

Lønningsnævnet – historik, retsgrundlag og virksomhed

Kort redegørelse om nævnets virksomhed, historik mv. i
anledning af nævnets 50 års jubilæum i 2019

Forfattet af Lønningsnævnets sekretariat med bidrag fra KL's kontor for Jura & EU og Arbejdsgiverpolitisk Center, 2020

Forord

Denne korte redegørelse tilsigter at give en introduktion og indføring i aktiviteterne i Kommunernes Lønningsnævn. Der indledes med en kort angivelse af retsgrundlaget for nævnet og finansieringen af dettes aktivitet. Herefter beskrives virksomheden ved at opridse historikken – hvordan begyndte det, hvordan blev det udviklet og hvordan ser det ud i dag? I det efterfølgende afsnit opsummeres på overskriftsform med nogle supplerende bemærkninger, hvad der i praksis er nævnets nuværende opgaver. I den sammenhæng gives i notatet også nogle kommentarer til den bekendtgørelse, der regulerer nævnets virksomhed. Endelig afsluttes med angivelse af en række referencer til andre mere uddybende tekster og litterære bidrag.

Mht. litterære bidrag vedr. emnet fremhæves særskilt, at der i forbindelse med 25 års jubilæet blev udgivet en egentlig bog om det daværende nævns første 25 år (Kommunernes Lønningsnævn (1994)). Efter 20 år fremkom også et notat (Kommunernes Lønningsnævn (1989)), som dog mere var et debatoplæg i den periode af forandring man befandt sig i end en status.

Tidligere sekretariatschef i Lønningsnævnets sekretariat, Jens Ove Dall, takkes for kommentarer og inspiration til dette skrift, men redegørelsens indhold hviler dog alene på det nuværende sekretariat.

Kommunernes Lønningsnævn
Sekretariatet
2020

Lønningsnævnet – historik, retsgrundlag og virksomhed

Indholdsfortegnelse

Forord.....	2
1. Introduktion og indhold - og værdifællesskab med en dansk model	4
2. Lovgrundlag, finansiering og institutionstype.....	4
3. Historik	5
3.1. Indledning.....	5
3.2. Tiden før 1970 og Lønningsnævnets nedsættelse	5
3.3. Lønningsnævnet nedsættes: De første 15 års tilsyn	6
3.4. Tilsynsreformperiode – og de nye principper for nævnets virksomhed.....	7
3.5. Incitamentsskabende lønsystemer og elementerne heri.....	8
3.6. Årene omkring strukturreformen.....	10
3.7. De seneste 10 år i Lønningsnævnet	11
4. Nævnets sammensætning og opgaver i dag	12
4.1. Godkendelsesnævn	12
4.1.1. Lønningsnævnets rolle ved overenskomstforhandlingerne	13
4.1.2. Tilsynsudtalelser og lovliggørelse af uhjemlede aftaler	13
4.2. Delegation af nævnets beføjelser.....	14
4.2.1. Retningslinjer for løntilsynet med enkeltstillinger.....	14
4.2.2. Bemyndigelse til at indgå fratrædelsesordninger i vanskelige afskedigelsessager	15
4.2.3. Konkrete aftaler om tidsbegrænset kontraktansættelse.....	15
4.2.4. Ændring af tjenestemand- og pensionsregulativer	15
5. Litteratur og referencer.....	16
6. Lovgrundlaget.....	17
7. Bekendtgørelsen.....	17
7.1. Gældende bekendtgørelse.....	17
7.2. Gældende og tidligere bekendtgørelser	19

1. Introduktion og indhold - og værdifællesskab med en dansk model

Kommunernes Lønningsnævn havde i juli 2019 fungeret i godt 50 år. Det er en lang periode, som nok kunne berettige en redegørelse for virksomheden og historien. Det er også i sig selv bemærkelsesværdigt, og kan give anledning til overvejelser om, hvorfor grundlaget for nævnet synes at have været så holdbart.

Her skal ikke på dette sted forsøges opstillet en sådan nærmere eksistentiel begrundelse. Begrebet "værdigrundlag" var næppe heller gængs i den tid, hvor nævnet blev etableret. Historien om det moderne danske løntilsyns tilblivelse afspejler dog meget tænkeligt, at det hviler på klassiske danske værdier: Hensynet til det kommunale selvstyre og den danske model for forhandling og aftale om lønfastsættelse og andre ansættelsesvilkår som kombinerer samfunds- og kommunaløkonomiske hensyn og en afbalancering af vilkår såvel mellem kommunernes indbyrdes som med det statslige og private område for dannelse af løn- og personalevilkår.

2. Lovgrundlag, finansiering og institutionstype

Lovgrundlaget for Kommunernes Lønningsnævn findes i den kommunale styrelseslov § 67¹ (gengivet i afsnit 7). Med hjemmel i loven er der udstedt en bekendtgørelse (seneste nr. 1416 af 5. dec. 2015 (gengivet i afsnit 8) og desuden en forretningsorden (Forretningsorden for Kommunernes Lønningsnævn af 1. juni 2018).

Det finansielle grundlag for Kommunernes Lønningsnævn er finansloven². Bevillingen konteres samme sted på finansloven som bevillingen til Det Regionale Lønnings- og Takstnævn og Det Kommunale og Regionale Løndatakontor. Lønningsnævnet og det tilhørende sekretariat er at betragte som en myndighed inden for den offentlige forvaltning.

Heraf følger, at Kommunernes Lønningsnævn er omfattet af forvaltningsloven.

Nævnet er tillige omfattet af offentlighedslovens bestemmelser om aktindsigt, med de undtagelser der følger af loven, herunder til beskyttelse af væsentlige hensyn til det offentliges økonomiske interesser.³ Dette omfatter dokumenter vedr. forhandlinger, som føres på vegne af offentlige myndigheder om medarbejdernes løn- og personaleforhold, som netop er en stor del af nævnets virksomhed.

Endelig er nævnet omfattet af ombudsmandens kompetence. Ombudsmanden har dog så vidt det ses ikke intervereret i forhold til Lønningsnævnet i konkrete sager. I en ældre sag fra 2005, hvor en ansat ved en kommune havde klaget over Lønningsnævnet, blev det bemærket, at ombudsmanden normalt ikke behandler klagesager, hvor en offentlig myndighed klager over en anden myndighed, typisk en overordnet myndighed eller tilsynsmyndighed, jf. Folketingets ombudsmand (1986).⁴

¹ Kommenteret i Thomsen et al (2010) samt omtale i Pedersen et al (2016).

² Konkret finanslovskonto 15.91.33 (Finansministeriet (2019)).

³ Jf. Offentlighedslovskommissionen (2009), afsnit 2.1.3.

⁴ Ombudsmandens formulering (1986, 10) lyder: "I anledning af en klage fra et amtsankenævn over en afgørelse, der var truffet af den sociale ankestyrelse, anførte jeg, at jeg af principielle grunde i almindelighed ikke behandler klager fra en underordnet myndighed over, at en overordnet myndighed har omgjort den underordnede myndigheds afgørelse."

3. Historik

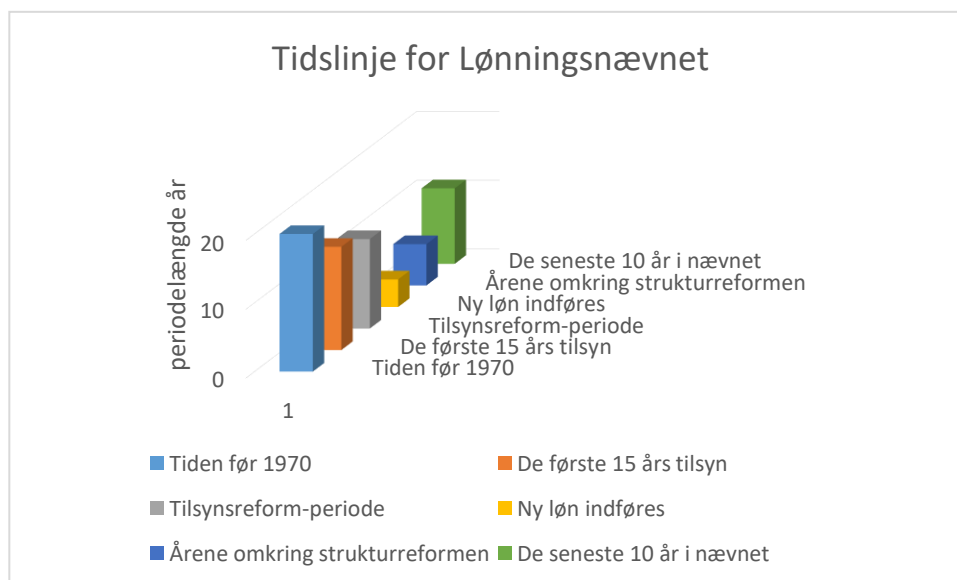
Et indtryk af Lønningsnævnets virksomhed kan fås ved at se på udviklingen i nævnets arbejde gennem årene.

3.1. Indledning

Af pædagogiske og fremstillingsmæssige grunde opdeles historikken i nogle delperioder. Disse er i sagens natur ikke på forhånd definerede, men er valgt ud fra tidspunktet for de større ændringer i virksomheden, og hvor det i øvrigt er fundet hensigtsmæssigt at afgrænse en periode.

Først omtales tiden (mere præcist 20 år) forud for 1970-kommunalreformen frem til nævnets nedsættelse i 1969, fra nedsættelsen og de følgende år er herefter benævnt "de næste 15 års tilsyn". En gennemgribende ændring og forenkling i tilsynet sker omkring 1990-tilsynsreformen, som afgrænser den næste korte årrække. Herefter præges perioden i de følgende år af indførelsen af Ny Løn fra slutningen af 1990'erne. Ændringerne med struktur- og opgavereformen i 2007 og årene før og efter afgrænser de følgende år. Endelig ses der i det sidste historiske afsnit på de seneste 10 år i nævnet. Tidslinjen er søgt illustreret i figur 1 og går igen i afsnitsrækkefølgen i den efterfølgende tekst.

Figur 1. Tidslinje for Kommunernes Lønningsnævns virksomhed



3.2. Tiden før 1970 og Lønningsnævnets nedsættelse

Løntilsyn var forud for kommunalreformen i 1969/70 begrænset til tjenestemandsområdet og havde primært karakter af, at Indenrigsministeriet og amtsrådene godkendte standardiserede tjenstemandsvedtægter for henholdsvis store og små kommuner/sognekommuner.

For andet personale end tjenstemænd udvikledes et supplerende tilsyn i form af de kommunale sammenslutningers indgåelse af overenskomster med personaleorganisationerne samt de kommunale sammenslutningers fastsættelse af retningslinjer og vejledende og rådgivende virksomhed i forhold til kommunerne.

Med henblik på koordinering af lønpolitikken for forskellige kommune-grupper nedsatte de kommunale organisationer i 1964 et fællesudvalg for lønudvalgene for i videst muligt omfang at søge tilrettelagt ensartede retningslinjer for løn- og ansættelsesforhold for kommunalt ansatte.

Behovet for koordinering går også igen i den i 1958 nedsatte Kommunallovskommission (1966). Kommissionen omtalte således også i sin betænkning modellen med et centralt tilsyn suppleret med kommunal koordinationsvirksomhed for at "tilstræbe en fornuftig koordinering af ansættelsesvilkårene i de forskellige kommuner for at undgå usund konkurrence og overbudspolitik i forhold til andre kommuner, til andre kommune-grupper, til statens lønsystem og til lønniveauet i det private erhvervsliv". Her var opgaven med koordination øjensynligt i højsædet.

Tjenestemandskommissionen (1969) nedsat i 1965 gjorde sig lignende overvejelser om koordinering og plæderede i sin betænkning for ensartede principper for aflønningen af statslige og kommunale tjenestemænd og således at lønningerne for sammenlignelige og sideordnede stillinger under i øvrigt lige vilkår i videst muligt omfang blev af samme størrelse. Som målsætning for den offentlige sektor pegedes på, at sammenligneligt arbejde søges lønnet efter ensartede retningslinjer.

3.3. Lønningsnævnet nedsættes: De første 15 års tilsyn

I det ovenfor nævnte fællesudvalg for lønudvalgene (nedsat i 1964) blev der i 1967 enighed om en skitse til lovforslag om et godkendestilsyn i form af Kommunernes Lønningsnævn. Udkastet dannede grundlag for den kommunale styrelseslovs § 67, og *Lønningsnævnet blev nedsat 1. juli 1969.*

Lønningsnævnet blev sammensat af repræsentanter for kommunale sammenslutninger og enkelte store kommuner. De kommunale sammenslutninger tilpassede sig kommunalreformen i 1969/70 og kommunesammenlægningerne. Kommunernes Landsforening blev således født i 1970 ved fusionering af flere af de "gamle" sammenslutninger, dvs. Den Danske Købstadsforening, De Samvirkende Sognerådsforeninger og Foreningen af Bymæssige Kommuner.

Set i sammenhæng med Kommunernes Landsforening, KL, er det karakteristisk, at kommunalbestyrelserne delegerer lønforhandlingerne til netop KL, som altså udfører denne opgave på kommunernes vegne. Dette fremgår også af KL's love, KL (2006). Her lyder § 1, stk. 3 således: "*Kommunalbestyrelserne kan bemyndige KL's bestyrelse til med bindende virkning for vedkommende kommune at indgå overenskomster og andre aftaler eller at fastsætte generelle bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesforhold for kommunalt ansat personale*". Og tilsvarende fremgår det af et protokollat fra overenskomstforhandlingerne i 2008 (KL & KTO (2008)): "*Københavns og Frederiksberg Kommuner har i forbindelse med deres indmeldelse i KL 1. oktober 2005 bemyndiget KL's bestyrelse til med bindende virkning at indgå aftaler og overenskomster eller at fastsætte generelle bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for kommunens medarbejdere*".

Godkendestilsynet blev fra Lønningsnævnets nedsættelse i 1969 lagt til rette på en måde, som indebar en intensiv kontrol og en central løndannelse, hvor ikke blot overenskomster, men også aflønning af enkeltstillinger, oprettelse og aflønning af advancementsstillinger samt tillæg for særligt arbejde og ulemper (fx opgravning af våde lig) skulle godkendes af nævnet.

3.4. Tilsynsreformperiode – og de nye principper for nævnets virksomhed

Den detaljerede og håndfaste centrale lønstyring viste sig at være meget tidskrævende.

Med den kommunale administrations vækst og tilførsel af opgaver blev systemet udfordret på baggrund af sagsmængden og den lange sagsbehandlingstid, som medgik fra den enkelte kommunes indstilling af en særlig aflønning til den endelige godkendelse, idet sagsforberedelsen omfattede forhandlinger (og især på Kommunernes Landsforenings område rejsetid) samt koordinerende gennemgang og drøftelser forhandlingslederne imellem og i den administrative sekretariatsmæssige behandling i nævnets forberedende organ, *sekretariatsrådet*.

Tilsandingen i systemet gav anledning til utilfredshed hos det berørte personale og klager fra kommunerne. Det medførte, at Indenrigsministeriet i 1984 nedsatte et udvalg om forenkling af kontrollen med oprettelse og aflønning af advancementsstillinger. Udvalget blev sammensat af ledende embedsmænd fra de kommunale forhandlingsorganisationers sekretariater og repræsentanter for Finansministeriet og Indenrigsministeriet og med nævnets sekretær som formand.

Allerede året efter i 1985 afgav Udvalget om forenkling (1985) den betænkning om det kommunale løntilsyn. Den blev underkastet diskussion, jf. bl.a. Kommunernes Lønningsnævn (1989), men udgjorde forarbejdet til gennemførelsen af en tilsynsreform i 1990.⁵

I tilknytning til tilsynsreformen valgte Foreningen af Kommuner i Københavns Amt (FKKA) at lade sin rolle som selvstændig arbejdsgiverpart bringe til ophør. Kommunerne i FKKA afgav i stedet bemyndigelsen til at forhandle og indgå aftaler for personalet til Kommunernes Landsforening, og forhandlingssekretariaterne for de to foreninger blev sammenlagt og fysisk placeret i KL. Herefter var der kun 4 kommunale arbejdsgiverparter: Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

Omlægningen af løntilsynet og sammenlægningen af KL's og FKKA's forhandlingssekretariater gav de 4 forhandlingsorganisationer (og især KL) et kraftigt "boost", som ikke kun medførte en kortere sagsbehandlingstid, men også medførte overskud til kreative strategiske overvejelser, udviklingsorientering og konstruktive initiativer.

Omlægningen foregik i øvrigt få år efter, at et andet økonomisk koordinerende system omkring 1980 og de følgende år var vokset frem i form af det såkaldte aftalesystem, hvor regeringens økonomiske ministerier på den ene side og Kommunernes Landsforening og Amtsrådsforeningen – nu KL og Danske Regioner – på den anden side hvert år i forsommeren indgår økonomisk aftaler for det kommende budgetår.⁶ Dette system, som også eksisterer i dag i en institutionaliseret form, har så at sige kunnet aflaste noget af den daværende opgave for Kommunernes Lønningsnævn.

De af tilsynsreformen affødte retningslinjer om forelæggelse af konkrete enkeltsager indebar, at løn- og ansættelsesvilkår for de stillinger, der ikke er omfattet af overenskomster, aftaler eller klassificeringsregler, normalt ikke kræver Lønningsnævnets godkendelse. Lønningsnævnet skal dog fortsat i det enkelte tilfælde godkende løn- og ansættelsesvilkår for følgende stillinger, men alene i det omfang disse eventuelt ikke er omfattet af overenskomster mv.:

- stillinger som kommunaldirektør,

⁵ Som det udtrykkes af John Winther i Kommunernes Lønningsnævn (1994, 33f): "...det udløste særlig utilfredshed, da nævnet i 1977 besluttede at alle overassistentudnævnelser skulle godkendes af nævnet. For alle assistenter, som kommunerne ønskede at oprykke, skulle nævnet vurdere deres uddannelser, personlige egenskaber og funktioner".

⁶ Aftalesystemet er behandlet i mange analysemæssige sammenhænge. Der kan bl.a. henvises til baggrundsbeskrivelsen hos Mau Pedersen i Indenrigsministeriet (1998, 335ff), oversigten i Juul (2006, 193ff) og i Mau Pedersen (2007, 247ff).

- andre stillinger på løntrin 54 og højere løntrin, såfremt disse ligger udover godkendte retningslinjer for normeringer og klassifikationer,
- stillinger, der agtes klassificeret på samme løntrin som kommunaldirektøren i vedkommende kommune, og
- direktørstillinger i fælleskommunale virksomheder og trafikselskaber, hvor der ønskes en aflønning, som er højere end for kommunaldirektørerne i de mindste kommuner.

Af hensyn til sikringen af en rimelig grad af overordnet, central lønstyring har tilsynet endvidere fulgt et par principper, som fortsat er bærende for lønudviklingen:

- kommunaldirektørens løn er et "loft" - eller en form for maksimum - for andre ansattes aflønning i kommunen⁷
- grundlønningen i basisstillinger fastsættes centralt i overenskomsterne for at markere det typiske arbejdes værdisætning og muliggøre sammenlignelighed.

Der har endvidere været etableret en mekanisme, (en reguleringsordning), som trækker i retning af en forholdsvis ensartet lønudvikling på det offentlige og private område, uden at dette dog er formuleret som et princip.

Der var op gennem 1990'erne et dynamisk samarbejde mellem de kommunale forhandlingsorganisationer, som både fandt sted i forberedende arbejdsgrupper, i sekretariatsrådet og under fællesforhandlinger med personaleorganisationerne som modpart. De generelle aftaler fik derigennem et kvalitetsløft. KTU, Kommunale Tjenestemænds Udvalg, var i 1980'erne omdannet til det bredere og mere fremtidssikrede KTO, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Og der blev med KTO (og endnu senere nu Forhandlingsfællesskabet) indgået rammeaftaler, hvorved de enkelte arbejdsgiverparten inden for aftalte rammer fik et råderum for en udvikling af praksis for, hvad der med eller uden arbejdsgiverpartens deltagelse lokalt kan aftales med repræsentanter for personaleorganisationerne. Desuden vandt man respekt i forhold til staten og det politiske system ved en særlig indsats på især følgende områder (jf. bl.a. Kommunernes Lønningsnævn (1994)):

- opbygning af arbejdsmarkedspensioner,
- folkeskolens kommunalisering,
- en rammeaftale om det sociale kapitel, som fremmede beskæftigelsen og
- sikre koordinering internt i den offentlige sektor og herved mindske risikoen for konflikter og gøde jorden for andet økonomisk samarbejde.

3.5. Incitamentsskabende lønsystemer og elementerne heri

3.5.1. Indførelsen af Ny Løn

I slutningen af 1990'erne blev der skabt mulighed for, at der på det lokale niveau kan indgås aftale mellem kommune og (lokale) repræsentanter for vedkommendes personaleorganisation med anvendelsen af visse decentrale lønelementer, jf. nærmere nedenfor. Indførelsen skete i slutningen af 90'erne i tillid til aflønningens incitamentsskabende karakter og for at fremme aflønningens tilpasning til diversiteten i de kommunale opgavers løsnings.

Det skete selv om muligheden for lokale løndannelser åbner mulighed for at kommuner i et vist omfang at kunne komme i lønkonkurrence om personale (Kommunernes Lønningsnævn (1989, 9), hvilket dog bremses af de lønstrukturer, der eksisterer i kommunerne.

Overordnede aftaler om denne ny lokale løndannelse indgås centralt mellem KL som arbejdsgiverpart og et fællesskab af personaleorganisationer, som typisk tilsammen favner opgaveløsningen på et kommunalt område.

⁷ Dette princip fremgår ikke direkte af nogen nedskreven regel, men bidrager til at forstå Lønningsnævnets særlige interesse for de højstlønnede stillinger, jf. også John Winther i Kommunernes Lønningsnævn (1994, 35).

De decentrale lønelementer (funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn) er beskrevet i overenskomsterne med de enkelte personaleorganisationer.

3.5.2. Elementerne i den nye løndannelse

Den nye løndannelse består af fire elementer: grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. De fire lønformer og deres anvendelse er kortfattet beskrevet i de enkelte overenskomster.

Grundlønnen er centralt aftalt og består som udgangspunkt af et løntrin for hver gruppe i den enkelte overenskomst. Basisgrupper og ledergrupper har som hovedregel hver sin grundløn. Grundlønnen for basisgrupper dækker de funktioner, der kan varetages af en nyuddannet eller nyansat.

Funktionsløn er et supplement til grundlønnen og baseres på de funktioner, der er knyttet til den stilling eller type af stilling, som den enkelte varetager. Funktionsløn gives for funktioner, der ligger ud over, hvad der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Denne løndel aftales i princippet decentralt, men der kan for bestemte funktioner centralt være aftalt en minimumsbetaling, som der lokalt er mulighed for at aftale forhøjet. Der kan også i overenskomsterne findes eksempler, som kan danne udgangspunkt for, hvad der kan aftales decentralt. Funktionsløn kan aftales i form af løntrin eller som tillæg.

Som eksempler på funktionslønskriterier kan nævnes:

- særlige opgaver eller specialfunktioner
- udvikling, forskning og it
- funktion som gruppeleder, konsulent eller koordinator
- kompetence og ansvar
- funktion som praktikleder eller uddannelsesansvarlig.

I de enkelte overenskomster er det mere konkret anført, om der centralt er fastsat funktionsløn, eller beskrevet eksempler, som kan danne grundlag for at yde funktionsløn.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Den baseres på medarbejderens kvalifikationer og tager basis i objektive forhold som fx videreuddannelse, erfaring, specialviden og efteruddannelse. Kvalifikationsløn kan også anvendes som et instrument til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Kvalifikationslønnen aftales decentralt. Dog kan der i de enkelte overenskomster og tjenestemandsaftaler indgå centralt aftalt kvalifikationsløn, ofte knyttet til en nærmere angiven, relevant uddannelse. Der kan også centralt være aftalt kvalifikationsløn, som er afledt af anciennitet. Kvalifikationsløn kan erhverves både samtidig med og under ansættelsen.

Som eksempler på kvalifikationslønskriterier kan nævnes:

- specialuddannelse/-viden inden for bestemte områder
- jobbytte, jobrotation og opgaverotation
- efteruddannelse, der har relation til jobbet
- erfaring og jobkvalifikation
- rekruttering og fastholdelse.

Kvalifikationsløn kan ydes i form af tillæg eller som oprykning til et højere løntrin.

I de enkelte overenskomster er det anført, om der centralt er aftalt kvalifikationsløn eller der er givet eksempler, som kan danne udgangspunkt for at yde kvalifikationsløn.

Resultatløn er som udgangspunkt knyttet til opfyldelse af aftalte målsætninger. Indtil overenskomstfornyelsen i 2008 fandtes hjemmelsgrundlaget for resultatløn i en fælleskommunal aftale med KTO. Ved O.08 overførtes

reguleringen til de centralt indgåede aftaler om ny/lokal løndannelse og til de enkelte overenskomster. I forbindelse hermed blev det samtidig præciseret, at det ikke er en nødvendig forudsætning for resultatlønsordning, at den indsats der honoreres, på forhånd er målsat, og at resultatlønsordning fx også kan gives i form af individuel eller kollektiv bonuslignende ordning. Endelig blev der skabt mulighed for, at resultatlønsordning kan være pensionsgivende. Det varierer fra overenskomst til overenskomst, om udgangspunktet er, at resultatlønsordning er pensionsgivende eller ikke-pensionsgivende. I de fleste tilfælde kan man lokalt aftale, om resultatlønsordning skal være pensionsgivende eller ej, idet der i overenskomsterne er tilføjet: "medmindre andet aftales". De øvrige overenskomstbestemmelser om resultatlønsordning har normalt følgende form og indhold:

"Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere. Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidigt tillæg".

3.5.3. Kommunaldirektører og andre topchefer på niveau 1

Kommunaldirektører og andre topchefer på niveau 1 er undtaget fra reglerne om lokal løndannelse, da deres løn alene er centralt fastlagt.

3.5.4. Opsummering

Bestanddelene af det aftalemæssige grundlag for løndannelsen og lønudviklingen i overenskomstperioden, som normalt er 2 eller 3 år, kan opsummeres således:

- generelle lønreguleringer aftalt med Forhandlingsfællesskabet
- tilpasning via reguleringsordningen (aftalt fra gang til gang med Forhandlingsfællesskabet), hvorved forskel til udviklingen på det private område helt eller delvist overføres
- lønreguleringer i de enkelte overenskomster
- aftaler med (evt. grupper af) personaleorganisationer om ny/lokal løndannelse
- lokale aftaler om anvendelsen af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatlønsordning.

Om anvendelse af de decentrale lønelementer (funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatlønsordning) indgås der aftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende organisation. Der kan indgås forhåndsftaler eller aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Hvis der ikke indgås forhåndsftaler, skal der indgås en konkret aftale, hver gang der skal ydes funktionsløn eller kvalifikationsløn.

3.6. Årene omkring strukturreformen

Lønssystemernes udvikling, lønudviklingen og løndannelsen i årene omkring årtusindskiftet gav anledning til, at det kommunale personales løn- og ansættelsesvilkår nok blev genstand for omtale men ikke nærmere vurdering af den strukturkommission, der blev nedsat i 2002. Strukturkommissionen (2004) afgav i 2004 en særdeles omfattende betænkning om sammenhæng mellem opgaveløsning og strukturelle forhold i den offentlige sektor.

Amtsrådenes nedlæggelse og dannelsen af regioner måtte dog selvsagt give anledning til ændrede bestemmelser om løntilsynet. Omkring årsskiftet 2004/2005 arbejdede Indenrigs- og Sundhedsministeriet med et lovkast, hvor der var foreslået et fælles lønningssnævns for såvel regioner som kommuner.

Efter gennemført høringsproces og nærmere overvejelser blev der dog i stedet i lovforslaget indføjet bestemmelser om 2 selvstændige nævns: et lønningssnævns og takstnævns for regionerne og et lønningssnævns for kommunerne. I Indenrigs- og Sundhedsministerens fremsættelsestale den 24. februar 2005 (Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2004)) findes følgende bemærkninger om de 2 nævns:

"Efter kommunalreformen vil de enkelte regioner få arbejdsgiveransvar, herunder ansvaret for lønudviklingen, over for det personale, der er ansat i regional tjeneste. Under hensyn til at sikre, at lønudviklingen i den enkelte region sker i koordinering med løndannelsen i de andre regioner, i kommunerne og i staten foreslås det, at forhandling og

indgåelse af aftaler og overenskomster m.v. og bestemmelser i øvrigt om løn- og ansættelsesforhold for personale i regional tjeneste aftales eller fastsættes i et fælles lønnings- og takstnævn for regionerne med repræsentanter fra hvert af regionsrådene, KL og Finans- og Indenrigs- og Sundhedsministeriet. Nævnet vil endvidere have de beføjelser, der i dag varetages af Sygesikringens Forhandlingsudvalg.

Desuden foreslås – som følge af nedlæggelsen af amtskommunerne og dannelsen af regionerne samt oprettelsen af et lønnings- og takstnævn for regionerne – en ændret sammensætning af Kommunernes Lønningsnævn.”

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) blev etableret med status som arbejdsgiverpart, og således at de statslige repræsentanter i nævnet fik vetoret mod forslag til beslutninger.

Også i Kommunernes Lønningsnævn fik staten 2 egentlige repræsentanter (i stedet for den tidligere indenrigsministerielle observatør), men uden vetoret. Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune havde indmeldt sig i KL, og lønningsnævnet blev derfor således sammensat, at KL fik 4 medlemmer, Danske Regioner 2 medlemmer og staten 2 medlemmer.

Ifølge den forretningsorden, som blev vedtaget på det nyudpegede nævns konstituerende møde i januar 2007, blev embedsmænd fra Danske Regioner, Indenrigsministeriet og Finansministeriet ligeledes optaget i sekretariatsrådet, der - som tidligere nævnt - forbereder sagernes forelæggelse for Kommunernes Lønningsnævn.

Den kommunale struktur medførte således ikke i sig selv væsentlige ændringer vedrørende lønningsnævnsmødernes form og indhold. Tonen blev måske en anelse mindre kammeratlig og mere formel. Og antallet af bisiddende embedsmænd blev reduceret som følge af hovedstadskommunernes indmeldelse i KL.

Finansieringen af nævnet blev i 2011-12 ændret fra Det Kommunale Momsfond, som blev nedlagt i disse år, til staten/finansloven.

3.7. De seneste 10 år i Lønningsnævnet

Selv om strukturreformen tilsyneladende ikke fik en umiddelbart markant betydning for nævnets virksomhed og funktionsmåde, fik de gennemførte opgaveomlægninger på det offentlige område, etableringen af et nævn også for regionernes område samt sammenlægningen af kommuner til mere ensartede enheder dog en anelig betydning for bl.a. tilrettelæggelsen af det forberedende arbejde i nævnet.

Koordinationen af vilkår for kommunerne indbyrdes er således forskudt til KL's løn- og personaleudvalg med KL's forhandlingssekretariat som forberedende organ.

Opgaveomlægningerne har desuden medført, at hovedparten af personalet (bortset fra især det administrativt beskæftigede) inden for de 3 offentlige sektorer typisk ikke udfører arbejde, som er direkte sammenligneligt med arbejdet i en af de andre sektorer.

Løn- og personaleudvalgets formand og næstformand har fået centrale roller, idet de siden reformen har haft sæde i begge de to nævn og samtidig har haft ansvar for ledelsen af KL's overordnede forhandlinger med personaleorganisation og optræden som arbejdsgiverpart.

Desuden har afledte virkninger internt af den omkringliggende økonomi naturligt nok haft betydning. Det gælder således finanskrisen, den økonomiske afmatning og efterfølgende forbedrede konjunkturer, bl.a. via udviklingen i den private del af arbejdsmarkedet.

Der er fortsat tale om godkendelse af et betydeligt antal overenskomster. Set over en godt 15-årig periode fra 2005 til 2018 er antallet reduceret lidt, men udgør så sent som ved O.18 57 forskellige forlig, jf. figur 2. Antallet er påvirket af det betydelige opgaveområde, som kommunerne bestrider, og de ændringer i dette område, sanering af små overenskomster og tilkomst af nye, som er foregået.

Figur 2. Antal overenskomster/forlig godkendt af Lønningsnævnet ved overenskomstfornyelser siden 2005



Kilde: Materiale i Kommunernes Lønningsnævn

Anm.: For 2005 er af hensyn til sammenligneligheden over årene det opgjorte antal på 84 reduceret med 12 sager fra sundhedsområdet, hvor Amdradsforeningen har været eneforelægger.

4. Nævnets sammensætning og opgaver i dag

Som tidligere nævnt følger Lønningsnævnets sammensætning og opgaver af Lov om kommunernes styrelse § 67 og tilhørende bekendtgørelse om Kommunernes Lønningsnævn.

Lønningsnævnet består af otte medlemmer, som beskikkes af social- og indenrigsministeren efter indstilling fra KL, regionerne og staten. Heraf er fire medlemmer beskikket efter indstilling af KL, to medlemmer efter indstilling af Danske Regioner, ét medlem efter indstilling af finansministeren (skatteministeren i den i 2020 siddende regering) og ét medlem efter indstilling af social- og indenrigsministeren.

Lønningsnævnet er et godkendelsesnævn.

Sager forelægges for Lønningsnævnet af KL (Løn- og personaleudvalget), og Lønningsnævnet handler således ikke af egen drift. Der er dog også eksempler på, at en kommune eller et kommunalt fællesskab skriver direkte til Lønningsnævnet

4.1. Godkendelsesnævn

Lønningsnævnets primære opgave er at godkende bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesforhold for personale ansat i kommuner og kommunale fællesskaber.

Herudover godkender Lønningsnævnet løn- og ansættelsesforhold for følgende personalegrupper:

- Personale ved kommunale selvstyrehavne, jf. lov om havne

- Personale ved selvejende dagtilbud, fritidshjem og klubtilbud mv., med hvilke kommuner indgår driftsaftale i henhold til bestemmelserne i dagtilbudsloven⁸
- Personale ved selvejende døgninstitutioner samt selvejende bo-, behandlings-, beskæftigelses-, samværs- og aktivitetstilbud efter lov om social service, med hvilke kommuner indgår driftsaftale i henhold til bestemmelserne i lov om socialservice
- Personale ansat i trafikskaber, jf. lov om trafikskaber
- Tjenestemandslignende ansatte ved privatbanerne

”Løn og øvrige ansættelsesforhold” forstås således, at det omfatter forhold, der på tjenstemands- og overenskomstområdet indgår kollektive aftaler om. Eksempelvis er etablering af bilordninger mv. der medfører skattepligt for medarbejderen, af Lønningsnævnet blevet betragtet som lønordninger eller lønlignende ordninger, der er omfattet af Lønningsnævnets kompetence.

Dispositioner til udøvelse af ledelsesretten ligger uden for Lønningsnævnets godkendelseskompetence. Eksempelvis er almindelige personalegoder som frugt- og kaffeordninger, kutymemæssige fridage, outplacement-ordninger, kompetenceudvikling mv. alle dispositioner, der henhører under ledelsesretten.

4.1.1. Lønningsnævnets rolle ved overenskomstforhandlingerne

Overenskomstforhandlingerne gennemføres af KL. Det er udtrykkeligt bestemt, at Lønningsnævnet ikke kan indtræde som part i forhandlingerne.

Forud for overenskomstforhandlingerne godkender Lønningsnævnet retningslinjer for forhandlingerne mellem personaleorganisationerne og KL til fornyelse af de kollektive overenskomster og aftaler.

Lønningsnævnet skal også godkende forhandlingsresultatet. Det gælder rammeforlig med personaleorganisationerne, generelle bestemmelser om tjenstemands og tjenstemandslignende personales løn-, pensions-, og ansættelsesforhold og andre generelle bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold for de kommunalt ansatte medarbejdere.

Lønningsnævnets godkendelse er en gyldighedsbetingelse. Det betyder blandt andet, at overenskomster og aftaler mv. ikke har virkning, hvis de ikke er godkendt af Lønningsnævnet. Dette er senest bekræftet ved en landsretsdom (Vestre Landsret (2018))⁹.

4.1.2. Tilsynsudtalelser og lovliggørelse af uhjemlede aftaler

En kommune kan hverken fastsætte eller aftale løn- og ansættelsesvilkår, som ikke har hjemmel i en af Lønningsnævnets godkendte overenskomster eller aftaler.

Ifølge bekendtgørelsen kan Lønningsnævnet dog give en kommune samtykke til særligt begrundede undtagelser fra kravet om hjemmel. Dette skal – når det forstås alene ved særligt begrundede undtagelser – ske ved at godkende konkrete uhjemlede løn- og ansættelsesvilkår (lovliggørelse). Lønningsnævnet har blandt andet behandlet sager om uhjemlede aftaler i form af for lange opsigelsesvarsler, bonus/engangsvederlag og lokal løn til særligt direktører for fælleskommunale selskaber, for høje fratrædelsesgodtgørelser samt bilordninger.

⁸ Lønningsnævnets kompetence blev omkring 1976 udstrakt til de selvejende institutioner, som kommunen har indgået aftale med, jf. Indenrigsministeriet (1998, 207).

⁹ Sagen omhandlede en fratrædelsesgodtgørelse for en tidligere direktør i et forsyningselskab. Herom udtalte retten bl.a. i forlængelse af konstateringen af at fratrædelsesvilkåret ikke var godkendt af Kommunernes Lønningsnævn: ”Vilkåret er derfor ugyldigt og kan ikke kræves opfyldt (Vestre Landsret” (2018, 6)).

Lønningsnævnets godkendelse er en gyldighedsbetingelse. Kan Lønningsnævnet ikke godkende en uhjemlet aftale, er aftalen ugyldig.

Opstår der spørgsmål om, hvorvidt kommunalt ansattes løn- og ansættelsesvilkår har den fornødne hjemmel, afgiver Lønningsnævnet udtalelse til Ankestyrelsen (tilsynsmyndigheden).¹⁰ Sådanne spørgsmål kan eksempelvis opstå på baggrund af en klage fra en borger eller en bemærkning fra revisionen.

Lønningsnævnet fortolker ikke selv indgåede aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, og der indhentes derfor oftest en udtalelse fra KL, som også bistår med tilvejebringelsen af de nødvendige oplysninger. Udtalelser fra KL indgår i grundlaget for nævnets behandling af sagen og fremsendes som bilag til Ankestyrelsen.

En række af disse sager er tilgængelige på Lønningsnævnets hjemmeside.

4.2. Delegation af nævnets beføjelser

Lønningsnævnet kan delegere beføjelser til KL og i et vist omfang også tillade kommunerne at disponere uden nævnets godkendelse efter retningslinjer, der er fastlagt af nævnet. Dette følger dels af bekendtgørelsens § 4, stk. 3, og af § 6, stk. 2.

Af førstnævnte bestemmelse fremgår således, at Lønningsnævnet kan beslutte at løn- og ansættelsesvilkår, der ikke er omfattet af overenskomster, aftaler eller klassificeringsregler ikke kræver nævnets godkendelse når dette af tilsynsmæssige grunde skønnes ubetænkeligt. Dette kan dog ikke omfatte stillinger som kommunaldirektør og forvaltningschef.

Af sidstnævnte bestemmelse følger, at Lønningsnævnet kan delegere beføjelser til at afgøre sager efter retningslinjer, der fastlægges af nævnet, til KL.

Siden tilsynsreformen i 1990 har Lønningsnævnet givet KL og kommunerne en række stående bemyndigelser. Disse bemyndigelser er tilgængelige på Lønningsnævnets hjemmeside.

Nedenfor fremhæves en række af de bemyndigelser, som er relevante i dag.

4.2.1. Retningslinjer for løntilsynet med enkeltstillinger

Lønningsnævnet har bemyndiget kommunerne til at fastsætte lønnen i enkeltstillinger, der ikke er omfattet af overenskomster, aftaler eller klassificeringsregler.

Det gælder dog ikke alle stillinger. En række stillinger og/eller aflønning heraf skal godkendes af Lønningsnævnet i det omfang disse ikke er omfattet af overenskomst/chefaftalen. Det gælder:

- Stillinger som kommunaldirektør og forvaltningschef, herunder antalsbegrænsning
- Stillinger, der ønskes aflønnet efter det samme eller højere løntrin end den overordnede kommunaldirektør
- Stillinger, der ønskes aflønnet på løntrin 54, 55 og 55+, og
- Administrerende direktører for fælleskommunale selskaber, hvis disse
 - o Ønskes aflønnet efter løntrin 53 eller højere løntrin, eller
 - o Ønskes aflønnet på et højere niveau end lønnen for kommunaldirektørerne i de mindste kommuner

¹⁰ Det kommunale legalitetstilsyn overgik 1. april 2017 til Ankestyrelsen. Der har ikke i de senere år været nævneværdig sagsaktivitet på området. Vedr. tilsynets virksomhed se evt. Ankestyrelsen (2018).

4.2.2. Bemyndigelse til at indgå fratrædelsesordninger i vanskelige afskedigelsessager

Lønningsnævnet har bemyndiget KL og kommunerne til at indgå fratrædelsesaftaler i vanskelige afskedigelsessager inden for en af nævnet fastsat (økonomisk) ramme svarende til maksimalt 12 måneders løn inklusive medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Det må jf. ordlyden lægges til grund, at bemyndigelsen kun anvendes i særlige tilfælde.

En sådan fratrædelsesaftale kan indeholde et eller flere af følgende elementer:

- En forlængelse af opsigelsesvarslet
- Ydelse af en kontant, økonomisk godtgørelse
- Indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag til overenskomstansatte eller tillægelse af pensionsalder til tjenestemænd

Herudover kan en kommune med godkendelse fra KL - i særlige tilfælde - indgå fratrædelsesaftaler som anført ovenfor, inden for en økonomisk ramme svarende af maksimalt 24 måneders løn.

Det fremgår eksplicit af bemyndigelsen, at individuelle fratrædelsesaftaler, der ikke opfylder ovennævnte betingelser, kan kun indgås med godkendelse fra Lønningsnævnet i det enkelte tilfælde.

4.2.3. Konkrete aftaler om tidsbegrænset kontraktansættelse

Ifølge rammeaftale om kontraktansættelse sker ansættelse på kontrakt som en varig ansættelse. Der er med andre ord ikke hjemmel til at tilbyde/indgå aftale om tidsbegrænset ansættelse på kontraktvilkår.

Lønningsnævnet har bemyndiget KL til at indgå konkrete aftaler om tidsbegrænset kontraktansættelse af chefer inden for en af nævnet fastsat ramme.

Sådanne tidsbegrænsede ansættelser kan alene aftales for kommunaldirektører, forvaltningsdirektører, kontorchefer, direktører for fælleskommunale selskaber og andre nøglepersoner på grundlønstrin 48 og derover, og ansættelsen kan kun tidsbegrænses i en periode på indtil 9 år. Herudover indeholder bemyndigelsen en maksimal ramme for løntillæg, pensionsbidrag og fratrædelsesgodtgørelse.

4.2.4 Ændring af tjenestemand- og pensionsregulativer

Som sidste eksempel kan nævnes, at Lønningsnævnet har godkendt, at KL kan ændre i tjenestemand- og pensionsregulativerne som følge af ændringer i statstjenestemandsløvgivningen uden forelæggelse for Lønningsnævnet.

5. Litteratur og referencer

- Ankestyrelsen, 2018: *Notat om Ankestyrelsens tilsyn med kommunerne og regionerne*. December 2018.
- Finansministeriet, 2019: *Forslag til finanslov for finansåret 2020*. Tekst og anmærkninger.
- Folketingets Ombudsmand, 1986: *Folketingets ombudsmands beretning for året 1985*. Schultz Universitets-bogtrykkeri
- Juul, Thorkil, 2006: *Håndbog i kommunernes og regionernes nye økonomi*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Kommunallovskommissionen, 1966: *Kommuner og kommunestyre*. Betænkning 420.
- Indenrigsministeriet, 1998: *Indenrigsministeriet 1848-1998. Udgivet af Indenrigsministeriet i anledning af ministeriets 150 års jubilæum den 24. november 1998*. Red. Mogens Heide-Jørgensen.
- Indenrigs- og Sundhedsministeriet, 2004: *Forslag til lov om regioner og om nedlæggelse af amtskommuner, Hovedstadens Udviklingsråd og Hovedstadens Sygehusfællesskab*. Lovforslag L65.
- KL, 2006: *KL's love*. Kommuneinformation A/S.
- KL & KTO, 2008: *Forlig KL – KTO*. Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.
- Kommunernes Lønningsnævn, 1989: *Løntilsyn * Aftaletilsyn*. Debatoplæg, Hans Brusgaard juli 1989.
- Kommunernes Lønningsnævn, 1994: *Kommunernes Lønningsnævn i 24 år. Nogle refleksioner over en atypisk statslig/kommunal tilsynsmyndighed 1969-1994*. KLN København.
- Mau Pedersen, Niels Jørgen, 2008: *Den offentlige sektor i flere niveauer*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Offentlighedslovskommissionen, 2009: *Betænkning om offentlighedsloven*. Betænkning nr. 1510. Justitsministeriet.
- Pedersen, Niels Nørby og Nanna Steenbjerg Kolze, 2016: *Kommunal ansættelse*. COK, 36. udgave.
- Strukturkommissionen, 2014: *Strukturkommissionens betænkning*. Hovedbetænkningen. Betænkning nr. 1434. Indenrigs- og Sundhedsministeriet.
- Thomsen, Hans B., Pernille Christensen og Lise Brandi Hansen, 2010: *Lov om kommunernes styrelse. Med kommentar*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2. udgave.
- Vestre Landsret (2018): *Dom af 17. maj 2018*.
- Tjenestemandskommissionen, 1969: *Betænkning afgivet af Tjenestemandskommissionen af 1965*. 3. del Løn og pension. Betænkning nr. 483.
- Udvalget om forenkling, 1985: *Det kommunale løntilsyn. Betænkning fra det af indenrigsministeren den 20. februar 1984 nedsatte udvalg om forenkling af kontrollen med oprettelse og aflønning af advancementsstillinger i kommunerne*. Betænkning nr. 1049.

6. Lovgrundlaget

Fra Lov om kommunernes styrelse jf. lovbekendtgørelse nr. 47 af 15. januar 2019:

§ 67. Bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesforhold for personale i kommunal tjeneste skal godkendes af det i stk. 2 nævnte lønningsnævn. Nævnet skal endvidere godkende bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold for personale ved kommunale selvstyrehavne, jf. lov om havne, personale ansat i trafiksselskaber, jf. lov om trafiksselskaber, samt tjenestemandslignende ansatte ved privatbanerne. Økonomi- og indenrigsministeren kan bestemme, at også løn- og øvrige ansættelsesforhold for personale ved selvejende institutioner, med hvilke kommuner indgår overenskomst med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser, skal godkendes af nævnet. Nævnet kan beslutte, at antallet af stillinger i nærmere angivne personalegrupper, der i øvrigt er omfattet af nævnets godkendelsesbeføjelse, skal forelægges nævnet til godkendelse.

Stk. 2. Kommunernes Lønningsnævn består af 8 medlemmer og stedfortrædere for disse, der beskikkes af økonomi- og indenrigsministeren. Beskikkelsen sker således, at 4 medlemmer beskikkes efter indstilling af KL (Kommunernes Landsforening), 2 medlemmer beskikkes efter indstilling af regionsrådene i forening, 1 medlem beskikkes efter indstilling af finansministeren og 1 medlem udpeges af økonomi- og indenrigsministeren.

Stk. 3. Dersom ændringer i eller undladelser af kommuners organisering i kommunale sammenslutninger giver anledning hertil, kan økonomi- og indenrigsministeren fastsætte de ændringer med hensyn til indstillingsret til medlemskab i nævnet og med hensyn til afholdelse af udgifter ved nævnets virksomhed, økonomi- og indenrigsministeren i den anledning finder fornødne.

Stk. 4. De nærmere regler om nævnets sammensætning og virksomhed fastsættes af økonomi- og indenrigsministeren efter drøftelse med de kommunale sammenslutninger og kommunalbestyrelser, der har indstillingsret til medlemskab i nævnet, jf. stk. 2 og 3.

7. Bekendtgørelsen

7.1. Gældende bekendtgørelse

Bekendtgørelse om Kommunernes Lønningsnævn

1. december 2015

Nr. 1416.

I medfør af § 67, stk. 1 og 4, i lov om kommunernes styrelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 769 af 9. juni 2015, fastsættes:

§ 1. Lønningsnævnet godkender bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesforhold for:

- 1) Personale ansat i kommuner og kommunale fællesskaber.
- 2) Personale ved kommunale selvstyrehavne, jf. lov om havne.
- 3) Personale ved selvejende dagtilbud, fritidshjem og klubtilbud m.v., med hvilke kommuner indgår driftsaftale i henhold til bestemmelserne i dagtilbudsloven.
- 4) Personale ved selvejende døgninstitutioner samt selvejende bo-, behandlings-, beskæftigelses-, samværs- og aktivitetstilbud efter lov om social service, med hvilke kommuner indgår driftsaftale i henhold til bestemmelserne i lov om social service.
- 5) Personale ansat i trafiksselskaber, jf. lov om trafiksselskaber.
- 6) Tjenestemandslignende ansatte ved privatbanerne.

Stk. 2. Lønningsnævnet består af 8 medlemmer og 8 stedfortrædere, der beskikkes af social- og indenrigsministeren. Beskikkelsen sker således:

- 1) 4 medlemmer og 4 stedfortrædere beskikkes efter indstilling af KL.
- 2) 2 medlemmer og 2 stedfortrædere beskikkes efter indstilling af Danske Regioner.
- 3) 1 medlem og 1 stedfortræder beskikkes efter indstilling af finansministeren.
- 4) 1 medlem og 1 stedfortræder udpeges af social- og indenrigsministeren.

Stk. 3. Den indstillende organisation eller myndighed træffer bestemmelse om, hvilken af de beskikkede stedfortrædere der kan give møde ved et medlems forfald.

Stk. 4. De af KL og Danske Regioner til beskikkelse indstillede medlemmer og stedfortrædere for disse skal ved beskikkelsen være medlem af henholdsvis en kommunalbestyrelse eller et regionsråd.

Stk. 5. Beskikkelser foretages for 4 år ad gangen regnet fra den førstkommende 1. juni efter afholdelse af almindelige kommunale og regionale valg.

§ 2. Lønningsnævnet vælger en formand, der leder forhandlingerne i nævnet, samt en næstformand, der fungerer som formand ved formandens forfald. Formanden og næstformanden vælges blandt de af KL indstillede medlemmer af Lønningsnævnet.

Stk. 2. Formanden indkalder nævnet til møde. Der afholdes møde, når mindst et af nævnets medlemmer fremsætter begæring herom. Nævnet er beslutningsdygtigt, når mindst halvdelen af nævnets medlemmer er til stede. Nævnets afgørelser træffes ved stemmeflerhed.

Stk. 3. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

§ 3. Lønningsnævnet godkender retningslinjer for forhandlinger om fornyelse af overenskomster og aftaler. Nævnet godkender endvidere retningslinjer for generelle aftaler, herunder rammeforlig med personaleorganisationerne.

Stk. 2. Forinden forhandlinger indledes med personaleorganisationer om almindelige eller principielt betydningsfulde ændringer af gældende overenskomster og aftaler samt generelle aftaler, herunder rammeforlig, der ikke er omfattet af de godkendte retningslinjer efter stk. 1, skal sagen forelægges for Lønningsnævnet.

Stk. 3. Lønningsnævnet kan henstille, at KL eller den kommune, der er part i forhandlingerne, under forhandlingerne tager hensyn til sådanne synspunkter, som nævnet måtte lægge særlig vægt på.

Stk. 4. Lønningsnævnet kan ikke indtræde som part i faglige forhandlinger.

§ 4. Lønningsnævnet skal godkende forhandlingsresultater vedrørende indgåelse af overenskomster og aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, rammeforlig med personaleorganisationerne, generelle bestemmelser om tjenestemænds og tjenestemandslignende personales løn-, pensions- og ansættelsesforhold og andre generelle bestemmelser om og rammer for løn- og ansættelsesvilkår, forinden disse kan træde i kraft.

Stk. 2. For det i § 1 nævnte personale vil der ikke kunne fastsættes løn- og ansættelsesvilkår, der ikke har hjemmel i de i stk. 1 nævnte forhandlingsresultater mv., som er godkendt af Lønningsnævnet. Lønningsnævnet kan dog give en kommune samtykke til særligt begrundede undtagelser herfra.

Stk. 3. Lønningsnævnet kan beslutte, at løn- og ansættelsesvilkår for stillinger, der ikke er omfattet af overenskomster, aftaler eller klassificeringsregler, ikke kræver nævnets godkendelse, hvis det af tilsynsmæssige grunde skønnes ubetænkeligt, dog bortset fra stillinger som kommunaldirektør og forvaltningschef.

Stk. 4. Hvis Lønningsnævnet ikke kan godkende forhandlingsresultatet vedrørende en overenskomst eller aftale indgået med en forhandlingsberettiget personaleorganisation, kan en fælles repræsentation for det kommunalt ansatte personale kræve adgang til at fremlægge personaleorganisationernes synspunkter på den pågældende sag, hvilket efter den nævnte repræsentations ønske kan ske såvel skriftligt som derved, at der gives personalerepræsentationen adgang til foretræde for nævnet. Skriftlig henvendelse - eventuel foreløbig - skal ske inden 2 uger, efter at der er givet underretning om den påtænkte beslutning, og eventuel endelig redegørelse skal fremsendes inden yderligere 4 ugers forløb. Såfremt mundtlig forelæggelse ønskes, hvorom begæring skal fremsættes til Lønningsnævnet inden 2 uger, efter at der er givet underretning om den påtænkte beslutning, indkaldes den nævnte fællesrepræsentation til et af nævnets ordinære møder med mindst 2 ugers varsel.

§ 5. Sager forelægges for Lønningsnævnet af KL.

Stk. 2. Sager vedrørende kommuner, som ikke har afgivet forhandlingsbemyndigelse til KL, forelægges for Lønningsnævnet af nævnets formand, jf. § 2, stk. 1.

§ 6. Lønningsnævnet kan bemyndige nævnets formand, jf. § 2, stk. 1, til at afgøre sager efter retningslinjer, der fastlægges af nævnet.

Stk. 2. Lønningsnævnet kan delegere beføjelser til at afgøre sager efter retningslinjer, der fastlægges af nævnet, til KL.

§ 7. Lønningsnævnet ansætter den medhjælp, der er nødvendig for gennemførelsen af nævnets virksomhed, og fastsætter løn- og ansættelsesvilkår for denne medhjælp.

§ 8. Til nævnets formand ydes et fast vederlag, som udgør 72.000 kr. årligt.

Stk. 2. Til nævnets næstformand ydes et fast vederlag, som udgør 38.800 kr. årligt.

Stk. 3. Til nævnets øvrige medlemmer beskikket efter indstilling af KL og Danske Regioner ydes et fast vederlag, som udgør 27.700 kr. årligt.

Stk. 4. Det faste vederlag reguleres efter de reguleringssatser for løn, der gælder for tjenestemænd i staten. Ved reguleringen anses de i stk. 1-3 anførte beløb som grundbeløb pr. 31. marts 2012.

- **§ 9.** Efter regler fastsat af nævnet udbetales befordringsgodtgørelse til medlemmerne og disses stedfortrædere samt mødediæter til stedfortræderne.

§ 10. Lønningsnævnets regnskabsår følger kommunernes. Nævnets regnskab revideres af en revisor, som antages af nævnet.

§ 11. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2016.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 1340 af 8. december 2006 om Kommunernes Lønningsnævn ophæves.

Social- og Indenrigsministeriet, den 1. december 2015

7.2. Gældende og tidligere bekendtgørelser

Oversigt over bekendtgørelser om Kommunernes Lønningsnævn (inkl. ændringsbekendtgørelser):

Bekendtgørelse nr. 1416 af 1. december 2015

Bekendtgørelse nr. 1340 af 8. december 2006

Bekendtgørelse nr. 6 af 7. januar 2002

Bekendtgørelse nr. 976 af 10. december 1999 (ændringsbkg.)

Bekendtgørelse nr. 295 af 19. maj 1998 (ændringsbkg.)

Bekendtgørelse nr. 335 af 21. maj 1990

Bekendtgørelse nr. 452 af 12. september 1978

Bekendtgørelse nr. 513 af 3. oktober 1974

Bekendtgørelse nr. 419 af 28. september 1970 (ændringsbkg.)

Bekendtgørelse nr. 220 af 4. juni 1969