

sagsbehandling overhovedet, men er rene eks-peditionssager, der tager ca. 3 uger fra modtagelsen af afskedsansøgningen, til afskeden er meddelt den pågældende præst.

Kirkeministeriet har ca. 5 sager om året om afsked af præster på grund af *sygdom*. Sådanne sager tager noget længere tid, fordi der skal indhentes lægeerklæringer, der skal forelægges for Finansministeriet (Helbreds-nævnet). Endvidere skal der forud for uansøgt afsked på grund af sygdom indhentes erklæringer fra præsten selv og dennes centralorganisation. Der vil derfor medgå mellem 3 måneder og et halvt år, fra ministeriet modtager indberetning om 120 dages sygefravær, til der er truffet beslutning om afsked af den pågældende præst.

Endelig er der nogle få sager (6 – 7 sager i løbet af de sidste 10 år), hvor der er tale om *uansøgt* afsked af præster på grund af samarbejds-vanskeligheder, uegnethed eller tjenestefor-seelser. Sagsbehandlingstiden afhænger dels af afskedsgrundlaget, dels af i hvilket omfang der er behov for yderligere oplysning af sagen. Der kan således kun ske afsked på grund af tjenestefor-seelser efter afholdt tjenstligt forhør i forbindelse med disciplinærfølgningen. Ved afsked på grund af samarbejds-vanskeligheder eller uegnethed stilles der som anført i min besvarelse af spørgsmål nr. S 207 strenge krav til det bevismæssige og saglige grundlag for afskeden. Det er derfor nødvendigt med en meget grundig oplysning af sagen og en meget grundig over-vejelse af det faktiske og juridiske grundlag for afsked. Der medgår derfor erfaringsmæssigt mellem et halvt og 2 år, fra sagen er modtaget i ministeriet, til der er truffet beslutning vedrø-rende afsked af den pågældende præst.

Spm. nr. S 248

Til arbejdsministeren (23/10 96) af:

Brian Mikkelsen (KF):

»Når et amt indgår en aftale med bestemte organisationer, således at kun medlemmer af disse organisationer kan udføre et bestemt arbejde, såsom handicapkørsel, er der da i realiteten ikke tale om en eksklusivbestemmelse eller en analog anvendelse heraf, når et andet forbund, der kan levere præcis den samme ydelse, som følge af aftalen holdes udenfor?«

Svar (30/10 96)

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

En eksklusivaftale forpligter arbejdsgiveren til kun at beskæftige lønmodtagere, der er medlemmer af det forbund, der er part i overenskomsten. Eksklusivaftaler er lovlige på det private arbejdsmarked men forbudt i den offentlige sektor som følge af lighedsgrundsætningen, hvorefter offentlige myndigheder skal behandle borgerne lige.

En offentlig arbejdsgiver, fx et amt, må altså ikke selv fortrinsvis ansætte medlemmer af et bestemt forbund som sine egne medarbejdere. Hvis amtet derimod udliciterer en opgave til en privat virksomhed, der har indgået en eksklusivaftale med et forbund, må dette forhold arbejdsretligt set anses at være amtet uvedkommende. De arbejdsretlige regler om eksklusivaftaler gælder alene i selve ansættelsesforholdet.

Spm. nr. S 249

Til erhvervsministeren (23/10 96) af:

Brian Mikkelsen (KF):

»Finder ministeren det acceptabelt, ud fra konkurrencehensyn, at en amtskommune eller anden offentlig myndighed kan indgå en aftale med 4 forbund, og herunder kræve medlemskab af bestemte organisationer for at kunne udføre taxakørsel for handicappede, når resultatet er, at et 5. forbund ikke får mulighed for at være med?«

Svar (30/10 96)

Erhvervsministeren (Mimi Jakobsen):

Hvis en amtskommune eller anden offentlig myndighed udelukker hyrevogne fra at kunne udføre taxakørsel for handicappede alene på grund af deres organisatoriske tilhørsforhold, vil der kunne være tale om usaglig forskelsbehandling med konkurrenceforvridning til følge.

Administrationen af konkurrencereglerne henhører som bekendt under Konkurrencerådet. Jeg vil derfor foreslå, at eventuelle sager af den omhandlede karakter forelægges Konkurrencerådet til konkret konkurrenceretlig bedømmelse.