



Foreningen af  
Offentlige Anklagere

Bestyrelsens Årsberetning

2019

<b>Indhold</b>	<b>Side</b>
1. Indledning	3
2. Københavns Politi og trivslen	5
3. Vagtaftale i Rigspolitiet	6
4. Løn	7
5. Styrelsesmodel for nyansatte fuldmægtige i Rigspolitiet	9
6. Digital særakt	11
8. Orlovsundersøgelsen	12
9. Sektorudvalget	14
10. Hjemmeside	15
11. Repræsentantskabsmødet 2019	16
12. Evaluering af Vejledning om Tillidsrepræsentantarbejde og Organisationsarbejde	18
13. Undersøgelse af medlemmernes registrering af merarbejdstimer	19
13. Regnskab for 1. juli 2018-30. juni 2019	21
<b>Bilag</b>	
1. FOANs pressemeddelelse af 3. september 2018 om arbejdspress i anklagemyndigheden	23
2. FOANs pressemeddelelse af 4. juni 2019 om merarbejde i anklagemyndigheden	24
3. 9001/9002 i DCA i 2017	26
4. 9001/9002 i den lokale anklagemyndighed i 2017	27
5. 9001/9002 i DCA i 2018	29
6. 9001/9002 i den lokale anklagemyndighed i 2018	30

## Indledning

FOAN s medlemmer i politi og anklagemyndighed er under pres.

Korte frister for sagsbehandlingen, flere kontrolopgaver som skal foretages af juristerne, en stigning i antallet af operative opgaver som FOANs medlemmer skal legalitetssikre, krav om målopfyldelse på særlige sager, en stigning i sagsantallet, opgaveglidning som har bevirket behandling af nye sagsområder, elektronisk sagsbehandling og lean projekter som sammen med en presset administrativ sektor har bevirket, at flere administrative opgaver varetages af jurister, for lidt tid til forberedelse, for lidt tid til oplæring, for dårlige berammelsesaftaler og mangel på erfarne medarbejdere, større komplekse sager, flere processuelle indsigelser i sagerne mm.

Alt dette er noget som FOANs medlemmer i et eller andet omfang kan nikke genkendende til, og som har været medvirkende til at presse medlemmerne i politi og anklagemyndighed, og som gennem de seneste år er gået ud over trivslen. Noget der også kan aflæses i de seneste års trivselsmålinger, hvor det på landsplan blandt andet er balancen mellem arbejdsliv og privatliv samt balancen mellem arbejdstid og arbejdsmængde der scorer lavt.

Det giver endvidere sig selv, at en opnormering af politistyrken med en tilsvarende og forventelig stigning i antallet af sager, som skal behandles af jurister, bør modsvares af en tilsvarende opnormering af jurister i politi og anklagemyndighed, hvilket imidlertid ikke er sket.

Tilsvarende har FOANs undersøgelse af medlemmernes tidsregistrering på kontoen 9001 om merarbejde vist, at medlemmerne over hele landet lægger mange timer uden for almindelig arbejdstid. Dette fik FOAN til i juni 2019 at udsende en pressemeddelelse om resultatet af denne undersøgelse i anklagemyndigheden. FOAN manglede på dette tidspunkt tallene fra Rigspolitiet. Pressemeddelelsen er med i årsberetningen som et bilag sammen med resultatet af FOANs undersøgelse, herunder tallene fra Rigspolitiet.

FOAN har kontinuerligt gennem de sidste to år over for Rigspolitichefen og Rigsadvokaten gjort opmærksom på bekymringen over det stigende pres på FOANs medlemmer. Senest har den såkaldte "teledatasag" fået FOAN til at skrive et åbent brev til både Rigsadvokaten og Rigspolitichefen for at gøre opmærksom på FOANs bekymring for arbejdspresset og medlemmernes trivsel/ arbejdsmiljø.

Brevet havde følgende ordlyd:

*"Som følge af den seneste tids oplysninger og initiativer fra både Justitsministeriet, Rigspolitiet og Rigsadvokaten som følge af den såkaldte "teledata-sag" føler jeg mig nødsaget til at lufte FOANs bekymring for medlemmernes trivsel og arbejdsmiljø.*

*Det er således en i forvejen overbelastet anklagemyndighed som i kølvandet på en tidligere "anklagersag", nu også skal stå på mål, herunder i retten, for en systemfejl. Det er endvidere faldet en del medlemmer for brystet, at der i nogle medier tilsyneladende synes at være den fejlopfattelse, at de enkelte anklagere, som har mødt i sagerne med teleoplysninger skulle have svigtet deres objektivitet. Anklagere er som bekendt ikke uddannede teleteknikere, men har*

ligesom dommere og forsvarere en juridisk baggrund og skal derfor kunne stole på det bearbejdede materiale som indgår i sagerne og som er leveret af teleselskaberne og bearbejdet af politiet. Det er således vigtigt at understrege, at en anklager ikke har forudsætninger for at opdage, at en omkonvertering af teledata hos Rigspolitiet har været behæftet med fejl, eller at rådata fra nogle teleselskaber har været mangelfuld. Det er således vigtigt, at ledelsen bakker medlemmerne op i denne opfattelse.

Den forståelige opprioritering af en gennemgang af sagerne, hvori teledata har indgået, lægger endvidere et uforudset og ekstra arbejdspress på medarbejdere i politi og anklagemyndighed, hvilket tillige må betyde, at andre sager må nedprioriteres. Med den fokus der tillige er på sagsbehandlingstiderne både i offentligheden og internt i politi og anklagemyndighed, herunder VVV-sagerne, må det således forventes, at arbejdsmængden vokser, og at sagerne vil være længere undervejs.

FOAN ser sig derfor nødsaget til at lufte sin bekymring for medlemmernes trivsel og arbejdsmiljø i den kommende tid. Jeg skal derfor opfordre til, at der både fra centralt og lokalt hold sættes ledelsesmæssigt fokus på og tages initiativer til at støtte op omkring medarbejderne og give dem værktøjer og foretage prioriteringer, således at medarbejderne kan stå imod presset både sagsmæssigt og for så vidt angår forholdene i retten”.

Selv om FOAN har mødt lydhørhed og forståelse fra både Rigspolitichefen og Rigsadvokaten kan det konstateres, at der har været meget lidt synlig handling bag ordene. En af forklaringerne på dette er dog, at der har været meget lidt råderum med de ressourcer man fra politisk side har fået bevilliget til jurister i politi og anklagemyndighed.

Til efteråret starter forhandlingen om den kommende flerårssaftale, hvor der skal tages stilling til bevillingen til politi og anklagemyndig. Der har i de tidligere forhandlinger været stor fokus på politistyrken og bevillinger til gavn for det operative politi. Der har været meget lidt fokus på juristerne i politi og anklagemyndighed og den vigtige rolle de spiller i straffesagskæden og ikke mindst i kvalitets- og legalitetssikringen.

Der er kommet ny Justitsminister på vores område og FOAN sætter sin lid til - og vil presse på for - at han i de kommende flerårssaftaleforhandlinger går forrest for at sikre juristressourcer til at behandle de mange sager og områder, som man også fra politisk side har en forventning om at juristerne i politi og anklagemyndighed behandler.

Line Scharf	Mariam Khalil	Klaus	Meinby	Lund
Rikke Hald				
Rikke Simonsen	Annika Jensen	Christina Jakobsen (supl)		
Lotte Christiansen (supl)				

## **Københavns Politi og trivslen**

Københavns Politi er for FOAN et eksempel på, at det kan gå galt, når der mangler personaleressourcer og dermed tilstrækkeligt råderum for ledelsen, men også når det ikke er synligt og mærkbart for medarbejderne, at der handles på de informationer som videregives til ledelsen om manglende trivsel.

FOAN holdt således den 5. februar 2018 et møde med chefanklageren i København, hvor FOAN blandt andet gjorde opmærksom på det store arbejdspress i anklagemyndigheden og manglen på fleksibilitet og trivsel, særligt i stationsadvokaturerne. I den forbindelse oplyste chefanklageren, at der ledelsesmæssigt både løbende og på længere sigt blev arbejdet med at finde løsninger, der kunne frigøre mere tid og udjævne arbejdsbelastningen på tværs af anklagemyndigheden. Dette var således et selvstændigt succeskriterium i forbindelse med reorganiseringen af anklagemyndigheden i København, herunder ved en sammenlægning af Advokatur City, Advokatur Bellahøj og Advokatur Særlov til en stor Almen Advokatur på Station Bellahøj.

Efter sammenlægningen var tilbagemeldingerne til FOAN og den lokale tillidsrepræsentant imidlertid, at der fortsat var et stort arbejdspress i den nye advokatur, men også i SEØ, og at det ikke havde været synligt for medarbejderne, at der havde været eller var ledelsesmæssig fokus på arbejdsbelastningen og forsøg på afhjælpning heraf. Det blev ikke bedre af en dårlig proces i bestræbelserne på at indgå en ny berammelsesaftalen med Københavns Byret, som i skrivende stund fortsat ikke synes at være indgået.

Tværtimod oplevede medarbejderne et stadigt stigende arbejdspress og manglende trivsel. Dette er lokalt blevet bragt videre af tillidsrepræsentanten og FOAN har flere gange orienteret Rigsadvokaten om forholdene i København.

I foreningsåret fik anklagemyndigheden i Københavns Politi to påbud fra Arbejdstilsynet på grund af manglende trivsel, herunder i SEØ og i Almen Advokatur Bellahøj. Det er FOANs umiddelbare opfattelse, at det først er i forbindelse med pressens interesse, dels for trivslen i anklagemyndigheden i København, dels for Arbejdstilsynets besøg, at der aktivt og mere synligt bliver arbejdet ledelsesmæssigt med konkrete initiativer for at forbedre trivslen, men at man samtidig er bundet af de ressourcer, man nu engang er tildelt. Den lokale tillidsrepræsentant Martin Fuglsang har i øvrigt ydet en stor indsats for sine medlemmer.

Københavns Politi har en stor opgave foran sig med at genskabe et ry som en arbejdsplads, der anerkender medarbejdernes oplysninger om manglende trivsel, og vigtigheden af hurtige og synlige tiltag til forbedring heraf. Det er i den forbindelse vigtigt, at ledelsen har en tæt og anerkendende dialog med tillidsrepræsentanten og medarbejderne, således at de føler sig hørt og inddraget i denne proces, ligesom ledelsen også efter Arbejdstilsynets ophævelse af sine påbud, ikke bare læner sig tilbage, men fortsætter med at have fokus og evaluere på trivslen de pågældende steder og andre steder i Københavns Politi.

## Vagtaftale i Rigspolitiet

Der har pågået forhandlinger mellem Djøf, Journalistforbundet, Dansk Magisterforening, AC-klubben og Rigspolitiet Koncern HR om indgåelse af en vagtaftale for akademikere i politiet. FOAN var fra starten ikke inviteret med til disse forhandlinger, men da FOAN fra medlemmer i Rigspolitiet modtog oplysninger om forhandlingerne sammen med et ønske fra medlemmerne om, at der blev indgået en vagtaftale for medlemmerne i Rigspolitiet og i ledelsessekretariatene anmodede FOAN om at blive en del af forhandlingerne.

Forhandlingerne har særligt gået på at indføre en aftale om rådighed og tilkald, således som det kendes for de politiansatte.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at der har været tale om meget svære forhandlinger og da man fra Koncern HRs stillede det som en betingelse, at en del af aftalen skulle indeholde en mulighed for skifteholdsarbejde, måtte FOAN se sig nødsaget til at afstå fra at indgå en vagtaftale med dette indhold. Dette blev bakket op af de øvrige personaleorganisationer. Skifteholdsarbejde er en arbejdstidsform der er kendt for polititjenestemænd og foreneligt med deres arbejde. Det er imidlertid ikke en arbejdstidsform der er kendt eller forenelig med juristernes arbejdsopgaver. Juristens opgave vil således kunne varetages ved en rådighedsvagter eller tilkald.

Forhandlingerne brød sammen i maj, men der har i skrivende stund igen åbnet sig en mulighed for at genoptage forhandlingerne. FOAN er positivt indstillet på at genoptage forhandlinger og er bekendt med medlemmernes ønske om, at en sådan vagtaftale bør indgås henset til udviklingen i medlemmernes arbejdsområder og arbejdsform.

Det betyder samtidig, at indtil en vagtaftale er indgået, så skal FOAN fortsat anbefale medlemmerne til ikke at påtage sig systematisk og tilbagevendende arbejde uden for normal arbejdstid, herunder tilkald på aftner, i weekender og på helligdage, med mindre der indgås en lokal aftale herom. Medarbejdere er ikke forpligtet til at tage tjenestetelefonen med hjem, men det er klart, at hvis medarbejderen alligevel gør dette og vælger at tage telefonen, så kan man pålægges at møde ind på arbejde. En undtagelse herfor vil dog være, hvis man har drukket eller lignende. Arbejdet der udføres over telefonen eller ved at møde ind er merarbejde og skal konteres som 9001-timer.

Vær opmærksom på, at pålagt merarbejde for medarbejdere med rådighedsforpligtelse godtgøres hvis merarbejde i kvartalet er på 30 timer eller mere med afspadsring af samme varighed som det præsterede merarbejde beregnet fra de 20 timer med tillæg af 50 %. Kan afspadsring ikke finde sted godtgøres godkendt merarbejde med betaling. Alt dette står i AC-overenskomsten for staten 2019 i § 14.

Ledere og medarbejdere med ukontrollabel tjeneste har ifølge Rigspolitiets vejledning om merarbejde mulighed for godtgørelse for væsentligt merarbejde. Dette beror på et skøn og en drøftelse med nærmeste leder. Godtgørelse ydes som et engangsvederlag.

## Løn

FOAN har i foreningsåret haft fokus på løn, hvorfor repræsentantskabsmødet også kom til at handle om dette. Tilbagemeldingerne på repræsentantskabsmødet viste, at mange embeder ikke afholder lønsamtaler eller forventningssamtaler som de også kaldes. En lønsamtale er vigtig, idet den giver både lederen og medarbejderen mulighed for at afstemme forventninger til den kommende lønforhandling. Medarbejderen kan således gøre lederen opmærksom på særlige kvalifikationer eller funktioner eller særlige indsats som medarbejderen har haft eller oparbejdet, ligesom lederen har mulighed for at tilkendegive over for medarbejderen, hvad der efter lederens opfattelse skal til for at kunne honorere en kvalifikation mv. og om medarbejderen efter lederens opfattelse yder en særlig indsats samt om lederen vil indstille den pågældende til tillæg mv. Størrelsen på tillæg bør dog ikke drøftes, idet lederen der har lønsamtalen enten ikke er den samme som lønforhandler eller ikke har det økonomiske ansvar. Det giver derfor anledning til en uheldig proces og skuffelse, hvis det aftalte tillæg senere ikke honoreres.

Både HR direktør Ina Eliassen fra Rigspolitiet og personalechef Lene Bang Rasmussen fra Rigsadvokaten har lovet at følge op på den omstændighed, at lønsamtalerne ikke afholdes alle steder, idet afholdelse af lønsamtaler fremgår af både lønpolitikken hos Rigspolitiet og Rigsadvokaten.

Et andet forhold som kom frem på repræsentantskabsmødet var, at nogle tillidsrepræsentanter af ledelsen bliver sat til at forklare forhandlingsresultatet overfor medlemmerne, herunder også overfor de medlemmer, som ikke bliver tilgodeset i forbindelse med lønforhandlingerne. Det er imidlertid FOANs klare opfattelse, at det er en ledelsesopgave at offentliggøre forhandlingsresultatet og stå på mål herfor, ligesom det er en yderst vigtig og tilsyneladende meget forsømt ledelsesopgave at forklare over for de medarbejdere, der ikke får tildelt noget i forbindelse med lønforhandlingerne, om baggrunden herfor.

Endelig synes der at være meget forskel på om, hvorvidt der skal være åbenhed omkring løn. Dette beror dels på en forskellig opfattelse heraf fra leder til leder, men også fra medarbejder til medarbejder. FOAN går ind for fuld åbenhed omkring løn og løndannelsen. Det er særligt vigtigt, når vi ikke længere får det samme i løn, men at der som følge af Ny Løn er tale om mere individuel løn. Åbenhed er med til at give større forståelse for, hvad der skal til for at opnå et bestemt tillæg eller et bestemt lønniveau, men er også med til at skabe større gennemsigtighed og udgå rygtedannelse. Der synes i politi og anklagemyndighed fortsat at leve den myte, at man skal holde løn hemmeligt, idet det giver grundlag for misundelse og beskyldninger om at være en "fedterøv". Både medarbejdere og ledere skal dog kunne stå ved den løn der tildeles, som altid ledsages af en begrundelse og løn kan være med til at fastholde og tiltrække andre medarbejdere.

FOAN skal samtidig gøre opmærksom på, at der for 3. part er adgang til fuld aktindsigt i offentlig ansattes løn.

Afslutningsvis kan FOAN konstatere, at der fortsat ikke foregår en reel lønforhandling i forbindelse med nyansættelser. Det gælder for alle FOANs medlemmer, herunder fuldmægtige, anklagere,

senior- og specialanklagere, special- og chefkonsulenter, advokaturchefer mv. Der synes ikke nogen faste procedurer for formen, eller hvornår en sådan forhandling skal finde sted. Ofte bliver medlemmerne bare præsenteret for en aftale, som ikke er til forhandling, ligesom der ofte ikke efterlades medlemmet tid til at drøfte lønudspillet med sin personaleorganisation. Dette gælder både i politi og anklagemyndighed.

FOAN vil drøfte dette med Rigspolitiet og Rigsadvokaten. Endvidere har FOAN, for at sætte fokus på den lokale løndannelse, i juni 2019 anmodet Rigsadvokaturen om et anonymiseret overblik over anklagerfuldmægtige, anklagere, senior- og specialanklageres løn.

### **Tjenestemandsansatte medlemmer**

Med OK18 blev cheflønspuljen ophævet. FOAN opfordrede derfor de tjenestemandsansatte medlemmer til at forhandle deres løn. Medlemmerne mødte imidlertid modstand, idet det blev anført, at man afventerede Moderniseringsstyrelsens cirkulære om overenskomst for Akademikere i Staten. Dette cirkulære har været længe undervejs, men blev endelig udsendt den 28. juni 2019 og ligger som bilag til denne årsberetning.

Det er således FOAN opfattelse, at de tjenestemandsansatte har krav på at forhandle løn, herunder tillæg og FOAN skal opfordre disse medlemmer til at anmode om individuel lønforhandling ved de kommende lønforhandlinger ved embederne. Det gælder både tjenestemandsansatte senior- og specialanklagere, politiassessorer samt advokaturchefer, sekretariatschefer og centerchefer.

FOAN påtænker således at anmode Rigsadvokaten og Rigspolitiet om at ændre deres personalepolitikker, således at denne forhandlingsret og processen herfor kommer til at fremgå.

### **Honorering af tjenestemandsansatte specialanklagere, hvis tillæg i sin tid blev opsagt**

FOAN har i tidligere redegjort nærmere for baggrunden for, at et særligt engangsvederlag til visse tjenestemandsansatte specialanklagere blev ophævet af Rigsadvokaten. Henset til at cheflønspuljen blev ophævet ved OK18 har der siden pågået forhandlinger mellem Djøf og Rigsadvokaten om det tidligere opsagte tillæg. Det var derfor med stor glæde, at FOAN den 27. maj 2019, efter en lang proces kunne oplyse, at forhandlingerne var afsluttet, og at resultatet blev, at de nævnte specialanklagere blev tildelt et funktionstillæg med virkning fra den 1. januar 2019, svarende til de enkeltes individuelle aftaler, som i sin tid blev indgået.

### **Åremålsansættelser**

Selv om åremålsansættelser på mange måder kan være en fordel, så har FOAN den generelle bekymring, at ledere på åremål af frygt for manglende forlængelse vil være mindre tilbøjelig til at viderebringe problemfyldte forhold eller stille kritiske spørgsmål i drøftelse af ledelsesmæssige



beslutninger med nærmeste leder. Dette vil efter FOANs opfattelse være med til at svække de ledelsesmæssige beslutninger.

Samtidig har FOAN en formodning om, at de ledere der ansættes på åremål er de rigtige på posten og derfor vil blive forlænget. Af samme grund forventer FOAN, at de åremålsansattes ledere løbende evaluerer den åremålsansatte og tilkendegiver, hvis der er grundlag for forbedring, således at det ikke kommer som et chok for den enkelte, hvis vedkommende ikke forlænges. At en åremålsansat ikke forlænges fordi en ny leder vil sætte sit eget hold er efter FOAN opfattelse ikke en saglig grund, hvis dette er den eneste grund og hvis den åremålsansatte ikke har haft mulighed for at vise sit værd.

Herudover har FOAN fokus på de åremålsansatte som ikke forlænges, herunder hvad processen herfor er. FOAN ønsker derfor en drøftelse med Rigsadvokaten heraf.

Nye åremålsansatte ledere skal selv forhandle deres løn. Af samme grund skal FOAN opfordre de medlemmer, som skal til at indgå en åremålskontrakt om at rette henvendelse til Djøf med henblik på vejledning. Dette kan f.eks. ske til Steffen Schmidt fra Djøf.

## **Styrelsesmodel for nyansatte fuldmægtige i Rigspolitiet**

I foreningsåret modtog FOAN mere konkrete meldinger fra Rigspolitiet, Rigsadvokaten og Justitsministeriet om, at man ønskede at udarbejde en styrelsesmodel for de nyansatte fuldmægtige som ansættes på justitsministeriets område i Rigspolitiet og i ledelsessekretariaterne. Baggrunden har blandt andet været, at hverken Rigspolitiet, Rigsadvokaten eller Justitsministeriet ser nogen idé i at lade medarbejdere, der ikke ønsker en karriere eller ansættelse i anklagemyndigheden, gennemgå en anklageruddannelse. Man ønsker således at indføre en styrelsesmodel som er kendt fra andre styrelser på Justitsministeriets område, herunder Civilstyrelsen.

FOAN havde gentagne gange anmodet om, at blive indkaldt til en drøftelse heraf og blev i forsommerende indkaldt til et møde med repræsentanter fra Rigspolitiet, Rigsadvokaten og Justitsministeriet, hvor FOAN blev præsenteret for et forslag til en styrelsesmodel. FOAN har efterfølgende fået mulighed for at fremkomme med bemærkninger til den foreslåede styrelsesmodel og FOAN fremsatte sine bemærkninger i slutningen af august 2019.

Det der optager FOAN mest i forbindelse med indførelsen af en styrelsesmodel er at sikre

- at alle jurister der ansættes i politi og anklagemyndighed skal ansættes på justitsministeriets område,
- at en ny styrelsesmodel ikke bevirker en lønforringelse for fuldmægtige, som ansættes i Rigspolitiet eller ledelsessekretariaterne,
- at der er et relevant videreuddannelsesstilbud til de fuldmægtige der fravælger anklageruddannelsen

Det bemærkes, at styrelsesmodellen i skrivende stund endnu ikke er trådt i kraft.

## Digital særakt

FOAN har utallige gange gennem årene rykket Rigsadvokaten for en digital særakt. Særakten indeholder den tiltaltes forstraffe i form af tiltaltes domme, hvorfor særakten er et vigtigt supplement til straffeattesten, idet det gør anklageren i stand til at redegøre for detaljerne i de domme som fremgår af straffeattesten, herunder om der er tale om samme modus, om tiltalte tidligere er straffet med samme medgerningsmænd, om tiltalte tidligere har begået samme kriminalitet over for samme forurettede, gentagelsesvirkning mv. Særakten er således afgørende ikke mindst i forbindelse med at udmåle den helt rigtige straf.

FOANs medlemmer oplever imidlertid ofte, at særakten i sin nuværende form enten ikke ligger på sagerne eller at særakten er mangelfuld. Dette kan skyldes, at særakten ligger på en anden verserende straffesag og derfor skal rekvireres og sendes retur efter endt brug, eller at særakten ikke er opdateret med de seneste afgørelser eller at tidligere medarbejdere er kommet til at udtage domme af særakten og efterfølgende glemte at lægge dem retur. Der bruges således en del ressourcer på at genskabe særakten og sende den mellem de enkelte embeder. En anden mangel ved den nuværende særakter er, at den ikke indeholder uden- og indenretlige bøder for f.eks. overtrædelse af færdselsloven, lov om euf og våbenloven, hvilket ofte har relevans for strafudmålingen i gentagelsestilfælde. Mødende anklager bruger således meget til på at fremskaffe disse afgørelser enten hos politiet eller hos domstolene.

En digital særakt som indeholder alle de afgørelser som er relevante for strafudmålingen og som både anklagemyndigheden og domstolene har adgang til er således et godt, brugbart og meget efterspurgt redskab for anklagemyndigheden, men må også anses for et vigtigt redskab for domstolene. Det vil være et naturligt og effektivt redskab på linje med andre digitaliserede værktøjer, som har fundet sted årene. Det kan derfor også undre, at der efter så mange år endnu ikke foreligger en digital særakt.

Rigsadvokaten har orienteret om, at der muligt starter et pilotprojekt op i 2020 i nogle udvalgte kredse. FOAN vil holde Rigsadvokaten fast herpå, ligesom FOAN gerne ser, at et projekt der har været så længe undervejs, tillige kommer til at indeholde de inden- og udenretlige afgørelser af betydning for gentagelsesvirkningen.

## Orlovsundersøgelsen

Rigsadvokaten har de seneste år fulgt udviklingen i antallet af jurister med orlov fra anklagemyndigheden. Rigsadvokaten udarbejder årligt en orlovsstatistik, som giver et overblik over antallet af jurister, som aktuelt har orlov eller har fået imødekommet en orlovsansøgning i opgørelsesåret. Årets opgørelse er udarbejdet i et samarbejde med FOAN.

Antallet af anklagere, der aktuelt havde orlov i 2018, er steget lidt i forhold til tallene for 2017 – fra 6,1 % i 2017 til 7,1 % i 2018. Antallet af nye orlovsbevillinger i 2018 steg også i forhold til 2017. I 2017 blev der bevilget orlov til 2,1 % af den samlede juristgruppe – det var i 2018 steget til 5 % af den samlede juristgruppe.

Hertil skal bemærkes, at den samlede juristgruppe steg med 34 jurister i 2017, og igen med 132 jurister i 2018, altså en stigning på 166 jurister, hvilket er en procentuel stigning på 23,2 %.

I 2018 var der aktuelt 63 jurister på orlov, og heraf var orlovsperioden for 26 jurister påbegyndt i 2017. 15 medarbejdere genindtrådte i anklagerjobbet efter orlov, mens der var ingen jurister, der har sagt op efter at have haft orlov i 2018.

Orlovsstatistikken viser, at det primært er stillinger hos domstolene eller i advokatbranchen, som juristerne ønsker at prøve kræfter med i en periode med orlov. Derudover har udflytningen af de statslige styrelser også bidraget til nogle orlovsansøgninger.

I orlovsundersøgelsen for 2018 indgår der efter forslag fra FOAN også oplysninger om de bevæggrunde, der ligger bag ønsker om orlov.

FOAN stillede en række spørgsmål til de orlovssøgende jurister i forbindelse med ansøgningen om orlov, mens spørgsmål til jurister, som har valgt ikke at genindtræde i anklagemyndigheden efter en orlovsperiode, blev stillet af Rigsadvokatens personalesektion.

FOAN har sendt spørgeskemaer til de medarbejdere, som FOAN modtog orientering om blev bevilliget orlov i 2018. Heraf har 16 medarbejdere besvaret skemaet. Idet der ikke var nogen jurister, som valgte at opsigte deres stilling i anklagemyndigheden efter orlovsperiodens udløb, har Rigsadvokaten ikke haft lejlighed til at stille spørgsmål.

9 af tilbagemeldingerne viser, at medarbejderne er af den opfattelse, at arbejdsforholdene i anklagemyndigheden på enkelte punkter har taget en negativ drejning.

Der nævnes i den forbindelse et stigende arbejdspress, manglende fleksibilitet, manglende udvikling af medarbejdere, lønforholdene for special- og senioranklagere samt oplevelsen af et fastholdelsesproblem, der giver udfordringer ift. sidemandsoplæring af unge anklagere.

De resterende 7 tilbagemeldinger er udelukkende begrundet i ønsket om at afprøve andet arbejde.

Det er fortsat et samarbejde mellem Rigsadvokaten og FOAN om at følge udviklingen på orlovsområdet, særligt indhentelse af oplysninger om de bevæggrunde, der ligger bag ønsker om orlov.

Grundet udfordringerne med at få orientering om jurister, der har fået bevilget orlov, besluttede FOAN og Rigsadvokaten at foretage en evaluering af, hvorvidt grundlaget for orlovsundersøgelsen kan fremskaffes på en mere hensigtsmæssig måde. Muligheden for at udsende elektroniske spørgeskemaer i forbindelse med bevilling af orlov blev bl.a. drøftet, ligesom det blev foreslået, at medarbejdere, der genindtræder i anklagemyndigheden efter orlov, stilles spørgsmål om, hvorfor de har valgt at genindtræde i en stilling i anklagemyndigheden.

Formålet hermed er et ønske om, at orlovsundersøgelsen fremadrettet både sætter fokus på, hvad der kan gøres bedre, samt de positive forhold der fastholder medarbejderne i anklagemyndigheden.

## Sektorudvalget

Djøf er en politisk uafhængig og medlemsstyret organisation. Foreningen ledes af Djøfs bestyrelse og er politisk delt op i 6 delforeninger, der repræsenterer hver sit ansættelsesområde. Vi hører til Djøf Offentlig.

Djøfs bestyrelse har ansvaret for den overordnede politiske ledelse. Den højeste myndighed er repræsentantskabet, der består af alle delforeningernes repræsentanter samt repræsentanter fra tre medlemsgrupper: Ansatte i udlandet, arbejdssøgende medlemmer og selvstændige advokater.

Djøf Offentligs medlemmer er opdelt i sektorer svarende til de interesser, som grupper af medlemmer har. Inden for hver sektor nedsættes et sektorudvalg, som fungerer som rådgivende organ for Djøf Offentligs bestyrelse.

På vores område er det Sektorudvalget for anklagemyndighed og domstole, hvor der sidder fire medlemmer fra Anklagemyndigheden valgt af FOANs medlemmer og fire medlemmer fra Domstolene valgt af Dommerfuldmægtigforeningens medlemmer.

De fire medlemmer fra Anklagemyndigheden er Jens Ingerslev Olsen, Ida Marie Koldste, Tina Sandager og Mariam Khalil.

Sektorudvalget fungerer sådan, at formandsskabet går på skift mellem Anklagemyndigheden og Domstolene. Formanden for Sektorudvalget er født medlem af Djøf Offentligs bestyrelse og dermed også Repræsentantskabet. Lige nu har Domstolene formandsskabet. Det betyder til gengæld, at Anklagemyndigheden har to pladser i Repræsentantskabet, som p.t. besættes af Helle Egelund Christensen og Mariam Khalil.

## Hjemmeside

I 2019 besluttede bestyrelsen at investere i en hjemmeside for FOAN, sådan at medlemmerne lettere kan finde oplysninger om FOAN. Hjemmesiden findes på [www.foan.dk](http://www.foan.dk). Hjemmesiden er opbygget sådan, at den primært henvender sig til medlemmerne, hvilket betyder, at man skal logge ind for at få det fulde udbytte af hjemmesiden.

Er du medlem af FOAN, og har du endnu ikke modtaget en mail med brugernavn og password, så kontakt senioranklager Mariam Khalil ([MKH010@politi.dk](mailto:MKH010@politi.dk)).

Udover at finde oplysninger om FOAN kan man på hjemmesiden tilmelde sig FOANs nyhedsbreve, se de senest pressemeddelelser, finde tidligere årsberetninger, komme med idéer til det snarlige jubilæum m.m.

Der er også adgang til at ændre i ens profil, når man skifter navn, titel eller lignende.

Alle henvendelser vedrørende hjemmesiden kan rettes via Kontakt på selve siden eller via mail: [foan@foan.dk](mailto:foan@foan.dk).

## Repræsentantskabsmødet 2019

Igen i år blev der i maj måned afholdt repræsentantskabsmøde, hvor vi samlede tillidsværket i Kolding. Det var nogle rigtig gode dage, hvor vi fik drøftet hvad der rører sig i de forskellige embeder. I bestyrelsen er vi rigtig glade for, at tillidsrepræsentanterne og kontaktpersonerne tager sig tid til at deltage, selvom vi ved hvor travlt I har i hverdagen.

Temaet for årets møde var "Ny løn". "Ny løn" er indført for at skabe en mulighed for forhandling for den enkelte medarbejder, så man selv kan have en drøftelse omkring løn med sin nærmeste leder. Det er vigtigt for FOAN, at medlemmerne har disse forhandlinger og at der bliver skabt et rum, hvor der kan tales om løn. På repræsentantskabsmødet blev det dog klart for FOANs bestyrelse, at "Ny løn" langt fra er slået igennem rundt om i landet. Mange af tillidsfolkene tilkendegav, at de ikke følte, at der var tale om reelle forhandlinger, men nærmere et diktat.

Rigsadvokaten var også indbudt til at deltage i repræsentantskabsmødet, hvor han blev foreholdt tillidsværkets tilkendegivelser. Det er Rigsadvokatens forventning, at der bliver afholdt lønsamtaler og det er hans holdning, at det skal skabe motivation for medarbejdere og være en mulighed for lederne at give deres medarbejdere et skulderklap. Rigsadvokaten tilkendegav, at han ville drøfte det med chefanklagerne.

Vi håber derfor, at drøftelserne på mødet og udmeldingen fra Rigsadvokaten har gjort, at advokaturcheferne i de enkelte embeder for alvor tager "Ny løn" til sig, og giver medlemmerne muligheden for at komme til orde og giver rum for nogle gode drøftelser omkring løn. FOAN vil fremadrettet fortsat have fokus på, at "Ny løn" bliver implementeret i alle embeder.

Udover løn, blev der også drøftet arbejdspress og 9001 timer. Det er utvivlsomt, at der er travlt i anklagemyndigheden. Rigtig travlt. I år er især Københavns Politi blevet nævnt flere gange i pressen, som værende ekstremt hårdt ramt af travlhed, men også mange andre embeder er ramt af voldsom travlhed. FOAN har fået udleveret en oversigt over registrerede 9001 og 9002 timer fra 2017 og 2018. Tallene viser blandt andet, at der er 55 % flere 9001 timer i 2018 end i 2017 i Den Centrale Anklagemyndighed, og 23 % mere i kredsene. Tallene taler efter vores opfattelse sit klare sprog – vi løber stærkt og vi kan ikke nå vores arbejde inden for normal arbejdstid.

Arbejdspresset i anklagemyndigheden blev også drøftet med Rigsadvokaten på repræsentantskabsmødet, og han anerkendte, at der er rigtig travlt rundt om i landet. Rigsadvokaten har iværksat flere forskellige tiltag, herunder er der blevet ansat et stort antal nye



medarbejdere. FOAN anerkender, at Rigsadvokaten forsøger at gøre noget, men vi vil fortsat holde ham op på, at anklagemyndigheden skal være en arbejdsplads, der ikke kun forbindes med travlhed og stress sygdommeligheder, men også er en rar arbejdsplads, hvor vi har tid og overskud til at brænde for den opgave vi er ansat til at varetage.

På repræsentantskabsmødet blev medhjælperordningen også drøftet, da der er stor utilfredshed med hvordan ordningen er skruet sammen, ligesom der er utilfredshed med aflønningen. FOAN ved, at der allerede er foretaget mindre administrative ændringer i ordningen, og vi er også klar til at gå ind i forhandlinger omkring aflønningen.

## Evaluering af Vejledning om Tillidsrepræsentantarbejde og Organisationsarbejde

Rigspolitiets HR-afdeling har i samarbejde med Rigsadvokatens HR-afdeling den 8. marts 2019 afholdt et møde med FOAN og de øvrige personaleorganisationer (Politiforbundet, HK og AC-klubben) med henblik på evaluering af Vejledningen om Tillidsrepræsentantarbejde og Organisationsarbejde.

Line Scharf og Rikke Hald deltog for FOAN i mødet, og rettede i den forbindelse kritik af flere punkter, herunder i særdeleshed den forringelse af vilkårene for TR-suppleanter og kontaktpersoner, som vejledningen har medført.

På trods af kritikken, ønskede HR-afdelingerne ikke at ændre noget i vejledningen på dette punkt.

Følgende er noteret i referatet fra mødet:

- "Utilfredshed med beslutningen om, at kontaktpersoner og suppleanter ikke kan bruge arbejdstid på deres arbejde.

*Rigspolitiet og Rigsadvokaten konstaterede, at parterne er af samme holdning nu, som da vejledningen blev udarbejdet i 2015. Der blev henvist til, at det lokalt kan aftales, hvordan det sikres, at medarbejderne bedst er repræsenteret i SU, og hvordan der findes en mindelig løsning på at klæde suppleanten på i de situationer, hvor denne skal indtræde i tillidsrepræsentantens fravær.*

FOAN og AC havde begge et ønske om, at der var kommet mere ud af evalueringen.

*Evalueringen blev afholdt for at afklare, om der er sket ændringer i forhold til varetagelse af tillidsrepræsentantarbejde og organisationsarbejde i politi og anklagemyndighed, der giver anledning til at justere vejledningen og FAQ'en. Evalueringen har på den baggrund ført til nogle tilretninger. Samtidig er det oplevelsen, at der i hverdagen er et rigtig godt samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter i politi og anklagemyndighed."*

FOAN er fortsat af den opfattelse, at HR-afdelingerne burde have været mere åbne i forhold til en reel evaluering af vejledningen.

## Undersøgelse af medlemmernes registrering af merarbejdstimer

Foreningen af Offentlige Anklagere (FOAN), har fra Rigsadvokaten og Rigspolitiet indhentet medlemmernes tidsregistreringer af merarbejde (9001) og afspadsring heraf (9002).

Baggrunden herfor er dels trivselsmålingerne i politi og anklagemyndighed i 2017 og 2018, dels tilbagemeldinger fra medlemmerne og tillidsrepræsentanterne om det store arbejdspress i politi og anklagemyndighed. Der lægges mange timer uden for normal arbejdstid, og det er vanskeligt at opretholde en ordentlig balance mellem arbejdsliv og privatliv samt arbejdstid og arbejdsmængde.

Tidsregistreringerne viser, at anklagerfuldmægtige, anklagere og senior- og specialanklagere lægger mange timer uden for normal arbejdstid, og at tallene er stigende.

Fra 2017 til 2018 er der i Den Centrale Anklagemyndighed en stigning i antallet af timer, der lægges udenfor normal arbejdstid på 55 % og i den lokale anklagemyndighed er der en stigning på 23,3 %, og det på trods af, at man begge steder er blevet flere medarbejdere. Antallet af timer der lægges uden for normal arbejdstid, fratrukket afspadsringen heraf, svarer til 5,4 årsværk i Den Centrale Anklagemyndighed i 2018 og i den lokale anklagemyndighed til 18,4 årsværk, dvs. ca. 18 fuldtidsmedarbejdere. I Rigspolitiet lægges et gennemsnitligt endnu højere antal timer uden for normal arbejdstid pr. medarbejder. Udviklingen i antallet af timer fra 2017 til 2018 er dog stabil.

FOAN er bekendt med, at tallene også indeholder merarbejde, der er særskilt honoreret, herunder med rådighedsforpligtelsen og engangsvederlag, og at der i tallene i den lokale anklagemyndighed tillige er timer fra grundlovsvagten, som honoreres særskilt. Rådighedsforpligtelsen må dog ikke udnyttes systematisk og gælder alene anklagerfuldmægtige og anklagere.

Det samlede billede er efter FOANs opfattelse klart; juristerne i anklagemyndigheden og i Rigspolitiet lægger meget af deres arbejdstid uden for almindelig arbejdstid. En 37 timers arbejdsuge bør langt hen ad vejen være udgangspunktet, særligt hvis man skal opretholde en fornuftig balance mellem arbejds- og privatliv.

En del af forklaringen på, at FOANs medlemmer nu lægger flere timer uden for normal arbejdstid, skal ifølge FOAN blandt andet søges i, mere omfangsrige og komplekse sagerne i anklagemyndigheden, udviklingen i visse sagstyper, herunder ophold/ meldepligtssagerne, at der er flere processuelle indsigelser blandt andet på grund af forsvarernes kamp om klienterne, mv., ligesom en øget digitalisering har betydet, at flere opgaver er lagt over på den enkelte anklager. Endvidere forventes en opnormering af politistyrken at generere flere sager i anklagemyndigheden.

FOAN udsendte i forlængelse af modtagelse af tallene og på baggrund af konkret debat om arbejdsforholdene i Københavns Politi samt en generel bekymring for arbejdspresset i alle embeder den 4. juni 2019 en pressemeddelelse om emnet.

Et uddrag af tallene, der vedhæftes som bilag, fordeler sig således:

Det samlede antal anklagerfuldmægtige, anklagere, senioranklager og specialanklagere/fuldmægtige, special- og chefkonsulenter og politiassessorer

	2017	2018	
Den centrale Anklagemyndighed	131	136	En stigning på 5

Den lokale anklagemyndighed (politikredsene)	422	434	En stigning på 12
Rigspolitiet og PET	92	86	Et fald på 6

Det samlede antal registrerede merarbejdstimer (9001) og differencen, når afholdt frihed (9002) trækkes fra samt en omsætning af disse timer til årsværk (dvs. antal medarbejdere)

#### Den Centrale Anklagemyndighed

	Antal merarbejdstimer (9001)	Differencen, når afspadsering trækkes fra	Differencen svarende til årsværk
2017	11.746	6.748	3,5
2018	15.707	10.437	5,4

#### Den Lokale Anklagemyndighed

	Antal merarbejdstimer (9001)	Differencen, når afspadsering trækkes fra	Differencen svarende til årsværk
2017	38.673	28.672	14,7
2018	45.332	35.353	18,1

#### Rigspolitiet og PET

	Antal merarbejdstimer (9001)	Differencen, når afspadsering trækkes fra	Differencen svarende til årsværk
2017	13.768	9.016	4,6
2018	13.275	9.100	4,6

## Foreningen af Offentlige Anklagere

Regnskab for perioden 1. juli 2018 – 30. juni 2019

## Resultatopgørelse:

	2018-2019	Budget	2017-2018	Budget 2019 - 2020
<b>Indtægter</b>				
Kontingenter	850.500	(750.000)	756.400,00	800.000
Overenskomstforeningen	146.650	(60.000)	69.430,91	125.000
Offentlige chefer	25.500	(60.000)	61.200,00	25.000
Skat retur	1.381,98	(0)	5.283,29	0
<b>Indtægter i alt</b>	<b>1.024.031,98</b>	<b>(870.000)</b>	<b>892.314,20</b>	<b>950.000</b>
<b>Udgifter</b>				
Årsmøde	522.337	(575.000)	477.355,00	575.000
Bestyrelse	91.693,40	(100.000)	75.783,81	100.000
Repræsentantskab	116.141	(150.000)	112.758,00	150.000
Områdemøder	106.433,28	(75.000)	64.802,06	110.000
Studiekredse	0	(1.000)	0,00	1.000
IT og kontorhold	457	(1.000)	304,00	1.000
Studierejsefond	2.000	(2.000)	2.000,00	2.000
Gaver	7.903,90	(5.000)	6.477,85	10.000
Gebyrer	2.512,21	(500)	285,00	500
Skat	127.468,41	(100.000)	0	0
	<b>Note 1</b>			
Andet	96.340	(10.000)	2.750,00	0
<b>Udgifter i alt</b>	<b>1.073.286,20</b>	<b>1.019.500</b>	<b>742.515,72</b>	<b>949.500</b>
<b>Resultat</b>	<b>-49.254,22</b>	<b>-149.500</b>	<b>149.798,48</b>	<b>500</b>

Renter	7.851,86	(5.000)	14.243,95	5.000
Udbytte	10.579,03	(5.000)	20.625,72	5.000
Kursgevinst/tab	2.698,32	(0)	-13.593,00	0
<b>Årets samlede resultat</b>	<b>-28.125,01</b>	<b>-139.500</b>	<b>171.075,15</b>	<b>10.500</b>

**Balance:**

	<b>2018-2019</b>	<b>2017-2018</b>
<b>Aktiver</b>		
Lån & Spar Bank	57.681,00	62.080,92
Sprogforbundet	1.624.639,22	1.651.062,63
Værdipapirer	451.671,72	448.973,40
<b>Aktiver i alt</b>	<b>2.133.991,94</b>	<b>2.162.116,95</b>
<b>Passiver</b>		
Egenkapital primo	2.162.116,95	1.991.041,80
Årets resultat	-28.125,01	171.075,15
<b>Passiver i alt</b>	<b>2.133.991,94</b>	<b>2.162.116,95</b>

**Note 1:**

Det bemærkes, at udgiftsbeløbet på 127.468,41 kr. til SKAT indeholder betalt acontoskat vedrørende udbytteskat for 2019 på 23.000 kr. - inkl. renter udgør beløbet 23.709,70 kr. Acontoskatten er fra SKAT's side fastsat på baggrund af foreningens salg af værdipapirer i efteråret 2017, hvor der i efteråret 2018 blev betalt aktieavanceskat. FOAN har ingen planer om at sælge værdipapirer i regnskabsåret 2019/2020, hvorfor bestyrelsen forventer, at det indbetalte acontoskattebeløb vil blive betalt tilbage til FOAN.

## **BILAG 1 – Pressemeddelelse af 3. september 2018**

**Ritzaus Bureau,  
ritzau@ritzau.dk**

### **Foreningen af Offentlige Anklagere advarer mod kun at afhjælpe krydspres ved domstolene**

Et opråb fra domstolene har fået politikerne til at udtale bekymring over det krydspres som domstolene er udsat for. Politikerne er derfor villige til at kigge på tiltag, der kan afhjælpe dette.

Da anklagemyndigheden, ligesom domstolene, mærker et tilsvarende krydspres, har dette fået formanden for Foreningen af Offentlige Anklagere, Line Scharf, til at gøre opmærksom på, at politikerne tilsvarende er nødsaget til at forholde sig til arbejdspresset i anklagemyndigheden.

- Det er vigtigt, at der ses på hele straffesagskæden, hvor anklagemyndigheden i lighed med domstolene og Kriminalforsorgen indgår, og at politikerne ikke forveksler øget ressourcer til politiet og flere politifolk med flere anklagere eller flere ressourcer til anklagemyndigheden.

Anklagemyndigheden har gennem flere år oplevet et øget arbejdspress. Ligesom domstolen er anklagerne udfordret af flere politifolk i politiet og af de mange lovinitiativer og mere komplekse sager.

- Digitalisering af sagerne har vist sig nyttig og effektiv, men det har samtidig været med til at forlænge forberedelsestiden for anklagerne. Endvidere har manglerne ved politiets journalsystem, POLSAS, ikke gjort procedurerne omkring digitalisering af sagernes nemmere, ligesom systemet ikke taler sammen med alle instanser i anklagemyndigheden.

Vi synes det er positivt, at politikerne giver udtryk for, at de er villige til at kigge på tiltag, der kan afhjælpe krydspres ved domstolene, men det er i den forbindelse vigtigt, at politikerne kigger på hele straffesagskæden, herunder særligt forholder sig til arbejdspresset i anklagemyndigheden.

Kommentarer til denne pressemeddelelse og yderligere oplysninger vil kunne gives af formanden for Foreningen af Offentlige Anklagere, senioranklager Line Scharf, Statsadvokaten i København, [lsc@ankl.dk](mailto:lsc@ankl.dk) eller telefon 72 68 93 57.

## Bilag 2 – Pressemeddelelse af 4. juni 2019

### PRESSEMEDDELELSE

Foreningen af offentlige Anklagere (FOAN), har fra Rigsadvokaten indhentet medlemmernes tidsregistreringer af merarbejde (9001) og afspadsring heraf (9002).

Baggrunden herfor er, dels trivselsmålingerne i anklagemyndigheden i 2017 og 2018, dels tilbagemeldingerne fra medlemmerne og tillidsrepræsentanterne om det store arbejdspress i anklagemyndigheden, hvor der lægges mange timer uden for normal arbejdstid og hvor det er vanskeligt at opretholde en ordentlig balance mellem arbejdsliv og privatliv samt arbejdstid og arbejdsmængde.

”Tallene er i øvrigt blevet endnu mere relevante efter den seneste tids beretninger om stort arbejdspress og stress i anklagemyndigheden i Københavns Politi, fortæller formand for FOAN Line Scharf. Tallene viser blandt andet, at anklagerfuldmægtige, anklagere og senior- /specialanklagere i Københavns Politi lægger mange timer uden for normal arbejdstid og at tallene er stigende. Det er dog ikke kun et københavner problem, hvilket også fremgår af tallene”.

Fra 2017 til 2018 er der i Den Centrale Anklagemyndighed en stigning i antal timer der lægges uden for normal arbejdstid på 55 % og i den lokale anklagemyndighed er der en stigning på 23,3 % og det på trods af, at man begge steder er blevet flere medarbejdere. Antallet af timer der lægges uden for normal arbejdstid, fratrukket afspadsringen heraf, svarer til 5,4 årsværk i Den Centrale Anklagemyndighed i 2018 og i den lokale anklagemyndighed til 18,4 årsværk, dvs. ca. 18 fuldtidsmedarbejdere.

FOAN er bekendt med, at noget merarbejde bliver honoreret, herunder med rådighedsforpligtelsen og engangsvederlag, og at der i tallene i den lokale anklagemyndighed tillige gemmer sig grundlovsvagten, som blandt andet tager sig af fremstillinger i weekender og på helligdage og som honoreres særskilt. Rådighedsforpligtelsen må dog ikke udnyttes systematisk og gælder alene anklagerfuldmægtige og anklagere.

”Det ændrer endvidere heller ikke ved, at juristerne i anklagemyndigheden lægger meget af deres arbejdstid uden for de 37 timer. Netop en 37 timers arbejdsuge bør langt hen ad vejen være udgangspunktet, særligt hvis man skal opretholde et fornuftigt arbejds- og privatliv, forklarer formand Line Scharf”.

En del af forklaringen på, at anklagerne lægger flere timer uden for normal arbejdstid, skal ifølge FOAN blandt andet søges i, at sagerne i anklagemyndigheden er blevet mere omfangsrige og komplekse, at der er flere processuelle indsigelser blandt andet på grund af forsvarernes kamp om klienterne, ophold/meldepligtssagerne og en øget digitalisering har betydet at flere opgaver er lagt over på den enkelte anklager. Endvidere forventes en opnormering af politistyrken at generere flere sager i anklagemyndigheden.

FOAN er af den opfattelse at der både centralt og lokalt er forståelse hos ledelserne for forholdene i anklagemyndigheden, men at man er bundet af de ressourcer, som man nu engang er tildelt fra politisk hold.

”Det er vigtigt at man kigger på hele straffesagskæden. Det giver derfor også sig selv, at f.eks. en opnormering af politistyrken vil få afsmittende effekt på arbejdsmængden i anklagemyndigheden. Jeg ser derfor heller ikke i fremtiden mulighed et fald i antallet af timer som f.eks. anklagerne lægger uden for



arbejdstiden, hvilket giver mig grund til stor bekymring for mine medlemmers ve og vel. Da flere politikerne i valgkampen har givet udtryk for forståelse for situationen i anklagemyndigheden ser jeg frem til efterårets flerårsaftaleforhandlinger, herunder ikke mindst med fokus på personalsituationen i anklagemyndigheden, siger formand Line Scharf.”

Tallene fordeler sig således:

Det samlede antal anklagerfuldmægtige, anklagere, senioranklager og specialanklagere

	2017	2018	
Den centrale Anklagemyndighed	131	136	En stigning på 5
Den lokale anklagemyndighed (politikredsene)	422	434	En stigning på 12

Det samlede antal registrerede merarbejdstimer (9001) og differencen, når afholdt frihed (afspadsering) trækkes fra samt en omsætning af disse timer til årsværk (dvs. antal medarbejdere)

Den Centrale Anklagemyndighed

	Antal merarbejdstimer (9001)	Differencen, når afspadsering trækkes fra	Differencen svarende til årsværk
2017	11.746	6.748	3,5
2018	15.707	10.437	5,4

Den Lokale Anklagemyndighed

	Antal merarbejdstimer (9001)	Differencen, når afspadsering trækkes fra	Differencen svarende til årsværk
2017	38.673	28.672	14,7
2018	45.332	35.353	18,1

Tallene kan uddybes ved at rette henvendelse til formand Line Scharf 40 10 15 29.

Da FOAN har fået tilsvarende tilbagemeldinger om, at arbejdspresset for juristerne i Rigspolitiet er stort og at der lægges mange timer uden for normal arbejdstid, har FOAN anmodet Rigspolitiet om tilsvarende tal for FOANs medlemmer i Rigspolitiet.

### Bilag 3 – 9001/9002 i DCA i 2017

Tabel 3 - Mertid og frihed i den centrale anklagemyndighed 2017

Tid Embede	Stilling	Antal medarbejdere	Rådighedsfor- pligtelse (timer)	Difference		Timer	Årsværk	
				9001 Mertid (timer)	9002 Frihed (timer)			
<i>Rigsadvokaten</i>		Anklagerfuldmægtig		0		0,0		
Anklager	25,7	2.058	885	377	507	0,3		
Senior- og specialanklager	13,5	0	1.381	571	810	0,4		
I alt	39,2	2.058	2.266	948	1.317	0,7		
<i>Statsadvokaten i København</i>		Anklagerfuldmægtig		0		0,0		
Anklager	16,2	1.294	1.156	540	616	0,3		
Senior- og specialanklager	16,0	0	2.410	546	1.864	1,0		
I alt	32,2	1.294	3.566	1.086	2.479	1,3		
<i>Statsadvokaten i Viborg</i>		Anklagerfuldmægtig	0,2	13	34	36	-3	0,0
Anklager	16,8	1.348	1.364	674	690	0,4		
Senior- og specialanklager	15,0	0	2.198	536	1.662	0,9		
I alt	32,0	1.361	3.596	1.247	2.349	1,2		
<i>SØIK</i>		Anklagerfuldmægtig	1,2	95	133	103	30	0,0
Anklager	6,5	521	391	283	108	0,1		
Senior- og specialanklager	20,0	0	1.795	1.331	464	0,2		
I alt	27,7	616	2.319	1.717	602	0,3		
<i>Den centrale anklagemyndighed</i>		Anklagerfuldmægtig	1,4	108	166	139	27	0,0
Anklager	65,3	5.221	3.795	1.875	1.921	1,0		
Senioranklager	56,3		6.211	2.225	3.985	2,0		
Specialanklager	8,2		1.574	759	815	0,4		
Senior- og specialanklager	64,5	0	7.784	2.984	4.800	2,5		
I alt	131,1	5.330	11.746	4.998	6.748	3,5		

**Bemærkninger:**

Antal medarbejdere er opgjort som antal helårsansatte på baggrund af løndata. En medarbejder der i et givent år kun har fået løn halvdelen af året, tæller således som en halv medarbejder.

Årsværk er opgjort som 1.975 timer pr. årsværk.

## Bilag 4 – 9001/9002 i den lokale anklagemyndighed (politikredsene) i 2017

Tabel 1 - Mertid og frihed i den lokale anklagemyndighed 2017

Tid Kreds	Stilling	Antal medarbejdere	Rådighedsfor- pligtelse (timer)	Difference		Timer	Årsværk
				9001 Mertid (timer)	9002 Frihed (timer)		
<i>Nordjylland</i>	Anklagerfuldmægtig	8,2	657	730	122	609	0,3
Anklager	12,9	1.029	772	214		558	0,3
Senior- og specialanklager	8,1	0	1.332	151		1.181	0,6
I alt	29,1	1.685	2.834	487		2.347	1,2
<i>Østjylland</i>	Anklagerfuldmægtig	7,1	566	679	126	553	0,3
Anklager	21,0	1.679	1.036	332		705	0,4
Senior- og specialanklager	9,0	0	905	350		556	0,3
I alt	37,1	2.245	2.621	808		1.814	0,9
<i>Midt- og Vestjylland</i>	Anklagerfuldmægtig	5,2	417	633	180	454	0,2
Anklager	9,9	793	745	381		364	0,2
Senior- og specialanklager	11,4	0	1.272	774		497	0,3
I alt	26,6	1.210	2.650	1.335		1.314	0,7
<i>Sydøstjylland</i>	Anklagerfuldmægtig	12,4	992	1.189	222	967	0,5
Anklager	13,0	1.041	554	304		249	0,1
Senior- og specialanklager	10,5	0	1.346	448		897	0,5
I alt	35,9	2.033	3.088	974		2.113	1,1
<i>Syd- og Sønderjylland</i>	Anklagerfuldmægtig	19,0	1.523	1.171	109	1.061	0,5
Anklager	5,1	409	93	42		51	0,0
Senior- og specialanklager	8,7	0	750	122		628	0,3
I alt	32,9	1.932	2.014	273		1.741	0,9
<i>Fyn</i>	Anklagerfuldmægtig	8,9	714	320	20	301	0,2
Anklager	13,0	1.044	495	62		434	0,2
Senior- og specialanklager	6,9	0	604	186		418	0,2
I alt	28,9	1.758	1.419	268		1.152	0,6
<i>Sydsjælland og Lolland- Falster</i>	Anklagerfuldmægtig	9,2	733	769	151	618	0,3
Anklager	6,2	497	422	128		294	0,2
Senior- og specialanklager	9,0	0	1.479	175		1.304	0,7
I alt	24,4	1.230	2.670	454		2.216	1,1

Tid Embede	Stilling	Antal medarbejdere	Rådighedsfor- pligtelse (timer)	Difference 9001 Mertid (timer)	9002 Frihed (timer)	Timer	Årsværk
<i>Rigsadvokaten</i>		Anklagerfuldmægtig		0		0,0	
Anklager	25,7	2.058	885	377	507	0,3	
Senior- og specialanklager	13,5	0	1.381	571	810	0,4	
I alt	39,2	2.058	2.266	948	1.317	0,7	
<i>Statsadvokaten i København</i>		Anklagerfuldmægtig		0		0,0	
Anklager	16,2	1.294	1.156	540	616	0,3	
Senior- og specialanklager	16,0	0	2.410	546	1.864	1,0	
I alt	32,2	1.294	3.566	1.086	2.479	1,3	
<i>Statsadvokaten i Viborg</i>	Anklagerfuldmægtig	0,2	13	34	36	-3	0,0
Anklager	16,8	1.348	1.364	674	690	0,4	
Senior- og specialanklager	15,0	0	2.198	536	1.662	0,9	
I alt	32,0	1.361	3.596	1.247	2.349	1,2	
<i>SØIK</i>	Anklagerfuldmægtig	1,2	95	133	103	30	0,0
Anklager	6,5	521	391	283	108	0,1	
Senior- og specialanklager	20,0	0	1.795	1.331	464	0,2	
I alt	27,7	616	2.319	1.717	602	0,3	
<i>Den centrale anklagemyndighed</i>	Anklagerfuldmægtig	1,4	108	166	139	27	0,0
Anklager	65,3	5.221	3.795	1.875	1.921	1,0	
Senioranklager	56,3	6.211		2.225	3.985	2,0	
Specialanklager	8,2	1.574		759	815	0,4	
Senior- og specialanklager	64,5	0	7.784	2.984	4.800	2,5	
I alt	131,1	5.330	11.746	4.998	6.748	3,5	

**Bemærkninger:**

Antal medarbejdere er opgjort som antal helårsansatte på baggrund af løndata. En medarbejder der i et givent år kun har fået løn halvdelen af året, tæller således som en halv medarbejder.  
Årsværk er opgjort som 1.975 timer pr. årsværk.

## Bilag 5 9001/9002 i DCA i 2018

**Tabel 4 - Mertid og frihed i den centrale anklagemyndighed 2018**

Tid Embede	Stilling	Antal medarbejdere	Rådighedsfor- pligtelse (timer)	Difference 9001 Mertid (timer)	9002 Frihed (timer)	Timer	Årsværk
<i>Rigsadvokaten</i>	Anklagerfuldmægtig	0,6		47	0		0,0
Anklager	27,7	2.214	2.773	463		2.310	1,2
Senior- og specialanklager	17,7	0	2.103	659		1.444	0,7
I alt	45,9	2.260	4.876		1.122	3.754	1,9
<i>Statsadvokaten i København</i>	Anklagerfuldmægtig			0		0,0	
Anklager	17,2	1.375	1.528	372		1.156	0,6
Senior- og specialanklager	15,2	0	2.008	373		1.635	0,8
I alt	32,4	1.375	3.536		745	2.790	1,4
<i>Statsadvokaten i Viborg</i>	Anklagerfuldmægtig	1,0	80	216	125	91	0,0
Anklager	15,9	1.274	1.300	663		638	0,3
Senior- og specialanklager	13,6	0	2.450	548		1.902	1,0
I alt	30,5	1.354	3.966		1.335	2.630	1,3
<i>SØIK</i>	Anklagerfuldmægtig	0,9	71	142	70	72	0,0
Anklager	5,7	459	702	390		311	0,2
Senior- og specialanklager	20,6	0	2.487	1.607		880	0,5
I alt	27,2	530	3.330		2.067	1.263	0,6
<i>Den centrale anklagemyndighed</i>	Anklagerfuldmægtig	2,5	197	357	195	163	0,1
Anklager	66,5	5.322	6.303	1.888		4.415	2,3
Senioranklager	56,0	6.827		2.058		4.769	2,4
Specialanklager	11,0	2.220		1.129		1.091	0,6
Senior- og specialanklager	67,0	0	9.047	3.188		5.860	3,0
I alt	136,0	5.519	15.707	5.270		10.437	5,4

**Bemærkninger:**

Antal medarbejdere er opgjort som antal helårsansatte på baggrund af løndata. En medarbejder der i et givent år kun har fået løn halvdelen af året, tæller således som en halv medarbejder.  
Årsværk er opgjort som 1.975 timer pr. årsværk.

## Bilag 6 9001/9002 i den lokale anklagemyndighed i 2018

**Tabel 2 - Mertid og frihed i den lokale anklagemyndighed 2018**

Tid Kreds	Stilling	Antal medarbejdere	Rådighedsfor- pligtelse (timer)	Difference 9001 Mertid (timer)	9002 Frihed (timer)	Timer	Årsværk
<i>Nordjylland</i>	Anklagerfuldmægtig	7,0	561			507	0,3
	Anklager	13,7	1.096	747	331	416	0,2
	Senior- og specialanklager	9,7	0	1.502	309	1.193	0,6
	I alt	30,4	1.656	2.869	754	2.116	1,1
<i>Østjylland</i>	Anklagerfuldmægtig	8,1	650		858	102	0,4
	Anklager	19,2	1.536	1.383	367	1.016	0,5
	Senior- og specialanklager	9,2	0	831	228	603	0,3
	I alt	36,6	2.186	3.071	697	2.375	1,2
<i>Midt- og Vestjylland</i>	Anklagerfuldmægtig	9,2	737		770	213	0,3
	Anklager	6,6	530	424	136	288	0,1
	Senior- og specialanklager	11,5	0	1.589	926	663	0,3
	I alt	27,4	1.268	2.783	1.275	1.507	0,8
<i>Sydøstjylland</i>	Anklagerfuldmægtig	13,9	1.113		1.229	323	0,5
	Anklager	10,7	855	480	172	309	0,2
	Senior- og specialanklager	9,2	0	1.304	239	1.066	0,5
	I alt	33,8	1.968	3.013	733	2.280	1,2
<i>Syd- og Sønderjylland</i>	Anklagerfuldmægtig	20,0	1.602		1.620	124	0,8
	Anklager	7,2	575	341	79	262	0,1
	Senior- og specialanklager	8,4	0	703	135	568	0,3
	I alt	35,7	2.177	2.664	338	2.326	1,2
<i>Fyn</i>	Anklagerfuldmægtig	10,8	862		941	44	0,5
	Anklager	10,9	872	596	72	525	0,3
	Senior- og specialanklager	7,5	0	628	100	528	0,3
	I alt	29,2	1.734	2.166	216	1.950	1,0
<i>Sydsjælland og Lolland- Falster</i>	Anklagerfuldmægtig	11,7	939		727	180	0,3
	Anklager	4,6	371	383	78	306	0,2
	Senior- og specialanklager	9,6	0	1.617	240	1.376	0,7
	I alt	26,0	1.310	2.727	498	2.230	1,1
<i>Midt- og Vestsjælland</i>	Anklagerfuldmægtig	14,9	1.190		966	220	0,4
	Anklager	7,3	581	450	102	349	0,2
	Senior- og specialanklager	9,9	0	1.230	116	1.114	0,6
	I alt	32,0	1.770	2.647	438	2.210	1,1
<i>Nordsjælland</i>	Anklagerfuldmægtig	10,4	830		918	38	0,5
	Anklager	11,3	907	1.373	295	1.078	0,6
	Senior- og specialanklager	8,7	0	949	276	674	0,3
	I alt	30,5	1.737	3.240	608	2.632	1,3
<i>Københavns Vestegn</i>	Anklagerfuldmægtig	14,9	1.192		2.172	50	1,1
	Anklager	6,2	495	1.165	218	947	0,5
	Senior- og specialanklager	8,9	0	1.669	129	1.540	0,8
	I alt	30,0	1.686	5.006	397	4.609	2,4
<i>København</i>	Anklagerfuldmægtig	48,0	3.843		5.383	1.279	2,1

Anklager	37,1	2.970	3.106	884	2.221	1,1	
Senior- og specialanklager	34,4	0	6.493	1.731	4.763	2,4	
I alt	119,6	6.813	14.982	3.894	11.089	5,7	
<i>Bornholm</i>	Anklagerfuldmægtig	2,1	170	123	115	9	0,0
Anklager	0,4	34	41	18	23	0,0	
Senior- og specialanklager	0,0	0	0	0	0	0,0	
I alt	2,5	203	164	132	31	0,0	
<i>Den lokale anklagemyndighed</i>	Anklagerfuldmægtig	171,1	13.689	16.328	2.801	13.527	6,9
Anklager	135,3	10.821	10.489	2.751	7.738	4,0	
Senioranklager	98,0	14.341	3.480	10.861	5,6		
Specialanklager	29,3	4.174	947	3.226	1,7		
Senior- og specialanklager	127,3	0	18.515	4.427	14.087	7,2	
I alt	433,6	24.511	45.332	9.979	35.353	18,1	

**Bemærkninger:**

Antal medarbejdere er opgjort som antal helårsansatte på baggrund af løndata. En medarbejder der i et givent år kun har fået løn halvdelen af året, tæller således som en halv medarbejder.

Årsværk er opgjort som 1.975 timer pr. årsværk.