

Forenklingsudvalgets Delbetænkning II (Kirkefunktionærområdet)

afgivet af det af Kirkeministeriet
den 23. juni 1999 nedsatte udvalg

Betænkning nr. 1405/2001

Delbetækning II
Udgivet af Kirkeministeriet
juli 2001

Delbetækningen kan fås ved henvendelse til:
Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21
1220 København K
Tlf.nr. 33 92 33 90
e-mail: km@km.dk

Delbetækningen kan ses på hjemmesiden www.km.dk

Tryk: Herrmann og Fischer

ISBN: 87-987823-6-3

ISBN: 87-987823-7-1 (Elektronisk version)

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Indledning	6
1.1. Baggrund for udvalgets overvejelser	6
1.1.1. Indledende redegørelse om rammerne for ansættelse af kirkefunktionærer	6
1.1.2. Bemærkning om ressourceforbruget	7
1.2. Redegørelse for udvalgets arbejde og anbefalinger	7
Kapitel 2. Hovedbestemmelserne om løn- og ansættelsesvilkår for kirke- og kirkegårdsfunktionærer	9
2.1. Kirkebetjeningens ordning i almindelighed	9
2.2. Ansættelse	9
2.2.1. Ansættelseskompetence og –myndighed	9
2.2.2. Opslag	11
2.2.3. Ansættelsesbetingelser	11
2.2.3.1. Uddannelseskraft m.v.	11
2.2.3.2. Alderskrav og helbredsbedømmelse	12
2.2.4. Prøveansættelse	12
2.3. Løn	13
2.3.1. Lønrammesystemet	13
2.3.2. Andre lønningsformer	14
2.3.3. Løn under sygdom	15
2.3.4. Løn under fravær på grund af graviditet, barsel, omsorgsdage, adoption og militærtjeneste	15
2.3.5. Lønforskud og lønforskrivning	16
2.4. Andre ansættelsesvilkår	16
2.4.1. Ferie	16
2.4.2. Fridage, friweekends og særlige feriefridage	17
2.4.3. Telefongodtgørelse, flyttegodtgørelse og jubilæumsgratiale	17
2.4.4. Arbejdstøj	17
2.4.5. Kontor	18
2.4.6. Efteruddannelse	18
2.4.7. Tavshedspligt	18
2.4.8. Tjenestetidsregler	18
2.4.9. Tjenestefrihed til varetagelse af organisationsarbejde	18
2.4.10. Medarbejdermøder	19
2.4.11. Ombud	19
2.4.12. Konstitution (vikariat)	19
2.5. Arbejdsforpligtelser	20
2.5.1. Fastsættelse og ændring	20
2.5.2. Tjenstlige forskrifter	20

2.6. Forhandlingsret	21
2.6.1. For kirkefunktionæren selv	21
2.6.2. For kirkefunktionærens faglige organisation	21
2.6.2.1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende lønnede	21
2.6.2.2. Andre kirkefunktionærer	22
2.7. Disciplinære forseelser	22
2.7.1. Tjenestemænd	22
2.7.1.1. Suspension og tjenestefritagelse	22
2.7.1.2. Disciplinærfølgning	22
2.7.2. Ikke-tjenestemænd	22
2.8. Afsked	23
2.8.1. Afskedskompetence	23
2.8.2. Afskedsgrunde	23
2.8.2.1. Alder	23
2.8.2.2. Sygdom	23
2.8.2.3. Ansøgning (opsigelse)	23
2.8.2.4. Tjenesteforseelse m.v.	23
2.8.2.5. Diskretionær afsked	24
2.8.3. Afskedigelsens (opsigelsens) form	24
2.8.4. Varsel	24
2.8.4.1. Tjenestemænd	24
2.8.4.2. Ansatte på tjenestemandslignende vilkår	24
2.8.4.3. Andre kirkefunktionærer	25
2.8.4.4. Konstituerede og vikarer	25
2.8.5. Prøveansatte tjenestemænd	25
2.8.6. Fratrædelsesgodtgørelse	25
2.9. Efterindtægt, pension og understøttelse m.v.	25
Kapitel 3. Forenklinger og moderniseringer der er gennemført	26
3.1. Medarbejderrepræsentant og medarbejdermøder	26
3.2. Eksempler på løbende regelsanering	27
3.3. FLØS	27
3.4. Vejledninger	28
3.5. Uddannelse og konsulentbistand fra Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer	28
Kapitel 4. Begrænsninger i muligheden for ensidig forenkling	29
Kapitel 5. Udvalgets forslag	30
5.1. Generelle bemærkninger	30
5.2. Overvejelser om ansættelsesformer for kirke- og kirkegårdsfunktionærer	30
5.2.1. Eventuelle alternative ansættelsesformer	31

5.2.2. Tjenestemandssystemets fremtid	32
5.3. Tjenestemandens pligt til at tåle ændringer i tjenesteforretningernes og ansættelsesområdets omfang og beskaffenhed	33
5.4. Vikarspørgsmål	33
5.5. Ændring af regulativer samt legalitetskontrol af disse	34
5.6. Kvotafastsættelse for kordegneassistenter, organistassistenter og 2. kirketjenere	35

Kilde: Steffen Brunés, Folkekirkens personale, 1. udgave 2001.

Bilag:

1. Udvalgets sammensætning
2. Lov nr. 310 af 16. maj 1990 om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

Kapitel 1 Indledning

1.1. BAGGRUND FOR UDVALGETS OVERVEJELSER

1.1.1. INDLEDENDE REDEGØRELSE OM RAMMERNE FOR ANSÆTTELSE AF KIRKEFUNKTIONÆRER

Debatten om menighedsrådenes arbejdsvilkår indeholder ofte udsagn om, at opgaven som arbejdsgiver over for kirkefunktionærerne er kompliceret.

At rollen som arbejdsgiver ofte opleves som kompliceret hænger formentlig sammen med, at menighedsrådene er lokale folkevalgte organer uden tilknyttet administration, og at menighedsrådets medlemmer udfører arbejdet i fritiden.

Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer har, blandt andet fordi der i de senere år er kommet mere fokus på menighedsrådets opgaver som arbejdsgiver, gennemført en undersøgelse af kontaktpersonens opgaver. Undersøgelsen er udgivet i 2001 og efterlader det *generelle* indtryk, at der *ikke* er krisestemning blandt landets kontaktpersoner: De fleste opgaver vurderes til lettere end ”middel”, man bruger i gennemsnit 5 timer om måneden på hvervet, kun 12% finder, at tidsforbruget er for meget i forhold til enten erhvervsarbejde eller andre gøremål, og 82% finder, at de hverken bruger for lidt tid i forhold til medarbejdernes eller i forhold til menighedsrådets behov. Ligeledes ser det *ikke* ud til, at erfaringerne med hvervet skræmmer folk fra at genopstille til menighedsrådet.

Kirke- og kirkegårdsfunktionærområdet er en del af det offentlige arbejdsmarked, og reglerne om ansættelse af kirkefunktionærer findes blandt andet i lov nr. 310 af 16. maj 1990 om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. (bilag 2), der i § 16 indeholder følgende bestemmelse:

”§ 16. Ansættelse og afskedigelse af kirke- og kirkegårdsfunktionærer foretages af menighedsrådet efter regler fastsat af kirkeministeren. Dog kan uansøgt afsked af varigt tjenestemandsansatte kirke- og kirkegårdsfunktionærer, jf. § 26, stk. 2, i lov om tjenestemænd kun foretages af kirkeministeren.”

Ansættelsesloven indeholder herudover i kapitel 8 (§§ 21 -23) bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår og om forhandlingsretten.

I medfør af ansættelseslovens § 21 fastsættes løn- og ansættelsesvilkår for de i folkekirken ansatte personalegrupper af finansministeren. Dog fastsættes løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemandsansat personale og personale ansat på tjenestemandslignende vilkår i henhold til bestemmelserne i §§ 45 - 48 i lov om tjenestemænd, hvilket indebærer, at vilkårene fastsættes ved tjenestemandsaftale.

Efter ansættelseslovens § 22 træffer menighedsrådet afgørelse om kirkebetjeningens ordning efter regler fastsat af kirkeministeren. Kirkeministeren fastsætter efter forhandling med menighedsrådet og den faglige organisation, i hvilke stillinger tjenestemandsansættelse skal finde sted.

Efter den ordning, der som fast praksis er fulgt siden tjenestemandreformen i 1969, udfærdiger Kirkeministeriet - som tidligere - de forskrifter, der regulerer ansættelsesforholdene i folkekirken. Disse udfærdiges enten på grundlag af Finansministeriets aftaler og cirkulærer, efter bemyndigelse eller med hjemmel i ansættelseslovens § 22.

Reguleringen af løn- og ansættelsesvilkårene for kirke- og kirkegårdsfunktionærer finder fra Kirkeministeriets side sted i følgende former:

- Aftaler på tjenestemandsområdet.
- Bekendtgørelser udstedt med hjemmel i lov.
- Cirkulærer fra overordnet lønmyndighed til underordnet ansættelsesmyndighed.
- Konkrete afgørelser i 1. instans vedrørende fx stillingsoprettelse og klassificering på området for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt som rekursmyndighed i en række tilfælde.
- Vejledning og responsa vedrørende løn- og ansættelsesvilkår i bred forstand.

Ansættelsesområdet er som nævnt for en stor dels vedkommende dækket af aftaler eller reguleret på anden måde. Ændringer i ansættelsesvilkår og stillingsindhold kan kun gennemføres af det enkelte menighedsråd under hensyntagen til disse regler.

Dette, sammenholdt med at menighedsrådsarbejdet er et frivilligt hverv, og at menighedsrådet ikke har en tilhørende administration, er en del af begrundelsen for, at arbejdsgiverrollen kan opleves som kompliceret.

1.1.2. BEMÆRKNING OM RESSOURCEFORBRUGET

Lønudgifter er den tungeste post på kirkekassernes budgetter. Udvalget er i denne forbindelse opmærksom på, at man i en del ligningsområder oplever, at lønudgifterne har nået en øvre grænse, hvor yderligere stigning ikke vil være mulig uden ubehagelige konsekvenser for den lokale kirkelige ligning. Udvalget vil derfor i sit videre arbejde tage fat på at drøfte strukturændringer blandt andet i retning af at opnå større fleksibilitet og en bedre udnyttelse af medarbejderressourcerne.

Udvalget skal i den forbindelse pege på, at der allerede i dag er mulighed for, at menighedsråd kan samarbejde om personale og derved få en mere hensigtsmæssig udnyttelse af ressourcerne. Tilsvarende har menighedsrådene også mulighed for fx at have fælles maskiner til kirkegårdenes drift.

Samtidig skal udvalget pege på muligheden for, at øge kirkekassernes indtægter gennem (større) brugerbetaling fx ved brug af lokaler i sognegårde o.lign.

1.2. REDEGØRELSE FOR UDVALGETS ARBEJDE OG ANBEFALINGER

Forenklingssudvalget har med denne redegørelse søgt at belyse, hvilke regler der gælder for kirkefunktionærområdet, og hvilke krav der som følge heraf stilles til menighedsrådene som arbejdsgivere.

Udvalget har endvidere redegjort for, hvilke forenklinger og moderniseringer der allerede er foretaget.

Udvalget har herefter peget på en række begrænsninger i muligheden for ensidige generelle forenklinger af området. Udvalget foreslår på denne baggrund, at Folkekirkens Samarbejdsudvalg anmodes om at nedsætte en arbejdsgruppe med henblik på en detaljeret gennemgang af kirkefunktionærområdet. En sådan arbejdsgruppe vil få den nødvendige sagkundskab gennem repræsentanter for Kirkeministeriet, stiftsøvrighederne, Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer samt de faglige organisationer.

Udvalget har endvidere overvejet muligheden for nye ansættelsesformer, ligesom udvalget kommer med enkelte forslag til forenklinger af det gældende regelsæt.

Udvalget har behandlet kirkefunktionærområdet på 5 møder.

København, den 21. juni 2001

Eli Højbjerg Andersen

Steffen Brunés

Kresten Drejergaard

Marjun Egholm

Jakob Hvidt

Carsten Dalsgaard Jørgensen

Peter A. Krogsøe

Finn Langager Larsen (formand)

Birthe Lund

Helle Samson

Pernille Esdahl
Mette Schwaner Steensen
(sekretærer)

Kapitel 2

Hovedbestemmelserne om løn- og ansættelsesvilkår for kirke- og kirkegårdsfunktionærer

Alle hovedbestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for kirke- og kirkegårdsfunktionærer er samlet til en systematisk oversigt med henvisning til relevante bestemmelser i love, bekendtgørelser, aftaler og cirkulærer m.v. i cirkulære af 20. december 1997 om løn- og ansættelsesvilkår for kirke- og kirkegårdsfunktionærer med senere ændringer.

I dette kapitel foretages en gennemgang af disse hovedbestemmelser.

2.1 KIRKEBETJENINGENS ORDNING I ALMINDELIGHED

Som nævnt træffer menighedsrådet afgørelse om kirkebetjeningens ordning i henhold til de bestemmelser, kirkeministeren har fastsat herom.

Tjenestemænd ansættes med folkekirken som ansættelsesområde og med sognet som ansættelsessted.

Øvrige kirkefunktionærers ansættelsesområde er vedkommende sogn, medmindre der udtrykkeligt er gjort undtagelse herom ved ansættelsen eller undtagelse fremgår af forholdene, fx hvor der er ansat funktionærer ved en filialkirke. En funktionær, der er ansat ved sognekirken, er således som almindelig regel forpligtet til at gøre tjeneste i filialkirker og i gudstjenestelokaler, der midlertidigt eller varigt benyttes af sognemenigheden. Herudover er kirkefunktionærer forpligtet til at medvirke ved gudstjenester, andagter og kirkelige handlinger i kapeller og krematorier og på sygehuse, alderdomshjem og plejehjem m.v., der betjener beboerne i ansættelsesområdet. Forpligtelsen er ikke afhængig af, om kapellet, krematoriet eller institutionen er beliggende i det sogn, hvor funktionæren er ansat.

2.2. ANSÆTTELSE

2.2.1. ANSÆTTELSESKOMPETENCE OG -MYNDIGHED

Menighedsrådet træffer beslutning om ansættelse i ledige stillinger som kirke- og kirkegårdsfunktionær. For så vidt tjenestestedet for stillingen som kirke- eller kirkegårdsfunktionær omfatter mere end én menighedsrådsreds, foretages ansættelse af menighedsrådene i et fælles møde.

Begrebet ansættelsesmyndighed dækker imidlertid mere end denne ene funktion – at ansætte.

Det er som udgangspunkt menighedsrådet, der

- bestemmer kirkebetjeningens ordning efter regler fastsat af Kirkeministeriet.
- ansætter kirke- og kirkegårdsfunktionærer, herunder vurderer forløb af prøvetid.
- udøver ledelsesretten ved at lede og fordele arbejdet og give anvisning om arbejdets udførelse.
- har forhandlingsret og –pligt (men ikke aftaleret).
- udfærdiger regulativ for stillingerne.
- afskediger kirke- og kirkegårdsfunktionærer undtagen i tilfælde af uansøgt afsked af tjenestemænd.

- iværksætter eventuelle disciplinærsanktioner mod kirkefunktionærer bortset fra tjenestemænd.
- fastsætter lønvilkår for honorarlønnede.

Menighedsrådets status som offentlig arbejdsgiver og ansættelsesmyndighed indebærer en række pligter, som mere eller mindre følger kompetencerne:

- Pligt til at efterleve regler og aftaler inden for ansættelsesområdet.
- Pligt til at lede og fordele og give anvisninger. Menighedsrådet har pligt til i fornødent omfang at sikre, at arbejdet udføres til menighedsrådets tilfredshed. Det er en forudsætning for iværksættelse af fx disciplinære sanktioner mod ansatte, at arbejdsgiverens pligt til at give anvisninger på, hvordan arbejdet skal udføres, og hvilken adfærd der ønskes, er opfyldt.
- Forhandlings- og høringspligt. I henhold til ansættelseslovens § 23, stk. 1, har de organisationer, der er nævnt i tjenestemandlovens § 49, forhandlingsret over for alle vedkommende kirkelige myndigheder i spørgsmål vedrørende kirkefunktionærer, der er ansat som tjenestemænd eller på tjenstemandslignende vilkår. Denne forhandlingsret for organisationerne modsvares af en pligt for menighedsrådet, som ofte vil være ”vedkommende kirkelige myndighed”, til at forhandle forhold vedrørende de under menighedsrådet ansatte kirke- og kirkegårdsfunktionærer. Det bemærkes, at forhandlingsret og –pligt i dette tilfælde ikke har sammenhæng med en egentlig aftaleret i overenskomstmæssig eller tjenestemandretlig forstand. Denne aftaleret udøves af Finansministeriet og Kirkeministeriet.
- Høringspligt. I ansættelseslovens § 23, stk. 2, er det bestemt, at menighedsrådet ikke kan afgøre sager, der vedrører en kirkefunktionærs forhold, forinden den pågældende har haft lejlighed til at udtale sig i sagen. Denne udtaleret er også et udslag af forhandlingsretten og vil i yderste fald kunne tillægges gyldighedsvirkning i forhold til trufne dispositioner. Med andre ord vil en tilsidesættelse af høringspligten efter § 23, stk. 2, kunne medføre, at en af menighedsrådet truffet afgørelse bliver ugyldig. Omvendt vedrører høringspligten kun afgørelser af en vis betydning, og bestemmelsen kan ikke anvendes til fx at blokere for sædvanlig instruks eller tjenestebefaling.
- Pligt til modydelse i et arbejdsforhold. Dette indebærer, at det er menighedsrådets pligt som ansættelsesmyndighed at sikre, at løn og andre ydelser, der tilkommer den ansatte, er korrekt beregnet og udbetalt, samt at de til ansættelsen knyttede pensionsordninger er etablerede. Menighedsrådet har således det overordnede arbejdsgiveransvar for lønnens korrekte udbetaling, uanset at den praktiske administration fx finder sted gennem Folkekirkens Lønservice (FLØS). Menighedsrådet skal sikre, at optjent ferie, barselsorlov og øvrig tjenestefrihed afholdes efter de derom gældende regler, og at pligtige godtgørelser kommer til udbetaling.
- Pligt til at sikre et godt og forsvarligt arbejdsmiljø.

Efter menighedsrådslovens § 10 vælger menighedsrådet blandt de valgte medlemmer en kontaktperson, der bemyndiges til på rådets vegne at give forskrifter og anvisninger til og modtage henvendelser fra kirke- og kirkegårdsfunktionærer ved kirken. Menighedsrådet fastsætter en vedtægt for kontaktpersonen.

Personalekontaktpersonen fungerer som arbejdsgivers repræsentant i forhold til de ansatte og har som særlig opgave at beramme, indkalde og lede det årlige medarbejdermøde, jf. kapitel 3.1. Menighedsrådet skal skriftligt tilkendegive overfor funktionærerne, hvem der er bemyndiget til på rådets vegne at fungere som kontaktperson vedrørende løn- og ansættelsesforhold og vedrørende tjenstlige forhold som tjenestens tilrettelæggelse, ferie, sygdom, godkendelse af vikar m.v.

2.2.2. OPSLAG

Ledige stillinger besættes efter opslag. Opslag skal dog ikke finde sted ved en tjenestemand's varige ansættelse efter prøveansættelse.

En ledig stilling opslås af menighedsrådet.

Hvis menighedsrådet ønsker, at der foretages ændringer i stillingens indhold, skal stiftsøvrigheden før opslag af en ledig lønrammestilling foretage en prøvelse af, om forudsætningerne for stillingens hidtidige aflønning fortsat er til stede.

Hvis der ved udløbet af ansøgningsfristen ikke har meldt sig ansøgere, der opfylder betingelserne for at kunne ansættes i stillingen, genopslås stillingen. Genopslag finder endvidere sted, hvis menighedsrådet skønner, at ingen af de ansøgere, der rettidigt har ansøgt om stillingen, er tilstrækkeligt egnet til stillingen, eller at man ved fornyet opslag kan fremskaffe ansøgning fra mere kvalificerede ansøgere. Finder menighedsrådet, at ansøgninger, der er indgivet for sent, bør tages i betragtning, skal stillingen ligeledes opslås på ny.

Opslag bør indrykkes i vedkommende organisationsblad, såfremt et sådant findes, og herudover indrykkes i dagspressen. Arbejdsformidlingskontoret skal endvidere gøres bekendt med opslaget, medmindre det er optaget i Statstidende.

Opslaget skal indeholde følgende:

- stillingsbetegnelse
- ansættelsessted og for tjenestemænd ansættelsesområde (folkekirken)
- stillingens klassificering (lønramme og særlige tillæg, rådighedstillæg eller lignende)
- eventuel for stillingen fastsat lønkvota
- særlige kvalifikations- og uddannelseskraV, som stilles til ansøgerne
- ansøgningsfristen, oplysning om hvortil ansøgerne skal sendes, og om hvor stillingens regulativ kan rekvireres.

Ansøgningsfristen skal være mindst 14 dage. Til stillinger, der aflønnes efter lønrammesystemet, skal ansøgningsfristen dog altid udgøre 3 uger.

2.2.3 ANSÆTTELSESBETINGELSER

2.2.3.1. UDDANNELSESKRAV M.V.

Organiststillinger, der er klassificeret i lønramme 16-21-29-31 eller højere, må kun besættes med organister med højeste organisteksamen (Kirkemusikalsk Diplomeksamen) fra et dansk musikkonservatorium. I organiststillinger, der er klassificeret i PO-lønrammerne, må kun ansættes organister, der mindst har Præliminær Orgelprøve fra et dansk musikkonservatorium, kirkemusikskole eller seminarium.

Organister med tilsvarende uddannelse vil dog af Kirkeministeriet kunne anerkendes som ansøgere til stillingerne.

Ansøgere til *kirkegårdslederstillinger* skal have faglig uddannelse som gartner eller anden uddannelse, som Kirkeministeriet i det enkelte tilfælde godkender som ligestillet hermed i henseende til såvel teoretisk som praktisk kunnen. Stillinger som kirkegårdsleder, hvis lønramme slutter med lønramme 29 eller højere, skal opslås med bemærkning om, at ansøgere, der har uddannelse som hortonom, vil blive foretrukket.

Ansøgere til *kirkegårdsassistentstillinger* skal have faglig uddannelse som gartner eller anden uddannelse, som Kirkeministeriet i det enkelte tilfælde godkender som ligestillet hermed i henseende til såvel teoretisk som praktisk kunnen.

Kordegnestillinger skal opslås med krav om, at ansøgere, der ikke er eller har været ansat i kordegnestilling, skal have gennemført en basisuddannelse i ministerialbogsførelse og administration/kirkekundskab. Hvis der er henlagt kassererhverv til kordegnestillingen, stilles der endvidere krav om, at ansøgere skal have gennemført en uddannelse i budgetlægning og regnskabsførelse.

Alle, der førstegangsansættes i en *graverstilling*, skal gennemgå et grunduddannelseskursus for gravere m.fl. indenfor de 2 første ansættelsesår.

Alle, der førstegangsansættes i en *kirketjenerstilling* ved en bykirke, skal indenfor de 2 første ansættelsesår gennemgå kirketjeneruddannelsens uddannelsesmodul 1, 2 og 3.

Der stilles derimod ikke i forbindelse med ansættelse i en *sognemedhjælperstilling* krav om, at den pågældende har en bestemt uddannelse. Sognemedhjælpere er dog pligtige til at efteruddanne sig.

2.2.3.2. ALDERSKRAV OG HELBREDSBEDØMMELSE

Ansættelse på prøve i en tjenstemandsstilling kan tidligst ske ved det fyldte 18. år, og varig ansættelse som tjenestemand kan tidligst ske ved det fyldte 20. år.

Før ansættelse - på prøve eller varigt - som tjenestemand skal menighedsrådet vurdere om den, der ønskes ansat, helbredsmæssigt er i stand til at varetage stillingen. Menighedsrådet skal endvidere ved alle tjenstemandsansættelser tage et pensionsforbehold, der gælder ved afsked på grund af sygdom inden for - som udgangspunkt - 10 år fra ansættelsen.

Der er ikke krav om særlig helbredsbedømmelse ved andre stillinger end tjenstemandsstillinger.

2.2.4. PRØVEANSÆTTELSE

I henhold til tjenstemandslovens § 6, stk. 1, sker første varige ansættelse som tjenestemand efter forudgående ansættelse på prøve.

Prøvetiden er normalt 2 år. Forudgående tjeneste på andre vilkår kan med stiftsøvrighedens godkendelse træde i stedet for.

Prøveansættelse har til formål at give den ansatte og arbejdsgiveren mulighed for at vurdere, om arbejdets karakter og den ansattes egenskaber er egnede til et varigt ansættelsesforhold.

Følgende ansøgere skal ikke ansættes på prøve:

- Ansøgere, der er fyldt 20 år, og som umiddelbart forud for ansættelse som tjenestemand har været ansat i mindst 2 år på tjenestemandslignende vilkår i samme eller tilsvarende stilling.
- Ansøgere, der er varigt ansat i en anden tjenestemandstilling i folkekirken eller i staten.

I følgende tilfælde kan ansøgere ansættes med forkortet prøvetid:

- Ved genansættelse af tidligere i folkekirken eller staten varigt ansat tjenestemand er prøvetiden 1 år.
- Ved genansættelse af en tidligere prøveansat tjenestemand kan den tidligere tjeneste medregnes, dog højst med 1 år.
- Ved ansættelse af en person, som er ansat i en anden stilling i folkekirken, staten eller en kommune, kan prøvetiden nedsættes under hensyn til tjenesten - dog højst med 1 år.

Ved ansættelse i stillinger på tjenestemandslignende vilkår kan der aftales en prøvetid på op til 3 måneder. Tilsvarende prøvetid kan aftales ved første ansættelse af sognemedhjælpere i folkekirken.

For honorarlønnede gælder særlige regler om prøvetid for kirkesangere og honorarlønnede organister.

2.3. LØN

2.3.1. LØNRAMMESYSTEMET

Følgende stillinger aflønnes efter lønrammesystemet:

- organiststillinger til hvilke der er knyttet uddannelseskrav, og hvor beskæftigelsesgraden udgør mindst 50 %
- kirkegårdslederstillinger
- kirkegårdsassistentstillinger
- kordegnstillinger
- graverstillinger
- kirketjenerstillinger, hvor beskæftigelsesgraden udgør mindst 50 %
- sognemedhjælperstillinger.

Kirkefunktionærstillinger, der er *tjenestemandstillinger*, er henført til lønrammesystemet ved lov af 18. juni 1969 om tjenestemandslønninger m.v. og klassificering af tjenestemandstillinger i staten, folkeskolen og folkekirken § 25 eller senere aftale. Nyoprettelse af tjenestemandstillinger kan finde sted ved Kirkeministeriets bestemmelse efter indstilling fra menighedsrådet.

Andre kirkefunktionærer lønnes efter lønrammesystemet, for så vidt dette er fastsat af Kirkeministeriet.

Klassificering af tjenstemandsstillinger og tjenstemandslignende stillinger sker ved aftale mellem Finansministeriet (Kirkeministeriet) og vedkommende tjenstemandsorganisation.

Ændring af en tjenstemandsstillings eller en tjenstemandslignende lønnet stillings klassificering skal ske ved aftale mellem Finansministeriet og vedkommende centralorganisation, jf. § 45 i lov om tjenstemænd. Omklassificering kan normalt kun finde sted i forbindelse med de almindelige omklassificeringsforhandlinger.

Hvis en kirkefunktionær, der lønnes efter lønrammesystemet, ikke er heltidsbeskæftiget, fastsættes der en *kvota*, med hvilken lønnen efter lønrammen udbetales. Nyfastsættelse af kvoten for organiststillinger foretages af Kirkeministeriet. Andre nyfastsættelser og ændringer af lønkvota foretages af stiftsøvrigheden.

Til kirketjenere, kordegne samt gravere og kirkegårdsledere med kirketjeneste udbetales rådighedstillæg. Afgørelse om ændring af rådighedstillæg træffes af stiftsøvrigheden.

Rådighedstillæg kan ikke uden ministeriets godkendelse udbetales til andre funktionærer eller med andre beløb end de af ministeriet fastsatte.

Til visse stillinger som graver og kirkegårdsleder ydes administrationstillæg.

Til organiststillinger klassificeret med krav om Præliminær Orgelprøve ydes kvalifikationstillæg samt rådighedstillæg. Til organiststillinger klassificeret med krav om Kirkemusikalsk Diplomeksamen ydes rådighedstillæg.

Til sognemedhjælpere kan der efter reglerne ydes rådighedstillæg, funktionstillæg og kvalifikationstillæg.

Der kan ikke ydes tjenstemandsansatte og tjenstemandslignende lønnede kirkefunktionærer *vederlag udover den fastsatte løn* med tillæg. I overensstemmelse hermed kan særskilt vederlag ikke ydes for medvirken ved kirkelige handlinger, uanset om de personer, for hvem handlingen udføres, har bopæl i eller uden for sognet eller kommunen, og uanset om de pågældende er medlemmer af folkekirken eller står uden for denne, og uanset hvilken præst der udfører handlingen.

Såfremt der i henhold til kirkens vedtægter skal opkræves betaling for ydelser, for hvilke kirkefunktionæren ikke er berettiget til betaling, indgår betalingen i kirkekassen.

2.3.2. ANDRE LØNNINGSFORMER

For kirke- og kirkegårdsfunktionærer, der ikke lønnes efter lønrammesystemet eller efter overenskomst, fastsættes lønvilkår af menighedsrådet inden for de af Kirkeministeriet fastsatte rammer, jf. dog cirkulære og cirkulæreskrivelse af 10. februar 2000 om løn- og ansættelsesvilkår for kirkesangere og for organister, der ikke lønnes efter tjenstemændenes lønrammer. Menighedsrådets afgørelse skal godkendes af provstiudvalget i de tilfælde, hvor der på området er fastsat vejledende regler af Kirkeministeriet.

Kirkefunktionærer, der er ansat med fast løn, må ikke oppebære særskilt vederlag for medvirken ved kirkelige handlinger.

For *kontorpersonel på kirkegårdskontorer m.m.* sker ansættelse og aflønning efter retningslinierne i fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomst) med tilhørende organisationsaftale for kontorfunktionærer.

Gartnere og gartneriarbejdere på bykirkegårde ansættes og lønnes i henhold til fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomst) med tilhørende organisationsaftale for gartnere og gartneriarbejdere ved statshaver og bykirkegårde m.v.

Gravermedhjælper m.fl. lønnes efter regler fastsat af Kirkeministeriet efter forhandling med FAKK og SID.

2.3.3. LØN UNDER SYGDOM

Der ydes *tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte kirkefunktionærer* løn under sygdom. Der føres for hver ansat en sygedagsliste med oplysning om tidspunktet for hver sygeperiodes begyndelse og ophør.

Meddelelse om sygdomsforfald skal af funktionærer gives til menighedsrådet uden ugrundet ophold og skal så vidt muligt være menighedsrådet i hænde inden tjenestens begyndelse den første sygedag. Meddelelse om sygdomsforfald skal af funktionæren snarest derefter bekræftes ved fremsendelse af en af ham underskrevet erklæring herom. Meddelelse om genoptagelse af tjenesten efter sygdomsforfald skal af kirkefunktionæren afgives til menighedsrådet, så snart tidspunktet for tjenestens genoptagelse kan forudsiges.

Menighedsrådet kan efter de derom fastsatte regler kræve dokumentation for sygdommen og dennes varighed ved lægeerklæring.

Tilsvarende ydes der løn under sygdom til sognemedhjælper og - efter 13 ugers ansættelse - til gravermedhjælper. Honorarlønnede er som udgangspunkt berettiget til løn under sygdom, hvis de er omfattet af funktionærloven, herunder dennes krav om 15 timers ugentlig beskæftigelse.

Ansatte, der ikke er berettiget til løn under sygdom, er berettigede til dagpenge i henhold til lov om dagpenge.

2.3.4. LØN UNDER FRAVÆR PÅ GRUND AF GRAVIDITET, BARSEL, OMSORGS-DAGE, ADOPTION OG MILITÆRTJENESTE

Tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte kirke- og kirkegårdsfunktionærer og sognemedhjælper er berettigede til at oppebære løn under graviditet, barsel, omsorgsdage og i forbindelse med adoption i henhold til de af Finansministeriet fastsatte regler.

Kirkesangere og organister, der ikke lønnes efter tjenestemændenes lønrammer, er berettigede til at oppebære løn under graviditet, barsel og adoption efter de til enhver tid gældende regler for tjenestemænd.

Andre kirke- og kirkegårdsfunktionærer er, såfremt de ikke er omfattet af funktionærloven, berettigede til dagpenge i henhold til lov om dagpenge.

Kirke- og kirkegårdsfunktionærer er ikke berettigede til løn under første indkaldelse til militærtjeneste. Under genindkaldelse udbetales der løn i den måned, hvori genindkaldelse finder sted og i den følgende måned men ikke herudover.

2.3.5. LØNFORSKUD OG LØNFORSKRIVNING

Under særlige omstændigheder kan der af Kirkeministeriet bevilges tjenestemandsansatte kirkefunktionærer lønforskud.

Indenfor nærmere fastsatte rammer kan der af tjenestemænd gives forskrivning på deres løn.

2.4. ANDRE ANSÆTTELSESVILKÅR

For tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte kirkefunktionærer fastsættes andre ansættelsesvilkår end dem, der er fastsat i tjenestemandsløven og tjenestemandspensionsloven, ved aftale mellem Finansministeriet (Kirkeministeriet) og tjenestemændenes centralorganisationer eller af Finansministeriet (Kirkeministeriet) efter forhandling med tjenestemandorganisationerne.

For andre kirkefunktionærer fastsættes ansættelsesvilkårene af menighedsrådet ved ansættelsesforholdets indgåelse inden for rammerne af de af Finansministeriet (Kirkeministeriet) fastsatte bestemmelser og lovgivningen i øvrigt. Provstiudvalget udøver legalitetskontrol. Ansættelsesvilkårene skal forhandles med kirkefunktionæren eller hans faglige organisation, før de fastsættes.

For alle ved kirker og kirkegårde ansatte skal der af menighedsrådet udfærdiges regulativ. Dette gælder dog ikke for ansatte, der er omfattet af kollektivt overenskomst, fx gartnerne og gartneriarbejdere på bykirkegårde.

2.4.1. FERIE

Den 1. januar 2001 trådte en ny ferielov i kraft (lov nr. 396 af 31. maj 2000). Loven, der indeholder ændringer vedrørende ferieoptjening m.v., må forudses at udløse en ny ferieaftale. De nye regler, som på grund af ikrafttrædelsesbestemmelser ikke har betydning for afvikling af ferie i ferieår 2001-2002, kan betyde ændringer af de her beskrevne regler.

For øjeblikket gælder følgende:

Tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte, overenskomstansatte på månedsløn og sognemedhjælpere er berettiget til ferie efter reglerne i ferieaftalen. Den ansatte har således ret til ferie med løn samt en særlig feriegodtgørelse på 1½%.

Ansatte, der er omfattet af funktionærlovens regler, og andre kirkefunktionærer - herunder timelønnede - er berettigede til ferie efter reglerne i lov om ferie efter nærmere bestemmelser fastsat af Kirkeministeriet. Ansatte, der er omfattet af funktionærlovens regler, er således berettigede til ferie med løn samt en særlig feriegodtgørelse på 1%. Ansatte, der ikke er berettigede til ferie med løn, ydes en feriegodtgørelse på 12½ % af lønnen.

2.4.2. FRIDAGE, FRIWEEKENDS OG SÆRLIGE FERIEFRIDAGE

Kirkefunktionærer – herunder sognemedhjælpere, der i regulativet er forpligtet til at udføre tjeneste lørdag-søndag - er berettigede til en fast ugentlig fridag, som fastsættes i stillingens regulativ. Må denne fridag på grund af tjenesten inddrages, gives der en erstatningsfridag i løbet af samme eller efterfølgende måned. Kan denne erstatningsfridag ikke gives, udbetales der erstatning for den mistede fridag.

Lønrammelønnede kirke- og kirkegårdsfunktionærer samt sognemedhjælpere er berettigede til 3 - 6 fri-weekends årligt afhængigt af kvotastørrelsen. Landsbyorganister og kirkesangere er berettigede til 3 fri-weekends årligt.

Tjenestemandsansatte, tjenestemandlignende ansatte samt overenskomstansatte kirkefunktionærer og sognemedhjælpere er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg om de særlige feriefridage. Aftalen gælder således for lønrammelønnede kordegne, kordegneassistenter, organister, organistassistenter, kirketjenere, kirkegårdsledere, kirkegårdsassistenter, gravere samt månedslønnede gartnere og gartneriarbejdere under SIDs forhandlingsområde og for sognemedhjælpere. Derimod gælder aftalen ikke umiddelbart for timelønnede gartnere og gartneriarbejdere under SIDs forhandlingsområde, gravermedhjælpere, øvrig medhjælp, honorarlønnede eller vikarer. Særligt for de timelønnede gartnere og gartneriarbejdere gælder dog, at disse omfattes af aftalen, når de efter 8 måneders ansættelse ved samme arbejdsgiver overgår til månedsløn.

2.4.3. TELEFONGODTGØRELSE, FLYTTEGODTGØRELSE OG JUBILÆUMSGRATIALE

Menighedsrådet kan bevilge kirke- og kirkegårdsfunktionærer telefon eller telefongodtgørelse efter regler fastsat af Kirkeministeriet.

Der ydes kirkefunktionærer, der lønnes efter tjenestemændenes lønrammesystem, flyttegørelse. Andre kirkefunktionærer er ikke berettigede til flyttegørelse.

Kirkefunktionærer er berettigede til jubilæumsgratiale.

2.4.4. ARBEJDSTØJ

For kirketjenere, gravere og gravermedhjælpere, kirkegårdsassistenter og visse kirkegårdsledere samt kordegne er der indgået aftaler eller fastsat regler om, at der kan købes mørkt tøj til disse medarbejdere inden for en 4-årig brugstermin.

Derudover kan der efter de samme regler udleveres arbejdstøj til gravere, gravermedhjælpere, kirkegårdsassistenter, visse kirkegårdsledere og kirketjenere til brug ved det daglige arbejde inde som ude.

For gartnere og gartneriarbejdere på bykirkegårde (SID) er der til organisationsaftalen knyttet bestemmelser om udlevering af arbejdstøj efter et anciennitetsafhængigt pointsystem.

2.4.5 KONTOR

Menighedsrådet stiller kontorlokale til rådighed for kordegne og kirkegårdsledere. Der kan dog være fastsat andre bestemmelser om kontorlokaler i stillingens regulativ. Såfremt kordegnen eller kirkegårdslederen har kontor i sin private bolig, ydes der kontorholdsgodtgørelse. Størrelsen heraf angives i stillingens regulativ.

Et kordegnkontor skal have offentlig ekspeditionstid fra kl. 10 til kl. 12 på ugens fem første hverdage og derudover to timer en fast ugentlig hverdag efter kl. 16. Offentlig ekspeditionstid herudover fastsættes i forhold til stillingens lønkvota.

2.4.6. EFTERUDDANNELSE

Kirkefunktionærer er pligtige at deltage i efteruddannelse. Udgifterne til beordret efteruddannelse betales af kirkekassen. Til kirkefunktionærens deltagelse i faglige kurser kan menighedsrådet yde tilskud efter gældende regler.

2.4.7. TAVSHEDSPLIGT

Ansatte ved kirker og kirkegårde skal, jf. forvaltningsloven, iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som de i medfør af stillingen bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver dem foreskrevet.

2.4.8. TJENESTETIDSREGLER

Bortset fra kirkegårdsassistenterne er der ikke for tjenestemandsansatte eller tjenestemandslignende lønne- de kirkefunktionærer fastsat nogen højeste tjenestetid, og der vil derfor ikke kunne ydes betaling for overarbejde. Tjenesten bør tilrettelægges således, at den holdes inden for normal ugentlig arbejdstid - for tiden 37 timer pr. uge. Hvis dette er udelukket, må medhjælperordning etableres og betales af kirkekassen.

Tilsvarende gælder andre heltidsbeskæftigede kirke- og kirkegårdsfunktionærer.

Antagelse af fast medhjælp kan, hvor særlige regler ikke er fastsat, kun ske med provstiudvalgets godkendelse.

Tjeneste for kirkefunktionærer, der aflønnes med kvotaløn, må tilrettelægges inden for en tilsvarende nedsat tjenestetid.

2.4.9. TJENESTEFRIHED TIL VARETAGELSE AF ORGANISATIONSARBEJDE

Som hovedregel skal organisationsarbejde udføres i fritiden ved omlægning af tjenesten eller, hvor det er muligt, ved tjenestebytning. Såfremt varetagelsen af organisationsarbejdet ikke kan ske ved omlægning eller bytning, kan menighedsrådet efter forhandling med den ansatte tillade fravær fra tjenesten uden lønafkorting i et antal arbejdstimer svarende til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i 3 uger på årsbasis.

Ved opgørelsen medregnes alt fravær, herunder forhandlingsmøder med kirkelige myndigheder og deltagelse i kongresser, delegeretmøder, hovedbestyrelsesmøder, bestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.

2.4.10. MEDARBEJDERMØDER

I alle sogne og kirkedistrikter afholdes der hvert år et medarbejdermøde. Enhver medarbejder ved kirken har ret til at deltage i medarbejdermødet. Den tid, der medgår til deltagelse i medarbejdermødet, medregnes som arbejdstid.

2.4.11. OMBUD

Tjenestemandsansatte kirkefunktionærer er forpligtede til at overtage et borgerligt eller kommunalt ombud, men kan efter ansøgning af Kirkeministeriet fritages herfor, såfremt det er påkrævet af hensyn til tjenestens forsvarlige udførelse, jf. lov om tjenestemænd. Der er regler om afholdelse af udgifter til tjenestens udførelse under tjenestemænds fravær som følge af varetagelse af ombud. Disse regler finder tilsvarende anvendelse for kirkefunktionærer, der aflønnes med tjenestemandslignende løn.

2.4.12. KONSTITUTION (VIKARIAT)

En tjenestemand i folkekirken har pligt til i stedet for eller i forbindelse med tjeneste i sin egen stilling at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end hans egen, jf. lov om tjenestemænd. Forpligtelsen omfatter også tilfælde, hvor den ledige stilling og den kirkefunktionær, der konstitueres, er knyttet til forskellige kirker. Tjenestemandsansatte kirkefunktionærer har tilsvarende forpligtelser til at forrette midlertidig tjeneste i stillinger, der lønnes med tjenestemandslignende løn.

Disse regler såvel som reglerne om berettigelse til og om beregningen af vederlag finder tilsvarende anvendelse på tjenestemandslignende lønnede kirkefunktionærer. For gravere gælder dog særlige regler om konstitution.

Konstitution i en højere lønnet stilling uden samtidig betjening af egen stilling:

- Såfremt konstitutionen varer 21 dage eller derunder, opnår tjenestemanden ikke krav på vederlag. Varer konstitutionen derimod 22 dage eller derover, er tjenestemanden berettiget til et vederlag, der udgør forskellen mellem den for tjenstemandens egen stilling gældende løn med tillæg og den løn med tillæg, tjenestemanden ville opnå ved udnævnelse i den højere stilling.

Konstitution i anden stilling samtidig med varetagelse af egen stilling:

- **Konstitutionens længde udgør 28 dage eller derover.** På grundlag af tjenestemandens oplysninger om den tid, der må skønnes at medgå til varetagelse af de to stillinger udover normal arbejdstid, ydes der vederlag som for overarbejde efter den sats, der er gældende for det løntrin, hvorpå tjenestemanden ville blive indplaceret, såfremt han udnævntes i den stilling, hvori han vikarierer. Er den ene af stillingerne eller begge stillingerne kvotalønnede, forholdes på tilsvarende måde, men vederlaget beregnes som almindelig timeløn, såfremt den samlede tjeneste holdes inden for normal arbejdstid, og med overarbejdspenge for tjenestetimer ud over normal arbejdstid. Særlig for kvotalønnede organister foretages en kvotaansættelse for tjenesten under ét, og organisten aflønnes under konstitutionen i overensstemmelse hermed.
- **Konstitutionens længde udgør under 28 dage.** I disse tilfælde, der også omfatter kirkefunktionærens vikariat for en anden kirkefunktionær under en eller flere enkeltjenester eller på fridage, ydes intet vederlag. Derimod er kvotalønnede kirkefunktionærer berettigede til vederlag under vikariatet, selvom dette ikke har en varighed som foran nævnt.

2.5. ARBEJDSFORPLIGTELSER

2.5.1. FASTSÆTTELSE OG ÆNDRING

Indholdet og omfanget af en kirkefunktionærs arbejdsforpligtelse fastsættes dels ved generelle aftaler eller regler udfærdiget af Kirkeministeriet, dels ved konkrete regulativer for hver enkelt stilling.

I forbindelse med ændring af arbejdsforpligtelsen for en kirkefunktionær foretages ændring af funktionærens regulativ. Sådanne ændringer forudsætter, at den ansatte har haft lejlighed til at udtale sig, jf. ansættelseslovens § 23, stk. 2.

Berøres andre kirkefunktionærers eller præstens/præsternes arbejdsforhold af regulativændringen, skal menighedsråd tillige give disse lejlighed til en forhandling. De pågældende er berettigede til at lade sig repræsentere af deres faglige organisation.

Ændringer i regulativet skal legalitetspåtegnes af provstiudvalget.

Tjenestemænd kan forlange spørgsmålet om, hvorvidt en stillingsændring er så vidtgående, at den ændrer tjenestens karakter på en sådan måde, at stillingen ikke længere kan anses for passende for den ansatte, forelagt Kirkeministeriet. For andre kirkefunktionærer kan stillingsændringer, såfremt de væsentligt forandrer stillingens karakter, kun gennemføres med det for stillingen gældende opsigelsesvarsel.

2.5.2. TJENSTLIGE FORSKRIFTER

Tjenstlige forskrifter og anvisninger til kirkefunktionærer gives af menighedsrådet. Menighedsrådet skal skriftligt tilkendegive overfor kirkefunktionærerne, hvem der er bemyndiget (kontaktperson) til på rådets vegne at give tjenstlige forskrifter og anvisninger og til at modtage henvendelser fra kirkefunktionærerne i spørgsmål vedrørende løn- og ansættelsesforhold og vedrørende tjenstlige forhold, herunder tjenestens tilrettelæggelse, ferie, sygdom, godkendelse af vikar osv.

I følgende tilfælde gives forskrifter dog af andre end kontaktpersonen:

Af vedkommende præst:

1. til kordegnen (kirkebylæderen) vedrørende kirkebøgernes førelse
2. til de ved gudstjenester og kirkelige handlinger medvirkende kirkefunktionærer med hensyn til deres medvirken
3. til kirketjeneren vedrørende forberedelse af lokale til konfirmandundervisning og tilsynet med konfirmanderne og
4. til sognemedhjælperen vedrørende den undervisningsmæssige og forkyndelsesmæssige virksomhed og ved udøvelsen af sjælesorg.

Af organisten:

til kirkens kor om udførelsen af deres arbejde.

Af kirkegårdslederen:

til personale på kirkegård og kirkegårds kontor.

Af andre kirkefunktionærer:

til medhjælp for disse, medmindre andet er fastsat af menighedsrådet.

Mener en kirkefunktionær, at et tjenstligt pålæg, som er givet, er ulovligt eller urimeligt, kan funktionæren indbringe spørgsmålet for menighedsrådet. Kirkefunktionæren kan indbringe rådets afgørelse for Kirkeministeriet. Indbringelse af spørgsmålet om et tjenstligt pålægs lovlighed fritager som udgangspunkt ikke kirkefunktionæren for at rette sig efter pålægget, indtil afgørelse er truffet. Kun i de tilfælde hvor et tjenstligt pålæg er åbenbart ulovligt, har kirkefunktionæren pligt til ikke at efterleve pålægget.

2.6. FORHANDLINGSRET

2.6.1. FOR KIRKEFUNKTIONÆREN SELV

Menighedsrådet kan ikke afgøre sager, der vedrører en kirkefunktionærs forhold, før den pågældende har haft lejlighed til at udtale sig om sagen. Forhandlingspligten kan opfyldes såvel gennem skriftlig som mundtlig forhandling. Begærer kirkefunktionæren en mundtlig forhandling, bør dette imødekommes.

2.6.2. FOR KIRKEFUNKTIONÆRENS FAGLIGE ORGANISATION

2.6.2.1. TJENESTEMÆND OG TJENESTEMANDSLIGNENDE LØNNEDE

Tjenestemændenes centralorganisationer har *forhandlingsret* over for alle vedkommende kirkelige myndigheder (menighedsråd, provstiudvalg, stiftsøvrigheder og Kirkeministeriet) i spørgsmål vedrørende kirkefunktionærer, der er ansat som tjenestemænd eller på tjenestemandslignende vilkår.

Fastsættelse af *løn- og ansættelsesvilkår* sker i almindelighed ved aftale mellem finansministeren og tjenestemændenes centralorganisationer – eller evt. efter bemyndigelse ved aftale mellem kirkeministeren og folkekirkens tjenestemandorganisationer. Forhandlinger finder i disse tilfælde sted mellem tjenestemandorganisationerne og Finansministeriet (Kirkeministeriet).

Kirkefunktionærernes organisationer er berettigede til at forlange *ethvert fagligt forhold* forhandlet med alle vedkommende kirkelige myndigheder. Som eksempler på faglige forhold kan nævnes lønkvote, tillæg, arbejdets tilrettelæggelse og udførelse, arbejdstidens placering samt spørgsmål om anskaffelse af hjælpemidler. Endvidere kan nævnes korforhold for organister, kontorforhold for kordegne og kirkegårdsledere og medhjælpsforhold. Endelig kan anføres disciplinære forhold.

2.6.2.2. ANDRE KIRKEFUNKTIONÆRER

Andre kirkefunktionærer kan lade sig repræsentere eller bistå af andre under forhandlinger med menighedsrådet.

2.7. DISCIPLINÆRE FORSEELSER

2.7.1. TJENESTEMÆND

2.7.1.1. SUSPENSION OG TJENESTEFRITAGELSE

Har en tjenestemandsansat kirkefunktionær pådraget sig begrundet mistanke om et forhold, der fratager ham den tillid, som bestridelse af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at funktionæren vedblivende udfører sit hidtidige arbejde, kan Kirkeministeriet suspendere den pågældende (med bevarelse af hel eller delvis løn) eller foranledige den pågældende overført til andet arbejde.

Menighedsrådet kan beslutte, at en tjenestemandsansat kirkefunktionær skal fritages for tjeneste (med bevarelse af fuld løn) i forbindelse med en tjenstlig indberetning til Kirkeministeriet af den pågældende.

2.7.1.2. DISCIPLINÆRFØLGNING

Regler om behandling af tjenesteforseelser er fastsat i kapitel 4 i lov om tjenestemænd. De heri omtalte disciplinære straffe kan kun bringes i anvendelse af Kirkeministeriet. Dette gælder også advarsel og irrettesættelse som disciplinær straf. Menighedsrådet skal dog påse, at de for tjenesten gældende regler følges, og menighedsrådet skal påtale – efter omstændighederne og i gentagelsestilfælde skriftligt – en kirkefunktionærs forsømmelse heraf.

Det påhviler menighedsrådet at give indberetning til ministeriet om tjenesteforseelser, der skønnes at kunne give anledning til anvendelse af disciplinær straf.

Såfremt vedkommende forhandlingsberettigede tjenestemandorganisation indtræder i en sag om tjenesteforseelse, kan menighedsrådet ikke afvise at forhandle med organisationen. Er løsning i mindelighed ikke mulig, må sagen af menighedsrådet indberettes til Kirkeministeriet.

2.7.2. IKKE-TJENESTEMÆND

Disciplinære straffe bringes i anvendelse efter menighedsrådets beslutning. Dog må ingen straf anvendes, før den ansatte har haft lejlighed til at udtale sig. Den ansatte er berettiget til at lade sin organisation indtræde i sagen.

Menighedsrådet har en initiativpligt til at bringe en forhandling i stand med den forhandlingsberettigede organisation, inden beslutning om disciplinær straf tages.

Disciplinær straf for tjenstlig forseelse vil kunne bestå af irettesættelse, advarsel eller afsked. Den disciplinære straf skal stå i passende forhold til forseelsens karakter. Således bør afsked ikke meddeles, medmindre forseelsen er af alvorlig art, eller der er tale om gentagen forseelse uanset tidligere given advarsel.

Uansøgt afsked af en ikke-tjenestemandsansat kirke- eller kirkegårdsfunktionær må ikke finde sted, før den ansatte har haft lejlighed til at udtale sig.

Er kirkefunktionæren ansat på tjenstemandslignende vilkår, kan hans forhandlingsberettigede organisation forlange spørgsmålet om, hvorvidt kirkefunktionærens afsked har været rimeligt begrundet i kirkefunktionærens eller folkekirkens forhold, afgjort ved nævnsbehandling.

Om afskedsreglerne henvises til kapitel 2.8.

2.8. AFSKED

2.8.1. AFSKEDSKOMPETENCE

Kirke- og kirkegårdsfunktionærer afskediges af den myndighed, der er beføjet til at foretage nyansættelse i stillingen. Uansøgt afsked af en varigt ansat tjenestemand samt ansøgt afsked af en tjenestemand af helbredsgrunde kan dog kun foretages af Kirkeministeriet. Helbredsbetings afsked af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte kan kun finde sted efter, at Kirkeministeriet har forelagt sagen for Helbredsnet.

2.8.2. AFSKEDSGRUNDE

2.8.2.1. ALDER

Kirkefunktionæren (såvel tjenestemandsansatte som andre) skal afskediges med udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år. En tjenestemand er berettiget til ansøgt afsked med pension efter det fyldte 60. år.

Ved afsked inden det henholdsvis fyldte 65. år og fyldte 67. år sker der dog nedsættelse af pensionen, såfremt afskeden ikke er helbredsmæssigt begrundet.

2.8.2.2. SYGDOM

Afsked af en kirkefunktionær skal finde sted, såfremt funktionæren varigt eller for længere tid på grund af sygdom eller svagelighed bliver ude af stand til at varetage sin stilling.

2.8.2.3. ANSØGNING (OPSIGELSE)

Ansøgning om afsked skal imødekommes og opsigelse anerkendes, for så vidt lovligt varsel er givet.

2.8.2.4. TJENESTEFORSEELSE M.V.

Såfremt en kirke- eller kirkegårdfunktionær ikke varetager tjenesten tilfredsstillende eller i øvrigt gør sig skyldig i tjenesteforseelse, kan der være grundlag for afsked, jf. kapitel 2.7 om disciplinære forseelser.

2.8.2.5. DISKRETIONÆR AFSKED

Afsked af en kirke- eller kirkegårdfunktionær kan i øvrigt finde sted efter et frit skøn fra menighedsrådets side. Menighedsrådet kan dog kun inddrage lovlige og saglige hensyn i beslutningsgrundlaget. En diskretionær afsked kan være begrundet i den ansattes forhold eller i generelle forhold ved kirken.

Der kan typisk ske diskretionær afsked, hvis den ansatte findes uegnet til at bestride stillingen, eller hvis der består samarbejdsvanskeligheder.

2.8.3. AFSKEDIGELSENS (OPSIGELSENS) FORM

Afskedigelse skal være skriftligt og begrundet. De forhold, der har ført til opsigelse, bør udtømmende angives. Såfremt opsigelsen er begrundet i almindelige samarbejdsvanskeligheder, angives eksempler på disse.

En ansat har til enhver tid ret til at få udstedt en skriftlig tjenesteattest af ansættelsesmyndigheden. Heri skal oplyses, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har varet, med hvilket arbejde den ansatte i hovedsagen har været beskæftiget, hvilken løn den ansatte oppebærer, samt i tilfælde af opsigelse på begæring oplysning om årsagen til afskedigelsen. Mod den ansattes ønske må tjenesteattesten ikke oplyse om afskedigelsesgrunden.

Opsigelse eller ansøgning om afsked fra kirke- eller kirkegårdfunktionæren skal foreligge skriftligt.

2.8.4. VARSEL

2.8.4.1. TJENESTEMÆND

For *varigt ansatte tjenestemænd* gælder et opsigelsesvarsel på 3 måneder fra begge sider.

2.8.4.2. ANSATTE PÅ TJENESTEMANDSLIGNENDE VILKÅR

For ansatte på *tjenestemandslignende vilkår* er opsigelsesvarslet fra arbejdsgivers side følgende:

- såfremt fratrædelse skal ske i de første 6 måneder efter ansættelsen i folkekirken: 1 måneds varsel til den 1. i en måned.
- såfremt fratrædelse skal ske efter 6 måneders ansættelse i folkekirken: 3 måneders varsel til den 1. i en måned.
- opsigelsesvarslet forhøjes med 1 måned for hvert 3. ansættelsesår i folkekirken, dog højst til 6 måneder.

Fra den ansattes side er opsigelsesvarslet 1 måned til fratrædelse ved en måneds udgang.

Tilsvarende gælder for *sognemedhjælpere*.

Gravere kan bringe ansættelsesforholdet til ophør med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.

2.8.4.3. ANDRE KIRKEFUNKTIONÆRER

Omfattes ansættelsesforholdet af funktionærloven eller andre særligt fastsatte regler, er opsigelsesvarslet det i henholdsvis funktionærloven eller de for ansættelsesforholdet gældende særlige regler fastsatte varsel. Hvis ikke, gives et efter ansættelsesforholdets omfang, art og længde passende varsel.

2.8.4.4. KONSTITUERED E OG VIKARER

I konstitutionsforhold finder reglerne om opsigelsesvarsler for kirke- og kirkegårdsfunktionærer, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår, tilsvarende anvendelse.

I vikarforhold gælder det opsigelsesvarsel, der aftales mellem de to parter, og hvis der ikke foreligger nogen aftale herom, gives et efter ansættelsesforholdets omfang, art og længde passende varsel. Det vil i faste eller ekstraordinært lange vikarforhold være passende, at der fra arbejdsgivers side gives 3 måneders opsigelsesvarsel.

2.8.5. PRØVEANSATTE TJENESTEMÆND

I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan ansættelsesforholdet af begge parter bringes til ophør med 14 dages varsel. I den resterende del af prøveansættelsen er varslet 3 måneder fra menighedsrådets side og 1 måned fra den ansattes side.

2.8.6. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

Tjenestemandslignende ansatte og sognemedhjælpere, der afskediges uansøgt, er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse på 1, 2 eller 3 måneders løn, såfremt den pågældende har været ansat på tjenestemandslignende vilkår og beskæftiget i folkekirken uafbrudt de seneste henholdsvis 12, 15 eller 18 år.

Såfremt kirkefunktionæren ved fratrædelsen vil være berettiget til understøttelse eller folkepension, skal fratrædelsesgodtgørelse ikke ydes.

Tilsvarende gælder ansatte, der er omfattet af funktionærloven. Derimod har gravere ikke disse rettigheder.

2.9. EFTERINDTÆGT, PENSION OG UNDERSTØTTELSE M.V.

Pension eller efterløn til kirke- og kirkegårdsfunktionærer kan kun ydes i form af enten tjenestemandspension (tjenestemænd og deres efterladte), pension fra forsikringsmæssig pensionsordning (visse tjenestemandslignende ansatte og deres efterladte) eller understøttelse (andre ansatte og deres efterladte).

Der kan indgås aftaler med ansatte om indbetaling af en del af lønnen til kapitalpensioner eller opsparing i pensionsøjemed.

Kapitel 3

Forenklinger og moderniseringer der er gennemført

Ministeriet foretager løbende en fornyelse og modernisering af det gældende regelsæt, og som eksempler herpå kan nævnes følgende:

3.1. MEDARBEJDERREPRÆSENTANT OG MEDARBEJDERMØDER

Med virkning fra den 1. januar 1995 har kirke- og kirkegårdsfunktionærerne fået mulighed for at vælge en repræsentant, som har ret til at deltage i menighedsrådets møder uden stemmeret, jf. lov om menighedsråd § 3, jf. lovbekendtgørelse nr. 571 af 21. juni 1996.

Fra samme tidspunkt er menighedsrådet blevet forpligtet til en gang årligt at afholde et medarbejdermøde, jf. bekendtgørelse nr. 1021 af 13. december 1994 om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene. Indtil 1. januar 1995 var det alene menighedsråd i sogne/kirkedistrikter med 5.000 beboere eller mere, som var forpligtede til at afholde medarbejdermøder, jf. cirkulære af 30. juni 1983 om medarbejdermøder ved folkekirkens kirker § 1. Hvis der inden dette cirkulæres ikrafttræden havde været holdt medarbejdermøder, kunne menighedsrådet dog beslutte, at der også i fremtiden skulle holdes medarbejdermøder, selv om sognet havde mindre end 5.000 beboere, jf. cirkulærets § 5, stk. 2.

I dette medarbejdermøde deltager menighedsrådets kontaktperson, et valgt medlem af menighedsrådet, som ikke tillige er ansat ved kirken eller kirkegården, præsterne i sognet samt en repræsentant for hver af de enkelte stillingskategorier i sognet. De øvrige medlemmer af menighedsrådet samt de øvrige ansatte har ret til at deltage i mødet.

På medarbejdermødet vælges den repræsentant, som i medfør af lov om menighedsråd § 3 har ret til at deltage i menighedsrådets møder. Medarbejderrepræsentanten vælges af repræsentanterne for de enkelte stillingskategorier, og medarbejderrepræsentanten skal være ansat eller konstitueret kirkefunktionær i sognet.

På medarbejdermødet orienterer menighedsrådet, præsterne og de ansatte om:

- kirkens seneste regnskab og budget
- planlagte gudstjenester og møder m.v.
- øvrige aktiviteter i sognene
- påtænkte bygge- og istandsættelsesarbejder
- overvejelser om lokalespørgsmål, inventar- og maskinanskaffelser og
- eventuelt fastlagt ferie og fridage for præster og de ansatte.

Herudover kan der drøftes spørgsmål om arbejdstilrettelæggelse, sikkerhedsforanstaltninger, arbejdsforhold i øvrigt og efteruddannelse. Løn- og ansættelsesvilkår samt valg blandt ansøgere og indstillinger til ledige stillinger må derimod ikke drøftes på medarbejdermødet.

Både det obligatoriske medarbejdermøde og muligheden for at lade en medarbejderrepræsentant deltage i menighedsrådets møder med tale- og forslagsret er forsøg på at fremme dialogen mellem menighedsrådet som arbejdsgiver og medarbejderne og derved gøre dagligdagen lettere for begge parter.

3.2. EKSEMPLER PÅ LØBENDE REGELSANERING

For at sikre overskueligheden af regelsættet har ministeriet som nævnt i kapitel 2 sammenskrevet hovedbestemmelserne om kirke- og kirkegårdsfunktionærers løn- og ansættelsesvilkår i cirkulære af 20. december 1997, og med cirkulære af henholdsvis den 29. november 1996 og af 1. marts 1999 har ministeriet ophævet i alt 67 ældre cirkulærer vedrørende kirkefunktionærers løn- og ansættelsesforhold.

Ministeriet har som led i den løbende regelsanering ophævet den obligatoriske nyvurdering af lønkvoten ved ledighed i stillinger som kirkefunktionær, jf. cirkulære af 1. oktober 1998. Det er kun den obligatoriske nyvurdering af lønkvoten ved ledighed, som ophæves med dette cirkulære. Stiftsøvrigheden skal som hidtil foretage nyvurdering af lønkvoten efter anmodning fra henholdsvis menighedsrådet, kirkefunktionæren eller dennes forhandlingsberettigede organisation, samt såfremt der foretages ændringer i stillingens indhold.

Med virkning fra den 1. januar 1999 har menighedsrådene fået kompetence til - efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation - at foretage konstitution af kordegne og organister, der ikke opfylder stillingernes uddannelseskraav, jf. cirkulære af 20. november 1998 om konstitution af kordegne og organister på grund af manglende uddannelse. Konstitution i medfør af cirkulæret kan dog kun finde sted, når stillingen har været opslået 2 gange, uden at mindst 4 ansøgere, der opfylder betingelser for ansættelse, har søgt stillingen.

Med cirkulære af 10. februar 1999 om ansættelsesforhold for kirkesangere og for organister, der ikke lønnes efter tjenestemændenes lønrammer, har ministeriet ophævet de hidtidige regler om lønfastsættelse for disse kirkesangere og organister, således at menighedsrådene fra dette tidspunkt har adgang til at fastsætte en efter de lokale forhold passende løn.

Med cirkulære af 10. februar 2000 om kvoteberegning (minimumskvoter) for visse kirke- og kirkegårdsfunktionærer er de hidtidige regler om kvoteberegning for kirke- og kirkegårdsfunktionærer blevet ændret, således at den af Kirkeministeriet eller stiftsøvrigheden fastsatte kvote i forbindelse med oprettelse/nyberegning af en kirke- eller kirkegårdsfunktionærstilling fremover vil være en minimumskvote. Det betyder, at menighedsrådet herefter vil kunne forhøje den fastsatte minimumskvote, hvis der lokalt er et sagligt grundlag og arbejdsmæssig dækning herfor. Hvis der ikke længere er et sagligt grundlag og arbejdsmæssig dækning for forhøjelsen af kvoten, skal provstiuvalget påse, at kvoten sættes ned. Ved en kvotenedsættelse skal der gives den ansatte et varsel, der svarer til almindeligt opsigelsesvarsel, og nedsættelsen skal indberettes til stiftsøvrigheden af hensyn til lønudbetaling, pension m.v. En kvote kan aldrig nedsættes til et lavere niveau end den af Kirkeministeriet/stiftsøvrigheden fastsatte minimumskvote uden ved nyberegning af stillingen.

3.3. FLØS

Kirke- og kirkegårdsfunktionærer har mange forskellige ansættelses- og aflønningsformer, hvilket gør, at den lønadministrative opgave kan være vanskelig at overskue. Folkekirkens Lønservice, FLØS, er derfor etableret som et tilbud til menighedsrådene for at lette håndteringen af denne store administrative opgave.

Formålet med FLØS er:

- at sikre, at de ansatte får udbetalt deres løn korrekt, og at de samtidig får en letforståelig lønseddel ved hver lønudbetaling,
- at lette menighedsrådene i deres arbejde med lønopgaven uden at ændre i deres ansvar og kompetence som arbejdsgiver og
- at give Kirkeministeriet og stiftsøvrighederne et godt planlægningsgrundlag, fx når der skal forhandles overenskomster og planlægges uddannelse for folkekirkens personale.

Ca. 75 % af menighedsrådene benytter for tiden FLØS.

3.4. VEJLEDNINGER

I de senere år har Kirkeministeriet i samarbejde med Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer og de faglige organisationer udarbejdet en række vejledninger, som skal hjælpe menighedsrådene med at overskue specifikke emner vedrørende det ansatte personale. I henholdsvis 1995 og 1997 er der således udarbejdet en vejledning om samarbejde i folkekirken og en vejledning om arbejdsmiljø i folkekirken, ligesom der i foråret 2001 er udsendt en vejledning om fleks- og skånejobs. I løbet af sommeren 2001 udsendes endvidere en vejledning om personalepolitik.

3.5. UDDANNELSE OG KONSULENTBISTAND FRA LANDSFORENINGEN AF MENIGHEDSRÅDSMEDLEMMER

Også fra Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmers side gøres der en stor indsats for at være menighedsrådene behjælpelig med administrationen af kirkefunktionærområdet. Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer har således etableret den såkaldte § 9-uddannelse af sikkerhedsorganisationerne i folkekirken, ligesom Landsforeningen løbende styrker den konsulentindsats, som ydes overfor menighedsråd.

Landsforeningen har også gennem de edb-baserede standardregulativer for de enkelte stillingstyper søgt at lette menighedsrådenes administration af funktionærområdet.

Kapitel 4

Begrænsninger i muligheden for ensidig generel forenkling

Mulighederne for at foretage ensidige forenklinger af menighedsrådenes administration på kirkefunktionær-området er, som det fremgår af kapitel 1 og 2, begrænset af en række forhold.

Løn- og ansættelsesvilkår for de i folkekirken ansatte personalegrupper fastsættes af finansministeren. For tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte fastsættes vilkårene efter aftale i henhold til bestemmelserne i tjenestemandslovens §§ 45 - 48.

Dette betyder, at finansministeren er den øverste lønmyndighed for de i folkekirken ansatte, ligesom i staten, og at tjenestemændenes og de tjenestemandslignende ansattes løn- og ansættelsesvilkår fastsættes ved de periodiske overenskomster, hovedaftaler eller aftaler indgået med hjemmel i tjenestemandsløven.

Folkekirken er dermed en del af det offentlige arbejdsmarked.

En lang række af de gældende bestemmelser beror endvidere på andre ministeriers lovgivning og er udtryk for, hvad der er gældende også for det øvrige arbejdsmarked. Dette er - foruden de forhold, der reguleres af tjenestemandsløven - fx tilfældet med de forhold, der er reguleret af ferieloven, bestemmelser vedrørende barselsorlov og bestemmelser vedrørende arbejdsmiljø.

Dette betyder, at kirkeministeren ikke kan foretage ensidige ændringer af disse forhold, ligesom alle ændringer, der berører kirke- og kirkegårdsfunktionærer, kan gøres til genstand for forhandling.

Kapitel 5

Udvalgets forslag

5.1. GENERELLE BEMÆRKNINGER

Udvalget skal generelt pege på, at en styrkelse af uddannelsesstilbudene til menighedsrådene om kirkefunktionærregelsættet vil medvirke til at gøre den daglige håndtering af dette område lettere for menighedsrådene.

Samtidig skal udvalget pege på, at FLØS som nævnt i kapitel 3.3. er etableret som et tilbud til menighedsrådene for at lette menighedsrådenes varetagelse af den lønmæssige administration overfor kirke- og kirkefunktionærerne. En øget brug af FLØS vil derfor også kunne gøre kirkefunktionærområdet lettere rent administrativt for menighedsrådet.

Man skal endvidere understrege, at stiftsøvrighederne ligesom Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer er behjælpelig med råd og vejledning om kirkefunktionærernes løn- og ansættelsesforhold.

Udvalget skal foreslå, at Folkekirkens Samarbejdsudvalg anmodes om at nedsætte en arbejdsgruppe med henblik på en detaljeret gennemgang af kirkefunktionærområdet. En sådan arbejdsgruppe vil få den nødvendige sagkundskab gennem repræsentanter fra de faglige organisationer samt fra Kirkeministeriet, stiftsøvrighederne og Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer og vil dermed kunne tage højde for de enkelte medarbejdergruppers særlige interesser.

5.2. OVERVEJELSER OM ANSÆTTELSESFORMER FOR KIRKE- OG KIRKEGÅRDSFUNKTIONÆRER

Tjenestemandsansættelse anvendes inden for følgende kategorier af stillinger som kirke- og kirkegårdsfunktionærer:

- kordegnstillinger
- kirketjenerstillinger
- kirkegårdslederstillinger
- kirkegårdsassistentstillinger
- graverstillinger
- organiststillinger.

For alle stillinger - undtagen organiststillinger - gælder, at ansættelse på tjenestemandsvilkår forudsætter fuldtidsbeskæftigelse. For organiststillinger kan ansættelse som tjenestemand ske fra en beskæftigelsesgrad på 60%. Øvrige lønrammestillinger besættes på tjenestemandslignende vilkår.

Ansættelse af kirkefunktionærer har gammel hævde, men i sin nuværende form er de fleste stillingskategorier inddraget under tjenestemandssystemet i forbindelse med tjenestemandssreformen i 1969, graverstillinger dog først fra 1989.

Vilkårene for tjenstemandsansættelse er som nævnt fastsat i tjenstemandsloven og de dertil knyttede tjenstemandsaftaler, cirkulærer, vejledninger m.v.

Vilkårene for tjenstemandspension findes i lov om tjenstemandspension, og pensionsudgiften afholdes i henhold til lov om folkekirkens økonomi af fællesfonden.

Efter ansættelseslovens § 21 fastsættes løn- og ansættelsesvilkår for tjenstemandsansat personale og personale, der er ansat på tjenstemandslignende vilkår, i henhold til bestemmelserne i §§ 45 - 48 i tjenstemandsloven.

Dette indebærer i henhold til § 45, stk. 2, og § 48, stk. 2, en kompetence for kirkeministeren til efter bemyndigelse at forhandle og aftale vilkår, der alene angår folkekirkens tjenstemænd.

I henhold til ansættelseslovens § 22, stk. 2, er det Kirkeministeriet, der efter forhandling med menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation træffer afgørelse om, i hvilke stillinger tjenstemandsansættelse finder sted.

Uansøgt afsked af varigt tjenstemandsansatte kirke- og kirkegårdsfunktionærer foretages af Kirkeministeriet, jf. ansættelseslovens § 16, stk. 1, 2. pkt., og tjenstemandslovens § 26, stk. 2.

5.2.1. EVENTUELLE ALTERNATIVE ANSÆTTELSESFORMER

På baggrund af praksis på en række andre ansættelsesområder inden for det offentlige arbejdsmarked samt Finansministeriets udmeldinger kan det slås fast, at alternativet til tjenstemandsansættelse er overenskomstansættelse.

På alle de områder, hvor man har forladt tjenstemandsansættelse som hovedregel, er området blevet dækket af en eller flere kollektive overenskomster. De moderne overenskomster er karakteriseret ved, at der for hver centralorganisation (STK, COII, AC) er en fællesoverenskomst, og at der for hovedområderne under centralorganisationerne indgås såkaldte organisationsaftaler.

Opbygningen af pensionsordninger sker i pensionsforsikringsselskaber med løbende indbetaling af arbejdsgiver- og egetbidrag.

Arbejdsgivers forhandlingspligt reguleres for enkeltområder detaljeret i overenskomstgrundlaget og sanktioneres med bodsbestemmelser.

Hovedoverenskomsten indeholder forholdsvis detaljeret beskrevne procedurer vedrørende processen fra starten af en afskedigelsessag til forhandling mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation og eventuelt videre til voldgiftsbehandling.

Endelig er de konkrete løn- og ansættelsesvilkår, der for tjenstemænd og tjenstemandslignende fastsættes i tjenstemandsaftaler og cirkulærer, fastsat som vilkår i overenskomst eller organisationsaftaler.

Efter ansættelseslovens § 21, 1. pkt., fastsættes løn- og ansættelsesvilkår for andre end tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte i folkekirken af finansministeren. Der er ikke på overenskomstområdet kumulative for, at det enkelte ressort gives samme medindflydelse som nævnt i kapitel 5.2. ved omtalen af tjenestemandslovens § 45, stk. 2, m.fl.

5.2.2. TJENESTEMANDSSYSTEMETS FREMTID

I forbindelse med principielle overvejelser vedrørende tjenestemandssystemets fremtid har også tjenestemandsansættelser indenfor folkekirken været i søgelyset.

Særlig på kirke- og kirkegårdsfunktionærområdet anførte Kirkeministeriet i sit høringssvar til Finansministeriet den 6. oktober 1994 blandt andet:

“Baggrunden for at opretholde tjenestemandsansættelsen i en del af disse stillinger skal søges i hensynet til varetagelsen af samfundsvitale opgaver såsom begravelse (kirkegårdsledere og -assistenter og gravere) samt civilregistrering (kordegne). Dette hensyn lå blandt andet bag den ændring, der gennemførtes på graverområdet i 1989, hvorefter der åbnedes for tjenestemandsansættelse.

For alle de omhandlede grupper gælder et gennem årene udtrykt ønske fra landets menighedsråd, som er ansættelsesmyndighed for disse stillingstyper, om i videst muligt omfang at sikre stabilitet og tilgodese rekruttering og fastholdelse. Man skal i denne forbindelse ikke underkende den status, der - særlig i lokal-samfundene - stadig tillægges tjenestemandsbegrebet, og som muliggør besættelse af stillinger, der grundet arbejdstid (6 egentlige arbejdsdage og fast weekendtjeneste) og lønvilkår ikke er specielt attraktive.

Hertil kommer, at pensionssikringen på tjenestemandsområdet endnu, om end i aftagende grad, gør denne ansættelsesform attraktiv i forhold til andre. Det skal i denne forbindelse bemærkes, at pensionsudgiften til folkekirkens tjenestemænd undtagen præster afholdes af fællesfonden.

Dette sammenholdt med den gradvist voksende arbejdsgiverbetalte forsikringsmæssige pensionsdækning af andre ansættelsesformer gør, at den ændring af ansættelsesformen næppe på længere sigt kan antages at medføre følelige besparelser for folkekirken.

Konklusion:

På baggrund af den eksisterende stillingskontrol ved ledighed i lønrammestillinger og den løbende tilpasning af reglerne om arbejdstidsmåling, der finder sted, samt det øvrige anførte, findes der ikke at være et udeklækket behov for konkrete ændringer i ansættelsesformen inden for kirke- og kirkegårdsfunktionærområdet.”

Bortset fra, at den hidtidige obligatoriske stillingsvurdering ved ledighed nu er afskaffet, således at det nu er menighedsrådene, der beslutter, om der ved ledighed skal foretages stillingskontrol, er forudsætningerne stort set uændrede.

Finansministeriet har ved cirkulære af 11. december 2000 om anvendelse af tjenestemandsansættelse i staten og folkekirken i § 3 slået fast at:

“§ 3. I folkekirken sker ansættelse som tjenestemand i præstestillinger samt i stillinger som provst, domprovst og biskop. Det samme gælder stillinger som stiftskontorchef.

Stk. 2. Kirkeministeren fastsætter, i hvilke stillinger som kirke- og kirkegårdsfunktionær tjenstemandsansættelse finder sted, jf. § 22, stk. 2, i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.”

De øvrige grupper, som i henhold til cirkulæret forbliver på tjenstemandsvilkår, er foruden stillinger i lønramme 37 og derover stillinger ved retsvæsen, politi, fængselsvæsen, forsvar og civilforsvar. En del af disse stillingskategorier har også hidtil været sammenlignelige med folkekirkenes ansatte i henseende til generelle vilkår og specifikke løn- og ansættelsesvilkår.

Der vil altså ikke være tale om, at en opretholdelse af tjenstemandsansættelsen for den forholdsmæssigt lille gruppe af kirkelige ansatte fører ind på et udviklingsmæssigt sidespor, idet store grupper af offentligt ansatte i sammenlignelige stillinger forbliver tjenstemandsansatte.

Endelig er der i forbindelse med de seneste lønforlig på tjenstemandsområdet skabt mulighed for nye og smidige løninstrumenter, som peger frem mod en modernisering også for tjenstemændenes løn- og ansættelsesvilkår.

5.3. TJENESTEMANDENS PLIGT TIL AT TÅLE ÆNDRINGER I TJENESTEFORRETNINGERNES OG ANSÆTTELSESOMRÅDETS OMFANG OG BESKAFFENHED

Efter tjenstemandslovens § 42 har en tjenestemand i folkekirken pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i tjensteforretningernes og ansættelsesområdet omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer i tjenstens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende.

Tjenstemænd ansættes med folkekirken som ansættelsesområde og med sognet som ansættelsessted, jf. aftale af 10. september 1975 om ansættelsesområder for varigt ansatte tjenstemænd og tjenstemænd ansat på prøve i staten, folkeskolen og folkekirken.

Det er derfor ikke korrekt, når det fra tid til anden fremføres, at tjenstemanden aldrig skal tåle ændringer i den hidtidige tjeneste. På den anden side følger det også af bestemmelsen, at der er en grænse for de forandringer, tjenstemanden er forpligtet til at tåle. I retspraksis er det således lagt til grund, at overskridelse af denne grænse foreligger, når forandringer er så indgribende, at de kan sidestilles med forflyttelse til en anden stilling med de deraf følgende retsvirkninger.

Det vil altså – hvis menighedsrådet ønsker det – være muligt at ændre i stillingens indhold, ligesom det vil være muligt at pålægge tjenstemanden at gøre tjeneste ved en anden kirke fx i forbindelse med midlertidig lukning af ”den faste kirke”.

Den kirkelige struktur med mange små sogne og deraf følgende enkeltmandsbetjente stillinger betyder imidlertid, at det ofte ikke er muligt at opnå de teamfordele, der knyttes til større arbejdspladser.

Udvalget finder, at der er behov for en nærmere belysning af spørgsmålet om tjenestemandens rettigheder og pligter, og skal derfor opfordre til, at Folkekirkens Samarbejdsudvalg drøfter spørgsmålet med henblik på at afklare eventuelle misforståelser.

5.4. VIKARSPØRGSMAÅL

Udvalget har drøftet spørgsmålet om vikar for kirkefunktionærer og skal her pege på bestemmelsen i tjenestemandenslovens § 41, stk. 1, der har følgende ordlyd:

”En tjenestemand i folkekirken har pligt til i stedet for eller i forbindelse med tjeneste i sin egen stilling at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end hans egen.”

Bestemmelsen er generelt beskrevet i kapitel 2.4.12. Forpligtelsen er i praksis ikke blevet anvendt i en årrække.

Udvalget er opmærksom på, at udgiften til løse vikarer er stigende, og at det derfor bør overvejes at begrænse disse udgifter ved på ny at gøre brug af bestemmelsen i tjenestemandenslovens § 41, stk. 1. Dette forudsætter imidlertid, at spørgsmålet drøftes med de forhandlingsberettigede organisationer, og udvalget skal derfor anbefale, at Kirkeministeriet tager initiativ til disse drøftelser.

Udvalget skal samtidig benytte lejligheden til at understrege, at brug af bestemmelsen i tjenestemandenslovens § 41, stk. 1, forudsætter, at menighedsrådene ønsker det, og at bestemmelsen ikke kan bruges af provstiusvalgene i et forsøg på at overtage menighedsrådenes arbejdsgiverkompetence.

Kirkeministeriet har med cirkulære af den 21. maj 2001 udsendt vejledende satser for vikarer ved kirker og kirkegårde.

Samtidig skal udvalget anbefale, at menighedsråd, præster og kirkefunktionærer i fællesskab overvejer, om arbejdet i sognet kan tilrettelægges således, at præster og kirkefunktionærer har en fælles fridag.

Udvalget er opmærksom på, at dette forudsætter, at cirkulære af 12. januar 1998 om oprettelse af stillinger som kordegn og om oprettelse af stillinger som kordegneassistent ændres, således at der ikke stilles krav om, at kirkekontoret skal have offentlig ekspeditionstid på alle ugens fem første hverdage. Under hensyn til at en fælles fridag vil kunne betyde en mere hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet samt betyde en begrænsning af vikarudgifterne, skal udvalget anbefale, at kirkeministeren tager initiativ til, at cirkulæret bliver ændret således, at man lokalt kan aftale en fælles fridag for præster og kirkefunktionærer.

5.5. ÆNDRING AF REGULATIVER SAMT LEGALITETSKONTROL AF DISSE

Af cirkulære af 15. november 1981 om udfærdigelse af regulativ for de ved kirker og kirkegårde ansatte fremgår det, at det endelige regulativ skal udfærdiges i 3 eksemplarer, der underskrives af menighedsrådet og den ansatte.

Efter underskrivelsen fremsendes samtlige underskrevne eksemplarer af regulativet til provstiudvalget, der skal påse:

- at almindelige regler for vedkommende stillingsgruppes tjeneste og arbejdsforpligtelser er opfyldt,
- at arbejdsbeskrivelsen er i overensstemmelse med den for stillingen godkendte beskæftigelsesgrad, og
- at regulativet er i overensstemmelse med øvrige almindelige bestemmelser for stillingens klassificering.

Hvis bestemmelser i regulativet ikke opfylder disse krav, tilbagesendes det til menighedsrådet til berigtigelse.

Når provstiudvalgets behandling af regulativet er afsluttet, forsynes samtlige eksemplarer med påtegningen: ”Gennemset. Intet at bemærke”. Påtegningen underskrives af provstiudvalget.

Af de underskrevne eksemplarer af regulativet skal 1 eksemplar opbevares af menighedsrådet, 1 eksemplar af provstiudvalget, mens det 3. eksemplar udleveres til den ansatte.

Senere ændringer af regulativet skal behandles på samme måde.

Provstiudvalgets kompetence vedrørende regulativet består i at foretage legalitetskontrol af regulativets indhold, og udvalget skal foreslå, at fremgangsmåden forenkles, således at der alene fremsendes et underskrevet eksemplar til provstiudvalget, og således at provstiudvalget, hvis regulativet ikke opfylder kravene, giver menighedsrådets besked om dette. I modsat fald vil det af menighedsrådet vedtagne regulativ være gældende.

Samtidig skal udvalget anbefale, at standardregulativerne ændres således, at de lever op til kravene i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994, samt aftale af 14. juni 1993 om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Kravene til ansættelsesbrevets udformning er nærmere beskrevet i Kirkeministeriets vejledning af 24. februar 1994 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Udvalget skal endvidere foreslå, at menighedsrådene har en personalemappe, hvor alle regulativer indsættes, og at denne personalemappe fremlægges ved provstesynet over kirken og kirkegården. Dette forslag vil sikre, at både menighedsrådets medlemmer og de ansatte ved kirke- og kirkegården har let adgang til at se det konkrete regulativ for den enkelte ansatte, ligesom provsten ved provstesynet kan konstatere, at regulativerne er udarbejdet.

5.6. KVOTAFASTSÆTTELSE FOR KORDEGNEASSISTENTER, ORGANISTASSISTENTER OG 2. KIRKETJENERE

En kordegnestillings lønkvote fastsættes af stiftsøvrigheden, jf. cirkulære af 12. januar 1998 om oprettelse af stillinger som kordegn og om oprettelse af stillinger som kordegneassistent § 9, stk. 1, mens en kordegneassistents lønkvote fastsættes af Kirkeministeriet, jf. cirkulærets § 11, stk. 1. Nyberegningen af lønkvoten ved ledighed i kordegneassistentstillingen foretages også af Kirkeministeriet.

Tilsvarende gælder for fastsættelse og nyberegning af løkvota ved ledighed for organistassistent- og 2. kirketjenerstillinger.

Udvalget skal foreslå, at kompetencen til fastsættelse og nyberegning af løkvota ved ledighed vedrørende kordegneassistent-, organistassistent- og 2. kirketjenerstillinger flyttes fra Kirkeministeriet til stiftsøvrighederne.

Udvalgets sammensætning

Udvalget er nedsat af kirkeministeren ved brev af den 23. juni 1999 og fik følgende sammensætning:

Gårdejer Eli Højbjerg Andersen, Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer
Kontorchef Steffen Brunés, Kirkeministeriet
Biskop Kresten Drejergaard, Fyens Stift
Kontorchef Marjun Egholm, Kirkeministeriet
Kommitteret Preben Espersen, Kirkeministeriet (Udtrådt af udvalget den 16. marts 2001)
Provst Jakob Hvidt, Danmarks Provsteforening
Kontorchef Carsten Dalsgaard Jørgensen, Kirkeministeriet
Sognepræst Peter Anton Krogsøe, Den Danske Præsteforening
Departementschef Finn Langager Larsen, Kirkeministeriet (formand)
Birthe Lund, Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer
Stiftskontorchef Helle Samson, Lolland-Falsters Stift

Til udvalgets sekretariat blev udpeget:

Fuldmægtig Pernille Esdahl, Kirkeministeriet
Overassistent Mette Schwaner Steensen, Kirkeministeriet