

**Kendelse af 5. maj 2026**

**i sag FV2024-682**

**Lærernes Centralorganisation**

**(advokat Finn Skjoldan)**

**mod**

**Medarbejder- og Kompetencestyrelsen**

**(advokat Casper Lauritzen)**

## **1. Uoverensstemmelsen**

A blev opsagt ved brev af 26. januar 2023 med tre måneders varsel fra sin stilling som lærer på Skole 1 (nu Skole 2).

Sagen angår, om hendes anciennitet med hensyn til opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a skal opgøres ud fra den samlede periode, hvor hun har gjort tjeneste på tyske mindretalsskoler under Deutscher Schule- und Sprachverein für Nordschleswig (DSSV), eller kun ud fra den periode, hvor hun arbejdede på Skole 1 i henhold til en ansættelseskontrakt herom (indklagedes synspunkt).

## **2. Påstande**

Klager, Lærernes Centralorganisation, har nedlagt påstand om, at indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, skal anerkende, at opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse for A skal opgøres på baggrund af den samlede ansættelse ved DSSV, herunder ved skoler, der er omfattet af DSSV's ansættelses- og afskedigelseskompetence.

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, har påstået frifindelse.

## **3. Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 24. og 27. april 2026 hos Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Landgreven 4, 1301 København K, med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Forhandlingschef Jette Morsing, Friskolernes Lærereforening, og chefkonsulent Palle Rom, Lærernes Centralorganisation/Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab.

Udpeget af indklagede: Kontorchef Rikke Marie Rud og chefkonsulent Kirsten Weber Olsen, begge fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Der kunne blandt de partsudpegede medlemmer ikke opnås flertal for noget resultat, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse.

## 4. Sagsfremstilling

### 4.1. *As ansættelsesforhold*

A skulle ifølge ansættelseskontrakt mellem DSSV og hende med virkning fra 1. august 1997 arbejde som lærer på Skole 3. Med virkning fra 1. november 2016 blev hun ansat som tjenestemand (Beamtin) i delstaten Slesvig-Holsten og skulle fortsat arbejde som lærer på den nævnte skole.

A blev ved ansættelseskontrakt mellem DSSV og hende tjenestemandsansat lærer ved Skole 4 med virkning fra den 1. august 2018. Det fremgår af ansættelseskontraktens punkt 8 om særlige aftaler, at den ”gælder i forlængelse af den forrige kontrakt af 04.08.1997”. På baggrund af en læges udtalelse gik hun på deltid (50 %) i perioden fra 1. januar 2021 til 31. juli 2021. Af lønsedler for denne periode fremgår, at hendes ansættelsesdato var 1. august 2018.

A skulle ifølge ansættelseskontrakt mellem DSSV og hende arbejde som lærervikar i et Projekt X i perioden fra den 1. august 2021 til den 31. juli 2022. I denne ansættelseskontrakt var der under punkt 7 om loyalitetspligt (som i tidligere ansættelseskontrakter) anført, at den ansatte skulle optræde loyalt over for DSSV og skolen, dvs. respektere og overholde de relevante vedtægter og målsætninger, som er blevet udleveret og forklaret ved ansættelsen. Af lønsedler for perioden fra august til oktober 2021 fremgår, at hendes ansættelsesdato er 1. august 2018, og at hun er ansat i Skole 4.

Ifølge ansættelseskontrakt mellem DSSV og A skulle hun i perioden fra den 1. november 2021 til den 31. december 2021 arbejde som lærervikar på Skole 1. Det fremgår af de lønsedler, som hun modtog under sit arbejde som lærervikar, at hendes ansættelsesdato var 1. november 2021.

Skole 1 opslog kort tid en ledig stilling som fast lærer på skolen, og A søgte denne stilling ved brev af 12. december 2021.

Ifølge ansættelseskontrakt mellem DSSV og A skulle hun med virkning fra den 16. marts 2022 arbejde som lærer (overenskomstansat) på Skole 1. Stillingen var uden tidsbegrænsning. Af de lønsedler, som hun modtog under sit arbejde som lærer, fremgår, at hendes ansættelsesdato var 1. november 2021, dvs. det tidspunkt, hvor hun som nævnt foran tiltrådte arbejdet som lærervikar på skolen i en tidsbegrænset periode.

Fra DSSV modtog A pr. 1. august 2022 en tak og anerkendelse for hendes 25-årige indsats i skolevæsenet.

A blev efter afholdelsen af en tjenstlig samtale opsagt ved brev af 26. januar 2023 fra advokat E. I brevet hedder det bl.a.:

”På vegne af Skole 1 og DSSV skal jeg hermed opsige dit ansættelsesforhold med 3 måneders varsel til en måneds udgang, således at dette ophører med udgangen af april 2023.

...

Opsigelsen er begrundet i manglende faglighed, forældreklager samt din manglende stabilitet, der kolliderer med skolens behov for planlægning og organisering.”

Parterne er uenige om opsigelsens saglighed, og Frie Skolers Lærerforening har efter det oplyste krævet, at opsigelsens saglighed bliver behandlet ved et forligsnævn nedsat efter § 19, stk. 4, i organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseleder ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler. Parterne er enige om, at behandlingen ved forligsnævnet skal afvente afgørelsen i denne voldgiftssag.

#### 4.2. Skole 1

Skole 1 (nu Skole 2) er en tysk mindretalsskole, hvoraf der p.t. er 13 i Sønderjylland.

Af § 1 i vedtægterne for Skole 1 fra 2021 fremgår, at der er tale om en forening, som er ansvarlig for skolen, der ligger i By 1.

Foreningens mål er ifølge § 2 på grundlag af Bonn-og København-erklæringen om mindretal fra 1955<sup>1</sup> og inden for rammerne af målsætningerne af DSSV at drive en integreret tysk institution, der tilbyder børn i alderen 0-14 år tilbud om opdragelse, pasning og undervisning, og som giver børnene gode muligheder for at udvikle sig fysisk, socialt og individuelt.

Efter § 3 er foreningen tilknyttet DSSV og anerkender dennes vedtægter.

Foreningen finansieres ifølge § 4 gennem offentlige tilskud, medlemsbidrag og donationer. Derudover kan foreningen modtage tilskud fra DSSV i henhold til de gældende be-

---

<sup>1</sup>I Københavner-erklæringens punkt II,3 står bl.a., at ”Almindelige skoler og folkehøjskoler (ogsaa faglige) samt børnehaver kan som følge af det i Danmark gældende princip om undervisningsfrihed oprettes af det tyske mindretal i henhold til lovene.”

stemmelser. Foreningen kan indgå økonomiske aftaler med kommunen på grundlag af sine vedtægter, som er anerkendt af DSSV.

Foreningens medlemmer er ifølge § 5 alle forældre med børn i foreningen, og efter § 6 består organerne i foreningen af generalforsamlingen, bestyrelsen og forældreudvalget for småbørn og børnehaver. I henhold til § 7 er generalforsamlingen det øverste besluttede organ og træffer beslutning i alle foreningens grundlæggende spørgsmål. Bestyrelsen består efter § 8 af syv stemmeberettigede medlemmer. Af § 9 fremgår, at lederen vælges i henhold til de gældende retningslinjer for DSSV, og at ansættelse og afskedigelse af personale reguleres i henhold til § 11 og § 13 i DSSV's vedtægter.

Det er efter § 10 bestyrelsen, som varetager foreningens forretninger, mens lederen tager sig af de pædagogiske og administrative funktioner i institutionen. Nyanskaffelser og udgifter til en værdi over 10.000 kr. skal godkendes af bestyrelsen. Budgettet skal udarbejdes i overensstemmelse med de gældende love fra Undervisningsministeriet mv. og de gældende retningslinjer for den tyske folkegruppe.

Foreningens regnskabsår er kalenderåret, jf. § 11. Ved opløsning af foreningen skal formueforvaltningen foregå efter vedtægterne for DSSV, jf. § 13.

Foreningen modtager statstilskud efter friskoleloven, og efter denne lovs § 5, stk. 1, skal de friskoler, som modtager tilskud efter loven, være selvejende institutioner. I overensstemmelse hermed har foreningen eget CVR-nummer, og foreningen udarbejder selvstændigt årsregnskab. Af foreningens årsregnskab for 2023 fremgår, at foreningen modtog 3.781.759 kr. i statstilskud. Derudover modtog foreningen bl.a. 798.370 kr. i tilskud fra DSSV "til nedbringelse af skolepenge".

#### *4.3. DSSV mv.*

Af de nugældende vedtægter for DSSV fra 2024 fremgår af § 1, at der er tale om en forening, der har sit hjemsted i Aabenraa. DSSV har ifølge § 2 til formål at bevare og pleje det tyske sprog og kultur samt det tyske uddannelses- og dannelsessystem i Nord-slesvig. Dette mål opnås gennem fremme af lokale støtteforeninger for tyske børnehaver, andre selvstændige tyske socialpædagogiske institutioner, lokale skoleforeninger og deres

tyske institutioner, Det Tyske Gymnasium for Nordslesvig og ”andre tyske kulturelle institutioner og aktiviteter”.

Efter § 3, stk. 1, er DSSV en paraplyorganisation for de foreninger og institutioner, der er nævnt i § 2. Disse foreninger og institutioner handler selvstændigt og ansvarligt inden for rammerne af de respektive retsgrundlag samt inden for rammerne af det vedtagne budget. De udarbejder egne vedtægter, som ikke må være i strid med DSSV's vedtægter.

Foreningerne og institutionerne samt gymnasiet kan ifølge § 3, stk. 2, efter hovedbestyrelsens beslutning modtage finansiel støtte fra den tyske minoritets samlede budget, forudsat at deres vedtægter er godkendt af DSSV.

Ifølge § 3, stk. 4, er medlemmerne af DSSV de foreninger, der er nævnt i § 2, og efter § 3, stk. 5, skal foreningernes aktiviteter ved udtræden eller opløsning stilles til rådighed for DSSV.

DSSV's organer er efter § 4 generalforsamlingen, hovedbestyrelsen, repræsentantskaberne for arbejdsområderne børnehaver, skoler og gymnasiet samt udvalg.

Det fremgår af § 11, stk. 1, at der ved alle ansættelsesforhold med en varighed over tre måneder skal indgås en ansættelseskontrakt mellem den pågældende skole, DSSV og de pædagogiske medarbejdere. Af de tidligere gældende vedtægters § 11, stk. 1, fremgik ikke, at ansættelseskontrakten også skulle indgås med den pågældende skole. Men det fremgik af en parentes, at ansættelsesaftalen skulle indgås ”im Einvernehmen mit dem örtlichen Schulverein”.

Efter vedtægterne § 11, stk. 2, træffer skoleinspektøren afgørelse om de pædagogiske kvalifikationer af lærere og førsteskolepædagoger efter rådgivning med den respektive skoleledelse og ved Tyske Gymnasium for Nordslesvig af rektoren. DSSV vil ikke godkende fortsat ansættelse af en medarbejder, hvis DSSV og den lokale skoleforening mener, at medarbejderens arbejde ikke længere opfylder foreningens mål. Ved afslag eller opsigelse af en medarbejder skal beslutningen meddeles skoleudvalget, Udvalget for Det Tyske Gymnasium for Nordslesvig og DSSV's hovedbestyrelse.

Efter § 13, stk. 1, vælges ledere, pædagoger og andre medarbejdere i selvstændige socialpædagogiske institutioner af institutionerne, og efter § 13, stk. 2, må en ansættelse eller opsigelse kun finde sted, hvis DSSV ikke inden for 14 dage har gjort indsigelse. DSSV

kan gøre indsigelse mod ansættelse eller videre ansættelse, hvis DSSV mener, at medarbejderen ikke opfylder foreningens mål for den pågældende børnehave eller institution.

Det fremgår af § 16, stk. 2, at ved opløsning af en medlemsforening eller ved salg af fast ejendom tilfalder foreningens formue eller salgsprovenuet DSSV.

C, som i 2019 var Stilling 1 og Stilling 2 i DSSV, underskrev den 28. oktober 2019 et såkaldt frihedsbrev. I dette brev erklærede hun, at medarbejderne ved DSSV måtte tage kontakt til hende for at drøfte deres personlige arbejdssituation, såfremt dette ikke havde været muligt med skoleledelsen på forhånd. Kritikpunkter, som blev fremsat, blev ikke betragtet som illoyal opførsel fra medarbejderens side og medførte derfor heller ikke nogen kontraktretlige konsekvenser for medarbejderen. Målet med en sådan samtale var at tilstræbe en fælles og konstruktiv løsning.

#### *4.4. Andet materiale*

Der er fremlagt en anonymiseret ansættelseskontrakt mellem DSSV og en lærer på Skole 4. Det fremgår af en senere ændring til kontrakten, at læreren med virkning fra 1. august 2002 efter eget ønske blev overført fra Skole 4 til Skole 5. Læreren blev opsagt ved brev af 27. juni 2016, og der blev indgået en fratrædelsesaftale, hvorefter læreren fik en anciennitetsbaseret fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a på tre måneders løn, hvilket betød, at arbejdet ved Skole 4 talte med ved beregningen af ancienniteten.

Der er fremlagt et brev af 26. februar 2026 fra DSSV om opsigelse af et ansættelsesforhold. Det fremgår af brevet, at DSSV's hovedbestyrelse havde anbefalet at lukke en anonymiseret skole pr. 30. juni 2026. Herefter hedder det i brevet bl.a.:

”Som følge af denne beslutning bortfalder din arbejdsplads.

DSSV har tilbudt dig en alternativ stilling for det kommende skoleår, som du har afvist. På denne baggrund ser jeg mig nødsaget til at opsige dit ansættelsesforhold med varsel til...”

#### *4.5. Overenskomstforholdene*

Det fremgår af § 1 om dækningsområde i cirkulære fra 28. juni 2022 om organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler, at organisationsaftalen gælder ”for lærere og børnehaveklasseledere ved frie

grundskoler, efterskoler, frie fagskoler samt ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler”.

Af organisationsaftalens § 18 fremgår, at funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder.

Efter § 19, stk. 4, gælder ved afskedigelse, at den ansatte eller organisationen kan kræve spørgsmålet om, hvorvidt en afskedigelse er urimelig, indbragt for et forligsnævn. Forligsnævnet er nedsat i forbindelse med underskrivelsen af organisationsaftalen inden for hver skoleforening/skoleforms område. Der er fremlagt regler af januar 2024 for forligsnævn mellem DSSV og Frie Skolers Lærerforening.

Bilag 1.8 til cirkulæret om organisationsaftalen udgør et protokollat om de tyske mindretalsskoler i Danmark. Protokollatet har følgende ordlyd:

”§ 1. I følgende situationer har [DSSV] og ikke skolen kompetencen for ansatte ved frie grundskoler:

- a) Ansættelse (over 3 måneder) af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- b) Afskedigelse af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- c) Pålæg om funktion i højere stilling
- d) Ydelse af tjenestefrihed

§ 2. Ansatte ved frie grundskoler, efterskoler og husholdnings- og håndarbejds-skoler, der under ansættelsen har tjenestefrihed fra en tjenestemandstilling i Tyskland (Beamten), er ikke omfattet af organisationsaftalens

- a) § 11 og § 12 om pension
- b) § 24 om jubilæumsgratiale

Det er lagt til grund, at de pågældende ikke herved stilles ringere.”

Protokollatet blev vedtaget af parterne den 19. juni 1995. Forud for protokollatets vedtagelse var der en skriftlig korrespondance og møder mellem DSSV og Undervisningsministeriet og Finansministeriet.

Skolekonsulent F fra DSSV skrev den 19. april 1994 et brev til Undervisningsministeriet.

I brevet hedder det bl.a.:

”I forbindelse med det forberedende arbejde vedr. indgåelse af ovennævnte overenskomster skal jeg herved gøre opmærksom på, at det for langt de fleste lærere/ledere ansat ved DSSV gør sig en række forhold gældende, som det vil være

yderst problematisk at få bundet ind i en Fællesoverenskomst eller organisationsaftale.”

Af et notat 19. april 1994 udarbejdet af DSSV fremgår bl.a., at ca. 90 % af de pædagogiske medarbejdere på skolerne var tyske tjenestemænd (Beamten) med tyske pensionsrettigheder. De var ansat på livstid ved Undervisningsministeriet i Kiel, men var ”udstationeret” (orlov uden løn) til at forrette tjeneste ved mindretallets skolevæsen i Nordslesvig (i 3-årige perioder). De var ansat ved DSSV ved samråd med skolen. De øvrige 10 % var ikke tjenestemænd og havde derfor ikke samme tilknytning til Kiel.

I kommentarer af 28. oktober 1994 fra DSSV til et udkast til bl.a. organisationsaftale fremgår bl.a.:

”2) Herefter må grundlaget for ledere, lærere, børnehavedere opdeles i to forskellige ansættelsesforhold:

2.1. forhold for ansatte, hvis vilkår er sammenlignelige med ansatte på øvrige grundskoler i Danmark,

2.2. forhold for ansatte, der som følge af deres status som tyske embedsmænd ... i enkelte punkter afviger fra gruppen 2.1.

...

4) Da ansættelsesvilkårene for medarbejdergruppe 2.2 ... i enkelte punkter ikke står i overensstemmelse med ... organisationsaftalen, må der tages hensyn til følgende forhold:

4.1. *Generelle definitioner:*

”Opsigelse/afskedigelse”

”Opsigelse” betyder udelukkende afslutningen på et igangværende ansættelsesforhold. Den ansatte er garanteret en ny arbejdsplads, evt. i Schleswig-Holstein, hvor en ”Beamter” er ansat på livstid. Afskedigelse foretages altid ved Land Schleswig-Holstein.

*Fratrædelsesgodtgørelse:* Gives ikke.”

Af et notat af 3. april 1995 fra DSSV fremgår bl.a.:

”Vurderingen og nedenstående ændringsforslag vedr. ansættelsesvilkår for ledere, lærere og børnehaveklasseledere skal ses på baggrund af, at der på vore skoler er ansat to forskellige grupper af medarbejdere:

1) Ansatte, hvis ansættelsesvilkår er sammenlignelige med ansatte på de øvrige friskoler i Danmark.

2) Ansatte, der som følge af deres status som tyske embedsmænd ... i enkelte punkter afviger væsentligt fra gruppe 1.

Endvidere må der ved ansættelse af medarbejdere (f.eks. varighed) generelt tages hensyn til, at finansieringen af skolernes drift også er afhængig af bevilling af tilskud fra tysk side.

Bortset fra, at ansættelseskontrakter derfor indgås mellem enhver ansat og skoleforeningen (i stedet for den enkelte skole) følger medarbejdergruppe 1 OK og CIR i enhver henseende. Det må dog forudses, at der for nogle ansatte vil forekomme naturlige skift fra gruppe 1 til gruppe 2, når de med tiden opfylder betingelsen for at blive udnævnt som "Beamter".

Af et mødereferat af 6. juni 1995 fremgår bl.a.:

"1. Ved møde d. 8. maj 1995 i UVM med [DSSV] ... blev oplyst:

1) Der er 115 Beamter og 35-40 ikke-Beamter på 16 friskoler. Normalt begynder de pågældende som ikke-Beamter, og en del bliver så efter et par år Beamter.

Beamter er ansatte, der har status som tyske embedsmænd. De er fortsat ansat som sådan, og er der ikke længere arbejde til dem ved de tyske mindretalsskoler i Danmark vil de automatisk få arbejde igen i Tyskland.

2) Det er ikke den enkelte skole, der er ansættelses- og afskedsmyndighed, men DSSV. Det er også DSSV, der pålægger funktion og bevilger tjenestefrihed.

3) Beamter er pensionssikret i Tyskland og skal derfor ikke omfattes af Lærernes Pension, men det skal ikke-Beamter.

...

2. Vi blev ved mødet enige om, at disse skoler generelt skal følge overenskomsten, men at der skal laves et protokollat vedr. de specielle forhold for Beamter samt om DSSVs specielle kompetence."

Den 6. juni 1995 stillede Finansministeriet to spørgsmål til DSSV. Spørgsmål 1 vedrørte formuleringen af protokollatet, som da forelå i udkast, mens spørgsmål 2 gik ud på, om det var rigtigt forstået, at DSSV også var arbejdsgiver for ikke-Beamter.

DSSV svarede den 7. juni 1995 bl.a.:

"ad spørgsmål 1:

Efter vores drøftelser den 8.5. 1995 er det rigtigt, at Dit forslag til protokollatet må være tilstrækkeligt, hvad angår undtagelser for Beamten. Måske skulle § 1 rettes/præciseres således (ændringer fremhævet ved understregning):

§ 1. I følgende situationer har [DSSV] og ikke skolen (dog efter samråd med skolen) kompetencen

- Ansættelse (over 3 måneder) af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- Afskedigelse af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- Pålæg om funktion i højere stilling
- Ydelse af tjenestefrihed

§ 2. Ingen bemærkninger

*ad spørgsmål 2:*

Ja, DSSV er også kontraktpartner (arbejdsgiverrollen varetages dog i mange praktiske anliggender af skolen) for ikke-Beamten.”

## **5. Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at hun er uddannet folkeskolelærer fra By 2. Hun har været beskæftiget under DSSV siden 1996, hvor hun blev ansat som lærervikar.

Hun søgte den stilling, der førte til hendes første faste ansættelse i 1997 som lærer på Skole 3. Hun var forinden til ansættelsessamtale på skolen. DSSV var også repræsenteret under samtalen. Pr. 1. november 2016 ansatte DSSV hende som tjenestemand (Beamtin) på skolen efter indstilling fra hendes skoleleder.

Det var DSSV, der i 2018 besluttede, at hun skulle skifte til en tjenstemandsstilling på skolen i By 3. Hun var forinden til samtale på skolen. Hun fik at vide af DSSV, at det ville have alvorlige konsekvenser for hende, hvis hun ikke skiftede skole. I perioden fra den 1. januar til den 31. juli 2021 gik hun ned på halv tid efter en sygemelding. En tysk læge havde vurderet, at hendes arbejdsevne var reduceret med 50 %.

Hun opgav sin tjenstemandsstilling og blev pr. 1. august 2021 ansat som lærervikar hos DSSV. Der var tale om et Projekt X, hvor hun blev udsendt til forskellige skoler som lærervikar. Hun var bl.a. mange gange vikar på Skole 1. Vikariatet var tidsbegrænset, men hun regnede med, at hun var på orlov fra skolen i By 3 og derfor kunne fortsætte som lærer dér, når perioden var udløbet.

Hun ville gerne arbejde som lærer på Skole 1 og fik efter aftale med DSSV først en tidsbegrænset stilling som lærervikar. Men der blev en fast stilling ledig, som hun søgte, og hun blev med virkning fra den 16. marts 2022 overenskomstansat lærer på Skole 1. Hun blev opsagt ved brev af 26. januar 2023. Hun havde en tillidsrepræsentant fra By 1 med til den tjenstlige samtale forud for opsigelsen. På skolen er der ikke valgt nogen tillidsrepræsentant.

Hun har ikke i forbindelse med skoleskifterne afgivet en formel opsigelse. Det er hendes indtryk, at skolesystemet er topstyret på den måde, at DSSV fungerer som den øverste chef. Under DSSV er der skolelederne, og under skolelederne er skolelærerne.

B har forklaret bl.a., at han i 18 år har været Stilling 3 i Bund Deutscher Nordschleswiger (BDN). Siden marts 2025 har han tillige været Stilling 2 i DSSV.

Det tyske mindretal udgør mellem 15.000 og 18.000 personer, hvoraf de fleste er danske statsborgere. BDN er hovedorganisation for det tyske mindretal og deltager i forhandlinger på vegne af mindretallet bl.a. i politisk sammenhæng. Det gælder i både Tyskland og Danmark. BDN modtager et årligt tilskud på ca. 120 mio. kr. fra Tyskland. BDN sørger for, at pengene fordeles blandt de 8-10 organisationer, som er medlemmer af BDN, herunder DSSV, som er den største organisation. Pengene fordeles på den måde, at de enkelte organisationer en gang om året ansøger om det tilskud, som de har brug for, hvorefter hovedbestyrelsen for BDN træffer beslutning om, hvilket tilskud de pågældende organisationer skal tildeles.

DSSV har, som det fremgår af organisationens vedtægter (§ 2), til formål at bevare og pleje det tyske sprog og kultur samt det tyske uddannelses- og dannelsessystem i Nordslesvig. DSSV er afgørende for mindretallets fremtid og har en vigtig rolle i formidling af tysk kultur.

DSSV er en paraplyorganisation for skoler, børnehaver og Det Tyske Gymnasium for Nordslesvig. Disse institutioner er medlemmer af DSSV. I sekretariatet for DSSV er der ansat 15-20 personer. DSSV har sit eget CVR-nummer og udarbejder sit eget årsregnskab. Det gør hver enkelt skole også.

De foreninger, der er medlemmer af DSSV, handler som anført i vedtægternes § 3, stk. 1, selvstændigt og ansvarligt inden for rammerne af de respektive retsgrundlag og det vedtagne budget. Foreningerne har deres egne vedtægter, som ikke må være i strid med vedtægterne for DSSV. Foreningernes bestyrelser har historisk selv udarbejdet deres egne vedtægter, og DSSV blander sig ikke i den daglige drift af foreningerne. Når det i vedtægternes § 3, stk. 2, er fastsat, at foreningernes vedtægter skal være godkendt af DSSV, skyldes det, at det er en betingelse for, at foreningerne kan modtage finansiel støtte (anlægstilskud) fra Tyskland. Hensigten med bestemmelsen er at sikre, at foreningernes midler ved foreningernes opløsning går til DSSV.

Der er i dag 13 skoler, der er medlemmer af DSSV. Mange af skolerne går langt tilbage i tid, men de blev grundlagt igen i årene efter 1945. Skolerne har eget CVR-nummer. De

er friskoler og modtager ligesom alle andre friskoler 76 % i taxametertilskud efter friskolelovgivningen. Tilskuddet går direkte ind på skolens CVR-nummer. Derudover modtager foreningerne tilskud fra den danske stat på 24 % via DSSV, således at skolernes samlede drift dækkes af statstilskud. Der er ikke nogen elevbetaling på skolerne, hvilket hænger sammen med, at den danske regering har accepteret, at skolerne udgør det offentlige skolevæsen for mindretallet. Skolernes undervisning foregår på tysk, men der kan også være undervisningsmateriale på dansk, idet målet med undervisningen er at gøre eleverne klar til at bestå folkeskolens afgangseksamen.

DSSV udfører en række praktiske og administrative opgaver for skolerne. Da skolerne er små og ikke har eget sekretariat, fungerer DSSV som en slags økonomisk sekretariat for skolerne, idet DSSV tager sig af lønudbetaling, bogholderi osv. Men det er hver skole, der betaler lærernes løn og afholder øvrige udgifter ud fra de midler i form af taxametertilskud og andet tilskud, der indgår på skolens CVR-nummer. DSSV har også indgået indkøbsaftaler med forskellige virksomheder, hvor skolerne kan købe de ting, som de har brug for. DSSV yder desuden pædagogisk, psykologisk rådgivning til skolerne (PPR) og udfører i øvrigt lobbyvirksomhed.

Med hensyn til det personalemæssige er det sådan, at der, som det fremgår af § 11, stk. 1, i vedtægterne for DSSV, ved alle ansættelsesforhold med en varighed over tre måneder skal indgås en ansættelseskontrakt mellem den pågældende skole, DSSV og de pædagogiske medarbejdere. Tidligere stod det ikke i vedtægterne, at skolen også skulle indgå ansættelseskontrakten, men det blev præciseret i de gældende vedtægter fra 2024, idet det svarer til den praksis, der har været fulgt, hvorefter skolen skal være enig i ansættelsen. Bestemmelsen blev ikke ændret som følge af denne sag. I praksis er ordningen den, at ansøgningerne til den stilling, som er slået op, går til skolerne, som beslutter, hvem der skal indkaldes til ansættelsessamtale, hvem der skal ansættes, og hvad indholdet af lærerens arbejde på skolen skal være. At DSSV skal underskrive ansættelseskontrakten, hænger sammen med de formaliteter, der er forbundet med, at mange af lærerne på skolerne er tjenestemænd omfattet af den tyske tjenestemandsløvgivning. Tjenestemændene skal have orlov (tre år ad gangen) for at arbejde som lærere på skolerne. De beholder deres tyske tjenestemandstillinger, som de har krav på at vende tilbage til, når de ikke længere er lærere på skolerne. Tidligere var 90 % af lærerne på skolerne tyske tjenestemænd. I dag er 65-70 ud af ca. 180 lærere tyske tjenestemænd.

DSSV kan ikke beslutte at lukke en skole. En sådan beslutning skal træffes af skolens bestyrelse. Men DSSV kan beslutte, at skolen ikke skal have tilskuddet på 24 %, hvis den demografiske udvikling tilsiger, at skolen bør lukke. DSSV kan så anbefale, at skolen lukker. En sådan anbefaling er DSSV kommet med i år med hensyn til bestemt skole, men skolens bestyrelse er ikke enig i, at skolen bør lukke, og har antaget en advokat. DSSV har efter aftale med andre skoler bistået med, at lærerne på den pågældende skole kunne skifte til andre skoler, hvor der var ledige stillinger.

C har forklaret bl.a., at hun i 2018 blev ansat i DSSV som Stilling 1. Hun gik på pension med udgangen af 2024. Hun har også været Stilling 2 i DSSV, hvilket job nu varetages af B. Stillingen som Stilling 1 varetages af en anden person.

Stilling 1 udnævnes af Undervisningsministeriet i Kiel og har ansvaret for de tyske tjenestemandsansatte lærere på de skoler, der er medlemmer af DSSV. De pågældende tjenestemænd skal have orlov for at arbejde på skolerne i Danmark. De får orlov tre år ad gangen, og orlovsperioden kan forlænges, hvis de ønsker det. Når en lærer på skolerne ønskede at blive tysk tjenestemand, gik det gennem hende. Hun lavede en udtalelse til Undervisningsministeriet i Kiel, og hvis ansøgningen blev godkendt, blev den pågældende i første omgang tjenestemandsansat på prøve i to år. Efter de to år kunne den pågældende blive fastansat som tjenestemand.

Sekretariatet i DSSV yder rådgivning til skolerne. Sekretariatet fungerer som en slags sparringspartner for skolelederne. Sekretariatet tager sig endvidere af skolernes bogholderi mv. og bistår med at udforme stillingsopslag og gøre dem offentligt tilgængelige i netværket, så opslagene kan ses af dem, der kunne være interesseret i at søge stillingen. Ansøgningerne til en opslået stilling bliver sendt til skolerne, som beslutter, hvem der skal indkaldes til ansættelsessamtale. Det er ikke noget, som sekretariatet i DSSV blander sig i. DSSV får besked på, hvem skolerne har besluttet at ansætte, hvorefter der bliver udarbejdet en ansættelseskontrakt. Hun har ikke oplevet, at DSSV har sagt nej til at ansætte den person, som skolerne ønsker. Hvis det er en tysk tjenestemand, der agtes ansat på skolerne, bliver hun involveret som Stilling 1, sådan at formaliteterne kan falde på plads med orlov osv. Men DSSV beslutter ikke, om en tysk tjenestemand skal ansættes på skolerne. Det gør skolerne selv. Når det af As ansættelseskontrakter er anført, at DSSV

har indgået aftalen med hende, hænger det sammen med, at DSSV er et overordnet sekretariat for skolerne.

Hendes funktion som Stilling 2 hos DSSV adskilte sig fra arbejdet i den danske friskoleforening derved, at hun havde to funktioner. Hun var både Stilling 2 og Stilling 1. Hendes arbejde var endvidere præget af det særlige regelsæt, der gjaldt for de tyske mindretalsskoler, herunder at der ikke bliver opkrævet elevbetaling. Bortset herfra lignede hendes arbejde som Stilling 2 det arbejde, der udføres i den danske friskoleforening, som hun havde tæt kontakt til.

Hun har som Stilling 2 ikke været involveret i skolernes skemaplanlægning. Hvis en tysk tjenestemand blev sygemeldt, skulle amtslægen i Flensborg involveres. Lægen skulle vurdere lærerens sundhedstilstand og tage stilling til lærerens arbejdsevne og give besked om det til hende i hendes egenskab af Stilling 1. Hun gav så skolen besked om, hvor meget tjenestemanden kunne arbejde. Hun udførte ikke denne funktion for de overenskomstansatte, og hun har generelt set ikke fungeret som chef for skolelederne. Skolernes læseplaner skulle i store træk følge de overordnede læringsmål, idet eleverne skulle føres frem til folkeskolens afgangseksamen.

Med hensyn til skoleskifte foregik det i hendes tid på den måde, at skolerne i marts og april fandt ud af, hvor mange lærere de havde brug for. Herefter blev der udarbejdet et stillingsopslag vedrørende de ledige stillinger, som kunne søges af lærere på andre skoler, der ønskede et skifte, og af personer udefra. At skifte skole var ikke normalt i hendes tid. Hun kunne som Stilling 1 ikke pålægge tyske tjenestemænd at skifte skole. De skulle som alle andre søge en ledig stilling på en anden skole, hvis de ville. Det skete ikke så tit.

Når det i As ansættelseskontrakt vedrørende Projekt X er anført, at den ansatte skal optræde loyalt over for DSSV og ikke kun skolen, hænger det sammen med, at det i vedtægterne for DSSV er fastsat, at skolernes vedtægter ikke må være i strid med vedtægterne for DSSV. Det er derfor naturligt at have en sådan klausul med i ansættelseskontrakten. Det forventes, at læreren er loyal både over for DSSV og skolen.

A blev ikke pålagt at blive vikar i Projekt X. Det var noget, som hun selv var med på. Meningen med Projekt X var at finde ud af, om der var behov for "Rolle 1" på skolerne.

Der blev ikke ansat andre lærere i Projekt X, og Projekt X kørte ikke videre efter den 31. juli 2022, hvor As stilling skulle udløbe.

Hun udarbejdede et frihedsbrev i 2019, der gik ud på, at det ikke ville være i strid med lærernes loyalitetspligt, hvis lærerne på skolen kontaktede hende om problemer på skolen, hvis de ikke ønskede at tale om det med skolens leder. Denne ordning blev ikke brugt særligt meget.

D har forklaret bl.a., at hun siden maj 2020 har været leder af Skole 1, hvis navn i dag er Skole 2.

På Skole 1 var der i 2020 X1 elever og X2 lærere. I dag er der X3 elever og X4 lærere. Derudover er der en pedel, en rengøringsassistent og en SFO-medarbejder.

Skolen er organiseret som en forening med en generalforsamling og en bestyrelse, der vælges på generalforsamlingen. Foreningens medlemmer er forældre med børn på Skole 1. Forældrene vælger bestyrelsen på generalforsamlingen.

Det fremgår af § 9 i vedtægterne for Skole 1, at ansættelse og afskedigelse af personale reguleres i § 11 og § 13 i DSSV's vedtægter. I praksis er ordningen den, at en ledig stilling som lærer bliver slået op. Hun skriver stillingsopslaget, som bliver sendt til sekretariatet for DSSV, så stillingen kan offentliggøres via sekretariatets netværk. Hun modtager ansøgninger til den ledige stilling, og i samarbejde med bestyrelsen indkaldes der til ansættelsessamtaler, hvorefter det besluttes det, hvem der skal ansættes. DSSV er ikke med i denne proces. Når der skal afskediges en lærer, søger hun rådgivning i skoleledernes netværk for at undgå, at hun som ny leder laver en fejl. Hun kan også tale med sin advokat om det eller med sekretariatet i DSSV. Hvis det er en tysk tjenestemand, som skal afskediges, skal det igennem Stilling 1. På hendes skole er der ikke valgt en tillidsrepræsentant. Medarbejderen kan vælge at tage tillidsrepræsentanten fra By 1 med som bisidder.

Hun drøfter ikke den pædagogiske linje på skolen med DSSV, og hun lægger selv skoleskemaet. Det er ikke noget, som DSSV blander sig i. Skolen forhandler selv spørgsmålet om tillæg til lærerne med Friskolernes Lærerforening.

A blev ansat som vikar på Skole 1 i en periode på to måneder i slutningen af 2021. Der blev efterfølgende en stilling ledig på skolen, og stillingen blev slået op. A søgte stillingen

sammen med andre. Tre til fire ansøgere blev indkaldt til ansættelsessamtale, og skolen besluttede at ansætte A.

## **6. Parternes anbringender i hovedtræk**

Klager har anført navnlig, at opsigelsesvarslet og fratrædelsesgodtgørelsen i henhold til organisationsaftalen skal opgøres for den samlede ansættelsesperiode på de tyske mindretalsskoler, hvor A har gjort tjeneste. Det betyder, at hun var berettiget til et opsigelsesvarsel på seks måneder samt tre måneders fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a.

DSSV har under hele forløbet i alle ansættelseskontrakterne fremstået samlet ansvarlig for ansættelsen af A. Ansættelsen af hende fortsatte i et kontinuerligt forløb, og hun har ikke på noget tidspunkt under sin langvarige ansættelse fået at vide, at skiftet mellem forskellige skoler indebar, at hendes anciennitet blev afbrudt.

Af protokol 1.8 til organisationsaftalen fremgår endvidere, at DSSV har ansættelses- og afskedigelseskompetencen – og ikke skolerne. Det gælder efter tilblivelseshistorien også for de overenskomstansatte lærere. DSSV har herigennem og gennem vedtægterne en central rolle i styring af skolerne, hvilket understreges af, at skolernes formuer skal tilfalde DSSV ved opløsning. Det understreges også af, at DSSV kan beslutte, at en skole ikke skal have tilskud og anbefale, at skolen lukker, hvilket der er fremlagt et eksempel på. Der er også i hvert fald et eksempel i praksis på, at ancienniteten for en lærer fra forskellige skoler er indgået i beregningen af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

Indklagede har anført navnlig, at opsigelsen af A korrekt skete med et opsigelsesvarsel på tre måneder beregnet på grundlag af hendes anciennitet på Skole 1.

Skole 1 er en selvejende institution som alle tyske mindretalsskoler og udgør en selvstændig ansættelsesmyndighed. Ved ansættelsen etableres et almindeligt arbejdsgiver- og arbejdstagerforhold mellem den enkelte skole og læreren. Det er således også skolen, som betaler lærerens løn.

Det vil kræve en særlig hjemmel i den kollektive overenskomst, hvis en medarbejder ved overgang fra ansættelse på en skole til ansættelse på en anden skole skulle medtage sin opsigelsesanciennitet. En sådan hjemmel foreligger ikke, heller ikke i protokollat 1.8 til

organisationsaftalen. Det er intet anført herom i protokollatet, og DSSV's kompetence til at ansætte og afskedige lærere som nævnt i protokollatet er efter tilblivelseshistorien begrundet i, at der på skolerne er lærere, som er tyske tjenestemænd.

I praksis er der en delt kompetence mellem DSSV og skolerne. Praksis, herunder As ansættelsesforhold eller det anonymiserede eksempel vedrørende DSSV's anbefaling om skolelukning, giver ikke grundlag for at fastslå, at ansættelsesperioden på forskellige skoler indgår i beregningen af opsigelsesvarsel eller fratrædelsesgodtgørelse. Klager har alene fremlagt ét eksempel på, at ansættelsesperioden i en anden skole indgik i beregningen af fratrædelsesgodtgørelse, men dette skyldtes den konkrete aftale, der var indgået i forbindelse med skoleskiftet.

## **7. Opmandens begrundelse og resultat**

### *7.1. Baggrund og problemstilling*

A har i hvert fald siden 1997<sup>2</sup> via ansættelseskontrakter med Deutscher Schule- und Sprachverein für Nordschleswig (DSSV) gjort tjeneste som lærer eller lærervikar på de tyske mindretalsskoler i Sønderjylland.

Hun tiltrådte pr. 1. november 2021 en tidsbegrænset stilling som lærervikar på Skole 1 (nu Skole 2), som også er en tysk mindretalsskole i Sønderjylland, og hun tiltrådte med virkning fra 16. marts 2022 en stilling som lærer på skolen. Stillingen var uden tidsbegrænsning. Der blev udarbejdet en ansættelseskontrakt mellem hende og DSSV både med hensyn til stillingen som lærervikar og stillingen som lærer på skolen.

A blev ved advokat Es brev af 26. januar 2023 på vegne af Skole 1 og DSSV opsagt fra sin stilling som lærer på skolen med tre måneders varsel. Hun modtog i den forbindelse ikke nogen anciennitetsbaseret fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

Skole 1 er en friskole, der modtager tilskud efter friskoleloven. Skolen er omfattet af organisationsaftalen for bl.a. lærere ved frie grundskoler. Af organisationsaftalens § 18 fremgår, at funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder.

---

<sup>2</sup>Det har ikke betydning for afgørelsen af denne sag, at A efter sin forklaring blev lærervikar i 1996 inden fastansættelsen i 1997.

Det følger af funktionærlovens § 2, stk. 2, nr. 2, som der henvises til i organisationsaftalen, at opsigelse fra ”arbejdsgiverens side” skal ske med tre måneders varsel efter seks måneders ”ansættelse”, og efter § 2, stk. 3, forhøjes opsigelsesvarslet med en måned hvert tredje ”ansættelsesår”, dog højst til seks måneder.

Efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, skal arbejdsgiveren betale tre måneders løn i fratrædelsesgodtgørelse, hvis funktionæren har været ”uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed” i 17 år.

Sagen angår, om As anciennitet med hensyn til opsigelsesvarsel efter funktionærlovens § 2 og fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a skal opgøres ud fra den samlede periode (fra 1997), hvor hun gjorde tjeneste ved tyske mindretalsskoler under DSSV (klagers synspunkt), eller kun ud fra den periode, hvor hun arbejdede som lærervikar (fra den 1. november 2021) og senere som lærer på Skole 1 (indklagedes synspunkt). Hvis hele perioden tæller med, har hun krav på seks måneders opsigelsesvarsel og krav på tre måneders fratrædelsesgodtgørelse.

## *7.2. Den retlige status for Skole 1*

Skole 1 er som nævnt en friskole, som modtager tilskud efter friskoleloven. Det fremgår af friskolelovens § 5, stk. 1, at friskoler, der modtager tilskud efter loven, skal være selvejende organisationer. Skolens styrelse skal reguleres i vedtægterne.

I overensstemmelse hermed fremgår det af Skole 1s vedtægter, at skolen er en forening, der har en bestyrelse, som varetager foreningens forretninger. Skolen har eget budget og afholder skolens driftsudgifter ud fra bl.a. de statstilskud, som skolen modtager efter friskoleloven. Det gælder også udgifter til lærernes løn. Skolen har eget CVR-nummer og udarbejder et selvstændigt årsregnskab.

Efter det anførte må Skole 1 efter min opfattelse – organisatorisk set – anses for en selvstændig juridisk person.

Skole 1 er med andre ord ikke en del af DSSV, der i øvrigt også er en selvstændig juridisk person organiseret som en forening, jf. afsnit 4.3 ovenfor. Det kan ikke føre til en anden

vurdering, at Skole 1 har nær tilknytning til DSSV bl.a. på den måde, at skolen i lighed med andre foreninger og institutioner er medlem af DSSV, at skolen modtager tilskud fra DSSV, at skolens vedtægter ikke må være i strid med DSSV's vedtægter, at DSSV har kompetence til bl.a. at ansætte og afskedige lærere på skolen, og at skolens formue ved opløsning tilfalder DSSV.

Skole 1 adskiller sig – organisatorisk set – fra folkeskolerne i den enkelte kommune, idet folkeskolerne ikke er selvstændige juridiske personer, men en del af den kommunale forvaltning. Som følge heraf har Højesterets dom af 11. december 2014 (UfR 2015.936) om en folkeskolelærers bevarelse af anciennitet ved skifte fra én folkeskole til en anden i kommunen ikke betydning for bedømmelsen af den foreliggende sag.

### *7.3. Protokollat 1.8 til organisationsaftalen og ordningen i praksis*

I forbindelse med, at de tyske mindretalsskoler blev omfattet af organisationsaftalen, blev der i juni 1995 vedtaget et protokollat (protokollat 1.8).

Af dette protokollats § 1 fremgår, at DSSV – og ikke skolen – har kompetencen for ansatte ved frie grundskoler vedrørende a) ansættelse over tre måneder af ledere, lærere og børnehaveklasseledere, b) afskedigelse af ledere, lærere og børnehaveklasseledere, c) pålæg om funktion i højere stilling og d) ydelse af tjenestefrihed.

Af protokollatets § 2 fremgår, at ansatte ved de omhandlede skoler, der under ansættelsen har tjenestefrihed fra en tjenstemandsstilling i Tyskland (Beamten), ikke er omfattet af organisationsaftalens regler om pension (§§ 11 og 12) og om jubilæumsgratiale (§ 24). Det er i den forbindelse lagt til grund, at de pågældende ikke herved stilles ringere.

Efter tilblivelseshistorien og bevisførelsen i øvrigt må det lægges til grund, at det i første række skyldtes de tyske tjenstemænd, som under udførelse af tjeneste på de tyske mindretalsskoler i Sønderjylland har orlov fra deres tjenstemandsstilling i Schleswig-Holstein, at protokollatet blev udarbejdet, herunder at det i protokollatets § 1 blev opregnet, at DSSV efter de herom gældende regler har beføjelse til bl.a. at ansætte og afskedige lærere. Da protokollatet blev vedtaget i midten af 1990'erne, var langt de fleste af lærerne på de tyske mindretalsskoler ifølge det oplyste tyske tjenstemænd.

På et spørgsmål fra Finansministeriet under tilblivelsen af protokollatet om, hvorvidt DSSV også for de medarbejdere, som ikke var tyske tjenstemænd, var arbejdsgiver, sva-

rede DSSV, at DSSV var kontraktpartner, men at arbejdsgiverrollen i mange praktiske anliggender blev varetaget af skolen for de medarbejdere, der ikke var tjenestemænd.

Efter bevisførelsen lægger jeg til grund, at proceduren – i tråd med det, som DSSV svarede Finansministeriet – i praksis med hensyn til overenskomstansatte lærere normalt er den, at det er den enkelte skole, som slår en ledig stilling som lærer op, som beslutter, hvilke ansøgere der skal indkaldes til samtale, og som reelt bestemmer, hvem der skal ansættes som lærer på skolen. DSSV er part i ansættelseskontrakten, sådan som foreningen skal være efter vedtægterne, men det forekommer ikke i praksis, at DSSV nægter at godkende den lærer, som skolen ønsker ansat. Det er også den enkelte skole, der som nævnt betaler lærerens løn, og i det daglige er det lederen på skolen, som udøver ledelsesbeføjelser over lærerne, herunder bestemmer, hvilke opgaver lærerne skal udføre og hvornår.

Jeg lægger efter bevisførelsen endvidere til grund, at flytning af en lærer fra en skole til en anden normalt forudsætter, at der er en ledig stilling på den anden skole, at læreren søger stillingen, og at den anden skole finder, at læreren er den bedst kvalificeret af ansøgerne.

Efter de foreliggende oplysninger lægger jeg desuden til grund, at en overenskomstansat lærer i praksis ikke afskediges, uden at skolen er med på det, og at det er skolen, som i tilfælde af afskedigelse hæfter for lærerens løn i opsigelsesperioden og for en eventuel fratrædelsesgodtgørelse til læreren. Advokat Es opsigelse af A fra hendes stilling som lærer på Skole 1 skete da også på vegne af skolen og DSSV.

Efter bevisførelsen har jeg endelig ikke grundlag for at fastslå, at DSSV i ansættelseskontrakterne generelt har lovet de overenskomstansatte lærere, at deres anciennitet følger med, når de skifter skole. Det er da heller ikke sket i As tilfælde med hensyn til hendes arbejde på Skole 1. Det er derimod i de lønsedler, som hun modtog under sit arbejde på skolen, udtrykkeligt anført, at ansættelsesdatoen er den 1. november 2021, dvs. det tidspunkt, hvor hun tiltrådte som lærervikar på skolen.

#### *7.4. Sammenfattende vurdering*

Efter det foran anførte er det min samlede opfattelse, at Skole 1– og ikke DSSV – må anses for As arbejdsgiver under hendes arbejde som lærervikar (fra den 1. november

2021) og senere som lærer på skolen. A må således anses for ansat af skolen, selv om ansættelseskontrakterne blev indgået med DSSV.

Jeg har navnlig lagt vægt på, at Skole 1 er en selvstændig juridisk person, som i det daglige varetager arbejdsgiverbeføjelserne i forhold til de lærere, der ansættes efter organisationsaftalen, herunder bestemmer, hvad lærerne skal lave og hvornår. Skolen afholder endvidere lærernes løn.

Jeg har endvidere lagt vægt på, at det i praksis – uanset det, som er anført i protokollatets § 1 om DSSV's kompetence – er Skole 1, som beslutter, hvem der skal ansættes som lærer på skolen i henhold til organisationsaftalen, og at skolen også er med ind over, hvis en overenskomstansat lærer skal afskediges. Dette skal også ses i lyset af, at det er skolen, som i givet fald skal betale lærerens løn i opsigelsesperioden og en eventuel fratrædelsesgodtgørelse.

Jeg har endelig lagt vægt på, at As forhold vedrørende arbejdet som lærervikar og lærer på Skole 1 ikke adskiller fra det anførte hverken med hensyn til arbejdsgiverbeføjelserne eller beslutningen om ansættelse eller afskedigelse af hende.

Konsekvensen af denne vurdering er, at As skifte til stillingen som lærervikar og senere lærer på Skole 1 indebar, at hun fik en ny arbejdsgiver og påbegyndte et nyt ansættelsesforhold, og at hun ikke kan siges uafbrudt at have været "beskæftiget i samme virksomhed", selv om hun i hvert fald siden 1997 har været beskæftiget på tyske mindretalsskoler.

Som følge heraf skal ancienniteten ved beregning af opsigelsesvarsel efter funktionærlovens § 2 og fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a alene ske på baggrund af As arbejde på Skole 1, idet der hverken i organisationsaftalen eller i protokollatet er fastsat regler om, at ancienniteten ved skifte fra en skole til en anden – uanset at der herved skiftes arbejdsgiver – bevares med hensyn til opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse.

Jeg tager herefter Medarbejder- og Kompetencestyrelsens påstand om frifindelse til følge.

**Thi bestemmes:**

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen frifindes.

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

København, den 5. maj 2026

Oliver Talevski