

ternettet. Så længe samarbejdet alene omfatter aktiviteter, som menighedsrådene efter økonomiloven har ret til at finansiere, vil dette samarbejde ikke kræve nogen dispensation fra Kirkeministeriet.

Der er derimod behov for at sikre, at et sådant samarbejde har solid opbakning i provstiets sogne. Med dette lovforslags § 1, nr. 2, foreslås således en ny bestemmelse i lov om folkekirken økonomi § 5, stk. 6-7, der betyder, at samarbejde på provstiniveau alene kan sættes i værk efter beslutning på budgetsamråd med kvalificeret flertal på 2/3 af de vægtede menighedsrådsstemmer. Samarbejdet med provstiet som ramme ophører, hvis der på et efterfølgende budgetsamråd ikke er et kvalificeret flertal på 2/3 af de vægtede menighedsrådsstemmer for at fortsætte samarbejdet. Der henvises i øvrigt til afsnit 7.1.

Denne model indebærer, at enkelte sogne ikke kan blokere for et samarbejde i provstiet. Men de sogne, der ikke ønsker at deltage, skal ikke kunne tvinges ind i samarbejdet, og de skal ikke kunne forpligtes til at stille kirkefunktionærer eller lokaler til rådighed for samarbejdet, ligesom præster ikke skal kunne forpligtes til at deltage i samarbejdet. Sognene må dog acceptere, at der prioriteres midler til et sådant samarbejde af provstiudvalgs-kassen, jf. lov om folkekirken økonomi § 17 g, stk. 3, som affattet ved dette lovforslags § 1, nr. 6. Dette svarer i realiteten til den gældende retstilstand, hvor det enkelte sogn også må acceptere, at andre sogne prioriterer og får stillet midler til rådighed af provstiudvalget til aktiviteter, som det pågældende sogn ikke selv ønsker at iværksætte, for eksempel for så vidt angår en forskellig prioritering af undervisning, diakoni m.v.

Herudover foretages med lovforslagets § 2, nr. 5-7, nogle mere tekniske justeringer af de gældende regler i lov om menighedsråd § 43 om dispensation og samarbejde mellem menighedsråd. Der henvises til bemærkningerne til de enkelte bestemmelser.

#### 4. Ansættelse af kirkefunktionærer

##### 4.1. Ansættelsesområde og tjenestested

Hvert sogn er en meget lille arbejdsplads med typisk kun en enkelt eller to af hver personalekategori: præster, kordegne, gravere, kirketjenere, organister. Denne stillingsstruktur betyder, at der ikke er en naturlig vikardækning ved ferie og kortere sygdom. Endvidere svarer behovet inden for en given personalekategori ofte ikke til et bestemt antal hele stillinger. Her har man valget mellem at oprette en deltidsstilling, der kan være uattraktiv og vanskelig at få besat, eller at lave en »kunstig« opnormering af stillingen. For præsterne er problemerne løst gennem rådigheds-

ordningen og ved at lave flersognspastorater. Noget tilsvarende findes i praksis ikke for kirkefunktionærerne.

Debatoplægget fra strukturarbejdsgruppen indeholdt det forslag, at en løsning kunne være, at kirkefunktionærstillingerne blev administreret i fællesskab for flere sogne under ét. Det indebærer ikke, at kompetencen til at vælge, hvem man ønsker at ansætte, skal flyttes. Den ville fortsat kunne ligge hos menighedsrådet.

Derimod bør ansættelsesområdet udvides til provstiet med det enkelte sogn som tjenestested. Det vil give mulighed for dels at sammensætte fuldtidsstillinger med tjenestesteder i flere sogne, dels at indføre en form for rådighedsordning i stedet for den omfattende anvendelse af vikarer.

Kirkefunktionærer, der er tjenestemænd, er hidtil blevet ansat med folkekirken som ansættelsesområde og sognet som tjenestested, mens ikke-tjenestemænd er blevet ansat i sognet. Der har imidlertid ikke været realitet bag tjenestemændenes ansættelse i folkekirken som helhed. Brug af tjenestemandsansættelse er nu under afvikling, idet der som hovedregel ikke kan ske nyansættelse som tjenestemand.

På denne baggrund har strukturarbejdsgruppen stillet forslag om, at kirkefunktionærer fremover ansættes med provstiet som ansættelsesområde og med et fast tjenestested i et eller flere af provstiets sogne. Blandt høringssvarene til strukturarbejdsgruppens debatoplæg var der også et klart flertal, der ønsker denne model, bortset fra kirkefunktionærernes organisationer. Mange menighedsråd fremhævede vigtigheden af at fastholde menighedsrådets valgfrihed ved ansættelsen.

Strukturarbejdsgruppen peger på, at det – som det hidtil har været tilfældet også for de tjenestemandsansatte – fortsat bør være menighedsrådet, der er arbejdsgiver, og derfor også menighedsrådet, der vælger, hvem der konkret skal ansættes i den enkelte stilling. Samtidig bør det fortsat være menighedsrådet, der har den daglige ledelseskompetence over for den ansatte.

Strukturarbejdsgruppen peger endvidere på, at det kunne være hensigtsmæssigt, hvis der indføres en rådighedsordning for kirkefunktionærer, sådan at menighedsrådet har mulighed for at trække på provstiets øvrige ansatte frem for at bruge vikarer ved fx ferie og sygdom. Hermed bliver der en praktisk konsekvens af, at provstiet er ansættelsesområde.

De nævnte forslag kræver ikke lovgivning. Kirkeministeriet arbejder for øjeblikket med en gennemførelse af disse.