Til Forhandlingsfællesskabet

Krav til fornyelse pr. 1. april 2026 af aftaler og overenskomster inden for Forhandlingsfællesskabets aftaleområde

Dato: 16. december 2025

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

Borgernes forventninger til, hvad den kommunale velfærd skal kunne levere, er generelt stigende, mens der er store udfordringer med både rekruttering og tilknytning af kvalificeret arbejdskraft til velfærdsområderne. Det skaber et krydspres i kommunerne, som gør det vanskeligt at sikre den kommunale velfærd. Overenskomstsystemet skal understøtte og adressere reelle kommunale interesser og behov, med respekt for det kommunale selvstyre, en samfundsøkonomisk ansvarlig lønudvikling og et højt arbejdsudbud i kommunerne.

Den kommunale virkelighed er i øjeblikket primært præget af de mange store reformer, som kommunerne står i centrum for. Det handler om reformering af velfærdsopgaver, der har stor betydning for kommunens borgere. Både elever i folkeskolen, ældre med omsorgsbehov, ledige og borgere i udsatte positioner. Og ikke mindst implementeringen af en grøn trepart, hvor kommunerne skal sidde for bordenden for omlægning til mere natur og skov. Sjældent har kommunerne skullet oversætte så mange reformer til virkelighed på samme tid. Det er derfor afgørende, at de kommunale overenskomster understøtter de forandringer, der sker lige nu og ikke skaber administrative forhindringer i det arbejde.

Som opfølgning på Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår har parterne en fælles forpligtelse til at skabe en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i den kommunale sektor, som i højere grad skal være med til at afhjælpe rekrutteringsudfordringer i kommunerne og understøtte den kommunale opgaveløsning.

Overenskomsterne skal understøtte den lokale handlefrihed og effektive opgaveløsning, både i sin implementering og i den daglige drift. Samtidig skal overenskomsterne i langt højere grad kunne både understøttes digitalt – og understøtte digitaliserede løsninger – for en mere effektiv og enkel håndhævelse af aftalerne. Enkle administrative processer og overenskomster, der er tidssvarende, enkle og fleksible, og tillader lokale og individuelle justeringer, er afgørende for, at kommunerne kan levere kernevelfærd til borgerne. Det gør det muligt for kommunerne at tage hensyn til lokale behov – og gør det

muligt for medarbejderne at arbejde på måder, der bedst passer til deres kompetencer og livssituation.

KL's overordnede målsætning for forhandlingerne i 2026 er, at de fornyede aftaler og overenskomster bidrager til, at:

- sikre en bæredygtig og fleksibel lønudvikling, herunder et kommunalt arbejdsmarked i balance, en samfundsøkonomisk ansvarlig lønudvikling og øget arbejdsudbud
- imødekomme rekrutteringsudfordringer i kommunerne, herunder understøtte attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne ønsker og har lyst og mulighed for at arbejde så længe og så meget som muligt.
- understøtte fleksible arbejdspladser, med plads til individuelle løsninger for medarbejderne, har borgerens behov og kerneopgaven i fokus og lokalt handlerum
- understøtte effektiv opgaveløsning, herunder løbende udvikling i den kommunale opgavevaretagelse samt effektiv ressourceanvendelse med fokus på kerneopgaven til gavn for borgerne.
- sikre rammer for moderne ledelse, herunder enkel administration, digitalisering og ledelsesmæssigt overblik
- understøtte det konstruktive samarbejde gennem lokal dialog mellem ledelse og medarbejdere

Uanset at forhandlingerne er opdelt i generelle forhandlinger og organisationsforhandlinger, ser KL således forhandlingerne som et samlet hele. Opdelingen i forhandlingerne må ikke være hindrende for, at der kan findes løsninger på tværgående problemstillinger.

Nedenstående krav og tilkendegivelser skal ses i lyset af ovenstående bemærkninger:

1. Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk ansvarligt niveau

- Overenskomster og aftaler skal fornyes inden for en samfundsøkonomisk ansvarlig ramme.
- Det samlede aftaleresultat skal være robust i forhold til at kunne håndtere en mere afdæmpet privat lønudvikling i perioden end forventet ved aftaleindgåelsen.
- Omkostningskrævende krav afholdes af de til rådighed værende midler, og omkostningskrævende krav ved de generelle forhandlinger skal forhandles i lyset af, at der også forhandles omkostningskrævende krav ved organisationsforhandlingerne.

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

2. Løndannelsen i den kommunale sektor skal være bæredygtig og fleksibel

– Den kommunale løndannelse skal i højere grad have fokus på at understøtte tilpasning til markedsforhold på arbejdsmarkedet og til samfundsudviklingen, herunder afhjælpe strukturelle rekrutteringsudfordringer nationalt og lokalt.

Overenskomstparterne har en fælles forpligtigelse til at indfri de mål for den offentlige løndannelse, som blev formuleret ved Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår i december 2023. KL fremlægger, på baggrund af parternes udvalgsarbejde om en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse, en model for løndannelsen i den kommunale sektor, som muliggør tværgående prioriteringer på tværs af det samlede kommunale forhandlingsområde. Modellen vil bl.a. sikre, at den kommunale løndannelse i højere grad vil understøtte tilpasning til markedsforhold på arbejdsmarkedet og til samfundsudviklingen, herunder afhjælpe strukturelle rekrutteringsudfordringer nationalt og lokalt.

3. Medarbejdernes ansættelse i kommunerne og rammerne herfor skal give mulighed for længere tilknytning og øget arbejdsudbud

– Overenskomster og aftaler skal bidrage til kommunernes arbejde for at flere seniorer får lyst til og mulighed for at blive længere i arbejde og sikre et større arbejdsudbud.

– Indsatsen 'En fremtid på fuldtid' fortsættes for at styrke det fælles arbejde med en ændret kultur i kommunerne og blandt medarbejderne for at flere ansættes og arbejder på fuldtid.

Arbejdet for en senere tilbagetrækningsalder, flere på fuldtid og et større arbejdsudbud er fortsat et vigtigt element i at sikre tilstrækkelig arbejdskraft i kommunerne. KL ønsker at fastholde og styrke det momentum, der er i kommunernes arbejde herfor.

4. Ændringer vedrørende samarbejds- og tillidsrepræsentantsystemerne og ændring af AKUT

– Regler om valg af (F)TR i forhold til anmeldelse af valg og valgperiode justeres med henblik på at skabe overblik lokalt.

– Omfanget af ansatte med særlige regler for afskedigelsesbeskyttelse tilpasses.

– Harmonisering af regler vedrørende Frederiksberg Kommune ift. de regler, der gælder for de øvrige kommuner (med undtagelse af København), og at Frederiksberg Kommune omfattes af AKUT-fonden.

– AKUT-fonden drøftes med henblik på tilpasning af vedtægterne.

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

– I det omfang der sker ændringer i regler om lokal løn, tages der forbehold for at rejse krav i relation til MED-rammeaftalens regler herom.

Et velfungerende samarbejde i MED-udvalg og med tillidsrepræsentanterne er betydningsfuldt for at udvikle arbejdspladserne og styrke kerneopgaven. Derfor er det vigtigt, at de centrale regler er enkle, klare og lette at administreres samtidig med, at de giver mulighed for lokal tilpasning, så samarbejdet skaber størst mulig værdi for både medarbejderne og kommunernes drift og udvikling.

5. Forenkling og bortfald af aftaler

– Aftaler og/eller protokollater uden selvstændigt indhold bortfalder. Aftaler forenkles og ensrettes, hvor dette findes hensigtsmæssigt.

Overenskomsterne skal understøtte den lokale handlefrihed og effektive opgaveløsning. Det er afgørende, at aftalekomplekset er tidssvarende og skaber grundlag for en effektiv og enkel håndhævelse af aftalerne, ligesom de skal være klare og entydige for dem, som skal anvende og administrere det pågældende regelsæt.

6. Justering af opsigelsesbestemmelser, herunder bestemmelser om afskedigelsesnævn

– Tilpasning af praktikbestemmelser i forbindelse med afskedigelse.

KL ønsker fortsat at opretholde muligheden for at føre sager ved afskedigelsesnævn. Og med henblik på at forenkle og effektivisere processen i forbindelse med afskedigelse, foreslår KL en tilpasning af praktikbestemmelserne.

7. Ændringer vedrørende Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

– Der gennemføres ændringer og tilpasninger i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter, der imødekommer de udfordringer og behov, kommunerne står over for mht. effektiv opgaveløsning, kvalitetsudvikling og arbejdsudbud til gavn for borgerne og med kerneopgaven i fokus.

Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter underbygger det fælles arbejde mellem parterne på det kommunale arbejdsmarked om at skabe og formidle udviklingsmæssige aktiviteter som bidrager til en effektiv kommunal opgaveløsning med høj kvalitet og attraktive arbejdspladser. KL er tilfreds med, at der eksisterer en aftale om udviklingsmæssige aktiviteter, og ønsker at drøfte behov for ændringer og tilpasninger af aftalen, der understøtter ovenstående.

8. Forbeholdskrav

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlings-temaer på det statslige og regionale område, som det vil være af væsentlig betydning for arbejdsgiversiden også at gennemføre for kommunerne.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af ændringer i lovgivningen.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale område med henblik på at bevare retsenheden.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen vedrørende tjenestemandspension, tages forbehold for tilsvarende ændringer i pensionsregulativ og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

I det omfang, der påføres de kommunale arbejdsgivere øgede udgifter som følge af ændret lovgivning inden for overenskomstområdet/det ansættelsesretlige område, foretages en tilsvarende reduktion i den førstkommende procentregulering, jf. § 5 i "lønjusteringsaftalen".

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag/krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Forhandlingsfællesskabet og/eller Akademikerne.

KL forudsætter, at lønmodtagerorganisationerne er indforstået med, at ordensmæssige ændringer og gennemskrivning af aftaler mv. – fx som følge af ændret lovgivning – kan foretages, uden at der fremsættes særskilt krav herom.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af udfaldet af verserende voldgiftssager på det offentlige og private arbejdsmarked.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af KL's forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler mv. samt opsigelse heraf foregår digitalt via overenskomstportalen.

Med venlig hilsen

Kristian Heunicke