

denne aftale skal oppebære for varetagelsen af funktionen som kontaktperson, 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). Hvis præsten opfører sig med at varetage funktionen som kontaktperson, vil det eventuelle tillæg, præsten er blevet tildelt for funktionen, bortfalde efter de til enhver tid gældende regler derom.

*Spørgsmål 6:*

Mener ministeren ikke, at det er en forudsætning for at udøve ledelse at man skal være uddannet leder?

*Svar:*

Nej, uddannelse i ledelse er ikke nødvendigvis en forudsætning for at udøve ledelse. Relevant erfaring kan således lige så vel være en forudsætning. Men jeg er enig i, at det er vigtigt, at der er relevante uddannelsesmuligheder.

Som nævnt under min besvarelse af Kirkeudvalgets spørgsmål 5 findes der allerede i dag en række kurser for kontaktpersoner, som der er gode erfaringer med. Nye uddannelses tilbud er på vej, bl.a. som en reaktion på diskussionen af ledelsesforholdene i folkekirken. Jeg forventer, at de daglige ledere vil opsøge og gøre brug af disse muligheder.

*Spørgsmål 7:*

Vil ministeren tage initiativ til at forenkle regler og regulativer for de ansatte i folkekirken?

*Svar:*

Efter lov nr. 310 af 16. maj 1990 om ansættelse i stillinger i folkekirken fastsættes løn- og ansættelsesvilkår for de i folkekirken ansatte personalegrupper af finansministeren. Løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte fastsættes efter aftale i henhold til tjenestemandsløvens bestemmelser herom. Løn og andre vilkår fastsættes som en del af det offentlige aftalesystem, og folkekirkens personale er omfattet af hovedparten af de regler Finansministeriet fastsætter for det statslige arbejdsmarked. På en række særlige områder har der gennem årene været fastsat regler af Kirkeministeriet, eller efter bemyndigelse af Kirkemi-

steriet efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

De senere år er der sket en forenkling på folkekirkens område særlig hvad angår disse særregler. Der er således ophævet regler om kvotafastsættelse og regulativer for en række kirkefunktionærstillinger. I 2005 ophævedes reglerne om tjenestemandsansættelse for de fleste funktionærgrupper og der arbejdes i stedet hen imod fælles, overenskomstfastsatte regelgrundlag for disse faggrupper. Disse aftaler forventes at medføre administrative lettelser for fremtidige ansættelser.

Endelig vil Kirkeministeriet i løbet af indeværende år færdiggøre regelsaneringen på personaalområdet.

*Spørgsmål 8:*

Vil ministeren udarbejde en oversigt over alle gældende regulativer, der gælder for de ansatte i folkekirken?

*Svar:*

De regler der gælder for ansatte i folkekirken består af regler fastsat af Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Kirkeministeriet m.fl.

Der foreligger ikke en samlet, ajourført oversigt over disse regler, som er systematisk udskilt fra andre emner inden for det kirkelige regelsæt. Jeg har taget skridt til, at der udarbejdes en sådan oversigt med henblik på oversendelse til Folkeetingets Kirkeudvalg.

*Spørgsmål 9:*

Ministeren bedes oplyse, hvad der kan gøres, hvis hverken præst eller menighedsråd ønsker at påtage sig ledelsen?

*Svar:*

Det fremgår klart af lovforslaget, at præsten ikke – hverken af menighedsrådet eller Kirkeministeriet – kan pålægges at varetage opgaven som daglig leder. Ordningen er således frivillig for præsten, ligesom menighedsrådet heller ikke skal vælge præsten som kontaktperson, men alene har mulighed for det.

I modsætning hertil fremgår det klart af menighedsrådsloven, at menighedsrådet har pligt til ud af sin midte at vælge en kontaktperson. Der er således tale om et hverv, som skal besættes, og som er en del af menighedsrådsarbejdet. Der er