

02 / 2026
41. årgang

MUSIKER & MUSIKUNDERVISER

Musikvirksomhed:

Er betablokkere snyd eller et værktøj til bedre optræden?

Jo Fougner Skaansar,
psykolog, musiker og
musikunderviser



4

Er betablokkere snyd eller et værktøj til bedre optræden?



9

Leder

Mere i løn på flere måder



Forlig på musikskoleområdet

10

20

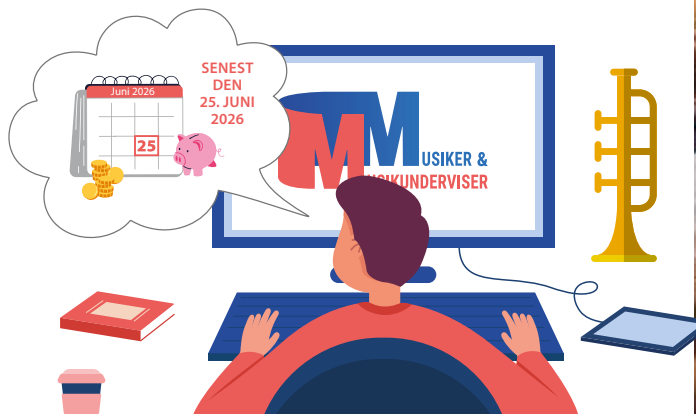
Voldgiftskendelse præciserer regler for deltidsansattes merarbejde



Løn og Vilkår:

Håndtering af følgerne af voldgiftsdommen om deltidsansattes merarbejde

25



- 04** Er betablokkere snyd?
- 08** Om MM
- 09** Leder
- 10** Forlig på musikskoleområdet efter intensive OK26-forhandlinger
- 12** Bredt forlig for musikskoleledere og -mellemledere
- 14** MM på sagen
- 16** Kompagnonundervisning løfter musikfaget
- 18** Godt at vide
- 20** Voldgiftskendelse præciserer regler for deltidsansattes merarbejde
- 24** Højesteretsdom ændrer praksis ved tabt erhvervssevne
- 25** Løn og vilkår





Er betablokkere **snyd** eller et værktøj til **bedre** optræden?

At kunne kontrollere kropslige stresssymptomer som forringer teknik og præstation, er attraktivt for musikere, der kæmper med buerysten, hjertebanken, overfladisk vejtrækning og lignende.



AF JO FOUGNER
SKAANSAR,

underviser, psykolog
og musiker



I nogle idrætsgrene er evnen til at holde hånden helt rolig selve kernen. Tag for eksempel konkurrenceskydning. Man kan være nok så dygtig – og det er mange – til at ramme plet på træningsbanen, men for at klare sig godt må man kunne holde hoved, krop og vejtrækning i ro når det virkelig gælder. Evnen til afslappet koncentration er ofte forskellen på de bedste og alle andre.

Brug af medikamenter, der hjælper med at dæmpe fysiologisk aktivering – i dette tilfælde rysten på hånden – indebærer utvivlsomt en uretfærdig fordel for konkurrenceskytter. Eller sagt på en anden måde, hvis der blev konkurreret i skydning ved de stærkt omdiskuterede Enhanced Games (hvor præstationsfremmende medikamenter er tilladt), kunne vi forvente meget stabil skydning i Las Vegas i maj i år.

I konventionel idræt findes der imidlertid (og heldigvis for det) omfattende dopinglister. Betablokkere er blandt de præparater, som skytter har forbud mod at indtage. Det er en receptpligtig medicin, der primært bruges af mennesker med hjertekarsygdomme. Medicinen har fået sit navn, da den virker ved at blokere de såkaldte ►

” Medicinen har fået sit navn, da den virker ved at blokere de såkaldte beta-adrenerge receptorer i nervesystemet





beta-adrenerge receptorer i nervesystemet. Når disse receptorer blokeres, hæmmes bl.a. overførslen af det klassiske stresshormon adrenalin og kroppens fysiologiske stressrespons dæmpes. Ergo gør betablokkere (som lægemidlet *propranolol*) det lettere at holde hånden rolig – også i typiske stresssituationer.

” Får musikere og andre scenekunstnere en uretfærdig fordel ved at bruge betablokkere i prøvespilssituationer?

Et udbredt fænomen blandt musikere

At kunne kontrollere kropslige stresssymptomer som forringer teknik og præstation, er naturligvis attraktivt, ikke kun for idrætsfolk, men også for nervøse musikere, der kæmper med buerysten, hjertebanken, overfladisk vejrtrækning og lignende.

En undersøgelse fra 2012 viser at omkring 30 procent af de deltagende orkestermusikere i Australien rapporterede om brug af betablokkere til at håndtere præstationsangst – 70 procent af disse uden henvisning fra læge. Der findes lignende tal fra andre, nyere internationale studier og der er altså grundlag for at tænke, at brugen også er udbredt i Norge, selv om der ikke nødvendigvis tales åbent om det.

Er dette et stort problem? Der findes som bekendt ingen dopingliste for musikere. Mange vil argumentere for, at der er substantielle forskelle mellem idræt og kunst – at kunstnerisk værdi handler om hvad modtageren sidder tilbage med, uanset hvad udøvere eller komponister har indtaget.

Lidt flabet sagt: Det påvirker ikke min oplevelse når jeg lytter til Beatles-mesterværket Rubber Soul, at jeg ved at bandmedlemmerne selv, kaldte albummet for The Pot Album. Under alle omstændigheder er alt vel bedre end (den helt rustfri) AI-genererede kunst?

Alligevel findes der situationer, hvor forskellene mellem kunst og idræt bliver mindre tydelige. Her tænker jeg for eksempel på *prøvespillet*. Som i mange idrætsgrene er dette en konkurrence, hvor forberedelserne tager uger og måneder – ofte mens hele livet er indrettet efter at blive så god som muligt – og man har kun få minutter til at “levere varen.” Konkurrenterne er som regel mange og kompetente, og i sidste ende er der kun én, der løber af med sejren. På visse instrumenter og til visse stillinger kan der desuden gå år mellem hvert prøvespil. At mestre en sådan situation er helt afgørende for at få en fast udøvende stilling.

Et etisk spørgsmål

Her opstår altså et interessant etisk spørgsmål: Får musikere og andre scenekunstnere en uretfærdig fordel ved at bruge betablokkere i prøvespilssituationer?

Diskussionen er ikke ny. For tyve år siden bragte den norske avis Dagbladet historien “**Advarsel mod farlig ‘musikermedicin’**” Den, der advarede, var daværende musikerpsykolog Knut Olseng ved Norges musikkhøgskole. “Du skaffer dig en konkurrencefordel ved prøvespil og i

Om forfatter og artikel

Jo Fougner Skaansar er psykolog og jazzbassist. Han underviser i præstationsforberedelse ved Norges Musikkhøgskole og er vært for Mellom slaga, en podcast om musikersundhed og præstationspsykologi. Stor tak til Elisabeth Vik og Egil Møller Pedersen for hjælp med oversættelsen fra norsk til dansk. Teksten blev først publiceret på Kontekst.no Podcasten Mellom slaga har en episode om prøvespillets psykologi, hvor brugen af betablokkere diskuteres. Episoden findes via QR på side 7.



” Omkring 30 procent af de deltagende orkester-
musikere i Australien rapporterede om brug af
betablokkere til at håndtere præstationsangst

musikkonkurrencer ved at øge din præstationsevne på kunstig vis. At bruge dette præparat er kort sagt snyd,” udtalte han.

Er det rimeligt at konkludere så bombastisk, eller findes der nuancer her? Jeg mener i hvert fald, at det er værd at anskue sagen fra flere vinkler. Et relevant perspektiv i denne sammenhæng er, at betablokkere i sig selv ikke forbedrer den kunstneriske præstation. Snarere kan de bidrage til, at udøveren realiserer sit eksisterende potentiale i en helt særlig situation. Set i det lys kan man argumentere for, at hjælp til at dæmpe nerver principielt ikke er mere etisk problematisk end at tage en melatonin-tablet for at kunne sove aftenen før en vigtig optræden. Og handler et prøvespil – som andre vigtige optrædener – i bund og grund ikke om at ”få musikken og musikaliteten frem”? Det er ærgerligt, hvis man går glip af meget talentfulde musikere, som ellers ville fungere glimrende i jobbet, men som har svært ved netop denne forbandede prøvespilssituation.

Jeg har talt med mennesker (ikke kun scenekunstnere), som har brugt betablokkere i enkelte pressede situationer, fået mestringsoplevelser og derefter ikke følt behov for dem længere. De beskriver erfaringen som nødvendig for at overkomme en barriere.

Berøringsangst og psykologisk afhængighed

Der findes også tungtvejende argumenter imod en sådan brug af medicin. For det første har betablokkere både begrænset effekt og potentielle bivirkninger. De fjerner for eksempel ikke de psykologiske symptomer på præstationsangst, som negative tanker og bekymring. Desuden rapporterer nogle udøvere også om emotionel afladning ved brug af betablokkere. Det kan naturligvis være u hensigtsmæssigt, når opgaven netop handler om at formidle følelser.

Brug af betablokkere kan også bidrage til, at man undgår at tage fat på de underliggende psykologiske faktorer, der danner grobund for angst i præstationsituationer. At være under kontinuerligt præstationspres er unægtelig en del af gamet for scenekunstnere, og det er rimeligt at hævde, at vi bør finde måder at håndtere dette på uden brug af piller. En ensemblemusiker fortalte mig, at vedkommende har brugt

betablokkere ved eksponerede opgaver i mange år og nu ikke tør stoppe. Vedkommende oplever frygt og manglende mestring knyttet til, måden hvorpå kroppen naturligt reagerer under pres. Der er opstået en psykologisk afhængighed af pillerne.

Der er også en medicinsk risiko ved at tage betablokkere uden at konsultere en læge. Personer med astma, KOL, diabetes eller unormalt lav puls kan få alvorlige – og i nogle tilfælde livstruende – bivirkninger. Brug kan også påvirke effekten af anden medicin, man tager.

I artiklen fra Dagbladet opsummerer trompetist Ole Edvard Antonsen problematikken på en måde, jeg i store træk kan tilslutte mig, her tyve år senere: ”Jeg vil ikke være dømmende, men ville aldrig anbefale kolleger eller elever at bruge betablokkere. Det er bedre at gå grundigt på røven. I det lange løb er der ikke andet end gode forbedringer, fokus og erfaring, der hjælper mod præstationsangst”. ●

Læs artiklen inkl. links her: <https://tinyurl.com/3kn7pwya>

Om MM



Nyt navn til MM's fagblad

Fagforeningen Musiker og Musikunderviser's fagblad MUSIKSKOLEN får nyt navn med årets anden udgivelse. Navneskiftet er en naturlig følge af og afspejler fagforeningens transition med navneskiftet i efteråret 2024. "MM's bestyrelse ønsker, at navnet matcher den virkelighed og de ambitioner, som blev udstykket under arbejdet med vedtægtsændringerne i 2024," siger formand Simon Junker Tang. Fagbladet MUSIKSKOLEN skifter derfor navn til MUSIKER OG MUSIKUNDERVISER.

MM's fagblad har fortsat de samme høje ambitioner for fagindhold og formidling. "Grundlaget for vores arbejde er at afspejle medlemmernes interesser og behov, det gælder det nære såvel som det visionære," siger MM's medieredaktør David Efraim Poulsen.

Om os

Fagforeningen Musiker og Musikunderviser (MM) er både fagforening og interesseorganisation. Vores medlemmer er en bred skare bestående af musikpædagoger, musik- og kulturskolelærere,

musik- og kulturskoleledere, musikere, konservatorie- og MGK-studerende og andre med interesse for det musikfaglige og de musik- og kunstpædagogiske fagområder.

Vores vision

Musisk dannelse og uddannelse starter i musikskolen. Derfor arbejder vi i MM politisk for, at alle børn og unge, uanset forudsætninger, får mulighed for at lære at spille et musikinstrument og deltage i musikskolens kreative og kunstneriske fællesskaber.

Vores fagpolitiske arbejde:

- Sikre gode løn- og arbejdsvilkår på musikområdet gennem overenskomster
- Skabe trivsel og godt arbejdsmiljø, både fysisk og psykisk gennem sagsbehandling
- Formidle musikfagets kulturelle, æstetiske og kunstneriske potentialer
- Varetage medlemmernes fagpolitiske interesser
- Fremme udviklingen af og øge fokus på det musikpædagogiske og musikiske fagområde

Konservatorie- og MGK-studerende tilbydes gratis medlemskab hos os i MM.

Dimittender fra musikkonservatorier får gratis medlemskab i 6 måneder efter studiets afslutning hos os.

Læs mere og kontakt os her: <https://tinyurl.com/4wyuwc3k>



Udgives af:

Fagforeningen Musiker og Musikunderviser
Dronningensgade 68, 4. sal
1420 København K

musikskolen@musikerogmusikunderviser.dk
www.musikerogmusikunderviser.dk

Telefon: 35 35 63 33
Alle hverdage 9-12

ISSN: 2446-0540 (trykt udgave)
ISSN: 2446-0559 (online)

Medieredaktør:
David Efraim Poulsen

Ansvarshavende:
Simon Junker Tang

Næste blad udkommer:
8. oktober

Næste deadline for artikler/læserbreve o.l.:
14. september

Vejledende deadline for annoncer:
25. september



OK26: Mere i løn på flere måder

Et langt forløb blev afsluttet, da et samlet Forhandlingsfælleskab d. 23. april 2026 med et markant flertal tiltrådte OK26. Der var også massiv opbakning fra MM's stemmeberettigede musikskolelærere- og ledere - ikke én musikskolelærer stemte nej!

Bagtæppet var ganske dramatisk. På det generelle bord holdt den aftalte køreplan ikke, og forhandlingerne trak ud. Særligt omkring indholdet af den kommende fritvalgsordning og forbedringerne på det familiemæssige område, med nye muligheder for at afholde barnets 0. og 3. sygedag, var afstanden mellem parterne stor. De økonomiske konsekvenser af den fremadrettede implementering af voldgiftsdommen om deltidsansattes merarbejde skulle også afstemmes.

Ved alle organisationsforhandlingerne var den økonomiske ramme 2 % af lønsummen. I FMM kom vi til forhandlingsbordet med Kommunernes Landsforening (KL) med en række krav til forbedringer for musikskoleledere og -lærere, en del af dem udgiftskrævende.

For ledernes vedkommende var det afgørende at kunne give lønstigninger som andet end pension, hvilket ikke var sket de seneste 18 år. Det lykkedes at nå til enighed om et stort tillæg til grundlønnen, samt en lille pensionsforbedring, indenfor en ramme på 2 % (2,447 mio. kr.) tillagt særlige midler til at styrke den kommunale ledelse (1,517 mio. kr.).

På lærernes område fordelte de 2 % sig på følgende måde:

Først skulle prisen for deltidsansattes overarbejde fra 1. april 2026 betales (1,018 mio. kr.)

De resterende midler blev brugt på tre poster, med virkning fra 1. april 2027: Omlægning af garantiløn til kvalifikationsløn (4,529 mio. kr.), indførelse af kvalifikationsløn efter 14 år (4,992 mio. kr.) og et kronetillæg til grundlønnen (3,760 mio. kr.).

På begge overenskomster er det resultater, vi er meget tilfredse med.

Det var derimod ikke muligt at opnå enighed om løsninger på de krav, der knytter sig til områdets særlige karakter fx:

At lederne står til rådighed både i en rådhus- og musikskolevirkelighed.

At lærernes forberedelsestid ofte bliver spist, når nye opgaver planlægges

At få defineret et landsdækkende undervisningsbegreb.

Heldigvis er der flere muligheder for at skabe positive forandringer.

Frem mod 2029 vil vi i FMM komme med vores definition på et undervisningsbegreb.

Hvis pengene bevilliges, vil FMM og KL gennemføre et periodeprojekt om opgaveoversigter. MM's spørgeundersøgelse om musikskolelærernes arbejdsforhold er i den sammenhæng en fortsat kilde til unik viden om forholdene på området. Derfor er en lignende undersøgelse for musikskoleledere også under udarbejdelse i tæt samarbejde med MM's lederforening. ●



Simon Junker Tang, formand

Find alle ledere online:
<https://tinyurl.com/47uj474b>

Nyhedsbrevet Musiker og Musikunderviser udkommer hver måned

Annoncedeadline E-MUSIKSKOLEN:
 Ret henvendelse

Forside: Jørn Thomsen Elbo A/S
 Forsidefoto: Jonathan Vivaas Kise

Annoncer:
 musikskolen@musikerogmusikunderviser.dk

Tryk og layout:
 Jørn Thomsen Elbo A/S

Jørn Thomsen Elbo A/S har følgende certificeringer:
 ISO 14001, ISO 9001, FSC®-certificering og Svanemærket.

Synspunkter i MUSIKSKOLEN udtrykker ikke nødvendigvis foreningens eller redaktionens holdning. Redaktionen forbeholder sig ret til at foretage redaktionelle rettelser/forkortelser i indsendt materiale. Eftertryk tilladt med kildeangivelse.





Forlig på musikskoleområdet efter intensive OK26-forhandlinger

En af de centrale ændringer som følge af OK26 er overgangen fra nuværende garantiløn til kvalifikationsløn. Når den nye kvalifikationslønmodel træder i kraft den 1. april 2027, vil lokalt aftalt løn fremadrettet flyde ovenpå.



AF DAVID EFRAIM
POULSEN,
medieredaktør og faglig
konsulent i MM



Efter næsten 16 timers forhandlinger mellem FMM og KL blev der opnået et forlig for musikskoleområdet som led i OK26. Forliget indebærer en række væsentlige forbedringer af både løn- og ansættelsesvilkår for musikskolelærere og -ledere.

”Som ved enhver forhandling er det ikke alle ønsker, der kan indfries, men vi er blevet lyttet til og imødekommet på en række centrale områder. Det samlede resultat er et forlig, vi kan være meget tilfredse med,” udtaler Steffen Blume, formand for TR-udvalget i Fagforeningen Musiker og Musikunderviser. ”Det har samtidig været en fornøjelse at indgå i forhandlingerne sammen med så kompetente og professionelle parter på begge sider af bordet”, uddyber han.

” Vi er blevet lyttet til og imødekommet på en række centrale områder

Lønløft og nyt tillæg efter 14 år

Forliget omfatter et lønløft, herunder en forhøjelse af grundlønstillægget på 1.500 kroner med fuldt gennemslag (alle musikskolelærere) svarende til pt. ca. 2480 kr. om året på fuld tid. Der indføres desuden et nyt tillæg efter 14 års ansættelse (pt. ca. 5800 kr./år på fuld tid) – et længe udtalt ønske med henblik på at sikre fortsat løn-

udvikling for de alt for mange musikskolelærere, som er gået i stå omkring trin 41 efter 10 års ansættelse.

Nyt lønsystem: Fra garantiløn til kvalifikationsløn

En af de centrale strukturelle ændringer er overgangen fra nuværende garantiløn til kvalifikationsløn pr. 1. april 2027. Efter denne dato vil den hidtidige garantiløn være erstattet af kvalifikationsløn. Det betyder,

at ingen lokale tillæg aftalt fra d. 1. april 2027 vil kunne "sluges ind" ved lønstigninger, men i alle tilfælde vil flyde ovenpå. For lokalløn, som er aftalt under garantilønssystemet, vil der blive tale om overgangsordninger, så alle musikskolelæreres løn over en 10 års periode vil glide over i det nye kvalifikationslønsystem. Ingen kommer til at gå ned i løn i forbindelse med overgangen.

Dette vurderes som en betydelig styrkelse af de lokale lønforhandlingers effekt.

Periodeprojekt om opgaveoversigter

Forliget rummer også et periodeprojekt om opgaveoversigter og deres anvendelse – forudsat at der bevilliges midler. Projektet skal belyse, hvordan opgaveoversigter bedre kan afspejle musikskolelærernes faktiske arbejdsdag.



TR-udvalget: Fra venstre: Steffen Blume, TR, Kim Olesen, TR-S, Niels-Evald Jensen, TR, Ocean Thomsen, TR.

”

Det er en markant forbedring for de mange deltidsansatte på musikskoleområdet

Forbedringer for deltidsansatte

Endelig indebærer forliget, at deltidsansatte, på baggrund af voldgiftsafgørelsen i februar 2026, fremover får samme

betaling for merarbejde som fuldtidsansatte får for overarbejde, dvs. arbejdstiden + 50 %. Begrebet "merarbejde" bortfalder dermed helt. "Det er en markant forbedring for de mange deltidsansatte på musikskoleområ-

det," konkluderer Steffen Blume. Forliget mellem KL og FMM og forliget mellem Forhandlingsfælleskabet og KL indeholder derudover en række øvrige forbedringer, som han samlet set vurderer, styrker vilkårene for de ansatte på musikskoleområdet. ●

Læs artiklen inklusive links med mere om OK26:
<https://tinyurl.com/mpa4e5dp>



Bredt forlig for musikskoleledere og - mellemedere

Simon Lindegaard, formand for lederforeningen i MM, mener, at OK26-forliget tilgodeser så bredt, som det overhovedet var muligt for ledergruppen.



AF DAVID EFRAIM
POULSEN,
medieredaktør og faglig
konsulent i MM



For alle ansatte på det kommunale område blev det til generelle lønstigninger på i alt 6,27 pct. (inkl. reguleringsordning) i løbet af OK26's treårige overenskomstperiode. Den samlede forhandlingsramme på det kommunale område blev på i alt 9,2 pct. plus en teknisk korrektion på 0,2 pct. Denne ramme inkluderer udover de generelle stigninger også midler til organisationsforhandlinger (2 %), fritvalgsordning og lokal løndannelse. Den samlede reallønsfremgang i de generelle lønstigninger beregnet med de pt. kendte tal forventes at blive 1,91 pct. i perioden. De procentvise generelle lønforhøjelser gives i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2026.

Grundlønstillæg med fuldt gennemslag

"På lederområdet har vi haft yderligere 1,4 pct. at forhandle om, fordi der var en pulje målrettet lederudvikling på det kommunale område, med overskriften *God ledelse er en forudsætning for en stærk kommunal sektor*," forklarer Simon Lindegaard, formand for MM's Lederforening. Det betød, at man under OK-forhandlingerne, kunne komme i mål

med en markant grundlønforbedring til alle musikskoleledere og -mellemedere pr. den 1. april 2027 på 10.000 kr. (i 31/3 2000-niveau), i nutidskroner svarende til pt. 16.534 kr.

Mere i pension og en ny fritvalgsordning

Der blev også råd til en stigning i pensionen ved OK26. Det betyder, at pensionen

De generelle lønstigninger ved OK26

Fagforeningen Musiker og Musikunderviser

1. april 2026	2,20%
1. oktober 2026	0,70%*
1. oktober 2027	0,70%*
1. april 2028	1,60%
1. oktober 2028	0,70%*
1. januar 2029	0,16%

* Lønstigningerne pr. 1. oktober 2026, 2027 og 2028 vil blive endeligt beregnet iht. reguleringsordningen. Det betyder, at procentsatserne kan ændre sig i nedad- eller opadgående retning, bl.a. ift. lønudviklingen på det private arbejdsmarked.
Tabel: Fagforeningen Musiker og Musikunderviser.

forhøjes for musikskoleledere og - mellemledere pr. den 1. april 2027 med 0,78 procentpoint fra 19,52 pct. til 20,3 pct. Som alle andre kommunalt ansatte omfattes ledere af en ny fritvalgsordning, som træder i kraft den 1. januar 2028.

Lederliv i balance

Udover de lønmæssige forbedringer er der afsat 2 mio. kr. til kommunale ledere i projektet "God ledelse og lederliv i balance". Projektet skal skabe grundlag for lokale drøftelser om ledertrivsel og bæredygtige lederstillinger. Der lægges op til drøftelser om roller, forventninger til ledelse og konkrete opgaver og ansvar samt efter- og videreuddannelse. Projektet afspejler de krav, som blandt andet Lederforeningen i MM

” Det er ligeledes aftalt ved OK26, at vi indtræder i Den Kommunale Kompetencefond

har rejst i forbindelse med forhandlingerne. "Vi har fra ledernes side haft et stort ønske om fokus på bæredygtige lederstillinger i takt med, at opgavernes kompleksitet og omfang er vokset," siger musikskoleleder Simon Lindegaard.

FMM indtræder i Den Kommunale Kompetencefond

"Det er ligeledes aftalt ved OK26, at vi indtræder i Den Kommunale Kompetencefond. Dette sker senest den 1. april 2029," uddyber Simon Lindegaard. For musikskoleledere er der ved OK26 afsat 23.000 kr. i engangs-ATP-midler samt årligt 38.000 kr. i varige ATP-midler til fonden.

Simon Lindegaard, der som formand for Lederforeningens Bestyrelse i MM indgår i FMM's OK-forhandlingsdelegation, mener, at OK26-forliget tilgodeser ledergruppen så bredt, som det overhovedet var muligt. ●

Læs mere om OK26 her:
<https://tinyurl.com/4wyjrs8y>

Fra venstre: Simon Lindegaard, Jesper Gude, Simon Junker Tang.





Læs om fagforeningen
MM's sagsbehandling
for medlemmerne

AF MM'S SEKRETARIAT

Arbejdede uden løn og kontrakt i flere måneder

En kulturskolelærer, der arbejdede uden at modtage løn eller kontrakt i næsten fire måneder, har, efter MM gik ind i sagen, fået sin løn, kontrakt og en økonomisk godtgørelse.

Efter en kort jobsamtale op til sommerferien, hvor arbejdsopgaver og tiltrædelsestidspunkt blev aftalt, var alt i den skønneste orden, troede hun. Der skulle dog gå over fire måneder fra ansættelsessamtalen, til kulturskolelæreren modtog sin første løn og sit ansættelsesbevis.

Arbejdede uden løn i flere måneder

Kulturskolelæreren havde før sommerferien mundtligt accepteret jobtilbuddet om at undervise i scenekunst på kulturskolen. Efter ferien gik hun derfor straks i gang med at løse de aftalte arbejdsopgaver, selv om kontrakten endnu ikke var dukket op. Efter et par ugers arbejde havde hun stadig ikke modtaget sin kontrakt, og henvendte sig derfor til arbejdsgiveren og bad om at få den tilsendt.

Efter næsten tre måneder med gentagne henvendelser uden at modtage hverken løn eller kontrakt var hun efterhånden både frustreret og stresset. Problemet var samtidig, at hun gennem sit mundtlige tilsagn i juridisk forstand

havde bundet sig kontraktligt og var således underlagt de mundtligt tilbudte og aftalte jobvilkår. Hun kunne altså ikke tage andet arbejde til sin forsørgelse og dækning af boligudgifter på tidspunkter, som var aftalt med kulturskolen. Hvis hun tog andet arbejde for at dække sine udgifter og ikke kunne møde frem på kulturskolen, kunne det tolkes som arbejdsvægring og dermed være et alvorligt brud på kontrakten. Læreren var i øvrigt meget glad for kulturskolearbejdet og ønskede ikke at miste det.

Økonomisk godtgørelse

Derfor kontaktede den uheldige kulturskoleunderviser til sidst sin fagforening. Det var tydeligt, at det pågældende MM-medlem loyalt havde udført sit arbejde jf. den mundtlige aftale. En af MM's juridiske konsulenter gik ind i sagen og afdækkede hurtigt, at arbejdsgiver havde overtrådt indtil flere bestemmelser i bl.a. ansættelsesbevisloven. På den baggrund krævede MM på medlemmets vegne, ud over udbetaling af vedkommendes retmæssige løn inklusive procesrenter, yderligere en økonomisk godtgørelse på otte ugers løn. Den økonomiske godtgørelse er en

” Jeg var
stresset
og deprimeret
i 3 måneder



” MM’s indsats har været en afgørende faktor

kompensation for gentagne lovovertrædelser m.v., som åbenlyst havde været til stor gene for kulturskolelæreren.

Det lykkedes gennem en god og konstruktiv dialog mellem MM’s konsulent og kommunens løn- og personaleafdeling at sikre medlemmet sine rettigheder.

Kort efter, at MM gik ind i sagen, modtog kulturskolelæreren således både sit ansættelsesbevis, den tilbageholdte løn med renter og en økonomisk godtgørelse på otte ugers løn.

Kulturskolelæreren: ”Da jeg kontaktede MM, kom der styr på det hele”

”Jeg har aldrig prøvet at have en fagforening før, så da jeg startede på mit nye job, havde jeg problemer med at få en kontrakt, fordi jeg ikke har en uddannelse endnu. Det betød også, at jeg heller ikke fik løn i 3 måneder, og jeg var nødt til at tage ekstra timer på mit andet arbejde for at betale min husleje.

Jeg var stresset og deprimeret i de 3 måneder og kunne slet ikke se en ende i det her spil. Men da jeg kontaktede MM, kom der styr på det hele. Og med hjælp fra en meget sød og venlige medarbejder fra MM, som hjalp mig hele vejen igennem og beroligede mig og fik mig lært mere om, hvad en fagforening ellers gør, fik jeg endelig min kontrakt og min mistede løn og fik også en rigtig god læring ud af alt det her. Hvis jeg ikke havde meldte mig ind i MM, ved jeg ikke, hvornår jeg ville have fået min kontrakt.”

Ansættelsesbevisloven:

§ 3 stk. 1: Disse oplysninger skal gives inden for de første 7 kalenderdage:

Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
Arbejdsstedets adresse.

Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.

Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.

Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.

Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag.

Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalings-terminer.

Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor.

Kilde: Fagforeningen MM



Brug din fagforening!

”Denne sag viser, hvor vigtigt det er, at man som lønmodtager har en fagforening i ryggen. Mange tror, at tingene nok skal løse sig, men uden fagforeningens indsats havde vedkommende kulturskolelærer muligvis stadig stået uden løn og kontrakt,” konstaterer MM’s konsulent. I MM opfordrer vi derfor alle vores medlemmer til at reagere, hvis man oplever fejl eller har problemer fx med sin løn, kontrakt eller lignende. ●

Læs artiklen med links her:
<https://tinyurl.com/3xzdhbxxk>

Kompagnon- undervisning løfter musikfaget

Nyt hæfte viser vejen for skoler i hele landet.



AF HELLE
MUNKSGAARD,
teamleder



Efter fire års målrettet indsats har Musikskoler og Kulturskoler i Kulturregion Midt-Vestjylland afsluttet projektet Musik for Alle Børn – et udviklingsarbejde, der har styrket musikundervisningen i folkeskolen og skabt nye samarbejdsformer mellem musik- og grundskoler.

Som en del af projektets afslutning lanceres et gratis inspirationshæfte "Kompagnonsamarbejde i Musikfaget", der samler erfaringer, råd og konkrete metoder til, hvordan musikskole- og folkeskolelærere kan planlægge og undervise sammen.

Stærke erfaringer – stærke stemmer

"Når vi står to voksne med hver vores faglige styrke, bliver undervisningen ikke bare rigere – den bliver også mere tryk og legende for børnene," fortæller Helle Haltrup, folkeskolemusiklærer i Trane Skole & Børneby, der har arbejdet med kompagnonundervisning siden 2016.

Tidligere musikskolelærer og nuværende viceleder Thomas Andersen, der har samarbejdet med Helle om musikundervisningen i en 3. klasse på Tistrup Skole, supplerer: "Vi opdager hele tiden nye sider af eleverne."



Den første orkesterklasse i Varde Kommune tilbage i 2018 – et kompagnonsamarbejde mellem Musik & Billedskolen Varde og Trane Skole & Børneby, afd. Thorstrup' Foto Niels Linneberg.



Når vi er to, ser vi mere, rummer mere – og eleverne tør mere.”

Teamleder og tidligere projektleder for Musik for Alle Børn, Helle Munksgaard Petersen, fremhæver projektets brede betydning:

” Vi har set, hvordan musik kan samle fagligheder, løfte trivsel og skabe læringsrum, hvor alle børn kan være med

”Det her er ikke kun et samarbejde – det er en bevægelse. Vi har set, hvordan musik kan samle fagligheder, løfte trivsel og skabe læringsrum, hvor alle børn kan være med.”

Inspiration til hele landet

Projektets resultater blev i oktober 2024 fejret ved konferencen *For Fuld Musik i Skolen*, hvor 175 musikfaglige deltagere fra hele landet mødtes for at dele inspiration og diskutere fremtidens musikundervisning.

Som en central del af videndelingen udgives nu både hæftet og et videointerview, hvor Helle Haltrup og Thomas Andersen i



Ledernetværket i Kulturaftaleprojekt 'Musik for Alle Børn' med udgivelsen 'Kompagnonsamarbejde i Musikfaget'



flere kapitler fortæller om deres erfaringer, udfordringer og glæder ved kompagnonundervisning.

Frit tilgængeligt materiale

Hæftet ”**Kompagnonsamarbejde i Musikfaget**” kan downloades gratis på musikogbilledskolen.dk/kompagnonguide, og fysiske eksemplarer kan rekvireres ved henvendelse til Musik & Billedskolen Varde. ●

Læs artiklen inkl. links her: <https://tinyurl.com/unkf5e2m>

SPIL GUITAR

1

SØREN BØDKER MADSEN
& KURT MØLLER

stepnote

Spil Guitar serien får nyt forlag og genudgives

Så kan **guitarlærerne derude godt begynde at glæde sig**. Spil guitar serien 1, 2 & 3, af Søren Bødker Madsen og Kurt Møller, har fået nyt forlag og genudgives af Stepnote Publishing, **startende med Spil Guitar 1 i foråret 2026**.

Den nye **Spil guitar 1** kommer med helt nyt layout, 5 nye sange/numre og små-justeringer. Vi holder **selvfølgelig fast i hovedkonceptet**, som så mange guitarlærere de sidste 25 år, har været så glade for!
Bind 2 og 3 forventer vi udkommer i efterår/vinter 2026.

Læs mere/bestil på www.stepnote.dk info@stepnote.





Godt at vide

FOR MUSIKSKOLELÆRERE OG -LEDERE

I rubrikken "Godt at vide" behandler MM's sekretariat ofte forekommende spørgsmål og problematikker fra foreningens medlemmer.

Overarbejde eller midlertidig ansættelse?

? *Efter voldgiftsdommen i januar er jeg blevet tilbudt en midlertidig opnormering af ansættelsesgraden indtil sommerferien. Får jeg så ikke tillagt 50 % for overarbejde? Jeg er lidt i tvivl om, hvordan jeg skal reagere?*

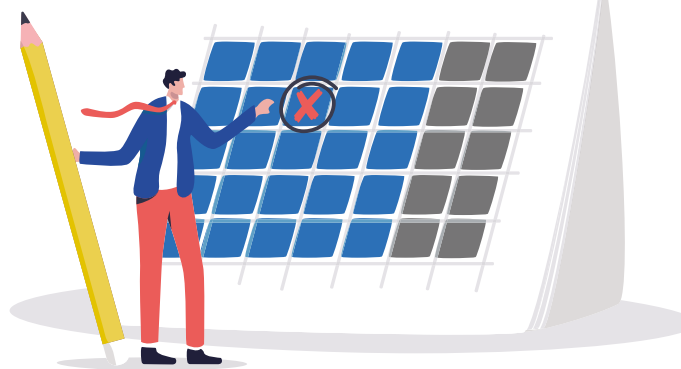
! Du spørger helt rigtigt: Uden den midlertidige opnormering vil det overarbejde, du kommer til at udføre i skoleåret, blive tillagt 50 %, uanset om det bliver udbetalt eller afspadseret.

Først og fremmest skal du vide, at du som udgangspunkt kan pålægges nødvendigt overarbejde, men at det er frivilligt at gå op i ansættelsesgrad, uanset om det er midlertidigt eller permanent.

MM kan derfor ikke umiddelbart anbefale, at du takker ja til tilbuddet om midlertidig forøgelse af ansættelsesgraden.

Musikskolerne får, ligesom alle andre arbejdspladser omfattet af de nye regler, behov for at lægge så meget af arbejdet som muligt ind i de faste ansættelser. Hvis du bliver tilbudt permanent opnormering af din ansættelse, har det selvfølgelig større værdi for dig end en midlertidig, hvis du gerne vil have en større stilling.

Vi anbefaler under alle omstændigheder, at man henvender sig til MM, hvis man får tilbudt midlertidig ansættelse: Der kan være en hel del at tage stilling til, så her giver det god mening at gøre brug af sekretariatets ekspertise.



Beregning af arbejdstid på pædagogiske døgnseminarer

? *Når vi holder pædagogiske døgnseminarer, har vi ofte en diskussion om, hvordan arbejdstiden beregnes. Jeg synes, vi mangler konkret viden om, hvordan det foregår: Hvor finder vi den?*

! Der er meget klare regler om, hvordan arbejdstid beregnes, også ved ture med overnatning uden elevdeltagelse. Hvis du er i tvivl i de konkrete tilfælde, kan du kontakte MM for at få hjælp med beregningen.

Læs artikel inkl. links:
<https://tinyurl.com/6v5v2sdd>

Kim Barkenskjold Andersen

NYHED

UKULELE med mere af DET HELE

Fortsættelsen af Ukulele med det hele.

Grundig gennemgang af nye akkorder og strums med symboler, tegninger og instruktionsvideoer.

Sangene bliver gradvist sværere, men progressionen er langsom og overskuelig. Til flere af sangene indgår sammenspilsarrangementer, så der kan udvides med

bas, stavspil, blokfløjte og percussion. Hertil også flere muligheder for dans og bevægelse.

Bogen giver adgang til en digital ressourcside med instruktionsvideoer, som kan anvendes til selvinstruktion, indstudering i grupper eller forevisning på klassen.

Kr. 140,- (175,-)

44 sider · Hæftet

ISBN: 978-87-7178-253-0



MÅLGRUPPER

3.-4. klasse, 5.-6. klasse
Musikskolen

EMNER

Sammenspil



dansksang.dk

admin@dansksang.dk · Tlf.: 50 70 26 67

DANSK SANG



Voldgiftskendelse præciserer regler for deltidsansattes merarbejde

Historisk kendelse bryder med hidtidig dansk praksis. Dommen ændrer fundamentalt, hvordan deltidsansatte skal aflønnes for merarbejde.



AF DAVID EFRAIM
POULSEN,

medieredaktør og faglig
konsulent i MM



Tirsdag den 4. februar 2026 fik Forhandlingsfællesskabet (FF), som Fagforeningen MM er en del af, medhold i faglig voldgift om forskelsbehandling af deltidsansatte. Dommen slår fast, at offentlige overenskomster ikke har levet op til EU-regler om deltidsansattes aflønning af merarbejde.

Er du på A- eller B-holdet?

Bestemmelserne om deltidsansattes merarbejde i mange overenskomster, herunder musikskolelærernes, har aflønningsmæssigt skabt et A- og et B-hold. Af overenskomsten har det hidtil fremgået, at fuldtidsansatte fik timeløn plus 50 pct. eller afspadsering af tiden plus 50 pct., når de arbejder ud over årsnormen. Deltidsansatte, derimod, fik kun normal timeløn eller afspadsering af timerne 1:1 for

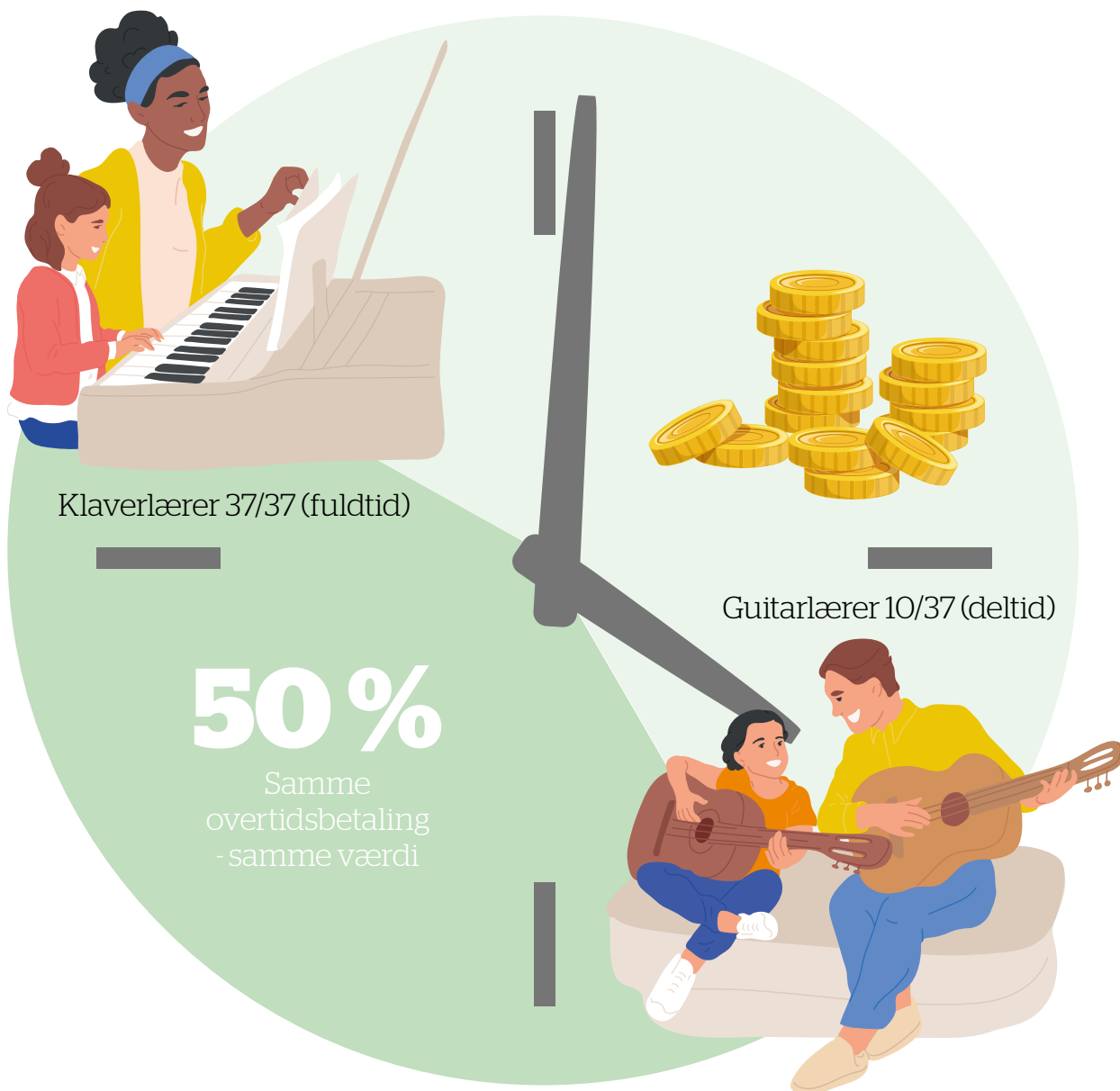
ekstra arbejde op til årsnormen for fuld tid (merarbejde). Først derefter kunne deltidsansatte få den samme overtidsbetaling som de fuldtidsansatte. Hidtidig aflønning for merarbejde placerede således lønmæssigt de deltidsansatte på B-holdet. Det til trods for at merarbejdet var identisk med opgaverne, som tilsvarende fuldtidsansatte udførte. Denne praksis er nu dømt ulovlig efter kendelsen fra den faglige voldgift.

Historisk voldgiftskendelse i Danmark

Voldgiftsdommen underkender den hidtidige praksis. "Der må som udgangspunkt ikke være forskel mellem offentligt ansatte på deltid og fuldtid, når de skal aflønnes for timer ud over deres normale arbejdstid,"

fastslår Mona Strib, formand for Forhandlingsfællesskabet. Baggrunden for

” Deltidsansatte fik medhold i faglig voldgift om forskelsbehandling



voldgiftsdommen er Deltidsdirektivet og EU-deltidsdommene i 2023 og 2024

Principielle EU-deltidsdomme: *Luft-hansadommen og Dialysedommen*

I 2023 og 2024 ændrede to principielle EU-domme retspraksis for de deltidsansatte. I det første tilfælde skulle en deltidsansat

pilot udføre det samme antal flyvetimer som fuldtidsansatte for at opnå overtidsbetaling. Dommen, afsagt den 19. oktober 2023 i Lufthansa CityLine-dommen, slog fast, at dette var forskelsbehandling og i strid med deltidsdirektivet.

I den anden dom - dialysedommen -, afsagt den 29. juli 2024, var sagsøgere to deltidsansatte sygeplejersker ansat i en medicinalvirksomhed i Tyskland. Sygeplejerskerne fik

” Der må som udgangspunkt ikke være forskel mellem offentligt ansatte på deltid og fuldtid, når de skal aflønnes for timer ud over deres normale arbejdstid

- ▶ kun almindelig timeløn for merarbejde op til fuldtidsnormen. EU-domstolen konkluderede, at det er forskelsbehandling, når deltidsansatte først får overtidbetaling efter, at de har opfyldt fuldtidsnormen.

Forskelsbehandling af deltidsansatte er i strid med EU-direktiv

EU-domstolen slog fast, at praksis (deltidsansatte, som ikke fik overtidbetaling for arbejdstimer, som lå under den normale arbejdstid for fuldtidsansatte) var i strid med deltidsdirektivet.

EU-dommene tilsidesatte således den tidligere forståelse fra den såkaldte Helmig-dom (1994).

EU-medlemslandene, herunder arbejdsmarkedets parter i Danmark, blev derfor pålagt af EU at rette deres overenskomster og øvrig national lovgivning ind, så deltidsansatte ikke længere bliver behandlet mindre gunstigt.

Faglige voldgift stadfæster EU-domme om forskelsbehandling

I Danmark førte EU-dommene til en faglig voldgift anlagt mellem offentlige- og private arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer.

I den konkrete voldgift afsagt den 4. februar 2026 om overtidbetaling til deltidsansatte blev afgørelsen truffet af tre højesteretsdommere. Dommerne vurderede, at flere offentlige overenskomster ikke lever op til de gældende EU-regler om forskelsbehandling.

For det andet tilkender den danske voldgiftsdom tillige deltidsansatte en efterbetaling. Afgørelsen er enslydende på både det private og det offentlige område (stat, regioner og kommuner).

En sejr i kampen mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Voldgiftsdommen er en sejr for deltidsansatte på det

Forstå sagen om deltidsansattes merarbejde

I 2023 og 2024 blev der afsagt domme fra EU-domstolen om deltid og overarbejdsbetaling. Dommene konkluderer, at man som deltidsansat har ret til overarbejdsbetaling, når arbejdstiden overstiger ansættelsesgraden. Danske overenskomster harmonerede ikke med disse EU-afgørelser. Derfor anlagde arbejdsmarkedets parter i det private og i det offentlige faglige voldgifter om sagen. Arbejdsretten, som behandler den faglige voldgift, afsagde kendelse den 4. februar 2026.

Kendelsen:

De danske regler om merarbejdsbetaling for deltidsansatte har været i strid med EU-reglerne om forskelsbehandling. Kendelsen slår fast at deltidsansatte ikke må forskelsbehandles i forbindelse med aflønning af merarbejde.



danske arbejdsmarked. Særligt på musikskoleområdet er kendelsen vigtig, da mere end 90 pct. af de musikere og musikundervisere, som arbejder her, er deltidsansatte.

Efter voldgiftsdommen har deltidsansatte som udgangspunkt ret til samme honorering for ekstra timer (overtidbetaling), som

Deltidsdirektivet

Formål: At fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte.

Definitioner: En deltidsansat defineres som en medarbejder, hvis normale arbejdstid er lavere end hos en sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed med samme type ansættelsesforhold og arbejdsopgaver.

Princippet om ikkeforskelsbehandling: Deltidsansatte må ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre det er objektivt begrundet.

Pro rata temporis: Hvor det er hensigtsmæssigt, anvendes princippet om forholdsmæssighed, hvilket betyder, at rettigheder (f.eks. løn) udmøntes i forhold til den faktiske arbejdstid.

Fleksibilitet: Arbejdsgivere bør så vidt muligt tage hensyn til medarbejderes ønsker om at skifte mellem fuldtid og deltid og give rettidig information om ledige stillinger i virksomheden.

I Danmark er direktivet implementeret gennem deltidsloven samt en række kollektive overenskomster og implementeringsaftaler på både det private og offentlige arbejdsmarked.

Kilde: EU – 97/81/EF af 15.12.1997



” Der må som udgangspunkt ikke være forskel mellem offentligt ansatte på deltid og fuldtid, når de skal aflønnes for timer ud over deres normale arbejdstid

fuldtidsansatte får, når de arbejder ud over deres ansættelsesnorm.

Den helt store pointe i dommen, set fra et musikskoleperspektiv, er, at det nu ikke længere er muligt at lade deltidsansatte musikskolelærere udføre merarbejde uden et tillæg på 50 pct. Det samme princip gælder ved afspadsering af arbejde ud over ansættelsesnormen.

Fra merarbejde til overarbejde

De bestemmelser i overenskomsterne, som stred mod dommen, er ændret i forbindelse med OK26: Alt arbejde ud over ansættelsesgraden fra d. 1. april 2026 honoreres som overarbejde med timelønnen + 50 pct. eller afspadsering af tiden + 50 pct. Begrebet ”merarbejde” eksisterer derfor ikke længere i musikskolelærernes overenskomst.

Voldgiftsretterne slog også fast, at afgørelserne har tilbagevirkende kraft. Dommen betyder derfor samtidig, at deltidsansatte har krav på penge for tidligere udført merarbejde. Det er derfor meget vigtigt, at man som deltidsansat og medlem af en fagforening indgiver sine oplysninger om tidligere afviklet merarbejde. Sidste frist for indberetning af merarbejde til MM er den 25. juni 2026. Er du medlem af MM, og har du tidligere haft merarbejde, kan du registrere dig via MM’s hjemmeside: [musikerogmusikundervisere.dk](https://www.musikerogmusikundervisere.dk) under: Regler og vejledning - Deltidsdomme. ●

Læs artiklen inkl. links:
<https://tinyurl.com/5yh2cx9>

Højesteretsdom ændrer praksis ved tabt erhvervsevne

Principiel højesteretsdom stadfæster landsrettens afgørelse om tabt erhvervsevne og gør op med mangeårig praksis på arbejdsskadeområdet.



AF DAVID EFRAIM
POULSEN,

medieredaktør og faglig
konsulent i MM



Højesteretsdommen kort:

Afsagt: den 28. april 2026

Område: Arbejdsskade og erhvervsevnetab

Ny grænse: Erstatning kan tilkendes fra 5 pct. tabt erhvervsevne

Tidligere praksis: Minimum 15 pct. tab af erhvervsevne



En højesteretsdom fra april 2026 ændrer den hidtidige praksis for erstatning ved tab af erhvervsevne. Dommen gør med op den eksisterende praksis, som både myndigheder og arbejdsmarkedets parter har fulgt siden slutningen af 1970-erne.

Ny grænse ved tab af erhvervsevne

Den hidtidige grænse for, hvornår en skadelidt kunne opnå erstatning ved et erhvervsevnetab, har været på mindst 15 pct. Den nye dom slår fast, at der kan tilkendes erstatning allerede ved et tab af erhvervsevne på ned til 5 pct.

Dommen kan åbne for tusindvis af sager

Den nye retsstilling betyder, at en lang række tidligere afviste sager potentielt kan

genoptages. Dansk Arbejdsgiverforening vurderer, at dommen potentielt kan få betydning for tusindvis af personer med

” Den nye dom slår fast, at der kan tilkendes erstatning ved tab på ned til 5 procent

arbejdsskader, som ikke tidligere har været berettiget til erstatning.

Konsekvenserne skal klarlægges

Beskæftigelsesministeriet skriver, at højesteretsdommens konsekvenser nu skal klarlægges. Retten til genoptagelse af sager strækker sig årtier tilbage og vil medføre udgifter til erstatninger for sager om erhvervsevnetab for såvel arbejdsulykker som erhvervs sygdomme. Beregninger i Beskæftigelsesministeriet indikerer, ifølge Dansk Industri, at genoptagelse af gamle sager kan udløse samlede udgifter i milliardklassen - anslået til mellem 10 og 30 milliarder kroner.

Husk at du som medlem af MM altid er meget velkommen til at henvende dig, hvis du skulle have spørgsmål. ●

Læs artikel inkl. links
<https://tinyurl.com/kf58ecut>

Håndtering af voldgiftsdom om deltidsansattes merarbejde

Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet (FF) har nu aftalt rammerne for, hvordan følgerne af voldgiftsdommen og efterbetalingen af deltidsansattes merarbejde før d. 1. april 2026 skal håndteres. KL anerkender deres ansvar for af egen drift at finde merarbejde, som er udbetalt eller afspadseret indenfor de seneste 5 år. Kommunernes afdækning af sager om merarbejde skal være gennemført senest i juni 2027. Det samme gælder for selvejende musikskoler under overenskomsten.

Voldgiftsdommen drejer sig i korte træk om, at deltidsansatte, som har arbejdet mere, end deres ansættelse indeholdt (merarbejde), har haft ret til overarbejdshonorering, dvs. timelønnen eller tiden med et tillæg på 50 %, både ved udbetaling og afspadsering. Se artiklen side 20 for mere information.

Det er KL's fortolkning, at der skal betales år 5 tilbage, og der skal tillægges morarenter for de seneste 3 år. Fristen på 5 år er ikke vurderet ved en domstol, men indtil andet evt. afklares, er dette gældende. Hvis forældelsen bliver prøvet ved en domstol, og dommen falder ud til fordel for en længere forældelse, vil den nye forældelsesfrist dog gælde for alle, som ved indsendelse af skema(er) til MM senest d. 25. juni 2026 har afbrudt deres forældelse. Derfor fastholdes muligheden for at afbryde forældelsen 10 år tilbage fra den dag, hvor medlemmernes

indsendte skemaer registreres i KL (anmeldelsestidspunktet). Dette øger naturligvis musikskolelæreres potentielle gevinst ved at indsende skemaer.

Hvad skal du gøre?

Du har to muligheder: Enten gør du ingenting, eller også indsender du MM's skema med oplysninger om, i hvilke kalenderår og hos hvilken offentlig arbejdsgiver (kommune), du mener at have udført merarbejde i de seneste 10 år. På MM's hjemmeside finder du en udførlig vejledning om, hvordan du skal bære dig ad. Nedenfor får du oplysninger, som kan kvalificere dit valg. Hvis du har haft betydeligt merarbejde, anbefaler MM meget klart, at du gør dig ulejligheden med at indsende skemaerne.

Hvad sker der, hvis du indsender skema(er)?

MM samler medlemmernes skemaer og videresender dem til FF, som derefter videregiver dem til KL. Fra dette sker, vil du have afbrudt forældelsen, så du, hvis der senere viser sig mulighed for det, har mulighed for at rejse krav om efterbetaling 10 år tilbage.

Din(e) ansættelseskommune(r) vil modtage dine lister med oplysning om år, hvor du mener, at du har haft merarbejde, udbetalt eller afspadseret, og dine lister vil blive sammenholdt med de oplysninger, arbejdsgiverne selv kan finde. Du kan evt. blive bedt om at fremsende dokumentation, så gem endelig de lønsedler og opgaveoversigter, hvor der fremgår udbetalt eller afspadseret merarbejde.

Hvis der viser sig uenighed, fx at kommunen ikke er enig med medarbejderen om, hvad der har været af merarbejde, vil MM kunne hjælpe med at få sagen belyst. Forløbet vil se således ud:

Medlem af MM

- Du gennemgår dine lønsedler og opgaveoversigter fra de seneste 10 år og finder udbetalt eller afspadseret merarbejde
- Når du finder merarbejde på en lønseddel eller opgaveoversigt, gemmer du den til evt. senere dokumentation. Den skal ikke fremsendes i denne omgang
- Du udfylder MM's skema på hjemmesiden, ét pr. ansættelses-kommune, og indsender til MM

MM

- Samler oplysningerne fra medlemmerne og indsender lister til FF

Forhandlingsfællesskabet (FF)

- Samler lister fra alle medlemsorganisationer og videregiver dem til KL
- Ved videregivelsen suspenderes forældelsen, så sager kan tages op 10 år tilbage fra denne dato (anmeldelsestidspunktet)

Hvis du kan sætte flueben ved flg. punkter:

Du er medlem af MM

Du har været deltidsansat musikskolelærer indenfor de seneste 10 år

I ansættelsen har du udført arbejde ud over den faste ansættelse (merarbejde, normaltimer, ekstratimer osv. - betegnelserne er mange), som du enten har fået udbetalt eller har afspadseret

- er MM's anbefaling meget klar: Indsend et skema pr. ansættelsessted/kommune/selvejende musikskole senest d. 25. juni.

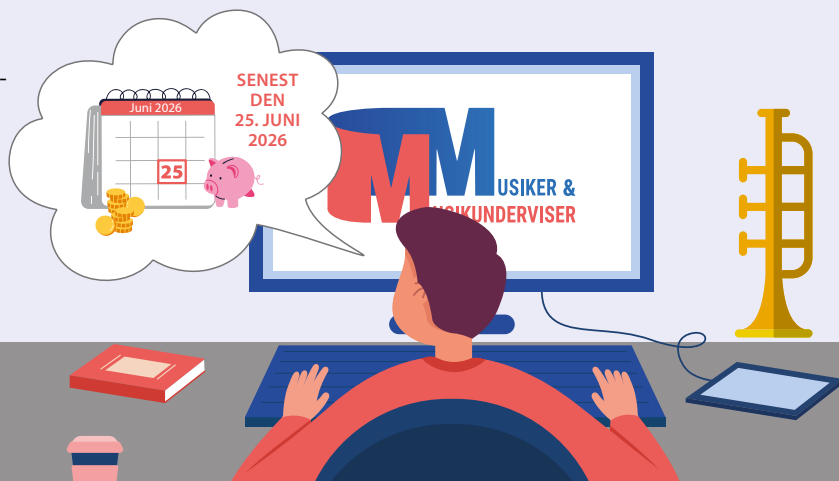
Dine potentielle gevinster vil være

at kommunen skal gå 5 år tilbage, fra du indsendte skemaet (anmeldelsestidspunktet) i stedet for fra det tidspunkt, de finder merarbejdet at du vil kunne genoptage sager tilbage til 10 år før anmeldelsestidspunktet, hvis forældelsen ved senere dom viser sig at være mere end 5 år

Der ligger en udførlig vejledning på MM's hjemmeside om, hvordan du skal bære dig ad.

Konkret skal du foretage dig flg.:

- finde merarbejde i perioden på dine lønsedler, opgaveoversigter og evt. i SpeedAdmin 10 år tilbage
- udfylde skema(er) på MM's hjemmeside
- indsende dem til MM senest d. 25. juni





Inger Bjerrum Bentzon, faglig konsulent

KL

- KL videresender oplysningerne til kommunerne, som bruger listerne i deres eftersøgning af merarbejde indenfor de seneste 5 år

Kommunerne

- Oplyser medarbejderne om muligheden for at modtage efterbetaling
- Sammenholder de indsendte lister med de oplysninger, de selv finder frem
- Orienterer MM om, hvad de har fundet af merarbejde på musikskoleområdet
- Udbetaler 50 % af det fundne merarbejde til medarbejderne, der bereges morarenter for 3 år

MM og medlemmerne

- Sammenholder de oprindelige lister med kommunernes med henblik på at se, om der er merarbejde, som kommunen ikke selv har fundet eller anerkendt
- Finder evt. dokumentation for merarbejdet
- Fremsender dokumentationen til kommunen, og sagen afklares

Hvad sker der, hvis du ikke indsender skema(er)?

Hvis du vælger ikke at indsende oplysninger om merarbejde, vil efterbetalingen først kunne ske 5 år tilbage fra den dag, kommunen bliver opmærksom på merarbejdet. Det vil som udgangspunkt være kommunens eftersøgning af merarbejde, som ligger til grund for efterbetalingen. MM vil udelukkende kunne hjælpe dig med evt. krav 5 år tilbage fra den dag, sagen rejses. Forløbet vil se således ud:

Kommunen

- Eftersøger merarbejde i kommunen de seneste 5 år
- Udbetaler 50 % af det fundne merarbejde til medarbejderne, der bereges morarenter for 3 år

Hvis du ikke er enig med kommunens opgørelse

- Kontakt MM for mulighed for indsigelse
- Der kan kun gøres indsigelse ift. krav, som ligger op til 5 år tilbage, fra kravet stilles

Læs artiklen inkl. links:
<https://tinyurl.com/mr3t95pa>

Registrer dit merarbejde for at sikre dig ret til efterbetaling

Læs mere på s.

25

