

nuværende ordlyd af bestemmelserne indbyder til at blive misforstået. Dette understøttes også af høringsvarene, og forslaget er i overensstemmelse med forslaget fra strukturarbejdsgruppen. For så vidt angår § 1, stk. 2, er der tale om en formålsbeskrivelse for menighedsrådets arbejde, som ikke har et yderligere selvstændigt retligt indhold.

3.2. Mulighed for at vælge præsten som daglig leder

Lovforslagets § 1, nr. 6, hvorved der gives mulighed for, at menighedsrådet kan vælge præsten som daglig leder, har været genstand for stor opmærksomhed i såvel høringsvarene som ved de debatmøder, strukturarbejdsgruppen har gennemført.

Udgangspunktet for diskussionen har været den uklarhed, som i dag i mange sogne kendetegner de lokale ledelsesforhold. Dette udgør en negativ faktor i forhold til arbejdsmiljøet i folkekirken, hvilket blev afdækket i arbejdsmiljøundersøgelsen fra 2002. Det må også anses for at være et rimeligt krav, at enhver medarbejder har umiddelbar adgang til sin daglige leder. Ordningen med menighedsrådets kontaktperson er nogle steder velfungerende, men er i mange tilfælde ikke velegnet til at håndtere den daglige ledelse. I dag kan præsten efter menighedsrådsloven ikke vælges til at varetage opgaven som kontaktperson. Ikke desto mindre så varetager præsten i praksis allerede denne opgave på uformel basis i mange sogne.

I den forbindelse er det vigtigt at understrege, at selv om ledelse *også* kan indebære en instruktionsbeføjelse, så består ledelse ikke primært i over- og underordning. Kirkens medarbejdere har en tradition for en betydelig selvbestemmelse i tilrettelæggelsen af deres arbejde, og det er ikke hensigten at ændre herpå. Ledelse er heller ikke det samme som administration. Der vil ikke være meget vundet ved at sætte præsten til at administrere. I stedet bør den lokale administration lattes gennem bistand fra provsti og stiftsadministration.

Ledelse er således andet og mere end et spørgsmål om traditionelle instruktionsbeføjelser og ledelsesmæssige værktøjer såsom personalepolitik, medarbejderudviklingssamtaler, arbejdspladsvurderinger og lønsystemer.

Ledelse handler i dette perspektiv først og fremmest om at omsætte det samlede menighedsråds beslutninger i fælles mål for medarbejderne, at kommunikere disse mål og at koordinere samarbejdet herom. Netop her kunne præsten have en særlig styrke som daglig leder, blandt andet fordi præsten gennem sin deltagelse i menighedsrådsarbejdet har en særlig forpligtelse på udformningen af de konkrete målsætninger for det

kirkelige liv i sognet. En mulighed for at placere den daglige ledelse eller en del deraf hos præsten vil ikke ændre ved menighedsrådets kompetencer dels som arbejdsgiver for kirkens øvrige ansatte dels som ansvarlig for sognets eller kirkedistriktets anliggender.

Forslaget indebærer *ikke*, at præsten *skal* være daglig leder, men derimod, at menighedsrådet får *mulighed* for at vælge præsten som daglig leder. Samt at menighedsrådet får mulighed for at vælge en mere fleksibel ordning, hvor den daglige ledelseskompetence i forhold til kirkens ansatte deles mellem præsten og en kontaktperson, som er et af de valgte medlemmer af menighedsrådet. Menighedsrådet vil også kunne vælge at fortsætte som hidtil med en kontaktperson valgt blandt menighedsrådets valgte medlemmer. Ordningen er således frivillig for menighedsrådene, ligesom præsten ikke – hverken af menighedsrådet eller Kirkeministeriet – kan pålægges at varetage opgaven som daglig leder, og præsten kan frasige sig opgaven i løbet af funktionsperioden, jf. lovforslagets § 1, nr. 10, og bemærkningerne dertil.

Valget foreslås at ske for et år ad gangen, jf. lovforslagets § 1, nr. 8, samt de almindelige bemærkninger afsnit 3.4.

Eventuel honorering af præsten for at varetage den daglige ledelse vil ikke kunne ske i form af et af menighedsrådet tildelt og af provstiudvalget godkendt honorar, jf. herved lovforslagets § 1, nr. 7. Derimod vil præsten kunne blive honoreret særskilt for dette arbejde ved, at menighedsrådet, når præsten indvilger i at påtage sig funktionen, retter henvendelse til Kirkeministeriet (eller biskoppen, efter bemyndigelse fra Kirkeministeriet) om, at der indgås aftale efter tjenestemandenslovens § 45.⁴⁾ Det tillæg, præsten i henhold til denne aftale skal oppebære for varetagelsen af funktionen som kontaktperson/personaleleder, indbetales af menighedsrådet til stiftet, der er lønudbetalende myndighed for præsten, jf. herved lovforslagets § 3, nr. 1. Tillægget udbetales sammen med præstens løn og eventuelle andre tillæg gennem Folkekirkens Lønssystem (FLØS). Benytter præsten sig af muligheden for efterfølgende at frasige sig opgaven i løbet af funktionsperioden, vil det eventuelle tillæg, præsten er blevet tildelt for funktionen, bortfalde efter de til enhver tid gældende regler derom.

En del høringsvar – positive som negative – har rejst spørgsmål om, hvorvidt præsten har den nødvendige uddannelse til at varetage rollen som daglig leder. Dette spørgsmål vil også kunne rejses i forhold til de fleste nuværende kontaktpersoner, der heller ikke nødvendigvis har en decideret lederuddannelse bag sig eller har erhvervsmæssig ledelseserfaring. Mange