

Udskriftsdato: 13. december 2025

KEN nr 9924 af 08/08/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-31155

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

J. nr. 2016-6810-31155

En faglærer på en teknisk skole blev afskediget som led i personalenedskæringer. Det forhold, at faglæreren var den ældste medarbejder i afdelingen, var ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at han havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af alder. En udtalelse om, at skolen forsøgte at få en efterløn igennem som første prioritet, og om, at der var mere fremtid i en anden medarbejder, sammenholdt med faglærerens alder gjorde dog, at der var påvist faktiske omstændigheder. Skolen havde imidlertid bevist, at de tilbageværende medarbejdere havde bedre IT- og AutoCAD kompetencer end faglæreren, og at faglæreren derfor var den medarbejder, der bedst kunne undværes.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som lærer ved den indklagede erhvervsskole.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som lærer ved den indklagede erhvervsskole.

Sagsfremstilling

Klager, der er født i 1953 og uddannet murer, blev i 1996 ansat som lærer ved en teknisk skole. Klager blev i 1998 ansat ved teknisk skole i X By.

Klager fik i 2002 et engangsvederlag på 10.000 kr. fra lokallønspuljen som påskønnelse for sit særlige engagement og sin initiativrige indsats i det forgangne år. Klager fik i 2003 et engangsvederlag på 20.000 kr. for sin ekstraordinære indsats i forbindelse med skolens rationaliserings- og effektiviseringstiltag. I 2005 fik klager et engangsvederlag på 15.000 kr. for sit engagement og initiativ i forhold til elevernes og skolens udvikling.

Ifølge diplom dateret 10. februar 2005 havde klager med udmærkelse deltaget i AutoCAD grundkursus.

Klager fik et engangsvederlag i 2007 på 10.000 kr. for en særlig indsats i det forløbne år. Engangsvederlaget blev givet for hans udvikling og deltagelse i en række udviklingsprojekter, nye uddannelsestiltag og udvikling af undervisningen i murteknik på højt niveau, stilladsuddannelse som efteruddannelse, ”Stil, Form og Farver”, murværkskonstruktioner, nye teglprodukter, design af gulv, facader og badeværelser.

Teknisk skole i X By blev i 2008 lagt sammen med en teknisk skole i Y By. Klagers ansættelsesforhold fortsatte som uændret på den sammenlagte erhvervsskole (indklagede).

Klager fik i 2009 et kvalifikationstillæg på 6.000 kr. for at være pædagogisk udviklende. Klager fik endvidere et engangsvederlag på 10.000 kr. for at medvirke til at give nye kolleger den fornødne faglighed

og holdning til jobbet som murerlærer. Det fremgår af aftalen om tillæg, at klager var drivkraften, når der skulle arbejdes innovativt, og var meget nytænkende. Klager havde gennemført eksterne og interne projekter med nye og anderledes opgaver til eleverne.

Ifølge AMU-Uddannelsesbevis gennemførte klager i december 2011 et tredages kompetencegivende kursus i ”CAD – 2D på byggepladsen”.

Klager søgte og fik pr. 1. januar 2013 aldersreduktion i henhold til særlige regler for lærere, der er fyldt eller fylder 60 år. Klager fik derved tillagt 175 timer årligt, som han selv disponerede over.

Det fremgår af konklusion på MUS 2013, at klager arbejdede med at blive dygtigere til AutoCAD. Det fremgår af konklusionen på MUS i 2014, at klager gjorde en god indsats for at forbedre sine kompetencer inden for AutoCAD.

Ifølge et stillingsopslag af 4. juni 2015 søgte indklagede en underviser til mureruddannelsen i X By. Der var tale om et genopslag, og der var ansøgningsfrist den 4. august 2015. Det fremgår blandt andet af stillingsopslaget:

”Du skal have en faglig uddannelse inden for murerfaget og minimum 5 års relevant erhvervserfaring. Desuden skal du have relevant videreuddannelse f.eks. byggetekniker. Vi forventer også, at du er erfaren bruger af AutoCad og fortrolig med it generelt.

For den rette ansøger, der måske mangler visse formelle forudsætninger, udarbejder vi sammen en plan om videreuddannelse efter ansættelsen.”

Det fremgår af referat fra LSU-møde for indklagede i X By den 24. juni 2015, at budgettallene var noget højere end det sidste år, og at indklagede manglede 106 elever i augustoptaget for at komme i mål. Det endelige tal ville først være synligt, når holdene startede i august.

Der blev afholdt møde med deltagelse af klager og klagers afdelingsleder den 17. august 2015. Det fremgår af referat fra mødet, at klagers afdelingsleder var bekymret for klager, som virkede stresset og havde været til en lang række undersøgelser på grund af svimmelhed og utilpashed. Det fremgår derudover af referatet, at klager blev brugt til at løse forskellige typer opgaver og blandt andet havde været flyttet til murerafdelingen i Y By. Videre fremgår det, at klager påtog sig mange opgaver, herunder opgaver, som andre var blevet bedt om at løse, og at det var svært at få samarbejdet til at fungere. Klager skulle udarbejde en oversigt over sine opgaver og funktioner.

Klager sendte en beskrivelse af sine opgaver den 31. august 2015 til afdelingslederen, der svarede, at det var vigtigt at sikre, at klagers opgaver matchede hans ugentlige arbejdstid på cirka 32 timer. Afdelingslederen foreslog, at klagers indsats koncentrerede sig om:

- ”• Grundforløb 1. Arbejdet med nye projekter efter den ny bekendtgørelse.
- Rulle og bukkestillads for grundforløbet murer/tømmer Snedker/maler
- System stillads for murer på H3.

- Vejen til byggepladsen amu kurser med nye tiltag.
- Regionsmesterskabet og hvis det bliver aktuelt Danmarks mesterskabet
- Støtte op og supplere kolleger på GF2 og hovedforløb efter aftale med dem. ”

Ifølge referat fra LSU-møde den 30. september 2015 var der bekymringer i forhold til manglende elever i maler- og murerafdelingen. Det var blevet besluttet, at indklagede ikke startede et grundforløb 1 op i januar 2016 for at undgå små hold. Samtidig blev der på mødet orienteret om, at medarbejdere med en ”gammel” pædagogisk grunduddannelse skulle kvalificere sig med ti ECTS-point over en fireårig periode. Ti ECTS-point havde en varighed på 30 dage og ville blive planlagt som et deltidsstudie.

Der blev afholdt opfølgingsmøde den 1. oktober 2015 i forhold til mødet den 17. august 2015. Klager var ifølge referatet ikke interesseret i at gå yderligere ned i tid. Det blev drøftet, at indklagede savnede, at klager satte opgaverne i spil i teamet, så det ikke blev klager, der isoleret og uvidende for de andre løste opgaver. Klager havde endvidere igen påtaget sig ekstraopgaver.

Ifølge referat fra opfølgingsmøde den 1. december 2015 havde klager siden midten af august 2015 haft 45-50 arbejdstimer om ugen på trods af aftalen med ledelsen om, at han skulle holde sig inden for sin normale arbejdstid. Kunne klager ikke dette, skulle han på forhånd aftale det med afdelingslederen, hvilket han ikke havde gjort. Ifølge referatet kunne indklagede ikke acceptere, at klager arbejdede så meget med opgaver, der ikke var aftalt, særligt når han ikke altid var helt frisk og oven i købet var på aldersreduktion og reelt skulle have en arbejdstid på 31-32 timer om ugen.

Den 22. december 2015 skrev campuschef i X By til blandt andet afdelingschefen:

”Hej

Jeg har sendt jer en mødeindkaldelse til d. 7/1, i forhold til påtænkte varslinger jf. aktivitetsnedgang på maler, murer og SKP for Lastvogn

Således forestiller jeg mig:

[Afdelingschef] + [navn på medarbejder] kl. 10.00-10.30

[Afdelingschef]+ [klager] 10.30-11.00 (vi forsøger at få en efterløn igennem, som første prioritet)

[Navn] + [navn på medarbejder] 11.00-11.30”

Det fremgår af referat fra møde den 4. januar 2016 i afskedigelsesudvalget:

”...

Opsigelser pga. arbejdsmangel.

Baggrund

[Campuschef] havde inviteret til mødet i afskedigelsesudvalget. Der er en større nedgang i årselevtallet i [X By] og det giver underskud i 2015.

[Campuschef] redegjorde for regnskabsprognosen for 2015 og budget 2016

Prognosen for 2015 siger at:

Maler: halvdelen af eleverne manglede i august. Det medfører et resultat på ca. -1.3 mio

Murer: halvdelen af eleverne manglede i august. Det medfører at resultatet på -325.000 er fastholdt som budget. Men budgetforudsætningen var at der skulle ske en stigning i elevtallet, og det er ikke sket.

Auto, LV: Fejlbudgettering og elevnedgang har gjort, at resultatet for 2015 bliver -1.2 mio. Der er udvist tilbageholdenhed med ansættelse af lærere, men SKP tømmes helt i januar.

Budget 2016 blev vist frem. De nævnte afdelinger kan stadig ikke bære deres del af fælles og udviser underskud. Der er heller ikke tegn på at elevtallet stiger på de pågældende fagområder.

Konsekvens:

Maler: der skal reduceres med 1 instruktør og 1 lærer

Murer: der skal reduceres med 1 lærer

Auto- LV: der skal reduceres med 1 SKP-instruktør

...”

Ved brev af 7. januar 2016 blev klager påtænkt afskediget. Det fremgår af den påtænkte afskedigelse, at indklagede i forbindelse med implementeringen af EUD-reformen havde oplevet et fald i elevtallet og dermed en aktivitetsnedgang i enkelte afdelinger. Det fremgår også, at ledelsen med baggrund i det godkendte budget for 2016 havde vurderet hvilke kompetencer, der mest var brug for i forhold til de opgaver, afdelingen fortsat skulle varetage. Udvælgelsen af klager til afskedigelse var sket på baggrund af en helhedsvurdering med udgangspunkt i skolens politik for fratrædelse med kriterierne faglige- og personlige kvalifikationer samt opgavevaretagelse. Indklagede havde undersøgt mulighederne for anden beskæftigelse på skolen, men det havde ikke været muligt.

Klagers faglige organisation indgav den 4. februar 2016 indsigelse mod klagers afskedigelse, idet afskedigelsen efter organisationens opfattelse ikke var rimeligt begrundet i skolens forhold. Organisationens anførte, at campuschefen til fællestillidsrepræsentanten på et møde den 14. januar 2016 havde sagt: ”Der er mere fremtid i lærer A, end der er i [klager]”, og at tillidsrepræsentanten havde den klare opfattelse, at indklagede havde valgt klager til afskedigelse på grund af alder.

Campuschefen svarede hertil samme dag, at bemærkningen om, at lærer A havde mere fremtid end klager, var direkte møntet på kompetencer. Campuschefen skrev:

”...

Det er korrekt at [klager] er en meget kompetent praktik underviser. Men fagets udvikling har medført en øget grad af brug af bl.a. AutoCad/lignende digitale programmer. Hele den pædagogiske model i

murerafdelingen, er opbygget omkring at eleverne ikke kan komme i værkstedet, før de har tegnet og beskrevet deres projekter. Så det er en hjørnesteen i hverdagen.

[Afdelingsleder] har i flere omgange MUS (2010/2011/2012/2013 og igen i 2014) forsøgt at lave aftaler med [klager] om at opkvalificere sig, men han har på forskellig vis undslået sig det. AutoCad er en af hjørnesteenen i teoriundervisningen og denne kompetence besidder [lærer A] til fulde. Med så få undervisere som der er i den afdeling, så SKAL undviserne kunne AutoCad/lignende programmer for at være fleksible i forhold til den pædagogiske model. Det er [klager] ikke og derfor er der mere fremtid i [lærer A] (dette blev også forsøgt forklaret til [fællestillidsmand]), men han klipper jo i konteksten som det nu passer bedst ind i hans sag).

Jeg har vedhæftet skærm prints fra [klager]s MUS konklusioner. I 2014 giver [afdelingsleder] udtryk for at [klager] nu er godt i gang, men det holdt kun i et par uger, hvorefter han igen undslog sig læringen og at anvende det i undervisningen. Han har fortsat ikke kompetence til at kunne undervise i AutoCad! Så der er masser af dokumentation for at vi har tilbudt/motiveret ham til at tilegne sig kompetencerne ... alene antallet af gentagelser vidner da om at han ikke har taget imod "tilbudet om opkvalificering"

..."

Ved brev af 9. februar 2016 blev klager afskediget til fratrædelse med udgangen af august 2016.

Som svar på en række spørgsmål fra klagers faglige organisation svarede tillidsrepræsentant/lærer B den 16. marts 2016 blandt andet, at lærer A, der var blevet ansat pr. 1. oktober 2015, havde en videregående uddannelse som bygningskonstruktør, hvilket klager ikke havde, mens klager kunne meget fagligt, som lærer A ikke kunne. Tillidsrepræsentanten oplyste også, at elevnedgangen havde været et samtaleemne hele året.

Der blev afholdt forhandlingsmøde i anledning af afskedigelsen den 17. marts 2016 mellem indklagede og klagers faglige organisation. Mødet blev udsat med henblik på en afklaring af, om der kunne skabes en stilling til klager i Y By. Ifølge referat fra forhandlingsmøde den 8. april 2016 var det ikke var muligt at skabe en stilling til klager. Der kunne ikke opnås enighed på mødet.

Den 27. april 2016 skrev klagers faglige organisation til indklagede blandt andet, at der ikke forelå en begrundelse for, hvorfor indklagede havde valgt at afskedige klager frem for lærer C, der heller ikke havde den teoretiske uddannelse bag sig.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev modtaget den 15. juni 2016.

Klager blev ansat som timelærer ved indklagede i en tidsbegrænset periode fra den 24. oktober 2016 til den 23. december 2016.

Indklagede har under sagens behandling fremlagt følgende oversigts- skema udarbejdet i december 2015:

Formelle kompetancer

	[B]	[C]	[A]	[klager]	[D]
Videreuddannelse opfylder betingelse	X	X	X		
A -niveau fag opfylder betingelse	X		X		
B - niveau fag opfylder betingelse	X	X	X		
Førstehjælpsinstruktør					X
Arbejdsmiljøuddannelse	X				X
Truckcertifikat				X	X
Systemstillads undervisning			X	X	X

Uformelle kompetencer - Arbejdsopgave kan / gør	[B]	[C]	[A]	[klager]	[D]
Undervisning (forberedelse, gennemførelse, evaluering)					
Hovedforløb - Det hele inkl. AutoCad	5	2	3	2	1
Grundforløb - Det hele inkl. Autocad	5	2	4	4	5
Introduktionsforløb / brobygning samlæsning med grundforløb	3	1	3	3	5
AMU / Åbent værksted - samlæsning med HF	5	5	1	5	1
EUX grund- og hovedforløb - faglig del	5	2	3	1	5
Elevplan - Administration	0	0	0	0	5
ESEV (elevtilfredshedsundersøgelser)	0	0	0	0	5
Skemalægning (Flex)	5	0	0	0	0
Arbejdsmiljø - løbende APV	5	0	0	0	2
Teamkoordinering	5	0	2	0	2
Talentudvikling - træning - skole-, regions- og Danmarksmesterskaber + VM	2	3	1	5	1
Skolepraktik	3	3	2	3	3
Skema detaljeplanlægning	5	1	1	1	5
Lokaleindretning	5	2	2	2	5
Videnopdatering - medvirker til udvikling af faget	5	1	5	1	5
Udvikling af nye aktiviteter	5	2	3	2	5
Nye pædagogiske / didaktiske tiltag	5	2	4	2	5
LUP	5	1	4	1	5
LUU	5	3	1	2	2
Førstehjælp	0	0	0	0	5
Matematik	0	5	0	0	0
EUX Teknologi - hovedforløb	0	0	5	0	0
Point	78	35	44	34	72

Indklagede har endvidere fremlagt følgende skema udarbejdet i april 2016, der er en uddybning af skemaet fra december 2015, med en separat vurdering af CAD-kompetencerne:

Formelle kompetancer

	[B]	[C]	[A]	[klager]	[D]
Videreuddannelse opfylder betingelse	X	X	X		
A -niveau fag opfylder betingelse	X		X		
B - niveau fag opfylder betingelse	X	X	X		
Førstehjælpsinstruktør					X
Arbejdsmiljøuddannelse	X				X
Truckcertifikat				X	X
Systemstillads undervisning			X	X	X

Uformelle kompetencer - Arbejdsopgave kan / gør	[B]	[C]	[A]	[klager]	[D]
Undervisning (forberedelse, gennemførelse, evaluering)					
Hovedforløb - Det hele inkl. AutoCad	5	2	3	2	1
AutoCad hovedforløb	5	0	2	0	3
Grundforløb	5	2	4	4	5
AutoCad grundforløb	5	0	5	0	5
Introduktionsforløb / brobygning samlæsning med grundforløb	3	1	3	3	5
AMU / Åbent værksted - samlæsning med HF	5	5	1	5	1
EUX grund- og hovedforløb - faglig del	5	2	3	1	5
Elevplan - Administration	0	0	0	0	5
ESEV (elevtilfredshedsundersøgelser)	0	0	0	0	5
Skemalægning (Flex)	5	0	0	0	0
Arbejds miljø - løbende APV	5	0	0	0	2
Teamkoordinering	5	0	2	0	2
Talentudvikling - træning - skole-, regions- og Danmarksmesterskaber + VM	2	3	1	5	1
Skolepraktik	3	3	2	3	3
Skema detaljeplanlægning	5	1	1	1	5
Lokaleindretning	5	2	2	2	5
Videnopdatering - medvirker til udvikling af faget	5	1	5	1	5
Udvikling af nye aktiviteter	5	2	3	2	5
Nye pædagogiske / didaktiske tiltag	5	2	4	2	5
LUP	5	1	4	1	5
LUU	5	3	1	2	2
Førstehjælp	0	0	0	0	5
Matematik	0	5	0	0	0
EUX Teknologi - hovedforløb	0	0	5	0	0
Point	88	35	51	34	80

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Klager var 62 år, da han blev afskediget, og han blev afskediget til fordel for yngre og mindre kompetente kolleger under påskud af manglende kvalifikationer.

Der er ingen grundlag for at afvise sagen. Det er muligt at oplyse sagen på betryggende vis uden mundtlig bevisførelse.

Da klager blev afskediget bestod afdelingen af klager på 62 år, lærer B på 58 år, lærer D på 50 år, lærer C på 48 år, lærer A på 34 år og en ufaglært lærer på 30 år.

Campuschefen skrev i mail af 22. december 2015, at indklagede forsøgte at få efterløn igennem. Klager var den eneste, der blev afskediget i murerafdelingen og den eneste, der aldersmæssigt havde mulighed for efterløn. Campuschefen udtalte den 14. januar 2016 til fællestillidsmanden, at der var mere fremtid i lærer A end i klager. Dette er en klar reference til alder.

Lærer A havde på afskedigelsestidspunktet den korteste anciennitet med 2½ måned og var fortsat i prøveperioden. Klager har fået oplyst, at lærer A varetog samme opgaver som klager.

Lærer A var mindre kvalificeret end klager. Hun blev ansat pr. 1. oktober 2015, selvom det på det tidspunkt stod indklagede klart, at der ville blive et faldende elevindtag for skoleåret 2015/2016, og at der ville ske afskedigelser inden for murerområdet.

Det fremgår af stillingsopslaget med ansøgningsfrist den 4. august 2015, at ansøgerne skulle have minimum fem års relevant erhvervserfaring, relevant videreuddannelse og erfaring med det avancerede tegneprogram AutoCad. Lærer A opfyldte ikke betingelserne i stillingsopslaget, da hun havde fire års erhvervserfaring, hvor en væsentlig del ikke var som murer.

Klager underviste i hovedforløb, svendeprove og Skills, der var på et højere niveau end den undervisning, som lærer A varetog.

Klager har som faglærer på mureruddannelsen undervist i hovedforløbet i alle fag under mureruddannelsen og udarbejdet nye forløb. Endvidere stod han for ”tek. 10”, hvor eleverne prøvede flere forløb i et år. Klager var med til at opbygge et forløb, hvor eleverne byggede huse, og hvor struktører, murere og tømrere var med. Klager har været på mange faglige kurser og gennemførte pædagogikum i 2001. Klager har været på kursus i stillads og kan undervise i dette. Klager var med til at udarbejde mange skoleforløb, herunder grundforløbet efter reformen i 2000. Klager har desuden deltaget i en række projekter.

Klager har haft følgende arbejdsområder og funktioner:

- Murerteknik på avanceret niveau
- Tegningslærer
- Fagtegning

- Materialelære
- Tegneteknik
- Arbejdsmiljø
- Stil form og design som grundfag i murerafdelingen og tømmer og snedker og malerafdelingen
- Geometri
- Isometrisk tegning
- Tag, teori og praktik på rutineret niveau
- Rulle og bukkestillads på grundforløbet murer, maler, tømmer, snedker, elektrikere og lastvognsmekaniker
- Byggeri og samfund
- Systemstillads uddannelseskrav på avanceret niveau samt havde kursister på AMU
- Fliseteknik, teori og praktik, og storformat fliser på store gulve
- Naturstensopsætning
- Nivellering, teori og praktik
- Puds og overfladebehandling
- Restaurering, teori og praktik
- Renovering, teori og praktik
- Valgfag, teori og praktik
- Produktion og service
- Gulvteknik, teori og praktik
- Vådrum, teori og praktik
- Svendeprøver, teori og praktik
- Træner / stod for Skills, der arbejder med talentudvikling, eksponering og internationalisering inden for danske erhvervsuddannelser. Opgaverne omfattede både teori og praktik. Kontaktlærer og var med til at få dette indført på skole.
- Svendeprøve i [Y By]
- Undervisning i [Y By] på flere forskellige forløb
- Radonsikkerhed
- Bitumen sikkerhed.

Klager var helt fremme i forhold til udvikling af nye tiltag, hvor han arbejdede med andre måder at undervise på. Klager er mange gange blevet kaldt en ildsjæl, og han brænder for at undervise.

Klager har været meget fokuseret på at differentiere undervisningen i forhold til elevsammensætningen, da alle elever ikke har lige gode boglige forudsætninger. Klager har derfor tilpasset undervisningsmaterialet hver gang, han fik en ny elevgruppe.

Klager havde således en bred vifte af faglige kvalifikationer og var respekteret og vellidt. Han fik i perioden 2002-2009 tildelt engangsvederlag på 10.000, 15.000 og 20.000 kr. som økonomisk påskyndelse.

Der var flere drøftelser om klagers arbejdsopgaver i efteråret 2015, hvilket førte til afdelingslederens meddelelse af 31. august 2015 om konkrete arbejdsområder. Efterfølgende drøftelser drejede sig i det væsentligste om, at klager påtog sig for mange opgaver.

Klager bestrider, at han skulle have klaget over stress. Klager led i en periode af søvnapnø, men blev behandlet for det i 2014. Klager fik udleveret en iltmaske, som han sov med, og lidelsen medførte ikke yderligere sygefravær. De forhold, der bevirkede sygefraværet, var afhjulpnet på afskedigelsestidspunktet, og generelt var klagers sygefravær lavt. Klager havde 8 sygedage i 2013 i en sammenhængende periode, 13 sygedage i 2014 fordelt på 3 perioder og 22 sygedage i 2015 fordelt på 5 perioder.

Klager har de fornødne kompetencer inden for AutoCAD. Klager gennemførte en teoretisk grunduddannelse i AutoCAD i 2005. Kurset varede i to uger, og det fremgår af diplommet: *"I anerkendelse af din fremragende indsats og flotte resultater"*. Klager supplerede grunduddannelsen med et supplerende kursus i 2011.

Klager har fået oplyst, at lærer A alene har undervist på grundforløbet og ikke har haft lejlighed til at anvende sine teoretiske kompetencer med AutoCAD på et højere niveau end de kompetencer, som klager har i kraft af sit grundkursus.

Klager anvendte AutoCAD i undervisningen, men kun i en kortere periode på grund af andre opgaver, herunder efteruddannelse inden for stillads. Klager udarbejdede desuden digitalt materiale.

Klager anvendte IT i sin undervisning på samme niveau som andre lærere. Klagers undervisning var i høj grad opdateret og IT-baseret. Undervisningen tog fx udgangspunkt i materiale fra hjemmesiderne BAR og BAI, herunder en omfattende præsentation i PowerPoint vedrørende kursus i systemstillads. Derudover anvendte han IT i undervisningen i forbindelse med:

- TAG-teori, undervisning på PC
- PowerPoint i forbindelse med skæreteknikker m.m.
- DUKO til praktisk faglig undervisning
- AMU-kurser med anvendelse af pc i undervisningen.
- Undervisning i radonsikring gennemført med anvendelse af pc
- Teori til hovedforløb og grundforløb gennemført ved brug af Undervisningsbanken
- Stil, form og farver gennemført med anvendelse af PC

Det er ikke korrekt, at klager underviste efter forældet materiale. Det pågældende materiale var ikke forældet, men af ældre dato. Klager brugte til tider materialet som supplement til PowerPoints mv., der blev brugt i undervisningen, men stod aldrig alene. Indklagedes ledere og kolleger deltog ikke i det AMU-kursus, som indklagede omtaler.

Indklagede har ikke nærmere beskrevet, hvilke CAD-kompetencer som indklagede efterspurgte. Det er indklagedes ansvar, at relevant efteruddannelse gennemføres. Indklagede opfyldte ikke sin forpligtelse efter uddannelsesbekendtgørelsens § 11 til at videreuddanne klager. I forhold til MUS-samtalerne har indklagede været opmærksom på problemstillingen, uden at dette har givet anledning til påtaler eller tilbud om videreuddannelse. Det har ikke ved MUS-samtaler eller ved andre lejligheder været på tale, at klager skulle erhverve A-niveaufag eller lignende.

Klager blev således afskediget med henvisning til manglende kompetencer, der kunne have været erhvervet, hvis indklagede havde opfyldt sin forpligtelse til at foranstalte relevant videreuddannelse efter uddannelsesbekendtgørelsen. Dette er usagligt.

Indklagede har i øvrigt ikke kritiseret klagers undervisning under ansættelsen, og klagers elever har fået gode resultater til eksamen og ganske få har dumpet. Klager har fået meget positive tilbagemeldinger fra sine elever.

Indklagedes behov for CAD- og IT-kompetencer og dermed timelærere og nyansættelser var i vidt omfang selvpåført, da indklagede udlånte klager og lærer B til Y By i august 2015, fordi der dér manglende murere. Dermed manglede afdelingen i X By lærere, og der opstod stress blandt de ansatte omkring oktober 2015. Da der opstod sygemeldinger, flyttede indklagede klager tilbage, mens lærer B fortsatte i Y By.

De kompetenceoversigter, som indklagede har fremlagt, er upræcise. Eksempelvis fremstår lærer A med karakteren 4 for LUP (lokal uddannelsesplan), selvom hun på det tidspunkt – i december 2015 – ikke havde været med til at udarbejde LUP, hvilket de andre heller ikke havde. Det forekommer klager, at bedømmelsen af lærer A er givet med det formål at vise så høje karakterer som muligt, eftersom hun fik karakter for noget, som hun ikke havde gennemført.

I karaktervurderingen, der er udarbejdet efter afskedigelsen, var lærer A's karakterer under "Formelle kompetencer" næsten fordoblet fra i alt 14 point til 22 point uden saglig grund. Hun fremtræder således relativt bedre end de øvrige ansatte på tidspunktet for vurderingen af, hvem der skulle afskediges.

Det er også påfaldende, at der tilsyneladende fratrækkes 60 procent af de evner, man skal have for at undervise på hovedforløbet, uden at indklagede reagerede med et krav om opkvalificering eller uddannelsesplaner. Dette må have til formål at flytte fokus fra alder som afskedigelseskriterium.

Lærer A skal gennemføre en erhvervspædagogisk diplomuddannelse, der omfatter fem moduler af varierende længde svarende til i alt 30 ugers uddannelse for at kvalificere sig til at undervise i sin stilling. Indklagede skal betale omkostningerne til videreuddannelsen, herunder løn under uddannelsen og de direkte uddannelsesomkostninger. De samlede omkostninger med fradrag af SVU-refusion anslås skønsmæssigt og konservativt til omkring 250.000 kr. Klager skulle alene have gennemgået en erhvervspædagogisk efteruddannelse svarende til i alt seks ugers uddannelse.

Indklagede valgte således at afskedige en værdsat og kompetent medarbejder til fordel for en ung og uerfaren medarbejder.

Den midlertidige genansættelse af klager viser, at indklagedes kritik af klagers manglende kundskaber var uberettiget. I øvrigt er det forholdene på afskedigelsestidspunktet, der er afgørende for spørgsmålet, om der ved afskedigelsen blev taget usaglige hensyn.

Klager ønsker godtgørelse på 479.084,88 kr. svarende til 12 måneders løn, subsidiært et mindre beløb.

Indklagede gør gældende, at sagen bør afvises, da det er nødvendigt med omfattende mundtlig bevisførelse. Subsidiært bør indklagede frindes, da afskedigelsen intet havde med klagers alder at gøre og ikke skete til fordel for mindre kompetente kolleger.

Det fremgår af Højesterets dom i U2016. 1168H, at statistisk materiale skal være tilstrækkeligt signifikant til, at det kan skabe en formodning for forskelsbehandling. En enkelt medarbejder kan aldrig udgøre et tilstrækkeligt antal personer, og det er ikke tilstrækkeligt til at vende bevisbyrden, at klager var den ældste medarbejder i afdelingen.

Vestre Landsret udtalte således i U2010. 1525V, at der på grund af den statistiske usikkerhed skal udvises tilbageholdenhed med at tillægge aldersfordelingen blandt opsagte medarbejdere i forhold til samtlige medarbejdere væsentlig betydning, når der er tale om et forholdsvis beskedent antal varslede medarbejdere. Ligebehandlingsnævnet har i en afgørelse af 7. oktober 2015, j.nr. 2015-6810-10235, vurderet, at det forhold, at klageren var den ældste medarbejder ud af de i alt 11 afskedigede dagplejere ikke i sig selv var tilstrækkelig til, at hun havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af alder.

Selvom nævnet skulle finde, at klager har påvist faktiske omstændigheder, har indklagede bevist, at klager blev afskediget efter en saglig og korrekt proces, hvor indklagede forsøgte med frivillige fratrædelser og omplaceringer, men måtte afskedige klager i murerafdelingen. Afskedigelsen var begrundet i en sammenligning og vurdering af kvalifikationer og kompetencer uden hensyn til alder.

Mureruddannelsen manglede elevsøgning over hele Danmark. EUD-reformen, der var gældende pr. 1. august 2015, øgede kravet til IT-kompetencer, idet eleverne skulle kunne tegne de ting i CAD, de skulle bygge i værkstedet. Reformen betød en adgangsbegrænsning for at blive optaget, og indklagedes ledelse forventede en elevnedgang fra 1. august 2015. På grund af et brud med de kendte optagelsesmønstre, der blev indført med reformen, var ledelsen usikker på, hvor mange elever der forventedes at søge optagelse på grundforløb 2 i januar 2016, og indklagede fulgte udviklingen tæt hen over efteråret 2015. Det blev tydeligt i december 2015, at der ikke var elever nok til et hold på grundforløb 2.

Personaletilpasningen blev allerede sat i gang i 2014, hvor en lærer blev afskediget. Indklagede ventede i efteråret 2015 længe, før ledelsen reagerede med afskedigelse i håb om, at der ville være elever til et grundforløb 2-hold.

Indklagede havde samtidig en kompetencemangel ved mureruddannelsen. Kun lærer D og lærer C, der var halvtidssygemeldt, kunne undervise i tegneprogrammet AutoCAD. Lærer D havde i foråret 2015

oplyst ledelsen om, at han havde stresssymptomer. Indklagede frygtede derfor, at overbelastning af lærerne kunne medføre, at det slet ikke var muligt at gennemføre teoriundervisningen på uddannelsen.

Som følge af det presserende behov for AutoCAD- og IT-kompetencer og behovet for en bygningskonstruktør blev der opslået en stilling i murerafdelingen. Det var et genoplag af et opslag fra april 2015 med henblik på ansættelse i sommeren 2015, hvor der ingen kvalificerede ansøgere var. Ved et opslag i juli 2015 lykkedes det at ansætte lærer A til tiltrædelse den 1. oktober 2015.

Ledige inden for murerfaget har erfaringsmæssigt ikke AutoCAD-kompetencer, og det var ikke muligt for indklagede at få timelærerkompetencer i forhold til AutoCAD og IT.

Situationen i murerafdelingen så i 2014-2016 således ud:

	2014	2015	2016
Murerafdelingen i [X By]	52 Årselever (ÅE) 5 ÅV ansat Heraf: 2 lærere var udlånt til [Y By] - afdelingen delvist F2014 og helt i E2014. Sygefravær fra oktober og november	42 ÅE 5 ÅV ansat Heraf: 1 lærer opsagt 1 lærer delvist syg hele året 1 lærer udlånt i ½ år 1 lærer TR fra 1.8.2015 1 lærer ansat 1.10.2015 Ny EUD-reform 1.8.2015	35 ÅE 4 ÅV ansat Heraf: 1 lærer (klager) opsagt og en del fraværende pga. sygefravær) TR er overflyttet til campuschef men fungerer som vikar og lærer i matematik
[Navn]	Varslet opsagt 19.12.	Syg og fritstillet i perioden frem til fratrædelse. Underviste ikke.	

[Klager]		5 sygeperioder (22 dage) Trivselssamtaler	
[Tillidsrepræsentant/lærer B]	Udlånt en del af tiden foråret 2014. Udlånt hele efteråret 2014	Udlånt 1.1.- 30.6. TR fra 1.8.	TR med få undervisningstimer
[Lærer C]	Syg fra 27.11.	Delvist syg hele året	
[Lærer D]			
[Lærer A]		Ansæt 1.10.	

Lærer A er uddannet murer og bygningskonstruktør og har derudover de fornødne kompetencer i AutoCAD og IT. Ansættelsen var nødvendig for, at uddannelsen kunne videreføres. Indklagedes udgifter til hendes efteruddannelse ville nærmere være 335.000 kr.

Klagers kompetencer matchede på ingen måde de nødvendige kompetencer i AutoCAD og IT. Lærer A underviste i AutoCAD og faglig anvendelse af IT. Dette kunne klager ikke. Lærer A var modsat klager i stand til at bruge IT som integreret del af undervisningen.

Campuschefens udtalelse om, at lærer A havde mere fremtid end klager, var ikke en henvisning til alder, men til lærer A's faglige kompetencer.

Ved MUS-samtaler i 2010-2014 blev klager opfordret til at skaffe sig AutoCAD-kompetencer. Det fremgår af MUS-samtale i 2010, at klager skulle deltage i AutoCAD undervisning ved grundforløb og hovedforløb. Ifølge samtalen i 2011 ville klager dygtiggøre sig inden for IT og AutoCAD. Ved samtalen i 2012 skulle klager fortsat arbejde med at forbedre sine kompetencer i AutoCAD og Elevplan. I 2013 skulle arbejdet med at dygtiggøre sig i AutoCAD og Elevplan fortsætte, og i 2014 gjorde klager en indsats for at forbedre sine kompetencer inden for AutoCAD.

Ved MUS-samtalen i 2014 blev klager rost for sin indsats, men blot 14 dage senere stoppede han med at øve sig i at tegne elevopgaverne i AutoCAD, og på afskedigelsestidspunktet kunne han fortsat ikke varetage denne del af undervisningen. Indklagede udviste således stor langmodighed, idet indklagede accepterede, at klager ikke anvendte AutoCAD, der burde og bør være en integreret del af undervisningen. Dette skyldtes, at klager er en fagligt dygtig murer og vellidt af eleverne.

Klager har fremhævet, at der i diplommet fra AutoCAD-kurset står, at det er udstedt i anerkendelse af klagers fremragende indsats og flotte resultater. Dette er en standardformular, og klager udmærkede sig ikke særligt på kurset.

Klager henviser til, at han i undervisningen har brugt materiale fra hjemmesiderne BAR og BAI. Det er påfaldende, at han henviser til materiale, som han ikke selv har lavet. At klager har udarbejdet et enkelt PowerPoint beviser ikke, at han anvendte IT i undervisningen, idet der blandt andet menes anvendelse af AutoCAD som en integreret del af undervisningen og ikke blot anvendelse af PowerPoint i stedet for overheadprojektor. I fremtiden forventes endnu mere anvendelse af IT i undervisningen. Dansk Byggeri har udtalt, at 3D-færdigheder bliver det næste skridt, og en sådan færdighed ville klager næppe kunne klare, når han trods gentagne opfordringer ikke magtede at anvende IT og AutoCAD i undervisningen.

Klagers manglende IT-kompetencer viste sig ved et AMU-kursus, som klager afholdt i marts 2016. Klager anvendte materiale med gamle utidssvarende fotokopier. Alt øvrigt materiale i afdelingen var digitaliseret og tilgængeligt, og det var ikke nødvendigt at bruge gamle kopier. Klagers kolleger afholdt samme kursus, men uden de gamle kopier. Klager burde have anvendt det materiale, der var til rådighed.

Det bestrides, at det var indklagedes ansvar at formå klager til at erhverve kompetencer og anvende dem udover de kurser, som han var tilbudt.

Det fremgår af dagældende bekendtgørelse om erhvervsuddannelser nr. 1010 af 22. september 2014, § 12, stk. 7, at det påhviler skolen at udarbejde en plan for lærergruppens kompetenceudvikling. Det fremgår dog af § 12, stk. 5, at det påhviler læreren at vedligeholde og udvikle den faglige og pædagogiske viden, der er nødvendig for at bevare undervisningskompetencen.

Klager blev dog ikke udvalgt til afskedigelse, fordi han ikke havde kompetencerne efter bekendtgørelsens § 12, og man kunne have forestillet sig, at klager havde anvendt IT og AutoCAD i undervisningen og dermed dygtiggjort sig. På den måde kunne han have erhvervet de nødvendige kompetencer, og han kunne have opnået højere point i de udarbejdede oversigtsskemaer fra december 2005.

Klager havde i oversigtsskemaet fra december 2005 med 34 point den laveste score.

Det er ikke korrekt, at lærer A ikke havde arbejdet med lokal undervisningsplan (LUP). Siden sin ansættelse engagerede hun sig selvstændigt og af egen drift i at udvikle og opdatere LUP'en på grundforløbet 2. Dette arbejde engagerede klager sig aldrig i, selvom han havde muligheden for det.

Tre fuldtidslærere med kompetencer som lærer A, C og D kunne dække afdelingens behov med så få ansatte og et faldende elevtal. Lærer C og D havde specielle kompetencer, som ingen andre i afdelingen havde, og lærer A havde den nyeste viden fra sin bygningskonstruktøruddannelse, så indklagede havde mulighed for at opdatere mureruddannelsen, hvilket var væsentligt, hvis uddannelsen skulle have en fremtid. De tre lærere kunne støtte hinanden og dække hinanden i udviklingen af den nye bekendtgørelse og gennemførelse af undervisningen. Lærer B var tillidsrepræsentant og underviste næsten kun i matematik. Den ufaglærte medarbejder er værkstedsassistent og ikke murer.

Klagers anciennitet indgik positivt i vurderingen af, hvem der skulle indstilles til afskedigelse, men blev ikke udslagsgivende, da klager ved en sammenlignelig vurdering var den medarbejder, der bedst kunne undværes. Klagers manglende AutoCAD- og IT-kompetencer var afgørende herfor.

Klager levede ikke op til kvalifikationskravene i bekendtgørelsen om erhvervsuddannelser § 12, da han ikke havde en videregående uddannelse eller gymnasial baggrund. Det fremgår af § 12:

"§ 12. Læreren skal erhverve følgende kvalifikationer, hvis de ikke er opnået på ansættelsestidspunktet:

1) En bred almen baggrund: Senest 3 år efter ansættelsen skal læreren have kompetencer svarende til niveauet den erhvervsgymnasiale fagrække, herunder efter skolens vurdering relevante fag på A-niveau. Det er skolens ansvar i samarbejde med læreren at sikre bredden i de almene kompetencer.

2) En erhvervspædagogisk læreruddannelse: Senest 4 år efter ansættelsen skal læreren have kompetencer fra en pædagogisk uddannelse mindst svarende til en gennemført pædagogisk diplomuddannelse. Uddannelsen påbegyndes i almindelighed senest et år efter ansættelsen."

Det er korrekt, at klager var vellidt, faglig dygtig, og at han var en ildsjæl i forhold til den kreative del af murerfaget. Tidligere havde afdelingen en størrelse, så klager kunne udnytte sine kreative evner ved eksterne samarbejdsprojekter. Idet der var behov for nedskæringer, var det vigtigt, at de tilbageværende lærere havde de nødvendige kompetencer, herunder i IT og AutoCAD.

Hvis indklagede som følge af klagers alder havde valgt en anden til afskedigelse af frygt for en sag om aldersdiskrimination, ville indklagede netop have lagt vægt på alder, og afskedigelsen af den anden medarbejder ville have været i strid med forskelsbehandlingsloven.

Som følge af behov for dækning af timer genansatte indklagede klager i en midlertidig stilling som timelærer. Klager var i den midlertidige ansættelse vikar for en lærer, der tog den pædagogiske diplomuddannelse. Klager blev ikke afskediget, fordi han var en ukvalificeret lærer, men fordi han var den, der bedst kunne undværes i forhold til de fremtidige opgaver, og genansættelsen viser netop, at indklagede ikke lagde vægt på klagers alder, da indklagede i så fald næppe ville have genansat ham.

Indklagede er enig i, at det er omstændighederne på afskedigelsestidspunktet, der er afgørende for spørgsmålet, om der ved afskedigelsen blev taget usaglige hensyn. Imidlertid kan efterfølgende omstændigheder have en bevismæssig betydning for vurderingen af forholdene på afskedigelsestidspunktet. Hvis indklagede havde genopslået klagers stilling eller ansat en anden i en midlertidig stilling, kunne dette have en negativ indflydelse på bevisvurderingen.

Indklagede har desværre den 30. januar 2017 måttet afskedige lærer A på grund af den økonomiske situation og behov for en personaletilpasning. Afdelingen har ikke i den mellemliggende periode foretaget ansættelser, og afskedigelsen af lærer A har betydet en yderligere nedskæring af antallet af ansatte. Dette understøtter, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i alder og for at skabe plads til lærer A. Begge afskedigelser var begrundet i nødvendige nedskæringer.

En eventuel godtgørelse bør maksimalt fastsættes svarende til 4-6 måneders løn, da klager blev afskediget som led i en generel nedskæring. Indklagede henviser til Højesterets domme i U2015. 1H og U2015. 2027H.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår på grund af alder.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Nævnet lægger til grund, at faldet i elevantallet i murerafdelingen medførte et behov for at afskedige en medarbejder. Det forhold, at klager, der blev udvalgt til afskedigelse, var den ældste medarbejder i afdelingen, er ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der tyder på forskelsbehandling.

Campuschefens bemærkning i mail af 22. december 2015 om, at indklagede forsøgte at få efterløn igennem som første prioritet, og lederens bemærkning til fællestillidsmanden om, at der var mere fremtid i lærer A, må dog, når det sammenholdes med klagers alder, føre til en antagelse om, at alder indgik ved vurderingen af, at klager skulle udvælges til afskedigelse.

På denne baggrund har klager påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til en formodning om forskelsbehandling på grund af alder.

På tidspunktet for afskedigelsen var der foruden klager lærer A, lærer B, lærer C og lærer D i murerafdelingen. Lærer A var nyansat og havde modsat klager en videregående uddannelse som bygningskonstruktør. Hun underviste i AutoCad og IT. Lærer B var tillidsrepræsentant og underviste efter det oplyste næsten udelukkende i matematik. Lærer C og D havde ifølge indklagede særlige kompetencer. Lærer D var efter det oplyste arbejdsmiljørepræsentant.

Ifølge indklagede havde de øvrige lærere bedre AutoCAD og IT-kompetencer end klager. Klager har bestridt, at han ikke kunne arbejde med AutoCAD og IT, og at han ikke anvendte IT i undervisningen. Han har imidlertid ikke bestridt, at de øvrige lærere havde bedre kompetencer inden for AutoCAD og IT end ham.

På baggrund af oplysningerne om klagers og de øvrige medarbejders kompetencer, herunder navnlig deres AutoCAD/IT-kompetencer, vurderer nævnet, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at klager var den medarbejder, der bedst kunne undværes i forhold til indklagedes behov for at kunne dække undervisningen med et reduceret lærerantal.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 8, nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2 om forbud mod forskelsbehandling
- § 7a om delt bevisbyrde

<2016-6810-31155>