde.

...

§ 13. Nye stillinger og væsentlig stillingsændring

Nyoprettede stillingers varige klassificering belaster ikke puljerne. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg mv., der ydes ved nyansættelse i henhold til en række overenskomster. Som supplement til den varige klassificering, inkl. eventuelt tillæg, kan der aftales personlige tillæg, der finansieres af lokallønspuljen.

Hvis der i overenskomsten er adgang til at yde tillæg som følge af væsentlig stillingsændring, kan lønforbedringer, der er begrundet i "væsentlig stillingsændring", alene ydes uden for pulje ved egentlig forfremmelse, typisk efter stillingsopslag. Ændres en stilling i et omfang, der må sidestilles med ansættelse i en ny stilling, kan der dog ligeledes ydes tillæg uden for pulje.

Øvrige ændringer afholdes af lokallønspulje.

§ 14. Puljebelastning og genanvendelse

Varige stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg belaster puljerne med hele udgiften, og beløbet kan ikke genanvendes.

..."

Aftalen mellem SiD og Forsvarsministeriet om nyt lønsystem blev indgået i henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer indgået mellem bl.a. Statsansattes Kartel og Finansministeriet, hvori det bl.a. hedder:

" § 4. Basisløn

Ved et basislønsystem aftales basislønnen for de enkelte grupper mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)organisation. Basislønnen vil kunne indeholde et eller flere anciennitetstrin.

Stk. 2. Basislønnen kan suppleres med *centralt* aftalte tillæg baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 3. Basislønnen vil tilsvarende kunne suppleres med *centralt* aftalte tillæg baseret på særlige kvalifikationskrav, som er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 4. Herudover kan der *lokalt* aftales tillæg for særlige *funktioner*, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 5. Tilsvarende kan der *lokalt* aftales tillæg for *kvalifikationer mv.*, dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 6. Tillæg efter stk. 4 og 5 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 1/10 1997).

Stk. 7. Herudover kan der *lokalt* aftales engangsvederlag, f.eks., som honorering af en særlig indsats.

§ 7. Overgang til det nye lønsystem

For allerede ansatte skal den samlede, faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplacering i lønintervallet, henholdsvis basislønnen, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede, faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Hittidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

For ansatte, der er omfattet af et basislønsystem, ydes tillægget som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 4, stk. 5 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 4."

I Personalestyrelsens cirkulære om rammeaftalen om nye lønsystemer er anført følgende bemærkninger til § 7, stk. 2:

"Til § 7, stk. 2

I den hidtidige faste løn indgår skalalønnen med eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg mv.), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

Der kan i den enkelte aftale indgå overgangsordninger om hidtidige arbejdsbestemte tillæg i forbindelse med bortfald af disse tillæg. Eksisterende tillæg, der som led i ophævelsen af aftalen om arbejdsbestemte tillæg er videreført som en del af ministeriernes lokallønsordninger, opretholdes som en del af det nye lønsystem, medmindre de opsiges, eller der lokalt indgås aftaler om ændringer."

Det hedder i den indgåede aftale af 28. marts 2003 om nyt lønsystem for specialarbejdere under Forsvarsministeriets område bl.a.:

"§ 2. Lønsystemet pr. 1. april 2003

Lønsystemet består med virkning fra 1. april 2003 af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg og kvalifikationstillæg, jf. § 4 i rammeaftalen om Nye Lønssystemer.

...

§ 3. Basislønninger

- 1) Basislønnen for specialarbejdere udgør 186.000 årligt (niveau 1/10 1997)
- 2) ...
- 3) For specialarbejdere, der har afsluttet uddannelsen som ejendomsserviceassistent eller transportuddannelsen med speciale inden for lager, chauffør eller logistik, udgør basislønnen 204.000 kr. årligt (niveau 1/10 1997), såfremt uddannelsen er en relevant forudsætning for varetagelsen af den pågældende stilling.

...

Bemærkning: I de nye lønsystemer erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal løndannelse.

§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg

Basislønnen kan suppleres med centralt/decentralt/lokalt aftalte tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Tilsvarende kan der centralt/decentralt/lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

...

§ 12. Overgang til det nye lønsystem

For allerede ansatte skal den samlede faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede, faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. ...

Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 4, stk. 2, eller eventuelt, hvis der er lokal enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 1.

..."

4. Gennemførelsen af ordningen vedrørende ejendomsserviceassistenter i Forsvaret

Den 9. september 2002 blev der som led i et pilotprojekt for ~~at~~ ~~indgå~~ ~~en~~ ~~uddannelsesaftale~~ ~~mellem~~ ~~på~~ ~~den~~ ~~ene~~ ~~side~~ ~~Forsvarskommandoen~~ ~~og~~ ~~på~~ ~~den~~ ~~anden~~ ~~side~~ ~~FOA~~, ~~KAD~~ ~~og~~ ~~SiD~~. Det hedder i denne aftale bl.a.:

”§ 1. Nærværende aftale omfatter medarbejdere, ansat under overenskomst mellem Finansministeriet (eller Forsvarsministeriet ved delegationsområdet) og Forbundet af Offentligt Ansatte, Specialarbejderforbundet i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, og som forretter tjeneste ved ~~Hols~~ ~~Lø~~ Kaserne.

§ 2. Medarbejdere, der tager uddannelsen som serviceassistent/ejendomsserviceassistent i henhold til aftale indgået mellem arbejdsgiveren og den ansatte, bevilges tjenestefrihed med løn baseret på en fuldtidsstilling (37 timer pr. uge) med henblik på at følge uddannelsen. Der optjenes ikke arbejdstidsbestemte ydelser i skoleperioderne.

...

§ 3. Medarbejdere, der tager uddannelsen som serviceassistent/ejendomsserviceassistent i henhold til aftale indgået mellem arbejdsgiveren og den ansatte, er sikret tilbagevenden til eget job.

§ 4. Medarbejdere, der ikke ønsker at deltage i uddannelsen som serviceassistent/ejendomsserviceassistent, kan undtages fra uddannelsen efter konkret aftale mellem de berørte forbund/faglige organisationer og Forsvarskommandoen efter indstilling fra myndigheden.

Medarbejdere, der afbryder eller ikke fuldfører uddannelsen, vender tilbage til eget job.

..."

Uddannelsen til ejendomsserviceassistent var i 2002 beskrevet i bekendtgørelse nr. 434 af 29. maj 2001. Det hedder heri bl.a.:

” § 1. Uddannelsens formål er, at eleven gennem skoleundervisning og praktikuddannelse opnår kompetence som ejendomsserviceassistent med speciale inden for et af følgende specialer:

- 1) Boligservice.
- 2) Erhvervs- og institutionsservice.

...
 § 2. Ejendomsserviceassistenten skal kunne udføre alle arbejdsfunktioner i forbindelse med ejendomsservicearbejde og således medvirke til en effektiv ejendomsdrift, -vedligeholdelse og -forvaltning samt serviceorienteret betjene ejendommens brugere.

Stk. 2. Ejendomsserviceassistenten skal endvidere gennem tilegnelse af tværfaglig håndværksmæssig kompetence kunne medvirke til at udføre almindelige vedligeholdelses-, reparations- og udskiftningsopgaver. Inden for alle områder, skal ejendomsserviceassistenten på grundlag af viden om sikkerhedsmæssige, arbejdsmiljømæssige og ergonomiske faktorer, der kan påvirke i dagligdagen, selvstændigt kunne planlægge sit daglige arbejde og tilrettelægge arbejdet for mindre grupper af ansatte samt planlægge arbejdsopgaver over længere perioder ud fra ressourcevurderinger og med mulighed for ændringer på grund af akutte opgaver.

...
 § 4. Ejendomsserviceassistenten inden for erhvervs- og institutionsservice skal selvstændigt kunne yde ejendomsservice til beboere med særlige behov. Denne service omfatter praktisering af grundlæggende kendskab til offentlig serviceformidling, ressourceplanlægning, drift og vedligeholdelse af specielle lokaler, ventilations- og indeklima-anlæg, pleje og vedligeholdelse af idrætsanlæg og affaldshåndtering, herunder håndtering af miljøfarligt affald.

...
 § 7. Uddannelsen varer 3 år og 6 måneder. Uddannelsen til ejendomsmedhjælper varer 2 år og 8 måneder.

...
 § 9. For personer, der er fyldt 25 år, og som har relevant erhvervs erfaring, kan skolen efter samråd med det faglige udvalg tilrettelægge et særligt uddannelsesforløb bestående af perioder med henholdsvis skoleundervisning og praktikuddannelse. Varigheden af skoleundervisningen inklusive eventuelt suppleringskursus, jf. § 10, må ikke overstige 45 uger.

...
 § 10. Det i § 9 nævnte forløb kan indledes med et supplerende kursus efter erhvervsuddannelseslovens § 16 på indtil 20 uger, der har til formål, at eleven på grundlag af forudgående uddannelse og erhvervs erfaring opnår kvalifikationer mindst svarende til grundforløbet. Skolen kan i forbindelse hermed foretage afklaring af elevens praktiske og teoretiske kvalifikationer med henblik på afgørelse om merit i uddannelsesforløbet ..."

I et referat af et møde vedrørende honorering af serviceassistenter/ejendomsassistenter ved ~~Sole~~ Kaserne, som blev afholdt den 5. december 2002 mellem repræsentanter fra de respektive forbund og Forsvarskommandoen, hedder det bl.a.:

2. Formål med mødet.

Formålet med mødet var at diskutere principperne for honorering af de kommende serviceassistenter ved ~~Sole~~ samt at drøfte principperne for en generel ramme for honorering af serviceassistenter i forbindelse med fremtidige projekter.

3. Afskedigelser

SID indledte mødet med at udtrykke bekymring for hvorvidt det personel, som har valgt ikke at tage imod tilbuddet om uddannelsen som serviceassistent, vil blive af-

skediget med en begrundelse om væsentlige stillingsændringer. I forlængelse heraf var det SID holdning, at der ikke kunne være tale om væsentlige stillingsændringer, men udelukkende en berigelse af de eksisterende stillinger.

FKO oplyste, at det endnu ikke var afklaret, hvorvidt der bliver tale om væsentlige stillingsændringer, og at møde herom er planlagt i januar 2003. FKO tilkendegav yderligere, at afskedigelser ved ~~X~~ ikke kan begrundes ud fra manglende uddannelse som serviceassistent - der må ikke være sammenhæng mellem afskedigelse og manglende uddannelse som serviceassistent.

4. Diskussion af uddannelsen som serviceassistent/ejendomsassistent

Det blev diskuteret, hvorvidt uddannelsen som serviceassistent er at regne for en faglig uddannelse. FKO oplyste at man havde sendt høring herom til FRO. I forlængelse heraf oplyste SID, at det var en faglig uddannelse, og at uddannelsen fører til et svendebrev

5. Honorering af serviceassistenter/ejendomsassistenter

For så vidt angår honoreringen af serviceassistenterne ved ~~X~~ blev der diskuteret de mulige konsekvenser af Personalestyrelsens underkendelse af SID NYLØN aftale i relation til Holstebro projektet. Ligeledes blev diskuteret forskellige tilgange til, hvordan honorering kunne finde sted, og hvordan ligelønsprincippet kunne sikres.

FKO fandt det vanskeligt at lave en aftale med parallelle forløb for de tre grupper pga. den væsentlige forskel i lønniveauerne. I forlængelse heraf blev det understreget, at det er FKO holdning, at de overenskomstmæssige forskelle ikke kan/skal udlignes ved en lokalaftale for ~~X~~P. Udgangspunktet må i stedet være at tage afsæt i de respektive personelgruppers opkvalificering.

Det blev her foreslået, at der blev honoreret i forhold til en registrering ved flex fra område til område, således at eksempelvis et KAD-medlem vil blive højere aflønnet for den tid, pågældende arbejder inden for SID område. FKO undersøger mulighederne for en sådan løsning."

I et referat af et møde vedrørende optimeringsprojekter i Forsvaret, som blev afholdt den 26. maj 2003 mellem repræsentanter fra de respektive forbund og Forsvarskommandoen, hedder det bl.a.:

"2. Formål:

Formålet med mødet var at opnå enighed omkring håndteringen af de stillings-, personale- og lønmæssige forhold i forbindelse med optimeringsprojekterne i forsvaret.

3. De personalemæssige forhold:

Der blev på mødet opnået enighed om følgende fremgangsmåde mhp. håndtering af de stillings- og personalemæssige forhold i forbindelse med iværksættelse af optimeringsprojekter:

Nuværende stillinger tilføres nye væsentlige arbejdsopgaver, der dog ikke medfører, at stillingen slås op som en ny stilling. Dvs. de eksisterende stillinger som henholdsvis specialarbejdere, rengøringsassistenter og husmedhjælpere vil blive væ-

sentligt ændrede, og der vil blive udarbejdet ændrede funktionsbeskrivelser, hvor der som udgangspunkt stilles krav om gennemført uddannelse som serviceassistent/ejendomsassistent eller en anden af Forsvarskommandoen godkendt uddannelse.

Denne ændring vil blive varslet med et passende varsel, der fastsættes til 3 måneder. Ændringen kan herefter træde i kraft, når varselsperioden er udløbet. De, der ikke ønsker at acceptere disse ændringer i stillingen, kan betragte sig selv som opsigtsagt med dertil hørende rettigheder efter funktionærloven. Det vil konkret sige med de sædvanlige rettigheder, pligter og bevisbyrder.

I forlængelse af ovenstående skal det understreges, at manglende uddannelse i sig selv ikke er tilstrækkelig begrundelse for afskedigelse. Såfremt stillingsændringen accepteres gælder, at de der påbegynder uddannelse, men fragår denne, de medarbejdere som får dispensation fra at påbegynde uddannelse og de medarbejdere som afslår at påbegynde uddannelse samt søge dispensation bliver alle indplaceret i den væsentlig ændrede stilling, og vil herefter blive afklaret mhp. om de kan gøre fyldest i stillingen.

I øvrigt gælder de vilkår, der er aftalt mellem Forsvarskommandoen og Personelorganisationerne i uddannelsesaftale af 9. september 2002.

4. Honorering af serviceassistenter/ejendomsassistenter eller lign.:

Drøftelserne under dette punkt vedrørte primært honoreringen af serviceassistenter, og tog udgangspunkt i, at KAD og FOA ikke er overenskomstdækket på området. Det blev drøftet, hvorledes dette forhold kunne håndteres. Det blev besluttet at rette henvendelse til Personalestyrelsen via Forsvarsministeriet mhp. at presse på for en NYLØNs-aftale på området. Alternativt kan der anmodes om hjemmel til at gå ud over rammen for lokallønsmidlerne. En sådan anmodning vil ikke skulle indebære en tilførsel af midler, da optimeringsprocessen skal kunne finansiere dette. Såfremt ingen af alternativerne kan opnås inden udgangen af august, indgås lokalaftaler for serviceassistenterne ved ~~X~~. Da der fremadrettet ikke er tilstrækkelig med lokallønsmidler, vil denne løsning udelukkende kunne anvendes ved ~~X~~.

Afslutningsvis var der bred enighed om, at ligeløn for samme arbejde skal sikres, ligesom niveauet for faglærte er fastsat, jf. SID NYLØNs-aftale. ”

Forsvarskommandoen rettede herefter henvendelse til Forsvarsministeriet i et brev af 16. juni 2003, hvori det hedder:

”Emne:

Lønforhandlinger i forbindelse med egenoptimeringsprocessen i Forsvaret.

1. Som det er Forsvarsministeriet bekendt pågår der for tiden i forsvaret en omfattende egenoptimeringsproces, hvor ~~Swain Dragon ReXam~~ (JE 7) er udvalgt som pilotprojekt.

2. En del af egenoptimeringsprocessen består i at øge tværfagligheden og fleksibiliteten blandt forsvarets medarbejdere. Dette er således også baggrunden for, at der er indgået en uddannelsesaftale med hhv. Specialarbejderforbundet i Danmark (SID), Forbundet af Offentlige Ansatte (FOA) og Kvindeligt Arbejderforbund (KAD),

der betyder, at medarbejdere under disse forbund skal uddannes til hhv. ejendomsassistenter/serviceassistenter, hvorefter de vil kunne anvendes på tværs af faggrænserne.

3. Der pågår nu lønforhandlinger mellem de tre organisationer og FKO. Ejendomsassistenter/serviceassistenter er anerkendt faglærte medarbejdere, hvilket bl.a. den genforhandlede NYLØNs-aftale på SID-området bekræfter, idet der her er aftalt en basisløn på 204.000 kr. (OKT 97 niveau) for ejendomsassistenter under betegnelsen faglærte. Ved lønforhandlingerne i forbindelse med optimeringsprocessen er det for begge parter af afgørende betydning at sikre lige løn for lige arbejde. Problemstillingen er i den forbindelse, at der for SID vedkommende nu er fastsat en basisløn for faglærte og indgået en NYLØNs-aftale, mens en sådan aftale stadig udestår for FOA og KAD vedkommende. Idet hensigten med uddannelserne er, at medarbejderne skal kunne anvendes på tværs af faggrænserne, og når der samtidig skal sikres ligeløn for lige arbejde, er det parternes opfattelse, at FOA og KAD skal honoreres på lige fod med SID. FKO har imidlertid ikke hjemmelen til at gå ind og udligne de eksisterende overenskomstmæssige forskelle inden for lokallønspuljerammen, idet denne er utilstrækkelig.

4. Det er FKO vurdering, at ovenstående problemstilling kan løses på to måder. En måde vil være, at der fra FMN udstedes en hjemmel til, at FKO kan gå ud over rammen for lokallønsmidlerne med ca. 8-10 mio. kr. Tildeling af en hjemmel til at overskride lokallønrammen nødvendiggør ikke tilførsel af yderligere midler, da optimeringsprocessen skal kunne finansiere dette. En alternativ løsning er, at FMN vil være behjælpelig med henblik på at synliggøre FKO problem over for Personalestyrelsen, og på den baggrund presse på for, at der indgås NYLØNs-aftaler på området med hhv. FOA og KAD.

5. På baggrund af ovenstående skal FKO anmode om FMN stillingtagen til den skitserede problemstilling og en eventuel løsning heraf."

Resultatet på FOA's og KAD's område blev følgende aftale indgået den 20. januar 2004 mellem de to forbund og Forsvarskommandoen:

"Parterne er enige om følgende:

Der udfærdiges en aftale, hvorefter husmedhjælpere og rengøringsassistenter, der har uddannelsen som serviceassistent samt arbejder i funktion som serviceassistent ved servicesektioner eller tilsvarende inden for Forsvarskommandoens myndighedsområde oppebærer et tillæg på kr. 18.000,00 i årligt grundbeløb (niveau 1/10 1997).

Midlerne til finansiering af aftalen tages fra lokallønspuljen for Forsvarskommandoen og underliggende myndigheder for perioden 1. april 2003 til 31. marts 2004 samt regenerable midler fra tidligere år.

Aftalen får virkning fra 1. januar 2004, og de enkelte medarbejdere oppebærer det nævnte tillæg fra den dag, aftalens betingelser opfyldes, dog tidligst 1. januar 2004. Det forudsættes, at funktionen som serviceassistent ved konkrete optimeringsprojekter er etableret senest 3 måneder efter endt uddannelse som serviceassistent.

...”

Der er under sagen fremlagt fire eksempler på tidligere beskrivelser af arbejdsopgaverne for ufaglærte specialarbejdere ansat som kasernearbejdere. De fire beskrivelser er sålydende:

Eksempel 1:

”4.1. Hovedopgaver:

4.1.1. Generel pasning af varmecentral og CTS-anlæg (30%)

Varetager funktionen som varmemester. Udfører aflæsning af vand-, el- og energimålere.

4.1.2. Bygningsvedligeholdelse (60%)

Udfører reparation og vedligeholdelse af VVS- og tekniske installationer. Udfører reparation og vedligeholdelse af el-installationer, telefon- og el-udstyr.

Udfører reparation og vedligeholdelse af indvendige afløbsinstallationer.

4.2. Øvrige opgaver (10%)

Udfører forefaldende arbejde.”

Eksempel 2:

”4.1. Hovedopgaver:

4.1.1. Vedligeholdelse af kasernearealer (10%)

Udfører renholdelse af kaserneområde 4.

Deltager i græsslåning, snerydning og anden vedligeholdelse af arealer.

4.1.2. Generel pasning af KASELM depot (75%)

Passer KASELM depot.

Ekspedition m.v. af linned og etablissemmentsmateriel.

Udfører syn af kvarterer ved ind- og udflytning.

4.2. Øvrige opgaver (15%)

Udfører forefaldende arbejde. Fører tilsyn med depotets el-køretøj 68821.”

Eksempel 3:

”4.1 Hovedopgaver:

4.1.1 Generel pasning af varmecentral og CTS-anlæg (30%)

- Varetager funktionen som afløser for varmemesteren.

- Udfører aflæsning af vand-, el- og energimålere.

4.1.2 Bygningsvedligeholdelse (60%)

Udfører reparation og vedligeholdelse af VVS- og tekniske installationer. Udfører reparation og vedligeholdelse af el-installationer, telefon- og el-udstyr. Udfører reparation og vedligeholdelse af indvendige afløbsinstallationer.

4.2 Øvrige opgaver (10%)

- Udfører forefaldende arbejde.

- Fører tilsyn med MERC GD nr. 55940.”

Eksempel 4:

”4.1. Hovedopgaver:

4.1.1. Generel pasning af skydebaner og skivedepot (65%)

Forestår fremstilling og vedligeholdelse af skivemateriel.

Udfører vedligeholdelse af skydebaneanlæg og omliggende arealer.

4.1.2. Særlige opgaver (25%)

Udfører særlige opgaver for UMAK.

Udfører bygningsmæssige vedligeholdelsesarbejder.

4.2. Øvrige opgaver (10%)

Udfører forefaldende arbejde.

Fører tilsyn med snedkerimaskiner og værktøj."

For alle fire stillinger galdt følgende kvalifikationskrav:

"5. Kvalifikationer til bestridelse af stillingen

5.1. Grund-/videreuddannelse

Kørekort til lastbil 0/3500 kg totalvægt

5.2. Efteruddannelse

Relevant supplerende uddannelse

5.3. Tidligere tjeneste

5.4. Andre krav

Sikkerhedsgodkendelse TIL TJENESTEBRUG

Kendskab til varmeanlæg, VVS- og elinstallationer en fordel

[eller til snedkerimaskiner/traktorer og traktormateriel]

Fysik til udearbejde

Evne til at arbejde selvstændigt

Gode samarbejdsevner

Ordenssans"

Der er endvidere fremlagt følgende funktionsbeskrivelse, der som udgangspunkt skal anvendes over for alle kasernearbejdere efter optimeringsprojekternes gennemførelse:

"4. Beskrivelse af arbejdsopgaverne:

(Der skal lægges vægt på at beskrive, hvilke afgørelser stillingsindehaveren har bemyndigelse til at træffe, og hvilke der indstilles om til højere chef/myndighed. Evt. formelt ledelsesansvar, der ikke fremgår af pkt. 3, skal beskrives).

a. **Hovedopgaver:**

1. FORMÅL

En ejendomsserviceassistent skal kunne udføre en række serviceopgaver inden for støttevirksomheden ved Forsvarets etableringer og ikke alene løse opgaver indenfor et specielt funktionsområde, men være fleksibel til at indgå i varierende opgaver.

Kaserneområdet:

- Renholdelse af områder, græsslåning, snerydning og grusning.
- Drift og pleje af skyde- og øvelsesområder/skivemateriel.
- Vedligeholdelse af el- og belysningsmateriel.
- Tilsyn/vedligeholdelse/udskiftning af div. materiel.
- Pasning af varmecentral og CTS-anlæg.
- Vedligeholdelse m.m. af bygninger.
- Affaldshåndtering.
- Flytning/udbringning af møbler og inventar m.m.
- Transportopgaver.

- Postomdeling.
- Reception.
- Øvrige forefaldende opgaver efter behov på kaserneområdet.

Depotområdet:

- Ekspedition af kunder.
- Vare ind- og udlevering.
- Beholdningskontrol.
- Indkøb.
- Modtagelse og kontrol af varer.
- Øvrige forefaldende opgaver efter behov på depotområdet.

b. Øvrige opgaver

Rengøring:

- Klargøring af værelser til udlejning.
- Støvsugning, vask og polering af arealer, arbejdspladser samt inventar.
- Støvsugning af møbler og tæpper.
- Rengøring af sanitære installationer.
- Opvask.
- Udluftning af lokaler.”

Kvalifikationskravene til at bestride funktionen som ejendomsserviceassistent er beskrevet således:

”5. Kvalifikationskrav til bestridelse af funktionen:

a. Grund- /videreuddannelse: Folkeskolens afgangsprøve. Uddannelse som faglært ejendomsserviceassistent.

b. Efteruddannelse:

Stillingsrelevant efteruddannelse herunder:

- EPOS brugeruddannelse.
- Hygiejnekursus, hotelrengøringskursus.

Ønskelig tidligere tjeneste:

Gerne erfaring som ejendomsserviceassistent.

Andre krav:

(Herunder sikkerhedsgodkendelse og sprog)

Sikkerhedsgodkendelse: FORTROLIG.”

Som eksempel på, hvorledes kasernearbejderne blev informeret om stillingsændringerne, er under sagen fremlagt en skrivelse af 29. august 2003 fra Jydske Dragonregiment til kasernearbejder ~~John Johnsen~~ ~~Anders Toldegaard~~, som har afgivet forklaring under sagen. Det hedder i skrivelsen bl.a.

”Emne:

Iværksættelse af ny organisation samt stillingsændringer.

...

I forbindelse med gennemførelse af optimeringsprocessen ved Jydske ~~Dragonregiment~~ (JDR) er det sammen med de faglige organisationer besluttet, at optimeringsprocessen medfører væsentlige stillingsændringer for alle de stillinger, der umiddelbart berøres af omstruktureringen.

Den 19. juni 2003 udsendte regimentet brev til alle medarbejdere vedlagt den generelle funktionsbeskrivelse. Medarbejderne og deres organisation blev bedt om at udtale sig i sagen senest 31. juli 2003.

Regimentet har modtaget jeres tilkendegivelser. Du har accepteret den nye funktionsbeskrivelse, som herefter vil blive effektueret fra 1. november 2003.

Du har valgt at gennemgået uddannelsen til ejendomsserviceassistent og kan fortsætte i din stilling, som er tilført væsentlige nye arbejdsopgaver jf. funktionsbeskrivelse.

Individuelle funktionsbeskrivelser vil blive udarbejdet ved servicesektionen, hvorefter den vil blive gennemgået og udleveret."

5. Eksempler på aflønning af kasernearbejdere

Der er under sagen fremlagt følgende syv eksempler på aflønning af kasernearbejdere under henholdsvis gammel og ny løn samt efter overgang som ejendomsserviceassistent, idet alle beløb er oplyst i niveau oktober 1997:

a) Kasernearbejder nr. 1 (~~(A)~~ (F) -sig heldager) modtog månedligt under gammel løn i alt 16.711,73 kr. fordelt på en skalatrinsløn på 15.521,08 kr., et særligt tillæg på 220,83 kr. (begrundet i to år på sluttrin), et varigt personligt lokal-lønstillæg på 456,82 kr. (ydet i henhold til aftale af 27. februar 2002 mellem SiD og Hærens Operative Kommando med virkning fra 1. april 2001 og begrundet i en særlig indsats og et stort engagement) samt et varigt stillingsmæssigt lokal-lønstillæg på 513 kr. (ydet for betjening af it-programmet EFOS).

Efter overgang til ny løn pr. 1. april 2003 udgjorde hans basisløn 15.500 kr., og han fik derudover krav på 1.211,73 kr. i udligningstillæg (svarende til forskellen mellem gammel løn på i alt 16.711,73 kr. og ny basisløn). Samtidig fik han følgende nye tillæg: Et kvalifikationstillæg på 375 kr. og et førstefyrpassertillæg på 500 kr. Hans samlede månedsløn efter overgang til ny løn var herefter 17.586,73 kr.

Kvalifikationstillægget på 375 kr. ydes i henhold til følgende aftale indgået den 22. april 2003 mellem SiD og Forsvarsministeriet:

"Under henvisning til aftale af 28. marts 2003 om Nyt Lønssystem for specialarbejdere under Forsvarsministeriets område aftales hermed:

§ 1. Et personligt kvalifikationstillæg på 4.500 kr. pr. år ydes til specialarbejdere, som er ansat ved tjenestesteder i provinsen, og som pr. 1. april 2003 oppebar et særligt slutlønstillæg i henhold til § 3, stk. 2, i Organisationsaftale for specialarbejdere under Forsvarsministeriet af 19. juli 2000.

Stk. 2. Det i stk. 1 nævnte tillæg er angivet i niveau 1. oktober 1997."

Førstefyrpassertillægget på 500 kr. ydes i henhold til aftale af samme dato mellem de samme parter. Det hedder i denne aftale bl.a.:

"Under henvisning til pkt. 2 i Resultatpapiret af 28. marts 2003 vedrørende fornyelse af organisationsaftalen for specialarbejdere under Forsvarsministeriet 2002, herunder aftale om Nyt Lønssystem, aftales hermed følgende funktions- og kvalifikationstillæg, som ydes til ansatte pr. 1. april 2003, såfremt de ikke i forvejen modtager de pågældende tillæg og såfremt de i øvrigt opfylder betingelserne herfor, jf. § 1.

§ 1. Nedennævnte tillæg er angivet i grundbeløb niveau 1/10 1997:

- 1) Et årligt tillæg til førstefyrpassere på 11.900 kr.
- 2) Et årligt tillæg til førstefyrpasservikarer/afløsere på 6.000 kr.
- 3) ...
- 4) Et årligt tillæg på 6.000 kr. til ansatte der betjener EFOS.

....
§ 2. Merudgiften ved denne aftale finansieres ved anvendelse af den i pkt. 2 i ovenstående Resultatpapir nævnte pulje på 1,6 mio. kr."

a) *Alger* oppebærer månedligt efter overgang fra ufaglært til faglært ejendomsserviceassistent en basisløn på 17.000 kr., det ovennævnte pensionsgivende kvalifikationstillæg på 375 kr. og det ovennævnte førstefyrpassertillæg på 500 kr., i alt 17.875 kr.

b) Kasernearbejder nr. 2 (samt kasernearbejderne nr. 4 og nr. 6) modtog under gammel løn en skalatrinsløn på 15.521 kr. og et særligt tillæg på 220,83 kr. (begrundet i 2 år på sluttrin).

Efter overgang til ny løn pr. 1. april 2003 fik de krav på 15.500 kr. i basisløn og 241,91 kr. i udligningstillæg (svarende til forskellen mellem gammel løn på i alt 15.741,92 kr. og ny basisløn). De fik derudover krav på samme kvalifikationstillæg på 375 kr. som nævnt under kasernearbejder nr. 1. Deres samlede løn pr. måned efter overgang til ny løn var herefter 16.116,92 kr.

Efter overgang fra ufaglært til faglært ejendomsserviceassistent oppebærer de en basisløn på 17.000 kr. og kvalifikationstillægget på 375 kr., eller i alt 17.375 kr.

c) Kasernearbejder nr. 3 modtog under gammel løn en skalatrinsløn på 15.521,08 kr., et særligt tillæg på 220,84 kr. (begrundet i 2 år på sluttrin) og et stillingsmæssigt lokallønstillæg på 241,67 kr. (for betjening af EFOS).

Efter overgang til ny løn udgjorde hans basisløn 15.500 kr., og han havde derudover krav på et udligningstillæg på 483,58 kr. (svarende til forskellen mellem gammel løn på i alt 15.983,58 kr. og ny basisløn). Han fik derudover krav på samme kvalifikationstillæg på 375 kr. som kasernearbejderne 1, 2, 4 og 6. Hans samlede løn pr. måned efter overgang til ny løn var 16.358,59 kr.

Efter overgang fra ufaglært til faglært ejendomsserviceassistent oppebærer han samme løn som kasernearbejder nr. 2, 4 og 6.

d) Kasernearbejder nr. 5 modtog under gammel løn en skalatrinsløn på 15.521,08 kr., et særligt tillæg på 220,84 kr. (begrundet i 2 år på sluttrin) og et varigt personligt lokallønstillæg på 399,12 kr. (ydte som fastholdelse og for faglig dygtighed samt ansvarsbevidsthed og fleksibilitet).

Efter overgang til ny løn fik han krav på 15.500 kr. i basisløn og et udligningstillæg på 641,03 kr. (svarende til forskellen mellem gammel løn på i alt 16.141,04 kr. og ny basisløn). Han fik derudover krav på samme kvalifikationstillæg på 375 kr. som kasernearbejder nr. 1-4 og 6. Hans samlede løn pr. måned efter overgang til ny løn var herefter 16.516,04 kr.

Efter overgang fra ufaglært til faglært ejendomsserviceassistent oppebærer han samme løn som kasernearbejder nr. 2-4 og 6.

f) Kasernearbejder 7 oppebar efter gammel løn en skalatrinsløn på 15.037,43 kr. og ingen tillæg. Efter overgang til ny løn udgjorde hans basisløn 15.500 kr., og efter overgang fra ufaglært til faglært ejendomsserviceassistent udgør hans basisløn 17.000 kr.

6. Forklaringer

Forretningsfører i 3 F, Bjarne B., har forklaret bl.a., at han i mange år har været forhandler for SiD, fra 1978 på lokalt plan og fra 1992 på forbundsplan. SiD sagde allerede i 1999 ja til at deltage i forsøg med nye lønsystemer, og man valgte i den forbindelse at trække lokallønspuljer ind til central forhandling. Af-

talen af 27. februar 2002, hvorefter ~~den~~ fik tillagt et personligt varigt tillæg på 458,82 kr. pr. måned, er et eksempel herpå. Forbundet har indgået en lang række tilsvarende aftaler, hvorefter medlemmer har fået tildelt tillæg begrundet i en særlig indsats og et stort engagement. Der var imidlertid tale om en standardbegrundelse, som man anvendte uanset kvalifikationer. Der var aftalt overgang til ny løn pr. 1. april 2003, men han har ikke i sin vildeste fantasi forestillet sig, at der skulle kunne ske modregning med tillæg finansieret af puljemidler, som forbundet efter helt fast praksis har krav på at få udmøntet. Havde han vidst, at noget sådant kunne komme på tale, havde man sørget for, at tillæggene blev ydet som andet end kvalifikations- eller funktionstillæg.

Han har deltaget i drøftelserne omkring Forsvarets optimeringsprojekt i forhold til civilarbejderne og gennemførelsen af serviceassistentuddannelsen. Hensigten var at blive mere effektive for at undgå en udlicitering. Der skulle gennemføres en rationalisering, som medførte en besparelse på 18 %, og som også kunne indebære afskedigelser. De ansatte skulle til gengæld sikres en uddannelse, dels for at ruste dem til de skærpede krav og dels for at stille dem bedre i en afskedigelsessituation.

Uddannelsen til ejendomsserviceassistent er tilrettelagt som en 3 ½ årig uddannelse, men for personer med relevant erhvervs erfaring kan uddannelsen tilrettelægges med et kortere forløb. Man regnede derfor med, at Forsvarets ansatte civilarbejdere som hovedregel ville kunne nøjes med et uddannelsesforløb på 1 år. For at få medarbejderne til at tage uddannelsen blev det fra såvel Forsvarskommandoens som forbundets side tilkendegivet, at de, som gennemførte uddannelsen, kunne regne med at få mere i løn. Selv om der ikke var indgået en konkret lønaftale herom, var det noget, som alle regnede med, og det er blevet sagt åbent udadtil i hvert fald siden 2002. Honoreringen af ejendomsserviceassistenterne blev taget op til drøftelse i 2002. Der var på dette tidspunkt ikke mere end nogle stykker, som havde taget uddannelsen, men man vidste, at tallet ville komme op på flere hundrede. Den første Nylønsaftale kom i hus i januar 2003, men blev underkendt af Personalestyrelsen. Basislønnen til ejendomsserviceassistenterne var allerede i denne aftale aftalt til 204.000 kr., hvilket også blev det endelige resultat. Merudgiften i den anledning blev for 2003 beregnet til 88.000 kr. og blev betalt via puljemidler.

Forsvarskommandoen meldte på et tidspunkt ud med, at serviceassistenterne skulle søge deres egne stillinger, men opgav det igen efter protest fra forbundets side. Forbundet har hele tiden været uenig i, at der skulle være tale om nye stillinger. Det er fortsat de oprindelige stillinger, som blot er blevet "beriget". Dette fremgår også af den nye funktionsbeskrivelse. Det er de samme opgaver, som går igen, man skal fremover blot udvise større fleksibilitet og samarbejdsevne. Det var først i slutningen af 2003, at uenigheden udmøntede sig med hensyn til, hvorvidt der er tale om stillingsskifte eller ej. Det har imidlertid aldrig været aftalt, at en kasernearbejders overgang til faglært serviceassistent skulle indebære bortfald af den pågældendes hidtidige individuelle kvalifikationstillæg i form af udligningstillæg. Noget sådant vil betyde, at kasernearbejdere med sådanne tillæg ikke vil få den lønfremgang, som de med rette har forudsat, da de påbegyndte uddannelsen, ligesom der vil opstå en skævhed i forhold til serviceassistenter inden for FOAs og KADs område, hvor den tilsvarende lønstigning er finansieret via lokallønsmidler, hvori der ikke kan modregnes med eventuelle personlige kvalifikationstillæg.

Faglig sekretær i statsansattes Kartel, Per E. Carlsen, har forklaret bl.a., at StK bistod under forhandlingerne om nylønsaftalen efter, at den første aftale var blevet underkendt af Personalestyrelsen. Han var med til de fleste af forhandlingerne i anden omgang. Det blev på intet tidspunkt nævnt, at udligningstillæggene kunne risikere at blive "ædt op". Parterne aftalte under forhandlingerne, at den højere basisløn for ejendomsserviceassistenterne skulle finansieres via de generelle lønstigninger. Man tog ved afsættelsen af midler hertil udgangspunkt i "bestanden" af ejendomsserviceassistenter i 3. kvartal året før, hvilket er i overensstemmelse med sædvanlig praksis. At antallet kan vise sig at blive større eller mindre, hører til den almindelige usikkerhed, som er forbundet med aftalesystemet. Der var ikke tale om, at der blev forhandlet om oprettelse og klassificering af nye stillinger, og der var derfor ikke grundlag for at antage, at de medarbejdere, som tog uddannelsen som ejendomsserviceassistent, ikke skulle fortsætte i deres hidtidige job.

Kasernearbejder Jens H. Tidager har forklaret bl.a., at han har været ansat i Forsvaret fra 1964, siden 1988 som civilarbejder. Han er ansat ved Ac X Kaserne og har de sidste 5 år været tillidsmand. Hans primære arbejdsopgaver består i at passe varmecentralen, tage sig af mindre bygningsvedligeholdelsesarbejder og forefaldende arbejder i øvrigt. Antallet af civilarbejdere ved Ac X Kaserne er i forbindelse med optimeringsprojektet blevet skåret ned fra 12 til 9. Der er derud-

over ansat 15 til primært at forestå rengøringen (KAD's hidtidige område) og 12 til primært at varetage kantinedriften (FOA's hidtidige område). Han har gennemført ejendomsserviceassistentuddannelsen, hvilket tog ham ca. et år. Optimeringsprojektet har betydet, at medarbejderne, som nu arbejder sammen i teams, er blevet mere effektive og fleksible, men der er reelt stadig tale om en funktionsopdeling, idet "de gør det, som de er bedst til". Hans hovedopgaver er således også efter optimeringsprojektets gennemførelse at passe varmecentralen og foretage diverse bygningsvedligeholdelsesarbejder. Opstår der et hul hos "pigerne", finder man den, som er bedst til at hjælpe. Der har inden for hans felt endnu ikke været behov for at få hjælp til arbejdets udførelse.

Han har efter at have gennemført ejendomsserviceassistentuddannelsen alene fået en lønfremgang på ca. 300 kr. pr. måned, hvilket ikke harmonerer med, at han - da han påbegyndte uddannelsen - blev stillet en ikke ubetydelig lønfremgang i udsigt. Han var således ikke ret langt henne i uddannelsen, da det blev konkretiseret, at lønfremgangen nok ville blive på ca. 20.000 kr. årligt, og det er det tal, som han selv har nævnt, når han har været rundt på forskellige kaserner som "ambassadør" for uddannelsen.

Oberstløjtnant D, Forsvarskommandoen, har forklaret bl.a., at han har været projektchef for Forsvarets optimeringsprojekter. Planlægningen heraf påbegyndtes i 2001, og planerne lå klar i sommeren 2002. Man valgte at starte med at optimere produktionen på ~~X~~ Kaserne. Alternativet ville have været udlicitering. Der skulle opnås en mere hensigtsmæssig drift og en bedre ledelse. Der var behov for at gennemføre et kompetenceløft for de ufaglærte i Forsvaret for at højne indsigten og opnå selvfungerende grupper. Efter at projektet havde været forelagt forsvarschefen i efteråret 2002, blev uddannelsen tilrettelagt. Forbundene var meget aktive og positive over for processen. Man havde en række møder, hvor man afprøvede hinandens grænser og langsomt tilnærmede sig hinanden med hensyn til, hvorledes de personlemæssige problemer i forbindelse med optimeringsprojekterne skulle håndteres. Det var Forsvarskommandoens opfattelse, at specialarbejderne efter at have gennemført uddannelsesforløbet ville komme tilbage til nye stillinger, da de hidtidige stillinger blev tilført væsentlige nye arbejdsopgaver og kompetencer. Det "eleganteste" havde været at få medarbejderne til at søge de stillinger, som de kom tilbage til. Man valgte dog af personlemæssige grunde ikke denne løsning, idet specialarbejderne i tilfælde af opsigelse og genansættelse i nye stillinger ikke ville kunne bevare de pensionsmæssi-

ge fordele, som fulgte af den tidligere lovgivning om civilarbejdere ansat i Forsvaret. Man indgik derfor en art kompromis. Der var imidlertid tale om så drastiske ændringer i stillingernes indhold, at ændringerne skulle varsles med sædvanligt opsigelsesvarsel.

Man drøftede længe, hvilket lønløft det skulle medføre at gå fra at være ufaglært til at være faglært. De ansatte skulle, således som Forsvarskommandoen så på sagen, have noget for at forbedre deres kvalifikationer, men de skulle ikke også bevare de tillæg, som de havde fået for at være gode ufaglærte arbejdere. Der var tale om "svagt" funderede grupper, som skulle tvinges ind i et uddannelsesforløb for at give dem et kvalifikationsløft, men løftet ville blive forskelligt fra medarbejder til medarbejder. Det blev fra arbejdsgiverside signaleret, at processen ville resultere i en lønfremgang, uden at der blev sat tal på, men der skulle også opnås noget til gengæld. Beløbet på 22.800 kr. blev meldt ud efter et møde med SiD i Y-bj. Det var den lønfremgang, der kunne forventes ved at gå fra at være ufaglært til at være faglært, men der lå ikke heri, at de tillæg, som man havde fået som ufaglært, ville gå med over. Man var meget ærlige i processen, og det blev sagt, at man fremover ville betale for faglighed og ikke for tidligere engagement.

Rammerne for drøftelserne med SiD var anderledes end ved drøftelserne med FOA og KAD, idet stillingerne i forhold til de sidstnævnte to forbund ikke var overenskomstdækkede, ligesom disse forbund ikke var overgået til ny løn. Han var imidlertid "procesmand" og ikke lønforhandler, og han blandede sig derfor ikke i den "ligelønsdiskussion", som foregik. Han lagde derimod vægt på at gennemføre processen på en måde, som sikrede ligebehandling af alle. Funktionsbeskrivelserne for de nye stillinger blev lavet i et forhandlingsforum, hvori han deltog, og blev vedtaget som en samlet pakke. Resultatet var en nedbrydelse af faggrænser og skabelse af rammer, som skal udfyldes af medarbejderne. Tilrettelæggelsen af eget arbejde ligger således fremover hos medarbejderne selv, idet de skal kunne arbejde i teams og udvise fleksibilitet på tværs af de hidtidige faggrænser. Der er derfor tale om nye stillinger med et nyt indhold. Rammerne – også lønmæssigt set – er lagt centralt, og der kan herefter sættes "plusser" på nedefra.

Orlogskaptajn E. E. E., Forsvarskommandoen, har forklaret bl.a., at han gjorde tjeneste i Forsvarsministeriet fra maj 2002 til september 2004. Han deltog i den forbindelse som souchef i forhandlingerne om nylønsaftalen efter, at den første aftale var blevet underkendt af Personalestyrelsen, ligesom han var in-

volveret i beregningerne. Der blev i 2003 "betalt" via de generelle lønstigninger for lønfremgang for 5 SiD'ere, som havde gennemført ejendomsserviceassistentuddannelsen. Alle vidste imidlertid, at denne finansiering slet ikke slog til, da der på SiD's område allerede var 43, som havde gennemført uddannelsen, samt 93, som var under uddannelse. Det samlede antal serviceassistenter forventes at blive på over 600. I de nylønsaftaler, som han har været med til at forhandle, har lønnen været sammensat af basisløn og tillæg. Hvis en medarbejder skifter til en højere basisløn på grund af uddannelse, vil dette normalt betyde, at tidligere kvalifikationstillæg bortfalder. Han er enig i, at udligningstillæggene alene bortfalder ved stillingsskifte, men Forsvarsministeriet har på intet tidspunkt anerkendt, at der ikke skulle være tale om nye stillinger ved overgang fra ufaglært til faglært servicemedarbejder.

7. Parternes argumentation

SiD har gjort gældende, at specialarbejderne er kommet på ny løn forinden implementeringen af Forsvarets optimeringsprojekt. Der er intet aftalt om, at der ved overgang til højere basisløn som følge af fuldførelsen af uddannelsen som ejendomsserviceassistent skal ske bortfald af udligningstillæg. Overgangen til den højere basisløn indebærer derfor ikke, at udligningstillæggene bortfalder, medmindre der foreligger stillingsskifte. Dette er imidlertid ikke tilfældet. De uddannede ejendomsserviceassistenter vender tilbage til deres egne - og ikke til nye - stillinger. At der foreligger en væsentlig stillingsændring, er ikke tilstrækkeligt til, at der foreligger en ny stilling, jf. § 13 i lokallønsaftalen. Havde der været tale om nye stillinger, skulle disse have været finansieret gennem selvstændige klassificeringer uden at belaste puljerne, men stigningen i basislønnen til ejendomsserviceassistenterne er blevet finansieret af den generelle lønstigning uden forhandling af nye stillinger. Det er vel rigtigt, at der på tidspunktet for overenskomstforhandlingernes indgåelse alene indgik et mindre antal ejendomsserviceassistenter i beregningerne, men dette er et udslag af, at der forhandles ud fra, hvordan verden ser ud på aftaletidspunktet.

Det er da heller ikke noget sted anført, at der skulle være tale om nye stillinger, tværtimod. Det fremgår således af den uddannelsesaftale af 9. september 2002, som blev indgået mellem Forsvarskommandoen og de berørte forbund, at en medarbejder, som tager uddannelsen som ejendomsserviceassistent i henhold til aftale indgået mellem arbejdsgiveren og den ansatte, er sikret tilbagevenden til eget job. Det har hele tiden under forhandlingerne om ordningens implementering

været tilkendegivet, at der ikke ville blive tale om at slå stillingerne op som nye stillinger, og det er blevet meddelt de berørte medarbejdere, at de kan fortsætte i deres hidtidige stilling, som er tilført væsentlige nye arbejdsopgaver, jf. ~~Uddannelses~~ ~~gennemførelses~~ ~~skrivelse~~ af 29. august 2003 til kasernearbejder Jens ~~Andersen~~. Det er således de samme stillinger, som består med de samme ansatte, men med et opgraderet indhold. Også funktionsbeskrivelserne viser, at det er de hidtidige stillinger, som blot har fået nogle yderligere elementer i form af nye kompetencer og effektivisering. Uddannelsen bestod da også primært i at uddanne de pågældende medarbejdere til deres egne jobs, idet de typisk fik "merit" i kraft af deres hidtidige erhvervs erfaring, således at de kunne klare uddannelsen – som er normeret til 3 ½ år – på 1 år. Det fremgår endvidere af forhandlingerne, at der var mulighed for at dispensere fra uddannelseskravet.

At der er tale om en tilbagevenden til egne stillinger, understøttes endvidere af, at medarbejderne har bevaret de øvrige kvalifikationstillæg, som de har opnået under ny løn. Der er imidlertid intet grundlag for at behandle udligningstillæggene anderledes end andre kvalifikationstillæg, som medarbejderne har opnået ret til. Meningen med den nye uddannelse var, at den skulle give et lønløft, og dette harmonerer ikke med, at man samtidig modregner i hidtidige tillæg, som er givet for kvalifikationer som engagement mv. De pågældende medarbejdere udmærker sig stadig ved større engagement mv., og det er ikke rimeligt, at de ikke skal have samme lønløft som andre, når de forbedrer deres faglige niveau ved at gennemføre ejendomsserviceassistentuddannelsen. En sådan forskelsbehandling er da heller ikke blevet resultatet inden for FOA's og KAD's område, hvor finansieringen af lønfremgangen er sket via lokallønsmidler, hvilket i sig selv viser, at der er tale om lønforbedringer til eksisterende stillinger finansieret via puljemidler og ikke nye stillinger finansieret uden for puljerne.

Forsvarsministeriet har gjort gældende, at de ansattes skift fra ufaglært specialarbejder til stilling som ejendomsserviceassistent er et stillingsskifte med ny forhøjet basisløn, der medfører bortfald af det udligningstillæg, som de modtog, da de var ufaglærte. Der er mellem parterne enighed om, at udligningstillæggene bortfalder ved stillingsskifte, og der er i den foreliggende situation i alle sammenhænge tale om nye stillinger. Inden optimeringsprojektets gennemførelse var arbejdsopgaverne for en ufaglært person opdelt, og det var forvalteren, der ledte og fordelte opgaverne mellem de enkelte specialarbejdere hver morgen. Arbejdsopgaverne for en ejendomsserviceassistent er derimod sektionsopdelte, hvor der til

hver sektion er udarbejdet en særlig arbejdsbeskrivelse. Medarbejderne skal nu have gennemført ejendomsserviceassistentuddannelsen, og alle skal selvstændigt kunne løse de forskellige arbejdsfunktioner i kraft af gennemførelsen af uddannelsen. Den ændrede organisering har medført kortere kommandoveje, øget medarbejderindflydelse, øget ansvar, tværfaglighed og effektivisering. Der er derfor tale om nye stillinger, og den eneste grund til, at stillingerne ikke blev slået op som sådanne, var - ud over at undgå uro på arbejdspladsen - hensynet til, at de ansatte skulle kunne bevare deres hidtidige pensionsretlige stilling. Det er ikke rimeligt, såfremt dette efterfølgende skal komme arbejdsgiveren til skade.

Som også forudsat i § 13 i lokallønsaftalen kan en stilling ændres i et sådant omfang, at det må sidestilles med ansættelse i en ny stilling, og det er dette, som er tilfældet i den foreliggende situation. Der er alene givet medarbejderne tilsagn om, at de kunne vende tilbage til samme område. De kan ikke antages at have fået tilsagn om, at de kunne vende tilbage til de samme stillinger. De gennemførte stillingsændringer har været så væsentlige, at de skulle varsles med sædvanligt opsigelsesvarsel. Dette havde ikke været nødvendigt, hvis det havde været de samme stillinger, som medarbejderne vendte tilbage til.

Udligningstillæggene ydes alene for at sikre, at ingen skulle gå ned i løn ved Nyløns-aftalen. Stillingen som ejendomsserviceassistent giver imidlertid højere løn, og denne gives for de samme kvalifikationer, som udligningstillæggene dækker. Såfremt medarbejderne kan oppebære såvel udligningstillæg som den højere basisløn, vil de derfor få både i pose og sæk. Man kan således ikke bevare et tillæg for at være en god ufaglært arbejder, hvis man overgår til at være faglært arbejder med deraf følgende højere tillæg. Dette ville svare til, at en kontormedarbejder, som overgår til ansættelse som jurist efter at have taget juridisk embedsksammen, skulle kunne bevare de tillæg, som den pågældende tidligere havde opnået for at være en god kontormedarbejder.

Det er endvidere med urette, at SiD påberåber sig at have "betalt" for lønfremgangen via de generelle lønstigninger, idet det alene er et meget begrænset antal ejendomsserviceassistenter, som har fået deres lønfremgang finansieret på denne måde. SiD kan heller ikke bruge forholdene på FOA's og KAD's område til støtte for sine synspunkter, da der er tale om forskellige lønsystemer med forskellige spilleregler.

Endelig er det kun i et fåtal af tilfælde, at lønfremgangen ikke vil være på mindst 1.200-1.700 kr. pr. måned, og forudsætningen om, at uddannelsen vil medføre et betydeligt lønløft, er derfor i det store og hele opfyldt.

8. Voldgiftsrettens begrundelse og konklusion

Da der ikke er opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, træffes afgørelsen af opmanden, der udtaler:

De personlige tillæg, som sagen drejer sig om, støtter sig på § 12 i parternes aftale af 28. marts 2003 om nyt lønsystem for specialarbejdere under Forsvarsministeriets område. Efter denne bestemmelse ydes der et personligt tillæg til allerede ansatte til udligning af forskellen, såfremt den samlede faste løn ved indplaceringen på basislønnen, inklusiv eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn.

Der er i samme aftale aftalt en differentiering af basislønnen, herunder at specialarbejdere, der har afsluttet uddannelsen som ejendomsserviceassistent, oppebærer en højere basisløn, såfremt uddannelsen er en relevant forudsætning for varetagelsen af den pågældende stilling. Aftalen tager ikke stilling til, hvornår dette er tilfældet, og der er efter aftalens ordlyd ikke noget til hinder for, at uddannelsen kan være en relevant forudsætning for allerede bestående ansættelsesforhold. Aftalen er derfor ikke til hinder for, at en specialarbejder i en stilling, som ejendomsserviceassistentuddannelsen er relevant for, ved at gennemføre uddannelsen kan kvalificere sig til en højere basisløn uden at miste eventuelle udligningstillæg, som måtte være opnået ved overgangen fra gammel til nye løn. Der er da også mellem parterne enighed om, at de af sagen omhandlede udligningstillæg alene bortfalder ved stillingsskifte.

Den egenoptimeringsproces i Forsvaret, som uddannelsesaftalen af 9. september 2002 mellem Forsvarskommandoen og bl.a. SiD var en del af, havde efter det oplyste til formål at øge tværfagligheden og fleksibiliteten blandt forsvarets civile medarbejdere med henblik på gennem effektivisering og rationalisering at undgå udlicitering, og uddannelsesaftalens § 3 sikrede medarbejdere, der tog uddannelsen, at de kunne vende tilbage til eget job.

Efter det oplyste får Forsvarets specialarbejdere, som gennemfører uddannelsen, typisk tillagt så meget "merit", at de kan gennemføre uddannelsen på under en

tredjedel af den normerede tid. Uddannelsen må derfor antages at tage sigte på en kompetenceudvikling, som de pågældende medarbejdere i vidt omfang allerede besidder i kraft af den erhvervs erfaring, som de har opnået i deres hidtidige stillinger.

Den generelle funktionsbeskrivelse for ejendomsserviceassistenter, som er udarbejdet i forbindelse med optimeringsprocessens gennemførelse, indeholder – udover en række nye opgaver – tillige de berørte medarbejders tidligere kerneopgaver, og det er tilkendegivet de medarbejdere, som har gennemgået uddannelsen til ejendomsserviceassistent, at "du ... kan fortsætte i din stilling, som er tilført væsentlige nye arbejdsopgaver", jf. ~~Jens A. ...~~ skrivelse af 29. august 2003 til kasernearbejder ~~Jens A. ...~~.

Det således anførte taler imod, at gennemførelsen af ordningen vedrørende ejendomsserviceassistenter i Forsvaret har indebåret, at de berørte specialarbejders stillinger er blevet ændret i et sådant omfang, at det må sidestilles med ansættelse i nye stillinger. Det samme gør den forklaring, som er afgivet af kasernearbejder ~~Jens A. ...~~, samt det forhold, at der ikke har været forhandlet om oprettelse og klassificering af nye stillinger, hvorimod parterne har forhandlet om finansiering af lønfremgangen for de faglærte specialarbejdere via de generelle lønstigninger. Det er i den forbindelse ikke godtgjort, at det har været et led i den aftalte finansiering, at udligningstillæg skulle modregnes i basislønfremgangen, og noget sådant harmonerer heller ikke med de forudsætninger, som synes at have været stillet de specialarbejdere i udsigt, som har valgt at uddanne sig som ejendomsserviceassistent.

At optimeringsprocessen ikke indebærer, at de ansatte efter endt uddannelse vender tilbage til nye stillinger støttes endeligt også af, at den tilsvarende lønfremgang som følge af gennemført uddannelse for FOA's og KAD's medlemmer er blevet finansieret via Forsvarskommandoens lokallønspulje.

Da specialarbejdere, som har afsluttet uddannelsen som ejendomsserviceassistent, herefter må anses for at fortsætte i deres hidtidige job, har de – i mangel af udtrykkelig aftale om andet – krav på at oppebære deres hidtil tildelte personlige tillæg, medmindre andet udtrykkeligt er aftalt i forbindelse med tildelingen af det personlige tillæg.

Da SiD's påstand herefter tages til følge, afsiges følgende

K E N D E L S E :

Indklagede, Forsvarsministeriet, skal anerkende, at specialarbejdere, der har afsluttet uddannelsen som ejendomsserviceassistent, udover en basisløn på 204.000 kr. årligt (niveau 1997) oppebærer sine hidtil tildelte personlige tillæg, medmindre andet udtrykkeligt er aftalt i forbindelse med tildelingen af det personlige tillæg.

Hver af parterne skal betale egne omkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 18. marts 2005


Lene Pagter Kristensen