

Menighedsrådenes rolle og forslag til forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet

Hovedrapport

MARTS 2025

Indhold

Kapitel 1. Indledning	16
1.1. Projektets baggrund	16
1.2. Projektorganisering	17
1.3. Arbejdet med projektet	19
Kapitel 2. Menighedsrådenes rolle og forslag til forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet: Sammenfatning	22
2.1. Menighedsrådenes centrale rolle i folkekirken	22
2.2. Faglige bidrag til styregruppens arbejde	26
2.2.1. Brugerundersøgelse om forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet.	26
2.2.2. Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken i 2023	27
2.2.3. Erfaringer med intern organisering fra forsøg i folkekirken.	29
2.3. Styregruppens forslag	29
Kapitel 3. Brugerundersøgelse blandt menighedsrådsmedlemmer om mulighederne for forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådenes arbejde	34
3.1. Baggrund	34
3.2. Spørgeskemaundersøgelsen til menighedsrådet	34
3.2.1. Spørgeskemaundersøgelsen belyser fem kerneområder	34
3.2.2. Svarprocent og tolkning af undersøgelsens resultater	35
3.3. Hvad karakteriserer menighedsrådsmedlemmerne som gruppe?	35
3.3.1. Hvem er menighedsrådsmedlemmerne, og hvad laver de?	35
3.3.2. Hvordan fordeles rollerne i menighedsrådet.	36
3.3.2.1. Særligt om præsten i menighedsrådet.	38
3.4. Menighedsrådenes opgaveportefølje	39
3.4.1. Timeforbrug	39
3.4.2. Opgaver	40
3.5. Udfordringer i menighedsrådsarbejdet?	41
3.5.1. Opgaverne som menighedsrådsmedlem er i nogen grad svære at løse.	41
3.5.2. Hvilke udfordringer oplever menighedsrådsmedlemmerne.	42
3.5.2.1. Udfordringer relateret til at være menighedsrådsmedlem	42
3.5.2.2. Udfordringer med samarbejdet i menighedsrådet.	43

3.5.2.3. Udfordringer vedrørende rammer omkring menighedsrådet	44
3.6. Hvordan understøttes menighedsrådsarbejdet?	45
3.7. Gode rammer og tiltag	46
3.7.1. Rammer for menighedsrådsarbejdet	46
3.7.2. Menighedsrådsmedlemmernes vurdering af forskellige tiltag, der skal forbedre rammerne	46
3.7.2.1. Uddannelse	48
3.7.2.2. Delegering af opgaver	49
3.7.2.3. Delegering af ansvar til provstiudvalg eller stift	50
3.8. Den kvalitative undersøgelse - interviews	52
3.8.1. Metode	52
3.8.2. Udfordringer med menighedsrådsarbejdet set fra interviewpersonernes side	53
3.8.3. Understøttelse af menighedsrådene set fra interviewpersonernes side	53
3.8.4. Uddannelse set fra interviewpersonernes side	53
3.8.5. Tiltag der kan gøre menighedsrådsarbejdet lettere – set fra interviewpersonernes side	54
Kapitel 4. Menighedsrådets opgaver og samvirke med andre kirkelige myndigheder	56
4.1. Folkekirkens opgave og identitet	56
4.1.1. Syv pejlemærker	56
4.1.2. Frivillighed i folkekirken	56
4.2. Nuværende opgave- og kompetencefordeling mellem menighedsrådet, provstiudvalget og stiftsniveau	58
4.2.1. Menighedsrådets opgaver og kompetencer	58
4.2.1.1. Forvalte den kirkelige økonomi i sognet	59
4.2.1.2. Ansvar for vedligeholdelse og drift af kirken og kirkegården og for tjenesteboliger og evt. andre bygninger i sognet	59
4.2.1.3. Arbejdsgiver for alle medarbejdere ved kirke og kirkegård bortset fra præsterne	60
4.2.1.4. Indstillingsret ved ansættelse i en ledig præstestilling	61
4.2.1.5. Præstens opgaver	61
4.2.2. Provstiudvalgets opgaver og kompetencer	62
4.2.2.1. Provstiudvalget som tilsynsmyndighed	62
4.2.2.2. Provstiudvalget som godkendende myndighed	64
4.2.2.3. Provstiudvalgets øvrige opgaver, herunder kompetence som klageinstans	65
4.2.2.4. Provstens opgaver	65
4.2.3. Opgaver og kompetencer på stiftsniveau	66
4.2.3.1. Stiftsøvrighedens opgaver og kompetencer	66
4.2.3.2. Stiftsøvrighedens sanktionsmuligheder	67
4.2.3.3. Menighedsrådets mulighed for at indbringe stiftsøvrighedens afgørelser for kirkeministeren	69

4.2.3.4. Biskoppens opgaver og kompetencer	70
4.2.3.4.1. Biskoppens gejstlige tilsynsfunktion	70
4.2.3.4.2. Biskoppens almene legalitetstilsyn	70
4.2.3.4.3. Biskoppens tilsyn med menighedsrådene	71
4.2.3.4.4. Biskoppens afgørelsesmyndighed, dispensationsmyndighed, godkendelses- og samtykkemyndighed samt klage- og ankemyndighed.	71
4.2.3.4.5. Biskoppens øvrige opgaver	72
4.2.3.5. Stiftsrådets opgaver og kompetencer	72
Kapitel 5. Forpligtende samarbejde i folkekirken	74
5.1. Sammen om opgaven	74
5.1.1. Gældende ret	74
5.1.2. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen	78
5.1.3. Styregruppens overvejelser	78
5.1.4. Styregruppens forslag	80
5.1.5. Behov for lovændringer	82
Kapitel 6. Menighedsrådets sammensætning m.v.	84
6.1. Menighedsrådets sammensætning	84
6.1.1. Gældende ret	84
6.1.2. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen og fra arbejdsmiljørapporten	85
6.1.3. Styregruppens overvejelser	85
6.1.4. Styregruppens forslag	87
6.1.5. Behov for lovændringer	88
6.2. Præster i flersognspastorater	88
6.2.1. Gældende ret.	88
6.2.2. Styregruppens overvejelser og forslag.	88
6.3. Menighedsrådets medvirken ved præsteansættelser i flersognspastorater med flere præster	89
6.3.1. Gældende ret.	89
6.3.2. Styregruppens overvejelser	90
6.3.3. Styregruppens forslag.	90
6.3.4. Behov for lovændringer.	91
6.4. Funktionsperiodens start	91
6.4.1. Gældende ret.	91
6.4.2. Styregruppens overvejelser	92
6.4.3. Styregruppens forslag.	92

6.4.4. Behov for lovændringer.	92
6.5. Menighedsmøder i forbindelse med oprettelse og nedlæggelse af sogne	92
6.5.1. Gældende ret.	92
6.5.2. Styregruppens overvejelser	92
6.5.3. Styregruppens forslag	93
6.5.4. Behov for lovændringer.	93
Kapitel 7. Den interne organisering af arbejdet i menighedsrådet og menighedsrådets møder m.v.	96
7.1. Den interne organisering af arbejdet i menighedsrådet	96
7.1.1. Gældende ret	96
7.1.2. Erfaringer fra forsøgsordninger	98
7.1.3. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen	100
7.1.4. Styregruppens overvejelser	101
7.1.5. Styregruppens forslag	102
7.1.5.1. To valgmuligheder ved intern organisering.	102
7.1.5.2. Betegnelsen kontaktperson ændres til personaleansvarlig	104
7.1.5.3. Kurser for menighedsrådsmedlemmer	104
7.1.5.4. Behov for lovændringer	105
7.2. Menighedsrådets møder m.v.	106
7.2.1. Gældende ret	106
7.2.2. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen	106
7.2.3. Styregruppens overvejelser	106
7.2.4. Styregruppens forslag	106
7.2.4.1. Mulighed for online-møder	106
7.2.4.2. Elektronisk beslutningsprotokol	108
7.2.4.3. Behov for lovændringer	108
Kapitel 8. Arbejdsgiverrollen	110
8.1. Gældende ret	110
8.1.1. Indledende bemærkninger om arbejdsgiverrollen	110
8.1.2. Overenskomster	110
8.1.3. Arbejdsgiveropgaver	111
8.1.4. Særligt vedrørende kontaktpersonen	111

8.1.5. Professionel understøttelse af menighedsrådene	112
8.2. Anbefalinger fra Styregruppen for arbejdsmiljøundersøgelsen	114
8.3. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen	116
8.4. Styregruppens overvejelser	118
8.5. Styregruppens forslag	120
8.5.1. Valgfrihed mellem to modeller for personaleledelse	120
8.5.1.1. Behov for lovændringer:	121
8.5.2. Obligatoriske kurser for den personaleansvarlige	122
8.5.2.1. Kursuskrav til den valgte personaleansvarlige.	122
8.5.2.2. Kursuskrav når der ansættes en daglig leder.	123
8.5.2.3. Behov for lovændringer	123
8.5.3. Særligt vedrørende personalekonsulenter.	123
Kapitel 9. Sanktionsmuligheder	126
9.1. Gældende ret	126
9.2. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen	127
9.3. Særlige nedslag fra arbejdsmiljøundersøgelsen	127
9.4. Styregruppens overvejelser	128
9.5. Styregruppens forslag	130
9.5.1. Mulighed for at fritage enkeltmandsposter i resten af menighedsrådets funktionsperiode	130
9.5.2. Udvidet mulighed for at udelukke et menighedsrådsmedlem fra menighedsrådet	131
9.5.3. Underretningspligt og handlepligt for tilsynet	132
9.5.4. Behov for lovændringer.	133
Kapitel 10. Opgavebortfald, afskaffelse af godkendelseskrav og øget brug af samarbejdsmuligheder	136
10.1. Gældende ret	137
10.1.1. Bestyrelse af præsteembedets faste ejendomme	137
10.1.2. Bestyrelse af kirkegårde.	138
10.1.3. Samarbejde mellem menighedsråd og provstiudvalg om løsning af opgaver	139
10.2. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen	141
10.3. Styregruppens overvejelser	143
10.4. Styregruppens forslag	145

10.4.1. Flytning af opgaver og ansvar vedr. præsteembedets faste ejendom	145
10.4.1.1. Særligt om tjenesteboliger	146
10.4.1.2. Særligt om præsteembedernes landbrugsejendomme m.v.	147
10.4.1.3. Bistand til vedligeholdelse og drift af ejendommene	147
10.4.1.4. Økonomiske konsekvenser.	148
10.4.1.5. Kapitaler	150
10.4.1.6. Inhabilitet	150
10.4.1.7. Behov for lovændringer	151
10.4.1.8. Implementering	152
10.4.2. Afskaffelse af godkendelseskrav på kirkegårdsområdet.	152
10.4.2.1. Behov for lovændringer	154
10.4.2.2. Implementering	154
10.4.3. Synliggørelse af samarbejdsmulighederne i menighedsrådslovens §§ 42 b og c	154
10.4.4. Synliggørelse af muligheden for vejledning fra stiftet	155
Kapitel 11. Valg til menighedsråd	158
11.1. Gældende ret	158
11.1.1. Orienteringsmøde	158
11.1.2. Valg på valgforsamling.	158
11.1.3. Afstemningsvalg.	159
11.2. Styregruppens overvejelser	160
11.3. Styregruppens forslag	162
11.3.1. Det tyske mindretals repræsentation i menighedsråd	162
11.3.1.1. Behov for lovændringer	163
11.3.2. Særlige udfordringer vedr. færgeforbindelse for mindre øer ift. afholdelse af menighedsrådsvalg	163
11.3.2.1. Behov for lovændringer	163
11.3.3. Implementering af digital løsning om invitation til valgforsamling m.v.	163
Kapitel 12. Valg til provstiudvalg og stiftsråd	166
12.1. Gældende ret om valg til provstiudvalg	166
12.1.1. Offentligt møde	166
12.1.2. Valg af menighedsrepræsentanter til provstiudvalg	167
12.1.3. Valg af præsterepræsentant til provstiudvalg	167
12.1.4. Valg af stedfortrædere (menigheds- og præsterepræsentanter).	167
12.2. Gældende ret om valg til stiftsråd	168
12.2.1. Offentligt møde	169
12.2.2. Valg af menighedsrepræsentant til stiftsråd	169

12.2.3. Valg af præsterepræsentanter til stiftsråd	169
12.2.4. Valg af provsterepræsentant til stiftsråd	169
12.2.5. Stedfortrædere (menighedsrepræsentant, præsterepræsentant og provsterepræsentant)	170
12.3. Styregruppens overvejelser	170
12.4. Styregruppens forslag	172
12.4.1. Indførelse af valgforsamling.	172
12.4.2. Valg til provstiudvalg	172
12.4.2.1. Fælles offentligt orienteringsmøde vedr. valg til provstiudvalg og valg af menighedsrepræsentanter til stiftsrådet.	172
12.4.2.2. Valgforsamling i det enkelte provsti.	173
12.4.2.3. Ekstraordinær valgforsamling	174
12.4.2.4. Mulighed for at udløse afstemningsvalg	174
12.4.2.5. Udfyldningsvalg	174
12.4.3. Valg til stiftsråd.	174
12.4.3.1. Valg af menighedsrepræsentanter	174
12.4.3.2. Valg af præsterepræsentanter og af provsterepræsentant	174
12.4.4. It-understøttelse af valget.	175
12.4.5. Behov for lovændringer	176

Forord

Spørgsmålet om forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet har været centralt for biskopperne, Landsforeningen af Menighedsråd, Danmarks Provsteforening og Den Danske Præsteforening gennem de senere år, ligesom spørgsmålet har optaget skiftende kirkeministre. Kirkeminister Morten Dahlin besluttede på den baggrund i februar 2024 at igangsætte projektet "Forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet".

Formålet har været at komme med konkrete forslag til at gøre det administrativt lettere for menighedsrådene at løfte deres opgaver gennem en revision af lov om menighedsråd, lov om valg til menighedsråd og evt. andre love. Forslagene kan i den forbindelse omfatte, hvordan man kan give menighedsrådene flere valgmuligheder til at organisere sig internt i menighedsrådet, og hvordan man kan minimere administrativt bøvler i menighedsrådsarbejdet ved at se på menighedsrådenes samlede opgaveportefølje.

Arbejdet har været ledet af en styregruppe bestående af repræsentanter for Landsforeningen af Menighedsråd, biskopperne, Provsteforeningen, Præsteforeningen, kirkefunktionærernes faglige organisationer og stiftskontorcheferne samt By-, Land- og Kirkeministeriet, der har fungeret som formand og sekretariat. To arbejdsgrupper med andre relevante repræsentanter fra de nævnte interessenter samt fra Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter har understøttet styregruppens arbejde, dels med gennemførelse af brugerundersøgelsen, dels med mødeoplæg og kvalitetssikring af konkrete forslag.

Styregruppen har i sit arbejde lagt vægt på, at menighedsrådene er båret af folkekirkemedlemmer, som uanset deres baggrund og kompetencer stiller sig til rådighed for at bidrage aktivt til folkekirkens lokale liv og vækst i bred forstand.

Derfor har styregruppen haft særligt fokus på balancen mellem på den ene side at fastholde et højt engagement ved at sikre menighedsrådenes indflydelse på det kirkelige liv i sognet – og på den anden side det ansvar, der følger af, at menighedsrådene som offentlige forvaltningsmyndigheder er underlagt en række krav og pligter i forhold til bl.a. forvaltningsloven, databeskyttelsesregler, økonomiforvaltning m.v.

Styregruppen har endvidere i sine drøftelser haft fokus på vigtige aktuelle problemstillinger af betydning for en fortsat bæredygtig udvikling i en nutidig folkekirke. Det gælder for eksempel den grønne omstilling og betydningen af et godt arbejdsmiljø.

Styregruppens forslag tager endelig sigte på at styrke det forpligtende samarbejde i folkekirken – mellem valgte medlemmer, præster og ansatte og mellem menighedsrådene og andre kirkelige myndigheder – som er helt essentielt for den lokalt forankrede danske folkekirke.

Styregruppen har i sit arbejde inddraget resultaterne fra en omfattende brugerundersøgelse i juni 2024 blandt landets ca. 13.800 menighedsrådsmedlemmer – både valgte medlemmer og præster, der er fødte medlemmer af menighedsrådene – som er gennemført som led i arbejdet. Brugerundersøgelsen har haft som formål at afdække menighedsrådenes eksisterende muligheder for understøttelse samt områder, hvor den kirkelige lovgivning kan være en udfordring for menighedsrådenes virke.

Styregruppen har i sit arbejde også inddraget de lovgivningsmæssige anbefalinger fra januar 2024 fra den styregruppe med repræsentanter fra folkekirken og By-, Land- og Kirkeministeriet, som havde ansvaret for at gennemføre og præsentere folkekirkens store arbejdsmiljøundersøgelse i 2023.

Styregruppen aflægger hermed rapport over arbejdet. Hovedrapporten består af en omfattende gennemgang af bl.a. brugerundersøgelsen, gældende ret og styregruppens overvejelser og forslag fordelt på 12 kapitler. Kapitel 2 indeholder styregruppens overordnede overvejelser om menighedsrådenes

centrale rolle og styregruppens konkrete anbefalinger til forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet.

Styregruppens anbefalinger omfatter tre hovedområder, som hver især og tilsammen indeholder ambitiøse tiltag til forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet:

- Aflastning af menighedsrådenes forvaltning af fast ejendom og styrkelse af samarbejdet om økonomiforvaltning i provstiet
- Øget professionalisering af menighedsrådenes personaleledelse og styrket fokus på arbejdsmiljø og samarbejde mellem de to ledelsesstrenger i folkekirken
- Styrkelse og forenkling af reglerne om valg og sammensætning af de lokale demokratiske organer: menighedsråd, provstiudvalg og stiftsråd

Der er tale om forslag, som, hvis de gennemføres, vil reducere menighedsrådenes administrative byrder væsentligt, styrke personaleledelse og arbejdsmiljø og give større frihedsgrader til at organisere arbejdet og samarbejdet om menighedsrådenes centrale opgave med at skabe rammerne for det lokale kirkeliv i hele Danmark.

Styregruppen udtrykker håb om, at anbefalingerne til konkrete lovændringer vil møde politisk opbakning fra regering og Folketing.

Styregruppen, den 18. marts 2025

- Anton Pihl, formand for Landsforeningen af Menighedsråd
- Karen J. Klint, medlem af bestyrelsen for Landsforeningen af Menighedsråd
- Esben Thusgård, formand for Danmarks Provsteforening
- Marianne Christiansen, biskop over Haderslev Stift
- Henrik Wigh-Poulsen, biskop over Aarhus Stift
- Bodil Abildgaard, stiftskontorchef ved Viborg Stift
- Martin Bendixen Rønkilde, medlem af hovedbestyrelsen for Den Danske Præsteforening
- Karin Schmidt Andersen, formand for Dansk Organist og Kantor Samfund, repræsentant for kirkefunktionærorganisationerne
- Pernille Esdahl, retschef, By-, Land- og Kirkeministeriet (formand)
- Katrine Gunnersø Søndergaard, kontorchef for Kirkeret og Tværgående Jura, By-, Land- og Kirkeministeriet
- Jacob Rosenkrans Bøgh, teamleder, Folkekirkens It, By-, Land- og Kirkeministeriet.

Kapitel 1.

Kapitel 1. Indledning

1.1. Projektets baggrund

Spørgsmålet om forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet har været centralt for biskopperne, Landsforeningen af Menighedsråd, Danmarks Provsteforening og Den Danske Præsteforening gennem de senere år, ligesom spørgsmålet har optaget skiftende kirkeministre.

Kirkeminister Morten Dahlin har på den baggrund i februar 2024 besluttet at igangsætte Projekt forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet.

Af projektbeskrivelsen fremgår følgende om projektets formål, resultater og baggrund:

”Projektet skal gennem en revision af lov om menighedsråd, lov om valg til menighedsråd og evt. andre love bidrage til, at det bliver administrativt lettere for menighedsrådene at løfte deres opgaver.

Som led i arbejdet skal der således identificeres områder, hvor den kirkelige lovgivning kan være en udfordring og til tider hindring for menighedsrådenes daglige virke. Det skal som en del af projektet belyses, hvordan menighedsrådene i praksis løser deres opgaver, og hvilke muligheder for understøttelse der kan trækkes på i tilfælde af tvivlsspørgsmål eller uenigheder. Denne afdækning skal sammen med erfaringerne fra forsøg i folkekirken anvendes til beskrivelse af, om og hvordan man kan give menighedsrådene flere valgmuligheder til at organisere sig internt i menighedsrådet herunder konkrete forslag til minimering af administrativt bøv, som menighedsrådsmedlemmer kan opleve. Det kan også være aktuelt at se på menighedsrådenes samlede opgaveportefølje. Anbefalingerne skal ledsages af konkrete forslag til lovændringer.

Der har under skiftende kirkeministre været fokus på menighedsrådenes arbejde – både den økonomiske og den administrative del. Menighedsrådene har også selv udtrykt holdninger til arbejdet blandt andet indeholdt i nedenstående publikationer og projekter samt i dagspressen.

- *Udvalget om den lokale økonomi i folkekirken, nedsat i 2006. Afgav betk. 1491/2007.*
- *Projektet ”Mere Kirke for pengene”. Projektet blev finansieret af fællesfonden, og i styregruppen sad repræsentanter fra Kirkeministeriet, Landsforeningen af Menighedsråd, Danmarks Provsteforening og stiftskontorcheferne.*
- *Bort med kirkebøvet, Bertel, 2015.*
- *Menighedsråd på jeres måde, Kora Rapport 2015 og efterfølgende arbejdsgruppearbejde med repræsentanter for Kirkeministeriet, biskopperne, Landsforeningen af Menighedsråd, Danmarks Provsteforening og stiftskontorcheferne.*
- *Forsøg i folkekirken, der er udfaset i løbet af 2023. Erfaringerne fra nogle af forsøgene er implementeret gennem ændring af økonomiloven og menighedsrådsloven i 2023 (L 18).*
- *Evalueret af Lov om forsøg i folkekirken, 2022.*
- *Arbejdsgruppen ”Gode rammer for folkekirkens lokale kasser”. Arbejdsgruppens forslag er gennemført i 2023 (L 18).*

(...)

Disse rapporter sammenholdt med de gennemførte forsøg under forsøgsloven med ændret intern organisering understreger, at der stadig er et behov for at understøtte og forenkle menighedsrådsarbejdet yderligere.

Med ændring af lov om folkekirkens økonomi og lov om menighedsråd i foråret 2023 (L 18) er en del af de ønskede forenklinger indarbejdet i den kirkelige lovgivning. Det drejer sig blandt andet om øgede muligheder for samarbejder mellem menighedsråd og provstiudvalg i samme provsti, herunder med mulighed for delegering af administrative opgaver for afgrænsede områder til provstiudvalget uden By-, Land- og Kirkeministeriets forudgående godkendelse.

Disse ændringer blev udarbejdet på baggrund af en indstilling fra arbejdsgruppen for "Gode rammer for folkekirkens lokale kasser", der i udgangspunktet skulle se på de lokale kasser i lov om folkekirkens økonomi. I processen blev erfaringerne fra de forsøg under lov om forsøg i folkekirken, som handlede om ændret opgavefordeling og budgetarbejde, inddraget. Dette medførte ud over forenkling af menighedsrådenes og provstiudvalgenes mulighed for samarbejde uden By-, Land- og Kirkeministeriets godkendelse også mere fleksible rammer for den lokale budgetlægning.

Der udestår som nævnt fortsat en opfølgning på de gennemførte forsøg om ændret intern organisering af menighedsrådsarbejdet. (Se evalueringen af forsøgsramme 7 i Evaluering af forsøg under Lov om forsøg i folkekirken 2022 [her](#)). Arbejdsgruppen pegede på, at et eventuelt initiativ vedrørende ny organisering af menighedsrådenes arbejde burde kobles sammen med en opdatering af lov om menighedsråd.

Delelementer der skal indgå i projektet

Der tages i projektet udgangspunkt i de erfaringer, der allerede er beskrevet i ovenstående projekter, kombineret med de erfaringer der kan udledes af undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken (resultatet er offentliggjort den 24. januar 2024) og de dele af forsøgslovgivningen, der ikke blev indarbejdet i L 18 (forsøgsramme 7).

Projektet skal bl.a. se på og inddrage følgende elementer:

1. Gennemgang af lov om menighedsråd og lov om valg til menighedsråd.
2. Menighedsrådenes struktur, herunder betydningen af større pastorater med flere menighedsråd og behovet for samarbejde mellem disse.
3. Enkeltmandsposter i menighedsrådet (formand, næstformand, kontaktperson mv.).
4. Bedre forberedelse af menighedsrådsmedlemmerne til deres opgaver. Det skal i den forbindelse undersøges, om der er behov for uddannelse, og i hvilket omfang denne evt. skal være obligatorisk, ligesom det skal overvejes om der skal skabes mulighed for udbetaling af tabt arbejdsfortjeneste, når menighedsrådsmedlemmerne deltager i evt. uddannelse.
5. Inspiration og sparring fra Landsforeningen af Menighedsråds arbejde med menighedsrådenes vilkår.
6. Erfaringer fra forsøg med ændret intern organisering af menighedsrådsarbejdet i folkekirken.
7. Resultater fra undersøgelsen af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken inddrages i relevant omfang, herunder fokus på mere tydelig ledelse.
8. Modernisering af menighedsrådenes arbejdsform, herunder muligheden for online-møder, elektronisk underskrift af beslutningsprotokollen m.v.
9. Biskoppens tilsyn med menighedsrådet.
10. Medieomtale – der skrives meget om menighedsrådene i diverse kirkerelaterede medier. Dagspressen, fagblade etc. Har medierne en effekt på arbejdet i menighedsrådene?
11. Skal der være forskellige valgmuligheder for den interne organisering afhængigt af sognets størrelse og dermed menighedsrådets størrelse."

1.2. Projektorganisering

By-, Land- og Kirkeministeriet har været projektejer.

Som led i projektet blev der nedsat en styregruppe, der ved aflevering af denne rapport havde følgende sammensætning:

- Anton Pihl, formand for Landsforeningen af Menighedsråd
- Karen J. Klint, medlem af bestyrelsen for Landsforeningen af Menighedsråd
- Esben Thusgård, formand for Danmarks Provsteforening
- Marianne Christiansen, biskop over Haderslev Stift
- Henrik Wigh-Poulsen, biskop over Aarhus Stift
- Bodil Abildgaard, stiftskontorchef ved Viborg Stift
- Martin Bendixen Rønkilde, medlem af hovedbestyrelsen for Den Danske Præsteforening

- Karin Schmidt Andersen, formand for Dansk Organist og Kantor Samfund, repræsentant for kirkefunktionærorganisationerne
- Pernille Esdahl, retschef, By-, Land- og Kirkeministeriet (formand)
- Katrine Gunnersø Søndergaard, kontorchef for Kirkeret og Tværgående Jura, By-, Land- og Kirkeministeriet
- Jacob Rosenkrans Bøgh, teamleder, Folkekirkens It, By-, Land- og Kirkeministeriet.

Styregruppens fik følgende opgaver:

- Træffe beslutninger om de store linjer i projektet.
- Sikre ejerskab og opbakning blandt folkekirkens parter.
- Sikre projektets fremdrift og resultater.

Til at understøtte styregruppens beslutninger, ejerskab og resultater blev der nedsat to arbejdsgrupper, der blev sammensat med medarbejdere fra relevante kontorer i By-, Land- og Kirkeministeriet og med repræsentanter for interessenterne, herunder Landsforeningen af Menighedsråd, stiftskontorcheferne og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter.

Af projektbeskrivelsen for projektet fremgår det, at arbejdsgrupperne fik følgende opgaver:

"Arbejdsgruppe 1: Gennemgang af lov om menighedsråd og lov om valg til menighedsråd samt udarbejdelse af konkrete forslag til justeringer på baggrund af erfaringer med de gennemførte forsøg og fra spørgeskemaundersøgelsen. Arbejdsgruppens skal i sit arbejde tage højde for de elementer, der nævnes ovenfor.

Arbejdsgruppe 2: Der udarbejdes en spørgeskemaundersøgelse, der sendes til menighedsrådene med det formål at undersøge, hvor menighedsrådene selv vurderer, at arbejdet kan forenkles. Parallelt med spørgeskemaundersøgelsen gennemføres kvalitative interviews af et antal valgte og fødte medlemmer af provstiudvalg og provstisekretærene for, at deres erfaringer med understøttelse af menighedsrådene kan inddrages ved udarbejdelsen af konkrete forslag til ændringer. Styregruppen kan beslutte, at der også foretages interviews af udvalgte biskopper og stiftskontorchefer. Spørgeskemaundersøgelsen planlægges igangsat i foråret 2024 og afsluttet i 3. kvartal 2024."

Arbejdsgruppe 1 har fungeret i hele projektperioden og har understøttet styregruppen med mødeoplæg og med udarbejdelse og kvalitetssikring af de forslag, der er beskrevet i kapitel 4-12.

Arbejdsgruppe 2 har fungeret indtil den 10. oktober 2024 og har understøttet styregruppens arbejde med spørgeskemaundersøgelsen. Spørgeskemaundersøgelsen blev udført i juni 2024. Parallelt med spørgeskemaundersøgelsen har arbejdsgruppen gennemført kvalitative interviews med 3 valgte og 3 fødte medlemmer af provstiudvalg samt 3 provstisekretærer for, at deres erfaringer med understøttelse af menighedsrådene har kunnet inddrages ved udarbejdelse af konkrete forslag til ændringer. Arbejdsgruppen har endvidere foretaget interviews af 1 biskop og 1 stiftskontorchef. Som afslutning på arbejdsgruppens arbejde er der udarbejdet analytiske refleksioner og hypoteser på baggrund af brugerundersøgelsen. Disse hypoteser er blevet inddraget i styregruppens arbejde med konkrete forslag.

Kontoret for Kirkeret og Tværgående Jura har sekretariatsbetjent styregruppen og de to arbejdsgrupper.

1.3. Arbejdet med projektet

Projektet blev indledt med et fælles kick-off møde den 18. marts 2024 for styregruppen og begge arbejdsgrupper, ligesom der blev afholdt et midtvejsmøde for denne kreds den 10. oktober 2024.

Styregruppen har i perioden marts 2024 til marts 2025 afholdt 11 heldagsmøder og 3 online møder. Styregruppens møder er blevet forberedt af By-, Land- og Kirkeministeriet i samarbejde med de to arbejdsgrupper, jf. afsnit 1.2.

Styregruppen har afleveret sin rapport med forslag til forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet til kirkeministeren i marts 2025.

Rapporten indeholder konkrete forslag til forenkling, jf. sammenfatningen i kapitel 2 og de konkrete forslag i kapitel 4-12. Forslagene er udarbejdet på baggrund af en grundig gennemgang af hele menighedsrådsloven, dele af menighedsrådsvalgloven, reglerne om valg til provsti og stiftsråd samt en del relevant kirkelig lovgivning med henblik på at udarbejde konkrete forslag til forenkling af menighedsrådsarbejdet. Styregruppen har i rapporten beskrevet gældende ret, overvejelser og forslag til konkrete ændringer i den kirkelige lovgivning. Den konkrete udformning af lovbestemmelser vil skulle varetages af By-, Land- og Kirkeministeriet som led i det videre arbejde med et konkret lovforslag.

Styregruppen indstiller, at By-, Land- og Kirkeministeriet på baggrund af forslagene udarbejder et konkret lovforslag, der indeholder en revision af menighedsrådsloven og eventuelt justeringer i anden lovgivning, sådan at lovforslaget kan sendes i en bred offentlig høring i forsommeren 2025 med henblik på, at lovforslaget fremsættes i Folketinget i efteråret 2025.

Kapitel 2.

Kapitel 2.

Menighedsrådenes rolle og forslag til forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet: Sammenfatning

2.1. Menighedsrådenes centrale rolle i folkekirken

Et særkende for folkekirken er det udstrakte lokale selvstyre med demokratisk valgte menighedsråd, der ikke står i et under-/overordningsforhold til andre kirkelige myndigheder. Ordningen med menighedsrådene sikrer, at folkekirken er solidt forankret i lokalsamfundet, og at dens aktiviteter og gudstjenester afspejler den lokale menigheds ønsker og behov.

Menighedsrådene består af både valgte lægfolk og af ansatte sognepræster, som er fødte medlemmer af rådene. En repræsentant for kirkefunktionærerne har ret til at deltage i møderne med forslags- og taleret. Menighedsrådene deltager i valg af biskop og i valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd, ligesom menighedsrådene har en afgørende rolle ved besættelse af ledige præstestillinger.

Menighedsrådene har ansvaret for forvaltningen af den lokale kirkes økonomi, bygninger, kirkegård og personale. Menighedsrådene er blandt andet arbejdsgiver for kirkefunktionærer som organister og kirketjenere og andre ansatte i sognet, mens biskoppen varetager arbejdsgiveransvaret for stiftets præster og provster.

Siden vedtagelsen af menighedsrådsloven i 1903 har menighedsrådene fået stadig større opgaver og ansvar for administration og økonomi. De i dag omkring 13.800 medlemmer af Danmarks 1.560 menighedsråd har ansvaret for en samlet lokal økonomi på ca. 7,5 mia. kr., svarende til omtrent 78 % af den samlede folkekirkelige økonomi. Den resterende del af folkekirkens økonomi består af folkekirkens fællesfond (13 %) og statstilskuddet (9 %), som blandt andet finansierer præstelønninger, stiftsadministrationer og uddannelsesinstitutioner. Menighedsrådene er arbejdsgivere for op mod 12.000 kirkefunktionærer, herunder mange deltidsansatte, og varetager drift og vedligeholdelse af ca. 2.350 kirker, hvoraf ca. 1.700 er middelalderkirker.

Eksempler på de vigtigste administrative opgaver for menighedsrådene fremgår af boks 1.

Boks 1

Eksempler på menighedsrådenes administrative opgaver

Kirken og øvrige faste ejendomme

- Vedligeholdelse og restaurering af kirken, sognegården, tjenesteboliger og eventuelle andre bygninger.
- Drift af bygninger, herunder opvarmning, rengøring og energiforbrug.
- Beslutning om brug af sognegården og eventuelle udlån af kirkens lokaler til arrangementer.
- Sikre overholdelse af bygningslovgivning og samarbejde med Nationalmuseet og stiftet ved større restaureringsprojekter.
- Bortforpagtning af landbrugsejendomme og landbrugsjord.

Kirkegården

- Forvaltning af kirkegården, herunder planlægning af gravsteder og vedligeholdelse af områderne.
- Ansættelse og ledelse af medarbejdere på kirkegården.
- Beslutning om takster for erhvervelse og vedligeholdelse af gravsteder.
- Overholdelse af kirkegårdsvedtægten og ansøgninger om godkendelse af ændringer i kirkegårdsindretningen hos provstiudvalget og stiftsøvrigheden.

Økonomi, budget og regnskab

- Udarbejdelse og vedtagelse af årligt budget for kirkens drift og aktiviteter.
- Forvaltning af kirkekassen, herunder regnskabsaflæggelse og godkendelse af udgifter.
- Udarbejdelse af ansøgninger om bevilling eller støtte til større projekter fra provstiudvalget eller fonde.

Personaleadministration

- Ansættelse og afskedigelse af kirkefunktionærer.
- Ledelsesansvar over for kirkefunktionærer, herunder ansvar for at sikre, at arbejdet tilrettelægges i overensstemmelse med de rammer, der fremgår af overenskomster om fx løn, ferie og arbejdstid.
- Sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, god trivsel og gode rammer for samarbejdet mellem valgte menighedsrådsmedlemmer, præster og kirkefunktionærer gennem fx APV og MUS-samtaler.
- Understøtte gudstjenester og kirkelige handlinger ved at sikre, at der er personalemæssige kompetencer.

Menighedsrådenes opgaver er dog bredere end de administrative forvaltningsopgaver i forhold til bygninger, kirkegård, økonomi og personale. Menighedsrådenes formål er således, som det fremgår af lov om menighedsråd § 1, "at virke for gode vilkår for evangeliets forkyndelse", eller som det mere generelt kan formuleres: at arbejde for kirkens liv og vækst.

Eksempler på menighedsrådenes øvrige arbejde med kirkens liv og vækst fremgår af boks 2.

Boks 2

Eksempler på menighedsrådenes arbejde for kirkens liv og vækst

Gudstjenesteliv og kirkelige handlinger

- Samarbejde med præsten om gode rammer for gudstjenester og kirkelige handlinger.
- Understøtte liturgisk udvikling, herunder arbejdet med nye gudstjenesteformer, fx temagudstjenester, ungdomsgudstjenester, familiegudstjenester eller friluftsgudstjenester.

Diakoni og socialt arbejde

- Oprette eller støtte initiativer for ensomme, ældre eller socialt udsatte i sognet.
- Samarbejde med lokale organisationer om fx besøgstjenester, sorggrupper eller lektiehjælp.
- Støtte frivilligt arbejde i menigheden, så flere kan tage del i kirkens fællesskab.

Undervisning og oplysning

- Understøtte den kirkelige undervisning gennem fx babysalmesang, børnekonfirmandundervisning og konfirmationsforberedelse.
- Planlægge foredrag, koncerter, studiekredse eller kunstudstillinger i kirken.
- Lede og udvikle korarbejdet, fx gennem kor for børn, unge og voksne og ved anden musikudøvelse.

Lokalt fællesskab

- Fremme samarbejde med lokale foreninger om arrangementer, fx fællesspisning, foredrag, debatmøder eller litteraturkredse.
- Arbejde for at styrke relationen til skoler og daginstitutioner, fx ved at etablere skole-kirkesamarbejder.

Kommunikation og synlighed

- Udvikle kirkens kommunikation på sociale medier og hjemmeside.
- Udgive nyhedsbreve eller kirkeblade for at informere om aktiviteter.

Menighedsrådene er selvstændige og lokalt valgte offentlige forvaltningsmyndigheder. Det betyder, at de blandt andet er underlagt forvaltningsloven, offentlighedsloven og databeskyttelsesloven og skal arbejde gennemsigtigt, lovligt og ansvarligt i deres forvaltning af kirkens ressourcer og beslutninger.

Eksempler på menighedsrådenes forpligtelser som forvaltningsmyndigheder fremgår af boks 3.

Boks 3

Eksempler på menighedsrådenes forpligtelser som forvaltningsmyndighed

Offentlighed og gennemsigtighed

- Menighedsrådene skal følge forvaltningsloven, offentlighedsloven og reglerne om god forvaltningsskik, fx om åbenhed, hvilket betyder, at borgerne har ret til indsigt i dokumenter og beslutningsprocesser (med visse undtagelser, fx vedrørende personoplysninger).
- Møder i menighedsrådet er som hovedregel offentlige, medmindre der behandles fortrolige oplysninger.

Retssikkerhed og forvaltningsprincipper

- Afgørelser, som menighedsrådet træffer (fx ved ansættelser eller økonomiske dispositioner), skal være saglige og i overensstemmelse med gældende lovgivning.
- Menighedsrådene skal sikre, at alle beslutninger træffes på en objektiv og upartisk måde uden favorisering.

Ansvar for økonomi og administration

- Menighedsrådene forvalter offentlige midler, der opkræves af folkekirkemedlemmerne i form af kirkeskatten, og skal overholde regler om økonomistyring og regnskabsaflæggelse.
- Menighedsrådene står for vedligeholdelse af kirker og kirkegårde samt ansættelse af personale – alle områder, der kræver gennemsigtighed og økonomisk ansvarlighed.

Persondata og fortrolighed

- Menighedsrådene, præsterne og de ansatte i sognet håndterer personoplysninger (fx i forbindelse med dåb, konfirmation, vielser og begravelser) og skal derfor følge databeskyttelsesloven (GDPR).
- Menighedsrådene har pligt til at beskytte personfølsomme oplysninger og sikre, at de ikke videregives uberettiget.

2.2. Faglige bidrag til styregruppens arbejde

2.2.1. Brugerundersøgelse om forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet

Menighedsrådenes opgaver og ansvar, som reguleres af den kirkelige lovgivning, og de generelle krav, som følger af at være offentlig arbejdsgiver og en del af den offentlige administration, er baggrunden for jævnlige tilkendegivelser i kirkelige sammenhænge og i den offentlige debat om, at menighedsrådene oplever tunge og tidskrævende arbejdsgange. Det foreslås i den sammenhæng ofte, at de gældende regler og godkendelseskrav lempes, og/eller at visse opgaver flyttes til andre kirkelige myndighedsniveauer som provstiet eller stiftet, eller at menighedsrådene får mulighed for at delegere opgaverne til underudvalg, ansatte eller samarbejdskonstruktioner mellem flere menighedsråd.

Som led i arbejdet med forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet er menighedsrådsmedlemmernes behov og ønsker på den baggrund mere systematisk blevet afdækket i en omfattende brugerundersøgelse blandt landets ca. 13.800 menighedsrådsmedlemmer. Spørgeskemaundersøgelsen omfattede både valgte medlemmer og præster, der er fødte medlemmer af et menighedsråd, og havde en høj svarprocent på 43 %. Undersøgelsen blev desuden suppleret af kvalitative interviews med beslutningstagere på provsti og stiftsniveau.

Nogle af de centrale resultater fra brugerundersøgelsen er fremhævet i boks 4.

Boks 4

Centrale resultater fra brugerundersøgelsen blandt menighedsrådsmedlemmer i 2024

Aflastning af menighedsrådenes administrative opgaver

- Overordnet oplever menighedsrådsmedlemmerne større udfordringer i forhold til rammerne omkring menighedsrådet end i forhold til det at være menighedsmedlem og samarbejdet i menighedsrådet. Blandt de rammer, der opleves som udfordrende, peger menighedsrådsmedlemmerne særligt på udfordringer med tunge og tidskrævende sags-gange, rekruttering af menighedsrådsmedlemmer og mange og indviklede regler.
- 5 ud af 10 menighedsrådsmedlemmer peger på, at det er udfordrende at være arbejdsgiver, og at de har et for stort ansvar.
- 7 ud af 10 menighedsrådsmedlemmer mener, at delegation af administrative opgaver og ansvar til andre kirkelige myndigheder – særligt provstiudvalget og i mindre grad stiftet – vil hjælpe i deres arbejde. Der er størst interesse for at kunne delegere opgaver og ansvar for bygningsvedligeholdelse og drift af præsteboligen og byggeteknisk rådgivning, men der er også interesse for delegation af ansvaret for kirken og andre bygninger.
- 8 ud af 10 menighedsrådsmedlemmer ønsker at kunne delegere løsning af administrative opgaver til fx underudvalg, ansatte eller samarbejder mellem menighedsråd. Mest interesse er der for at kunne delegere opgaver vedrørende budget og regnskab, personaleadministrative opgaver, bygningsvedligeholdelse og -drift og kirkegårdsdrift.

Styrket uddannelse og vejledning

- Omkring 5 ud af 10 menighedsrådsmedlemmer oplever, at der er hjælp at hente ved provstiet, stiftet, Landsforeningen af Menighedsråd og Folkekirkens Intranet (FIN). Hjælpen vurderes umiddelbart mest tilgængelig hos provstiet og mindst tilgængelig via Folkekirkens Intranet (FIN). Omkring 3 ud af 10 medlemmer svarer ved ikke/ikke relevant, og 2 ud af 10 svarer, at der ikke eller i mindre grad er hjælp at hente ved de fire instanser.

- Godt 7 ud af 10 menighedsrådsmedlemmer mener, at kurser og uddannelse vil være en hjælp. Der er særlig interesse for kurser og uddannelse målrettet den konkrete rolle i menighedsrådet og kurser om menighedsrådsarbejdet generelt.

Større frihed til intern organisering

- Næsten 6 ud af 10 menighedsrådsmedlemmer mener, at det vil være en hjælp for menighedsrådsarbejdet, hvis der gives større frihed til intern organisering.

Samarbejdet i menighedsrådet

- Overordnet oplever menighedsrådsmedlemmerne færre udfordringer i forhold til det interne samarbejde i menighedsrådet end i forhold til rammerne omkring menighedsrådet og det at være menighedsmedlem.
- 2 ud af 10 menighedsrådsmedlemmer oplever dog forskellige former for udfordringer i menighedsrådsamarbejdet, herunder interne konflikter, manglende engagement hos kolleger og for lidt indflydelse på menighedsrådets beslutninger.
- Godt 3 ud af 10 menighedsrådsmedlemmer vurderer, at øgede sanktionsmuligheder over for menighedsrådsmedlemmer vil være en hjælp.

Anm.: I opgørelsen af resultaterne indgår svar, hvor menighedsrådene har svaret "i meget høj grad", "i høj grad" og "i nogen grad". Resultatet af undersøgelsen beskrives i hovedrapportens kapitel 3. *Brugerundersøgelse blandt menighedsrådsmedlemmer om mulighederne for forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådenes arbejde.*

Kilde: Styregruppens sammenfatning af brugerundersøgelsens resultater som beskrevet i *Analyse af mulighederne for at forenkle og bedre understøtte menighedsrådenes arbejde*, Statens Analyser og Implementering, 2024.

2.2.2. Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken i 2023

I den offentlige debat har der i de senere år desuden været et stort fokus på arbejdsmiljøet i folkekirken, som i sagens natur helt overvejende er knyttet til de mange og oftest små arbejdspladser, som det enkelte lokale menighedsråd har ansvaret for. Menighedsrådet har som kollegialt organ det samlede ledelsesansvar for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, men skal udpege en kontaktperson, som varetager den løbende dialog med personalet og personaleadministration. Samtidig er folkekirken karakteriseret ved sin tostrengede ledelsesstruktur, idet menighedsrådene har arbejdsgiveransvaret for kirkefunktionærerne, mens biskopperne varetager arbejdsgiveransvaret for provster og præster.

I efteråret 2023 gennemførte By-, Land- og Kirkeministeriet derfor sammen med folkekirkens parter den hidtil mest omfattende undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø blandt ansatte i folkekirken med spørgeskemabesvarelser fra knapt 7.600 ansatte, og dermed en svarprocent på 53, og en lang række kvalitative interviews med fokusgrupper og enkeltpersoner.

Undersøgelsen, som blev offentliggjort i januar 2024, viste, at ansatte i folkekirken i højere grad end landsgennemsnittet oplever en høj grad af jobtilfredshed, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, og at de har en højere grad af høj motivation og engagement i deres arbejde. Samtidig viste undersøgelsen dog også, at der på en række punkter er behov for at forbedre arbejdsmiljøet. Blandt andet oplever ansatte i folkekirken mobning i et omfang over landsgennemsnittet for lønmodtagere. Der blev peget på ønsker om øget professionalisering af ledelsen, så de nødvendige kompetencer til ledelse af relationer og det psykiske arbejdsmiljø i højere grad sikres, samt på behovet for større klarhed over selve ledelsesrollen, herunder hvem der er nærmeste leder, hvordan ledelsesrollen udøves, og hvad der kan forventes af den enkelte leder.

Styregruppen for arbejdet med forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet har på den baggrund også inddraget de lovgivningsmæssige anbefalinger fra den styregruppe, som havde ansvaret for ovennævnte arbejdsmiljøundersøgelse.

De lovgivningsmæssige anbefalinger fra styregruppen for folkekirkens arbejdsmiljøundersøgelse fra januar 2024 fremgår af boks 5.

Boks 5

Fem lovgivningsmæssige anbefalinger fra styregruppen vedrørende undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken i 2023

Revidering af lov om menighedsråd

- Det anbefales, at der på politisk niveau tages stilling til, om – og i givet fald hvilke – reguleringer af for eksempel menighedsrådsloven, der kan understøtte arbejdsmiljøet i folkekirken fremover.

Menighedsrådsmedlemmernes pligter og muligheder for sanktioner

- Det anbefales, at sanktionsmuligheder og konsekvenser ved fx brud på lovgivning og værdighedskrav overvejes og tydeliggøres, så det bliver lettere at gribe ind og stoppe overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Øget fokus på værdighedskrav for ansatte og folkevalgte i folkekirken

- Det anbefales, at der arbejdes aktivt med et værdighedskrav for alle i folkekirken, også de valgte medlemmer af menighedsrådet.

Øget professionalisering af ledelse i folkekirken

- Det anbefales, at der arbejdes med en plan for obligatorisk kompetenceudvikling for alle ledere i folkekirken med personaleansvar, og at der skabes klarhed over selve ledelsesrollen.

Modtagelse og oplæring af menighedsrådsmedlemmer og løbende opfølgning

- Det anbefales, at der arbejdes med større systematik i oplæringen i menighedsrollen, og at der sker løbende og systematisk opfølgning og vejledning ift. rollen.

Kilde: Hovedrapport - Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken 2023.

2.2.3. Erfaringer med intern organisering fra forsøg i folkekirken

Endelig har styregruppen i sine overvejelser haft fokus på fortsat at sikre den demokratiske forankring af de beslutninger, der tages om både administrative og andre opgaver på folkekirkens lokale niveauer.

Det gælder naturligvis i første række reglerne om valg og sammensætning af menighedsråd. Men det gælder også de tilsvarende bestemmelser om valg og sammensætning af provstiudvalg og stiftsråd, som ikke blev ændret i forbindelse med indførelsen af den nye valgform for menighedsrådsvalg med valg ved valgforsamlinger med ændringen af lov om valg til menighedsråd i 2018.

Styregruppen har i den forbindelse også inddraget erfaringerne fra forsøg med ændret intern organisering af menighedsrådets arbejde med hjemmel i lov om forsøg i folkekirken, som var i kraft fra 2017 til 2023. Styregruppen har således noteret sig, at forsøgsrammen om intern organisering af menighedsrådets arbejde ikke indgik i den lovændring i 2023, som ophævede lov om forsøg i folkekirken og fulgte op på erfaringerne med de øvrige forsøgsordninger. Det fremgik i den forbindelse af lovbemærkningerne, at det daværende Kirkeministerium fandt, at erfaringerne fra dette forsøg kunne indgå i et evt. fremtidigt arbejde med opdatering af andre kapitler i lov om menighedsråd end det kapitel i loven, som omhandler samarbejde mellem menighedsråd m.v.

2.3. Styregruppens forslag

Styregruppens forslag vedrører en lang række forskellige aspekter af menighedsrådsarbejdet – og derfor også flere forskellige love og regler i den kirkelige lovgivning.

Hovedrapportens kapitler uddyber styregruppens delforslag med den fornødne detaljeringsgrad og i overensstemmelse med hvert kapitels hovedemne.

Styregruppens anbefalinger omfatter tre hovedområder, som hver især og tilsammen indeholder ambitiøse tiltag til forenkling og understøttelse af menighedsrådsarbejdet:

- Aflastning af menighedsrådenes forvaltning af fast ejendom og styrkelse af samarbejdet om økonomiforvaltning i provstiet
- Øget professionalisering af menighedsrådenes personaleledelse og styrket fokus på arbejdsmiljø og samarbejde mellem de to ledelsesstrenge i folkekirken
- Styrkelse og forenkling af reglerne om valg og sammensætning af de lokale demokratiske organer: menighedsråd, provstiudvalg og stiftsråd

De vigtigste forslag under hver af de tre hovedområder fremgår af boks 6, 7 og 8.

Boks 6

Aflastning af menighedsrådenes forvaltning af fast ejendom og styrkelse af samarbejdet om økonomiforvaltning i provstiet

- Ansvar og opgaven med **tjenesteboliger** flyttes i sin helhed til provstiudvalget.
- Ansvar og opgaven med **landbrugsejendomme, jorde m.v.** flyttes i sin helhed til provstiudvalget.
- Den tinglyste ejer af disse ejendomme er fortsat præsteembedet, men fremover med provstiudvalget som bestyrer. Afledt heraf indføres en ny kapitalbetegnelse benævnt provstikapitalen. Provstiudvalgene får metodefrihed til at tilrettelægge forvaltningen af disse ejendomme inden for nærmere rammer.
- Ansvar og opgaven med **kirker og sognegårde** fastholdes hos menighedsrådene, og de nye muligheder for frivilligt samarbejde mellem menighedsråd og provstiudvalg om delegation til provstiudvalget synliggøres. Sognegårde, der ligger på samme matrikel som en tjenestebolig, overføres til provstiudvalget, men menighedsrådet bevarer brugsret.
- Ansvar og opgaven med **kirkegårde** fastholdes hos menighedsrådene, men alle krav om godkendelse ved provstiudvalg og stiftsøvrighed af ændringer m.v. afskaffes. Der foretages en kategorisering af kirkegårdene, så umistelige kirkegårde fortsat vil være omfattet af krav om godkendelse af ændringer m.v. ved stiftsøvrigheden.
- Formålsbestemmelsen i § 1 i menighedsrådsloven formuleres med fokus på bl.a. det **lokale samarbejde i provstiet om økonomiforvaltningen**, og de eksisterende muligheder for frivilligt samarbejde mellem menighedsråd og provstiudvalget synliggøres og udvides, ligesom der sættes fokus på muligheden for at få vejledning fra stiftet.

Anm.: Styregruppen anbefaler samtidig, at der nedsættes en arbejdsgruppe med relevante repræsentanter fra folkekirken og By-, Land- og Kirkeministeriet med henblik på at sikre smidig implementering af flytningen af opgaverne med tjenesteboliger og landbrugsejendomme, jorde m.v.

Kilde: Sammenfatning af centrale forslag, som er nærmere beskrevet i hovedrapportens kapitel 5. *Forpligtende samarbejde i folkekirken* og 10. *Opgavebortfald, afskaffelse af godkendelseskrav og øget brug af samarbejdsmuligheder*.

Boks 7

Øget professionalisering af menighedsrådenes personaleledelse og styrket fokus på arbejdsmiljø og samarbejde mellem de to ledelsesstrengene i folkekirken

- Betegnelsen kontaktperson ændres til personaleansvarlig, og menighedsrådet vælger, om opgaven som personaleansvarlig skal varetages af **et menighedsrådsmedlem eller en ansat daglig leder**.
- Der indføres et **obligatorisk 3-dages kursus for personaleansvarlige**, uanset om vedkommende er valgt eller ansat. Formanden og kassereren skal endvidere gennemføre et obligatorisk online-kursus målrettet deres opgaver.
- Der indføres mulighed for **økonomisk kompensation til personaleansvarlige**, der er valgte medlemmer af menighedsrådet, for anvendte fridage i funktionen som personaleansvarlig.
- Formålsbestemmelsen i § 1 i menighedsrådsloven formuleres med fokus på bl.a. den **gensidige forpligtelse for valgte medlemmer, præster og kirkefunktionærer til at samarbejde** for at sikre gode rammer for det kirkelige liv i sognet og på den **gensidige forpligtelse til samarbejde mellem de to ledelsesstrengene**.
- Det tydeliggøres i menighedsrådsloven, at både valgte medlemmer og præster kan sætte spørgsmål om **indsamlinger og ændring i liturgi m.v. på dagsordenen**.
- Muligheden for **udelukkelse af et medlem af menighedsrådet** udvides til situationer, hvor et medlems adfærd vedholdende skader arbejdsmiljøet i sognet. Der indføres mulighed for at **fratage enkeltmandsposter** for resten af funktionsperioden i de samme situationer.
- Den eksisterende pligt til at underrette biskoppen om påbud fra Arbejdstilsynet lovfæstes, og muligheden for **bistand og mægling fra biskoppen** ved konflikter præciseres.

Kilde: Sammenfatning af centrale forslag, som er nærmere beskrevet i hovedrapportens kapitel 5. *Forpligtende samarbejde i folkekirken*, 7. *Den interne organisering af arbejdet i menighedsrådet og menighedsrådets møder m.v.*, 8. *Arbejdsgiverrollen* og 9. *Sanktionsmuligheder*.

Boks 8

Styrkelse og forenkling af reglerne om valg og sammensætning af de lokale demokratiske organer: menighedsråd, provstiudvalg og stiftsråd

- Valgformen til **provstiudvalget** ændres til valgforsamling ligesom ved menighedsrådsvalget, og både fødte og valgte medlemmer af menighedsrådene i provstiet samt provsten får stemmeret til såvel menighedsrepræsentanter som præsterepræsentant i provstiudvalget.
- Valgformen ved valg af menighedsrepræsentanter til **stiftsrådet** ændres til valgforsamling ligesom ved menighedsrådsvalget, og kredsen af stemmeberettigede ved valg af præsterepræsentanter ændres, så den svarer til kredsen, der har stemmeret ved bispevalg.
- Der indføres krav om, at menighedsrådet afholder et **menighedsmøde, hvis sognet ønskes delt eller sammenlagt** med et andet sogn.
- Antallet af **valgte medlemmer i menighedsrådet** reduceres fra de nuværende 5-15 medlemmer afhængig af sognets størrelse til 5-9 medlemmer på nær i de allerstørste sogne. Antallet af valgte medlemmer fastsættes til 5 for sogne med indtil 2.000 folkekirkemedlemmer og stiger med 1 for hver påbegyndt 2.000 folkekirkemedlemmer. I sogne med mere end 10.000 folkekirkemedlemmer kan menighedsrådet fastsætte antallet af valgte medlemmer til 10 eller 11 i stedet for til 9.
- Reglerne om **præsters medlemskab af menighedsrådet** ændres, så præster kun er fødte medlemmer, hvis de har en beskæftigelsesgrad i pastoratet på mindst 50 %, og ansættelsen har en varighed på et år eller mere. Reglerne ændres endvidere, så provsten som hovedregel ikke er født medlem af menighedsrådet, og så biskoppen i flersognspastorater med flere præster udpeger en primærpræst til hvert sogn, som er det fødte medlem af det pågældende menighedsråd. Præster, der ikke er fødte medlemmer af menighedsrådet, har mulighed for at deltage i menighedsrådsmøder uden stemmeret.
- Ved valg til menighedsråd indføres en **særregel for det tyske mindretal** om repræsentation uden stemmeret og personlige stedfortrædere i de sogne i Sønderjylland, hvor en af folkekirkens fire sognepræster for den tyske del af menigheden er ansat, samt **større fleksibilitet for små ø-samfund** til at afholde hhv. orienteringsmøde og valgforsamling en anden dag i samme uge.
- Der implementeres en elektronisk løsning, så der kan udsendes **invitationer med elektronisk post** til orienteringsmøde og valgforsamling til sognets folkekirkemedlemmer. Det foreslås endvidere, at valgformen ved menighedsrådsvalg evalueres og ajourføres efter næste menighedsrådsvalg i 2028.
- Funktionsperioden for menighedsråd, provstiudvalg og stiftsråd begynder fremover 1. januar.
- Menighedsrådet får **valgfrihed til at konstituere sig** efter en ny minimumsmodel, hvor der alene er krav om at vælge en formand og en tegningsberettiget, men hvor organiseringen herudover er fri. Den nuværende model med valg af enkeltmandsposter og nedsættelse af enkelte stående udvalg fastholdes som alternativ til den nye model.
- Ved præsteansættelser, hvor der medvirker tre eller flere menighedsråd, kan der nedsættes et ansættelsesudvalg, som består af menighedsrådsmedlemmerne i primærsognet og to repræsentanter fra de øvrige menighedsråd samt en medarbejderrepræsentant fra hvert menighedsråd.
- Der indføres **mulighed for online-møder** i menighedsrådet og for elektronisk underskrift af beslutningsprotokollen. Afholdelse af online-møder kræver enighed i menighedsrådet.

Kapitel 3.

1. Einleitung

2. Grundlagen

3. Methoden

4. Ergebnisse

5. Diskussion

6. Zusammenfassung

7. Literaturverzeichnis

8. Anhang

9. Glossar

10. Index

11. Bibliographie

12. Literaturverzeichnis

Kapitel 3.

Brugerundersøgelse blandt menighedsrådsmedlemmer om mulighederne for forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådenes arbejde

3.1. Baggrund

Af projektbeskrivelsen fremgår det, at der som led i projektet skal identificeres områder, hvor den kirkelige lovgivning kan være en udfordring og til tider hindring for menighedsrådenes daglige virke. Det skal derfor som led i projektet belyses, hvordan menighedsrådene i praksis løser deres opgaver, og hvilke muligheder for understøttelse der kan trækkes på i tilfælde af tvivlsspørgsmål eller uenigheder.

Det er desuden forudsat, at der som led i projektet skal gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt alle menighedsrådsmedlemmer med det formål at undersøge, hvor menighedsrådene selv vurderer, at arbejdet kan forenkles.

Endelig er det forudsat, at der parallelt med spørgeskemaundersøgelsen gennemføres kvalitative interviews af et antal valgte og fødte medlemmer af provstiudvalg og provstisekretærer for, at deres erfaringer med understøttelse af menighedsrådene kan inddrages ved udarbejdelsen af konkrete forslag til ændringer i menighedsrådsloven.

Styregruppen har desuden fået mandat til at beslutte, at der også foretages interviews af udvalgte biskopper og stiftskontorchefer.

Brugerundersøgelsen er således todelt og består af en spørgeskemaundersøgelse, der er sendt til samtlige menighedsrådsmedlemmer – valgte og fødte – samt en række kvalitative interviews af personer på provsti- og stiftsniveau.

Statens Analyser og Implementering (SAI), der er forankret i Økonomistyrelsen, har gennemført selve spørgeskemaundersøgelsen og foretaget bearbejdningen af de indkomne svar og udarbejdelse af en rapport, jf. bilag 1.

I dette kapitel gennemgås i afsnit 3.2.-3.7. SAI's rapport med resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen. En række resultater uddybes med udvalgte svar fordelt på, hvilken rolle man varetager i menighedsrådet. I afsnit 3.8. afrapporteres på den kvalitative del af brugerundersøgelsen.

3.2. Spørgeskemaundersøgelsen til menighedsrådet

3.2.1. Spørgeskemaundersøgelsen belyser fem kerneområder

Styregruppen godkendte på sit møde den 18. april 2024 spørgerammen med de overordnede temaer, der skulle belyses i spørgeskemaundersøgelsen:

- Hvad giver gode rammer for arbejdet i menighedsrådet?
- Hvilke og hvor udbredte er forhindringerne i arbejdet?
- Hvordan understøttes arbejdet?
- Hvad kan være med til at løsne op for udfordringer?

På baggrund af denne spørgeramme er der i samarbejde med SAI udarbejdet et undersøgelsesdesign. Undersøgelsesdesignet er beskrevet på side 9-13 i SAIs rapport, jf. bilag 1. Her fremgår det bl.a., at spørgeskemaundersøgelsen skal belyse fem kerneområder:

- Hvad karakteriserer menighedsrådsmedlemmer som gruppe?
- Hvilke opgaver beskæftiger menighedsrådsmedlemmerne sig med?
- Hvilke udfordringer møder menighedsrådsmedlemmerne i menighedsrådsarbejdet?
- Hvordan oplever menighedsrådsmedlemmerne den nuværende understøttelse fra kirkelige instanser?
- Hvilke rammer og tiltag mener menighedsrådsmedlemmerne kan bidrage til at forenkle og bedre understøtte menighedsrådsarbejdet fremadrettet?

3.2.2. Svarprocent og tolkning af undersøgelsens resultater

Spørgeskemaet er den 6. juni 2024 udsendt til 13.833 menighedsrådsmedlemmer, heraf 2.230 præster via e-Boks.

I alt 5.874 har gennemført besvarelsen af spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 43 % blandt samtlige menighedsrådsmedlemmer. Af de 5.874 svar stammer 698 fra præster. Præsternes svarprocent har derfor været på 31 %.

Præster indgår i undersøgelsen af menighedsrådsarbejdet som fødte medlemmer af menighedsrådet og har fået tilsendt det samme spørgeskema som valgte menighedsrådsmedlemmer. Præsternes besvarelser varierer af naturlige årsager fra valgte medlemmers besvarelser på udvalgte spørgsmål, fx angivelsen af månedligt timeforbrug. I afrapporteringen fremgår resultaterne som udgangspunkt inkl. præsternes besvarelser, medmindre det angives, at gruppen er taget ud af hensyn til målingsvaliditeten af spørgsmålet. I så fald vil det fremgå eksplicit i beskrivelsen af undersøgelsens resultat. Der henvises til SAIs rapport, side 11, jf. bilag 1.

Resultaterne af undersøgelsen bør tolkes som værende gældende for de 5.874 menighedsrådsmedlemmer, der har afgivet deres besvarelser. Resultaterne bør derfor tolkes som udtryk for mønstre og tendenser i respondenternes besvarelser, og ikke i den samlede population af menighedsrådsmedlemmer¹.

Når der i SAIs rapport, jf. bilag 1, og i dette kapitel refereres til 'besvarelserne', 'respondenterne' eller 'menighedsrådsmedlemmerne', menes der de i alt 5.874 besvarelser fra menighedsrådsmedlemmerne i undersøgelsen.

Undersøgelsens høje svarprocent (43 %), samt at respondentgruppen på relevante nøglevariable ligner populationen af menighedsrådsmedlemmer, gør dog, at spørgeskemaundersøgelsen som helhed vurderes at udgøre et godt analytisk vidensmateriale om menighedsrådsmedlemmerne, deres opgaver, udfordringer og tiltag til forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet².

3.3. Hvad karakteriserer menighedsrådsmedlemmerne som gruppe?

3.3.1. Hvem er menighedsrådsmedlemmerne, og hvad laver de?

Menighedsrådsmedlemmerne i undersøgelsen har nogle særlige karakteristika, hvad angår demografi, arbejdsrelaterede forhold og anciennitet i menighedsrådet.

- Blandt de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret, er 57 % af medlemmerne kvinder, mens 43 % er mænd. Dette svarer til kønssammensætningen i menighedsrådene med en difference på 0,2 procentpoint.

¹ SAI har i notatet "Menighedsrådsundersøgelse – Muligheder og begrænsninger" (bilag 2) fremhævet, at en deskriptiv undersøgelse ikke giver mulighed for at sige noget om statistisk signifikans, årsagssammenhænge eller generaliserbarhed. Det er derfor ikke muligt med sikkerhed at sige, at rapportens fund gør sig gældende for den samlede population af menighedsrådsmedlemmer i Danmark.

² SAIs notat "Menighedsrådsundersøgelse – Muligheder og begrænsninger", August 2024 (bilag 2).

- Gennemsnitsalderen for de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret, er 65 år. Gennemsnitsalderen for samtlige menighedsrådsmedlemmer er 63 år – altså en difference på 2 år.
- En forholdsvis stor del af menighedsrådsmedlemmerne (ekskl. præster) i undersøgelsen er ikke-erhvervsaktive (56 %), mens de resterende (44 %) har angivet, at de er erhvervsaktive.
- Medlemmerne (ekskl. præster) fordeler sig jævnt på forskellige brancher, men der er flest, der arbejder eller har arbejdet inden for undervisnings- og sundhedsområdet.
- Medlemmerne har en gennemsnitlig anciennitet som medlem af et menighedsråd på 10 år. Dette gennemsnit er sandsynligvis underestimeret, da 16 % af menighedsrådsmedlemmerne angiver, at de har mere end 20 års erfaring som menighedsrådsmedlemmer.

Yderligere karakteristika for de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret på undersøgelsen, er, at en overvægt på 57 % er menighedsrådsmedlemmer i et landsogn. 61 % af menighedsrådsmedlemmerne angiver desuden, at de er medlemmer af et menighedsråd, der bestyrer en kirke, mens ca. 4 % oplyser, at deres menighedsråd bestyrer flere end tre kirker.

72 % af de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret, tilhører ikke et fælles menighedsråd, mens 27 % har oplyst, at de er medlemmer af et fælles menighedsråd.

I gennemsnit angiver menighedsrådsmedlemmerne, at de er medlemmer af et menighedsråd med 9 valgte medlemmer. 17 % af menighedsrådsmedlemmerne angiver, at de sidder i et menighedsråd med 5 valgte medlemmer. Til sammenligning har ca. 30 % af menighedsrådene på landsplan 5 valgte medlemmer³.

For uddybning af alle baggrundsoplysninger henvises til SAIs rapport, side 15-17 med figur 3-7.

3.3.2. Hvordan fordeles rollerne i menighedsrådet

Menighedsrådsmedlemmerne er blevet bedt om at oplyse, om de varetager en eller flere af følgende roller⁴:

- Formand.
- Næstformand.
- Kirkevæрге.
- Kasserer.
- Sekretær.
- Kontaktperson.
- Menigt medlem.
- Andet⁵.
- Præst.

Rollerne som formand, næstformand, kirkevæрге, kasserer, sekretær, og kontaktperson er de enkeltmandshverv, som menighedsrådet skal udpege personer til at varetage ved den årlige konstituering.

Fordelingen af rollevaretagelsen blandt menighedsrådsmedlemmerne fremgår af figur 8 på side 18 i SAIs rapport.

Det fremgår her, at 4.486 menighedsrådsmedlemmer har oplyst, at de varetager en rolle i menighedsrådet. Svarene stammer fra 3.891 valgte medlemmer og 595 præster. Dette svarer til 76 % af menighedsrådsmedlemmerne, der har besvaret undersøgelsen.

Blandt de 3.891 valgte medlemmer, der har markeret, at de varetager én rolle, er der 1.268, der har markeret, at de varetager rollen "menigt medlem". Disse 1.268 er således ikke valgt til noget enkeltmandshverv. Gruppen af valgte medlemmer, der varetager ét enkeltmandshverv, er således reelt på 2.623.

³ Data fra FIT den 5. september 2024.

⁴ I spørgeskemaet har der ikke været nogen begrænsninger på, hvor mange roller man kan angive.

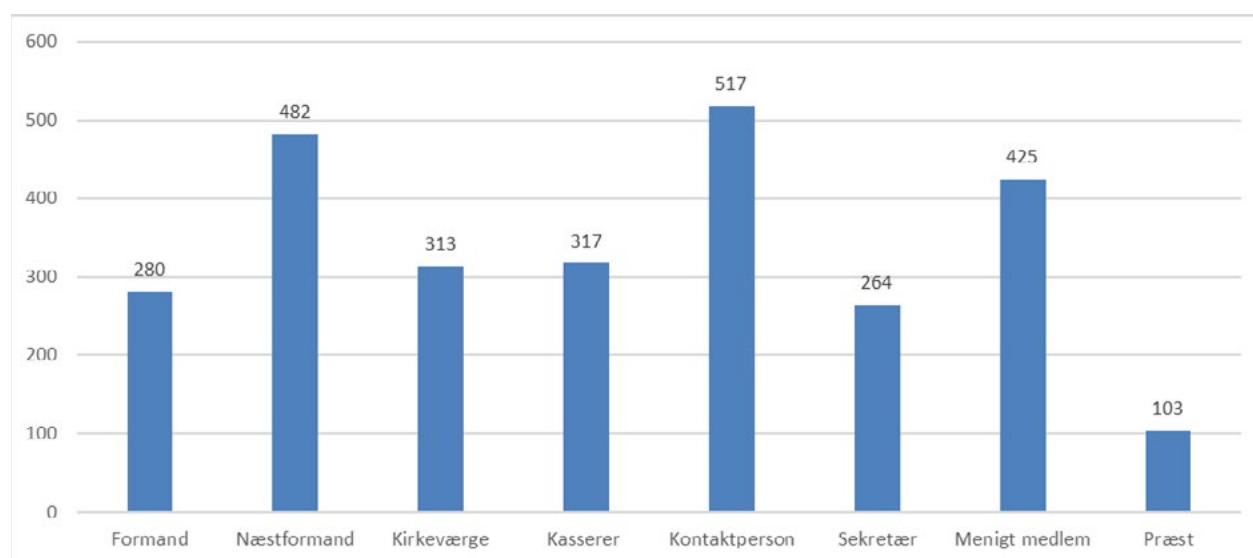
⁵ "Udvalgsposter" og "delt kontaktperson" er de hyppigste svar blandt dem, der angiver "andet".

I alt 1.388 menighedsrådsmedlemmer – dvs. 24 % af svarene – oplyser, at de varetager mere end én rolle i deres menighedsråd. Blandt disse svar er der 103 præster, der har oplyst, at de varetager en eller flere roller ud over rollen som præst. Præsternes svar uddybes i afsnit 3.3.2.1.

Der er således 1.285 valgte medlemmer, der har oplyst, at de varetager mere end én rolle. Blandt disse valgte medlemmer er der 177, der har markeret to roller, men hvor den ene er rollen "menigt medlem", mens der er 60, der har markeret to roller, hvor den ene er rollen "andet". Ud af de 1.285 valgte medlemmer er der således 237, der reelt kun er valgt til én enkeltmandspost.

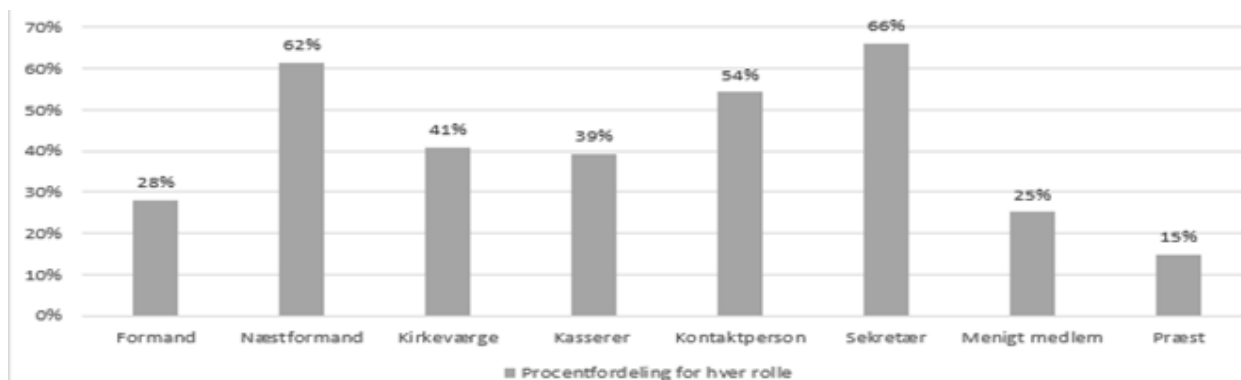
Tallene i figur A viser fordelingen af de 1.388 besvarelser i undersøgelsen, der har angivet, at de varetager mere end én rolle. Her viser tallene, at det oftest er hhv. kontaktperson og næstformand, der varetager mere end én rolle.

Figur A: Andel af menighedsrådsmedlemmer, der har angivet at varetage mere end én rolle (antal)



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

Figur A1: Andel medlemmer inden for hver rolle, der har angivet at varetage mere end én rolle i et menighedsråd



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen.

Tallene i figur A1 viser andelen af medlemmer, der indenfor hver rolle har angivet at varetage mere end én rolle i menighedsrådet. Procentsatserne for hver søjle skal tolkes hver for sig. Der er fx 1.001 personer, der har angivet, at de er formænd. Af disse 1.001 har 280 markeret en eller flere andre enkeltmandsposter. Det betyder, at 28 % af formændene også er valgt til en eller flere andre enkeltmandsposter.

Af de 280 formænd er der 194, som er valgte menighedsrådsmedlemmer, og som har angivet, at de både er formænd og samtidig bestrider et andet enkeltmandshverv. Der er desuden 73 formænd, som er valgte menighedsrådsmedlemmer, og som har angivet, at de enten er "menigt medlem" eller "andet", og som derfor ikke er valgt til andre enkeltmandsposter end formandshvervet. De resterende formænd er præster, jf. afsnit 3.3.2.1.

3.3.2.1. Særligt om præsten i menighedsrådet

Præsterne, som er fødte medlemmer af menighedsrådet, har, som nævnt i afsnit 3.2.2., besvaret de samme spørgsmål, som de valgte medlemmer, og indgår i SAIs rapport i omtale og i grafer som en rolle. Som det fremgår af afsnit 3.3.2., er der flere menighedsrådsmedlemmer, der har afkrydset mere end én rolle. Dette gælder også for præsterne.

103 af de i alt 698 præster, der har besvaret undersøgelsen, har angivet, at de har mere end én rolle i menighedsrådet, hvoraf rollen som præst er den ene rolle. Det svarer til, at 15 % af præsterne, der har svaret, har oplyst, at vedkommende varetager mere end en rolle.

Figur B viser fordelingen af de roller, som disse 103 præster har angivet at varetage ud over rollen som præst. Som det fremgår, har 17 præster oplyst, at de foruden præsterollen varetager rollen "menigt medlem". Ud af de 17 præster er der to, der derudover også angiver de er formænd, tre der angiver de er kontaktpersoner, samt en, der angiver også at være sekretær. Det betyder, at der er 11 af de 103 præster, der har markeret rollen "præst" og rollen "menigt medlem" og således ikke er valgt til en eller flere enkeltmandsposter.

Det fremgår også af figur B, at de 103 præster tilsammen varetager 129 roller. Dette betyder, at der er flere præster, der har angivet, at de varetager mere end én af de nedenstående roller.

Figur B. Fordeling af de roller præsterne har angivet at varetage (ud over at have angivet ”præst”)

Rolle	Antal
Formand	13
Næstformand	15
Kontaktperson	31
Kasserer	4
Kirkeværg	1
Sekretær	33
Menigt medlem	17
Andet	15

Kilde: Data trukket af BLKM på baggrund af SAIs rådata

3.4. Menighedsrådenes opgaveportefølje

3.4.1. Timeforbrug

I spørgeskemaundersøgelsen blev menighedsrådsmedlemmerne bedt om at angive, hvor mange timer de i gennemsnit bruger om måneden på hhv. menighedsrådsarbejde og andre aktiviteter i regi af kirken.

Undersøgelsen viser, at de *valgte* menighedsrådsmedlemmer i undersøgelsen i gennemsnit bruger 15 timer om måneden på menighedsrådsarbejde og 7 timer om måneden på andre aktiviteter relateret til kirken. Dette giver et gennemsnitligt månedligt timeforbrug på i alt 22 timer.

På tværs af de erhvervsaktive og ikke-erhvervsaktive valgte menighedsrådsmedlemmer ses en forskel i antal timer brugt om måneden på hhv. menighedsrådsarbejde og andre aktiviteter i regi af kirken.

- Ikke-erhvervsaktive bruger i gennemsnit 17 timer på menighedsrådsarbejde om måneden, mens erhvervsaktive bruger 12 timer. (Forskel på 29 %.)
- Ikke-erhvervsaktive bruger i gennemsnit 8 timer på andre aktiviteter i regi af kirken, mens erhvervsaktive bruger 5 timer. (Forskel på 38 %.)

Det ikke-erhvervsaktive valgte menighedsrådsmedlem bruger således i gennemsnit flere timer på både menighedsrådsarbejdet og andre aktiviteter end det erhvervsaktive valgte menighedsrådsmedlem.

De valgte menighedsrådsmedlemmers tidsforbrug er afhængigt af, hvilken rolle de har i menighedsrådet. Således bruger formanden 25 timer på menighedsrådsarbejdet og 9 timer på andre aktiviteter om måneden (i alt 34 timer), mens kontaktpersonen bruger 18 timer på menighedsrådsarbejdet og 7 timer på andre aktiviteter om måneden (i alt 25 timer). Kassereren bruger i gennemsnit 15 timer om måneden på menighedsrådsarbejdet, hvilket svarer til gennemsnittet for valgte menighedsrådsmedlemmer. Både kirkeværgen, næstformanden, sekretæren og det menige medlem bruger færre timer på menighedsrådsarbejdet end gennemsnittet for valgte menighedsrådsmedlemmer.

På tværs af roller bruger de valgte menighedsrådsmedlemmer mindre tid på andre aktiviteter i regi af kirken, end på selve menighedsrådsarbejdet. Tiden brugt på andre aktiviteter i regi af kirken udgør dog i gennemsnit 31 % af det samlede antal timer brugt om måneden, hvilket tyder på, at menighedsrådsmedlemmerne i undersøgelsen også bruger en forholdsvis stor del af deres tid på aktiviteter i kirken, der ikke er direkte relateret til deres hverv som menighedsrådsmedlem.

Undersøgelsen viser, at *præster* i gennemsnit bruger 15 timer på menighedsrådsarbejdet om måneden. Analysen viser således, at præster i gennemsnit ikke bruger mere eller mindre tid på selve menighedsrådsarbejdet end de valgte medlemmer. Det fremgår imidlertid også, at præsten bruger væsentlig mere tid på andre aktiviteter i regi af kirken end de valgte medlemmer i gennemsnit. Præsten bruger således i gennemsnit 56 timer på disse opgaver.

Det bemærkes, at det gennemsnitlige antal timer om måneden er udregnet på baggrund af besvarelser fra de 4.468 medlemmer, der har angivet kun at varetage én rolle, jf. afsnit 3.3.2. Dette er gjort af hensyn til målingsvaliditeten af timetallet for hver rolle.

Der henvises til SAIs rapport, side 20-21, figur 9-10.

3.4.2. Opgaver

Menighedsrådsmedlemmerne blev præsenteret for fire overordnede opgavekategorier: mødedeltagelse, administrativt sagsarbejde, kirkelige og diakonale aktiviteter samt ledelse af medarbejdere og frivillige.

Langt de fleste menighedsrådsmedlemmer angiver, at de bruger tid på opgaver inden for alle fire opgavekategorier, hvilket indikerer, at menighedsrådsmedlemmerne har en bred opgaveportefølje.

Blandt menighedsrådsmedlemmerne i undersøgelsen angiver flest at beskæftige sig med opgaver relateret til mødedeltagelse, fx deltagelse i menighedsrådsmøder eller udvalgsmøder, mens færrest angiver at varetage opgaver inden for ledelse af medarbejdere og frivillige. Dette indikerer, at mødedeltagelse synes at være en central del af menighedsrådsarbejdet, mens ledelsesopgaver er mindre udbredte blandt medlemmerne.

I forhold til mødedeltagelse angiver 99 %, at de deltager i menighedsrådsmøder, mens det kun er 16 %, der oplyser, at de deltager i erfagrunder i forbindelse med menighedsrådsarbejdet.

I forhold til ledelse af medarbejdere og frivillige oplyser 27 % af menighedsrådsmedlemmerne, at de varetager "håndtering af personaleforhold", hvilket overstiger andelen af kontaktpersoner i undersøgelsen. Det hænger formentlig sammen med, at det er det samlede menighedsråd, der er arbejdsgiver og dermed, at en række personalespørgsmål behandles i menighedsrådet. 44 % af menighedsrådsmedlemmerne angiver således, at de varetager opgaver inden for ansættelse af personale til kirkens aktiviteter, mens 16 % angiver, at de har opgaver inden for koordinering af frivillige. At der kun er 16 %, der varetager koordinering af frivillige i kirken, kan skyldes, at det i mange tilfælde er en ansat medarbejder – fx en kirke/kulturmedarbejder, der varetager koordineringen af frivillige.

I forhold til kirkelige og diakonale aktiviteter oplyser 57 %, at de laver planlægning og gennemførelse af kirkelige arrangementer og aktiviteter, mens 15 % angiver, at de arrangerer kirkelig undervisning og uddannelse.

Inden for opgavekategorierne varierer angivelsen af opgaver blandt menighedsrådsmedlemmerne. Dette synes til en vis grad at afspejle den naturlige opgavefordeling, der følger med de forskellige roller i et menighedsråd.

For uddybning af menighedsrådsmedlemmernes opgaveportefølje og tidsforbrug henvises til SAIs rapport, side 20–24 med figur 11-15.

3.5. Udfordringer i menighedsrådsarbejdet?

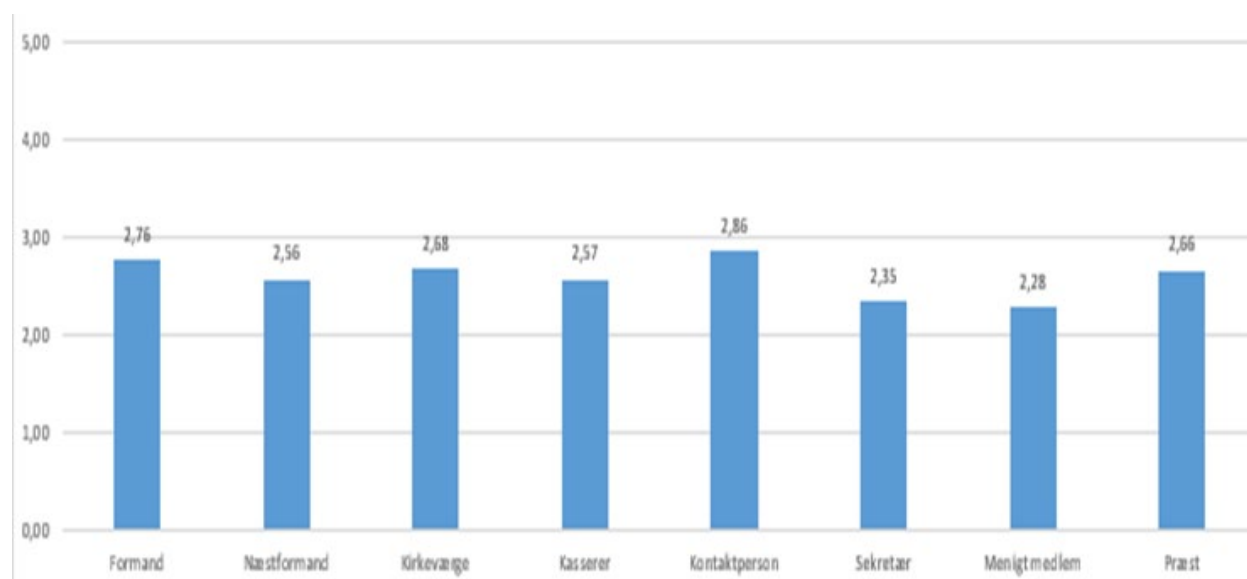
3.5.1. Opgaverne som menighedsrådsmedlem er i nogen grad svære at løse

Undersøgelsen viser, at menighedsrådsmedlemmerne "i nogen grad" oplever, at deres opgaver er svære at løse (SAIs rapport, side 26, figur 16). Gennemsnittet er på 2,6. Dette er formentlig et udtryk for, at der er opgaver af varierende sværhedsgrad, hvor nogle sager er tunge og komplekse, mens andre er lette at håndtere.

Der er dog samtidig 46 % af menighedsrådsmedlemmerne, der har angivet, at deres opgaver "slet ikke" eller "i mindre grad" er svære at løse, mens 14 % har angivet, at deres opgaver i "høj grad" og "i meget høj grad" er svære at løse.

Figur C viser, hvordan de enkelte roller vurderer sværhedsgraden af menighedsrådsarbejdet. Rollerne som formand, kirkeværge, kontaktperson og præst ligger alle over gennemsnittet på 2,6, når de skal vurdere sværhedsgraden. Kontaktpersonen er den, der finder arbejdet sværest (gns 2,86), efterfulgt af formanden (gns 2,76) og kirkeværgen (gns 2,68) og præsten (gns 2,66). Dette hænger formentlig sammen med, at disse poster er krævende med mange og komplekse opgaver. Det er de menige menighedsrådsmedlemmer, der finder arbejdet lettest, hvilket formentlig hænger sammen med, at disse medlemmer ikke varetager en særlig funktion.

Figur C: Gennemsnitlig vurdering af sværhedsgrad i menighedsrådsarbejdet fordelt på roller⁶



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

⁶ Tallene i figuren referer til et gennemsnit baseret på en Likert skala. For mere information om Likert skala se SAIs rapport, side 11.

3.5.2. Hvilke udfordringer oplever menighedsrådsmedlemmerne

I gennemsnit svarer menighedsrådsmedlemmerne, at de "i mindre grad" oplever udfordringer relateret til det at være menighedsrådsmedlem og i samarbejdet i menighedsråd (SAIs rapport, side 27, figur 17). Svarene uddybes i afsnit 3.5.2.1. og 3.5.2.2.

Menighedsrådsmedlemmerne svarer til gengæld i gennemsnit, at de "i høj grad" oplever udfordringer relateret til rammerne omkring menighedsrådet. Svarene uddybes i afsnit 3.5.2.3.

Til sammen indikerer dette, at særligt udfordringer relateret til rammerne omkring menighedsrådsarbejdet opleves som svært på tværs af besvarelserne.

3.5.2.1. Udfordringer relateret til at være menighedsrådsmedlem

I kategorien udfordringer som menighedsrådsmedlem blev menighedsrådsmedlemmerne bedt om at vurdere, i hvilken grad de oplever fem forskellige udfordringer relateret til det at være menighedsrådsmedlem:

- Jeg oplever at have for stort ansvar
- Jeg mangler viden om, hvordan jeg løser mine opgaver
- Jeg har generelt for mange opgaver
- Jeg synes, det er svært at være arbejdsgiver
- Jeg oplever generelt en mangel på anerkendelse

Resultaterne (SAIs rapport, side 28, figur 18) indikerer, at menighedsrådsmedlemmerne gennemsnitligt svarer, at de "i mindre grad" oplever udfordringer relateret til: mangel på anerkendelse (2,1), manglende viden om opgaveløsning (2,3) og mængden af opgaver (2,3).

Menighedsrådsmedlemmerne angiver, at de "i nogen grad" oplever udfordringer relateret til at have et for stort ansvar (2,6) og til det at være arbejdsgiver (2,5).

25 % af menighedsrådsmedlemmerne svarer, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" oplever at have et for stort ansvar.

20 % af menighedsrådsmedlemmerne angiver, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" synes, at det er svært at være arbejdsgiver.

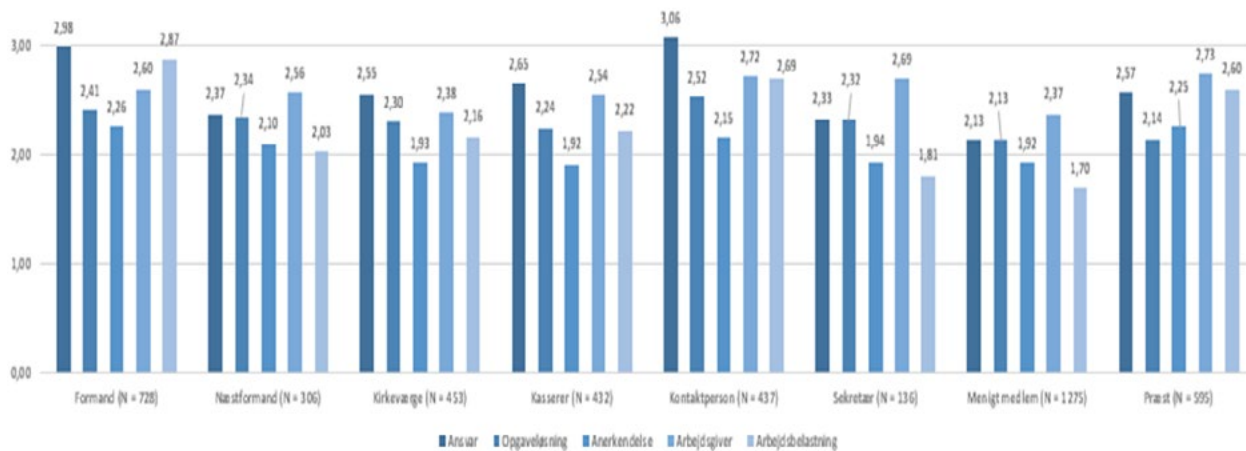
Opsummerende tyder det på, at langt fra alle menighedsrådsmedlemmer finder det udfordrende at være menighedsrådsmedlem, men at der fortsat er en del medlemmer, der giver udtryk for at være udfordrede.

Figur D viser, hvilke udfordringer de enkelte roller finder sværest. Særligt formænd, kirkeværger, kasserer og kontaktpersoner oplever "et for stort ansvar" som en udfordring ved at være menighedsrådsmedlem. Deres svar befinder sig dog stadig i kategorien "i nogen grad", hvilket ikke adskiller sig fra resultatet af den samlede undersøgelse, jf. ovenfor.

Figuren viser også, at næstformænd, sekretærer, menige medlemmer og præster oplever, at de største udfordringer er forbundet med at være arbejdsgiver. Deres svar befinder sig dog stadig i kategorien "i nogen grad", (på nær menige menighedsrådsmedlemmer, hvis besvarelse er i kategorien "i mindre grad"), hvilket ikke adskiller sig fra resultatet af den samlede undersøgelse, jf. ovenfor.

På tværs af roller vurderes manglende anerkendelse som den mindste udfordring. Det adskiller sig ikke fra resultaterne af den samlede undersøgelse, jf. ovenfor.

Figur D: Udfordringer som menighedsrådsmedlem afhængigt af rolle



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

3.5.2.2. Udfordringer med samarbejdet i menighedsrådet

I gennemsnit svarer menighedsrådsmedlemmerne, at de "i mindre grad" oplever, at det er svært at samarbejde i menighedsrådet. Over halvdelen af menighedsrådsmedlemmerne oplever således "slet ikke" udfordringer med samarbejdet i menighedsrådet. Mellem 5-8 % af menighedsrådsmedlemmerne angiver, at de "i høj grad" og "i meget høj grad" oplever udfordringer med samarbejdet i menighedsrådet, mens mellem 10-15 % angiver, at de "i nogen grad" oplever udfordringer med samarbejdet (SAIs rapport, side 29, figur 19).

Opsummerende tyder det på, at størstedelen af de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret på undersøgelsen, ikke oplever udfordringer relateret til samarbejdet i menighedsrådet.

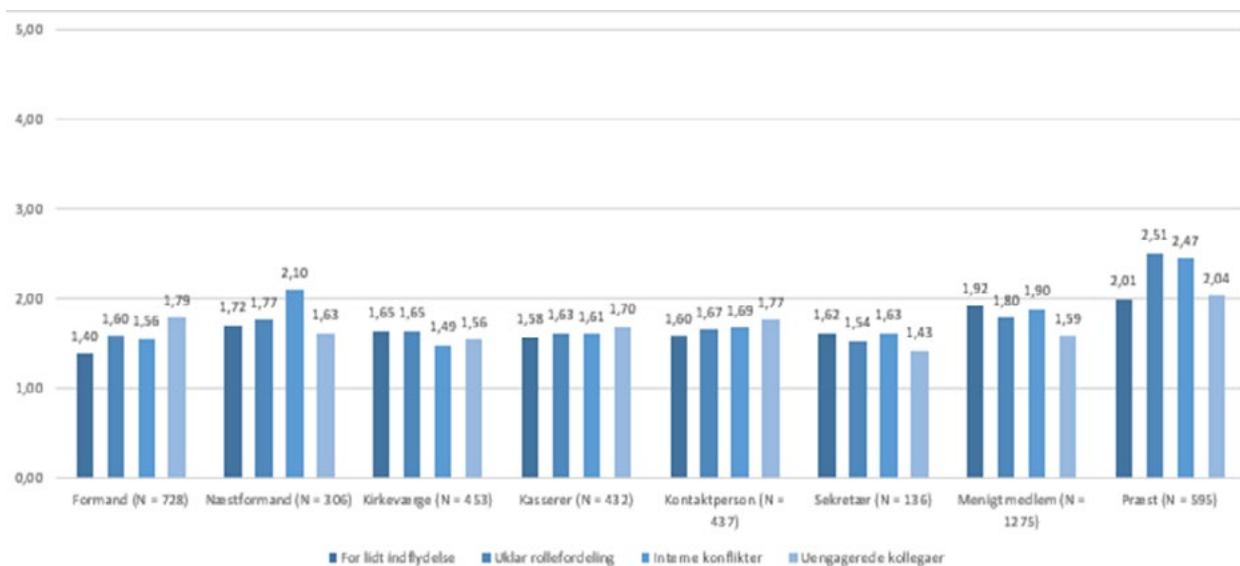
Figur E viser, hvilke samarbejdsudfordringer de enkelte roller finder sværest. Figuren viser, at der ikke er nogen systematisk forskel i, hvilke udfordringer kirkeværgere, kasserere, kontaktpersoner, sekretærer og menige medlemmer oplever med samarbejdet i menighedsrådene.

Figuren viser også, at formændene vurderer, at "uengagerede kollegaer" er den største udfordring, mens næstformændene vurderer, at "interne konflikter" er den største udfordring.

Præster oplever også udfordringer med interne konflikter, men de vurderer uklarhed omkring rollefordelingen i menighedsrådet som en lidt større udfordring i forhold til samarbejdet i menighedsrådet. Det bemærkes, at præsterne gennemsnitligt vurderer samtlige udfordringer højere, end de andre roller.

Det bemærkes dog også, at ingen gennemsnitlig vurdering af udfordringerne fra de enkelte roller er over 2,5, hvilket indikerer, at udfordringerne kun opleves "i mindre grad" eller i enkelte tilfælde "i nogen grad" for præsters vedkommende. For de valgte menighedsrådsmedlemmers vedkommende ligger vurderingerne fra "slet ikke" til "i mindre grad", hvilket ikke adskiller sig fra resultatet af den samlede undersøgelse, jf. ovenfor.

Figur E: Udfordringer med samarbejdet i menighedsrådet afhængigt af rolle



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

3.5.2.3. Udfordringer vedrørende rammer omkring menighedsrådet

Undersøgelsen viser, at menighedsrådsmedlemmerne "i høj grad" oplever udfordringer relateret til rammerne omkring menighedsrådet. Det drejer sig i særlig grad om udfordringer med tunge og tidskrævende sags gange (gns. 3,9), rekruttering af nye menighedsrådsmedlemmer (gns. 3,7) og for mange og indviklede regler (gns. 3,5).

Desuden ses, at menighedsrådsmedlemmerne svarer, at de "i nogen grad" oplever udfordringer relateret til rekruttering af frivillige til kirkens aktiviteter (gns. 2,9).

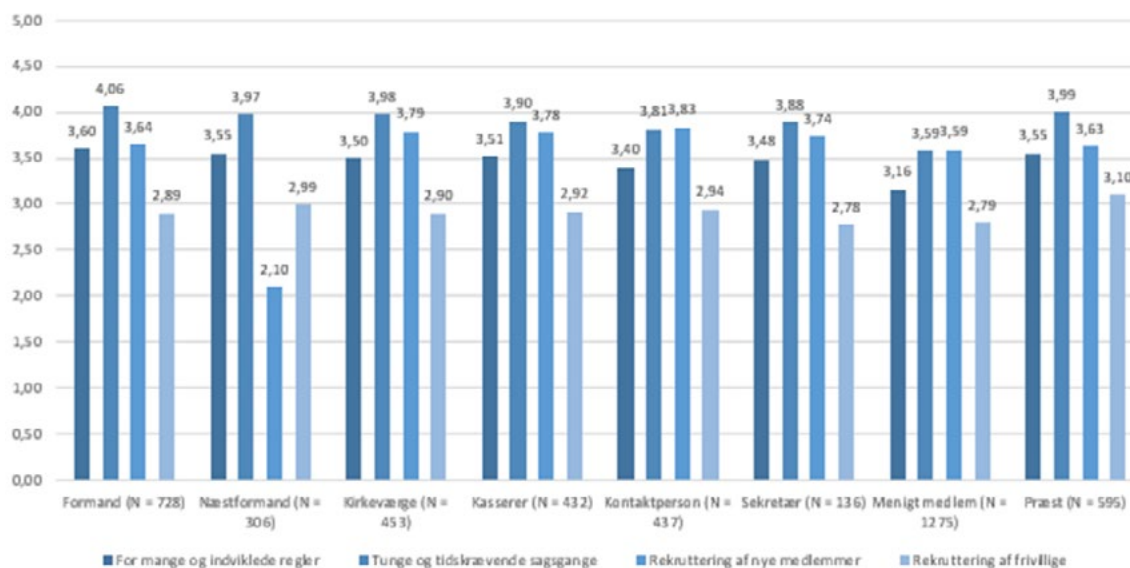
65 % af menighedsrådsmedlemmerne svarer således, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" oplever, at sags gange er tunge og tidskrævende. 59 % af menighedsrådsmedlemmerne svarer, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" oplever, at de har svært ved at rekruttere nye menighedsrådsmedlemmer.

Resultaterne fremgår af SAIs rapport, side 30, figur 20.

Figur F viser, hvilke udfordringer de enkelte roller finder sværest. Den gennemsnitlige vurdering af udfordringerne med rammerne i menighedsrådet for rollerne er mellem 3,2 og 3,6, hvilket svarer til "i nogen grad" eller "i høj grad".

Figuren viser, at alle roller oplever de største eller næststørste udfordringer med for tunge og tidskrævende sags gange. Figuren viser også, at rekruttering af nye medlemmer vurderes som en af de to største udfordringer for alle roller, bortset fra næstformænd, der vurderer det som den mindste udfordring, og i stedet peger på udfordringer relateret til mange og indviklede regler som den næststørste udfordring. Dette svarer til billedet i den samlede undersøgelse, hvor flest angiver tunge og tidskrævende sags gange som den største udfordring, jf. ovenfor.

Figur F: Udfordringer med rammerne i menighedsrådet afhængigt af rolle



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

For alle andre roller end næstformanden vurderes rekruttering af frivillige som den mindste udfordring - muligvis fordi det ikke vurderes som lige så vigtigt som at rekruttere menighedsrådsmedlemmer. Dette svarer til resultatet af den samlede undersøgelse, jf. ovenfor.

3.6. Hvordan understøttes menighedsrådsarbejdet?

Menighedsrådsmedlemmerne blev bedt om at oplyse, i hvilken grad det oplever, at der er hjælp at hente hos hhv. Folkekirkens Intranet, Landsforeningen af Menighedsråd, stiftet eller provstiudvalget (SAIs rapport, side 32, figur 21).

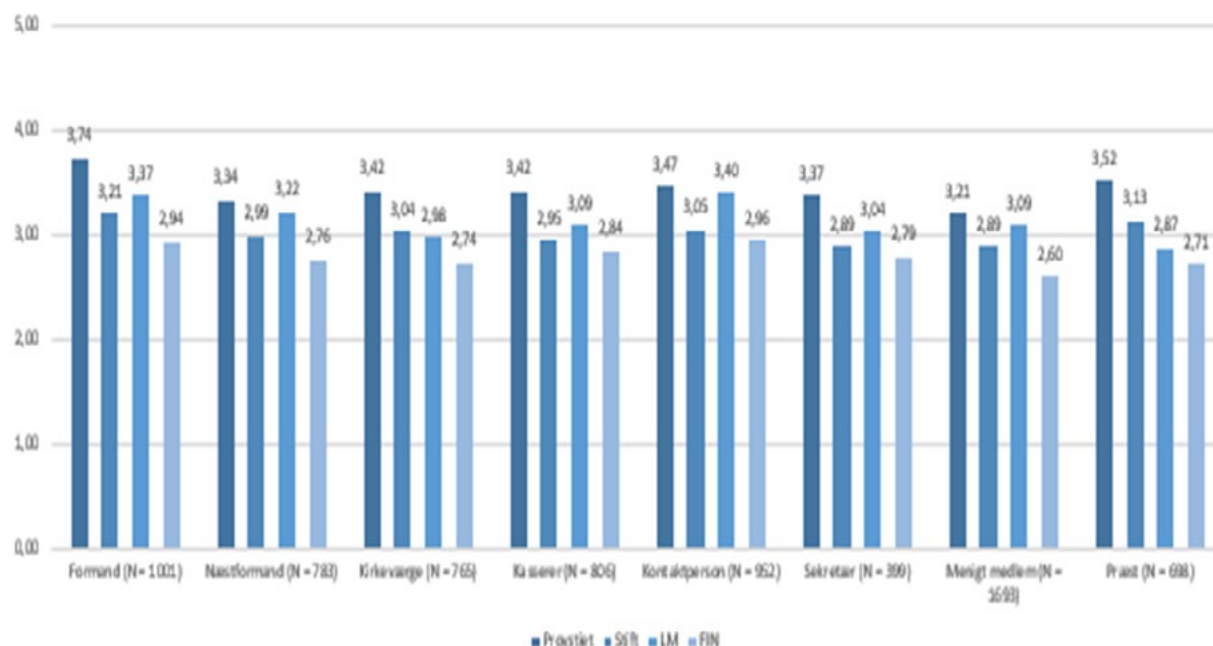
Undersøgelsen viser, at menighedsrådsmedlemmerne i gennemsnit "i nogen grad" oplever, at der er hjælp at hente hos alle fire instanser. Ud af resultaterne tyder det på, at menighedsrådsmedlemmerne vurderer, at hjælpen er mest tilgængelig hos provstiudvalget (gns 3,4) og mindst tilgængelig via Folkekirkens Intranet (gns. 2,8).

I gennemsnit svarer 20 % af menighedsrådsmedlemmerne dog, at der "i mindre grad" eller "slet ikke" er hjælp at hente på tværs af de fire instanser. 23 % svarer, at der "i mindre grad" eller "slet ikke" er hjælp at hente hos stiftet, mens 15 % svarer, at der "i mindre grad" eller "slet ikke" er hjælp at hente hos provstiet.

Der er samtidig en høj andel af menighedsrådsmedlemmer (24 %), der svarer "ved ikke"/"ikke relevant" til, at de kan hente hjælp på tværs af de fire instanser. Dette resultat kan ses som udtryk for, at medlemmerne har haft svært ved at vurdere instanserne eller ikke søger hjælp hos dem i forbindelse med udfordringer.

Menighedsrådsmedlemmerne havde mulighed for i et fritekstfelt at kommentere spørgsmålet om understøttelse. Her skriver flere, at de ikke ved, hvor de skal søge hjælp samt, at det er tidskrævende at opsøge hjælpen, og at de derfor opgiver. Flere nævner også, at det kan være en udfordring at søge hjælp, når man selv har et arbejde ved siden af menighedsrådsarbejdet, da hjælpen skal søges i arbejdstiden. Mange anfører, at de i stedet søger hjælpen hos andre menighedsråd. Det kan dog også handle om, at de ikke har brug for hjælp og derfor ikke søger den.

Figur G: Hvor er der ifølge menighedsrådsmedlemmerne mest hjælp at hente til at løse udfordringerne afhængigt af rolle



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

Figur G viser, at alle roller oplyser, at der er mest hjælp at hente hos provstiuvalget, når man står overfor udfordringer i menighedsrådsarbejdet, mens alle andre end præster vurderer Landsforeningen af Menighedsråds som den næstbedste kilde til hjælp. På tværs af alle roller er der enighed om, at der er mindst hjælp at hente på Folkekirkenes IntraNet. Dette svarer til resultatet af den samlede undersøgelse.

3.7. Gode rammer og tiltag

3.7.1. Rammer for menighedsrådsarbejdet

Menighedsrådsmedlemmerne blev introduceret til fem forskellige bud på gode rammer omkring menighedsrådsarbejdet. Her blev de bedt om at rangordne rammerne efter, hvor vigtige de mener, de er for menighedsrådenes arbejde.

Resultaterne indikerer, at menighedsrådsmedlemmerne gennemsnitligt rangerer "god kommunikation og samarbejde mellem menighedsråd og andre kirkelige instanser" som den vigtigste ramme for menighedsrådet (nummer 1), mens de gennemsnitligt rangerer "adgang til relevant viden og fagpersoner" som den mindst vigtige (nummer 5).

Dette afspejler dog den på forhånd viste rangering af rammerne i spørgeskemaet. Der er derfor en risiko for, at den måde menighedsrådsmedlemmerne er blevet præsenteret for de forskellige rammer (svarmuligheder) på, har medført, at deres svar i højere grad afspejler den i udgangspunktet, viste rangering.

Denne problemstilling har været forsøgt mindsket ved hjælp af hjælpetekst samt krav om at klikke på rammerne, inden det var muligt at klikke videre i spørgeskemaet. Pilottesten viste ikke tegn på, at det var uigennemskueligt eller svært at forstå og rangere rammerne i den ønskede rækkefølge.

3.7.2. Menighedsrådsmedlemmernes vurdering af forskellige tiltag, der skal forbedre rammerne

Menighedsrådsmedlemmerne blev præsenteret for en række mulige tiltag og bedt om at vurdere i hvor høj grad, forskellige tiltag vil hjælpe arbejdet som menighedsrådsmedlem (SAIs rapport, side 35, figur 23).

Tiltagene er:

- Uddelegering af konkrete opgaver.
- Øgede sanktionsmuligheder.
- Nye kommunikationsplatforme og mødeformer.
- Fleksibel sammensætning.
- Større frihed til intern organisering.
- Uddelegering af ansvarsområder.
- Tydeligere opgavefordeling.
- Kurser og uddannelse.

I menighedsrådsmedlemmernes vurdering af de forskellige tiltag bliver alle tiltag, undtagen "øgede sanktionsmuligheder", gennemsnitligt vurderet til, at det "i nogen grad" vil hjælpe arbejdet som menighedsrådsmedlem.

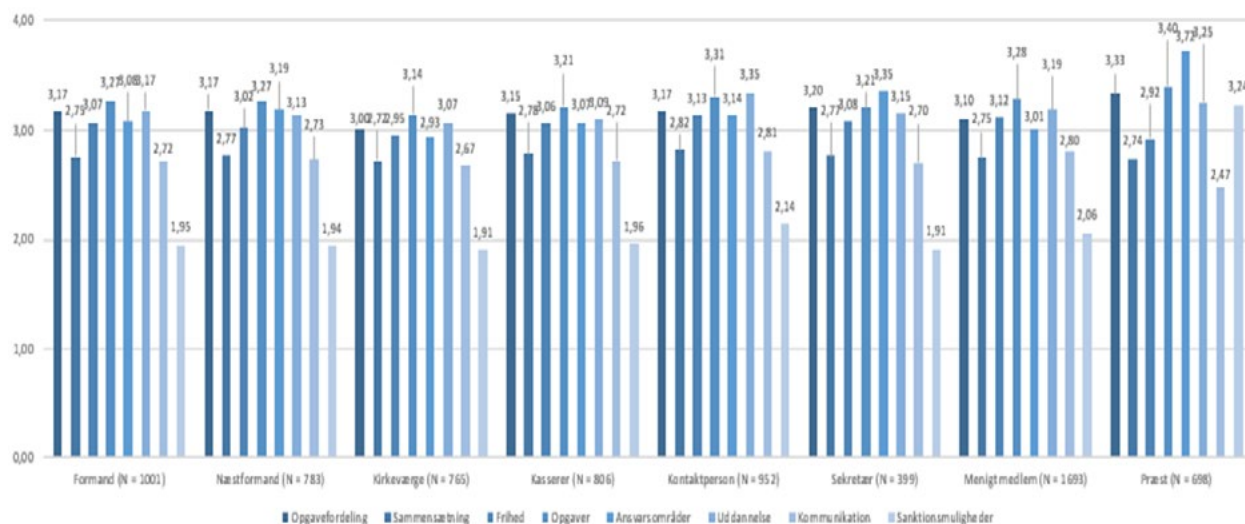
Tiltaget om "øgede sanktionsmuligheder" over for menighedsrådsmedlemmer vurderes således af menighedsrådsmedlemmerne til kun "i mindre grad" at ville hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlem med et gennemsnit på 2,2. 67 % af alle spurgte mener, at øgede sanktionsmuligheder "slet ikke" eller "i mindre grad" vil hjælpe i arbejdet som menighedsrådsmedlem.

Et forbehold for målingen er, at det kan have været svært for menighedsrådsmedlemmerne at vurdere tiltagene, da de er formuleret på et generelt niveau. I gennemsnit svarer 11 % "ved ikke" til tiltagene.

33 % af menighedsrådsmedlemmerne har svaret, at øgede sanktionsmuligheder "i nogen grad", "i høj grad" eller "i meget høj grad" vil være en hjælp i menighedsrådsarbejdet.

Figur H viser svarene fordelt på de roller, man varetager i menighedsrådet. Figuren indikerer, at der for alle roller i menighedsrådet ikke er væsentlig forskel i holdningen til, hvorvidt de enkelte tiltag vil hjælpe menighedsrådsmedlemmernes arbejde. Præster adskiller sig dog blandt andet, fordi de "i nogen grad" vurderer, at "øgede sanktionsmuligheder" over for menighedsrådsmedlemmer vil være en hjælp,

Figur H: Holdning til hvorvidt tiltag vil hjælpe menighedsrådsarbejdet fordelt på



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

mens de øvrige roller vurderer, at dette kun vil være tilfældet i "mindre grad". Tilsvarende vurderer præsterne "i høj grad", at delegation af ansvarsområder vil være en hjælp. Den tilsvarende vurdering fra de øvrige roller er, at dette "i nogen grad" vil være en hjælp, hvilket svarer til resultatet af den samlede undersøgelse.

3.7.2.1. Uddannelse

37 % af menighedsrådsmedlemmerne har angivet, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at kurser og uddannelse vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer. Yderligere 37 % har svaret, at de "i nogen grad" mener, at kurser og uddannelse vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer (SAIs rapport, side 36, figur 23).

De 37 % menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" – dvs. 2.047 menighedsrådsmedlemmer – er blevet spurgt om, hvilke kurser eller uddannelser de kunne være interesseret i.

Blandt denne gruppe tilkendegiver 59 %, at kurser eller uddannelse målrettet deres rolle i menighedsrådet ville være interessant, mens det er lige knapt halvdelen, der ønsker sig kurser om menighedsrådsarbejdet generelt.

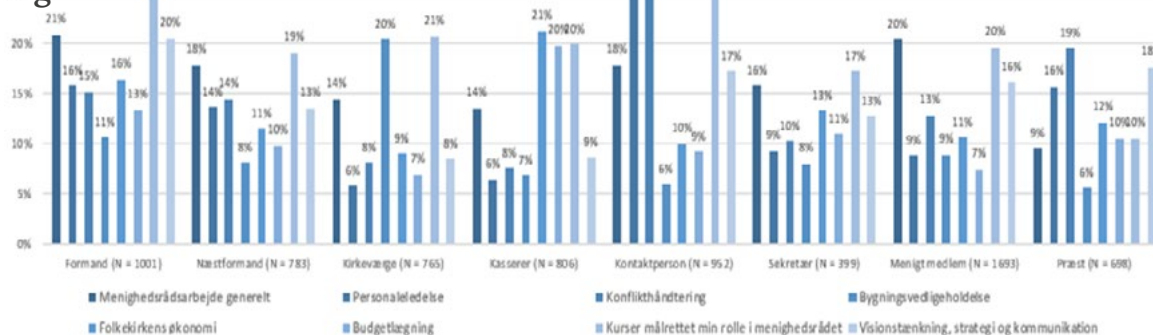
De uddannelses typer og kurser, der synes at have mindst opbakning blandt de adspurgte menighedsrådsmedlemmer, er umiddelbart kurser i budgetlægning og bygningsvedligeholdelse, som hhv. 29 % og 26 % af medlemmerne angiver som interessante.

Der henvises til SAIs rapport, side 36, figur 24. Det er væsentligt at understrege, at resultaterne udelukkende bør tolkes som repræsentative for de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" til spørgsmålet om kurser og uddannelse (de 37 %) og ikke for den samlede gruppe af menighedsrådsmedlemmer, som har besvaret spørgeskemaet.

Figur I viser fordelingen af uddannelsesønsker baseret på, hvilken rolle man har i menighedsrådet. Figuren bekræfter det samlede resultat af undersøgelsen, idet den viser, at der på tværs af roller efterspørges generelle kurser indenfor menighedsrådets arbejde samt rollespecifikke kurser.

Kontaktpersoner og præster skiller sig ud ved i større omfang at efterspørge uddannelse eller kurser indenfor personaleledelse og konflikthåndtering end de øvrige roller. Personaleledelse og konflikthåndtering er en væsentlig del af kontaktpersonens opgave, og kontaktpersoners efterspørgsel af disse kurser ligger i naturlig forlængelse af ønsket om rollespecifikke kurser.

Figur I: Andel der er interesseret i uddannelse eller kurser⁷



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

⁷ Procentsatserne skal fortolkes forsigtigt da de er beregnet på baggrund af alle, der har besvaret spørgeskemaet og ikke kun de, der har svaret "i høj grad" og "i meget høj grad". Det vil sige ikke alle har haft muligheden for at besvare spørgsmålet da det kun er stillet til dem, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" er interesserede i uddannelse/kurser. Data giver dog et korrekt billede af, hvilke uddannelser de forskellige roller finder mest attraktive.

3.7.2.2. Delegering af opgaver

43 % af menighedsrådsmedlemmerne har angivet at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at tiltaget "delegering af konkrete opgaver" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer. Yderligere 36 % har svaret, at de "nogen grad" mener, at delegering af opgaver vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer (SAIs rapport, side 35, figur 23).

De 43 % menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" – dvs. 2.323 menighedsrådsmedlemmer – har fået en række supplerende spørgsmål om, hvilke konkrete opgaver, de ønsker at kunne delegeres til ansatte, udvalg under menighedsrådet, til et andet menighedsråd/kirkegårdsbestyrelse eller andre.

Blandt disse 43 % menighedsrådsmedlemmer tilkendegiver 72 %, at de ønsker at kunne delegeres administrative opgaver vedr. budget og regnskab, mens 68 % ønsker at kunne delegeres administrative opgaver vedr. personaleadministration. 59 % ønsker at kunne delegeres opgaver vedr. bygningsvedligeholdelse og drift.

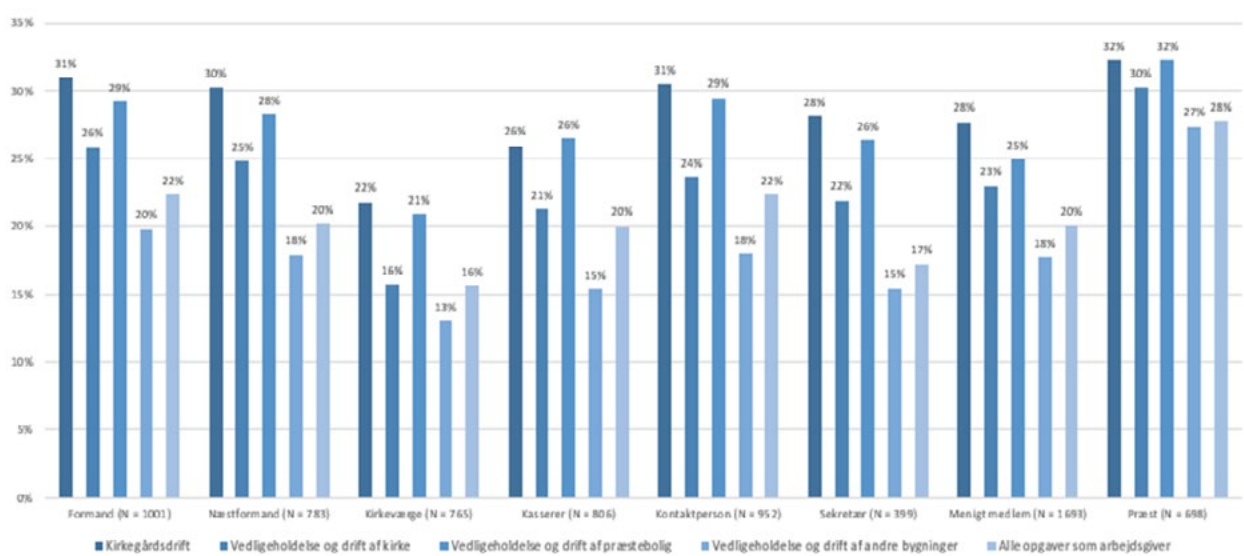
46 % af de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad", ønsker at kunne delegeres opgaver vedr. kirkegårdsdrift.

I gennemsnit er der tilslutning til delegation af de nævnte opgaver blandt 60 % af de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at tiltaget "delegering af konkrete opgaver" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer.

Der henvises til SAIs rapport, side 37, figur 25. Det er væsentligt at understrege, at resultaterne udelukkende bør tolkes som repræsentative for de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" til spørgsmålet om delegation af opgaver (de 43 %) og ikke for den samlede gruppe af menighedsrådsmedlemmer, som har besvaret spørgeskemaet.

Af figur J fremgår det, at det for alle roller, er opgaver vedr. budget og regnskab samt personaleadministration, der helst ses delegeret. Det svarer til resultatet af den samlede undersøgelse, jf. ovenfor.

Figur J: Andel der mener arbejdsopgaven kan delegeres til ansatte, udvalg, andre menighedsråd/kirkegårdsbestyrelse eller andre⁸



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

⁸ Procentsatserne skal fortolkes forsigtigt, da de er beregnet på baggrund af alle, der har besvaret spørgeskemaet og ikke kun de, der har svaret "i høj grad" og "i meget høj grad". Det vil sige, ikke alle har haft muligheden for at besvare spørgsmålet, da det kun er stillet til dem, der har svaret, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, arbejdsopgaver skal delegeres. Data giver dog et korrekt billede af, hvilke ansvar sområder de forskellige roller helst vil delegeres.

3.7.2.3. Delegering af ansvar til provstiudvalg eller stift

41 % af menighedsrådsmedlemmerne har svaret, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at tiltaget "delegering af ansvarsområder" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer. Yderligere 28 % har svaret, at de mener, at delegering af ansvarsområder i "nogen grad" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer (SAIs rapport, side 35, figur 23).

De 41 % menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" – dvs. 2.197 menighedsrådsmedlemmer har fået en række spørgsmål om, hvilke konkrete ansvarsområder de ønsker at kunne delegerer til hhv. provstiudvalget eller stiftet.

I gennemsnit tilkendegiver 42 % af de adspurgte menighedsrådsmedlemmer, at de ønsker ansvaret delegeret til provstiudvalget. Opbakningen til at delegerer ansvar til stifterne er mindre med et gennemsnit på 19 % af de adspurgte.

Det ansvar, flest ønsker at delegerer til provstiudvalget, vedrører bygningsvedligeholdelse og drift. Således ønsker 64 % at kunne delegerer ansvaret for hhv. byggeteknisk rådgivning og bygningsvedligeholdelse og drift (præsteboligen) til provstiudvalget, mens 54 % ønsker at kunne delegerer ansvaret for bygningsvedligeholdelse og drift (kirken), og 49 % ønsker at kunne delegerer ansvaret for andre bygninger til provstiudvalget. 45 % ønsker at kunne delegerer alle opgaver og ansvaret som arbejdsgiver til provstiudvalget.

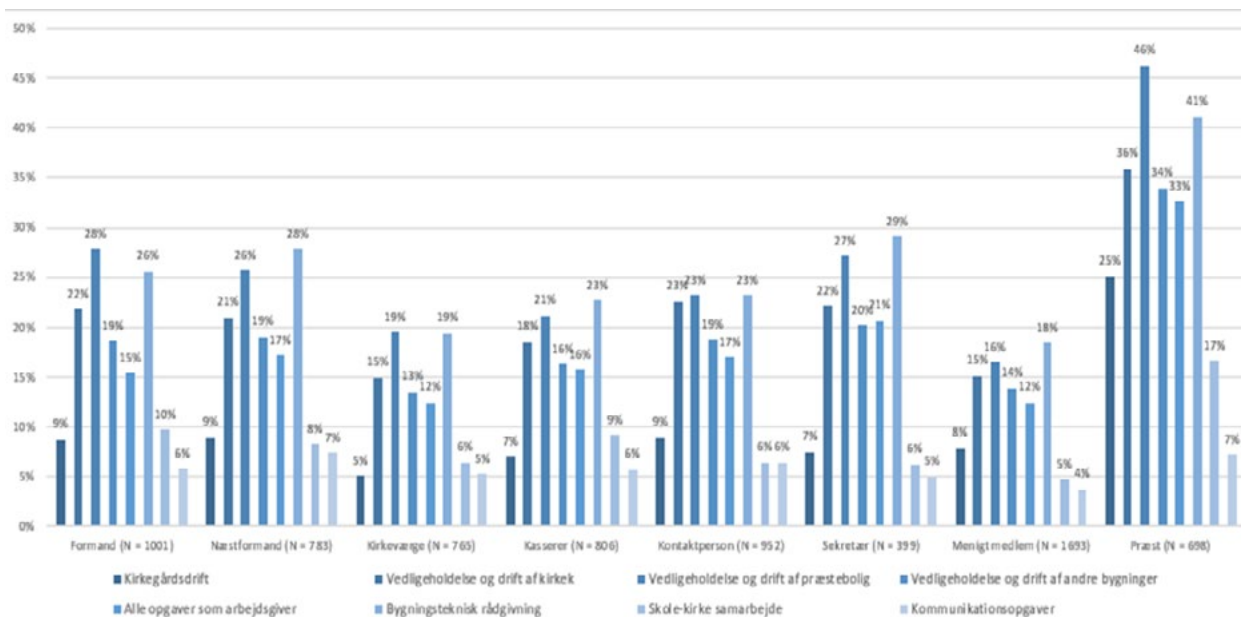
Ønsket om at kunne delegerer ansvaret til stiftet er mindre. Her ønsker 45 % af de adspurgte menighedsrådsmedlemmer at kunne delegerer ansvaret for byggeteknisk rådgivning til stiftet, mens 28 % ønsker at kunne delegerer ansvaret for bygningsvedligeholdelse og drift (kirken) til stiftet. Kun 15 % ønsker at kunne delegerer alle opgaver og ansvaret som arbejdsgiver til stiftet.

Der henvises til SAIs rapport, side 38, figur 26. Det er væsentligt at understrege, at resultaterne udelukkende bør tolkes som repræsentative for de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" til spørgsmålet om delegation af opgaver (de 41 %) og ikke for den samlede gruppe af menighedsrådsmedlemmer, som har besvaret spørgeskemaet.

Af figur K fremgår det, at præsterne på alle ansvarsområder har et større ønske om at delegerer ansvaret til provstiudvalget end de øvrige roller. Næst efter præsterne er det sekretæren og næstformanden, der ønsker at delegerer ansvaret.

Det er i vidt omfang ansvaret for de samme opgaver, som alle roller peger på, bør kunne delegeres til provstiudvalget. Der er således blandt alle roller størst ønske om, at ansvaret for bygningsvedligeholdelse og drift af præsteboligen samt bygningsteknisk rådgivning skal kunne delegeres til provstiudvalget, mens der er mindst opbakning til, at skolekirke samarbejde delegeres. Det svarer til resultatet af den samlede undersøgelse, jf. ovenfor.

Figur K: Andel der mener, at ansvarsområdet kan delegeres til provstiudvalget⁹

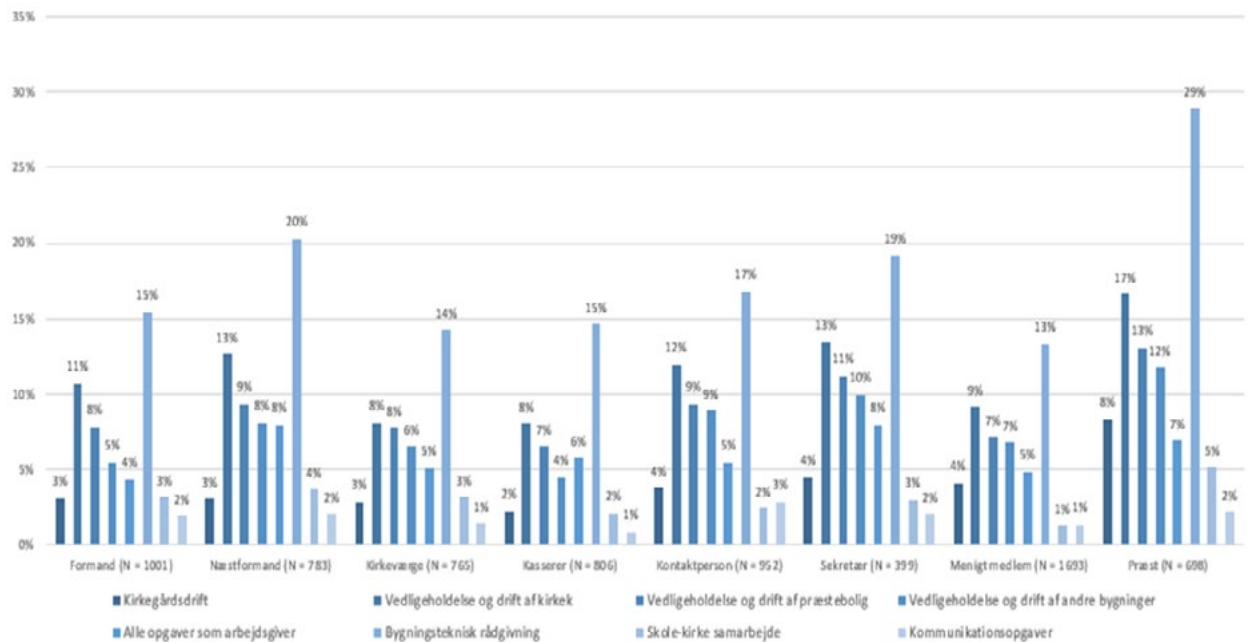


Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

Figur L viser, at der er en større andel af præster, der mener, at visse ansvarsområder kan delegeres til stiftet, sammenlignet med andre roller i menighedsrådet. Dog er det generelle billede, at der er lavere tilslutning til at delegere ansvar til stiftet sammenlignet med delegation af ansvar til provstiudvalget. På tværs af alle roller mener den største andel, at ansvaret for bygningsteknisk rådgivning skal kunne delegeres til stiftet, mens meget få mener, at ansvaret for kommunikationsopgaver og skole-kirke samarbejde skal kunne delegeres til stiftet. Det svarer til resultatet af den samlede undersøgelse jf. ovenfor.

⁹ Procentsatserne skal fortolkes forsigtigt da de er beregnet på baggrund af alle, der har besvaret spørgeskemaet og ikke kun de, der har svaret "i høj grad" og "i meget høj grad". Det vil sige ikke alle har haft muligheden for at besvare spørgsmålet da det kun er stillet til dem, der har svaret de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener ansvaret skal delegeres. Data giver dog et korrekt billede af, hvilke ansvarsområder de forskellige roller helst vil delegeres.

Figur L: Andel der mener, at ansvarsområdet kan delegeres til stiftet¹⁰



Kilde: Beregnet af SAI på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen

3.8. Den kvalitative undersøgelse - interviews

3.8.1. Metode

Der er foretaget 11 interviews via Teams og telefon i perioden 15. maj – 8. august 2024. Alle interviews er gennemført af By-, Land- og Kirkeministeriet.

Interviewpersonerne har været tre valgte provstiudvalgsmedlemmer, tre provster, tre provstisekretærer, en biskop og en stiftskontorchef.

De i alt 11 interviews er gennemført ved en semistruktureret interviewform, hvor der på forhånd har været udarbejdet en interviewguide. For at skabe sammenhæng bygger interviewguiden på samme spørgeramme som spørgeskemaundersøgelsen, jf. afsnit 3.2.1.

Det semistrukturerede interview er kendetegnet ved, at der ikke på forhånd er en række færdige spørgsmål, som er styrene for interviewet.

Derimod styrer interviewpersonens svar interviewets forløb, idet interviewerens forfølger de oplysninger eller personlige erfaringer, interviewpersonen kommer med. På den måde kan interviews give oplysninger, som et spørgeskema ikke kan.

Interviewpersonerne blev bedt om at tage udgangspunkt i deres egne oplevelser og erfaringer med menighedsrådene. For hver gruppe af interviewpersoner er der udarbejdet en målrettet interviewguide.

¹⁰ Procentsatserne skal fortolkes forsigtigt, da de er beregnet på baggrund af alle, der har besvaret spørgeskemaet og ikke kun de, der har svaret "i høj grad" og "i meget høj grad". Det vil sige, ikke alle har haft muligheden for at besvare spørgsmålet, da det kun er stillet til dem, der har svaret de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, ansvaret skal delegeres. Data giver dog et korrekt billede af, hvilke ansvarsområder de forskellige roller helst vil delegeres.

Interviewpersonerne er udpeget af styregruppen på baggrund af et oplæg fra arbejdsgruppen, og der er ved udpegningen lagt vægt på at udpege interviewpersoner med mange års erfaringer med arbejdet indenfor folkekirken. Dette gælder både valgte og ansatte. Fordelen ved dette er interviewpersonernes indgående kendskab til folkekirkens struktur og organisering samt deres evne til at reflektere kvalificeret på baggrund af egne erfaringer og viden. Det betyder omvendt, at der ikke er medtaget de erfaringer og oplevelser, man kan have som ny i den folkekirkelige sammenhæng.

Alle interviewpersoner er lovet anonymitet, og derfor refereres der ikke til interviewpersonerne med navn eller personernes funktion.

Da der kun er foretaget 11 interviews, er ingen af de tilkendegivne holdninger repræsentative for nogen af de grupper, de repræsenterer.

Generelt peger de holdninger, der kommer til udtryk, i forskellige retninger, hvilket illustrerer kompleksiteten i at komme med løsninger på udfordringerne, der kan tilfredsstille alle. Det bemærkes i den forbindelse, at med kun 11 gennemførte interviews vil det være næsten umuligt at finde generelle mønstre i de afgivne svar. Dog supplerer interviews udmærket de holdninger menighedsrådsmedlemmerne har udtrykt i spørgeskemaet.

Afsnittet følger kapitlets opbygning med udfordringer, understøttelse, ønske om mere uddannelse samt vurdering af tiltag, der kan forbedre arbejdet.

3.8.2. Udfordringer med menighedsrådsarbejdet set fra interviewpersonernes side

Der er overordnet enighed blandt de 11 interviewpersoner om, hvilke udfordringer menighedsrådene står overfor. Interviewpersonerne peger således på, at for tunge sagsgange, kompliceret ledelsesstruktur, udfordringer med at rekruttere medlemmer samt krævende enkeltmandsposter, såsom kontaktpersonhvervet, er de største udfordringer for menighedsrådene. Her er interviewpersonerne på linje med menighedsrådsmedlemmernes besvarelser af spørgeskemaet. Dog oplever menighedsrådene ikke, at der i nævneværdig grad er udfordringer med samarbejdet i menighedsrådene, jf. afsnit 3.5.2.2., mens interviewpersonerne alle fortæller om konflikter i menighedsråd. Dette skal dog ses i lyset af, at interviewpersonerne direkte er blevet bedt om at fortælle om situationer, hvor samarbejdet er gået skævt. Interviewpersonerne fortæller også om de mange tilfælde, hvor samarbejdet fungerer rigtig godt.

3.8.3. Understøttelse af menighedsrådene set fra interviewpersonernes side

Der er ligeledes enighed blandt interviewpersonerne om, at provstiet og stiftet yder en stor hjælp til menighedsrådene – og, at der er brug for det.

Interviewpersonerne fortæller, at de hjælper menighedsrådene med både ansættelsesmæssige forhold, med regnskaber og – ikke mindst – håndterer konflikter mellem menighedsrådsmedlemmerne.

Interviewpersonernes besvarelse af spørgsmålet om understøttelse adskiller sig således fra menighedsrådsmedlemmernes svar på spørgeskemaet, jf. afsnit 3.6. Menighedsrådenes holdning til understøttelse er således noget mere forbeholden – således svarede 23 %, at der "i mindre grad" eller "slet ikke" er hjælp at hente hos stiftet, mens 15 % svarer, at der "i mindre grad" eller "slet ikke" er hjælp at hente hos provstiet. Hertil kommer, at 24 % af menighedsrådsmedlemmerne svarer "ved ikke"/"ikke relevant" til spørgsmålet om understøttelse fra fx provsti og stift.

3.8.4. Uddannelse set fra interviewpersonernes side

Spørgsmål om uddannelse har ikke fyldt meget i de gennemførte interviews. De interviewede er ikke helt enige om, hvorvidt uddannelse kan afhjælpe udfordringerne i menighedsrådsarbejdet.

Flere nævner dog, at hvis uddannelse skal være effektivt, skal den være lokalt baseret og gerne foregå hurtigt efter, at et nyt medlem er tiltrådt.

Heroverfor står, at besvarelserne af spørgeskemaet viser, at 37 % af menighedsrådsmedlemmerne "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at kurser og uddannelse vil hjælpe deres arbejde som

menighedsrådsmedlem, jf. afsnit. 3.7.2.1. Menighedsrådsmedlemmerne udtrykker særligt ønske om kurser målrettet deres specifikke rolle i menighedsrådet og i menighedsrådsarbejdet generelt. Menighedsrådsmedlemmerne har således i højere grad end interviewpersonerne givet udtryk for, at uddannelse kan være en hjælp til at løse opgaverne som menighedsrådsmedlem.

3.8.5. Tiltag der kan gøre menighedsrådsarbejdet lettere – set fra interviewpersonernes side

Der er generelt enighed blandt interviewpersonerne om, at det er en fordel, at der kan søges hjælp hos provstiet i forhold til personaleledelse. Der er dog ikke helt enighed om, hvordan den hjælp skal se ud. Flere anfører således, at ansvaret for personaleledelse med fordel kan ligge hos provstiudvalget. Andre mener, at ledelsesopgaven er rigtigt placeret hos menighedsrådet, men at der er brug for en del hjælp for at udøve den. Menighedsmedlemmernes svar i spørgeskemaet indikerer, at de ikke er helt afvisende overfor tanken om, at ansvaret som arbejdsgiver bør kunne flyttes til provstiudvalget, selvom det ikke er det ansvarsområde, flest gerne vil kunne delegere til provstiudvalget, jf. afsnit 3.7.2.3.

Heller ikke i forhold til understøttelse af menighedsrådets opgave som arbejdsgiver, er svarene fra interviewpersonerne entydige. Nogle peger således på, at præsten som daglig leder er en god løsning, mens andre peger på, at løsningen med præsten som daglig leder ikke fungerer. Andre peger derimod på, at bistand fra fx personalekonsulenter er en vigtig aflastning for menighedsrådet.

Flere interviewpersoner nævner, at det kan være en fordel at udvide mulighederne for sanktioner overfor de valgte medlemmer. Som nævnt i afsnit 3.7.2. svarer 41 % af menighedsrådsmedlemmer, at "øgede sanktionsmuligheder" ikke vil hjælpe menighedsrådsarbejde. Præsterne, der har svaret på spørgeskemaet, mener dog "i nogen grad", at "øgede sanktionsmuligheder" vil være en hjælp.

Kapitel 4.

4.1. Die

Kapitel 4.

Menighedsrådets opgaver og samvirke med andre kirkelige myndigheder

4.1. Folkekirkens opgave og identitet

4.1.1. Syv pejlemærker

Folkekirkens overordnede opgave som evangeliskluthersk kirke, jf. grundlovens § 4, er på grundlag af kirkens bekendelser at forkynde evangeliet om Jesus Kristus i ord og handling. Denne opgave danner udgangspunkt for de konkrete former, kirkelivet får i sogn, provsti og stift.

De konkrete kulturelle og samfundsmæssige rammer, som folkekirken virker i, udvikler sig, og ændrede vilkår giver løbende anledning til at spørge, om der kan tænkes ændringer i folkekirkens organisatoriske ramme, som kan understøtte kirkens overordnede opgave.

I betænkning 1544/2014 om Folkekirkens styre er der opstillet syv pejlemærker, som delvis og i en lidt anden form også indgik i betænkning 1511/2009.

Pejlemærkerne definerer ikke fuldt ud folkekirkens formål, men skal ses som indikatorer på folkekirkens overordnede opgaver og identitet.

Det *første pejlemærke* handler om folkekirkens forhold til og betydning for folket. Det *andet pejlemærke* handler om folkekirkens tilstedeværelse overalt i landet. Det *tredje pejlemærke* handler om rummelighed og frihed, som er to karakteristiske træk ved folkekirken. Det *fjerde pejlemærke* handler om folkekirkens enhed. Det *femte pejlemærke* handler om præstens uafhængighed i udøvelsen af den pastorale forpligtelse. Det *sjette pejlemærke* handler om demokratisk legitimitet, og det *syvende pejlemærke* handler om, at der fortsat skal være et nært forhold mellem staten og folkekirken.

Om det *fjerde pejlemærke* vedrørende folkekirkens enhed fremgår det, at folkekirken i meget stor udstrækning er karakteriseret ved et nærhedsprincip. Nærhedsprincippet indebærer for det første, at det, der kan løses lokalt, fortsat løses lokalt enten i det enkelte sogn eller i et samarbejde mellem flere sogne. Det indebærer dernæst, at løsning af opgaver på et fælles (højere) niveau først og fremmest bør ske i situationer, hvor der i den nære sammenhæng er tilslutning til, at en opgave kan løses bedre gennem samarbejde på et højere niveau. Der er dog også opgaver, som efter deres karakter må løses i fællesskab eller på et højere niveau end det enkelte sogn, herunder for folkekirken som helhed.

Det er styregruppens vurdering, at de syv pejlemærker fortsat kan være relevante fx ved vurderingen af forslag til ændret opgavefordeling mellem menighedsråd og andre kirkelige myndigheder. Der henvises til kapitel 10 om ændring af opgavefordeling.

4.1.2. Frivillighed i folkekirken

Hvervet som valgt medlem af menighedsråd, provstiudvalg og stiftsråd er ikke et borgerligt ombud, hvorfor frivillighed er et bærende element i disse tre valgte myndigheder. I de tre myndigheder er hhv. præst, provst og biskop fødte medlemmer, ligesom der på provsti og stiftsniveau vælges yderligere gejstlige repræsentanter til hhv. provstiudvalg og stiftsråd. Reglerne om valg til menighedsråd, provstiudvalg og stiftsråd gennemgås i kapitel 11 og 12.

Af betænkning 1567/2017 om Menighedsrådsvalg i fremtiden, fremgår det, at andelen af befolkningen, der udførte en ulønnet, frivillig indsats på området religion og kirke, i 2016 udgjorde ca. 2 %. Det bemærkes i den forbindelse, at 1 % af befolkningen i 2016 svarede til ca. 45.000 personer. Der var således mange personer involveret. Og selv om området kirke og religion omfattede mere end folkekirken, var en stor del af de frivillige givetvis involveret i arbejde, der udsprang af eller havde forbindelse til folkekirkens virke. Der var heller ikke umiddelbar grund til at tro, at det frivillige engagement var faldende, idet

andelen af aktive havde været stabil over tid. Der blev også rekrutteret bredt, hvad angår de frivilliges køns- og uddannelsesprofil. En væsentlig udfordring knyttede sig imidlertid til det faktum, at frivillige på området kirke og religion i 2016 i meget stor udstrækning tilhørte gruppen over 65 år, mens der omvendt var færre yngre og midaldrende frivillige sammenlignet med de øvrige frivilligområder. Tæt på 40 % var således over 65 år. Det udgjorde en betydelig udfordring for den fremtidige rekruttering.

Det fremgår af betænkning 1567/2017, at det var usikkert, i hvor høj grad de ændringstendenser, man så på mange frivilligområder i 2016, i retning af svagere identifikation og løsere tilknytning til organisationen også slog igennem i forhold til folkekirkens organisationer i takt med, at de meget aktive og stærkt motiverede generationer blev afløst af yngre generationer. Frivillighedskulturen ændrede sig både ved, at nye organiseringsformer med mere vægt på fleksibilitet og mindre vægt på kontinuitet i tilknytningen voksede frem, og ved at normer og værdier ændrede sig.

Tænketanken Mandag Morgen udgav i juni 2024 en publikation med resultatet af en undersøgelse af danskernes generelle engagement i hverdagsdemokratier, fx menighedsråd, som bygger på svar fra mere end 10.000 personer. Undersøgelsen peger på, at hver tredje dansker er dybt engageret i hverdagens demokratier, og at unge deltager lige så meget som andre, men engagerer sig mere på ad hoc basis. De unge er ikke så stærkt repræsenteret i de valgte ledelser, men søger i stedet et uformelt ledelsesansvar, hvor de organiserer og planlægger aktiviteter i hverdagsdemokratierne. Det stiller altså større krav til fleksibilitet i menighedsrådsarbejdet, og det frivillige arbejde i kirken, hvis de unge generationer skal kunne tiltrækkes.

Af rapporten "Kandidatvillighed – at være eller ikke være kandidat til menighedsråd" (udgivet af FUV i 2017) fremgår det, at personer, der allerede sad i menighedsråd eller har deltaget i opstillingsmøder, i højere grad var villige til at være kandidater end andre. I rapporten fremgår det – hvilket ifølge rapporten er mere bemærkelsesværdigt – at det havde lige så stor betydning, hvis man havde været medlem af et politisk parti, eller hvis man havde været aktiv i det lokale foreningsliv. Det forhold, at der i visse familier var tradition for at deltage i menighedsrådsarbejdet, understøttedes også af undersøgelsens resultater.

Af rapporten fremgår det også, at ønsket om at stille op til menighedsrådet var mest udbredt blandt de mere religiøse folkekirkemedlemmer. Det bemærkes dog i rapporten, at der på dette punkt ikke var forskel på dem, der defineredes som lidt og meget religiøse. I 2016 var ca. 5 % af folkekirkemedlemmerne meget religiøse, mens 25 % var lidt religiøse. De resterende 70 % opfattedes, jf. rapporten, som kulturkristne, hvis man definerede disse som personer, der ikke var religiøse, men var medlemmer af folkekirken, fordi de mente, at kristendommen var til gavn for landets kultur.

Som fremhævet i rapporten var antallet af forskellige kontakter til folkekirken i det forløbne år af stor betydning for, om man var villig til at stille op ved menighedsrådsvalg. Men også her gjaldt det, at det afgørende skel gik mellem dem, der havde 0-1 kontakt, og dem, der havde 2-3 forskellige kontakter. Det havde altså betydning for villigheden til at være kandidat, at man havde kontakt til folkekirken til mere end ét slags arrangement, men det var ikke vigtigt, om man havde deltaget i mere end tre forskellige slags kirkelige aktiviteter eller ej.

Det fremgår endvidere af rapporten, at den gruppe, der var mest villig til at stille op som kandidater til menighedsrådet, var de kulturelle generalister. Det tyder på, at de mennesker, der lettest kunne se sig selv som kandidater, var nogle, der ikke havde snævert profilerede kulturelle præferencer, men i høj grad trivedes med meget forskellige kulturelle tilbud. Når man så på den gruppe af folkekirkemedlemmer, som på den ene side aldrig selv havde siddet i et menighedsråd, men som på den anden side var meget kirkeligt aktive, var den vigtigste faktor graden af religiøsitet (baseret på et indeks konstrueret af 10 spørgsmål om religiøsitetens intensitet), men det havde også ret stor betydning, om man var aktiv i det lokale foreningsliv eller ej, da denne aktivitet betød, at sandsynligheden for at melde sig som kandidat blev tre gange så stor, som den ellers ville have været. Den tredje faktor, som også havde en vis betydning, var, om man kendte nogen, der var eller havde været medlem af et menighedsråd.

4.2. Nuværende opgave- og kompetencefordeling mellem menighedsrådet, provstiudvalget og stiftsniveau

4.2.1. Menighedsrådets opgaver og kompetencer

Det følger af § 1, stk. 1, i lov om menighedsråd, at sognets kirkelige og administrative anliggender styres af menighedsrådet, medmindre andet er særligt hjemlet i lovgivningen.

Bestemmelsen indebærer, at både de valgte medlemmer og de fødte medlemmer af menighedsrådet skal samvirke om de kirkelige og administrative anliggender, medmindre andet er fastsat i lovgivningen. Et eksempel på, at andet er fastsat i lovgivningen, er lovens § 37 om præstens uafhængighed.

Hele menighedsrådet har således ansvaret for både de kirkelige og administrative anliggender, og udførelsen af arbejdet skal således ske i samvirke mellem de folkevalgte medlemmer og præsterne, som fødte medlemmer. Samvirket omhandler rammerne, herunder økonomien, hvorimod den konkrete udøvelse af pastorale forpligtelser er omfattet af, hvad præsten er uddannet, valgt og ansat til.

Det følger af § 1, stk. 2, i menighedsrådsloven, at det påhviler menighedsrådet at virke for gode vilkår for evangeliets forkyndelse. Menighedsrådet har dermed et overordnet ansvar for at sikre gode vilkår for evangeliets forkyndelse, og ansvaret bliver tydeliggjort i det menighedsrådsløfte, som nyvalgte medlemmer skal afgive efter menighedsrådslovens § 7. For præsternes vedkommende fremgår ansvaret for opgaven af præste- og ordinationsløftet. Alle menighedsrådsmedlemmer har således ansvar for den lokale menigheds kirkelige funktioner, men udøver dette på forskellig vis og ud fra forskellige forudsætninger. Begge løfter forpligter medlemmerne af menighedsrådet til at arbejde for gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst.

Reglerne om samvirke mellem menighedsrådets valgte og gejstlige medlemmer er yderligere uddybet i kapitel 5, afsnit. 5.1.1.

Menighedsrådet er en selvstændig, lokalt valgt offentlig myndighed, der ikke står i noget over- og underordningsforhold til provstiudvalget, biskoppen/stiftsøvrigheden eller By-, Land- og Kirkeministeriet. Der er således ikke nogen overordnet myndighed, der har en almindelig adgang til at ændre menighedsrådets beslutninger eller til at handle i dets sted, ligesom menighedsrådets afgørelser som udgangspunkt kun kan påklages, såfremt det udtrykkeligt fremgår af den kirkelige lovgivning. På den anden side følger det af gældende lovgivning, at menighedsrådets beføjelser i meget høj grad er lovbundne, og at en række opgaver foregår i et samspil med det folkekirkelige myndigheder på provsti- og stiftsniveau.

Menighedsrådets administrative opgaver er overordnet beskrevet i § 34 i menighedsrådsloven og er i vid udstrækning lovbundne. Den konkrete kompetence for menighedsrådet på det enkelte område er reguleret i den øvrige kirkelige lovgivning, og bestemmelsen i menighedsrådslovens § 34 kan derfor ikke læses eller tolkes uafhængigt af den øvrige kirkelige lovgivning.

Mere konkret består menighedsrådets centrale administrative opgaver bl.a. i at:

- 1) deltage i valg af biskop og valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd,
- 2) forvalte den kirkelige økonomi i sognet,
- 3) have ansvar for vedligeholdelse og drift af kirken og kirkegården og for tjenesteboliger og evt. andre bygninger i sognet,
- 4) være arbejdsgiver for medarbejdere ved kirke og kirkegård bortset fra præsterne, og
- 5) afgive indstilling om, hvilken ansøger der skal ansættes i en ledig præstestilling.

Det nærmere indhold i disse opgaver beskrives i de følgende afsnit.

4.2.1.1. Forvalte den kirkelige økonomi i sognet

Ved hvert menighedsråd oprettes en kirkekasse, der bestyres af menighedsrådet¹. Menighedsrådet kan af kirkekassen afholde udgifter inden for følgende områder:²

- 1) sognets kirkelige virksomhed,
- 2) sognets begravelsesvæsen,
- 3) indtægtsdækket virksomhed, som udøves i tilknytning til sognets kirkelige virksomhed og begravelsesvæsen, jf. nr. 1 og 2,
- 4) fremme af det kirkelige liv i provstiet,
- 5) kirkelige formål af betydning for stiftet som helhed,
- 6) den kirkelig betjening af folkekirkens medlemmer i udlandet, og
- 7) personregistrering.

Menighedsrådet er repræsenteret i budgetsamrådet sammen med provstiudvalget³. Budgetsamrådet er som udgangspunkt et forum for gensidig orientering om de økonomiske forhold i provstiet som helhed og de enkelte sogne. På budgetsamrådet belyses de økonomiske forhold i ligningsområdet, ligesom menighedsrådenes ønsker om nye, større udgiftskrævende opgaver drøftes. Budgetsamrådet beskrives nærmere i afsnit 4.2.2.1.

Menighedsrådet fastsætter og disponerer sit budget for det kommende regnskabsår inden for den driftsramme og de anlægsbevillinger og projektbevillinger, som provstiudvalget har fastsat. Menighedsrådet udarbejder målsætninger, som indarbejdes i budgettet⁴. Provstiudvalgets kompetence i budgetarbejdet er omtalt i afsnit 4.2.2.1.

Menighedsrådet aflægger regnskab for kirkekassen⁵. Med vedtagelsen af lov nr. 393 af 18. april 2023 om ændring af lov om menighedsråd og lov om folkekirkens økonomi og om ophævelse af lov om forsøg i folkekirken blev kravet om, at regnskabet formelt skal godkendes af provstiudvalget, ophævet. Dette ændrer dog ikke på provstiudvalgenes og stiftsøvrighedens tilsynsforpligtelse med menighedsrådenes (og selvstændige juridiske enheders) regnskaber, hvilket fremgår af afsnit 3.8.3. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget⁶.

Hvert år holder menighedsrådet et menighedsmøde, hvor der orienteres om budget, regnskab, det foregående års arbejde og planer for det kommende år⁷.

4.2.1.2. Ansvar for vedligeholdelse og drift af kirken og kirkegården og for tjenesteboliger og evt. andre bygninger i sognet

Det er menighedsrådets ansvar at sørge for drift og vedligeholdelse af kirke og dens inventar og udsmykning, kirkegård, menighedslokaler, tjenesteboliger og evt. andre bygninger i sognet⁸.

Menighedsrådet foretager et årligt syn over kirken og kirkegården, og mindst hvert 4. år foretager provsten et tilsyn sammen med menighedsrådet⁹.

Menighedsrådet skal endvidere sørge for udarbejdelse af forslag til ombygning, ændring og istandsættelse af kirkebygninger. Det samme gør sig gældende for udarbejdelse af forslag til ændring m.v. af kirkegård samt udarbejdelse af forslag til opførelse, ombygning og nedrivning af bygninger til brug for kirken eller kirkegårde¹⁰.

1 Se § 1, stk. 1, i lov om folkekirkens økonomi.

2 Se § 2, stk. 1, i lov om folkekirkens økonomi.

3 Se § 5 i lov om folkekirkens økonomi.

4 Se § 7 a i lov om folkekirkens økonomi.

5 Se § 9, stk. 1, i lov om folkekirkens økonomi.

6 Se Folketingstidende 2022-23, 2. samling, tillæg A, L18 som fremsat.

7 Se § 41, stk. 2, i menighedsrådsloven.

8 For så vidt angår vedligeholdelse af kirke og kirkegård henvises her til § 3, stk. 1, og § 9, stk. 1, i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde. For så vidt angår vedligeholdelse og brug af tjenesteboliger henvises her til § 8 i cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster. Se derudover bekendtgørelse om præsteembedernes faste ejendomme, som dog ikke omfatter tjenesteboliger.

9 Se §§ 24 og 26 i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde og kapitel 4 i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

10 Se §§ 3 og 9 i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde og §§ 2 og 15, stk. 2, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

Efter § 3, stk. 1, i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde sørger menighedsrådet endvidere for vedligeholdelse af kirkens inventar og udsmykning. Det fremgår af § 3 i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde, at ændringer eller istandsættelse af inventar, der er over 100 år gammelt, kun må foretages i henhold til forslag, der er tilvejebragt gennem Nationalmuseet og godkendt af stiftsøvrigheden. Menighedsrådets forslag til anskaffelse, ændring eller istandsættelse af alter, døbefont, prædikestol, varmeanlæg, tårnure, orgler eller klokker, med undtagelse af mindre flytbare orgler og automatiske ringeanlæg, skal godkendes af stiftsøvrigheden, jf. § 4 i bekendtgørelsen. Menighedsrådet træffer endvidere beslutning om anskaffelse, ændring eller istandsættelse af inventar og installationer, der ikke er omfattet af bestemmelserne i §§ 3-4.

Menighedsrådet sørger endvidere for udarbejdelse af forslag til køb, salg og ændringer af tjenesteboliger og har ligeledes ansvaret for driften og vedligeholdelsen af boligerne¹¹.

Det er således menighedsrådets ansvar at bestyre kirkens og præsteembedernes faste ejendomme, herunder præsteembedernes landbrugsejendomme¹².

Menighedsrådet er også med til at forberede og være bygherre for eventuel opførelse af en ny kirke i sognet, som kræver kirkeministerens godkendelse¹³. For så vidt angår nedbrydning, herunder lukning af kirker, skal dette ligeledes godkendes af kirkeministeren¹⁴. I praksis tages initiativet til at nedlægge en kirke på lokalt niveau af menighedsrådet, som således kan indstille, at en kirke tages helt eller delvis ud af brug. Den i praksis gældende ordning har hidtil været baseret på, at en kirke kun nedlægges, hvis menighedsrådet ønsker det, og ønsket bakkes op af provst/provstiudvalg og biskop.

4.2.1.3. Arbejdsgiver for alle medarbejdere ved kirke og kirkegård bortset fra præsterne

Menighedsrådet er arbejdsgiver for kirkefunktionærerne, dvs. alle medarbejdere, der er ansat ved kirke og kirkegård ud over præsterne.

Lovgrundlaget for ansættelse af kirkefunktionærer er lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v., og rammerne for kirkefunktionærernes løn- og arbejdsvilkår er fastsat i overenskomster, der er forhandlet mellem By-, Land- og Kirkeministeriet på vegne af Finansministeriet og kirkefunktionærernes faglige organisationer.

Det er menighedsrådet, der ansætter og afskediger kirkefunktionærerne. Det er dog kun kirkeministeren, der kan foretage uansøgt afsked af tjenestemandsansatte kirkefunktionærer.

Det medlem af menighedsrådet, der er valgt som kontaktperson, varetager på rådets vegne den løbende ledelse i forhold til kirkefunktionærerne. Menighedsrådet kan dog ansætte en daglig leder til at varetage den daglige ledelse på vegne af menighedsrådet.

Et menighedsråd kan samarbejde med et eller flere andre menighedsråd om ansættelse af kirkefunktionærer. I den forbindelse kan det besluttet, at kirkefunktionærer skal gøre tjeneste ved flere kirker eller kirkegårde.

De overenskomster, der er aftalt siden 2009, giver også mulighed for, at menighedsråd kan beslutte, at stillinger som kirkefunktionær skal have et bredere indhold, end det tidligere var muligt.

Der er et betydeligt arbejde forbundet med at have kirkefunktionærer ansat. Der er dels den daglige ledelse i forhold til medarbejderne, dels et administrativt og personalepolitisk arbejde, som bl.a. omfatter: udfærdigelse af ansættelsesbeviser og funktionsbeskrivelser, administration af løn, ferie, fridage og sygdom og eventuel vikardækning, medarbejderudviklingssamtaler og arbejdspladsvurderinger.

¹¹ Se § 21, stk. 1, i økonomiloven og §§ 8, stk. 1, og 33, stk. 1, i cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster.

¹² Se §§ 21 og 22, stk. 1, i økonomiloven og §§ 1, 2, stk. 2, og 3, stk. 2, i bekendtgørelse om præsteembedernes faste ejendomme.

¹³ Se vejledning nr. 9202 af 1. april 2006 om processen ved opførelse af kirker.

¹⁴ Se § 2, stk. 1, i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

Et menighedsråd kan overdrage personaleadministrationen til en ansat daglig leder eller andre. Menighedsrådet har dog fortsat ansvaret for personaleadministrationen. To eller flere menighedsråd har desuden mulighed for at indgå samarbejde om løsning af de mange administrative opgaver, der er forbundet med at have ansatte medarbejdere.

Herudover har et eller flere menighedsråd i samme provsti og provstiudvalget mulighed for at indgå aftale om samarbejde om løsning af opgaver, som vedrører fælles personaleadministration, herunder rekrutteringstiltag og hr-rådgivning¹⁵. Til et sådant samarbejde skal der udarbejdes en vedtægt, som skal godkendes af de deltagende menighedsråd og provstiudvalget. Den godkendte vedtægt skal offentliggøres på det pågældende stifts hjemmeside. Der er ligeledes skabt mulighed for, at to eller flere menighedsråd i samme provsti kan samarbejde om at delegere kompetence, opgaver og finansiering til provstiudvalget, når samarbejdet omfatter fælles personaleadministration, herunder rekrutteringstiltag og hr-rådgivning¹⁶.

4.2.1.4. Indstillingsret ved ansættelse i en ledig præstestilling

Menighedsrådet foretager indstilling til ledige præstestillinger, jf. § 9 i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. Proceduren for indstillingen er nærmere beskrevet i bekendtgørelse om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præste- og provstestillinger m.m.

4.2.1.5. Præstens opgaver

Præsten skal varetage præsteembedets opgaver, som først og fremmest er forkyndelse (herunder gudstjenester og kirkelige handlinger), undervisning (herunder konfirmationsforberedelse) og sjælesorg, men som også indebærer varetagelse af en række myndighedsopgaver.

Præsten er født medlem af menighedsrådet og har som sådan medansvar for menighedsrådets opgaver på lige fod med rådets valgte medlemmer¹⁷.

Det fremgår af menighedsrådslovens § 37, at præsten i udøvelsen af sin pastorale forpligtelse, herunder sin forkyndelse, sin sjælesorg og sin undervisning, er uafhængig af menighedsrådet. Præsten har ansvaret for forløbet af gudstjenester og kirkelige handlinger. Præsten skal imidlertid i henhold til menighedsrådslovens § 38 have menighedsrådets tilslutning til en række beslutninger i forhold til indsamlinger, liturgi m.v. Der henvises i øvrigt til kapitel 5, afsnit 5.1.1.

Den kirkebogsførende sognepræst varetager myndighedsopgaver som personregisterfører og som begravelsesmyndighed. I praksis er det ofte en kordegn eller en præstesekretær, der varetager personregistreringsopgaven på præstens ansvar.

Den kirkebogsførende sognepræst er begravelsesmyndighed på alle anmodninger om begravelser eller bisættelser af personer, som havde bopæl i det pågældende sogn. Havde afdøde ikke bopæl her i landet, er sognepræsten på dødsstedet begravelsesmyndighed.

Funktionen som begravelsesmyndighed indebærer, at sognepræsten skal træffe afgørelser om, hvorvidt der skal afholdes en kirkelig begravelse eller bisættelse, og om der skal foretages begravelse eller ligbrænding. Præsten skal sikre, at afdødes egne ønsker så vidt muligt følges¹⁸. Hvis de efterladte er uenige om valg af gravsted, eller hvis de efterladte fremsætter en indsigelse imod præstens afgørelse om begravelse eller ligbrænding, som præsten ikke tager til følge, kan sagen indbringes for skifteretten¹⁹.

¹⁵ Se menighedsrådslovens § 42 b, indsat ved lov nr. 393 af 18. april 2023, der trådte i kraft den 1. maj 2023.

¹⁶ Se menighedsrådslovens § 42 c, indsat ved lov nr. 393 af 18. april 2023, der trådte i kraft den 1. maj 2023.

¹⁷ Se også rapportens kapitel 6.1. om præstens medlemskab af menighedsrådet.

¹⁸ Se § 7 i lov om begravelse og ligbrænding.

¹⁹ Se § 9, stk. 1 og 2, i lov om begravelse og ligbrænding.

4.2.2. Provstiudvalgets opgaver og kompetencer

Provstiudvalgene blev indført som led i det store kompleks af kirkelove, der blev vedtaget i 1922. Baggrunden var, at menighedsrådene med denne lovgivning fik en øget indflydelse på bestyrelsen af kirker, kirkegårde og præstegårde. Man ønskede derfor at skabe et tilsyn med menighedsrådenes administration og forvaltning, herunder også forvaltning af kirkeskatten. Et provstiudvalg består af en provst, en præst inden for provstiet samt et antal valgte repræsentanter for menighederne inden for provstiet²⁰.

Provstiudvalget er en selvstændig, indirekte valgt offentlig myndighed, der ikke står i noget over- og underordningsforhold til biskoppen/stiftsøvrigheden eller By-, Land- og Kirkeministeriet. Der er således ikke nogen overordnet myndighed, der har en almindelig adgang til at ændre provstiudvalgets beslutninger eller til at handle i dets sted. På den anden side følger det af den gældende lovgivning, at provstiudvalgets beføjelser er lovbundne, og at lovgivningens bestemmelser om provstiudvalgets tilsynsbeføjelser er udtømmende. Der består således heller ikke noget over- og underordningsforhold mellem provstiudvalg og menighedsråd.

Provstiudvalgets opgaver og kompetencer fremgår af en række bestemmelser spredt i den kirkelige lovgivning. Provstiudvalget har således tilsynsbeføjelser i forbindelse med menighedsrådenes budgetter og regnskaber. Provstiudvalgets godkendelse skal endvidere indhentes til en række dispositioner vedrørende kirkegårde og anden fast ejendom. Der findes endvidere en række bestemmelser, hvorefter provstiudvalgets erklæring i en række tilfælde skal indhentes, før afgørelse træffes af en anden myndighed. Endelig har provstiudvalget kompetence som klageinstans for en række sager.

4.2.2.1. Provstiudvalget som tilsynsmyndighed

Provstiudvalget er menighedsrådets nærmeste tilsynsmyndighed, og dets opgaver og kompetence fremgår af bestemmelser spredt i den kirkelige lovgivning, herunder særligt lov om folkekirkens økonomi og lov om folkekirkens kirkebygninger samt i administrative forskrifter fastsat i medfør heraf.

Provstiudvalgets væsentligste tilsynsopgave på det økonomiske område vedrører tilsynet med kirkekassernes budget og regnskab.

Provstiudvalgene skal således tilrettelægge en lokal budgetproces, der passer til lokale forhold og ønsker²¹. Der er dog krav om, at provstiudvalgene afholder et årligt budgetsamråd, med deltagelse af repræsentanter fra provstiets sogne²². Provstiudvalget indkalder således mindst en gang om året i året forud for budgetåret til budgetsamråd. Der indkaldes et eller to medlemmer fra hvert menighedsråd. Det er obligatorisk at indkalde til budgetsamråd, og alle menighedsråd har pligt til at være repræsenteret. På budgetsamrådet gennemgås de økonomiske forhold i provstiet og målsætninger for ligning, og udgifter for flere år drøftes. Endvidere skal menighedsrådenes ønsker til nye større udgiftskrævende opgaver drøftes²³.

På baggrund af drøftelserne på budgetsamrådet mellem ligningsområdets menighedsråd og provstiudvalget fastsætter provstiudvalget de overordnede målsætninger for udgifter og ligning set i et flerårigt perspektiv. Provstiudvalget fastsætter endvidere driftsrammer, anlægsbevillinger og projektbevillinger til kirkekasserne i provstiet og til præstembedernes faste ejendomme, hvor flere menighedsråd er fælles om de faste ejendomme²⁴.

²⁰ Se bekendtgørelse nr. 1463 af 27. juni 2021 om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

²¹ Se kapitel 1 a i økonomiloven.

²² Se økonomilovens § 5.

²³ Se økonomilovens § 6, stk. 1.

²⁴ Se økonomilovens § 6, stk. 2, og § 7, stk. 1.

Som led i provstiets budgetarbejde er der mulighed for, at provstiudvalgene kan beslutte at afsætte en reserve i provstiudvalgskassen på op til 5 % af ligningsbeløbet i forbindelse med den årlige budgetproces. Det er derefter også provstiudvalget, der træffer beslutning om reservens størrelse samt tillægsbevillinger derfra i løbet af året. Såfremt et provstiudvalg ønsker en reserve, som udgør mere end 5 % af ligningsbeløbet, kræver det beslutning herom på det årlige budgetsamråd i provstiet²⁵. Provstiudvalget kan yde et likviditetslån af reserven til menighedsrådene med en løbetid på maksimalt 12 måneder. Det er provstiudvalget, der fastsætter nærmere betingelser for lånet. Muligheden gælder alene for menighedsråd og ikke for selvstændige juridiske enheder²⁶.

Provstiudvalget fastsætter på baggrund heraf det ligningsbeløb, som skal opkræves af kommunen²⁷.

Menighedsrådet fastsætter inden for rammebevillingen og bevillinger til anlæg og projekter budgettet for det kommende regnskabsår²⁸. Provstiudvalget påser, at kirkekassernes budget for det kommende år er i overensstemmelse med de af provstiudvalgets fastsatte rammer og bevillinger, ligesom provstiudvalget foretager legalitetskontrol af budgetterne²⁹.

Provstiudvalgets kompetence i forhold til menighedsrådenes økonomi kan begrænses, idet menighedsrådenes repræsentanter ved budgetsamrådet kan bestemme, at budgetsamrådet skal have besluttende myndighed på nogle nærmere angivne områder, som ellers ville være henlagt til beslutning i provstiudvalget. Menighedsrådenes repræsentanter kan således på det første budgetsamråd efter nyvalg til menighedsråd med kvalificeret flertal vedtage at tillægge budgetsamrådet besluttende myndighed. Beslutningen er bindende for menighedsrådenes funktionsperiode³⁰.

Såfremt menighedsrådet beslutter, at der skal være budgetsamråd med besluttende myndighed, indebærer det, at budgetsamrådet overtager provstiudvalgets kompetence til at fastsætte de overordnede målsætninger for udgifter og ligning i et flerårigt perspektiv og tillige får kompetencen til at fastsætte driftsrammer, anlægsbevillinger og projektbevillinger til kirkekasserne m.v. i provstiet³¹. Det besluttende budgetsamråd kan også overtage kompetencen til at fastsætte det samlede beløb, der skal udskrives i kirkelig ligning til de lokale kasser samt kompetencen til at fastsætte størrelsen og udmøntning af reserven. Muligheden for at tillægge budgetsamrådet besluttende myndighed er kun brugt i begrænset omfang.

Menighedsrådene har endvidere mulighed for på et budgetsamråd at beslutte at etablere samarbejde med provstiet som ramme om løsning af forskellige opgaver. Menighedsrådenes repræsentanter i budgetsamrådet kan således med et kvalificeret flertal beslutte, at der skal samarbejdes om opgaver, og at disse opgaver skal finansieres af provstiudvalgskassen. De enkelte menighedsråd i provstiet er ikke forpligtet til at deltage i samarbejdet, men et mindretal af menighedsråd kan altså ikke modsætte sig, at samarbejdet etableres, og at det finansieres af provstiudvalgskassen. Flere menighedsråd i et provsti kan således beslutte at etablere et samarbejde med provstiet som ramme efter § 43 a i menighedsrådsloven. Samarbejdet skal oprettes efter de i § 42 a og § 43 nævnte former for samarbejder. For samarbejder efter § 42 a skal der udarbejdes en vedtægt, som skal godkendes af de deltagende menighedsråd og offentliggøres på stiftes hjemmeside. For samarbejder efter § 43, jf. § 43 a, skal der udarbejdes en vedtægt, som skal godkendes af de deltagende menighedsråd og By-, Land- og Kirkeministeriet. Den godkendte vedtægt skal offentliggøres på ministeriets hjemmeside. Ved samarbejde med provstiet som ramme har provstiudvalget budgetkompetencen. Menighedsrådene kan dog beslutte, at der skal nedsættes et fællesudvalg/en bestyrelse bestående af menighedsrådsmedlemmer, som skal udarbejde forslag til budgetønsker til provstiudvalget. Denne mulighed bruges i stigende omfang.

25 Se økonomilovens § 7, stk. 3.

26 Se økonomilovens § 7, stk. 4.

27 Se økonomilovens § 7, stk. 2.

28 Se økonomilovens § 7 a, stk. 1.

29 Se økonomilovens § 7 b, stk. 1.

30 Se økonomilovens § 5, stk. 4.

31 Se økonomilovens § 5, stk. 4.

Hvis disse samarbejder er etableret som selvstændige juridiske enheder, jf. økonomilovens § 1, stk. 2, og menighedsrådene har besluttet at flytte kompetencen til at fastsætte driftsrammer, anlægsbevillinger og projektbevillinger til provstiudvalget, fastsætter provstiudvalget disse bevillinger som led i budgetprocessen. Bestyrelsen for den selvstændige juridiske enhed fastsætter og disponerer sit budget inden for disse rammer³².

Som nævnt i afsnit 4.2.1.1. skal menighedsrådets regnskab for kirkekassen ikke godkendes af provstiudvalget. Dette ændrer dog ikke på provstiudvalgenes og stiftsøvrighedens tilsynsforpligtelse med menighedsrådenes (og selvstændige juridiske enheders) regnskaber.

Udover fastlæggelse af budgetprocessen for kirkekasser, provstiudvalgskassen og eventuelle selvstændige juridiske enheder i provstiet har provstiudvalgene også tilsyn med menighedsrådenes økonomiske forvaltning, som ikke alene består i legalitetskontrol med menighedsrådenes budgetter og regnskaber, men også i et forvaltningstilsyn³³. Muligheden for at foretage forvaltningstilsyn giver bl.a. provstiudvalgene mulighed for sammen med provstirevisor at efterprøve, om et menighedsråd foretager indkøb bedst og billigst muligt, om der er afsat et passende antal arbejdstimer til de opgaver, som skal løses af kirkefunktionærerne, og om de aktiviteter, der indgår i medarbejdernes stillingsbeskrivelse, er blevet gennemført.

Herudover har provstiudvalget, efter truffen beslutning af kvalificeret flertal på et budgetsamråd, kompetence til at fastsætte personalenormeringen ved kirker og kirkegårde i provstiet. Normeringen skal i givet fald fastsættes som led i budgetprocessen³⁴. Denne mulighed er kun blevet brugt i yderst begrænset omfang.

Lovgivningens bestemmelser om provstiudvalgets tilsynsbeføjelser må anses for udtømmende.

4.2.2.2. Provstiudvalget som godkendende myndighed

Provstiudvalgets tilsyn betyder, at provstiudvalget efter lovgivningen er tillagt kompetence som godkendende myndighed for en række dispositioner, herunder bl.a. køb og salg af arealer og bygninger uden for kirkegården til brug for kirken eller kirkegården³⁵, ligesom provstiudvalget, som nævnt i afsnit 4.2.2.1., træffer den endelige afgørelse om størrelsen af hver enkelt kirkekasses ligningsbeløb.

Provstiudvalget skal godkende opførelse, ombygning og nedrivning af bygninger til brug for kirken eller kirkegården, hvis bygningen ligger uden for kirkegården. Hvis der er tale om bygninger på kirkegården, skal de pågældende arbejder godkendes af stiftsøvrigheden.

Provstiudvalget skal desuden godkende kirkegårdsvedtægter og i den forbindelse sikre ensartede kirkegårdstakster inden for samme ligningsområde, medmindre særlige forhold gør sig gældende³⁶. Fastsættelsen af taksterne skal ske på grundlag af en omkostningsberegning. Provstiudvalgets kompetence gælder også takster for ydelser i krematorier³⁷.

Provstiudvalget har herudover bl.a. kompetence til at godkende menighedsrådenes dispositioner i forhold til tjenesteboliger og menighedsrådets beslutning om bl.a. salg, opførelse, ombygning og nedrivning samt bortforpagtning og udleje af præsteembedets landbrugsejendomme³⁸.

Provstiudvalget har endvidere kompetence til at beslutte hvad der skal foretages på baggrund af menighedsrådets årlige syn om kirken og kirkegården og som følge af provstesynet hvert 4. år³⁹.

Provstiudvalget har endelig kompetence til at tillade, at et provenu, der er fremkommet ved salg eller anden afståelse af rettigheder over kirkens eller præsteembedets faste ejendom, ikke indbetales til

32 Se økonomilovens § 7, stk. 1, nr. 2, og § 7 a, stk. 3.

33 Se § 16 i cirkulære om kirke- og provstiudvalgskassernes budget og regnskab.

34 Se økonomilovens § 5, stk. 5.

35 Se § 13, 1. pkt., i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

36 Se § 15, stk. 1, 1. pkt., i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde, § 12, stk. 1-3, i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde og § 1, stk. 4, i lov om bestyrelse og brug af folkekirkens kirker mm.

37 Se §§ 2 og 4 i cirkulære om beregning af krematorietakster.

38 Se § 35, stk. 1, og § 37, stk. 3, i cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster samt §§ 2-3 i bekendtgørelse om præsteembedernes faste ejendomme.

39 Se §§ 25-26 i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

kirke- og præsteembedekapitalen, såfremt provenuet anvendes til finansiering af ejendomserhvervelse eller særskilte anlægsarbejder vedrørende kirken eller præsteembedet eller anvendes som afdrag på kirkekassens lån. Anvendelsen af provenuet skal være godkendt af provstiudvalget forud for gennemførelsen af pågældende salg eller afståelse, og provenuet hensættes til dette anvendelsesformål. Såfremt provenuet efterfølgende alligevel ikke kan anvendes til det ønskede formål, som følge af manglende godkendelse fra kirkelige tilsynsmyndigheder eller af anden årsag, skal provenuet straks indbetales til kirke- og præsteembedekapitalen, jf. § 2, stk. 1, nr. 1⁴⁰.

4.2.2.3. Provstiudvalgets øvrige opgaver, herunder kompetence som klageinstans

Provstiudvalget har desuden til opgave at udtale sig i prioriteret rækkefølge om mindst tre ansøgere til en ledig stilling som provst eller domprovst i det pågældende provsti⁴¹. Provstiudvalgets udtalelse indgår sammen med udtalelse fra de berørte menighedsråd som en del af grundlaget for biskoppens indstilling til kirkeministeren om, hvem der skal udnævnes.

Et provstiudvalg har ligeledes ret til at udtale sig, før biskoppen beslutter, hvor en provstestilling skal placeres inden for provstiet⁴².

Provstiudvalget er derudover klageinstans i forhold til menighedsrådenes afgørelser i en række sager vedrørende gravsteder og kirkegårde⁴³, herunder bl.a. sager om urneflytning⁴⁴, plantning af træer og buske på gravsteder⁴⁵ samt manglende vedligeholdelse af gravsteder⁴⁶.

4.2.2.4. Provstens opgaver

Provsten er født medlem af og forretningsfører for provstiudvalget, ligesom vedkommende drager omsorg for udførelsen af udvalgets beslutninger, selvom denne ikke er formand⁴⁷.

Provsten har – uafhængigt af provstiudvalget – en række opgaver i tilknytning til provsteembedet.

Provsten er således biskoppens medhjælper i forhold til det gejstlige tilsyn med præsterne i provstiet, ligesom provsten varetager en række ledelsesmæssige opgaver i forhold til præsterne⁴⁸, herunder bl.a. afholdelse af MUS og gennemførelse af APV. Provsten skal udtale sig vedrørende sager om undtagelse fra tjenesteboligpligten, ligesom provsten skal udtale sig, inden biskoppen indstiller en tjenstemands-ansat præst til uansøgt afsked⁴⁹.

Provstens beføjelser og pligter uddrages af den kirkelige lovgivnings enkelte bestemmelser og retssædvaner. Foruden at varetage normal sognepræstetjeneste i det pastorat, hvor provstestillingen er placeret, er det provsten, der indsætter præsterne i deres embede og er nærmeste tilsynsførende med deres embedsførelse. Lovgivningen nævner også i nogle tilfælde udtrykkeligt provsten som stedfortrædende for biskoppen, fx i forbindelse med præstevalg.

Provsten fører gennem provstesynet bl.a. tilsyn med kirkebygningernes og kirkegårdenes stand, med kirkebogen og med at præsternes arbejde hviler på det folkekirkelige grundlag⁵⁰. Når en præst har ferie, orlov eller er syg, er det provsten, som sørger for, at en anden præst varetager opgaverne.

40 Se § 5 i bekendtgørelse om bestyrelse af kirke- og præsteembedekapitalen.

41 Se ansættelseslovens kapitel 3 og lovforslag nr. 29 af 10. oktober 2012.

42 Se § 3 i bekendtgørelse om stiftsråds og provstiudvalgs medvirken ved ansættelse i provstestillinger m.m.

43 Se § 46, stk. 1, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

44 Se § 25, stk. 2, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

45 Se § 20 i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

46 Se § 17, stk. 2, i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

47 Se § 17 b, stk. 5, i lov om folkekirkens økonomi.

48 Det bestemmes i D.L. 2-16-1, at provsten skal være biskoppens medhjælper "og see til, at alting gaar allevegne skikkelig og ret til".

49 Se § 4, stk. 1, i cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster, og § 43 i tjenstemandsloven.

50 Se fx § 6 i cirkulære om førelse af folkekirkens ministerialbøger i den elektroniske kirkebog og om udfærdigelse af attester og udskrifter m.v.

4.2.3. Opgaver og kompetencer på stiftsniveau

4.2.3.1. Stiftsøvrighedens opgaver og kompetencer

Lige siden reformationen har verdslige embedsmænd deltaget i den kirkelige administration. Siden 1793 har der således i hvert stift været en stiftsøvrighed bestående af biskoppen og stiftamtmanden, jf. § 9 a, stk. 1, i lov om folkekirkens økonomi. Direktøren for Ankestyrelsen er stiftamtmanden, som kan delegere sin stiftsøvrighedskompetence til medarbejdere i Ankestyrelsen på ankechefsniveau eller derover. Direktøren kan således bestemme, at en person, der varetager direktørens stiftsøvrighedskompetence efter delegation, kan oppebære titlen af stiftamtmand, jf. § 9 a, stk. 2, i økonomiloven.

Der findes ingen bestemmelser, som nærmere regulerer kompetencen mellem biskop og stiftamtmand i udøvelsen af deres stiftsøvrighedsfunktion. De to stiftsøvrighedsmedlemmer er ligestillede.

Stiftsøvrighedens sammensætning betyder også, at biskoppen har en sparringspartner med økonomiske, juridiske og administrative kompetencer på højeste niveau, og at der tages de nødvendige hensyn til både folkekirkens og statens interesser, bl.a. i forhold til tilsyn med menighedsråds og provstiudvalgs forvaltning og i forhold til sikring af de kulturværdier, som kirker og kirkegårde repræsenterer.

I alle stifter er der en stiftsadministration, som varetager den daglige sagsbehandling efter bemyndigelse fra biskoppen og stiftsøvrigheden. Stiftsadministrationens medarbejdere har juridiske, økonomiske og administrative kompetencer, og stiftskontorchefen er i dagligdagen biskoppens nærmeste sparringspartner.

Stiftsøvrighedens tilsyn med menighedsråd er lovbestemt og er over de seneste år blevet væsentligt begrænset. Opgaverne omfatter således juridisk tilsyn med menighedsråds (og provstiudvalgs) forvaltning, jf. nedenfor, økonomisk tilsyn med den lokale kirkelige økonomi samt godkendelse af menighedsråds beslutninger om kirker og kirkegårde.

Stiftsøvrigheden er således overtilsyn for stiftets kirker og kirkegårde, hvilket betyder, at udvidelse, ombygning og ændring af kirkebygningen samt istandsættelse af kirkebygninger, der er over 100 år gamle, skal godkendes af stiftsøvrigheden⁵¹.

Stiftsøvrigheden har desuden til opgave at godkende ændring og istandsættelse af inventar, der er mere end 100 år gammelt samt forslag til anskaffelse, ændring eller istandsættelse af alter, døbefont, prædikestol, varmeanlæg, tårnure, orgler eller klokker⁵². Herudover skal stiftsøvrigheden tillade fjernelse af inventar og prydelser af kunstnerisk eller historisk værdi, ligesom både forslag til anskaffelse af anden kunstnerisk udsmykning samt forslag til ændring eller istandsættelse af bestående kunstnerisk udsmykning skal godkendes af stiftsøvrigheden⁵³.

Salg af arealer, som er en del af kirkegården, og af bygninger på kirkegården, skal ligeledes godkendes af stiftsøvrigheden⁵⁴.

Stiftsøvrigheden har herudover en række opgaver i forhold til tjenesteboliger, som fremgår af cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster. Det fremgår således bl.a. heraf, at sognepræsten ikke uden stiftsøvrighedens samtykke må bruge boligen til andet end beboelse⁵⁵, og at stiftsøvrigheden skal godkende salg af fredede tjenesteboliger⁵⁶.

I forhold til tilsynet med den lokale kirkelige økonomi varetages forvaltningstilsynet med kirkekasserne af provstiudvalget med stiftsøvrigheden som overtilsyn. Forvaltningstilsynet med provstiudvalgskasserne varetages af stiftsøvrigheden efter de bestemmelser, der er fastsat i cirkulære om folkekirkens lokale kassers budget, regnskab og revision m.v.⁵⁷.

⁵¹ Se § 2, stk. 3, i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde og § 2 i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

⁵² Se §§ 3-4 i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

⁵³ Se § 6, 2. pkt., og § 11, stk. 2-3, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

⁵⁴ Se § 13, 2. pkt., i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

⁵⁵ Se § 13 i cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster.

⁵⁶ Se § 37, stk. 1, nr. 3, i cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster.

⁵⁷ Se bl.a. §§ 16 og 23 i cirkulære om folkekirkens lokale kassers budget, regnskab og revision m.v.

4.2.3.2. Stiftsøvrighedens sanktionsmuligheder

Stiftsøvrigheden kan efter § 46 i menighedsrådsloven udøve et juridisk tilsyn (legalitetstilsyn) med menighedsrådets forvaltning, hvilket betyder, at stiftsøvrigheden vil kunne gribe ind over for menighedsrådets handlinger eller undladelser, såfremt de er i strid med lovgivningen.

Det følger af § 46, stk. 1, 1. pkt., i menighedsrådsloven, at har menighedsrådet truffet en beslutning, der strider mod lovgivningen, kan stiftsøvrigheden sætte beslutningen ud af kraft, hvis den ikke er bragt til udførelse.

For at stiftsøvrigheden kan sætte en beslutning truffet af menighedsrådet ud af kraft, dvs. annullere beslutningen, er det en betingelse, at der foreligger den fornødne klarhed, hvorfor der ikke må være tvivl om, at lovgivningen er tilsidesat.

Annulleres en beslutning, vil dette alene medføre, at beslutningen betragtes som ikke truffet, og stiftsøvrigheden kan således ikke sætte en anden beslutning i stedet for den annullerede.

Annullation af en beslutning vil normalt have virkning fra det tidspunkt, hvor beslutningen er truffet. For visse beslutninger, såsom fx valg til udvalgshverv, vil virkningen dog først indtræde fra annullationstidspunktet.

Vedkommende menighedsråd kan indbringe eventuelle spørgsmål om lovligheden af en annullation for domstolene. Tilsynsmyndigheden har ikke nogen pligt til at foranledige en efterfølgende domstolsprøvelse af en foretaget annullation. Vedkommende menighedsråds indbringelse af en annullation for domstolene har ikke opsættende virkning, og annullationen står således ved magt, indtil den evt. underkendes af domstolene.

Den pågældende beslutning er udført, når den har fået retsvirkninger udadtil. Det afgørende vil således være en vurdering af, om beslutningen har fået retsvirkninger udadtil på en sådan måde, at menighedsrådet således ikke længere har rådighed over sagen, eller om beslutningen alene har retsvirkninger, der vender indad i organisationen, som det eksempelvis er tilfældet med hensyn til valg af medlemmer til enkeltmandsposter og udvalg.

Det følger af § 46, stk. 1, 2. pkt., i menighedsrådsloven, at under behandling af sagen kan stiftsøvrigheden midlertidigt suspendere den endnu ikke udførte beslutning.

Suspensionen skal sikre, at stiftsøvrigheden kan nå at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag for stillingtagen til spørgsmålet om lovligheden af menighedsrådets beslutning uden at blive afskåret fra annullation som følge af, at beslutningen i mellemtiden bliver bragt til udførelse.

Modsat annullation, er det ikke en betingelse, at der foreligger klarhed, men alene at der er en rimelig grad af sandsynlighed for, at den undersøgelse, der finder sted i suspensionsperioden, vil føre til afsløring af en ulovlighed, som kræves til annullation. Forudsætningen er således, at suspensionsbeføjelsen kun anvendes, hvis der er en bestyrket mistanke om en ulovlighed af en vis grovhed. Da der ikke er fastsat en frist for varigheden af en suspension, forudsættes det, at sådanne sager behandles med den fornødne hurtighed.

Det følger af § 46, stk. 2, i menighedsrådsloven, at undlader menighedsrådet at udføre en foranstaltning, som det efter lovgivningen har pligt til at udføre, kan stiftsøvrigheden pålægge de medlemmer af menighedsrådet, som er ansvarlige for undladelsen, tvangsbøder.

Tvangsbøder kan kun anvendes til gennemtvungelse af pligter, der påhviler menighedsrådet at udføre, men ikke til gennemtvungelse af pligter, som påhviler det enkelte medlem.

Tvangsbøder kan endvidere kun anvendes i tilfælde, hvor der ikke er rimelig tvivl om, at den foranstaltning, der skal fremtvinges, påhviler menighedsrådet og er hjemlet i den kirkelige lovgivning. Er den fornødne klarhed ikke til stede, må stiftsøvrigheden indbringe en sag mod menighedsrådet ved domstolene.

Tvangsbøder kan alene pålægges af stiftsøvrigheden, hvorfor andre forvaltningsmyndigheder, hvis de ønsker at anvende tvangsbøder, derfor må rette anmodning herom til stiftsøvrigheden.

Tvangsbøder pålægges det enkelte medlem af menighedsrådet. Tvangsbøder skal dog ikke nødvendigvis pålægges samtlige medlemmer af rådet, idet formålet er at fremtvinge opfyldelsen af en forpligtelse, og der vil derfor ikke kunne anvendes tvangsbøder over for medlemmer, der i et møde netop har stemt for, at den pågældende forpligtelse skal opfyldes, hvilket bør fremgå af beslutningsprotokollen.

Det følger af § 46, stk. 3, i menighedsrådsloven, at stiftsøvrigheden kan anlægge erstatningssag mod et menighedsrådsmedlem, som er ansvarlig for, at kirkekassen er påført et tab.

Vurderingen af, om der foreligger det fornødne ansvarsgrundlag, må afgøres efter dansk rets almindelige erstatningsregler. Dette betyder, at der skal foreligge adfærd eller undladelse, som kan tilregnes det pågældende medlem af menighedsrådet som forsætlig eller uagtsom. Herudover skal der som en forudselig følge heraf være opstået et tab for kirkekassen. Modsat sanktionsmulighederne annullation og tvangsbøder er det ikke et krav, at der ikke må være rimelig tvivl om, at lovgivningen er tilsidesat.

Det følger af § 46, stk. 4, i menighedsrådsloven, at stiftsøvrigheden kan frafalde sagsanlæg mod, at det pågældende medlem inden en fastsat frist indbetaler et nærmere angivet beløb til kirkekassen. Ved beløbets fastsættelse kan der tages hensyn til den udviste skyld, skadens størrelse og omstændighederne i øvrigt. Dersom medlemmet indvilliger i at betale beløbet og indbetaler dette inden den fastsatte frist, kan der ikke fremsættes yderligere erstatningskrav mod den pågældende.

I § 46, stk. 4, i menighedsrådsloven er der hjemmel til at lempe erstatningsansvaret for det pågældende medlem, og boden vil således træde i stedet for et sagsanlæg, hvorfor betingelserne for anlæggelse af et erstatningssøgsmål derfor skal være opfyldt.

Stiftsøvrighedens mulighed for at fastsætte bodens størrelse betyder, at denne kan afpasses og eventuelt gradueres under hensyntagen til, at ansvarsgrundlaget kan være forskelligt for de enkelte ansvarlige medlemmer. Der er ikke tale om et solidarisk ansvar for de medlemmer, der skal betale bodsbeløbet, og der skal derfor fastsættes et beløb for hvert enkelt medlem. Medlemmerne er dog ikke forpligtet til at betale boden, og manglende indbetaling af denne inden en af stiftsøvrigheden fastsat frist betyder, at stiftsøvrigheden skal anlægge erstatningssag mod de medlemmer, der ikke har indbetalt boden.

Det følger af § 46, stk. 5, i menighedsrådsloven, at et medlem ikke kan unddrage sig ansvar ved at undlade at stemme.

Et medlem har således pligt til at stemme for et forslag til en beslutning, som medlemmet ved eller bør vide, at menighedsrådet har pligt til at træffe. Er der tale om et forslag til en beslutning, som medlemmet ved eller bør vide er ulovlig, har medlemmet pligt til at stemme mod beslutningen. Et medlem, som i disse tilfælde undlader at stemme, vil således blive medansvarlig for den ulovlige beslutning, uanset om det afgivne votum "stemmer ikke" er uden indflydelse på resultatet. Medlemmet, der undlader at stemme, bliver således ansvarlig for den ulovlige beslutning, hvis medlemmet ved at deltage i afstemningen kunne have hindret resultatet.

Et medlem, som er imod beslutningen og derfor vælger at stemme imod denne, bør sikre sig, at dette tilføres i beslutningsprotokollen for det pågældende møde.

For at være omfattet af bestemmelsen skal medlemmet være til stede på det pågældende møde. Udeblevne medlemmer eller medlemmer, som har forladt mødet uden lovligt forfald, vil dog efter omstændighederne kunne rammes af sanktioner efter menighedsrådslovens § 46, hvis det undtagelsesvist kan bevises, at de er udeblevet eller har forladt mødet med det formål at undgå at deltage i afstemningen.

Anvendelse af de sanktioner, der er angivet i menighedsrådslovens § 46, er ifølge sagens natur en særdeles indgribende foranstaltning over for et menighedsråd eller dets medlemmer. Stiftsøvrigheden skal derfor som udgangspunkt søge at afhjælpe en ulovlighed ved mindre indgribende reaktioner.

Det er en forudsætning for tilsynsmyndighedens anvendelse af sanktioner, at det i det konkrete tilfælde anses for påkrævet, men normalt vil tilsynsmyndighedens øvrige påvirkningsmuligheder være tilstrækkelige.

Ministeriet har tidligere udtalt, at hvis der er tale om en ulovlighed af helt bagatelagtig karakter, skal der – selv om ulovligheden måtte være klar – ikke skrides ind med sanktioner. Tilsynsmyndigheden vil i en sådan situation kunne indskrænke sin virksomhed til eksempelvis at afgive en vejledende udtalelse, hvori der redegøres for retstilstanden på et område, og fremkomme med en henstilling om, at der herefter udvises fornøden omhu.

Det er en betingelse for anvendelse af retsmidlerne, at der foreligger en tilsidesættelse af lovgivningen. Udtrykket "lovgivningen" skal forstås som gældende ret i almindelighed, dvs. både skreven og uskreven ret, herunder retsgrundsætninger som fx lighedsgrundsætningen og retsgrundsætningen om, at en offentlig myndighed ikke må forfølge et uvedkommende formål (magtfordrejning).

Udtrykket "lovgivningen" må i én henseende forstås indskrænkende, idet det er fast antaget i teori og praksis, at tilsynsmyndighedens sanktioner ikke kan anvendes til gennemtvungelse af krav, der grunder sig på privatretlige forpligtelser, fx betaling for leverancer til menighedsrådet, hvis gennemtvungelse forudsætter, at tilsynsmyndigheden skal tage stilling til kravet. Det samme gælder ved uoverensstemmelser mellem et menighedsråd og dettes ansatte.

Tilsynet omfatter således kun den lovgivning, der særligt retter sig til menighedsråd, og ikke lovgivning, der gælder ens for menighedsråd og private, fx funktionærloven, ferieloven, arbejdsmiljøloven eller licitationsloven.

Udtrykket "lovgivningen" omfatter heller ikke regler om høring af samarbejdsudvalg. Det samme gælder tjenestemandregulativer, overenskomster og lignende, og tilsynsmyndigheden kan således ikke tage stilling til uoverensstemmelser herom. Derimod vil tilsynsmyndigheden kunne reagere, såfremt et menighedsråd har fastsat løn- og ansættelsesvilkår for ansat personale i strid med gældende bestemmelser.

Det falder uden for tilsynsmyndighedens beføjelser at udtale kritik af eller påtale menighedsråds dispositioner, uanset om der er handlet i strid med lovgivningen.

Tilsynsmyndighedens beføjelse i henhold til § 46 i menighedsrådsloven er alene en beføjelse til at foretage et retligt tilsyn, og tilsynsmyndighedens kritik kan derfor kun finde udtryk i tilsynsmyndighedens tilkendegivelse om, at menighedsrådet har handlet ulovligt eller efter lovgivningen burde have truffet en bestemt beslutning.

4.2.3.3. Menighedsrådets mulighed for at indbringe stiftsøvrighedens afgørelser for kirkeministeren

Det følger af § 47 i menighedsrådsloven, at stiftsøvrighedens afgørelser efter § 46, stk. 1, af menighedsrådet kan indbringes for kirkeministeren. Stiftsøvrighedens afgørelser efter § 46, stk. 2, 3 og 4, kan af de pågældende medlemmer af menighedsrådet indbringes for kirkeministeren.

Suspension eller annullation efter menighedsrådslovens § 46, stk. 1, retter sig mod menighedsrådets beslutning, og klageadgangen er derfor tillagt menighedsrådet. Tvangsbøder, erstatningssøgsmål eller erstatningsretlig bod retter sig derimod mod det enkelte medlem.

Klage over en afgørelse har ikke opsættende virkning, men såvel stiftsøvrigheden som kirkeministeren vil kunne tillægge en klage opsættende virkning. Beslutter kirkeministeren at forhøje en pålagt bod, jf. menighedsrådslovens § 46, stk. 4, betyder det, at forhøjelsen kun gælder for det menighedsrådsmedlem, som har klaget til ministeren. Beslutter ministeren at nedsætte boden eller lade den helt bortfalde, betyder det, at stiftsøvrigheden må overveje en ændring af afgørelsen også for de øvrige medlemmer. Er der samme ansvarsgrundlag, bør stiftsøvrigheden ændre afgørelsen.

Afgørelser om annullation og suspension, jf. menighedsrådslovens § 46, stk. 1, kan indbringes for domstolene af menighedsrådet. Afgørelser om tvangsbøder, jf. menighedsrådslovens § 46, stk. 2, kan indbringes for domstolene af de menighedsrådsmedlemmer, som er blevet pålagt tvangsbøden.

4.2.3.4. Biskoppens opgaver og kompetencer

Biskoppen har både opgaver og kompetencer som forvaltningsmyndighed og i kraft af, at bispeembedet er det højeste gejstlige embede i stiftet. Retsgrundlaget for biskoppens tilsynsfunktion, som findes i D.L. 2-17-1, er modificeret ved retssædvane og ændringer i den kirkelige lovgivning og i lovgivningen i øvrigt⁵⁸.

4.2.3.4.1. Biskoppens gejstlige tilsynsfunktion

Bispeembedet er i folkekirkens evangelisklutherske forståelse først og fremmest et gejstligt embede, idet biskoppen er en præst med en række særlige præstelige opgaver.

En biskop har som alle præster først og fremmest til opgave at forkynde evangeliet og forvalte sakramenterne.

Biskoppen har samtidig en række forvaltningsmæssige opgaver.

De opgaver og kompetencer, som biskoppen har i kraft af, at bispeembedet er det højeste gejstlige embede i stiftet, skal ses i lyset af, at biskoppen overordnet har til opgave at inspirere og vejlede menighedsråd og præster i stiftet omkring det kirkelige liv.

Biskoppen skal føre tilsyn med præsternes forkyndelse.

Biskoppen har det gejstlige tilsyn med præsterne, ligesom biskoppen varetager arbejdsgiveransvaret overfor stiftets præster. For så vidt angår valgmenighedspræster er disse i deres virke under gejstligt tilsyn af en provst og en biskop. Biskoppen har dog ikke det traditionelle arbejdsgivertilsyn med valgmenighedspræsterne.

Med vedtagelsen af lov nr. 1679 af 30. december 2024 om ændring af lov om trossamfund uden for folkekirken, lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. og lov om valgmenighedsloven (Afskaffelse af 3-årigt tilsyn med anerkendte trossamfund, decentralisering af præsteansættelser m.v. og administrative opgaver m.v. i folkekirken som følge af opgavebortfald) har biskoppen fået kompetence til at stadfæste valgmenighedspræster og deres medhjælpere og til at tilbagekalde stadfæstelse af disse. Herudover vil det blive muligt at delegere kompetencen til at ansætte præster i folkekirken til biskopperne. For så vidt angår biskoppernes kompetence i relation til afskedigelse, herunder både ansøgt og uansøgt afskedigelse, jf. tjenestemandenslovens §§ 27 og 28, medfører forslaget ingen ændringer, idet såvel ministeriets som biskoppernes beføjelser i denne henseende forbliver uændrede. Muligheden for delegation af ansættelseskompetencen vil efter lovforslaget hverken omfatte regler om ansættelse af provster eller regler om ansættelse af biskopper.

Efter tjenestemandenslovens § 10 skal tjenestemanden samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for stillingen. Til de regler, der gælder for en provsts eller en præsts stilling, hører bl.a. autoriserede gudstjenesteordninger og autoriserede ritualer m.v. Biskoppernes liturgiske og teologiske tilsyn indebærer ikke kun tilsyn med overholdelse af regler, men også varetagelse af og vejledning om gejstlige forhold og fornyelse af gudstjenestelivet.

Til biskoppens gejstlige tilsynsfunktion henregnes også bispeeksamen, præsteordination og meddelelse af kollats.

4.2.3.4.2. Biskoppens almene legalitetstilsyn

Biskoppen fører ved siden af sin gejstlige tilsynsfunktion også tilsyn med, at præsten overholder både tjenestemandensloven og de øvrige love, der vedrører udøvelse af præstegerningen.

⁵⁸ Efter D.L. 2-17-1 skal biskoppen have alle provster og præster under sig og "holde dem til at gøre deris Embede, og see til, at alting gaar skikkeligen og ret til". Efter D.L. 2-17-7 skal biskopperne endvidere "legge Vind på, at alle Præsterne retsindelligen og een-drægteligen lær Christi hellige Evangelium, og andet der bør følge med". Endelige skal biskopperne efter D.L. 2-17-9 besøge stiftets kirker årlig, så mange han kan overkomme, og i hvert fald således, at ingen kirke forbliver ubesøgt i over 3 år.

Hvis en biskop bliver bekendt med, at en præst overtræder lovgivningen, har biskoppen som udgangspunkt en handlepligt og kan således efter de konkrete omstændigheder enten tale præsten til rette, give præsten et egentligt påbud eller straks indberette det ulovlige forhold til ministeriet som ansættelsesmyndighed.

Det er også en del af biskoppens lovhjemlede tilsyn, at det i en række lovbestemmelser er fastsat, at biskoppens samtykke skal indhentes til visse dispositioner⁵⁹.

4.2.3.4.3. Biskoppens tilsyn med menighedsrådene

Som nævnt i afsnit 4.2.2.1. og 4.2.3.1. varetager provstiudvalget og stiftsøvrigheden efter de bestemmelser, der er fastsat herom, tilsynet med menighedsrådenes økonomiske forvaltning. Biskoppen udøver derudover tilsynet med menighedsrådenes funktion i øvrigt⁶⁰.

Biskoppens pligter og tilsyn i forhold til menighedsrådene er lovbestemt og følger særligt af menighedsrådsloven⁶¹, lov om valg til menighedsråd⁶², lov om medlemskab af folkekirken, kirkelig betjening og sognebåndsløsning, lov om bestyrelse og brug af folkekirkens bygninger m.m.⁶³ og lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde samt bestemmelser fastsat i medfør heraf.

I en række tilfælde kræver dispositioner efter den kirkelige lovgivning endvidere biskoppens godkendelse eller samtykke⁶⁴.

Biskoppen har ingen selvstændige sanktionsmidler overfor et menighedsråd i forbindelse med sine tilsynsfunktioner. Dette betyder, at hvis biskoppen i forbindelse med udøvelse af sit tilsyn konstaterer ulovligheder, så må forholdet, hvis det skønnes nødvendigt, indberettes til stiftsøvrigheden, som råder over de forskellige sanktionsbestemmelser over for menighedsrådene, jf. afsnit 4.2.3.2.

Biskoppen skal ved sit tilsyn sikre, at både menighedsråd og præster tilrettelægger deres virksomhed inden for rammerne af folkekirkens evangelisklutherske grundlag. Biskoppen skal i denne sammenhæng bl.a. godkende præsters og menighedsråds ønsker om at anvende mindre ændringer i liturgi m.v., jf. menighedsrådslovens § 38, stk. 2.

4.2.3.4.4. Biskoppens afgørelsesmyndighed, dispensationsmyndighed, godkendelses- og samtykkemyndighed samt klage- og ankemyndighed

I en række tilfælde træffer biskoppen afgørelser om kirkelige forhold efter bestemmelse herom i lovgivningen⁶⁵ eller efter delegation fra ministeriet⁶⁶.

Biskoppen har endvidere efter den kirkelige lovgivning i visse tilfælde adgang til at dispensere fra gældende bestemmelser⁶⁷.

I en lang række tilfælde kræver dispositioner efter den kirkelige lovgivning biskoppens godkendelse eller samtykke. For eksempel kræves biskoppens tilladelse til, at et menighedsråd stiller kirken til rådighed for kristne trossamfund uden for folkekirken⁶⁸.

Som eksempel på biskoppens funktion som klagemyndighed kan nævnes, at en præsts afslag på en anmodning om sognebåndsløsning kan påklages til biskoppen, hvis afgørelse er endelig⁶⁹.

59 Se fx § 38, stk. 2, i menighedsrådsloven.

60 Se menighedsrådslovens § 45, 2. pkt.

61 Se fra menighedsrådslovens § 15, stk. 6, hvorefter menighedsrådets afgørelser om udtrædelse efter § 15, stk. 1-5, kan indbringes for biskoppen.

62 Se fx § 3, stk. 11, i lov om valg til menighedsråd, hvorefter menighedsrådets afgørelser efter § 3, stk. 7 og 10, om valgbarhed, kan indbringes for biskoppen.

63 Se fx § 5, stk. 4, i lov om bestyrelse og brug af folkekirkens kirker, hvorefter uoverensstemmelser om tidspunkterne for brug af en kirke afgøres af biskoppen.

64 Se fx § 5, stk. 2, i lov om bestyrelse og brug af folkekirkens kirker, hvorefter menighedsrådet med biskoppens tilladelse kan stille kirken til rådighed til brug for ikkekirkelige formål.

65 Se fx § 14 i lov om bestyrelse og brug af folkekirkens kirker m.m. og § 3, stk. 4, i lov om begravelse og ligbrænding.

66 Fra den 1. januar 2025 er kompetencen til bl.a. at træffe afgørelse i sager om ændring af sognestruktur delegeret til den stedlige biskop, jf. § 1 i cirkulære om decentralisering af sager om sognestruktur og sager om stadfæstelse af præster udsendt af Den Danske Kirke i Udlandet.

67 Se fx § 19 i anordning nr. 1027 af 24. september 2014 om børnekonfirmandundervisning og konfirmation.

68 Se § 13 i lov om bestyrelse og brug af folkekirkens kirker m.m.

69 Se § 10, stk. 2, i lov om medlemskab af folkekirken, kirkelig betjening og sognebåndsløsning.

4.2.3.4.5. Biskoppens øvrige opgaver

I det følgende nævnes eksempler på biskoppens øvrige opgaver. Der er ikke tale om en udtømmende gengivelse.

Biskopperne har en rådgivende funktion i kirkelige anliggender, både over for ministeriet og i forhold til biskoppernes underordnede gejstlige og andre.

Biskoppen varetager derudover en vejledende funktion i forbindelse med menighedsrådenes indstilling til ministeriet af ansøgere til præste- og provsteembede, og biskoppen skal sikre, at der er præstelig betjening for alle menigheder i stiftet. Derfor har biskoppen kompetence til at beslutte pastoratstrukturen i stiftet, herunder placeringen af de enkelte præstestillinger⁷⁰. Biskoppen skal desuden tilslutte sig menighedsrådets ønsker om oprettelse af lokalt finansierede præstestillinger, inden ansøgningen fremsendes til ministeriets godkendelse⁷¹.

4.2.3.5. Stiftsrådets opgaver og kompetencer

Stiftsrådet er en forvaltningsmyndighed i den danske folkekirke, der vælges hvert 4. år samtidig med valg til provstiudvalg⁷².

Stiftsrådet består af 1 valgt repræsentant for menighedsrådene i det enkelte provsti, 3 præsterepræsentanter, 1 provsterepræsentant samt af domprovsten og biskoppen som fødte medlemmer⁷³. I Lolland-Falster Stift vælges dog 2 menighedsrepræsentanter fra hvert provsti.

Stiftsrådet er altså delvist indirekte folkevalgt. Biskoppen virker som stiftsrådets forretningsførende medlem og drager omsorg for udførelsen af rådets beslutninger. Stiftsrådets beslutninger træffes i møder, der som hovedregel er offentlige. Biskoppen kan ikke være stiftsrådets formand.

Stiftsrådet har flere centrale opgaver:

1. Stiftsrådet kan af hensyn til det kirkelige liv træffe beslutning om at udskrive et bindende bidrag fra kirkekasserne til finansiering af aktiviteter i stiftet. Bidraget kan anvendes til kommunikation mellem stiftet, menighedsråd og præster, formidling af kristendom, udviklingsopgaver i stiftet som helhed samt mødeudgifter⁷⁴.
2. Stiftsrådet fastsætter stiftets udvalgsstruktur, kommissorier for udvalgene, sammensætning af de enkelte udvalg, m.v.⁷⁵. Kompetencen afskærer ikke biskoppen fra selv at beslutte at nedsætte udvalg.
3. Stiftsrådet bestyrer på vegne af menighedsrådene kirkernes og præsteembedernes kapitaler. Dette er sammensat af tre hovedopgaver: Administration af udlån, indlån og placering af kapital, der ikke er udlånt⁷⁶.
4. Stiftsrådet rådgiver biskoppen om placering af provstestillinger i stiftet, ligesom stiftsrådet kan rådgive biskoppen om andre strukturspørgsmål som pastoratsinddeling.
5. Stiftsrådet udpeger et medlem af Det mellemkirkelige Råd samt en repræsentant til budgetsamrådet i By-, Land- og Kirkeministeriet.

⁷⁰ Se cirkulære om oprettelse, ændring og nedlæggelse af pastorater, fastsættelse af pastoratsnavne samt om oprettelse og nedlæggelse af præstestillinger.

⁷¹ Se økonomilovens § 20, stk. 2, 2. pkt.

⁷² Se § 3 i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

⁷³ Se § 23 i lov om folkekirkens økonomi og § 2 i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

⁷⁴ Se økonomilovens § 23 a.

⁷⁵ Se økonomilovens § 23 a, stk. 7.

⁷⁶ Se økonomilovens § 23 a, stk. 4 og 5, samt bekendtgørelse om bestyrelse af kirke- og præsteembedekapitalen.

Kapitel 5.

5.1. Einleitung

Kapitel 5.

Forpligtende samarbejde i folkekirken

5.1. Sammen om opgaven

Med en ændring af menighedsrådsloven i 2007 blev lovens § 1 præciseret således, at det blev tydeliggjort, at menighedsrådets valgte og fødte medlemmer er gensidigt forpligtet til at samvirke om målsætningerne for det kirkelige liv i sognet, at menighedsrådets overordnede ansvar er at sikre gode vilkår for evangeliets forkyndelse, og at dette ansvar både vedrører rammerne (administrative anliggender) og indholdet (kirkelige anliggender). Samvirket mellem fødte og valgte medlemmer af menighedsrådet udgør således fundamentet og er en vigtig forudsætning for folkekirken. Folkekirken's tostrengede ledelsesstruktur forpligter til et konstruktivt samvirke mellem menighedsrådets valgte og fødte medlemmer.

Menighedsrådets arbejde med at skabe gode vilkår for evangeliets forkyndelse sker først og fremmest gennem det lokale arbejde i sognet men forudsætter også et samarbejde med provstiudvalg og biskop/stiftsøvrighed. Som det er beskrevet i kapitel 4, fastlægges kirkekassens bevillinger i et tæt samspil mellem menighedsrådene i provstiet og provstiudvalget, ligesom en lang række af beslutninger skal godkendes enten af provstiudvalget, biskoppen eller stiftsøvrigheden. Det er derfor en vigtig forudsætning for, hvordan rammerne for det kirkelige liv udfolder sig i det enkelte sogn, at dette samarbejde på tværs af myndigheder fungerer respektfuldt og dialogisk.

Samvirket skal ses i naturlig forlængelse af, at sognet er én arbejdsplads, selvom kirkefunktionærer og præster har forskellige ansættelsesmyndigheder. Valgte og fødte menighedsrådsmedlemmer samt kirkefunktionærer skal således i et samarbejde skabe gode rammer og indhold for det kirkelige liv i sognet.

5.1.1. Gældende ret

I menighedsrådsloven kommer samvirket som fælles anliggende for hele menighedsrådet bl.a. til udtryk i menighedsrådslovens § 1, stk. 1 og 2, der har følgende ordlyd:

"§ 1. Sognets kirkelige og administrative anliggender styres af menighedsrådet, medmindre andet er særligt hjemlet i lovgivningen.

Stk. 2. Det påhviler menighedsrådet at virke for gode vilkår for evangeliets forkyndelse."

Bestemmelsen angiver formålet med menighedsrådets arbejde. De øvrige bestemmelser i menighedsrådsloven skal læses i lyset af denne bestemmelse. De valgte medlemmer bidrager som repræsentanter for sognets medlemmer af folkekirken med deres ønsker til og interesse for det kirkelige liv. Præsten repræsenterer præsteembedets opgaver og forpligtelser og har, som teologisk sagkyndig, en viden og indsigt, som vedkommende bidrager med i menighedsrådsarbejdet. Samvirket skal derfor ske med respekt for hinandens fagområder og kompetencer, både når det gælder almindelige driftsopgaver, administration og rammerne for præstens pastorale forpligtelser, som fremgår af menighedsrådslovens § 37, der har følgende ordlyd:

"§ 37. Præsten er i udøvelsen af sin pastorale forpligtelse, herunder sin forkyndelse, sin sjælesorg og sin undervisning, uafhængig af menighedsrådet."

Såvel menighedsrådslovens § 1, stk. 1 og 2, som § 37 fik deres nuværende ordlyd ved en lovændring i 2007. Det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger, jf. lovforslag nr. 160 af 22. februar 2007, at:

"Menighedsrådets væsentligste opgave, uanset sognets størrelse, er ikke at administrere, men at sikre gode vilkår for evangeliets forkyndelse. Ansvar for denne opgave fremgår for præsternes vedkommende af præste- og ordinationsløftet og for de valgte medlemmer af det afgivne menighedsrådsløfte.

Alle menighedsrådsmedlemmer har således ansvar for den lokale menigheds kirkelige funktioner, men udøver dette på forskellig vis og ud fra forskellige forudsætninger.

Forskellen i menighedsrådet mellem læg og gejstlig er således ikke en forskel mellem kirkens ydre rammer (mursten og personale) og kirkens indhold (forkyndelsen), men handler om forskellige funktioner inden for såvel rammer som indhold. De konkrete målsætninger, som menighedsrådet måtte fastlægge for det kirkelige liv i sognet, udmøntes af rådet i den prioritering af opgaverne og de dertil hørende økonomiske og personalemæssige rammer, som kommer til udtryk i den årlige budgetlægning. Som et eksempel kan nævnes prioritering mellem indsatsen inden for henholdsvis voksen- og børneundervisning - en prioritering, der må foretages ud fra en vurdering af sognets behov og de ressourcer - såvel økonomiske som personalemæssige - der er til rådighed.

En frugtbar målsætnings- og prioriteringsproces forudsætter et samvirke mellem de af menigheden valgte repræsentanter og den/de af menigheden kaldede præst/præster, som hver har deres baggrund for at kunne bidrage hertil. I praksis vil en sådan proces ofte inddrage alle kirkens medarbejdere i drøftelserne og drage nytte af medarbejdernes forskellige erfaringer. Men ansvaret hviler på menighedsrådet - de valgte repræsentanter og præsten/præsterne.

Præstens medlemskab af menighedsrådet medvirker til at forpligte præsten på menighedsrådets drøftelser og beslutninger. Præsten er således forpligtet til også at deltage i rådets arbejde med økonomi og bygninger. Tilsvarende er de valgte medlemmer af menighedsrådet forpligtede på at medvirke til at gøre de konkrete målsætninger for det lokale kirkelige liv til virkelighed.

Menighedsrådslovens § 1 er derfor også tæt forbundet med samme lovs § 37, som fastsætter, at præsten i sin embedsvirksomhed, herunder den private sjælesorg, er uafhængig af menighedsrådet.

Der er i realiteten tale om et samvirke og ikke om en fuldstændig uafhængighed. Det gælder allerede direkte, for så vidt angår blandt andet valg af liturgi og ritualer, og indirekte i alle forhold, hvor præstens virke forudsætter, at der stilles økonomiske eller personalemæssige ressourcer til rådighed. For eksempel har præsten ansvaret for tilrettelæggelsen af konfirmationsforberedelsen, men de økonomiske rammer for denne undervisning fastsættes af menighedsrådet i det årlige budget.

Præstens uafhængighed af menighedsrådet er derimod afgørende, for så vidt angår udøvelsen af præstens pastorale forpligtelse, herunder forkyndelse, sjælesorg og undervisning. Dette er allerede det juridiske indhold af § 37. Bestemmelsens ordlyd kan imidlertid lægge op til en forståelse i retning af præstens fuldstændige uafhængighed af menighedsrådet.

Med lovforslagets § 1, nr. 1 og 2, og nr. 12 foreslås det derfor, at såvel § 1 som § 37 i lov om menighedsråd præciseres, så det tydeliggøres, at menighedsrådet og præsten er gensidigt forpligtet til at samvirke om målsætningerne for det kirkelige liv i sognet, at menighedsrådets overordnede ansvar er at sikre gode vilkår for evangeliets forkyndelse, og at dette ansvar både vedrører rammer (administrative anliggender) og indhold (kirkelige anliggender) samtidig med, at det fastholdes, at præsten i udøvelsen af sin pastorale forpligtelse er uafhængig af menighedsrådet.

Sammenholdes menighedsrådslovens § 1 og § 37 samt forslaget om præsten som daglig leder, jf. de almindelige bemærkninger afsnit 3.2, er det således hensigten med præciseringerne, at der sikres klarhed om:

- At det er i et samvirke mellem præst(er) og valgte medlemmer, at målsætningerne for det kirkelige arbejde i sognet drøftes og fastlægges. Dette er således det samlede menighedsråds ansvar. Præsten har dog et særligt ansvar for at tilse, at det kirkelige arbejde i sognet grunder sig på den evangelisklutherske bekendelses udtryk for den kristne tro (jf. også høringssvaret fra Den danske Præsteforening).
- At de opgaver, som de fastlagte målsætninger kaster af sig, fordeles på menighedsrådets medlemmer og kirkens ansatte, og at præsten i lighed med menighedsrådets øvrige medlemmer er forpligtet på virkeliggørelsen af de besluttede målsætninger og derfor må tage højde derfor i sin planlægning og prioritering af de opgaver, der falder ind under den pastorale forpligtelse. Menighedsrådet har ikke mulighed for at pålægge præsten at udføre en given opgave, men kan rette henvendelse til det gejstlige tilsyn herom.
- At når opgaverne er fordelt, er præsten uafhængig af menighedsrådet i selve udførelsen af de opgaver, der henhører under præstens pastorale forpligtelse. Er præsten af menighedsrådet valgt som daglig leder, er præsten dog ikke i denne funktion uafhængig af menighedsrådet, eftersom menighedsrådet er arbejdsgiver for kirkefunktionærerne."

Det fremgår endvidere af de specielle bemærkninger til § 37, at:

"Med den præcisering af § 37, som lovforslagets § 1, nr. 12, indebærer, vil det blive tydeliggjort, at menighedsrådet og præsten er gensidigt forpligtet til at samvirke om målsætningerne for det kirkelige liv i sognet samtidig med, at det fastholdes, at præsten i udøvelsen af sin præstegerning er uafhængig af menighedsrådet. En sådan præcisering vil kunne medvirke til at mane nogle af de bekymringer i jorden, som såvel medarbejdere som menighedsråd har givet udtryk for under de af strukturarbejdsgruppen afholdte debatmøder og i høringssvar; f.eks. at muligheden for at vælge præsten som daglig leder skulle indebære en tilbagevenden til enevældige præster og fjerne præstens fokus fra forkyndelse til administration. Præciseringen vil derfor også kunne medvirke til at undgå konflikter mellem præst og menighedsråd om, i hvilket omfang præsten og menighedsrådet i fællesskab er forpligtet til at skabe gode vilkår for det kirkelige liv i sognet. Præstens uafhængighed i udøvelsen af sin pastorale forpligtelse er begrundet i hensynet til forkyndelsesfriheden og bør derfor ikke give baggrund for manglende samarbejde mellem præst og menighedsråd og mellem præster indbyrdes."

Præsten og de valgte medlemmer af menighedsrådet skal således med hver deres bidrag og tilgang drøfte og overveje, hvordan det kirkelige liv i sognet skal administreres og udvikles såvel for så vidt angår rammerne som indholdet. Det kan fx være med aktiviteter inden for undervisning, gudstjenester, diakoni og mission, men også i forhold til vedligeholdelse af kirkens ejendomme, personaleforhold, samarbejde med andre menighedsråd om fælles aktiviteter osv. Varetagelsen af disse opgaver kommer bl.a. til udtryk i menighedsrådslovens § 34, der har følgende ordlyd:

"§ 34. Efter de regler, der er fastsat herom, deltager menighedsrådet i valg af biskop og i valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Stk. 2. Menighedsrådet foretager indstilling til ledige præstestillinger, administrerer kirke og kirkegård og ansætter medarbejdere ved kirke og kirkegård.

Stk. 3. Menighedsrådet administrerer kirkens og præsteembedets indtægter og bestyrer kirkens og præsteembedets faste ejendom efter de regler, der er fastsat herom."

Bestemmelsen fik sin nuværende ordlyd i menighedsrådsloven fra 1994¹ og definerer nogle af menighedsrådets opgaver, herunder menighedsrådets rolle i forbindelse med valg af biskop og medlemmer af provstiudvalg og stiftsråd² samt menighedsrådets rolle i forbindelse med ansættelse af præster³ og administration af kirkens og præsteembedets indtægter og faste ejendom⁴. I forhold til administration af kirkens og præsteembedets indtægter skal præsten og de valgte medlemmer af menighedsrådet med udgangspunkt i deres forskellige ønsker og ud fra de juridiske, økonomiske og personalemæssige rammer, som bl.a. kommer til udtryk i den årlige budgetlægning, prioritere, diskutere og fastlægge i forhold til det kirkelige liv i sognet. Samvirket mellem præsten og menighedsrådets valgte medlemmer er i den forbindelse en forudsætning for en god proces i forbindelse med målsætning og prioritering.

Tilsvarende gør sig gældende i forhold til menighedsrådets medvirken ved ansættelse af præster i sognet eller pastoratet samt i forbindelse med menighedsrådets rolle som arbejdsgiver for medarbejdere ved kirke og kirkegård, herunder i forbindelse med fastsættelse af de overordnede rammer for personaleledelsen for kirkens og kirkegårdens medarbejdere. I det daglige varetages menighedsrådets arbejdsgiverfunktion af kontaktpersonen, jf. menighedslovens § 9, stk. 5.

Præsten er fuldgældigt medlem af menighedsrådet og har som udgangspunkt stemmeret. Det betyder, at præsten og de valgte medlemmer på lige fod er forpligtet til at deltage i menighedsrådets arbejde i sin helhed, herunder også arbejdet med økonomi, bygninger og kirkelige anliggender. Som nævnt ovenfor er præsten uafhængig af menighedsrådet i forhold til præstens pastorale forpligtelser, herunder forkyndelse, sjælesorg og undervisning, men præstens medlemskab af menighedsrådet forpligter

1 Lov nr. 432 af 1. juni 1994 om menighedsråd. Ved lov nr. 646 af 12. juni 2013 ændres stiftsudvalg til stiftsråd i bestemmelsens stk. 1.

2 Reglerne om valg af biskop og valg til provstiudvalg og stiftsråd er derudover fastsat i lov om udnævnelse af biskopper og om stiftsbåndsløsning, jf. lovbekendtgørelse nr. 608 af 6. juni 2007, og i bekendtgørelse nr. 1463 af 27. juni 2021 om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

3 I bekendtgørelse nr. 1315 af 21. november 2013 om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præste- og provstestillinger er der fastsat nærmere regler om menighedsråds og provstiudvalgs medvirken ved ansættelse i henholdsvis præste- og provstestillinger. Fremgangsmåden er nærmere beskrevet i vejledning nr. 9655 af 21. november 2013 om menighedsråds, provstiudvalgs og stiftsråds medvirken ved ansættelse i henholdsvis præste- og provstestillinger m.m.

4 Det fremgår fx af § 3, stk. 1, og § 9, stk. 1, i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde, at menighedsrådet sørger for vedligeholdelse af kirken, dens inventar og udsmykning, og at menighedsrådet sørger for kirkegårdens vedligeholdelse, og at der er tilstrækkelig begravelsesplads for sognets beboere. Reglerne om administration af kirkens og præsteembedets indtægter og udgifter findes i lov om folkekirkens økonomi og tilhørende administrative forskrifter.

præsten på menighedsrådets drøftelser og beslutninger, og præsten har som embedsindehaver i denne sammenhæng et særligt ansvar for at sikre, at det kirkelige arbejde har et evangelisk-luthersk grundlag.

Menighedsrådet kan ikke pålægge præsten at udføre en given opgave, men præsten må i sin planlægning og prioritering af opgaverne, der falder ind under den pastorale forpligtelse, tage højde for at medvirke til at virkeliggøre den fælles målsætning. Selvom menighedsrådet ikke er præstens arbejdsgiver, er menighedsrådet ikke afskåret fra at tage visse initiativer med henblik på en bedømmelse af præstens embedsvirksomhed eller forhold i øvrigt. Efter menighedsrådslovens § 39⁵ kan menighedsrådet således behandle spørgsmål vedrørende menigheden og henvende sig herom til de kirkelige tilsynsmyndigheder, og herunder falder også spørgsmål om præstens embedsvirksomhed.

For så vidt angår samvirket mellem præsten og de valgte medlemmer af menighedsrådet i relation til beslutninger vedrørende det kirkelige liv, indeholder menighedsrådslovens § 35 og § 38 proceduren herfor og sætter i den forbindelse de retlige rammer i forhold til, hvilke beslutninger der ikke kan træffes af præsten alene. Bestemmelserne har følgende ordlyd:

"§ 35. Menighedsrådet træffer beslutning om

- 1) tidspunktet for de faste gudstjenester,*
- 2) forhold vedrørende konfirmation, som ved kgl. anordning henlægges til menighedsrådets afgørelse, og om*
- 3) indførelse af nye autoriserede salmebøger og salmebogstillæg.*

§ 38. Præsten skal have menighedsrådets samtykke til,

- 1) at der ved de faste gudstjenester foretages indsamlinger,*
- 2) at der ved de faste gudstjenester eller kirkelige handlinger anvendes en anden autoriseret liturgi eller andre autoriserede ritualer end dem, der hidtil er anvendt i menigheden, og*
- 3) at der ved de faste gudstjenester eller kirkelige handlinger foretages mindre ændringer i liturgi og ritualer eller benyttes andre salmebøger og salmebogstillæg end de autoriserede.*

Stk. 2. Til de ændringer, der er nævnt i stk. 1, nr. 3, kræves tillige biskoppens samtykke. Biskoppens afgørelse kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed."

Bestemmelsen i § 38 fastsætter, hvad præsten skal have menighedsrådets samtykke til, hvad angår indsamlinger ved gudstjenester og brugen af ritualer ved de faste gudstjenester. I disse sager har præsten en egentlig vetoret og deltager derfor ikke i afstemningen i sager omfattet af bestemmelsen i menighedsrådslovens § 38, jf. de særlige bemærkningerne til § 27 til L 140 – forslag til lov om menighedsråd (1993-94).

I forhold til bestemmelsen i § 38, stk. 1, nr. 3, jf. stk. 2, bemærkes, at præsten ved andre gudstjenester end de faste gudstjenester ikke er bundet af den autoriserede gudstjenesteordning. Præsten kan således ved disse gudstjenester i overensstemmelse med en lang og fast praksis foretage afvigelser fra gudstjenestens sædvanlige form uden at skulle indhente tilladelse fra menighedsrådet eller biskoppen. Men der må naturligvis ikke handles i strid med folkekirkens bekendelsesgrundlag. Det er et led i biskoppens tilsynsfunktion vedr. prædikeembedet og sakramenternes forvaltning at påse, at der ikke ved de folkekirkelige gudstjenester – herunder ved ekstraordinære gudstjenester – foregår noget, der strider mod den evangelisk-lutherske kirkes lære og tradition.

I forlængelse heraf fremgår det af menighedsrådslovens § 27, stk. 2 og 3, at præster ikke kan deltage i afstemningen – men dog i forhandlingen – i sager, der er omfattet af bestemmelsen i menighedsrådslovens § 38 om nødvendigheden af menighedsrådets samtykke til visse dispositioner eller i sager, der vedrører opførelse af kirker og nedbrydning af kirker. Præster kan heller ikke deltage i menighedsrådets afstemning om indstilling i sager om sogneinddeling, herunder oprettelse af nye sogne, og pastortindelingen, jf. menighedsrådslovens § 27, stk. 4. Det bestemmes endvidere i menighedsrådslovens § 27, stk. 1, at præster ikke kan deltage i forhandling og afstemning i sager vedrørende præsteboliger eller sager, der vedrører en anden præst i pastoratet.

⁵ Menighedsrådslovens § 39 har følgende ordlyd:

§ 39. Menighedsrådet skal udtale sig om de spørgsmål, der forelægges det af de kirkelige tilsynsmyndigheder.

Stk. 2. Forinden tilsynsmyndigheden træffer beslutning om spørgsmål, der særlig vedrører en menighedsrådsreds, indhentes en udtalelse fra vedkommende menighedsråd.

Stk. 3. Menighedsrådet kan behandle spørgsmål vedrørende menigheden og henvende sig herom til de kirkelige tilsynsmyndigheder.

Det bemærkes i den forbindelse, at præsten i en række af de nævnte sager har en selvstændig høringsret. Biskoppen er således i forbindelse med beslutning om oprettelse, ændring og nedlæggelse af pastoratet forpligtet til at høre menighedsrådet og præsten⁶, ligesom biskoppen skal høre menighedsrådet og præsten om undtagelse fra boligpligten⁷. Præsten skal endvidere høres, inden menighedsrådet træffer beslutning om køb, salg, leje, nedrivning eller ombygning af tjenesteboliger⁸ og præstens udtalelse skal medsendes, når sagen fremsendes til provstiudvalget og stiftsøvrigheden.

Efter bestemmelserne om besættelse af præstestillinger er de valgte medlemmer af menighedsrådet stemmeberettigede ved indstilling af ansøgere, og præsten kan derfor ikke deltage i indstillingen.

Endelig følger det af menighedsrådslovens § 8, at menighedsrådets formand og næstformand vælges af de valgte medlemmer, og præsten har således ikke stemmeret i forbindelse med valgene, ligesom præsten ikke kan lade sig vælge til menighedsrådet og derved undgå de nævnte begrænsninger i deltagelsen i menighedsrådets arbejde. Derimod er præsten valgbar som formand eller næstformand efter samme regler som de valgte medlemmer, herunder også forpligtet til i givet fald at modtage valg.

Uanset disse begrænsninger med hensyn til præstens deltagelse i menighedsrådets arbejde, er det væsentligt at understrege, at præsten og de valgte medlemmer overordnet set er forpligtet på den fælles opgave med at skabe gode vilkår for evangeliets forkyndelse og dermed i fællesskab har ansvaret for at lede det kirkelige liv i sogne, såvel for så vidt angår rammerne som indholdet.

5.1.2. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen

Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.5.2.2., at menighedsrådsmedlemmerne i gennemsnit svarer, at de "i mindre grad" oplever udfordringer relateret til samarbejdet i menighedsrådet. Over halvdelen af menighedsrådsmedlemmerne oplever således "slet ikke" udfordringer med samarbejdet i menighedsråd, mens 20 % oplever udfordringer med samarbejdet i menighedsrådet, herunder interne konflikter, manglende engagement og for lidt indflydelse på menighedsrådets beslutninger.

Der er ikke nogen systematisk forskel i, hvilke udfordringer kirkeværger, kasserer, kontaktpersoner, sekretærer og menige medlemmer oplever med samarbejdet. Formændene vurderer, at "uengagerede kollegaer" er den største udfordring, mens næstformændene vurderer, at "interne konflikter" er den største udfordring. Præster vurderer i gennemsnit samtlige udfordringer med samarbejdet højere end de andre roller. Det bemærkes dog, at der på tværs af roller kun "i mindre grad" eller i enkelte tilfælde "i nogen grad" for præsternes vedkommende opleves udfordringer med samarbejdet. Undersøgelsen viser et udækket behov for klarhed om roller og beføjelser af de to ledelsesstrenger.

5.1.3. Styregruppens overvejelser

Styregruppen er opmærksom på, at uklarhed om roller og beføjelser på tværs af de to ledelsesstrenger kan bidrage til et svært arbejdsmiljø i folkekirken.

Som nævnt har menighedsrådet ansvaret for sognets kirkelige og administrative anliggender, medmindre andet er særligt hjemlet i lovgivningen, jf. menighedsrådslovens § 1, stk. 1.

Menighedsrådslovens § 34 indeholder en overordnet beskrivelse af menighedsrådets centrale administrative opgaver. Bestemmelsen giver ikke i sig selv menighedsrådet kompetence i forhold til de enkelte sagsområder, idet denne kompetence er reguleret detaljeret i den øvrige kirkelige lovgivning. Bestemmelsen tjener dog til at give menighedsrådene et overblik over de væsentligste ansvarsområder, og styregruppen har i det lys drøftet, om bestemmelsen bør flyttes til en af de indledende bestemmelser i menighedsrådsloven, hvorved opgaverne og deres samspil med den interne organisering i menighedsrådet kan tydeliggøres.

⁶ § 1, stk. 1, i cirkulære nr. 9894 af 23. oktober 2006 om oprettelse, ændring, nedlæggelse af pastorater, fastsættelse af pastoratsnavne samt om oprettelse og nedlæggelse af præstestillinger.

⁷ Jf. § 4, stk. 1, i cirkulære nr. 55 af 26. juni 2012 om tjenesteboliger for folkekirkenes præster.

⁸ Jf. § 34 i tjenesteboligcirkulæret.

Nyvalgte menighedsrådsmedlemmer afgiver en erklæring om på ære og samvittighed "at ville udføre det dem betroede hverv i troskab mod den danske evangelisklutherske folkekirke, så at den kan byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst". Denne forpligtelse bør efter styregruppens vurdering også fremgå tydeligt som en af lovens indledende bestemmelser om rammerne for det samlede menighedsråds opgaver.

Styregruppen har endvidere drøftet behovet for at præcisere de nævnte bestemmelser, sådan at samarbejdet mellem menighedsrådet, præsten og medarbejderne kommer i større fokus i praksis. Ændringen vil også adressere nogle af de udfordringer, der beskrives i "Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken 2023" med bl.a. uklare og modsatrettede krav i arbejdet og oplevelsen af lav ledelseskvalitet som følge af spændinger og konflikter mellem valgte medlemmer af menighedsrådet og præsterne. Et forhold, som medarbejderne i folkekirken oplever, i nogle tilfælde eskalerer til konflikter mellem de valgte medlemmer af menighedsrådet, præsterne og ansatte i samarbejdsrelationen, hvilket kan have konsekvenser for arbejdsmiljøet.

Styregruppen understreger derfor, at det bør tydeliggøres, at valgte, præster og kirkefunktionærer i fællesskab er forpligtet til at sikre, at arbejdspladsen fungerer optimalt. Det er således ikke kun samarbejdet mellem menighedsrådet og præsten, der skal tydeliggøres, men også samarbejdet mellem præsten og kirkefunktionærerne, som er en del af en fælles arbejdsplads, uanset at de har forskellige ansættelsesmyndighed. Uanset at præsten har ansvaret for at lede gudstjenesten og de kirkelige handlinger, og kirkefunktionærerne er forpligtet til at efterkomme præstens anvisninger i den forbindelse⁹, er der en gensidig forpligtelse for både præst og kirkefunktionær til at indgå i samarbejdet med respekt for hinandens fagligheder på arbejdspladsen. Tilsvarende gælder i forhold til opgaverne med personregistrering og som begravellesmyndighed, hvor præsten har et selvstændigt ansvar i forhold til kirkefunktionærerne. Hensigten med tydeliggørelsen er at understrege, at valgte menighedsrådsmedlemmer, præster og kirkefunktionærer har et fælles ansvar for arbejdspladsen og for arbejdsmiljøet.

Styregruppen anfører, at en tydeliggørelse af forholdet mellem de to ledelsesstrenger og det fælles ansvar for den lokale arbejdsplads vil være gavnlig for den hensigtsmæssige udførelse af arbejdet og arbejdsmiljøet i folkekirken.

Styregruppen har endvidere drøftet, at der bør være en gensidig forpligtelse for menighedsråd, provst og biskop til at samarbejde og sikre gensidig orientering om forhold af betydning for arbejdspladsen ved at informere om processer og aftaler, der er relevante på tværs af niveauer og på tværs af ledelsesstrengene, eksempelvis informationer om præsters sygemeldinger, orlov eller andet. Denne forpligtelse bør efter styregruppens opfattelse fremgå tydeligt af menighedsrådslovens § 1.

Styregruppen peger endelig på, at der i dag er et betydeligt samspil og en gensidig afhængighed mellem menighedsrådenes og provstiudvalgets økonomi, hvilket afspejles i den lokale budgetproces, der indebærer, at menighedsrådet har et overordnet medansvar for den lokale kirkelige økonomi, hvor menighedsrådet indgår i et forpligtende samarbejde bl.a. gennem deltagelse i budgetsamrådet. For at understrege dette samspil mellem menighedsråd og provstiudvalg, foreslår styregruppen, at det tydeliggøres i menighedsrådslovens § 1, at menighedsrådene har et medansvar for provstiets samlede økonomi.

⁹ Jf. § 18, stk. 2, i lov om bestyrelse og brug af folkekirkens kirker m.m., jf. lovbekendtgørelse nr. 330 af 29. marts 2014.

5.1.4. Styregruppens forslag

Styregruppen foreslår, at bestemmelsen i menighedsrådslovens § 1 får følgende ordlyd:

§ 1. Menighedsrådet styrer sognets kirkelige og administrative anliggender, medmindre andet er særligt hjemlet i lovgivningen.

Stk. 2. Menighedsrådet er ansvarligt for folkekirkens virke i sognet og skal sørge for gode rammer for evangeliets forkyndelse, gudstjenester, kirkelige handlinger, den kirkelige undervisning, diakoni og mission.

Stk. 3. Menighedsrådet er arbejdsgiver for medarbejderne ved kirken og kirkegården og har ledelsesansvar for arbejdspladsen efter de regler, der er fastsat herom. Menighedsrådet, provsten og biskoppen er forpligtet til at samarbejde og sikre gensidig orientering om forhold af betydning for arbejdspladsen.

Stk. 4. Menighedsrådet bestyrer kirken, kirkegården, kirkens øvrige faste ejendomme samt sognegårde efter de regler, der er fastsat herom.

Stk. 5. Menighedsrådet har ansvaret for sognets økonomi efter de regler, der er fastsat herom, og indgår i et forpligtende samarbejde om provstiets samlede økonomi bl.a. gennem deltagelse i budgetsamrådet.

Stk. 6. Menighedsrådet deltager i valg af biskop og i valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd efter de regler, der er fastsat herom.

Stk. 7. Menighedsrådet foretager indstilling til ledige præstestillinger efter de regler, der er fastsat herom.

Som beskrevet i kapitel 4, afsnit 4.1.1. er folkekirkens overordnede opgave som evangelisk-luthersk kirke, jf. grundlovens § 4, på grundlag af kirkens bekendelse at forkynde evangeliet om Jesus Kristus i ord og handling. Denne opgave danner udgangspunkt for de konkrete former, kirkelivet får i sogn, provsti og stift.

Bestemmelsens stk. 1 og 2 understreger som i dag, at menighedsrådets væsentligste opgave uanset sognets størrelse er at sikre gode vilkår for evangeliets forkyndelse, gudstjenester, kirkelige handlinger m.v., og at administration skal støtte dette formål. Ansvar for denne opgave fremgår for præsternes vedkommende af præste- og ordinationsløftet og for de valgte medlemmer af det menighedsrådsløfte, som de skal afgive første gang de vælges til menighedsrådet, jf. § 7 i menighedsrådsloven. For kirkefunktionærerne fremgår dette ansvar af loyalitetspligten overfor arbejdsgiveren.

Menighedsrådet – dvs. såvel de valgte medlemmer som sognets præst(er) – har i dag den overordnede ledelse af kirken i sognet, men udøver denne opgave på forskellig vis og ud fra forskellige forudsætninger.

Centralt i sognets kirkelige liv er således præsteembedets lovbestemte opgaver: Gudstjeneste og forkyndelse, kirkelige handlinger, den kirkelige undervisning og sjælesorgen. Præsten er – inden for de bevillingsmæssige rammer menighedsrådet beslutter – ansvarlig for udførelsen af embedets opgaver og varetager disse opgaver under tilsyn fra provst og biskop. Menighedsrådet er med forslaget til stk. 2 sammenholdt med stk. 3 ansvarlig for at sikre gode vilkår for udførelsen af disse opgaver, herunder ved at ansætte medarbejdere til at varetage musikken og sangen, bygninger og kirkegårde, undervisningsopgaver, diakonale og administrative opgaver.

Samarbejde mellem menighedsrådet og sognets ansatte og mellem præster og kirkefunktionærer er en forudsætning for, at menighedsrådets målsætninger og visioner for det kirkelige liv på stedet kan blive til virkelighed. Valgte, præster og kirkefunktionærer er således i fællesskab forpligtet til aktivt at sikre, at den fælles arbejdsplads fungerer optimalt for dermed at sikre de bedste rammer for det kirkelige liv i sognet.

Menighedsrådets arbejde med at skabe gode vilkår for evangeliets forkyndelse sker først og fremmest gennem det lokale arbejde i sognet, men forudsætter også et samarbejde med provst, provstiudvalg, biskop og stiftsøvrighed. Det er derfor en vigtig forudsætning for, hvordan rammerne for det kirkelige liv udfolder sig i det enkelte sogn, at dette samarbejde på tværs af myndigheder fungerer respektfuldt og dialogisk.

Udover samarbejdet i sognet er der således i dag et betydeligt samspil og gensidig afhængighed mellem menighedsråd, provst og biskop om ledelse af arbejdspladsen og mellem menighedsrådene og provstiudvalget om den lokale økonomi.

For at understrege den gensidige forpligtelse til at samarbejde mellem de to ledelsesstrenger, foreslår styregruppen, at det i stk. 3 tydeliggøres, at menighedsrådet, provsten og biskoppen er forpligtet til at samarbejde og sikre gensidig inddragelse om forhold af betydning for arbejdspladsen. Den gensidige forpligtelse mellem menighedsråd, provst og biskop omfatter bl.a. pligt til at informere om processer og aftaler, der er relevante på tværs af niveauer og på tværs af ledelsesstrengene, eksempelvis informationer om præsters sygdomsmeldinger, orlov eller andet. Der henvises i den forbindelse til kapitel 8, afsnit 8.4. og kapitel 9, afsnit 9.4.

Med forslaget til stk. 5 om samarbejde om provstiets samlede økonomi tydeliggøres det fælles ansvar for og samarbejdet mellem menighedsråd og provstiudvalget om ligningsområdets samlede økonomi. Med bestemmelsen understreges, at menighedsrådsmedlemmer ikke alene skal have øje for egen økonomi, men også for hele provstiets økonomi – og dermed også for trivsel og udvikling af det kirkelige liv på tværs af sognene i provstiet.

Forslaget skal ses i forlængelse af bestemmelsens stk. 2 om menighedsrådets ansvar for folkekirkens virke i sognet og for gode rammer for evangeliets forkyndelse, gudstjenester, kirkelige handlinger, den kirkelige undervisning, diakoni og mission. Der bør således i det lokale budgetarbejde være en opmærksomhed på de enkelte sognes behov og mulighed for administrativ bistand (fx ansættelse af personale eller ekstern understøttelse).

Med forslaget til stk. 5 understreges det samarbejde, der allerede forudsættes i dag, og som bør have et større fokus i alle menighedsråd. Med bestemmelsen tydeliggøres det, at det ikke alene er sognet, der er menighedsrådets ansvarsområde, men at provstiets økonomi skal ses i en større helhed.

Forslaget til stk. 3, 1. pkt., samt stk. 4, 6 og 7 beskriver menighedsrådets opgaver som arbejdsgiver og som ansvarlig for bestyrelsen af kirken, kirkegården m.v. samt opgaverne i forhold til ansættelse af præster og deltagelse i valg til provstiudvalg, stiftsråd og bispevalg.

I forhold til forslaget til bestemmelsen i stk. 4 bemærkes det, at formuleringen afspejler styregruppens forslag om, at ansvaret for tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. flyttes til provstiudvalget, jf. kapitel 10, afsnit 10.3. og 10.4.1. Som det beskrives i kapitel 10 foreslås det, at menighedsrådet fortsat har ansvaret for sognegårde, der ligger på andre matrikler end tjenesteboligen, uanset om sognegården tilhører præsteembedet eller kirken.

Bestemmelserne i stk. 3, 1. pkt., samt stk. 4, 6 og 7 svarer med disse bemærkninger til bestemmelserne i den nugældende § 34.

Præsteembedets opgaver betyder, at præsten har et særligt ansvar for, at gudstjenester og kirkelige handlingen gennemføres med brug af den autoriserede liturgi og de autoriserede ritualer og på kirkens bekendelsesgrundlag. Præsten skal have menighedsrådets samtykke til indsamlinger og til anvendelse af en anden autoriseret liturgi eller andre autoriserede ritualer end dem, der hidtil har været anvendt i menigheden ved de faste gudstjenester, jf. menighedsrådslovens § 38.

Bestemmelsen opfattes nogle steder som en hindring for, at menighedsrådets valgte medlemmer kan sætte spørgsmål om indsamling og liturgi på dagsordenen. Bestemmelsen foreslås derfor præciseres, så det tydeliggøres i bestemmelsen, at både valgte medlemmer og præster kan sættes disse spørgsmål på dagsordenen.

Beslutning om de i § 38 nævnte spørgsmål vil fortsat kræve enighed mellem præsten og et flertal af de valgte medlemmer i menighedsrådet.

5.1.5. Behov for lovændringer

Forslaget vil kræve ændring af § 1 i menighedsrådsloven, idet bestemmelsen skal nyaffattes. Forslaget vil ligeledes kræve ophævelse af § 34 i menighedsrådsloven.

Forslaget vil kræve ændring af § 38 i menighedsrådsloven, idet der skal tilføjes et nyt stk. 2, som tydeliggør, at både præsten og valgte menighedsrådsmedlemmer har adgang til at sætte spørgsmål om indsamling og brug af anden liturgi m.v. på dagsordenen for et menighedsrådsmøde.

Kapitel 6.

Die Kunst des Krieges

Kapitel 6.

Menighedsrådets sammensætning m.v.

6.1. Menighedsrådets sammensætning

6.1.1. Gældende ret

Det følger af § 2, stk. 1, i lov om menighedsråd, at menighedsrådet består af mindst fem medlemmer, der vælges efter lov om valg til menighedsråd, og de i pastoratet tjenestemandsansatte sognepræster samt de overenskomstansatte præster, hvis ansættelse i pastoratet har en varighed af et år eller mere. Overenskomstansatte præster, der ansættes uden en angivelse af ansættelsens varighed, betragtes som værende ansat for en periode af et år eller mere.

Præster, der er fødte medlemmer, men som er på orlov, er i orlovsperioden fritaget fra menighedsrådsarbejdet, selv om deres vikar ikke nødvendigvis indtræder i rådet, hvis der fx er tale om et kortere vikariat.

Andre præster end de i stk. 1 nævnte, der er ansat i pastoratet, og præster, som uden at være ansat i pastoratet yder bistand ved pastoratets betjening, har ret til uden stemmeret at deltage i menighedsrådets møder, jf. § 2, stk. 2, i menighedsrådsloven.

Har man som præst således kun en korterevarende arbejdsmæssig tilknytning til pastoratet, betyder dette, at den pågældende præst kun kan deltage i menighedsrådenes møder med tale- og forslagsret, men uden stemmeret. De pågældende præster har dog ikke pligt til at deltage i menighedsrådets møder, og de kan heller ikke vælges til enkeltmandsposter eller til udvalg.

Præster, som er ansat i et pastorat, men som yder bistand i et andet pastorat, er også omfattet af bestemmelsen i menighedsrådslovens § 2, stk. 2, hvilket betyder, at disse bistandspræster har adgang til at deltage i menighedsrådsmøder med tale- og forslagsret, men uden stemmeret. Bistandsforpligtelsen vil være reguleret i et regulativ.

Antallet af valgte medlemmer skal være mellem 5 og 15, og antallet fastsættes af menighedsrådet i begyndelsen af valgåret på baggrund af antallet af folkekirkemedlemmer i menighedsråds kredsen (=sognet) pr. 1. januar, jf. § 2, stk. 4, 1. pkt., i menighedsrådsloven. Hvis der bor 1.000 eller færre folkekirkemedlemmer i sognet, skal menighedsrådet have 5 valgte medlemmer. Antallet af valgte medlemmer stiger med en for hver påbegyndt 1.000 folkekirkemedlemmer og kan ikke overstige 15, jf. § 2, stk. 4, 2. pkt.

En ændring til bestemmelsen i 2007 betød, at minimumsantallet af rådsmedlemmer i § 2, stk. 1, 1. pkt., blev nedsat fra 6 til 5, ligesom antallet nu fastsættes i forhold til antal folkekirkemedlemmer og ikke i forhold til antal beboere i sognet. Hensigten med ændringerne var at medvirke til, at det skulle blive lettere at få valgt fuldtallige menighedsråd samtidig med, at det sikres, at der er tilstrækkeligt mange medlemmer til at få fordelt alle enkeltmandsposter, jf. menighedsrådslovens §§ 8-9.

Ved fælles menighedsråd, som er oprettet på tværs af pastorater, består menighedsrådet, foruden af et antal valgte medlemmer, af de i pastoraterne tjenestemandsansatte sognepræster og de overenskomstansatte præster, hvis ansættelse i de respektive pastorater har en varighed af 1 år eller mere, jf. § 2, stk. 3, i menighedsrådsloven.

Menighedsrådslovens § 2, stk. 5, indeholder bestemmelser om fastsættelse af antallet af valgte medlemmer i et fælles menighedsråd. Her kan rådet højst bestå af summen af det antal valgte medlemmer, som de deltagende menighedsråd enkeltvis er berettiget til, og skal mindst bestå af det antal valgte medlemmer, som det samlede antal folkekirkemedlemmer i de deltagende sogne ville berettigede til, hvis sognene udgjorde én samlet menighedsråds kredse. Hvert sogn skal mindst have 1 valgt medlem.

Det er det fælles menighedsråd, der i begyndelsen af valgåret fastsætter antallet af valgte medlemmer i rådet. Bestemmelsen sikrer, at alle sogne er repræsenteret i det fælles menighedsråd og kan varetage det enkelte sognes interesser.

En repræsentant for de kirkefunktionærer, der er ansat eller konstitueret i den eller de menighedsråds kredse, menighedsrådet omfatter, har ret til uden stemmeret at deltage i rådets møder, jf. § 3, stk. 1, i menighedsrådsloven.

6.1.2. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen og fra arbejdsmiljørapporten

Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.3.1., at menighedsrådsmedlemmerne, der har svaret på spørgeskemaet, i gennemsnit sidder i et menighedsråd med 9 valgte medlemmer.

17 % af menighedsrådsmedlemmerne har oplyst, at de er medlemmer af et menighedsråd med 5 valgte medlemmer. For landet som helhed, er der ca. 30 % af menighedsrådene på landsplan, som har 5 valgte medlemmer¹.

Det fremgår endvidere af brugerundersøgelsen, at 72 % af menighedsrådsmedlemmerne har angivet, at de ikke tilhører et fælles menighedsråd. Dette afspejler næsten tallene på landsplan, hvor 77 % af menighedsrådsmedlemmerne ikke tilhører et fælles menighedsråd.

Det fremgår endelig af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.4.1., at både de valgte menighedsrådsmedlemmer og præsterne gennemsnitligt bruger 15 timer om måneden på menighedsrådsarbejdet. Det fremgår også, at de valgte menighedsrådsmedlemmers tidsforbrug er afhængig af, hvilken rolle de har i menighedsrådet. Således bruger formanden gennemsnitligt 25 timer, mens kontaktpersonen gennemsnitligt bruger 18 timer pr. måned på menighedsrådsarbejdet².

For så vidt angår præsten fremgår det, at præsten bruger væsentligt mere tid på andre aktiviteter i regi af kirken³ end de valgte medlemmer i gennemsnit. Præsten bruger således i gennemsnit 56 timer på andre aktiviteter i regi af kirken.

Af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.3.2. og 3.3.2.1., fremgår det endvidere, at mere end 85 % af de præster, der har besvaret undersøgelsen, ikke er valgt til en enkeltmandspost. 31 præster (4 % af samtlige præster, der har svaret) har oplyst, at de varetager rollen som kontaktperson, mens 13 præster (2 % af samtlige præster, der har svaret) har oplyst, at de varetager rollen som formand.

Brugerundersøgelsen belyser ikke, om der er ønsker om ændring af antallet af valgte medlemmer eller af præstens medlemskab af menighedsrådet.

I forlængelse heraf tyder arbejdsmiljørapporten på, at de mest velfungerende arbejdspladser ikke er de store, men derimod de små arbejdspladser⁴. Det fremgår således af arbejdsmiljørapporten, at flere forhold peger på, at det psykiske arbejdsmiljø har bedst vilkår i sogne med op til 5 ansatte. Det bemærkes, at det er medarbejdernes forhold og ikke menighedsrådsmedlemmernes, som arbejdsmiljøundersøgelsen har undersøgt.

6.1.3. Styregruppens overvejelser

Som beskrevet i afsnit 6.1.2. er det et ganske tidskrævende arbejde at sidde i et menighedsråd, og det vurderes ikke hensigtsmæssigt, at de enkelte medlemmer skal varetage for mange enkeltmandsposter. I dag skal menighedsrådet besætte 8 enkeltmandsposter uanset menighedsrådets størrelse.

På den baggrund vurderer styregruppen, at menighedsrådet ikke bør have færre end 5 valgte medlemmer. Eventuelle rekrutteringsproblemer i meget små sogne bør søges løst ved at danne et fælles menighedsråd eller gennem sognesammenlægninger med et eller flere andre sogne fremfor gennem

¹ Data fra FIT den 5. september 2024.

² Tidsforbruget er af hensyn til målingsvaliditeten udregnet på baggrund af besvarelsene fra de menighedsrådsmedlemmer, der har angivet kun at varetage en rolle, jf. kapitel 3, afsnit 3.3.2.

³ Fx gudstjenester, kirkekafe m.v.

⁴ Små arbejdspladser er defineret som arbejdspladser med op til 5 ansatte, mens store arbejdspladser er dem med over 16 ansatte.

en generel nedsættelse af antallet af valgte medlemmer. 5 valgte medlemmer bidrager endvidere til at sikre, at et evt. mindretal i sognet har mulighed for at få plads i menighedsrådet.

Sogne med flere end 10.000 folkekirkemedlemmer skal i dag have 15 valgte medlemmer. I disse sogne er der ofte en bedre økonomi og derfor mulighed for at antage professionel hjælp til at løse en række af menighedsrådets opgaver. Herved varetages en række opgaver i praksis af andre end menighedsrådets medlemmer, hvorved belastningen knyttet til fx at være formand, kasserer eller personaleansvarlig bliver mindre.

Det betyder, at menighedsrådet på sin vis ligner en bestyrelse med ansvar for de mere overordnede beslutninger. Styregruppen bemærker i den forbindelse, at Komiteen for God Selskabsledelse anbefaler, at en bestyrelse ikke bør være større end, at alle kan bidrage. Tidligere har komiteen anbefalet, at 9 bestyrelsesmedlemmer er passende, men et specifikt antal bestyrelsesmedlemmer fremgår ikke længere af deres anbefalinger. Erfaringer med arbejds teams peger på, at den optimale størrelse på en bestyrelse, hvis denne betragtes som et ledelseskollegium, er 5-7 medlemmer.

Styregruppen har derfor drøftet, om det vil give menighedsrådene en bedre forudsætning for at kunne løse deres opgaver, hvis menighedsrådene får mulighed for frit at fastsætte antal valgte medlemmer uanset sognets størrelse.

Som det belyses i kapitel 7, har styregruppen også drøftet, om menighedsrådenes konstituering bør frisættes med henblik på at sikre fleksibilitet for menighedsrådene, sådan at de kan organisere sig ud fra sognenes lokale forhold og behov. Det foreslås som beskrevet i kapitel 7, at menighedsrådene får valgfrihed mellem at konstituere sig efter den nugældende model eller efter en minimalmodel, som indebærer, at menighedsrådene selv kan fastsætte, hvordan opgaverne skal fordeles i netop deres menighedsråd. Større frihed i forhold til den interne organisering kan også have betydning for, hvor mange valgte medlemmer der er behov for, for at menighedsrådets opgaver kan løftes.

Styregruppen finder ikke, at menighedsrådene frit skal kunne fastsætte antallet af medlemmer, men foreslår i lyset af den større frihed til intern organisering, forslagene om professionalisering af ledelsen og ændret opgavefordeling, at det maksimale antal af menighedsrådsmedlemmer sættes ned til 9. Styregruppen foreslår samtidig, at der gives mulighed for, at særligt store sogne kan vælge 10 eller 11 medlemmer i stedet for 9.

Styregruppen foreslår endvidere, at antallet af valgte medlemmer stiger med en for hver påbegyndt 2.000 folkekirkemedlemmer i stedet for med en for hver påbegyndt 1.000. Forslaget betyder, at flere menighedsråd kun skal vælge 5 medlemmer.

Styregruppen finder, at det er væsentligt at fastholde præstens medlemskab af menighedsrådet som født medlem.

Præsten, som født medlem af menighedsrådet, og de valgte medlemmer skal i arbejdet som menighedsrådsmedlemmer virke sammen om at skabe gode vilkår for kirkens liv og vækst og evangeliets forkyndelse. Samarbejde mellem præster og valgte medlemmer af menighedsrådet udgør fundamentet og en vigtig forudsætning for folkekirken. Folkekirkens trestrengede ledelsesstruktur forudsætter et konstruktivt samarbejde mellem menighedsrådets gejstlige og læge medlemmer.

Styregruppen peger i den forbindelse på, at præstens medlemskab af menighedsrådet medvirker til at forpligte præsten på menighedsrådets drøftelser og beslutninger. Præsten er således forpligtet til også at deltage i rådets arbejde med økonomi og bygninger, ligesom de valgte medlemmer er forpligtet til at medvirke til at gøre de konkrete målsætninger for det lokale kirkelige liv til virkelighed.

Styregruppen finder i den sammenhæng, at det fødte medlemskab af menighedsrådet bør afgrænses til præster, hvis hovedbeskæftigelse er i pastoratet. Det foreslås derfor, at præster med en beskæftigelsesgrad på mindre end halvtid fremover ikke skal være fødte medlemmer af menighedsrådet, medmindre vedkommende er den eneste præst i pastoratet. Det fastholdes samtidig, at præster – med en beskæftigelsesgrad på mindst halvtid i pastoratet – kun bliver fødte medlemmer, hvis ansættelsen har en varighed på et år eller mere.

Styregruppen foreslår også, at provsten ikke skal være født medlem af menighedsrådet, medmindre provsten er den eneste præst i pastoratet.

Det bemærkes, at præster, der er ansat i pastoratet, men ikke er fødte medlemmer af menighedsrådet, har ret til at deltage i menighedsrådsmøder uden stemmeret, jf. menighedsrådslovens § 2, stk. 2.

I forlængelse heraf har styregruppen vurderet, at der kan være behov for at indføre en ordning med stemmewægte ved bispevalg og valg til provstiudvalg. Styregruppen anbefaler, at der arbejdes videre med dette spørgsmål i et særskilt, hurtig arbejdende udvalgsarbejde.

6.1.4. Styregruppens forslag

Styregruppen foreslår, at den øvre grænse for antal menighedsrådsmedlemmer nedsættes fra 15 til 9, for at sikre, at der er en balance og parallelitet mellem repræsentativitet af sognets bredde og en professionel bestyrelse. Antallet fastsættes fortsat i forhold til antallet af folkekirkemedlemmer i sognet, jf. § 2, stk. 4, 2. pkt., i menighedsrådsloven.

Det foreslås endvidere at ændre måden for fastsættelse af antallet af menighedsrådsmedlemmer sådan, at antallet af valgte medlemmer stiger med en for hver påbegyndt 2.000 folkekirkemedlemmer i stedet for med en for hver påbegyndt 1.000. Det betyder, at flere mindre sogne skal vælge 5 medlemmer.

Forslaget betyder, at alle sogne med 8.001 eller flere folkekirkemedlemmer fremover skal vælge 9 medlemmer.

Der er aktuelt 1.560⁵ menighedsråd, heraf 375 fælles menighedsråd som dækker flere sogne. Forslaget ændrer ikke på, at antallet af valgte medlemmer i et fælles menighedsråd højst må bestå af summen af det antal valgte medlemmer, som de deltagende menighedsråd enkeltvis er berettiget til, og mindst skal bestå af det antal valgte medlemmer, som det samlede antal folkekirkemedlemmer i de deltagende sogne ville berettigede til, hvis sognene udgjorde én samlet menighedsrådsreds.

I de 1.185 menighedsråd, som aktuelt består af 1 sogn, er forslagens konsekvens for antallet af valgte menighedsrådsmedlemmer belyst i tabel 1.

Tabel 1					
Antal enkeltsgnsmenighedsråd med ændringen					
	Antal medlemmer	Antal menighedsråd	Antal medlemmer efter forslaget	Antal medlemmer i dag	Ændring i antal medlemmer
Antal folkekirke- medlemmer					
1-2000	5	608	3040	3222	-182
2001-4000	6	233	1398	1744	-346
4001-6000	7	160	1120	1514	-394
6001-8000	8	98	784	1114	-330
Flere end 8001	9	86	774	1200	-426
I alt		1185	7116	8794	-1678

Ændringen vil betyde, at knapt 43 % af de valgte medlemmer i enkeltsgnsmenighedsråd fremover vil blive valgt i sogne med 2.000 eller færre folkekirkemedlemmer mod knapt 37 % i dag.

Styregruppen foreslår, at der i særligt store sogne, hvor der i sognet bor mere end 10.000 folkekirkemedlemmer, skal være mulighed for, at menighedsrådet forud for menighedsrådsvalget (i foråret) kan vælge at fastsætte antallet af valgte medlemmer til 10 eller 11 medlemmer i stedet for 9. Denne mulighed vil i givet fald pt. kunne benyttes af ca. 30 sogne, hvor der bor mere end 10.000 folkekirkemedlemmer.

Det er væsentligt for styregruppen, at antallet af valgte medlemmer altid er højere end antallet af præster, der er fødte medlemmer. Styregruppen bemærker i den forbindelse, at forslaget om, at præster med en beskæftigelsesgrad på mindre end halvtid i pastoratet ikke er fødte medlemmer, vil betyde, at kredsene af fødte medlemmer bliver mindre.

En opgørelse pr. 10. januar 2025 viser, at der i menighedsråd med 5 valgte medlemmer er mellem 0 og 5 præster, der er fødte medlemmer. Kun i 5 tilfælde er der 5 valgte og 5 præster i et menighedsråd.

Det bemærkes, at antallet af stemmer ved bispevalg med den foreslåede model sættes ned særligt i de store sogne, hvis stemmer kommer til at udgøre en mindre del af det samlede stemmeantal. Samtidig vil balancen mellem stemmer fra valgte medlemmer og præster forskydes, så præsternes stemmeandel bliver større. Det bemærkes yderligere, at forslaget også får betydning for valg til provstiudvalgene. Styregruppen anbefaler, at spørgsmålet om stemmewægt belyses i et selvstændigt udvalgsarbejde.

Samtidig foreslår styregruppen, at reglerne om præsters medlemskab ændres sådan, at de fødte medlemmer fremover er de i pastoratet ansatte sognepræster med en beskæftigelsesgrad i pastoratet mindst svarende til halvtidsbeskæftigelse og en ansættelse med en varighed af et år eller mere. Forslaget omfatter både tjenestemand- og overenskomstansatte præster.

Hvis der kun er ansat en præst i pastoratet, er vedkommende født medlem af rådet uanset, at vedkommendes beskæftigelsesgrad i pastoratet er mindre end halvtid. Det er fortsat en forudsætning, at ansættelsen har en varighed af et år eller mere.

Det foreslås også, at provsten ikke er født medlem af menighedsrådet, medmindre provsten er den eneste sognepræst i pastoratet.

Styregruppen bemærker, at præster, der er ansat i pastoratet, men ikke er fødte medlemmer af menighedsrådet, har ret til at deltage i menighedsrådsmøder uden stemmeret, jf. menighedsrådslovens § 2, stk. 2.

6.1.5. Behov for lovændringer

Forslagene vil kræve ændring af § 2 i menighedsrådsloven.

6.2. Præster i flersognspastorater

6.2.1. Gældende ret

Præsten har som født medlem af menighedsrådet samme ret og pligt som de valgte medlemmer til at deltage i menighedsrådsarbejdet. Præsten har således ret og pligt til at deltage i menighedsrådets møder med forslags-, tale- og stemmeret.

Det følger af § 2, stk. 6, i menighedsrådsloven, at når den kirkelige betjening af et pastorat, der består af flere sogne, er ordnet således, at betjeningen af et enkelt sogn væsentligt er overdraget til en af præsterne, kan biskoppen ved regulativ for ordningen af tjenesteforholdet mellem præsterne bestemme, at hver af dem skal være medlem af menighedsrådet i sit sogn.

Bestemmelsen forudsætter, at der er flere præster i pastoratet, og at en anden præst i det væsentlige betjener det pågældende sogn. I det tilfælde har biskoppen kompetence til at beslutte, at præsterne skal være medlem af menighedsrådet i hvert af deres sogne. Bestemmelsen anvendes ikke meget i praksis.

6.2.2. Styregruppens overvejelser og forslag

Styregruppen er opmærksom på, at det i pastorater med mange sogne, der ikke har fælles menighedsråd, kan være en stor opgave for præsten at være født medlem af flere menighedsråd.

Styregruppen foreslår, at bestemmelsen i § 2, stk. 6, i menighedsrådsloven ændres således, at biskoppen i pastorater med flere sogne, der betjenes af flere præster, definerer en primærpræst til hvert sogn. Det

er biskoppens ansvar at sikre, at alle sogne har en primærpræst, der er født medlem af menighedsrådet i det pågældende sogn.

6.3. Menighedsrådets medvirken ved præsteansættelser i flersognspastorater med flere præster

6.3.1. Gældende ret

Menighedsrådet medvirker ved ansættelse i stillinger som sognepræst, jf. § 8, stk. 1, i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. og den tilhørende bekendtgørelse om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præste- og provstestillinger mm.

Det fremgår af ansættelseslovens § 9, stk. 1, at et pastorats menighedsråd afgiver indstilling om ansættelse i ledige stillinger som sognepræst i pastoratet. Er en sognepræstestilling oprettet for flere pastorater, afgives indstillingen af disse pastoraters menighedsråd.

Af ansættelseslovens § 9, stk. 2, fremgår det, at hvis flere menighedsråd skal medvirke ved indstillingen, afgives indstillingen i et fællesmøde. Biskoppen kan bestemme, at det af afstemningsresultatet skal fremgå, hvorledes stemmerne er faldet inden for hvert enkelt af de menighedsråd, der deltager i indstillingen.

Der skal som hovedregel indstilles 2 ansøgere til ministeren, jf. § 8 i bekendtgørelse om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præste- og provstestillinger mm. Det vil sige den som nr. 1 indstillede og den som nr. 2 indstillede.

Stemmeafgivningen i menighedsrådet er skriftlig og hemmelig. Resultatet af afstemningen skal indskrives i menighedsrådets beslutningsprotokol, således at det fremgår, hvor mange stemmer der er faldet på de enkelte kandidater under afstemningen. Hvis der er afgivet blanke stemmer, skal dette også fremgå af beslutningsprotokollen. Det skal fremgå specifikt, hvem der indstilles som nr. 1 henholdsvis nr. 2, eller såfremt der sker sideordnet indstilling i tilfælde af stemmelighed, skal dette også fremgå.

Beslutningsprotokollen sendes herefter gennem provsten til biskoppen, således at provsten kan afgive sin anbefaling af den som nummer 1 (og nr. 2) indstillede ansøger.

Når biskoppen har modtaget menighedsrådets/menighedsrådenes indstilling, skal biskoppen påse, at menighedsrådet har fulgt reglerne i bekendtgørelse om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præste- og provstestillinger.

Menighedsrådets indstilling kan i særlige tilfælde være bindende for ministeren, således at den ansøger, som menighedsrådet har indstillet som nummer 1, skal udnævnes af ministeren.

Af ansættelseslovens § 11, stk. 2, fremgår det således, at en ansøger, som ved første afstemning på indstillingsmødet har opnået alle afgivne stemmer, skal udnævnes i stillingen. Er der i pastoratet ikke normeret andre stillinger som sognepræst, skal en ansøger, der ved første afstemning har opnået 2/3 af de afgivne stemmer, ansættes.

Det er fastsat i ansættelseslovens § 11, stk. 1, 1. pkt., at kirkeministeren ikke kan udnævne en ansøger, der ikke er omfattet af menighedsrådets indstilling. Dette er – sammenholdt med de to særregler om, at menighedsrådene kan binde kirkeministeren til at udnævne en bestemt ansøger – med til at understrege menighedsrådets kaldsret.

Menighedsrådets kaldsret udspringer af Den Augsburgske Bekendelse, Confessio Augustana art. 14:

"Om den kirkelige orden lærer de, at ingen må lære offentlig eller forvalte sakramenterne i kirken, uden han er rettelig kaldet dertil".

Kaldsretten er således grundlæggende i folkekirken, og opfyldelse af kaldsretten er en af menighedsråds mange vigtige opgaver. Nogle vil nok hævde, at det er den vigtigste opgave overhovedet som menighedsrådsmedlem at få indflydelse på udnævnelse af menighedens præst.

6.3.2. Styregruppens overvejelser

Styregruppen er opmærksom på, at ansættelsesprocessen ofte bliver meget lang i pastorater, hvor der er mange menighedsråd og dermed mange menighedsrådsmedlemmer, der skal deltage i møderne.

Styregruppen har derfor overvejet, om processen kan gøres administrativt enklere i pastorater med mange menighedsråd. Styregruppen finder i den forbindelse, at det er væsentligt for menighedsrådenes kaldsret, at de medvirker fuldt ud ved ansættelsen af præster i pastorater med 1 eller 2 menighedsråd.

Styregruppens forslag vedrører derfor kun pastorater, hvor tre eller flere menighedsråd i fællesskab skal foretage indstilling til besættelse af en ledig præstestilling.

Styregruppen foreslår, at der kan nedsættes et ansættelsesudvalg i pastorater med tre eller flere menighedsråd. Det er menighedsrådene, der beslutter, om de ønsker at gennemføre ansættelsesproceduren med et ansættelsesudvalg, eller om de ønsker at anvende den gældende procedure, hvor alle menighedsrådsmedlemmer deltager i processen.

6.3.3. Styregruppens forslag

Styregruppen foreslår, at der ved ansættelse i præstestillinger i pastorater med tre eller flere menighedsråd indføres mulighed for, at der kan nedsættes et ansættelsesudvalg, der består af menighedsrådsmedlemmerne fra primærsognet samt to repræsentanter fra de øvrige menighedsråd samt en medarbejderrepræsentant fra hvert menighedsråd.

Nedsættelse af et ansættelsesudvalg forudsætter enighed mellem menighedsrådene.

Ansættelsesudvalget vil i givet fald deltage i orienterings- og indstillingsmøder, ligesom det vil være ansættelsesudvalget, der gennemfører ansættelsessamtalerne. Gudstjenester med prøveprædiken er fortsat offentligt tilgængelige, og menighedsrådsmedlemmer, der ikke sidder i ansættelsesudvalget, har derfor fortsat mulighed for at overvære prøveprædiken. Herved sikres det, at de medlemmer, der kun overværer prøveprædiken, har et grundlag for at orientere deres repræsentanter i ansættelsesudvalget om, hvilke ansøgere de foretrækker til stillingen.

Forslaget betyder, at ansættelsesforløbet kan afvikles mere smidigt, idet der skal deltage færre personer i forløbet. Samtidig kommer processen til at minde om ansættelsesforløb på andre områder. Det bemærkes i den forbindelse, at det for ansøgerne (præsterne) kan virke både overvældende og forstyrrende at skulle forholde sig til et meget stort antal menighedsrådsmedlemmer fra hele pastoratet. Et mindre ansættelsesudvalg vurderes i den sammenhæng at give mulighed for en bedre samtale ved ansættelsen.

Menighedsrådets kaldsret begrænses med forslaget, idet menighedsrådet fra andre sogne end primærsognet kun er repræsenteret med få medlemmer på indstillingsmødet. Forslaget skal dog ses i sammenhæng med, at biskoppen har defineret et primærsogn, hvor præsten har hovedparten af sine opgaver, og i sammenhæng med ønsket om at gøre ansættelsesproceduren så fleksibel som mulig for både menighedsråd og ansøgere.

Det er menighedsrådets ansvar at udpege de rette personer til at indgå i et ansættelsesudvalg, så de enkelte medlemmer oplever, at hele menighedsrådets ønske i forhold til ansættelse af en ny præst er bedst muligt repræsenteret.

Hvis der i pastoratet er et teologisk retningsbestemt mindretal, bør samtlige menighedsråd fortsat medvirke ved indstillingen. Det foreslås derfor, at der i disse situationer ikke nedsættes et ansættelsesudvalg. Tilkendegivelsen af teologisk retningsbestemt mindretal skal derfor ske, inden ansættelsesudvalget nedsættes. Biskoppen skal orienteres om teologisk retningsbestemte mindretal.

6.3.4. Behov for lovændringer

Forslaget om nedsættelse af et ansættelsesudvalg vil kræve ændring af lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. og af bekendtgørelse om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præste- og provstestillinger mm.

6.4. Funktionsperiodens start

6.4.1. Gældende ret

Medlemmer af menighedsråd vælges for 4 år, regnet fra et kirkeårs begyndelse. Mandaterne bortfalder dog i intet tilfælde, før nyvalg har fundet sted, jf. § 1, stk. 1, i lov om valg til menighedsråd.

Biskoppen kan dog efter begrundet ansøgning fra menighedsrådet nedsætte menighedsrådets funktionsperiode til 2 år, jf. § 34 a, stk. 1, 1. pkt., i lov om valg til menighedsråd.

De nyvalgte menighedsråd tiltræder således ved kirkeårets begyndelse, dvs. 1. søndag i advent, hvilket altså ikke er en fast dato. Langt de fleste menighedsråd har valg hvert 4. år, mens en del har valg hvert 2. år.

Det følger herudover af § 1, stk. 1, i lov om folkekirken økonomi, at der ved hvert menighedsråd oprettes en kirkekasse, der bestyres af menighedsrådet. Det følger endvidere af økonomilovens § 8, stk. 1, 1. pkt., at regnskabsåret for kirkekassen er kalenderåret. Det følger videre af § 9, stk. 1, 1. pkt., at menighedsrådet aflægger årligt regnskab for kirkekassen. Det fremgår af § 12, stk. 1, 1. pkt., i cirkulære om kirke- og provstiudvalgskassernes budget, regnskab og revision, at menighedsrådet aflægger regnskab senest den 1. april efter regnskabsårets udløb.

Udfordringen med menighedsrådenes funktionsperiode set i forhold til regnskabsåret

I stedet for at hvert sogn har sit eget menighedsråd, danner sognene i stadig højere grad fælles menighedsråd, som består af to eller flere sogne. Nogle af disse fælles menighedsråd opløses igen og danner nye konstellationer, mens andre bliver mere permanente. For hver ændring vil der være tale om en ny juridisk enhed med eget navn, nyt regnskab, eget CVR-nummer m.v.

En ny juridisk enhed skal have eget regnskab, ligesom de tidligere enheders regnskab skal lukkes. I praksis sker der dog i valgår det, at de nye menighedsråd bliver oprettet pr. 1. søndag i advent (ved starten på de nyvalgtes menighedsrådsmedlemmers funktionsperiode), samtidig med at de tidligere enheders regnskab fortsætter til årsskiftet, og at den nye enheds regnskab først starter 1. januar.

I forbindelse med implementeringen af den nye valgform og menighedsrådsvalget i 2020 blev der fastsat regler om, at beslutningen om at danne et nyt fælles menighedsråd skal være truffet senest den 1. april i valgåret. Dette følger af § 2, stk. 1, i cirkulære om orienteringsmøde og valgforsamling, hvoraf det fremgår, at hvis menighedsrådet ønsker en ændret struktur i form af oprettelse af nye fælles menighedsråd, ændring af fælles menighedsråd eller opløsning af fælles menighedsråd med virkning fra valget 2024, skal beslutning herom være truffet senest mandag den 1. april 2024. Herved er der god tid fra beslutning til implementering, hvilket giver mulighed for at tage højde for, at implementeringen omfatter en række praktiske og administrative opgaver samt tilpasning af understøttende systemer (fx KIS, FLØS, regnskabssystem m.v.).

Et nyt fælles menighedsråd kan også dannes i løbet af funktionsperioden og herved også på andre tidspunkter end i valgåret. I disse tilfælde kan processen starte lidt senere end i valgåret. Der har indenfor de seneste år været en stigende forståelse for, at omfanget og kompleksiteten af implementeringen af et nyt fælles menighedsråd gør, at det er hensigtsmæssigt, at disse kun dannes pr. 1. januar, svarende til regnskabsårets start. Herved kan der dannes hele og dermed sammenlignelige regnskabsår. Dette kræver, at beslutningen er taget senest 4-5 måneder inden.

Stamdata til den tekniske registrering/implementering af de nye fælles menighedsråd i de forskellige systemer dannes ud fra de eksisterende menighedsråds oplysninger (navn, myndighedskode (sognenr.), CVR-nummer, regnskabskasse hos Brandsoft). Det er generelt ikke muligt at have flere enheder i brug med samme stamdata i samme system og periode. Dette gælder især for myndighedskode,

CVR-nummer og kassenummer, som ikke kan ligge dobbelt i samme periode i samme system. Dette betyder, at der i december i valgåret vil være en forskel på registreringen af enheder i KIS og i de regnskabsrelaterede systemer.

6.4.2. Styregruppens overvejelser

Styregruppen har drøftet muligheden for at ændre funktionsperiodens start til kalenderårets start af regnskabstekniske årsager og finder generelt, at det vil være hensigtsmæssigt ud fra et forenklingsperspektiv at flytte funktionsperiodens starttidspunkt til 1. januar.

6.4.3. Styregruppens forslag

Styregruppen foreslår, at starttidspunktet for menighedsrådsmedlemmernes funktionsperiode ændres til 1. januar for alle menighedsråd. Hermed sikres det, at funktionsperiodens begyndelse i alle tilfælde er sammenfaldende med regnskabsårets, og at strukturændringerne på de nye enheder (menighedsråd) kan opdateres samtidig i alle systemer.

Forslaget vil betyde, at nye menighedsmedlemmer får bedre tid til at sætte sig ind i menighedsrådsarbejdet inden funktionsperiodens start, ligesom der bliver bedre tid til konstitueringen, der skal finde sted inden funktionsperiodens begyndelse.

6.4.4. Behov for lovændringer

Forslaget vil kræve ændring af § 1 i lov om valg til menighedsråd.

6.5. Menighedsmøder i forbindelse med oprettelse og nedlæggelse af sogne

6.5.1. Gældende ret

Det følger af § 1, stk. 3, i lov om menighedsråd, at to eller flere menighedsråd i et provsti kan oprette et fælles menighedsråd, når det besluttet på et menighedsmøde i hvert af sognene, jf. kapitel 7.

To eller flere menighedsråd i samme provsti kan således beslutte at etablere et fælles menighedsråd, hvis rådene hver for sig beslutter dette på et menighedsrådsmøde, og det efterfølgende besluttet på et menighedsmøde i hvert af sognene.

Hvis et fælles menighedsråd ønskes oprettet på tværs af provstigrænser, kræver det dispensation fra By-, Land- og Kirkeministeriet, jf. § 43, stk. 1, i menighedsrådsloven. Sagen fremsendes med indstilling fra provst og biskop.

Oprettelse og nedlæggelse af sogne besluttet af biskoppen efter anmodning fra menighedsrådet og med anbefaling fra provsten. Der er ikke krav om, at oprettelsen eller nedlæggelsen af sognet skal været drøftet på et menighedsmøde i de berørte sogne.

6.5.2. Styregruppens overvejelser

Styregruppen finder, at det er en forenkling, hvis der er parallelitet i den lokale proces for oprettelse og nedlæggelse af sogne og oprettelse af fælles menighedsråd. Styregruppen finder derfor, at menighedsrådets beslutning om ændring i sognestrukturen bør drøftes på et menighedsmøde, før sagen sendes til biskoppen.

Kompetencen til at oprette sogne er hos biskoppen, hvilket betyder, at drøftelserne på menighedsmødet alene er vejledende for menighedsrådets indstilling til biskoppen.

6.5.3. Styregruppens forslag

Styregruppen foreslår, at menighedsrådet/menighedsrådene for to eller flere sogne, der ønsker, at sognene skal lægges sammen, bliver forpligtet til at afholde et menighedsmøde, hvor spørgsmålet om ændring af sognestrukturen drøftes. Tilsvarende gælder, når menighedsrådet ønsker sognet opdelt.

Forslaget sikrer åbenhed og debat om sammenlægningen hhv. sogneoprettelsen, inden denne foretages. Herudover skabes der med forslaget parallelitet til reglerne om oprettelse af fælles menighedsråd, hvilket bidrager til forenkling. Menighedsrådet får dog ikke beslutningskompetence, hvilket hænger sammen med, at beslutningen om oprettelse og nedlæggelse af sogne træffes af biskoppen.

Styregruppen foreslår desuden, at sognesammenlægninger og sogneopdelinger skal tilrettelægges således, at de træder i kraft 1. januar, når disse gennemføres midt i funktionsperioden. Biskoppen kan således ikke tillade, at der sker ændringer i sognestrukturen med virkning fra andre datoer end den 1. januar. Herved sikres der den bedst mulige systemunderstøttelse, regnskabsaflæggelse og ændring af ansattes ansættelsesområde samtidig med, at fristen kommer til at svare til den frist, der gælder for sammenlægninger forud for menighedsrådsvalg.

6.5.4. Behov for lovændringer

Forslaget vil kræve ændring af § 1 i lov om menighedsråd og af § 1 i lov om valg til menighedsråd.

Kapitel 7.

Kapitel 7.

Den interne organisering af arbejdet i menighedsrådet og menighedsrådets møder m.v.

7.1. Den interne organisering af arbejdet i menighedsrådet

7.1.1. Gældende ret

Som beskrevet i kapitel 6.1. og 6.2. består menighedsrådet af 5-15 valgte medlemmer samt den eller de præster i sognet, der er ansat i en tjenestemandsstilling, eller som er overenskomstansat for en periode af mindst et år, jf. § 2, stk. 4, i lov om menighedsråd. Hvis der er tale om et fælles menighedsråd for to eller flere sogne, kan antallet af valgte medlemmer være højere, jf. menighedsrådslovens § 2, stk. 5.

En repræsentant for kirkefunktionærerne i sognet (eller i de sogne, der er fælles om et menighedsråd) har ret til at deltage i rådets møder uden stemmeret, jf. menighedsrådslovens § 3, stk. 1.

Det nyvalgte menighedsråd afholder sit konstituerende møde, inden dets funktionsperiode begynder, jf. menighedsrådslovens § 6, stk. 1. Indkaldelse til mødet foretages af det først valgte medlem.

På det konstituerende møde vælges menighedsrådets formand og næstformand og personer til de i § 9 nævnte enkeltmandsposter, jf. menighedsrådslovens § 8, stk. 1, 1. pkt., ligesom der vælges medlemmer til de obligatoriske udvalg, jf. menighedslovens § 21, stk. 1.

Formanden og næstformanden vælges blandt menighedsrådets medlemmer af de valgte medlemmer ved hemmelig afstemning, jf. menighedsrådslovens § 8, stk. 3. Valget af formanden ledes af det medlem, der har indkaldt til mødet, jf. menighedsrådslovens § 8, stk. 2. Herefter overtager den nyvalgte formand ledelsen af mødet, jf. menighedsrådslovens § 8, stk. 3, 3. pkt.

Umiddelbart efter valget af formand og næstformand vælger menighedsrådet blandt sine medlemmer eller uden for menighedsrådet en kirkeværge og blandt sine medlemmer en kasserer, en sekretær (medmindre dette hverv er henlagt til en kirkefunktionær) og en kontaktperson, jf. menighedsrådslovens § 8, stk. 1 og 4, og § 9, stk. 1, 2, 4 og 5.

Menighedsrådet kan beslutte, at den praktiske udførelse af opgaverne med budgetlægning og regnskabsførelse skal varetages af en kirkefunktionær eller en professionel regnskabsfører, der ikke er medlem af rådet, jf. menighedsrådslovens § 9, stk. 2, 2. pkt.

Menighedsrådet kan beslutte, at opgaven som kontaktperson skal deles mellem en af pastoratets præster og et af de valgte medlemmer, jf. menighedsrådslovens § 9, stk. 5, 2. pkt.

Kirkefunktionærer, der er ansat ved kirken eller kirkegården, kan ikke vælges til kirkeværge, jf. menighedsrådslovens § 9, stk. 1, 2. pkt. Formanden kan ikke vælges til kirkeværge, kasserer eller være den antagne (professionelle) regnskabsfører, jf. menighedsrådslovens § 9, stk. 3.

Menighedsrådet fastsætter en vedtægt for de nævnte hvervs forretningsområder, jf. menighedsrådslovens § 9, stk. 7.

Menighedsrådet vælger desuden en bygningskyndig til at deltage i de årlige syn over kirke og kirkegård, jf. menighedsrådslovens § 9, stk. 8. Den bygningskyndige kan være medlem af rådet, men skal ikke være det. Kirkeværgen, der til daglig har tilsynet med kirke og kirkegård, kan ikke vælges til menighedsrådets bygningskyndige.

Endelig vælger menighedsrådet blandt rådets medlemmer en person, der bemyndiges til sammen med formanden at underskrive dokumenter vedrørende køb, salg og andre dispositioner over fast ejendom og optagelse af lån, jf. menighedsrådslovens § 9, stk. 9.

Valgene til formand, næstformand og enkeltmandsposter har gyldighed for et år ad gangen, jf. menighedsrådslovens §§ 8-9.

Et medlem af menighedsrådet har pligt til at modtage valg til formand, næstformand og de nævnte enkeltmandsposter, jf. menighedsrådslovens § 10, stk. 1. Et medlem har kun pligt til at være formand i fire år, jf. menighedsrådslovens § 10, stk. 2. Præsten er ikke forpligtet til at være kontaktperson og kan frasige sig opgaverne i løbet af funktionsperioden, jf. menighedsrådslovens § 10, stk. 3. Præsten er ikke forpligtet til at begrunde ønsket om ikke at være kontaktperson.

Menighedsrådet kan fritage formanden og næstformanden for hvervet for resten af funktionsperioden, jf. menighedsrådslovens § 10, stk. 4. Fritagelse kan ske på baggrund af en konkret begrundet anmodning.

Når en formand eller næstformand fritages for sit hverv, dør eller udtræder af menighedsrådet, foretages nyt valg efter reglerne i § 11 for resten af den afgående formands eller næstformands funktionsperiode, jf. menighedsrådslovens § 10, stk. 5. Når et medlem af menighedsrådet, som er valgt til en eller flere af de i § 9 nævnte enkeltmandsposter, dør eller udtræder af menighedsrådet, foretages nyt valg til den eller de derved ledige enkeltmandsposter for resten af det afgående medlems funktionsperiode, jf. menighedsrådslovens § 10, stk. 6. Det samme gør sig gældende, hvis en præst i løbet af funktionsperioden frasiger sig hvervet som kontaktperson.

Hvert år inden udløbet af formandens funktionsperiode vælger menighedsrådets valgte medlemmer ved hemmelig afstemning formand for det kommende år. Valget ledes af den afgående formand, jf. menighedsrådslovens § 11, stk. 1. Når valg af formand har fundet sted, vælges en næstformand for det kommende år efter de regler, der gælder i forbindelse med det konstituerende møde, jf. menighedsrådslovens § 11, stk. 2. Herefter foretages valg til enkeltmandsposter for det kommende år, jf. menighedsrådslovens § 11, stk. 3.

Formanden forbereder menighedsrådets møder og indkalder rådets medlemmer, jf. menighedsrådslovens § 29, stk. 1, i menighedsrådsloven. Formanden leder desuden menighedsrådsmøderne og de afstemninger, der skal gennemføres, jf. menighedsrådslovens § 29, stk. 4. Hvis formanden har forfald, ledes møderne af næstformanden. Hvis både formand og næstformand har forfald, vælges der en mødeleder for det pågældende møde. Ønsker menighedsrådet eller formanden, at menighedsrådsmødet ledes af en anden person, som eventuelt også kan bistå med at forberede møderne, kræver det dispensation fra By-, Land- og Kirkeministeriet, jf. menighedsrådslovens § 43, og ansøgning herom skal være begrundet i de konkrete forhold.

Menighedsrådet skal som en del af konstitueringen nedsætte et stående kirke- og kirkegårdsudvalg på mindst tre af menighedsrådets medlemmer, jf. menighedsrådslovens § 17, stk. 1. Hvis et menighedsråd bestyrer flere kirker, kan der nedsættes et stående kirke- og kirkegårdsudvalg for hver af kirkerne. Kirkeværgen kan ikke vælges til medlem af udvalget.

Udvalget varetager tilsynet med kirkens og kirkegårdens vedligeholdelse og drift, kirkeværgens forretningsførelse samt udførelse af mindre arbejder ved kirke og kirkegård. Menighedsrådet fastsætter i en vedtægt nærmere regler for udvalgets virksomhed og beføjelser, jf. menighedsrådslovens § 17, stk. 2.

Menighedsråd, der består af fem valgte medlemmer, kan beslutte, at der ikke skal nedsættes et stående kirke- og kirkegårdsudvalg, jf. menighedsrådslovens § 17, stk. 3. Udvalgets opgaver varetages i givet fald i stedet af menighedsrådet.

I pastorater med flere menighedsråd skal menighedsrådene nedsætte et stående præstegårdsudvalg, der består af et lige stort antal medlemmer fra hvert menighedsråd, jf. menighedsrådslovens § 18, stk. 1. Præstegårdsudvalget varetager tilsynet med præsteembedets faste ejendom. Menighedsrådet fastsætter i en vedtægt nærmere regler for udvalgets virksomhed og beføjelser, jf. menighedsrådslovens § 18, stk. 2, 1. og 2. pkt.

Hvis pastoratet alene omfatter et menighedsråd, er der ikke pligt til at nedsætte et præstegårdsudvalg.

For en ikke-selvejende kirke nedsætter menighedsrådet et stående kirke- og kirkegårdsudvalg bestående af en sognepræst og to af menighedsrådets valgte medlemmer til varetagelse af menighedsrådets interesse med hensyn til kirken, kirkegården m.m. Udvalget skal have lejlighed til at udtale sig om alle større arbejder, der udføres ved kirken eller kirkegården, og har ret til gennem menighedsrådet at henvende sig til de kirkelige tilsynsmyndigheder, jf. menighedsrådslovens § 19. Nedsættelse af dette udvalg er aktuelt, når kirken er ikke-selvejende og dermed er ejet af en privat person eller af en fond (stiftelse) m.v. Bestemmelsen skal sikre, at udvalget har indflydelse på større arbejder ved kirken, ligesom præstens medlemskab er begrundet i hensynet til den sagkyndige teologiske bistand, som præsten vil være for udvalget.

Valg af medlemmer til stående kirke- og kirkegårdsudvalg og stående præstegårdsudvalg finder sted umiddelbart efter valg af menighedsrådets formand og næstformand. Valgene har virkning for hele menighedsrådets funktionsperiode, jf. menighedsrådslovens § 21, stk. 1.

Som en del af konstitueringen skal menighedsrådet også vælge en valgbestyrelse, der består af 3 medlemmer valgt efter forholdstal af og blandt menighedsrådets medlemmer, jf. § 6, stk. 1, i lov om valg til menighedsråd. Deles en menighedsråds-kreds, vælger det hidtidige menighedsråd valgbestyrelsen for den nyoprettede kreds blandt dennes valgberettigede beboere. Menighedsrådet vælger valgbestyrelsens formand blandt dens medlemmer, jf. § 6, stk. 2, i valgloven.

Hvis der er færre end 3 medlemmer af menighedsrådet, vælges valgbestyrelsens manglende antal medlemmer af provstiudvalget blandt provstiudvalgets valgte medlemmer, jf. valglovens § 6, stk. 4.

Menighedsrådsmedlemmer har pligt til at modtage valg til udvalg og til at udføre øvrige hverv, som menighedsrådet måtte tildele dem, jf. menighedsrådslovens § 21, stk. 3, 1. pkt. Dette følger som en naturlig konsekvens af medlemskab af menighedsrådet.

Udvalgsmøderne er ikke offentlige – i modsætning til menighedsrådsmøderne – og der er ikke hjemmel til, at udvalget kan beslutte, at udvalgsmøder er offentlige.

Menighedsrådet kan overlade hverv til medlemmer af menigheden, medmindre der er tale om hverv, som efter lovgivningen alene kan varetages af et menighedsrådsmedlem, jf. menighedsrådslovens § 21, stk. 3, 2. pkt. Dette giver menighedsrådet mulighed for at tilknytte interesserede frivillige til arbejdet i menighedsrådet, uden at disse er medlemmer af rådet.

Menighedsrådet kan nedsætte særlige udvalg til varetagelse af bestemte hverv eller til udførelse af forberedende eller rådgivende funktioner for menighedsrådet eller de stående udvalg. Menighedsrådet bestemmer de særlige udvalgs sammensætning og fastsætter regler for deres virksomhed, jf. menighedsrådslovens § 20. Menighedsrådet kan ikke nedsætte et særligt udvalg på det konstituerende møde.

To eller flere menighedsråd, der samarbejder i henhold til menighedsrådslovens §§ 42 a eller 43, kan nedsætte et fælles ansættelsesudvalg eller et fælles udvalg om kirkegårdsdrift, som handler på menighedsrådenes vegne, jf. menighedsrådslovens § 20 a, stk. 1. Det bemærkes, at et fælles udvalg for kirkegårdsdrift ikke erstatter de stående kirke- og kirkegårdsudvalg efter menighedsrådslovens § 17. Der er således alene tale om et koordinerende udvalg, der kan træffe beslutninger inden for nærmere fastlagte rammer.

To eller flere menighedsråd, der samarbejder i henhold til menighedsrådslovens §§ 42 a eller 43, kan endvidere nedsætte et fælles udvalg, der kan varetage opgaver svarende til de opgaver, der kan varetages af et særligt udvalg efter menighedsrådslovens § 20, jf. menighedsrådslovens § 20 a, stk. 2.

Deltagerne i et samarbejde fastsætter regler for det fælles udvalgs virksomhed i vedtægten for samarbejdet, jf. menighedsrådslovens § 20, stk. 3.

7.1.2. Erfaringer fra forsøgsordninger

Med hjemmel i lov nr. 460 af 15. maj 2017 om forsøg i folkekirken blev der udbudt 11 forsøgsrammer, hvor det bl.a. var muligt at få godkendt og gennemføre et forsøg, hvor menighedsrådene kunne vælge at organisere sig internt ud fra en af tre nedenstående modeller (forsøgsramme 7).

De første forsøg under forsøgsramme 7 blev iværksat i 2017 med en forsøgsperiode på 2 år med mulighed for at ansøge kirkeministeren om forlængelse med op til 2 år.

Forsøgsramme 7 havde til hensigt at imødekomme menighedsrådsmedlemmernes forskellige interesser og fagligheder ved at give mulighed for at ændre den interne organisering i menighedsrådene. De menighedsråd, der indgik i forsøgsramme 7, skulle vælge én af de tre modeller for en ny organisering, hvor der lægges vægt på ansvar og opgaver frem for roller og poster:

A) Bestyrelsesmodel med professionel forvaltning.

Intensionen med model A var at give menighedsrådene mere fleksible rammer for roller og poster ved, at menighedsrådene kunne delegerede nogle opgaver til menighedsrådenes ansatte. Menighedsrådene kunne desuden vælge at nedlægge en række formelle poster. Dog skulle formands- og næstformandsposten bibeholdes. Formålet med denne forsøgsramme var at give menighedsrådene nye rammer for at træffe politiske beslutninger, som tidligere kunne være besværliggjort af de mange enkeltmandsposter.

B) Bestyrelsesmodel med arbejdende udvalg.

I model B var intensionen, at menighedsrådsmedlemmerne i højere grad kunne beskæftige sig med de områder, som de fandt mest interessante. Forsøgsrammen indebar, at menighedsrådene kunne oprette en række udvalg, der havde ansvaret for og beskæftigede sig med opgaver for hvert sit område. Det kunne fx være et økonomiudvalg og et personaleudvalg. Ved at nedsætte et udvalg kunne flere menighedsrådsmedlemmer bidrage til opgaverne og dele ansvaret inden for et område frem for, at et enkelt menighedsrådsmedlem skulle stå med opgaverne og ansvaret alene.

C) Formands/næstformandsmodellen.

Intensionen bag model C var at give de mindre menighedsråd mulighed for at forenkle organiseringen af roller og funktioner ved at samle konkrete opgaver og ansvar hos formanden og næstformanden. Derved ville det være to enkeltpersoner, der udførte de få opgaver i de små menighedsråd, hvor det ikke gav mening at besætte de øvrige poster. Formålet med at nedlægge bestemte roller og funktioner var at give de øvrige menighedsrådsmedlemmer mere tid til at beskæftige sig med kirkens aktiviteter og udvikling.

Overordnet set var formålet med forsøgsramme 7, at menighedsrådene kunne organisere sig mere enkelt og fleksibelt, så opgaverne og ansvaret blev tilpasset de lokale forhold. Derved kunne menighedsrådsmedlemmerne arbejde med de områder, de interesserer sig mest for, hvilket gerne skulle give flere lyst til at stille op til menighedsrådsvalg og til at sidde i menighedsrådene i længere tid.

15 menighedsråd deltog i forsøg med forsøgsramme 7. Af disse menighedsråd var der 11, der ikke allerede inden forsøget arbejdede som beskrevet i forsøget. Det er derfor kun disse 11 menighedsråd, som fuldt ud har kunnet indgå i evalueringen.

Evaluering af forsøgsordningen¹ viste bl.a., at forsøgsordningen overordnet set har skabt mere fleksible vilkår for den interne organisering i menighedsrådene, hvormed menighedsrådene har kunnet tilpasse organiseringen til den praktiske virkelighed i sognene. Som følge heraf har menighedsrådene mindsket deres arbejdsbyrde. Menighedsrådene har oplevet, at forretningsgangene er blevet lettet, og at udvalgene sikrer en mere hensigtsmæssig opgaveløsning. Medlemmerne har fået mulighed for at beskæftige sig med de områder, der interesserer dem mest under forsøgsordningen, hvormed der er skabt en bedre balance mellem administrative og kirkelige opgaver. Det, vurderer flere af formændene, vil få en positiv betydning for fastholdelse og rekruttering til menighedsrådene.

Det fremgår bl.a. af evalueringen, at de nye rammer for menighedsrådenes interne organisering har givet øget mulighed for fleksibilitet, om end fleksibiliteten kommer til udtryk på forskellige måder i de enkelte modeller. Samtlige menighedsråd i forsøgsrammen har fået større frihed til at organisere sig individuelt under forsøgsordningen. (Evalueringsrapporten, afsnit 4.6.2.1.2.)

¹ Evaluering af forsøg under Lov om forsøg i folkekirken 2022[2] (blkm.dk)

Det fremgår endvidere (Evalueringsrapporten, afsnit 4.6.2.1.3), at menighedsrådene oplever, at medlemmerne har bedre mulighed for at beskæftige sig med de opgaver og områder, som de interesserer sig for, efter indtrædelse i forsøget. Det har skabt en ny og bedre balance i fordelingen mellem administrative og kirkelige opgaver for menighedsrådsmedlemmerne.

Menighedsrådene vurderer, at muligheden for, at medlemmerne i højere grad kan beskæftige sig med deres interesseområder, har en positiv indvirkning på fastholdelse af nuværende medlemmer og på rekruttering af nye medlemmer. Nogle af de interviewede peger på, at flere af de nuværende medlemmer i menighedsrådene formodentlig vil genopstille, hvis forsøgsordningen fortsætter.

Endelig fremgår det, at erfaringerne fra forsøgene således tyder på, at menighedsrådsmedlemmerne igennem forsøgets rammer får større frihed til at beskæftige sig med det, de interesserer sig for. Desuden er der en forventning hos flere af de interviewede om, at dette vil bidrage til øget rekruttering og fastholdelse.

7.1.3. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen

Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.3.2., at 76 % oplyser, at de varetager en rolle i menighedsrådet. I alt 24 % af menighedsrådsmedlemmerne svarer, at de varetager mere end én rolle i deres menighedsråd. Det er oftest kontaktperson og næstformand, der varetager mere end én rolle.

Det fremgår endvidere af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.4.2., at flest menighedsrådsmedlemmer i undersøgelsen angiver at beskæftige sig med opgaver relateret til mødedeltagelse, fx deltagelse i menighedsrådsmøder eller udvalgsmøder, mens færrest angiver at varetage opgaver inden for ledelse af medarbejdere og frivillige.

Menighedsrådsmedlemmerne blev præsenteret for en række mulige tiltag og bedt om at vurdere i hvor høj grad, forskellige tiltag vil hjælpe arbejdet som menighedsrådsmedlem. Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2., at menighedsrådsmedlemmerne i gennemsnit vurderer, at tiltaget "fleksibel sammensætning" og "større frihed til intern organisering" i nogen grad vil hjælpe menighedsrådenes arbejde. For alle roller i menighedsrådet er der ikke væsentlig forskel i holdningen til hvilke tiltag, der vil hjælpe menighedsrådsmedlemmernes arbejde.

Det fremgår endvidere af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2.1., at 37 % af menighedsrådsmedlemmerne har angivet, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at kurser og uddannelse vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer. Yderligere 37 % har svaret, at de "i nogen grad" mener, at kurser og uddannelse vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer.

De 37 % af menighedsrådsmedlemmerne, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" – dvs. 2.047 menighedsrådsmedlemmer – har fået en række supplerende spørgsmål om, hvilke kurser eller uddannelser de kunne være interesseret i. Blandt gruppen tilkendegiver 59 %, at kurser eller uddannelse målrettet deres rolle i menighedsrådet ville være interessant, mens det er lige knapt halvdelen, der ønsker sig kurser om menighedsrådsarbejdet generelt².

På tværs af roller efterspørges generelle kurser indenfor menighedsrådets arbejde samt rollespecifikke kurser. Kontaktpersoner og præster skiller sig ud ved i større omfang at efterspørge uddannelse eller kurser indenfor personaleledelse og konflikthåndtering end de øvrige roller. Personaleledelse og konflikthåndtering er en væsentlig del af kontaktpersonens opgave, og kontaktpersoner efterspørger af disse kurser ligger i naturlig forlængelse af ønsket om rollespecifikke kurser.

Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2.2., at 43 % af menighedsrådsmedlemmerne har angivet, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at tiltaget "delegering af konkrete opgaver" til ansatte, udvalg under menighedsrådet, til andet menighedsråd/kirkegårdsbestyrelse eller andre, vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer. Yderligere 36 % har svaret, at de "i nogen grad" mener, at delegering af opgaver vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer.

² Det er væsentligt at understrege, at resultaterne udelukkende bør tolkes som repræsentative for de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" til spørgsmålet om kurser og uddannelse (de 37 %) og ikke for den samlede gruppe af menighedsrådsmedlemmer, som har besvaret spørgeskemaet.

7.1.4. Styregruppens overvejelser

Styregruppen ønsker, at der fremover bliver en større grad af fleksibilitet i menighedsrådets muligheder for at tilrettelægge den interne organisering.

Erfaringerne fra forsøgene, jf. afsnit 7.1.2., viser, at en større grad af fleksibilitet til intern organisering gør det muligt at tilpasse organiseringen til den praktiske virkelighed i sognet, hvilket mindsker menighedsrådenes arbejdsbyrde. Menighedsrådsmedlemmerne kan på den måde i højere grad beskæftige sig med de områder, de finder mest interessante, og de kan i højere grad deles om opgaverne, hvilket er positivt for fastholdelse og rekruttering af medlemmer til menighedsrådet.

Styregruppen har på den baggrund drøftet fire mulige modeller for den interne organisering:

1. Den nuværende model med enkeltmandsposter og stående udvalg.
2. Bestyrelsesmodel med professionel forvaltning, hvor hovedfokus for menighedsrådets arbejde er på politiske beslutninger, mens opgaver i høj grad delegeres til ansatte.
3. Bestyrelsesmodel med besluttende udvalg, hvor hvert udvalghar ansvar og budgetramme for eget område.
4. Formandsskabsmodel, hvor organiseringen forenkles, og flertallet af menighedsrådets medlemmer primært beskæftiger sig med aktiviteter og udvikling.

Styregruppen har, til trods for ønsket om flere muligheder, vurderet, at fire mulige modeller ikke som sådan vil opleves som en forenkling. Selvom der bør være valgmuligheder, har styregruppen drøftet de reelle behov for flere modeller og har vurderet, at der kun bør være to modeller for den interne organisering, som menighedsrådene kan vælge imellem. Samtidig har styregruppen drøftet, at de to modeller, skal udformes således, at de retter sig mod forskellige behov, der fx kan vise sig ved menighedsrådenes størrelse, økonomi m.v.

Styregruppen har derfor drøftet, om der udover den nuværende model for intern organisering skal være mulighed for at vælge en minimumsmodel, hvor der ved tilrettelæggelsen af opgaverne er fokus på, hvordan opgaverne varetages fremfor på besættelse af en række enkeltmandsposter og udvalg. Hensigten hermed er at øge fleksibiliteten og kombinere modellerne fra forsøgsordningen. Styregruppen peger på, at disse valgmuligheder vil bidrage til, at man kan tilpasse organiseringen efter lokale forhold i sognet.

Menighedsrådet konstituerer sig efter nyvalg som udgangspunkt efter samme model, som hidtil har været anvendt, men kan på det konstituerende møde vælge at bruge den anden konstitueringsmodel. Valget af konstitueringsmodel kan ændres i forbindelse med de årlige konstitueringer.

Menighedsrådet skal forud for valg af model være orienteret om, hvilke fordele og ulemper der er ved minimumsmodellen. Herved sikres det, at menighedsrådene vælger en konstituering, der giver mening for dem. Orienteringen kan fx ske ved skriftligt materiale herom til det nyvalgte menighedsråd.

Styregruppen peger således på to modeller for intern organisering: den nuværende organisering med enkeltmandsposter og en minimumsmodel, hvor der kun er krav om, at der skal vælges en formand og en tegningsberettiget. Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget i kapitel 6, afsnit 6.1.4. om at nedsætte antallet af valgte medlemmer.

Styregruppen mener, at kombinationen mellem større frihed til intern organisering og nedsættelse af antallet af valgte medlemmer frisætter menighedsrådet til selv at kunne vurdere sit behov baseret på, hvordan menighedsrådet ønsker at prioritere sine opgaver.

Styregruppen noterer sig, at menighedsrådsmedlemmer hidtil på frivillig basis har kunnet deltage i kurser udbudt af bl.a. Landsforeningen af Menighedsråd målrettet de fleste enkeltmandsposter. I lyset af tilkendegivelserne i brugerundersøgelsen om ønsket om uddannelse og for at sikre, at menighedsrådsmedlemmerne er klædt på til opgaven som medlem af rådet, foreslår styregruppen, at alle medlemmer tilbydes et introduktionskursus. Det er frivilligt at deltage i dette introduktionskursus. Styregruppen foreslår herudover kurser målrettet formand, kasserer og den personaleansvarlige. Deltagelse i disse kurser bør være obligatoriske, da varetagelsen af disse funktioner kræver særlige kompetencer.

7.1.5. Styregruppens forslag

7.1.5.1. To valgmuligheder ved intern organisering

Erfaringerne fra forsøgene, jf. afsnit 7.1.2., er, at muligheden for en mere individuel organisering af arbejdet mindsker menighedsrådenes arbejdsbyrde, og at menighedsrådene oplever, at forretningsgangene er blevet lettet, ligesom en mere fleksibel udvalgsstruktur sikrer en mere hensigtsmæssig opgaveløsning. Erfaringen er også, at forsøgene har givet medlemmerne mulighed for at beskæftige sig med de områder, der interesserer dem mest, hvormed der er skabt en bedre balance mellem administrative og kirkelige opgaver.

Samtidig viser brugerundersøgelsen, jf. afsnit 7.1.3, at menighedsrådsmedlemmerne i gennemsnit vurderer, at tiltaget "fleksibel sammensætning" og "større frihed til intern organisering" i nogen grad vil hjælpe menighedsrådenes arbejde. Det fremgår endvidere af brugerundersøgelsen, at 8 ud af 10 menighedsrådsmedlemmer har angivet, at "delegering af konkret opgave" til fx ansatte og udvalg under menighedsrådet vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer.

Styregruppen foreslår på den baggrund, at der indføres mere fleksible muligheder for intern organisering. Det foreslås i den forbindelse, at den ordning, der findes i dag, hvor menighedsrådet fordeler enkeltmandsposter og skal nedsætte enkelte stående udvalg, opretholdes som en valgmulighed for intern organisering af menighedsrådsarbejdet (model 1). Modellen er beskrevet ovenfor under gældende ret.

Som model 2 foreslås en minimumsmodel for den interne organisering.

Menighedsrådet konstituerer sig efter nyvalg som udgangspunkt efter samme model, som hidtil har været anvendt i sognet, men kan på det konstituerende møde vælge at bruge den anden konstitueringsform. Valget af konstitueringsform kan ændres i forbindelse med de årlige konstitueringer.

Minimumsmodel for intern organisering (model 2)

Modellen indebærer, at menighedsrådet er frit stillet i forhold til organiseringen af det interne arbejde under forudsætning af, at arbejdet tilrettelægges, så menighedsrådets opgaver håndteres.

Modellen giver mulighed for, at menighedsrådet kan forenkle organiseringen ved kun at vælge en formand og en tegningsberettiget og ikke de resterende enkeltmandsposter. Organiseringen skal tage højde for menighedsrådets opgaver, men det vil være en forenkling, at flere opgaver kan varetages af samme menighedsrådsmedlem, ligesom der bliver mulighed for at placere opgaver i udvalg med eksterne deltagere eller menighedsrådets ansatte.

Følgende opgaver skal varetages:

- Personaleopgaver.
- Regnskabsopgaver.
- Valgbestyrelsesopgaver.
- Opgaver vedrørende kirken og andre bygninger.

Menighedsrådet skal i modellen tage stilling til, om opgaverne skal håndteres af menighedsrådets medlemmer, af ansatte eller af udvalg.

Medlemmer, der får ansvaret for de ovennævnte opgaver, har en række rettigheder og pligter, som er forbundet med opgaven.

Modellen vurderes ikke at have konsekvenser i forhold til regnskabsopgaver, selvom der ikke vælges en kasserer, hvilket er at sammenligne med professionelle bestyrelser, hvor der heller ikke er nogen kasserer. Uanset at der ikke vælges en kasserer, vil menighedsrådet være forpligtet til at overholde gældende regnskabsprincipper.

Det obligatoriske valg af formand skal sikre, at der bliver indkaldt til og forberedt møder, udarbejdet dagsorden med det fornødne materiale og udsendt mødeindkaldelse. Herudover leder formanden menighedsrådets forhandlinger, samt evt. afstemninger og sørger for, at beslutninger indføres i beslutningsprotokollen.

Udpegning af en tegningsberettiget, der sammen med formanden skal underskrive dokumenter vedrørende køb, salg og andre dispositioner over fast ejendom og optagelse af lån, skal sikre, at væsentlige økonomiske dispositioner kun kan effektueres med to involverede menighedsrådsmedlemmer, og at der altid er to personer, der medvirker ved disponering af midler. Reglen herom findes i dag i menighedsrådslovens § 9, stk. 9.

Modellen giver menighedsrådet frihed til at organisere sig som man ønsker, idet opgaverne ikke længere er fast knyttet til en enkeltmandspost.

For at modellen også er relevant i store sogne, kan organiseringen suppleres med udvalg i større eller mindre omfang.

Menighedsrådet kan således frit vælge, om de nedsætter stående udvalg med beslutningskompetence eller ad hoc-udvalg, der kun i begrænset omfang har beslutningskompetence.

Menighedsrådet bestemmer det enkelte udvalgs sammensætning og fastsætter regler for dets virksomhed, herunder i hvilket omfang udvalget har besluttende kompetence. Det foreslås, at ansatte kan være medlemmer af udvalg. Styregruppen anbefaler i den forbindelse, at ansatte inddrages i udvalg for at fremme samarbejdet på arbejdspladsen, og sådan at de ansatte kan bidrage med faglig viden i udvalgene. Det foreslås endvidere, at der bliver mulighed for, at frivillige kan være medlemmer af udvalg med henblik på at aflaste menighedsrådsmedlemmerne og skabe interesse i en bredere kreds af folkekirke-medlemmer for rådets arbejde.

Udvalgene kan tildeles beslutningskompetence. Udvalg kan også nedsættes til varetagelse af bestemte hverv eller til udførelse af forberedende eller rådgivende funktioner for menighedsrådet. Udvalget kan tildeles en budgetramme og kan inden for denne budgetramme og de af menighedsrådet fastsatte retningslinjer for udvalget disponere herover. Udvalgets kompetence skal beskrives i et kommissorium for udvalget.

Ved fastlæggelse af udvalgets kompetence skal menighedsrådet sikre, at politiske og principielle spørgsmål behandles i det samlede menighedsråd, mens mere driftsmæssige spørgsmål med fordel kan placeres i et udvalg. Menighedsrådet vil også skulle sikre, at udvalgsstrukturen ikke anvendes, så enkeltmedlemmer eller grupper i menighedsrådet afskæres fra at deltage i arbejdet.

Styregruppen forslår derfor, at sager om strukturelle spørgsmål, som oprettelse af fælles menighedsråd, sognesammenlægninger og sogneoprettelser, sager om udelukkelse af medlemmer, afgivelse af udtalelser til provsti og stift samt sager om indsamlinger og liturgi skal afgøres af menighedsrådet og derfor ikke kan henlægges til beslutning i udvalg. De pågældende forhold er i dag reguleret i menighedsrådslovens §§ 1, 15, 35 og 38.

Beslutninger af vidtrækkende økonomisk betydning, som fx køb og salg af fast ejendom, samt væsentlige ændringer af kirkegården har efter styregruppens vurdering politisk karakter. Den principielle beslutning herom bør derfor træffes af menighedsrådet, men forberedelse, gennemførelse og de dertil hørende beslutninger vil kunne overlades til ansatte eller et udvalg.

Rollen som personaleansvarlig kan ikke henlægges til et udvalg, men som beskrevet i kapitel 8, afsnit 8.5.1., har menighedsrådet mulighed for at ansætte en daglig leder til at varetage opgaven som personaleansvarlig. Der vil fortsat være mulighed for at nedsætte et ansættelsesudvalg, der deltager i ansættelsesprocessen. Den endelige beslutning om ansættelse træffes af menighedsrådet eller af den personaleansvarlige efter bemyndigelse fra menighedsrådet.

Det forudsættes, at udvalgene er opmærksomme på, om deres virksomhed påvirker eller har indvirkning på arbejdsvilkår og arbejdstider for kirkens ansatte, og at udvalget i givet fald samarbejder med den valgte personaleansvarlige/den ansatte daglige leder, som har ansvar for prioritering af medarbejderressourcer.

Det vurderes at være en fordel, at alle opgaverne kan placeres hos få personer, særligt i små sogne, hvor der er få menighedsrådsmedlemmer, hvilket kan gøre det svært at få alle poster besat, ligesom der her ofte er menighedsrådsmedlemmer, der varetager flere enkeltmandsposter.

En anden fordel er, at medlemmer af udvalget opnår faglige kompetencer og får mulighed for kun at beskæftige sig med de områder, medlemmet har interesse for. Derudover giver modellen mulighed for, at frivillige kan deltage i arbejdet i udvalg uden at være menighedsrådsmedlemmer, hvilket kan være en fordel for at skabe interesse for menighedsrådsarbejdet. Det kan endvidere være en fordel for små menighedsråd, at frivillige kan bidrage og herved samtidig aflaste menighedsrådsmedlemmerne, som i små sogne ofte har mange opgaver fordelt på få medlemmer.

En ulempe ved modellen er, at der er risiko for, at et enkelt eller få medlemmer bliver overbebyrdet med opgaver og ansvar, samt at viden samles på få personer, hvilket kan gøre menighedsrådet sårbart.

Udvalget vil være forpligtet til at give en status i menighedsrådet mindst en gang i kvartalet. Herved sikres indsigt i udvalgets aktiviteter og dermed åbenhed og gennemsigtighed om menighedsrådets samlede opgavevaretagelse.

Afholdelse af udvalgsmøder er ligesom i dag ikke offentlige. Det bemærkes, at afholdelse af udvalgsmøder i kommunalbestyrelser heller ikke er offentlige grundet hensynet til tilrettelæggelsen af arbejdet.

7.1.5.2. Betegnelsen kontaktperson ændres til personaleansvarlig

Det foreslås, at betegnelsen kontaktperson ændres til personaleansvarlig, da det tydeliggør ansvaret og sætter rammerne for, hvem personalet skal henvende sig til.

I den forbindelse foreslår styregruppen også, at rækkefølgen i de oplistede enkeltmandsposter i § 9 i menighedsrådsloven ændres for at tydeliggøre vigtigheden og væsentligheden af hvervet som personaleansvarlig.

7.1.5.3. Kurser for menighedsrådsmedlemmer

Som et led i den øgede professionalisering af menighedsrådsarbejdet, foreslås det, at der tilbydes kurser til menighedsrådsmedlemmerne. Det foreslås, at kurserne inddeles i tre niveauer, hvor der for det første tilbydes frivillige kurser til alle menighedsrådsmedlemmer med en generel indføring i menighedsrådenes opgaver. For det andet indføres obligatoriske online-kurser for formanden og kassereren, som er målrettet deres opgaver, og for det tredje indføres obligatoriske kurser med fysisk fremmøde og opfølgende webinar for den valgte personaleansvarlige eller den daglige leder. Kurset for personaleansvarlige/daglige ledere uddybes i kapitel 8, afsnit 8.5.2. Forslaget tager hensyn til, at kurser for alle medlemmer målrettet deres opgaver er særdeles omkostningsfulde, og at uddannelse af den personaleansvarlige vurderes at være særligt vigtigt.

Det foreslås således, at der indføres frivillige kurser for alle menighedsrådsmedlemmer, så nye medlemmer kommer godt fra start i rollen som menighedsrådsmedlem. Der udbydes allerede i dag kurser, ligesom hjemmesiden Godt Fra Start tilbyder en online introduktion til nye menighedsrådsmedlemmer.

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at godt 7 ud af 10 menighedsrådsmedlemmer i brugerundersøgelsen, jf. afsnit 7.1.3, har angivet, at kurser og uddannelse vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer. Som det også fremgår, er der særlig interesse for kurser om menighedsrådsarbejdet generelt og for kurser målrettet den konkrete rolle.

Kurserne foreslås udbudt som enten fysiske kurser eller som online-kurser.

Forslaget vil bidrage til, at menighedsrådsmedlemmerne bliver klædt på til at varetage opgaven som menighedsrådsmedlem bedst muligt og får udviklet deres kompetencer.

Ulempen ved forslaget er, at det kan være økonomisk omkostningsfuldt, hvis samtlige medlemmer skal have dækket udgifter til kurset. Derudover kan det være tidskrævende for medlemmer at deltage i kurset, hvilket evt. kan afholde dem fra at stille op til menighedsrådet.

Det foreslås, at formanden og kassereren skal på et målrettet, obligatorisk kursus med fokus på tilrettelæggelsen af menighedsrådsarbejdet og mødeledelse m.v. for formanden og indføring i budget og regnskab for kassereren eller det medlem, der varetager denne opgave. Hvis menighedsrådet organiserer

sig efter minimumsmodellen og har en ansat regnskabsfører, fritages kassereren fra det obligatoriske kursus.

Det foreslås endvidere, at de obligatoriske kurser for formanden og kassereren kan udbydes som online-kurser for at skabe den fornødne fleksibilitet for de medlemmer, der skal gennemføre et obligatorisk kursus.

For så vidt angår obligatorisk kursus for menighedsrådets personaleansvarlige/den daglige leder henvises til kapitel 8, afsnit 8.5.2.

Det foreslås således, at kurserne skal organiseres på følgende måde:

- Frivillige kurser for alle menighedsrådsmedlemmer med en generel indføring i arbejdet som menighedsrådsmedlem.
- Obligatoriske online-kurser for formanden og kassereren/det medlem, der varetager regnskabsopgaven målrettet deres opgaver.
- Obligatorisk, fysisk kursus for den valgte personaleansvarlige eller den daglige leder målrettet opgaven + online webinar om konkrete HR-opgaver, jf. kapitel 8, afsnit 8.5.2.

7.1.5.4. Behov for lovændringer

Forslaget vedrørende to valgmuligheder ved intern organisering vil kræve ændring i kapitel 2 i lov om menighedsråd, idet der foruden den nuværende model skal indarbejdes bestemmelser for en minimumsmodel, hvor der kun vælges en formand og en tegningsberettiget.

Forslaget vil endvidere kræve ændringer i kapitel 3 i lov om menighedsråd om nedsættelse af udvalg m.v.

Forslaget om indførelse af betegnelsen personaleansvarlig vil kræve ændring af § 9, stk. 5 og 6, og § 12, stk. 3. Samtidig foretages ændring af opregningen af enkeltmandsposter i § 9 for at tydeliggøre vigtigheden af hvervet som personaleansvarlig.

Forslaget om de obligatoriske kurser vil kræve ændring i lov om menighedsråd, idet der skal tilføjes en hjemmel om obligatoriske online-kurser for formanden og kassereren, som er målrettet deres opgaver, samt en hjemmel til obligatoriske kurser med fysisk fremmøde for den personaleansvarlige eller daglige leder, jf. kapitel 8, afsnit 8.5.2.3.

7.2. Menighedsrådets møder m.v.

7.2.1. Gældende ret

Menighedsrådets beslutninger træffes i møder, der som hovedregel er offentlige, jf. menighedsrådslovens § 23, stk. 1, 1. pkt., og § 24, stk. 1, 1. pkt. Medlemmerne skal således møde personligt frem, og det er ikke muligt at stemme ved fuldmagt. På samme måde kan menighedsrådet ikke delegerer sin beslutningskompetence til fx et udvalg under menighedsrådet. Menighedsrådet er beslutningsdygtigt, når mindst halvdelen af medlemmerne er til stede, jf. menighedsrådslovens § 24, stk. 1, 2. pkt.

Menighedsrådets formand kan kun træffe afgørelse på menighedsrådets vegne, hvis sagen ikke tåler opsættelse eller ikke giver anledning til tvivl, jf. menighedsrådslovens § 30, stk. 2. Formanden skal i så fald træffe afgørelse i overensstemmelse med, hvordan menighedsrådet mest sandsynligt ville have afgjort sagen.

Det følger af § 24, stk. 3, i menighedsrådsloven, at menighedsrådets beslutninger træffes ved stemmeflertal, hvor intet andet særligt er bestemt.

Menighedsrådets beslutninger indføres i en beslutningsprotokol, og det skal fremgå af protokollen, hvordan hvert enkelt medlem har stemt, jf. menighedsrådslovens § 24, stk. 2, og § 25, 1. pkt. Det følger af lovens § 25, 2. pkt., at protokollen ved mødets afslutning skal underskrives af de tilstedeværende medlemmer. Ethvert af disse medlemmer kan forlange sit særstandpunkt kort tilført beslutningsprotokollen og ved sager, der skal fremsendes til anden myndighed, kræve, at denne samtidig gøres bekendt med indholdet af protokollen. Det pågældende medlem kan ved sagens fremsendelse ledsage denne med en begrundelse for sit særstandpunkt, jf. menighedsrådslovens § 25, 3. og 4. pkt.

7.2.2. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen

Menighedsrådsmedlemmerne blev præsenteret for en række mulige tiltag og bedt om at vurdere i hvor høj grad, forskellige tiltag vil hjælpe arbejdet som menighedsrådsmedlem. Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2., at menighedsrådsmedlemmerne i gennemsnit vurderer, at tiltaget "nye kommunikationsplatforme og mødeformer" i nogen grad vil hjælpe menighedsrådenes arbejde. For alle roller i menighedsrådet er der ikke væsentlig forskel i holdningen til hvilke tiltag, der vil hjælpe menighedsrådsmedlemmernes arbejde.

7.2.3. Styregruppens overvejelser

Styregruppen finder, at der bør indføres mulighed for online-møder for at forenkle kravene til menighedsrådenes afholdelse af menighedsrådsmøder og gøre menighedsrådsarbejdet mere fleksibelt og tidssvarende i et øget digitaliseret samfund.

Styregruppen ønsker med henvisning til brugerundersøgelsen, jf. afsnit 7.2.2, at give menighedsrådene mulighed for selv at vælge, om de ønsker at afholde online-møder, i hvilket omfang og hvordan. Dette øger fleksibiliteten i menighedsrådene og giver mulighed for, at alle medlemmer af menighedsrådet kan deltage på lige vilkår. Styregruppen understreger dog, at en række særlig vigtige møder, som fx det konstituerende menighedsrådsmøde, skal afholdes fysisk.

Styregruppen pointerer, at det vil kræve en stor vejledende indsats at implementere online møder i menighedsrådene.

7.2.4. Styregruppens forslag

7.2.4.1. Mulighed for online-møder

Med henblik på at forenkle kravene til menighedsrådenes afholdelse af menighedsrådsmøder og gøre menighedsrådsarbejdet mere fleksibelt og tidssvarende i et øget digitaliseret samfund foreslås det, at der indføres en mulighed for, at menighedsrådsmøder kan afholdes som online-møder.

Styregruppen forslår samtidig, at de møder, hvor der i dag skal indkaldes en stedfortræder, hvis et medlem har forfald, skal afholdes fysisk. Det skyldes bl.a., at disse bestemmelser om menighedsrådets

virksomhed må betragtes som minimumskrav til et folkevalgt kollegialt organ. De pågældende møder, som fremgår af § 13, stk. 4, i menighedsrådsloven vil være følgende:

- 1) det konstituerende møde,
- 2) de møder, hvor behandlingen af henholdsvis de kirkelige kassers årlige budget og de kirkelige kassers årlige regnskab finder sted,
- 3) de møder, hvor valg af formand og næstformand og valg til enkeltmandsposter finder sted,
- 4) det møde, hvor der foretages bindende afstemning i forbindelse med præsteansættelser eller afgives udtalelse om provsteansættelser.

Begrebet online-møder skal forstås bredt, som rene online-møder eller som en kombination heraf i hybrid-møder, hvor nogle deltager fysisk og andre online i det samme møde.

Afholdelse af online-møder forudsætter, at de menighedsrådsmedlemmer, som deltager, sidder et sted, hvor andre ikke kan overvære drøftelsen, hvis der er tale om et dagsordenspunkt, der behandles for lukkede døre.

Det anbefales, at reglerne suppleres af en vejledning om afholdelse af online-menighedsrådsmøder. I vejledningen skal det beskrives, hvordan online-mødet skal foregå lavpraktisk, fx hvordan man stemmer, om der skal være billede på m.v.

Som nævnt i afsnit 7.2.1. kan menighedsrådsmøderne efter de nugældende regler kun afholdes som fysiske møder, hvilket begrænser menighedsrådene i deres mulighed for at arbejde fleksibelt og fra flere fysiske steder, hvilket er blevet en almindelig arbejdsform i Danmark efter Covid-19.

I et rekrutteringsperspektiv, hvor der i fremtiden er brug for at rekruttere yngre målgrupper og erhvervsaktive til menighedsrådene, vurderes muligheden for at kunne afholde online-møder at være en væsentlig faktor i forenklingen af menighedsrådsarbejdet.

Det foreslås, at der fastsættes følgende præmisser som forudsætning for afholdelse af menighedsråds-møder som onlinemøder eller hybride møder:

Offentlighed

Menighedsrådene er offentlige myndigheder, der forvalter kirkeskat, hvorfor det er en væsentlig forudsætning ved afholdelse af online-møder, at kravet om at der er offentlig adgang til menighedsrådets møder kan overholdes.

Det stiller krav om, at online-møder skal offentliggøres i god tid forud for møderne, og til at offentligheden skal kunne overvære det online-menighedsrådsmøde (uden taleret), svarende til de krav der gælder, når menighedsrådet i dag afholder møder.

Eksempler på dette kunne være via et link til offentlig video- eller lydtransmission fra mødet, der er tilgængeligt på kirkens hjemmeside samtidig med mødets afvikling. Det er således afgørende for, at et online møde kan sidestilles med et obligatorisk offentligt møde, at dem, der overværer mødet, reelt har mulighed for at overvære mødet samtidig med, at det afvikles.

Muligheden for at holde online-menighedsrådsmøder besluttet af menighedsrådet i enighed

Ikke alle menighedsråd vil have behov for eller et ønske om at kunne afholde menighedsrådsmøder som online-møder, ligesom nogle menighedsrådsmedlemmer kan være begrænset i deres tekniske færdigheder for at deltage i et online-menighedsrådsmøde.

Det må være en grundlæggende forudsætning for, at menighedsrådet kan beslutte at afholde online-menighedsrådsmøder, at alle medlemmer af menighedsrådet kan deltage på lige vilkår. Det vil sige, at alle medlemmer kan koble sig på mødet, bede om ordet, indgå i drøftelserne og kan underskrive beslutningsprotokollen.

Muligheden for og omfanget af at afholde menighedsrådsmøder online eller hybridt skal derfor besluttes enstemmigt på et menighedsrådsmøde. Hvis blot ét medlem ikke ønsker muligheden, eller ovenstående præmisser ikke kan opfyldes, vægter hensynet til demokratiske rettigheder højest.

En menighedsrådsbeslutning om, at menighedsrådsmøderne kan afholdes online eller hybridt, skal indføres i menighedsrådets beslutningsprotokol, og mødeformen skal beskrives i forretningsordenen.

7.2.4.2. Elektronisk beslutningsprotokol

Ifølge § 25 i menighedsrådsloven skal beslutningsprotokollen underskrives ved slutningen af mødet af de medlemmer, der har deltaget i mødet. Det foreslås, at der bliver mulighed for at underskrive beslutningsprotokollen ved brug af digital underskrift.

Muligheden gælder både ved fysiske møder, online-møder og ved hybride møder. Menighedsrådet skal aftale, hvordan dette kan foregå under et online eller hybridt menighedsrådsmøde.

Økonomi

Nedenstående estimer er baseret på priser indhentet fra en leverandør af løsningen. Der tages forbehold for, at eventuelle prisændringer kan forekomme, ligesom abonnementspris er afhængig af antal underskrevne dokumenter.

Årligt abonnement på signatursystem for op til 15t årligt underskrevne dokumenter – dækker alle menighedsråd	40.000 kr.
Engangsudgift - Integration i Kirkeportal (Varierer alt efter de krav, der vil komme frem i en foranalyse).	Mellem 200.000 kr. og 300.000 kr.

Alle beløb er ex. moms.

Det kan overvejes, om omkostninger til driften af systemet skal afholdes af dem, der benytter Kirkeportalen, enten efter en fordelingsnøgle, eller bundet op på konkret forbrug af funktionen.

Ovenstående estimer er forbundet med usikkerhed, da der endnu ikke er foretaget en foranalyse af projektet eller afstemt konkrete krav til løsningen.

7.2.4.3. Behov for lovændringer

Forslaget vedr. online-møder og digital underskrift af beslutningsprotokollen vil kræve ændring af kapitel 4 i lov om menighedsråd, som regulerer menighedsrådets møder.

Kapitel 8.

Übung 8.1

Kapitel 8.

Arbejdsgiverrollen

8.1. Gældende ret

8.1.1. Indledende bemærkninger om arbejdsgiverrollen

Folkekirken er et område, hvor mange forskellige personalegrupper skal arbejde sammen og på tværs af ansættelsesmyndigheder. Kirkefunktionærerne er ansat af menighedsrådene, mens præsterne ansættes af By-, Land- og Kirkeministeriet.

Menighedsrådene varetager arbejdsgiverrollen for så vidt angår størstedelen af kirkefunktionærer i folkekirken, jf. organisationsaftalernes dækningsområde og cirkulære nr. 9811 af 28. oktober 2014 om visse ansatte, som ikke er omfattet af overenskomster mm. Nogle medarbejdere, fx provstisekretærer og personalekonsulenter, kan være ansat af provstiudvalget, som dermed varetager arbejdsgiverrollen efter samme principper som menighedsrådene. For så vidt angår tjenestemandsansatte kirkefunktionærer varetager menighedsrådene alle arbejdsgiverfunktioner bortset fra sager om uansøgt afskedigelse, der kun kan meddeles af ministeren, jf. § 16 i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. (herefter ansættelsesloven).

Arbejdsgiverrollen har et bredt spænd fra ansættelse til uansøgt afskedigelse. Ledelse er omdrejningspunktet for den succesfulde arbejdsrelation mellem ledere og medarbejdere. Ledere (i alle niveauer) er således ansvarlige for god og effektiv håndtering af den daglige ledelse.

I henhold til arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at både de fysiske og psykiske arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Det gælder både i forhold til arbejdsstedets indretning og arbejdets udførelse. Arbejdsgiveren har også ansvar for, at samarbejdet om arbejdsmiljø finder sted.

Der foretages lovpligtige arbejdspladsvurderinger og afholdes årlige arbejdsmiljødrøftelser for at sikre løbende fokus på og sætte struktur på arbejdsmiljøarbejdet og for at sikre et løbende fokus på løsning af de udfordringer, der kan opstå i det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. I denne sammenhæng er det afgørende, at ledelsesrollen forvaltes på en måde, så arbejdsmiljøproblematikker søges at blive behandlet lokalt på den enkelte arbejdsplads, da det er en medvirkende faktor til at sikre medarbejderens gode trivsel og udøve arbejdsgiverrollen. Medarbejdermøderne er et relevant forum hertil.

Tjenestemandsansatte kirkefunktionærer er ligesom alle andre tjenestemandsansatte pålagt en arbejdspligt, ligesom de i kraft af deres ansættelsesforhold er forpligtet til at opføre sig loyalt over for arbejdspladsen såvel internt som eksternt. De tjenestemandsansatte kirkefunktionærer skal endvidere overholde dekorumkravet efter tjenestemandslovens § 10. For overenskomstansatte gælder dekorumkravet også.

8.1.2. Overenskomster

Størstedelen af kirkefunktionærer er ansat på overenskomstmæssige vilkår, mens en mindre gruppe er ansat som tjenestemænd. På folkekirkens område finder en række særskilte funktions- og uddannelsesoverenskomster anvendelse. Disse adskiller sig fra de øvrige aftaler på det statslige forhandlingsområde, hvoraf kun enkelte finder anvendelse på folkekirkens område.

Størstedelen af kirkefunktionærer er ansat på de funktionsoverenskomster, der er gældende på folkekirkens område. Funktionsoverenskomsterne dækker alle ansatte, der arbejder med en eller flere nærmere definerede opgaver, fx kirke- og kulturmedarbejdere, uanset den ansattes uddannelsesmæssige baggrund.

Enkelte kirkefunktionærer er omfattet af en uddannelsesoverenskomst, hvor uddannelsen er afgørende for overenskomstdækningen. Det gælder fx organistområdet.

Overenskomsterne stiller krav til menighedsrådene som arbejdsgivere, da de skal sikre en korrekt efterlevelse af disse. Ved ansættelsen skal ansættelsesforholdene skitseres i et ansættelsesbevis og medarbejderne skal gøres bekendte med de arbejdsmæssige rammer, herunder rettigheder og pligter. Viden og forståelse for overenskomsternes bestemmelser kan være et grundlag for at minimere uoverensstemmelser og stridigheder.

8.1.3. Arbejdsgiveropgaver

I forhold til kirkefunktionærerne er det menighedsrådene, som:

- varetager ledelsen af medarbejderne
- i medfør af arbejdsmiljølovgivningen har det overordnede ansvar for, at arbejdspladsen har et sikkert og sundt arbejdsmiljø
- opretter stillinger (almindelige kirkefunktionærstillinger – særlige stillinger kræver ministeriets godkendelse forud for oprettelse fx AC-stillinger, journalister eller byggesagkyndige)
- opslår stillinger
- ansætter og afskediger de overenskomstansatte kirkefunktionærer
- lønforhandler
- foretager stillingsændringer
- gennemfører medarbejderudviklingssamtaler (MUS)
- gennemfører arbejdspladsvurdering (APV)
- afholder medarbejdermøder
- gennemfører tjenstlige samtaler og meddeler ansættelsesretlige sanktioner som fx advarsler
- indstiller tjenstemandsansatte til afskedigelse, fx pga. uegnethed, sygdom eller disciplinære forseelser.

Ovenstående er eksempler på opgaver knyttet til rollen som arbejdsgiver, og der er således ikke tale om en udtømmende opregning af opgaver.

8.1.4. Særligt vedrørende kontaktpersonen

Kontaktpersonen varetager på menighedsrådets vegne arbejdsgiverrollen, herunder den daglige ledelse af kirkefunktionærerne ved kirkerne og på kirkegårdene. Den daglige ledelse kan konkret være delegeret til en ansat kirkefunktionær, hvilket ikke ændrer på, at ansvaret påhviler menighedsrådet.

Ansvarsområderne for kontaktpersonen er alsidige, men formålet med rollen som kontaktperson er at sørge for medarbejdernes arbejde og trivsel, herunder at sikre, at medarbejderne ved, hvem i menighedsrådet der har instruktionsbeføjelse¹, og hvortil de kan henvende sig.

Kontaktpersonen vælges blandt medlemmerne af menighedsrådet, jf. § 9, stk. 5, 1. pkt., i lov om menighedsråd. De valgte medlemmer har pligt til at modtage valg til kontaktperson jf. menighedsrådslovens § 10, stk. 1. Præsten kan vælges til kontaktperson, men er ikke forpligtet til at varetage hvervet og kan frasige sig opgaverne i løbet af funktionsperioden, jf. menighedsrådslovens § 10, stk. 3. Præsten og et valgt medlem kan efter menighedsrådets beslutning dele arbejdsopgaven som kontaktperson mellem sig, jf. § 9, stk. 5, 2. pkt., i menighedsrådsloven.

Kontaktpersonen skal have en forståelse for og et godt overblik over de mange regler, overenskomster og aftaler. I tillæg hertil skal kontaktpersonen give forskrifter og anvisninger til medarbejderne, ligesom kontaktpersonen ligeledes skal være tilgængelig i forhold til at modtage mundtlige og skriftlige henvendelser om tjenstlige og øvrige generelle spørgsmål fra medarbejderne.

Opgaveomfanget for kontaktpersonen varierer, men rollen kan være omfattende og kompleks og vil ofte kræve viden og/eller erfaring på en række områder – både i forhold til ledelsesrollen og regelsættet, fx overenskomster mm. De vigtigste opgaver for kontaktpersonen er således at bestride personaleledelse

¹ Det bemærkes, at instruktionsbeføjelsen i forhold til gennemførelse af kirkelige handlinger er tillagt sognepræsten.

med det klare formål at skabe en god ledelses- og arbejdsgang for medarbejderne og at sikre, at gældende regler om løn- og ansættelsesvilkår efterleves.

Opgaven med at uddanne kontaktpersoner varetages i dag primært af Landsforeningen af Menighedsråd, der siden 2017 har udbudt uddannelsesforløb for kontaktpersoner om emner som ledelse, samarbejde, konflikthåndtering, ansættelsesretlige regler og overenskomster.

Kontaktpersonen kan i dag oppebære et honorar. Størrelsen af et evt. honorar skal godkendes af provstiudvalget. Honoraret kan kun tillægges kontaktpersonen, hvis denne er valgt medlem af menighedsrådet, jf. § 9, stk. 6, i menighedsrådsloven.

En præst, der varetager rollen som kontaktperson, kan ikke få honorar i medfør af bestemmelsen i § 9, stk. 6, i menighedsrådsloven, men kan få et løntillæg. Løntillægget aftales mellem biskoppen og Præsteforeningen og udbetales via præstens løn. Beløbet opkræves efterfølgende hos menighedsrådet.

8.1.5. Professionel understøttelse af menighedsrådene

Personalekonsulent

Set i lyset af en kompleks overenskomstdækning af forskellige personalegrupper inden for folkekirken og en generel øget forventning til en professionel ledelse af den offentlige arbejdsplads, er kravene til menighedsrådene øget.

Som nævnt ovenfor udføres ledelsesopgaverne af den valgte kontaktperson. Kontaktpersonens opgaver er mangfoldige, og kontaktpersonen har ikke nødvendigvis et indgående kendskab til den personalejuridiske disciplin, hvorfor faglig sparring om blandt andet personaleadministration vil kunne medføre, at opgaverne bliver mere overskuelige for kontaktpersonen. Herudover vil konkret viden om håndtering af personalemæssige forhold være tilgængelig.

Et eller flere menighedsråd har allerede i dag mulighed for at etablere et samarbejde om fælles personaleadministration, fx om HR-rådgivning, jf. §§ 42 a og 43 i menighedsrådsloven. Menighedsråd og provstiudvalg i samme provsti har også mulighed for at etablere samarbejde om personaleadministration, sådan at opgaven varetages af provstiudvalget, jf. § 42 b i menighedsrådsloven, ligesom der er mulighed for at flytte opgave, ansvar og finansiering af personaleadministrationen til provstiudvalget, jf. § 42 c i menighedsrådsloven. § 43 b i menighedsrådsloven giver mulighed for, at to eller flere provstiudvalg eller menighedsråd og flere provstiudvalg kan samarbejde om fx ansættelse af en personalekonsulent på tværs af provstierne. Fælles for disse samarbejder er, at samarbejdet etableres på frivilligt grundlag, og at oprettelsen af en konkret stilling som personalekonsulent vil skulle godkendes af By-, Land- og Kirkeministeriet. Det er af afgørende betydning, at formålet med ansættelsen af en personalekonsulent klarlægges, før ansættelse kan ske, ligesom de deltagende menighedsråd skal være enige om formålet hermed.

Der er i dag ansat 30 personalekonsulenter (svarende til 25 årsværk), som dækker 58 provstier. En personalekonsulents løn udgør gennemsnitligt ca. 600.000 kr. om året inklusiv pension².

Formålet med at etablere en personalekonsulentordning er at opnå en forbedret ledelse af de kirkelige arbejdspladser med henblik på at sikre, at disse fremstår attraktive og professionelle. Ordningens formål er således at bidrage med at styrke den lokale personaleledelse, styrke rammerne omkring kontaktpersonernes ansvar og virke samt lette kontaktpersonens opgaveløsning. Personalekonsulentens opgave er at rådgive og vejlede menighedsrådene og i særlig grad kontaktpersonen i ledelsesopgaven.

Ansættelse af en personalekonsulent skal desuden medvirke til at fastholde menighedsrådsmedlemmer til hvervet som kontaktperson, idet kontaktpersonen vil være bedre klædt på til opgaven og ansvaret.

² Beregnet pba. tal fra Folkekirkens Løncenter.

Personalekonsulentten har ikke en selvstændig ledelseskompetence i forhold til menighedsrådets medarbejdere. Baggrunden herfor er, at ledelseskompetencen udøves af menighedsrådets kontaktperson på vegne af menighedsrådet, og inden for de rammer menighedsrådet har fastsat for kontaktpersonhvervet. Det er således vigtigt, at medarbejdere ved ansættelse af en personalekonsulent orienteres om, hvordan opgaverne fordeles mellem kontaktpersonen og personalekonsulenten, sådan at medarbejderne ikke er i tvivl om, hvem der har ansvaret for den daglige ledelse, og i så fald hvem de skal henvende sig til.

Menighedsrådet har mulighed for at delegere dele af en kontaktpersons opgaver til personalekonsulenten, fx forhandling efter konkret delegation m.v. og HR-administration. Personalekonsulenten varetager i givet fald dele af kontaktpersonens opgaver. Uanset evt. delegation vil det endelige ansvar altid være menighedsrådets, da det fortsat er menighedsrådet, der er ansættelsesmyndighed.

Fordelen ved at etablere en personalekonsulentordning med en fast personalekonsulent er, at der etableres en direkte kontakt mellem kontaktpersonen og personalekonsulenten. Personalekonsulenten får dermed kendskab til lokale forhold på arbejdspladsen og kan agere i overensstemmelse hermed. Etablering af en personalekonsulentordning medfører ikke, at alle menighedsråd vil håndtere ledelse af arbejdspladsen ens, men at eventuel rådgivning sikres ensartet. Det er således de lokale forhold på arbejdspladsen, der er omdrejningspunktet for ledelsesudøvelsen, der kan blive supporteret af en let professionalisering via en personalekonsulent.

Der er ikke uddannelsesmæssige krav til personalekonsulenten, men i den konkrete rekruttering bør menighedsrådene være særlige opmærksomme på, hvorvidt ansøgeren har konkret erfaring inden for arbejdsret, ansættelsesret og offentlig forvaltning. Konkret erfaring med overenskomster og gældende lovgivning inden for ansættelsesret er ligeledes relevante kompetencer.

Det er et krav, at alle personalekonsulenter deltager i introkursus for nyansatte i folkekirken, ligesom personalekonsulenten også skal deltage i kompetenceudvikling, der tilrettelægges af Landsforeningen af Menighedsråd eller i visse tilfælde af stiftsadministrationen.

Administrationschef

Udøvelse af ledelse kan også ske med udgangspunkt i ansættelse af en administrationschef. Der er to muligheder for at ansætte en administrationschef – en "stor administrationschef", der hvor der er tale om en kirkegårdslederstilling, der bliver omdannet og en "administrationschef", der hvor der er tale om en kordegnestilling, der bliver omdannet, jf. nedenfor.

"Administrationschef" (kordegnestilling)

Rollen som administrationschef bygger på en kordegnestilling. Denne stilling indbefatter ledelse af det ansatte personale, der udfører arbejde inde i kirken. Kordegnen varetager en række administrative opgaver, men i visse sogne udfører kordegnen den daglige ledelse på vegne af menighedsrådet.

Denne type administrationschef er ansat af menighedsrådet og refererer hertil.

Der er ca. 1.100 kordegnestillinger i folkekirken, hvoraf ca. 500 er fuldtidsstillinger. Gennemsnitslønnen for en fuldtidsansat kordegn er 385.000 kr. om året eksklusiv pension³.

Aktuelt er 130 kordegne indplaceret i løngruppe 3, som omfatter ansatte, som udøver ledelse af ansatte efter bemyndigelse fra menighedsrådet. Ledelsen skal varetages for et antal ansatte minimum svarende til 4 fuldtidsstillinger (eksklusiv lederen selv). Endvidere er 6 kordegne indplaceret i løngruppe 4, hvilket forudsætter ledelsesansvar for mere end 10 fuldtidsansatte.

Løngruppe 3 har en basisløn i intervallet 314.558 – 393.198 kr. + evt. kvalifikationstillæg og pension. Løngruppe 4 har en basisløn i intervallet 393.200 – 485.000 kr. + evt. kvalifikationstillæg og pension.

Hvis menighedsrådet ansætter en aktuelt ansat kordegn som daglig leder, skønnes det, at det vil medføre øgede udgifter på ca. 100.000 kr. årligt.

³ Data fra Folkekirken Løncenter.

"Stor administrationschef" (kirkegårdsleder)

En "stor" administrationschef defineres som en kirkegårdsleder, der foruden ledelsen af de ansatte på kirkegården også varetager personaleledelse for menighedsrådets øvrige ansatte i kirken og på kirkekontoret. Det kræver således, at den pågældende er kirkegårdsleder, før denne kan få funktion som administrationschef. Ansættelse af en "stor" administrationschef er begrænset og kan kun finde sted ved bykirkegårde.

En "stor" administrationschef i folkekirken er leder for de ansatte i et sogn og har typisk en række ansatte med varierende arbejdsopgaver og baggrunde, fx administrative medarbejdere som personregisterførere, kirketjenere, gartnere, organister samt kirke- og kulturmedarbejdere.

Den "store" administrationschef er ansat af menighedsrådet og refererer hertil. Administrationschefen udfører ofte de opgaver, som i mindre sogne varetages af kontaktpersonen.

Det er en fordel, at der i store bysogne med kirkegård er en mulighed for at ansætte en "stor" administrationschef, da det giver menighedsrådsmedlemmerne mulighed for at fokusere på de øvrige opgaver i sognet. Den "store" administrationschef vil ofte have faglige kompetencer inden for ledelse og have en forståelse for de ansættelsesretlige mekanismer, som kontaktpersonerne ikke kan forventes at besidde.

En "stor" administrationschef har en basisløn i intervallet 362.000 – 468.000 kr. eksklusiv eventuelle kvalifikationstillæg og pension.

8.2. anbefalinger fra Styregruppen for arbejdsmiljøundersøgelsen

Resultaterne af undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken blev offentliggjort på By- Land- og Kirkeministeriets hjemmeside med "Hovedrapport - Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken 2023" den 24. januar 2024. Undersøgelsen er udarbejdet af Mindwork og Voxmeter, som sammen med undersøgelsens resultater også kom med en række anbefalinger for det videre arbejde. Styregruppen for undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø har anbefalet, at opfølgningen på fem anbefalinger fra arbejdsmiljøundersøgelsen vil blive behandlet i "Projekt forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet" og dermed indgå i arbejdet med en revision af menighedsrådsloven.

Anbefaling 1: Revidering af Lov om menighedsråd

Mindwork og Voxmeter har følgende anbefaling i rapporten:

"Det anbefales, at der på politisk niveau tages stilling til, om - og i givet fald hvilke reguleringer - af for eksempel menighedsrådsloven, der kan understøtte arbejdsmiljøet i folkekirken fremover."

I rapporten peger Mindwork og Voxmeter på, at, at der er områder med alvorlige problemer i det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken, herunder særligt forekomst af mobning og krænkelse, som udgør en risiko for de ansattes trivsel og sundhed. Der peges i rapporten på, at problemerne kan relateres til den særlige ledelsesstruktur i folkekirken, hvor folkevalgte medlemmer af menighedsrådene har arbejdsgiveransvaret for en stor del af de ansatte i folkekirken.

Da den nuværende model gør professionel ledelse vanskelig, anbefales det i rapporten, at der sker en revidering af menighedsrådsloven. Der opfordres i den forbindelse til nærmere refleksion og videndeling om, hvordan arbejdsgiveransvaret for de ansatte i folkekirken på længere sigt kan sikres bedre betingelser, herunder med en evt. bevarelse af menighedsrådsloven i sin nuværende form, men med tilføjelser, der gør professionel ledelse implementerbar.

Styregruppen for arbejdsmiljøundersøgelsen kan tilslutte sig, at der arbejdes videre med rapportens anbefaling, og at det videre arbejde med anbefalingen forankres i By-, Land- og Kirkeministeriet i forbindelse med "Projekt forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet"

Anbefaling 2: Menighedsrådsmedlemmernes pligter og muligheder for sanktioner

Mindwork og Voxmeter har følgende anbefaling:

"Det anbefales, at sanktionsmuligheder og konsekvenser ved fx brud på lovgivning og værdighedskrav overvejes og tydeliggøres, så det bliver lettere at gribe ind og stoppe overtrædelser af arbejdsmiljøloven."

I rapporten peger Mindwork og Voxmeter på, at der er behov for et udvidet fokus på betydningen af arbejdsgiveransvaret, herunder tydeliggørelse af pligter relateret til arbejdsmiljø og sikringen af, at der ikke er sundsskadelige forhold i arbejdet, der udgør en risiko for de ansattes trivsel og sundhed.

Da brud på arbejdsmiljøloven herunder mobning, krænkelse og chikane ikke kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser for menighedsrådsmedlemmer, anbefales det i rapporten, at andre sanktionsmuligheder og konsekvenser ved for eksempel brud på lovgivning overvejes og tydeliggøres, så det bliver muligt at gribe ind og stoppe overtrædelser af arbejdsmiljøloven, også når disse overtrædelser kommer fra et medlem af menighedsrådet.

Styregruppen for arbejdsmiljøundersøgelsen kan tilslutte sig, at der arbejdes videre med rapportens anbefaling, og at det videre arbejde med anbefalingen forankres i By-, Land- og Kirkeministeriet i forbindelse med "Projekt forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet" mhp. videre overvejelser om muligheden for at indføre pligter og sanktionsmuligheder for folkevalgte medlemmer af menighedsrådet.

Biskoppernes, Provsteforeningens og Landsforeningen af Menighedsråds formandskaber har den 26. juni 2024 orienteret By-, Land- og Kirkeministeriet om, at de, som opfølgning på undersøgelsen af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken i 2023, har drøftet, hvilke greb de mener, der bør tages for at bidrage til, at folkekirken er en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø. Henvendelsen danner grundlag for forslagene i kapitel 9.

Anbefaling 4: Øget fokus på værdighedskrav for ansatte og folkevalgte i folkekirken

Mindwork og Voxmeter har følgende anbefaling:

"Det anbefales, at der arbejdes aktivt med et værdighedskrav for alle i folkekirken, også de valgte medlemmer af menighedsrådet."

I rapporten henleder Mindwork og Voxmeter opmærksomheden på, at der for personer i offentlig tjeneste og særlige magtpositioner almindeligvis gælder enten et decorumkrav eller et værdighedskrav og således en forventning om, at disse personer, af hensyn til jobbet og den organisation de repræsenterer, skal opføre sig lidt pænere end andre mennesker.

I rapporten anbefales et genbesøg af decorumkravet mhp. implementeringen heraf i ansættelses- og arbejdsmiljøspor, og at der arbejdes aktivt med et værdighedskrav for alle i folkekirken, også de valgte medlemmer af menighedsrådet. Det foreslås, at arbejdet kobles til fx kodeks for god ledelse, og løbende bør tages op og drøftes i relevante fora, ligesom det bør indgå i oplæring af både ansatte og menighedsrådsmedlemmer.

Styregruppen for arbejdsmiljøundersøgelsen kan tilslutte sig, at der arbejdes videre med rapportens anbefaling vedrørende et videre arbejde med værdighedskrav (decorumkravet er som lovgivningen er i dag kun relevant for ansatte), og at det videre arbejde med overvejelser om værdighedskrav for folkevalgte forankres i By-, Land- og Kirkeministeriet i forbindelse med "Projekt forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet."

Anbefaling 8: Øget professionalisering af ledelse i folkekirken

Mindwork og Voxmeter har følgende anbefaling:

"Det anbefales, at der arbejdes med en plan for obligatorisk kompetenceudvikling for alle ledere i folkekirken med personaleansvar, og at der skabes klarhed over selve ledelsesrollen."

I rapporten peges der på, at den nuværende organiserings- og ledelsesmodel i folkekirken med mange forskellige ledere og lederroller ind over de samme arbejdsområder betyder, at ledelse af relationer, psykisk arbejdsmiljø og arbejdskultur har trange kår i folkekirken, og at tiltag for at forbedre ledelse og arbejdsmiljø i den nuværende tostrengede model har svært ved at få fat.

På denne baggrund anbefaler Mindwork og Voxmeter i rapporten en professionalisering af ledelsen i folkekirken, så der i højere grad sikres de nødvendige kompetencer til at lede relationer og psykisk arbejdsmiljø i folkekirken og sikres relevant handlekraft og beslutningskompetence.

De anbefaler, at der arbejdes med en plan for obligatorisk kompetenceudvikling for alle de ledere i folkekirken, der har personaleansvar, og at en sådan uddannelse blandt andet rummer grundlæggende viden om ledelse af det psykosociale arbejdsmiljø, herunder viden om hvad der kan beskytte og belaste i et arbejdsmiljø, viden om konstruktiv ledelse og psykologisk tryghed, viden om komplekse organisationer, viden om arbejdsmiljølovgivning m.v.

Derudover anbefales det i rapporten, at der som led i professionaliseringen også sættes fokus på systematisk at skabe klarhed over selve ledelsesrollen, og at det forudsætter adgang til HR- og ledelsesrådgivning om ledelse og rolleklarhed.

For at sikre gode muligheder for deltagelse og derigennem understøttelse af arbejdsmiljøet og bedre ledelseskvalitet i folkekirken bør der være opmærksomhed på, om den obligatoriske ledelsesuddannelse kan understøttes af mulighed for frikøb eller tabt arbejdsfortjeneste for valgte medlemmer af menighedsrådet.

Styregruppen for arbejdsmiljøundersøgelsen kan tilslutte sig, at der arbejdes videre med rapportens anbefaling, og at det videre arbejde med anbefalingen forankres i By-, Land- og Kirkeministeriet i forbindelse med "Projekt forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet" mhp. videre overvejelser om obligatorisk uddannelse af valgte medlemmer af menighedsrådet.

Det bemærkes, at styregruppen for undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken arbejder videre med anbefalingen om øget professionalisering af ledelse i folkekirken for så vidt angår ansatte med ledelsesansvar og anbefalingen om at skabe klarhed over ledelsesrollen i folkekirken.

Anbefaling 9: Modtagelse og oplæring af menighedsrådsmedlemmer og løbende opfølgning

Mindwork og Voxmeter har følgende anbefaling:

"Det anbefales, at der arbejdes med større systematik i oplæringen i menighedsrollen, og at der sker løbende og systematisk opfølgning og vejledning ift. rollen."

I rapporten peges der på, at menighedsrådenes medlemmer har et stort ansvar og direkte indflydelse på arbejdet for de ansatte i folkekirken, og at deres position som folkevalgte med arbejdsgiveransvar giver dem stor magt, som kan påvirke arbejdsmiljøet og kulturen i de enkelte kirker både positivt og negativt.

På denne baggrund anbefaler Mindwork og Voxmeter i rapporten, at der arbejdes med større systematik i oplæringen af menighedsrådsmedlemmer, og at der sker løbende og systematisk opfølgning og vejledning i forhold til rollen som menighedsrådsmedlem.

Styregruppen for arbejdsmiljøundersøgelsen kan tilslutte sig, at der arbejdes videre med rapportens anbefaling, og at det videre arbejde med anbefalingen forankres i By-, Land- og Kirkeministeriet i forbindelse med "Projekt forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet" mhp. videre overvejelser om løbende og systematisk opfølgning og vejledning ift. rollen som menighedsrådsmedlem, herunder rollen som hhv. formand og kontaktperson.

8.3. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen

Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.5.1., at menighedsrådsmedlemmerne "i nogen grad" oplever, at deres opgaver er svære at løse.

I kategorien "udfordringer som menighedsrådsmedlem" blev menighedsrådsmedlemmerne bedt om at vurdere, i hvilken grad de oplever 5 forskellige udfordringer relateret til det at være menighedsrådsmedlem.

Menighedsrådsmedlemmerne angiver, at de "i nogen grad" oplever udfordringer relateret til at have for stort ansvar og til det at være arbejdsgiver, jf. kapitel 3, afsnit 3.5.2.1. 25 % af menighedsrådsmedlemmerne svarer således, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" oplever at have for stort ansvar, mens 20 % af menighedsrådsmedlemmerne svarer, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" synes, at det er svært at være arbejdsgiver.

Opsummerende tyder det på, at langt fra alle menighedsrådsmedlemmer finder det udfordrende at være menighedsrådsmedlem, men at der fortsat er en del medlemmer, der giver udtryk for at være udfordrede.

Det fremgår endvidere, at særligt formænd, kirkeværger, kasserer og kontaktpersoner oplever "et for stort ansvar" som en udfordring ved at være menighedsrådsmedlem. Deres svar befinder sig dog stadig i kategorien "i nogen grad", hvilket ikke adskiller sig fra resultatet af den samlede undersøgelse.

Det fremgår endvidere af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2.1., at 37 % af menighedsrådsmedlemmerne har angivet, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at kurser og uddannelse vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer. Yderligere 37 % har svaret, at de "i nogen grad" mener, at kurser og uddannelse vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer.

De 37 % af menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" – dvs. 2.047 menighedsrådsmedlemmer – er blevet spurgt om, hvilke kurser eller uddannelser de kunne være interesseret i. Blandt gruppen tilkendegiver 59 %, at kurser eller uddannelse målrettet deres rolle i menighedsrådet ville være interessant, mens det er lige knapt halvdelen, der ønsker sig kurser om menighedsrådsarbejdet generelt.

På tværs af roller efterspørges generelle kurser indenfor menighedsrådets arbejde samt rollespecifikke kurser. Kontaktpersoner og præster skiller sig ud ved i større omfang at efterspørge uddannelse eller kurser indenfor personaleledelse og konflikthåndtering end de øvrige roller. Personaleledelse og konflikthåndtering er en væsentlig del af kontaktpersonens opgave, og kontaktpersoners efterspørgsel af disse kurser ligger i naturlig forlængelse af ønsket om rollespecifikke kurser.

Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2.2., at 43 % af menighedsrådsmedlemmerne har angivet, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at tiltaget "delegering af konkrete opgaver" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer. Yderligere 36 % har svaret, at de "i nogen grad" mener, at delegering af opgaver vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer.

De 43 % menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" – dvs. 2.323 menighedsrådsmedlemmer – er blevet spurgt om en række konkrete arbejdsopgaver, de ønsker at kunne delegeres til ansatte, udvalg under menighedsrådet, til et andet menighedsråd/kirkegårdsbestyrelse eller andre.

Blandt disse menighedsrådsmedlemmer tilkendegiver 68 %, at de ønsker at kunne delegeres administrative opgaver vedrørende personaleadministration.

For alle roller er det opgaver vedrørende budget og regnskab samt personaleadministration, der helst ses delegeret.

Det fremgår endvidere af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2.3., at 41 % af menighedsrådsmedlemmerne har svaret, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at tiltaget "delegering af ansvarsområder" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlem. Yderligere 28 % har svaret, at de mener, at delegering af ansvarsområder "i nogen grad" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer.

De 41 % af menighedsrådsmedlemmerne, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" – dvs. 2.197 menighedsrådsmedlemmer – har fået en række supplerende spørgsmål om, hvilke konkrete ansvarsområder de ønsker at kunne delegeres til hhv. provstiudvalget eller stiftet.

I gennemsnit tilkendegiver 42 % af de adspurgte menighedsrådsmedlemmer, at de ønsker ansvaret delegeret til provstiudvalget. Opbakningen til at delegere ansvar til stifterne er mindre med et gennemsnit på 19 % af de adspurgte.

Også ved dette spørgsmål har de 41 %, der ser mest positivt på at delegere ansvar, fået et tillægsspørgsmål om, hvilke konkrete ansvarsområder de ønsker delegeret til henholdsvis provstiudvalget og stiftet.

45 % ønsker at kunne delegere alle opgaver og ansvaret som arbejdsgiver til provstiudvalget.

Ønsket om at kunne delegere ansvaret til stiftet er mindre. Kun 15 % ønsker at kunne delegere alle opgaver og ansvaret som arbejdsgiver til stiftet⁴.

Præsterne har for alle ansvarsområder et større ønske om at delegere ansvaret til provstiudvalget end de øvrige menighedsrådsmedlemmer. Næst efter præsterne er det sekretæren og næstformanden, der ønsker at delegere ansvaret.

Det generelle billede er, at der er lavere tilslutning til at delegere ansvar til stiftet sammenlignet med delegation af ansvar til provstiudvalget.

8.4. Styregruppens overvejelser

Den offentlige sektor bygger på værdier som åbenhed, demokrati, retssikkerhed, saglighed, integritet og uvildighed samt kravet om lovmæssig forvaltning (legalitetsprincippet). Samtidig forventes det, at opgaver udføres smidigt, effektivt og i høj kvalitet.

På den enkelte arbejdsplads betyder kulturen meget for bl.a. trivsel og fastholdelse. Som leder er det en vigtig del af opgaven at understøtte en sund arbejdskultur, hvor medarbejderne trives, og der er fokus på opgaveløsningen. En sund arbejdskultur er afgørende for at sikre fastholdelse, trivsel og god opgaveløsning.

Som leder i folkekirken er man bl.a. rollemodel for kulturen. Som leder i folkekirken er det derfor vigtigt, at man er lydhør og nysgerrig, roser og anerkender sine medarbejdere og også formår at sætte grænser for uønsket adfærd og dårlig opførsel.

Styregruppen vurderer, at ledelse i høj grad handler om relationer mellem ledere og medarbejdere, da ledelsen er væsentlig i forhold til at definere rammerne for arbejdets udførelse. Derfor er det vigtigt, at ledere og medarbejdere har tillid til hinanden, og at der er klare gensidige forventninger til hinandens bidrag til opgaveløsningen.

Ledelsen i folkekirken er delt i to strenge – den gejstlige og den læge streng – hvilket stiller ekstra krav til ledelsesmæssig koordinering på den enkelte arbejdsplads – både mellem de to ledelsesstrenge, men også i den enkelte ledelsesstreng.

Som nævnt i kapitel 5, afsnit 5.1.3. finder styregruppen, at det er vigtigt med et velfungerende samspil mellem fødte og valgte medlemmer af menighedsrådet og mellem valgte, præster og øvrige ansatte. Sognet er således en fælles arbejdsplads for præsten og de øvrige ansatte, selvom der er to ledelsesstrenge. Dette indebærer også, at valgte, præster og kirkefunktionærer har en fælles forpligtelse til at sikre det mest optimale arbejdsmiljø i sognet blandt andet gennem respektfuld og gensidig dialog mellem alle parter. Styregruppen bemærker i den forbindelse, at samspillet mellem ledelsesstrenge forudsætter gensidig inddragelse – med respekt af tavshedspligt m.v. ligesom der bør tilstræbes samtidighed ved gennemførelse af fx arbejdspladsvurderinger. Ved konflikter mellem præst og kirkefunktionærer er det væsentligt, at begge ledelsesstrenge inddrages. Det kan ske gennem henvendelse til provst og biskop for at få deres bistand til løsning af konflikten og gennem henvendelse til den personaleansvarlige eller formanden.

⁴ Det er væsentligt at understrege, at resultaterne udelukkende bør tolkes som repræsentative for de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" til spørgsmålet om delegation af opgaver og delegering af ansvarsområder og ikke for den samlede gruppe af menighedsrådsmedlemmer, som har besvaret spørgeskemaet.

For så vidt angår inddragelse af tilsynet ved påbud fra Arbejdstilsynet henvises til kapitel 9.

Menighedsrådet er arbejdsgiver for de ansatte i sognet. Professionel ledelse kan være med til at lette menighedsrådets opgaver som personaleansvarlig og sikre stabilitet og tryghed hos de ansatte. Styregruppen finder, at professionel ledelse gennem ansættelse af en daglig leder kan være løsningen i fx store sogne med mange ansatte, men at behovet kan være forskelligt.

Med henblik på at professionalisere ledelsen af de kirkelige arbejdspladser i sognene foreslår styregruppen derfor, at menighedsrådet får mulighed for at vælge mellem to modeller for organisering af arbejdsgiveropgaven: enten vælger menighedsrådet en personaleansvarlig (tidl. kontaktperson) (model 1) eller også ansætter menighedsrådet en professionel daglig leder. Med de to modeller tages der højde for, at menighedsrådene har meget forskellige vilkår.

Styregruppen har i forlængelse heraf drøftet uddannelseskrav for medlemmer af menighedsrådet, herunder særligt i forhold til den personaleansvarlige. Der var enighed om, at den personaleansvarlige ofte ikke er rustet til opgaven, og at målrettet uddannelse vil betyde større kompetence hos den personaleansvarlige og dermed også bedre arbejdsvilkår for de ansatte ved kirken.

Styregruppen finder derfor, at der skal indføres et obligatorisk kursus for den personaleansvarlige. Kurset skal være obligatorisk for den, der varetager den daglige ledelse og vil derfor gælde, uanset om menighedsrådet vælger at have en valgt personaleansvarlig eller en ansat daglig leder. Obligatoriske kurser forudsætter, at der skabes hjemmel til udbetaling af kompensation for anvendte fridage ved valgte medlemmers deltagelse i disse kurser. Dette vurderes at være afgørende for, at valgte menighedsrådsmedlemmer, der er erhvervsaktive, har lyst til at påtage sig posten som personaleansvarlig.

Styregruppen finder, at kompetenceudvikling gennem uddannelse bidrager til højere kvalitet i varetagelse af arbejdsgiverfunktionen og dermed giver tryghed for de ansatte kirkefunktionærer. Det kan også mindske konfliktpotentialer i menighedsrådet, da den personaleansvarlige erhverver sig kompetence inden for konfliktbehandling og ledelse.

Styregruppen vurderer endvidere, at uddannelse kan bidrage til mindre udskiftning på posten, idet den personaleansvarlige oplever at være klædt bedre på til opgaven og bedre kan bære ansvaret.

Styregruppen bemærker, at de øgede krav, herunder uddannelseskravene indebærer en risiko for, at nogle menighedsrådsmedlemmer evt. ikke ønsker at påtage sig hvervet som personaleansvarlig, idet de har for travlt i deres civile arbejdsliv til at være en nærværende personaleleder. Styregruppen bemærker, at i de tilfælde, hvor der ikke er nogen, der vil påtage sig hvervet som personaleansvarlig, og der ikke kan findes andre løsninger, fx ved, at menighedsrådet i stedet vælger at ansætte en daglig leder, kan det være en indikation på, at det vil være vanskeligt at opretholde et bæredygtigt menighedsråd. Menighedsrådet bør i den situation overveje, om der er behov for sammenlægning med et andet menighedsråd.

Styregruppen foreslår, at der ikke skal være pligt til at modtage valg til personaleansvarlig. Forslaget skal ses i sammenhæng med behovet for en mere fleksibel organisering, som skal understøtte, at menighedsrådsmedlemmerne i højere grad kan påtage sig de opgaver, der interesserer dem. Forslaget skal også ses i sammenhæng med, at den store kompleksitet i opgaven som personaleansvarlig forudsætter, at der vælges en person, der både ønsker opgaven og har tid og kompetence til at løfte den. Forslaget vil i øvrigt være en forenkling, da der fremover vil gælde ens regler for valgte og gejstlige medlemmers forpligtelse til at påtage sig opgaven som personaleansvarlig.

For at sikre tydelighed i ledelsesopgaven foreslås det også, at hvervet som personaleansvarlig fremover ikke kan deles mellem et valgt medlem og præsten.

Styregruppen finder, at der bør gives mulighed for, at en personaleansvarlig, der er valgt medlem af menighedsrådet, kan få kompensation for anvendte fridage, når tilstedeværelse i den personaleansvarliges almindelige arbejdstid er nødvendig for varetagelse af opgaverne.

Styregruppen bemærker endelig, at der fortsat vil kunne være behov for at ansætte personalekonsulenter, selvom den daglige ledelse professionaliseres. Styregruppen peger på, at § 43 b i menighedsrådsloven fortsat giver mulighed for at samarbejde om fx ansættelse af en personalekonsulent på tværs

af de kirkelige niveauer, ligesom § 42 b i menighedsrådsloven giver mulighed for, at provstiudvalg og menighedsråd i samme provsti kan samarbejde om fælles personaleadministration, mens § 42 c giver mulighed for at delegere fælles personaleadministration fra menighedsråd til provstiudvalget. Styregruppen peger på, at vedtægter om ansættelse af personalekonsulenter i samarbejde mellem to eller flere provstiudvalg ikke fremadrettet bør kræve By-, Land- og Kirkeministeriets godkendelse, hvilket vil smidiggøre processen.

8.5. Styregruppens forslag

8.5.1. Valgfrihed mellem to modeller for personaleledelse

Det foreslås, at menighedsrådet får mulighed for at vælge mellem to modeller. Enten vælger menighedsrådet en personaleansvarlig (tidl. kontaktperson), som skal på et obligatorisk kursus (model 1) eller også ansætter menighedsrådet en professionel daglig leder og som ligeledes skal på et obligatorisk kursus (model 2). Fælles for begge modeller er således, at der er krav om obligatorisk kursus, jf. afsnit 8.5.2. Formålet med at lave to modeller er, at det forpligter menighedsrådene til at håndtere sin ledelsesopgave professionelt. Med de to modeller tages der højde for, at menighedsrådene har meget forskellige vilkår.

Det er menighedsrådet, der beslutter, om man ønsker at organisere sig med en valgt personaleansvarlig eller en ansat daglig leder. Hvis menighedsrådet har besluttet at ansætte en daglig leder, gælder ordningen indtil videre. Ansættelse af den daglige leder sker således som fastansættelse og er ikke tidsbegrænset til funktionsperioden.

Med begge modeller er der fortsat mulighed for at ansætte personalekonsulenter, da den personaleansvarlige eller den daglige leder kan have behov for sparring, hjælp til forhandling, rådgivning m.v., jf. afsnit 8.5.3.

For de menighedsråd, der ikke har nogen ansatte, gælder kravet om obligatorisk kursus ikke.

Model 1. Valgt personaleansvarlig

Model 1 svarer til det, der gælder for kontaktpersoner i dag, dog med krav om gennemførelse af et obligatorisk kursus. Det vil sige, at menighedsrådet udpeger en personaleansvarlig på det konstituerende møde inden funktionsperiodens begyndelse, som herefter er forpligtet til at gennemføre det obligatoriske kursus.

Model 1 henvender sig primært til de mindre arbejdspladser i folkekirken og har den fordel, at der forholdsvis nemt kan professionaliseres via det obligatoriske kursus for personaleansvarlige.

Hvis menighedsrådet i forbindelse med konstitueringen vælger at organisere sig efter minimumsmodellen for intern organisering, jf. kapitel 7, afsnit 7.1.5.1., er menighedsrådet ikke forpligtet til at vælge en personaleansvarlig, men er dog forpligtet til at organisere sig, så opgaven som personaleansvarlig bliver varetaget på en måde, så det er entydigt både for personalet og for de kirkelige tilsynsmyndigheder, hvem der i dagligdagen varetager menighedsrådets arbejdsgiveransvar. Det kan fx være en professionel daglig leder, men det kan også være et menighedsrådsmedlem, som bliver udpeget til at varetage opgaven som bindeled mellem ansatte og menighedsråd. Det forudsættes i den forbindelse, at den pågældende er omfattet af det obligatoriske kursuskrav.

Det foreslås endvidere, at der ikke skal være pligt til at modtage valg til personaleansvarlig. Forslaget skal ses i sammenhæng med behovet for en mere fleksibel organisering, som skal understøtte, at menighedsrådsmedlemmerne i højere grad kan påtage sig de opgaver, der interesserer dem. Forslaget skal også ses i sammenhæng med, at den store kompleksitet i opgaven som personaleansvarlig forudsætter, at der vælges en person, der både ønsker opgaver og har tid og kompetence til at løfte den. Forslaget vil være en forenkling, da der fremover vil gælde ens regler for valgte og gejstlige medlemmers forpligtelse til at påtage sig opgaven som personaleansvarlig. Forslaget vil således skabe lige vilkår for de valgte og fødte medlemmer af menighedsrådet, samtidig med at det tager højde for de øgede krav til den personaleansvarlige, herunder det tidsforbrug, der er knyttet til varetagelse af hvervet.

For at sikre tydelighed i ledelsesopgaven foreslås det også, at hvervet som personaleansvarlig fremover ikke kan deles mellem et valgt medlem og præsten som født medlem.

Det foreslås også, at der kan udbetales kompensation for anvendte fridage, hvis der er behov for tilstedeværelse på arbejdspladsen inden for den personaleansvarliges almindelige arbejdstid.

Model 2. Ansat daglig leder som personaleansvarlig

Model 2 giver menighedsrådet mulighed for at delegere personaleansvaret til en daglige leder. Det foreslås, at der udarbejdes en funktionsbeskrivelse, hvor det fremgår, hvilke opgaver den daglige leder skal varetage, jf. afsnit 8.1.3. Ansættelse af den daglige leder skal foregå inden for rammerne af de gældende overenskomster, jf. afsnit 8.1.5. Der er usikkerhed forbundet med at estimere, hvor mange menighedsråd der vælger at ansætte en daglig leder eller tildele et ekstra honorar til en kirkefunktionær, der allerede er ansat af menighedsrådet. Dette skyldes, at det ikke kan klarlægges, hvor mange menighedsråd, som forventes at ville vælge model 2. Hvis menighedsrådet ansætter en aktuelt ansat kordegn som daglig leder, skønnes det, at det vil medføre øgede udgifter på ca. 100.000 kr. årligt.

En daglig leder kan både være en, der i forvejen er ansat af menighedsrådet eller en, der ansættes specifikt til stillingen, evt. i samarbejde med andre menighedsråd. Fælles for alle, der varetager funktionen som daglig leder, er, at de ligesom en valgt personaleansvarlig skal gennemføre det obligatoriske kursus.

Det endelige ansvar for personalet er stadig forankret hos menighedsrådet som ansættelsesmyndighed. Den daglige leder refererer til et medlem i menighedsrådet. Styregruppen skal i den forbindelse pege på, at det er væsentligt, at den daglige leder har en indgang til menighedsrådet - også i de situationer hvor menighedsrådet har valgt at organisere sig efter minimumsmodellen, jf. kapitel 7, afsnit 7.1.5.1. I disse tilfælde skal menighedsrådet derfor udpege en person - fx formanden - som er den daglige leders leder. Hvis menighedsrådet er organiseret med enkeltmandsposter, vil den daglige leder referere til den valgte personaleansvarlige.

Den daglige leder kan kun ansættes på overenskomster i folkekirken, jf. afsnit 8.1. I de sogne, hvor der er få kirkefunktionærer ansat, vil det ofte være en medarbejder, der varetager en anden stilling, som også bliver udpeget som daglig leder. Eventuel ansættelse af den daglige leder på AC-overenskomst forudsætter forelæggelse for HR-gruppen og har undtagelseskarakter.

Folkekirken har således allerede nogle muligheder for at skabe gode ledelsesmæssige rammer, der kan bidrage til gode lokale arbejdsforhold. Fordelen ved at anvende de muligheder, som folkekirkelige overenskomster åbner op for, er, at ledelsen fastholdes på et udøvelsesniveau, hvor der er respekt og forståelse for de lokale folkekirkelige forhold. Fordelen er også, at en daglig leder er til stede på arbejdspladsen, hvilket vil medføre en højere grad af tilgængelighed og gennemskuelighed.

Ansættelse af en daglig leder vil være en aflastning af menighedsrådet i forhold til ledelsesopgaven. På større arbejdspladser giver det bedre tilgængelighed for de ansatte til deres leder. Modellen vurderes at være særlig relevant for større sogne, idet der er omkostninger forbundet med ansættelse af en daglig leder, som kan være ekstra byrdefuldt i små sogne.

Modellen er forbundet med en vis risiko for, at menighedsrådet ikke i samme grad har føling med, hvordan arbejdspladsen ledes. Dette kan særligt gøre sig gældende de steder, hvor flere menighedsråd deles om den daglige leder. Denne risiko kan dog imødegås ved, at den daglige leder giver en orientering om arbejdspladsen på de ordinære menighedsrådsmøder.

8.5.1.1. Behov for lovændringer:

Forslaget om menighedsrådenes mulighed for at vælge mellem to modeller for personaleledelse vil kræve ændring af § 9, stk. 5, i menighedsrådsloven. Ud over beskrivelse af de to modeller vil ændringen også omfatte afskaffelse af muligheden for, at opgaven som personaleansvarlig kan deles mellem et født og et valgt medlem samt ændring af bestemmelsen i § 10 således, at der ikke er pligt til at modtage valg som personaleansvarlig.

Forslaget om kompensation til en personaleansvarlig, som er valgt medlem af menighedsrådet, for anvendte fridage i forbindelse med deltagelse i det obligatoriske kursus og i forbindelse med

varetagelse af hvervet som personaleansvarlig forudsætter lovhjemmel. Hjemlen foreslås indsat i menighedsrådslovens § 9 kombineret med en præcisering af bemyndigelsesbestemmelsen i økonomilovens § 2, stk. 2.

8.5.2. Obligatoriske kurser for den personaleansvarlige

8.5.2.1. Kursuskraft til den valgte personaleansvarlige

Det foreslås i forlængelse af anbefaling 8 om øget professionalisering i folkekirken fra styregruppen om arbejdsmiljøundersøgelsen, jf. afsnit 8.2., at den valgte personaleansvarlige skal på et obligatorisk kursus med uddannelse i fx ledelse, samarbejde, konflikthåndtering, ansættelsesretlige regler og overenskomster. Kursuskraften gælder også for præster, der vælges som personaleansvarlig.

Det foreslås endvidere, at kurset skal gennemføres hurtigst muligt og inden for et år. Ved fastsættelsen af en frist på et år tages der hensyn til de situationer, hvor den pågældende personaleansvarlige fx er ramt af et sygdomsforløb, skal på barsel, orlov m.v. Der tages endvidere hensyn til, at det kræver tid for den personaleansvarlige at sætte sig ind i rollens omfang og opgaver.

Det foreslås, at der ikke gives mulighed for dispensation til ikke at gennemføre kurset. Dog bør der gives mulighed for merit for kurset, hvis den personaleansvarlige har gennemført et ledelseskursus om folkekirken fx fra Landsforeningen af Menighedsråd eller stifterne inden for de sidste 6 år. At der ikke kan søges yderligere dispensation skal ses i sammenhæng med de særlige forhold, der gør sig gældende på folkekirkens område. Det vurderes således ikke at være tilstrækkeligt, at man har eller har haft en ledelsesfunktion i sit civile arbejdsliv.

Det foreslås endvidere, at menighedsrådet forpligtes til at vælge en ny personaleansvarlig, hvis den nuværende personaleansvarlige ikke har gennemført det obligatoriske kursus inden et år. Det foreslås endvidere, at vedkommende ikke ved en senere konstituering i menighedsrådets funktionsperiode kan vælges til personaleansvarlig. Dette vil sikre, at posten ikke går på skift mellem medlemmerne, der alle undlader at gennemføre kurset.

Det foreslås, at kurset skal indeholde følgende generelle emner om ledelse og folkekirken:

- Ledelsesbegrebet
- Folkekirken som organisation
- At være daglig leder i folkekirken
- Ledelsesret- og pligt
- Arbejdsmiljø
- Konfliktforståelse og -håndtering
- Psykologisk tryghed
- Kommunikation og samarbejde
- Forandring, kultur og udvikling
- Overenskomster
- Arbejdstidsplanlægning
- Ansættelsesprocessen
- Håndtering af sygdom
- Ferieregler
- Personalepolitik
- Løn
- MUS

Det foreslås, at kurset tilrettelægges som et 3-dagsforløb med tilstedeværelsesundervisning suppleret af en række 2-timers webinarer. På webinarerne undervises i de konkrete regler inden for forskellige HR-områder, fx ferieregler og overenskomster.

Det bemærkes, at beslutning om yderligere kompetenceudvikling for den personaleansvarlige fortsat er forankret lokalt.

Det har været overvejet, om der skal være et krav om obligatoriske ajourføringskurser i en ny funktionsperiode. Det foreslås dog ikke, idet det vurderes, at det vil være byrdefuldt både økonomisk og

tidsmæssigt, ligesom det er vanskeligt at sandsynliggøre, hvor meget ekstra værdi det tilføjer. Det forudsættes under alle omstændigheder, at den personaleansvarlige løbende ajourfører sig med gældende regler på folkekirkens område. Det kan fx være nye regler på området for arbejdsmiljø eller viden om nye overenskomster.

Da menighedsrådsmedlemmer er folkevalgte, der kan være erhvervsaktive, foreslås det, at de obligatoriske kurser understøttes af mulighed for compensation for anvendte fridage for valgte medlemmer af menighedsrådet. Herved sikres det, at alle personaleansvarlige - også dem som er erhvervsaktive - har mulighed for at deltage i et obligatorisk kursus med mindst mulige omkostninger forbundet hermed for den enkelte personaleansvarlige.

Et 3-dages kursus estimeres til at koste ca. 15.000 kr. afhængig af udbyder og eventuel overnatning. I estimatet er inkluderet forplejning, kørsel og compensation for anvendte fridage. Da alle menighedsråd skal sende enten en valgt personaleansvarlig eller en ansat daglige leder på kurset, estimeres det, at den samlede omkostning i hele landet vil være omkring 24 mio. kroner. Hertil kommer udgifter ved skift på posten som enten valgte personaleansvarlig eller ansættelse af en ny daglig leder. Kurset skal kun gennemføres en gang.

Omkostningen for menighedsrådet til webinar vurderes at være 100-350 kr. pr. deltager pr. webinar. Mange store undervisningsudbydere tilbyder dog gratis webinarer til kunder, der køber deres almindelige kurser, hvorfor det foreslås, at en sådan mulighed også afsøges på folkekirkens område.

Det bemærkes, at omkostninger ved kurset skal finansieres af kirkekassen, hvilket særligt i mindre sogne vil være byrdefuldt. Det vurderes dog, at der er behov for professionalisering af ledelsen af de kirkelige arbejdspladser og at der derfor er et generelt behov for at kompetenceudvikle de valgte personaleansvarlige.

8.5.2.2. Kursuskrav når der ansættes en daglig leder

Hvis menighedsrådet vælger at ansætte en daglig leder, foreslås det, at denne skal gennemføre det obligatoriske kursus. Indholdet af kurset er beskrevet i afsnit 8.5.2.1.

Det bemærkes, at det medlem af menighedsrådet, som er personaleansvarlig for den daglige leder, kan deltage i kurset, men at vedkommende ikke er forpligtet til at deltage.

8.5.2.3. Behov for lovændringer

Forslaget vil kræve ændring i menighedsrådsloven, idet der skal tilføjes en ny bestemmelse om det obligatoriske kursus for den personaleansvarlige og den ansatte daglige leder, samt en bemyndigelsesbestemmelse til kirkeministeren til at fastsætte nærmere regler om frist for kursusdeltagelse, konsekvens af manglende gennemførelse af kurset, kursets emner, forløb med fysisk tilstedeværelse, webinarundervisning og omkostninger forbundet med deltagelse.

Forslaget om compensation til en personaleansvarlig, som er valgt medlem af menighedsrådet, for anvendte fridage i forbindelse med deltagelse i det obligatoriske kursus forudsætter, som nævnt i afsnit 8.5.1.1., lovhjemmel. Hjemlen foreslås indsat i menighedsrådslovens § 9 kombineret med en præcisering af bemyndigelsesbestemmelsen i økonomilovens § 2, stk. 2.

8.5.3. Særligt vedrørende personalekonsulenter

Uafhængig af hvilken model for personaleledelse menighedsrådet vælger, vurderes det, at der fortsat vil være behov for at ansætte personalekonsulenter på tværs af sogne og provstier, da den valgte personaleansvarlige eller den daglige leder har behov for sparring, hjælp til forhandling, rådgivning m.v.

Behovet for personalekonsulenter har de senere år været stigende. Med en øget professionalisering af personaleledelsen i de enkelte menighedsråd gennem ansættelse af flere daglige ledere og gennem kompetenceløft af de valgte personaleansvarlige og de ansatte daglige ledere vurderes det dog, at behovet ikke vil fortsætte med at stige.

Ansættelse af en personalekonsulent fælles for menighedsråd i et eller flere provstier vurderes således fremover særligt at være relevant, hvis menighedsrådene i det pågældende provsti i vidt omfang organiserer sig uden ansatte daglige ledere.

Da 25 fuldtidsansatte personalekonsulenter i dag kan dække ca. 50 % af provstierne, vurderes det, at antallet skal fordobles for at dække over alle provstier. Hvis der anlægges en gennemsnitsbetragtning for lønniveauet svarende til en årlig løn på ca. 600.000 kr., vil det kunne estimeres til en øget omkostning på ca. 15 mio. kr. for folkekirken. Det vurderes dog ikke at være alle provstier, der ønsker at ansætte en personalekonsulent.

Det foreslås, at vedtægter om ansættelse af personalekonsulenter på tværs af provstier fremadrettet ikke skal godkendes af By-, Land- og Kirkeministeriet, idet der i dag skal dispenseres i forhold til bl.a. finansiering. Dette vil kræve, at der tilføjes en hjemmel i menighedsrådslovens kapitel 8, ligesom det evt. vil kræve ændring af andre bestemmelser i menighedsrådslovens kapitel 8. Forslaget vil desuden kræve ændring af § 17 g, stk. 2, i økonomiloven.

Kapitel 9.

1. $\frac{1}{2}$

2. $\frac{1}{2}$

3. $\frac{1}{2}$

4. $\frac{1}{2}$

5. $\frac{1}{2}$

6. $\frac{1}{2}$

7. $\frac{1}{2}$

Kapitel 9. Sanktionsmuligheder

9.1. Gældende ret

Hvis et medlem af menighedsrådet mister sin valgbarhed, skal medlemmet udtræde af rådet, jf. § 15, stk. 1, i lov om menighedsråd.

Det er fx tilfældet, hvis medlemmet melder sig ud af folkekirken, sognebåndsløsningen til sognets præst ophører, eller hvis medlemmet flytter fra sognet. Ved fraflytning og ophør af sognebåndsløsning på grund af sognebåndsløserpræstens forhold har medlemmet mod at afgive en bindende erklæring dog mulighed for at bevare medlemskabet af menighedsrådet i resten af funktionsperioden, jf. menighedsrådslovens § 15, stk. 2-3.

Der består ikke nogen almindelig adgang hverken for medlemmet eller for det øvrige menighedsråd til at beslutte, at medlemmet skal udtræde i løbet af funktionsperioden.

Menighedsrådsloven indeholder dog i § 15, stk. 5, følgende bestemmelse:

”Et medlem, som vedholdende undlader at opfylde sine pligter som medlem af rådet, skal udtræde af rådet.”

Efter fast praksis har bestemmelsen i § 15, stk. 5, et snævert anvendelsesområde.

Der skal således være tale om vedvarende undladelser af at opfylde pligterne som medlem af menighedsrådet. Det er menighedsrådet, der har initiativretten og beslutningskompetencen, jf. menighedsrådslovens § 15, stk. 6, såfremt et medlem vedholdende undlader at opfylde sine forpligtelser i forhold til rådet.

Det forhold, at et flertal mener, at et medlem ikke arbejder for menighedens liv og vækst, er ikke omfattet af bestemmelsen. Bestemmelsen omfatter heller ikke tilfælde, hvor et flertal mener, at et medlem modarbejder menighedsrådets virksomhed. Det samme gælder ved uenighed om en sags afgørelse.

Bestemmelsen kan således som udgangspunkt kun anvendes i de tilfælde, hvor et medlem undlader at opfylde sine pligter, fx hvis medlemmet undlader at deltage i menighedsrådets møder uden lovligt forfald eller nægter at underskrive beslutningsprotokollen.

Det snævre anvendelsesområde skal ses i sammenhæng med, at hvervet som menighedsrådsmedlem bygger på et demokratisk mandat opnået via et valg. Det er således overladt til vælgerne at beslutte, hvem der skal repræsentere dem i menighedsrådet. Medlemmerne vælges for 4 år.

Ministeriet har gennem årene kun behandlet få sager om fratagelse af hvervet som menighedsrådsmedlem.

I en sag fra 2015 omgjorde ministeriet menighedsrådets og biskoppens afgørelse om at ekskludere et medlem. I sagen fandt ministeriet ikke, at den pågældendes fravær fra rådets møder over en 2-årig periode var tilstrækkeligt stort til, at det kunne statueres, at der var tale om ”en vedholdende undladelse af at opfylde pligterne som menighedsrådsmedlem”. I sagen indgik også uenighed om, hvorvidt den pågældende havde overskredet sin kompetence som formand for kirke- og kirkegårdsudvalget. Ministeriet fandt ikke, at denne uenighed kunne begrunde fratagelse af medlemskabet.

Spørgsmålet om muligheden for at ekskludere et medlem af et menighedsråd skal i øvrigt ses i sammenhæng med § 16, stk. 1, i menighedsrådsloven, som fastlægger, at et medlem – i andre tilfælde end dem der er nævnt i § 15 – kun kan udtræde af menighedsrådet, hvis rådet giver sit samtykke hertil. Der

består således ikke nogen lovgivningsmæssig adgang til, at et medlem frit kan nedlægge sit hverv i løbet af funktionsperioden.

9.2. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen

Brugerundersøgelsen viser, jf. kapitel 3, afsnit 3.5.2.2., at menighedsrådsmedlemmerne "i mindre grad" oplever, at det er svært at samarbejde i menighedsrådet. Over halvdelen af menighedsrådsmedlemmerne oplever således "slet ikke" udfordringer med samarbejdet i menighedsråd, mens 20 % oplever forskellige former for udfordringer med samarbejdet i menighedsrådet, herunder interne konflikter, manglende engagement og for lidt indflydelse på menighedsrådets beslutninger.

Opsummerende tyder det på, at størstedelen af de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret på undersøgelsen, ikke oplever udfordringer relateret til samarbejdet i menighedsrådet.

Fordelt på roller er der ikke nogen systematisk forskel i, hvilke udfordringer kirkeværger, kasserer, kontaktpersoner, sekretærer og menige medlemmer oplever med samarbejdet i menighedsrådene. Formændene vurderer, at "uengagerede kollegaer" er den største udfordring for samarbejdet, mens næstformændene vurderer, at "interne konflikter" er den største udfordring. Præster oplever også udfordringer med interne konflikter, men de vurderer uklarhed omkring rollefordelingen i menighedsrådet som en lidt større udfordring i forhold til samarbejdet i menighedsrådet. Det bemærkes, at præsterne gennemsnitligt vurderer samtlige udfordringer højere end de andre roller. Gennemsnittet for de enkelte roller svarer dog til gennemsnittet for undersøgelsen bortset fra præsten, der som nævnt oplever uklarhed om roller som lidt mere udfordrende.

Menighedsrådsmedlemmerne blev som en del af brugerundersøgelsen præsenteret for en række mulige tiltag og bedt om at vurdere, i hvor høj grad forskellige tiltag vil hjælpe arbejdet som menighedsrådsmedlem. Et af disse tiltag var "øgede sanktionsmuligheder".

Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2., at menighedsrådsmedlemmerne i gennemsnit vurderer, at tiltaget "Øgede sanktionsmuligheder" kun "i mindre grad" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlem. 67 % af alle adspurgte mener således, at øgede sanktionsmuligheder "slet ikke" eller "i mindre grad" vil hjælpe i arbejdet som menighedsrådsmedlem. 33 % vurderer, at øgede sanktionsmuligheder over for menighedsrådsmedlemmer vil være en hjælp.

Præster adskiller sig fra de andre roller, idet de "i nogen grad" vurderer, at øgede sanktionsmuligheder over for menighedsrådsmedlemmer vil hjælpe deres arbejde. Det understøttes af den kvalitative undersøgelse, hvor flere interviewpersoner nævner, at det kan være en fordel at udvide mulighederne for sanktioner overfor de valgte medlemmer, der ikke indgår i samarbejdet på en god måde.

9.3. Særlige nedslag fra arbejdsmiljøundersøgelsen

Det pointeres i "Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken 2023" (arbejdsmiljøundersøgelsen), at det i et arbejdsmiljøperspektiv er nødvendigt, at der med personaleansvar også følger tilstedeværende og professionel ledelse, og at dette er en forudsætning for at skabe sunde betingelser i arbejdet og sikre forebyggelse af mobning og krænkelse. Det konkluderes samtidig, at netop den manglende tilstedeværelse og manglende professionelle ledelse, der er i folkekirken, kan være en udfordring, der trods mange relevante tiltag, udgør en barriere for udvikling af sunde betingelser i arbejdsmiljøet og beskyttelsen af de ansatte.

På denne baggrund anbefales det i arbejdsmiljøundersøgelsen, at der sættes øget fokus på betydningen af arbejdsgiveransvaret, herunder tydeliggørelse af de pligter der relaterer sig til arbejdsmiljø og sikringen af, at der ikke er forhold i arbejdsmiljøet, der udgør en risiko for de ansattes trivsel og sundhed¹.

¹ Side 163 i Arbejdsmiljøundersøgelsen. Denne anbefaling er ikke overdraget til styregruppen for Projekt Forenkling og Bedre Understøttelse af menighedsrådsarbejdet.

Det anbefales også, at der arbejdes aktivt med et værdighedskrav for alle i folkekirken, herunder også for de valgte medlemmer af menighedsrådet, og at værdighedskravet kobles til fx et kodeks for god ledelse, som bør indgå i oplæring af både ansatte og menighedsrådsmedlemmer, jf. anbefaling 4², der, som nævnt i kapitel 8, afsnit 8.2., skal behandles i dette projekt.

Da brud på arbejdsmiljøloven herunder mobning, chikane og krænkelser ikke kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser for de valgte medlemmer af menighedsrådet, anbefales det i arbejdsmiljøundersøgelsen, at det i stedet overvejes at indføre sanktionsmuligheder og konsekvenser ved brud på lovgivning og værdighedskrav, så det bliver muligt at gribe ind ad denne vej, jf. anbefaling 2, der, som nævnt i kapitel 8, afsnit 8.2., skal behandles i dette projekt. Anbefalingen retter sig mod iværksættelsen af et dybere arbejde med at afklare, hvordan pligter og muligheder for sanktioner kan tydeliggøres og iværksættes i folkekirken³.

9.4. Styregruppens overvejelser

Styregruppen har drøftet sanktionsmuligheder og mulighederne for at udelukke et medlem af menighedsrådet, jf. menighedsrådslovens § 15, stk. 5, som i dag har et snævert anvendelsesområde.

Styregruppen finder bl.a. på baggrund af arbejdsmiljøundersøgelsen, jf. afsnit 9.3., at der er behov for en mindre udvidelse af bestemmelsens anvendelsesområde. Styregruppen finder således, at § 15, stk. 5, ud over den allerede eksisterende mulighed for at udelukke et medlem, der vedholdende undlader at opfylde sine pligter, som minimum skal indeholde mulighed for eksklusion i tilfælde, hvor et valgt medlem:

- Undlader at følge Arbejdstilsynets påbud.
- Varigt og systematisk udviser en adfærd, som udgør en belastning for det lokale arbejdsmiljø. Der kan fx være tale om den situation, at et menighedsrådsmedlem agerer som kontaktperson uden at være det.
- Udviser en intimiderende eller krænkende adfærd til møder og på arbejdspladsen.

Styregruppen finder, at en præcisering af menighedsrådslovens § 15, stk. 5, vil kunne være med til at ændre den kultur, der kan være i nogle menighedsråd, hvor menighedsrådsmedlemmer optræder illoyalt over for beslutninger og ikke respekterer menighedsrådets kompetence.

Det bemærkes i den forbindelse, at det uanset præcisering af bestemmelsen fortsat vil være legitimt at være uenige i de beslutninger, et flertal i menighedsrådet har truffet, ligesom medlemmet har ytringsfrihed i forhold til at omtale arbejdet i menighedsrådet. Ændringen vil dog betyde, at det gøres tydeligere, at menighedsrådsmedlemmer har pligt til loyalt at efterleve de beslutninger, rådet har truffet og loyalt respektere den fordeling af opgaver, menighedsrådet beslutter i forbindelse med konstitueringen.

Styregruppen har overvejet, om der skal være andre muligheder for fx konflikthåndteringen end at udelukke et medlem fra rådet. Styregruppen peger på baggrund heraf på muligheden for, at rådet kan fratage et medlem sin enkeltmandspost for resten af funktionsperioden, hvis denne misligholder sit hverv. Denne mulighed skal ses som det mindre i det mere, hvor fratagelse af en enkeltmandspost bør overvejes og i større omfang anvendes i tilfælde, hvor medlemmet misligholder sit hverv og ikke overholder den kompetencefordeling menighedsrådet har fastlagt, frem for det mere indgribende skridt med at ekskludere et medlem fra rådet.

Forslaget vil være med til at sikre, at eksklusion fortsat kun anvendes forholdsvis snævert af hensyn til det demokratiske mandat, som medlemmerne af rådet har. Menighedsrådets afgørelse om at fratage en enkeltmandspost vil kunne påklages til biskoppen, hvis afgørelse er endelig.

² Side 165 i Arbejdsmiljøundersøgelsen.

³ Side 163 i Arbejdsmiljøundersøgelsen.

Styregruppen har endvidere drøftet, om beslutningerne vedrørende hhv. fratagelse af enkeltmandspost og eksklusion skal træffes ved simpelt eller kvalificeret flertal blandt de menighedsrådsmedlemmer, der deltager i mødet, jf. § 24, stk. 1, i menighedsrådsloven. Styregruppen finder, at eksklusion af et folkevalgt medlem er en meget indgribende foranstaltning, hvorfor en sådan beslutning bør træffes ved kvalificeret flertal i rådet. Samtidig finder styregruppen, at fratagelse af en enkeltmandspost ikke har samme indgribende karakter, og at en sådan beslutning derfor kan træffes ved simpelt flertal i lighed med andre beslutninger i menighedsrådet.

Styregruppen fremhæver vigtigheden af, at menighedsrådslovens § 15, stk. 5, har et tydeligt afgrænset anvendelsesområde, ligesom det er vigtigt, at det er menighedsrådet, der træffer afgørelsen om eksklusion, og at afgørelsen efterfølgende kan påklages til biskoppen, hvis afgørelse kan påklages til kirkeministeren.

Styregruppen finder ikke, at bestemmelsen i menighedsrådslovens § 15, stk. 5, skal udvides til også at vedrøre præster, som er fødte medlemmer af menighedsrådet. Det skyldes, at præsten er ansat og derfor er omfattet af almindelige ansættelsesretlige regler, der vil kunne anvendes af ansættelsesmyndigheden i de situationer, hvor eksklusionsmuligheden kan anvendes overfor et valgt medlem.

Som nævnt i kapitel 5, afsnit 5.1.3. og i kapitel 8, afsnit 8.4. har valgte, præster og kirkefunktionærer en fælles forpligtelse til at sikre det mest optimale arbejdsmiljø i sognet blandt andet gennem respektfuld og gensidig dialog mellem alle parter. Styregruppen bemærker i den forbindelse, at samspillet mellem ledelsesstrengene forudsætter en gensidig orientering – med respekt af tavshedspligt m.v. Styregruppen bemærker også, at både valgte og fødte medlemmer og medarbejderrepræsentanten har adgang til at sætte punkter om konflikter i samarbejdet på dagsordenen for menighedsrådets møder.

Styregruppen peger i forlængelse heraf på, at biskoppen allerede i dag har mulighed for at mægle, fx under møder i et menighedsråd, hvor der er samarbejdsvanskeligheder. Styregruppen finder, at muligheden for, at enten biskoppen eller provsten tilbyder et konfliktramt menighedsråd at mægle, fx ved at deltage i rådets møde, bør synliggøres for menighedsrådene og fremgå af fx lovbemærkningerne til § 15 stk. 5, i menighedsrådsloven, så muligheden kan udbredes mere. Det bemærkes, at mæglingmødet kan afholdes for lukkede døre, jf. § 23, stk. 1, i menighedsrådsloven.

Styregruppen peger desuden på, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdsmiljøet, og at der altid er mulighed for at rette henvendelse til tilsynet, hvis samarbejdsvanskelighederne resulterer i arbejdsmiljøproblemer, og hvor der derfor er behov for ekstern bistand.

Styregruppen har drøftet vigtigheden af, at biskoppen som tilsynsmyndighed orienteres om evt. påbud fra Arbejdstilsynet. Det foreslås derfor, at den forpligtelse som menighedsrådet allerede i dag har til at underrette provst og biskop, hvis rådet får et påbud fra Arbejdstilsynet, bliver tydeliggjort. Dette vil bidrage til, at biskoppen bedre vil kunne håndtere opståede problemer og føre et aktivt tilsyn med, at påbuddet efterleves.

Styregruppen har endvidere drøftet, om biskoppen i særlige situationer, hvor menighedsrådsmedlemmer vedvarende optræder illoyalt over for beslutninger og påvirker arbejdsmiljøet negativt, skal kunne fratage menighedsrådet arbejdsgiveransvaret. Henset til, at menighedsrådet er et folkevalgt, kollegialt organ, der ikke står i over-/underordningsforhold til nogen anden myndighed, finder styregruppen ikke, at det er hensigtsmæssigt at udvide biskoppens beføjelser på dette område.

Styregruppen har endelig drøftet muligheden for at udvide biskoppens beføjelser således, at biskoppen kan udøve sit tilsyn mere aktivt, bl.a. ved at give vejledende udtalelser. Styregruppen er opmærksom på, at der er forskel på vejledende udtalelser og afgørelser, som biskoppen træffer i konkrete klagesager, men at det er vigtigt, at biskoppen kan anvise retning i forhold til gældende regler, som menighedsrådet skal efterleve.

9.5. Styregruppens forslag

Styregruppen foreslår dels, at der indføres mulighed for at fratage et menighedsrådsmedlem en konkret enkeltmandspost for resten af menighedsrådets funktionsperiode, dels at muligheden for at fratage et valgt medlem hvervet som menighedsrådsmedlem og dermed udelukke vedkommende fra menighedsrådet udvides.

Med de to forslag vil der blive indført flere grader af sanktionsmuligheder. Det er således den mindst indgribende mulighed, der først tages i brug for at løse konflikten.

9.5.1. Mulighed for at fratage enkeltmandsposter i resten af menighedsrådets funktionsperiode

Det foreslås, at der indføres mulighed for, at menighedsrådet kan beslutte at fratage et medlems enkeltmandspost for resten af menighedsrådets funktionsperiode.

Det foreslås konkret, at hvervet skal kunne fratages i følgende situationer:

- Når vedkommende vedvarende undlader at opfylde de pligter, der er knyttet til hvervet, fx ved at undlade at deltage i møder uden lovligt forfald, svarende til praksis om § 15, stk. 5, i menighedsrådsloven.
- Når den pågældende aktivt undlader at følge Arbejdstilsynets påbud.
- Hvis vedkommende varigt og systematisk udviser en adfærd, som udgør en belastning for det lokale arbejdsmiljø. Der kan fx være tale om den situation, at et menighedsrådsmedlem agerer som kontaktperson uden at være det.
- Når vedkommende udviser en intimiderende eller krænkende adfærd til møder og på arbejdspladsen.

I forhold til undladelse af at opfylde pligter tilknyttet hvervet foreslås det, at der skal være mulighed for at fratage kassereren hvervet som kasserer, hvis vedkommende ikke udviser økonomisk ansvarlighed. Tilsvarende skal en personaleansvarlig (tidl. kontaktperson), der undlader at varetage sine forpligtelser som fx afholdelse og opfølgning på MUS m.v., kunne fratages hvervet som personaleansvarlig. Det er i begge tilfælde vigtigt at understrege, at det samlede menighedsråd har ansvaret for både økonomien såvel som arbejdsgiveransvaret.

Det er menighedsrådet, der beslutter, om et medlem skal fratages en enkeltmandspost. Afgørelsen vil ofte indeholde et forvaltningsmæssigt skøn og skal opfylde de almindelige forvaltningsprocedurer og forvaltningsretlige krav om fx partshøring samt retsgrundsætningerne om saglighed og proportionalitet.

Beslutningen om at fratage et medlem en enkeltmandspost skal træffes på et menighedsrådsmøde, jf. menighedsrådslovens § 24, stk. 1, 1. pkt. Menighedsrådet er beslutningsdygtigt, når mindst halvdelen af medlemmerne er til stede, jf. menighedsrådslovens § 24, stk. 1, 2. pkt. Det pågældende menighedsrådsmedlem har ret til at deltage under punktet således, at vedkommende kan fremkomme med sine synspunkter forud for beslutningen, i overensstemmelse med forvaltningsretlige principper om parts høring, hvor den pågældende har mulighed for at fremkomme med en udtalelse, før der træffes endelig beslutning.

Det foreslås endvidere, at beslutningen om at fratage et medlem sin enkeltmandspost træffes ved simpelt flertal. Det pågældende medlem har ikke stemmeret i forhold til denne beslutning.

Fordelen ved forslaget er, at en person, som vurderes ikke at varetage et hverv hensigtsmæssigt, kan fratages posten. Herved kan man begrænse fx samarbejdsproblemer, uden at medlemmer bliver udelukket fra at være menighedsrådsmedlem.

En ulempe kan være, at vedkommende fortsat kan give anledning til samarbejdsproblemer i rådet, idet vedkommende som menigt medlem deltager på lige fod og med samme stemmewægt som medlemmer med en eller flere enkeltmandsposter til alle rådets møder. I givet fald må menighedsrådet overveje, om der er grundlag for en udelukkelse af rådet.

Menighedsrådets beslutning skal kunne påklages til biskoppen. Biskoppens afgørelse er endelig. Biskoppen kan træffe afgørelse om opsættende virkning.

Forslaget vil kræve ændring af menighedsrådslovens § 15. I bestemmelsen fastsættes betingelserne for, for hvornår menighedsrådet kan beslutte at fratage et medlem en enkeltmandspost og for hvilken periode, ligesom der fastsættes bestemmelser om klageadgang.

9.5.2. Udvidet mulighed for at udelukke et menighedsrådsmedlem fra menighedsrådet

Det foreslås, at anvendelsesområdet for menighedsrådslovens § 15, stk. 5, udvides, sådan at det bliver muligt at anvende bestemmelsen i følgende tre situationer:

1. Vedkommende undlader at følge Arbejdstilsynets påbud

Det bemærkes, at det forhold, at den pågældende i menighedsrådet stemmer imod menighedsrådets beslutning om, hvordan påbuddet konkret skal efterleves, ikke i sig selv vil være tilstrækkeligt til at udelukke vedkommende fra menighedsrådet. Undladelsen af at følge Arbejdstilsynets påbud skal således være mere aktiv, fx ved at vedkommende agerer i modstrid med menighedsrådets konkrete beslutninger om, hvordan påbuddet efterleves.

2. Vedkommende udviser varigt og systematisk en adfærd, som udgør en belastning for det lokale arbejdsmiljø

Kriteriet vil fx omfatte den situation, at et menighedsrådsmedlem agerer som kontaktperson uden at være det. Det kan fx også være, hvis kirkeværgen eller andre medlemmer agerer som daglig leder over for graveren eller andre ansatte. Det er i den forbindelse væsentligt, at menighedsrådet som led i processen tydeliggør over for det pågældende medlem, hvilken kompetence vedkommende har, og hvilken adfærd menighedsrådet forventer.

3. Vedkommende udviser en intimiderende eller krænkende adfærd til møder og på arbejdspladsen

Intimiderende og krænkende adfærd omfatter bl.a. forhånende eller diskriminerende tone, truende adfærd, råb m.v.

Det foreslås, at der drages paralleller til regler på andre arbejdspladser, således at adfærd, der vil kunne medføre en alvorlig advarsel eller bortvisning af en ansat, vil kunne begrunde en beslutning om at udelukke et medlem fra rådet.

For alle tre ovenfor anførte situationer, hvor det foreslås, at bestemmelsen finder anvendelse, har det været overvejet, om et medlem skal miste sin valgbarhed i en periode, hvis vedkommende er blevet frataget sit hverv som menighedsrådsmedlem. Det vurderes dog som yderst indgribende at udelukke et demokratisk valgt medlem fra menighedsrådet og derfor vurderes det, at en udelukkelse kun bør gælde for resten af funktionsperioden. Det er herudover vurderingen, at yderligere konsekvenser i form af udelukkelse for flere perioder vil få negative konsekvenser og være i strid med de almindelige demokratiske rettigheder og pligter.

Det er menighedsrådet, der har initiativretten og beslutningskompetencen i forhold til udelukkelse af et menighedsrådsmedlem. Afgørelsen vil ofte indeholde et forvaltningsmæssigt skøn og skal opfylde de almindelige forvaltningsprocessuelle og forvaltningsretlige krav om fx partshøring samt retsgrundsetningerne om saglighed og proportionalitet. Ethvert medlem af menighedsrådet vil kunne bede om at få spørgsmålet om udelukkelse af et medlem sat på dagsordenen for et menighedsrådsmøde.

Ofte vil der dog forud for selve beslutningen have været dialog med tilsynet om situationen i menighedsrådet. Denne dialog kan både ske på initiativ fra menighedsrådet som sådan, på baggrund af henvendelser fra medarbejdere, præsten eller enkelte valgte medlemmer, ligesom dialogen kan ske på initiativ fra provsten eller biskoppen.

Biskoppen og provsten vil således ofte forsøge at løse konflikten forud for en eventuel fratagelse af en enkeltmandspost eller udelukkelse af rådet i resten af funktionsperioden. Biskoppen kan forsøge at løse konflikten ved at mægle mellem de konfliktende parter, fx ved at deltage i menighedsrådsmøder eller ved at indbyde menighedsrådet til møde hos biskoppen. I forbindelse med visitatsbesøg kan biskoppen eller provsten beramme møde med menighedsrådet eller dets valgte medlemmer alene, jf. § 22, stk.

7, i menighedsrådsloven. Disse møder vil kunne give biskoppen og provsten en fornemmelse af, om der evt. er problemer i menighedsrådet. Biskoppen kan også beslutte, at det er provsten, der på vegne af biskoppen skal forestå mæglingen mellem de konfliktramte parter, idet denne kan have et bedre lokalkendskab.

Det foreslås, at muligheden for udelukkelse af rådet først kan finde anvendelse, når menighedsrådet har forsøgt at løse konflikten ved at fratage medlemmet evt. enkeltmandsposter, og dette har vist sig ikke at løse problemet. Herved tydeliggøres det, at evt. konflikter skal løses med den mindst indgribende metode, og at udelukkelse af menighedsrådet er sidste udvej.

For så vidt angår et medlem, der er menigt medlem og ikke har en enkeltmandspost, kan muligheden for udelukkelse af menighedsrådet finde direkte anvendelse.

Idet der er tale om en indgribende beslutning for både den pågældende og for menighedsrådet i sin helhed, foreslås det, at beslutningen om at udelukke et medlem fra rådet træffes ved kvalificeret flertal. For at rådet er beslutningsdygtigt, skal mindst halvdelen af menighedsrådet være til stede.

Afgørelsen kan af det udelukkede medlem som i dag påklages til biskoppen, hvis afgørelse kan påklages til kirkeministeren. Biskoppen og kirkeministeren kan beslutte, at klagen har opsættende virkning.

Forslaget vil kræve ændring af § 15, stk. 5, i menighedsrådsloven. Det vil skulle fremgå, i hvilke konkrete situationer udelukkelse kan ske, ligesom der skal fastsættes bestemmelse om, at beslutning træffes ved kvalificeret flertal og om klageadgang.

9.5.3. Underretningspligt og handlepligt for tilsynet

Det følger allerede i dag af By-, Land- og Kirkeministeriets vejledning og handleplan for kirkelige myndigheder i relation til påbud fra Arbejdstilsynet, at menighedsrådet har det overordnede daglige ansvar for det psykiske arbejdsmiljø, og at menighedsrådet altid skal informere provst og biskop, hvis Arbejdstilsynet udsteder påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø ved en autoriseret rådgiver. Inddragelsen skal bl.a. sikre, at biskoppen kan varetage sin tilsynsforpligtelse, der bl.a. omfatter, at biskoppen kan sikre, at de kirkelige myndigheder reagerer rettidigt i forhold til påbuddet.

Det foreslås, at denne underretningspligt for menighedsrådet og handlepligten for biskoppen tydeliggøres i menighedsrådsloven med henblik på at sikre, at de kirkelige myndigheder reagerer rettidigt i forhold til påbud.

Underretningen af provsten og biskoppen vil betyde, at biskoppen får bedre mulighed for at aktivere et tilsyn, således at der kan følges op på menighedsrådets efterlevelse af påbuddet.

Det bemærkes i øvrigt, at menighedsrådet allerede i dag er forpligtet til at udtale sig om de spørgsmål, der forelægges rådet af de kirkelige tilsynsmyndigheder, jf. § 39, stk. 1, i menighedsrådsloven. Indkalder biskoppen således til dialogmøde med henblik på at håndtere og løse opståede udfordringer på baggrund af Arbejdstilsynets påbud, kan menighedsrådet således ikke afvise at deltage i mødet.

Tydeliggørelse af biskoppens tilsynsforpligtelse vil medvirke til, at en dialog mellem biskoppen og menighedsrådet potentielt kan løse konflikten, inden yderligere sanktioner tages i brug.

Biskoppen vil som led i tilsynet kunne yde vejledning til menighedsrådet. Biskoppen skal i sin vejledning være opmærksom på ikke at blive inhabil i forhold til klagesager.

Forslaget vil kræve ændring i lov om menighedsråd, idet der i forlængelse af § 39 om menighedsrådets forpligtelse til at udtale sig om spørgsmål fra de kirkelige tilsynsmyndigheder skal tilføjes en bestemmelse om menighedsrådets forpligtelse til at orientere provst og biskop, hvis Arbejdstilsynet udsteder påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø ved en autoriseret rådgiver.

9.5.4. Behov for lovændringer

Forslagene vedr. hhv. udelukkelse af menighedsrådet samt fratagelse af enkeltmandspost vil kræve ændring af § 15, stk. 5, i lov om menighedsråd, idet anvendelsesområdet skal udvides, ligesom der skal indføres en mulighed for at fratage et medlem dets enkeltmandspost i resten af funktionsperioden. Herudover skal der indføres en hjemmel til, at menighedsrådets afgørelse om at fratage et medlems enkeltmandspost vil kunne påklages til biskoppen, hvis afgørelse er endelig.

Forslaget om, at underretningspligten for menighedsråd vedrørende påbud fra Arbejdstilsynet skal tydeliggøres, så den fremgår af menighedsrådsloven, vil kræve, at er indsættes en ny bestemmelse om forpligtelsen i loven.

Kapitel 10.

Kapitel 10.

Opgavebortfald, afskaffelse af godkendelseskrav og øget brug af samarbejdsmuligheder

I de foregående kapitler har styregruppen foreslået en række forenklinger og større frihedsgrader i måden, menighedsrådet tilrettelægger sit arbejde på, herunder gennem ændring eller ophævelse af formelle krav til menighedsrådets arbejde. Det drejer sig bl.a. om forslagene om større fleksibilitet i den interne organisering, professionalisering af arbejdsgiverrollen og mulighed for onlinemøder og elektronisk underskrivelse af beslutningsprotokollen.

I dette kapitel ser styregruppen på, om menighedsrådenes opgaveportefølje kan forenkles gennem opgavebortfald, afskaffelse af godkendelsesled i sagsbehandlingen og gennem øget brug af de samarbejdsmuligheder, som giver mulighed for at delegerer menighedsrådenes opgaver og ansvar til samarbejder mellem menighedsråd og provstiudvalget.

Som nævnt i kapitel 4, afsnit. 4.2.1. omfatter menighedsrådets centrale administrative opgaver bl.a. følgende, jf. § 34 i lov om menighedsråd:

- deltage i valg af biskop og i valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd,
- forvalte den kirkelige økonomi i sognet,
- have ansvar for vedligeholdelse og drift af kirken og kirkegården og for tjenesteboligen og evt. andre bygninger i sognet,
- være arbejdsgiver for medarbejdere ved kirke og kirkegård bortset fra præsten, og
- afgive indstilling om, hvem der skal ansættes i en ledig præstestilling.

Af disse opgaver vurderes især opgaverne i forbindelse med økonomiforvaltning, forvaltning af bygninger og fast ejendom og arbejdsgiverrollen at give anledning til administrative byrder for menighedsrådene.

Menighedsrådenes økonomiforvaltning, herunder budget- og regnskabsreglerne for de lokale kasser, har for relativt nyligt været genstand for en væsentlig revision med henblik på forenkling og styrkede samarbejdsmuligheder. Det skete i 2023 med en ændring af lov om menighedsråd og lov om folkekirkens økonomi med henblik på bl.a. udvidelse og forenkling af samarbejdsmuligheder og øget transparens og fleksibilitet i den lokale økonomistyring m.v. (Lov nr. 393 af 18. april 2023). Styregruppen foreslår på den baggrund ikke yderligere ændringer af budget- og regnskabsreglerne, men foreslår i stedet, at der sættes øget fokus på lovændringens nye samarbejdsmuligheder, som gør det muligt for menighedsråd at samarbejde om eller delegerer opgaverne til provstiudvalg.

Styregruppens forslag til forenkling af menighedsrådets opgaver som arbejdsgiver er nærmere behandlet i kapitel 8 og 9. Ud over de i disse kapitler beskrevne forslag vurderer styregruppen, at øget brug af de nye samarbejdsmuligheder mellem menighedsråd og provstiudvalg vil kunne aflaste det enkelte menighedsråd i betydeligt omfang.

Styregruppen sætter til gengæld i dette kapitel særligt fokus på menighedsrådets opgaver med at bestyre præsteembedets faste ejendomme samt kirkegården. Forvaltningen af præsteembedets faste ejendomme omfatter især drift og vedligeholdelse af bl.a. tjenesteboliger og øvrige bygninger samt bortforpagtning af præsteembedets jorder. Præsteembedets faste ejendomme omfatter ikke kirkebygningerne, kirkegårde eller bygninger til brug for kirken.

Frem for at foreslå øget brug af den nye lovgivnings samarbejdsmuligheder på disse områder, lægger styregruppen op til en væsentlig aflastning af menighedsrådene ved at foreslå en generel flytning af opgaverne vedrørende tjenesteboliger, landbrugsejendomme samt præsteembedets jorder m.v. til

provstiudvalget, og ved at afskaffe størstedelen af de godkendelseskrav ved provstiudvalget og stiftsøvrigheden, som i dag gælder for menighedsrådenes forvaltning af kirkegårdene.

I forhold til menighedsrådets opgaver i forbindelse med drift og vedligeholdelse af kirkebygning og -inventar henvises til øget brug af samarbejdsmulighederne. Styregruppen har i øvrigt noteret sig, at det ministernedsatte Udvalg vedr. bæredygtig finansiering af folkekirkens fællesopgaver i henhold til kommissoriet kan foreslå en eller flere mulige modeller for en fællesfundsfinansieret ordning, der eventuelt trinvis kan overtage vedligeholdelsesansvaret for et mindre antal middelalderkirker i landdistriktsområder, hvor et menighedsråd selv ønsker kirken taget ud af daglig drift som følge af tilstrækkelige nabokirker og utilstrækkelige lokale ressourcer til at løfte vedligeholdelsesopgaven.

10.1. Gældende ret

10.1.1. Bestyrelse af præsteembedets faste ejendomme

Præsteembedets faste ejendomme omfatter tjenesteboliger for præster, landbrugsejendomme¹ og andre ejendomme til brug for præsteembedet, fx en nedlagt tjenestebolig, som nu anvendes som sognegård.

Disse ejendomme bestyres i dag af menighedsrådet, jf. § 21, stk. 1, i lov om folkekirkens økonomi.

Der knyttes tjenestebolig til tjenstemandsstillinger som sognepræst. Kirkeministeren kan undtage fra denne tjenesteboligpligt, sådan at tjenesteboligen nedlægges². Tjenesteboligen er således et ansættelsesvilkår, og sognepræsten har boligpligt.

Der er aktuelt 1.585 tjenesteboliger³.

Når der er knyttet tjenestebolig til stillingen, er menighedsrådet forpligtet til at stille en bolig til rådighed for præsten. Menighedsrådets beslutning om køb af byggegrund til opførelse af tjenestebolig, om køb af eksisterende ejendom til tjenestebolig samt om salg, leje, nedrivning eller forslag - herunder ændringsforslag - til ombygning af tjenesteboliger skal godkendes af provstiudvalget⁴. Hvis bygningen er fredet, skal menighedsrådets beslutning godkendes af stiftsøvrigheden⁵.

Menighedsrådets beslutning om salg af præsteembedets landbrugsejendomme og anden fast ejendom, der ikke er en tjenestebolig, eller om opførelse, ombygning og nedrivning af bygninger eller vedrørende servitutter på en sådan ejendom skal godkendes af provstiudvalget⁶. Menighedsrådets beslutning om præsteembedets køb af landbrugspligtige jorder på 2 ha eller mere skal godkendes af By-, Land- og Kirkeministeriet, mens køb eller leje af fast ejendom til brug for præsteembedet skal godkendes af provstiudvalget⁷.

Jord, der ejes af præsteembedet, og som udnyttes landbrugsmæssigt, skal bortforpagtes efter reglerne i landbrugslovgivningen⁸. Menighedsrådets beslutning om bortforpagtning af jord eller om udleje af anden fast ejendom tilhørende præsteembedet skal godkendes af provstiudvalget⁹. Indtægter fra bortforpagtning tilfalder kirkekassen¹⁰.

1 Præstegårdsbrug er i § 1, stk. 2, i bekendtgørelse om præsteembedets faste ejendomme defineret således: "Ved et præstegårdsbrug forstås en ejendom, der ejes af præsteembedet, og som helt eller delvis består af jorder, der kan udnyttes landbrugsmæssigt. Et præstegårdsbrug kan bestå af beboelsesbygninger/forpagterbolig, eventuelle avlsbygninger og jorder eller af bygningsløse arealer, uanset om ejendommen er noteret i matriklen som landbrugsejendom. En tjenestebolig for folkekirkens præster er ikke beboelsesbygning på et præstegårdsbrug."

2 § 3, 1. pkt., jf. § 4, stk. 1, 1. pkt., i cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster.

3 Antal tjenesteboliger oprettet i KIS den 30. januar 2025.

4 § 33, jf. § 35, stk. 1, i cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster.

5 § 35, stk. 2, i cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster.

6 § 2, stk. 1, i bekendtgørelse om præsteembedets faste ejendomme.

7 § 2, stk. 2, i bekendtgørelse om præsteembedets faste ejendomme.

8 § 3, stk. 1, i bekendtgørelse om præsteembedets faste ejendomme.

9 § 22, stk. 2, i lov om folkekirkens økonomi og § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om præsteembedet faste ejendomme.

10 § 3, stk. 2, i lov om folkekirkens økonomi.

Præsteembedets landbrugsejendomme samlede areal (jord) er aktuelt (2023) på ca. 8.200 ha markarealer fordelt på 541 ejere og opdelt i 2.028 markarealer¹¹. Menighedsrådet må som anført ikke selv drive landbrug, men kan i stedet for bortforpagtning vælge at lade jorderne henligge som natur, indgå i et naturgenopretningsprojekt eller indgå i skovrejsning efter de herom gældende regler. 98,5 % af præsteembedernes samlede landbrugsarealer (jord) var i 2023 bortforpagtet. Forpagtningsafgiften udgjorde godt 33 mio. kr.

Kirke- og præsteembedekapitaler, der bestyres af stiftsrådet, omfatter bl.a. salgssummer, erstatningssummer og andre kapitaler, der er fremkommet ved salg eller anden afståelse af rettigheder over kirkers eller præsteembeders faste ejendomme¹².

Provenu fra salg eller anden afståelse af rettigheder over præsteembedets faste ejendom indbetales til kirke- og præsteembedekapitalen, medmindre provstiudvalget forud for salget har godkendt, at provenuet ikke skal indbetales. Provenuet skal i givet fald anvendes til finansiering af ejendomserhvervelse eller særskilte anlægsarbejder vedrørende kirken eller præsteembedet eller anvendes som afdrag på kirkekassens lån¹³.

Stiftsrådet kan tillade, at et salgssprovenu, der er indbetalt til stiftsmidlerne, udbetales til kirkekassen, såfremt provenuet anvendes til finansiering af ejendomserhvervelse eller særskilte anlægsarbejder vedrørende kirken eller præsteembedet eller anvendes som afdrag på kirkekassens lån¹⁴.

Der føres en konto for hver enkelt kirke- og præsteembedekapital, der forvaltes af stiftsrådet¹⁵. Kirke- og præsteembedekapitalen kan bl.a. udlånes til kirker og præsteembeder i eller uden for stiftet¹⁶.

Det er ikke teknisk muligt at opdele kirke- og præsteembedekapitalen i stiftsmidlerne i kapitaler, der stammer fra salg af rettigheder over kirken, og kapitaler, der stammer fra salg af rettigheder over præsteembedets øvrige faste ejendom.

I 2023 havde kirkekasserne indtægter i form af provenu fra salg af præsteembedernes faste ejendomme på i alt 77 mio. kr.

Restgæld på udlån fra stiftsmidlerne til præsteembederne er aktuelt ca. 324 mio. kr. fordelt på 145 lån¹⁷. Samtidig er der registreret realkreditgæld vedr. præsteembedernes faste ejendomme i kirkekassernes regnskab (2023) på 77 mio. kr. på landsplan. Denne gæld vurderes primært at vedrøre lån til tjenesteboliger.

Sognegårde anvendes til kirkelige aktiviteter. Disse bygninger ligger ofte i tilknytning til kirken og er registreret som tilhørende kirken.

Nogle steder er sognegården dog beliggende på præsteembedets jord og derfor registret som tilhørende præsteembedet. Det er fx tilfældet, når sognegården er indrettet i en bygning, der tidligere har været tjenestebolig, eller når sognegården ligger i en bygning i tjenesteboligens have eller i en selvstændig bygning på samme grund, hvor tjenesteboligen ligger.

Sognegården bestyres, uanset om den er registreret som tilhørende kirken eller præsteembedet, af menighedsrådet. En række af menighedsrådets beslutninger vedrørende sognegården – fx om køb, salg, ombygning m.v. - skal godkendes af provstiudvalget eller stiftsøvrigheden.

11 [Offentlig ejet landbrugsjord: Forpagtning og driftsform, 2017-2023 - Aarhus Universitet](#). Antallet af unikke ejerbetegnelser (præsteembedet/menighedsråd), der er registreret som ejer af et eller flere markarealer.

12 § 1, nr. 3, i bekendtgørelse om bestyrelse af kirke- og præsteembedekapitalen.

13 § 5 i bekendtgørelse om bestyrelse af kirke- og præsteembedekapitalen.

14 § 4 i bekendtgørelse om bestyrelse af kirke- og præsteembedekapitalen.

15 § 7, stk. 1, i bekendtgørelse om bestyrelse af kirke- og præsteembedekapitalen.

16 § 8 i bekendtgørelse om bestyrelse af kirke- og præsteembedekapitalen.

17 Tal opgjort fra GIAS-centeret januar 2025.

10.1.2. Bestyrelse af kirkegårde

Menighedsrådet bestyrer folkekirkens kirker og kirkegårde. Menighedsrådet er forpligtet til at sørge for kirkegårdens vedligeholdelse¹⁸.

Ved enhver kirkegård skal der være en af provstiudvalget godkendt vedtægt for orden på kirkegården og dennes benyttelse. Vedtægten skal godkendes af provstiudvalget, der ved godkendelsen skal sikre ensartede takster inden for ligningsområdet, medmindre særlige forhold gør sig gældende¹⁹.

Menighedsrådet har det daglige tilsyn med kirkegården og afholder hvert år syn over kirkegården. Provstiudvalget afgør, hvad der videre skal foretages som følge af synet²⁰. Mindst hvert 4. år forestås synet af provsten. Synet ledes af den af provstiudvalget valgte bygningskyndige eller af provsten, hvis denne deltager. Provstiudvalget afgør, hvad der videre skal foretages efter provstesynet²¹.

Menighedsrådets beslutninger vedrørende kirkegården skal i dag enten godkendes af provstiudvalget eller stiftsøvrigheden.

Ændring og regulering af kirkegårdens indretning skal godkendes af provstiudvalget²².

Træer på kirkegården må ikke fjernes uden tilladelse fra provstiudvalget, der også skal godkende dræning. Hvis kirken er over 100 år, skal omfangsdræn omkring kirken godkendes af provstiudvalget²³.

Før provstiudvalget eller stiftsøvrigheden træffer afgørelse, skal der indhentes en udtalelse fra kirkegårdskonsulenten.

Køb og salg af arealer og bygninger uden for kirkegården skal godkendes af provstiudvalget. Salg af arealer, som er en del af kirkegården, og af bygninger på kirkegården skal godkendes af stiftsøvrigheden²⁴.

Opførelse, ombygning og nedrivning af bygninger til brug for kirken eller kirkegården skal godkendes af provstiudvalget. For så vidt angår bygninger på kirkegården, skal de pågældende arbejder godkendes af stiftsøvrigheden²⁵.

Anlæggelse, udvidelse og nedlæggelse af kirkegårde og parkeringspladser til brug for kirken eller kirkegården skal godkendes af stiftsøvrigheden²⁶.

Kirkegårdens indhegning og indgangspartier må ikke ændres, omsættes eller nedrives uden tilladelse fra stiftsøvrigheden²⁷.

10.1.3. Samarbejde mellem menighedsråd og provstiudvalg om løsning af opgaver

Lov om menighedsråd indeholder i kapitel 8 en række bestemmelser om samarbejder mellem menighedsråd og på tværs af niveauer.

Med lov nr. 393 af 18. april 2023 om ændring af lov om menighedsråd og lov om folkekirkens økonomi og om ophævelse af lov om forsøg i folkekirken blev samarbejdsmulighederne udvidet og forenklet.

18 § 9, stk. 1, i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

19 § 12 i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

20 §§ 23-24 i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

21 § 26 i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

22 § 19, stk. 1, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

23 § 19, stk. 2-3, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

24 § 13 i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

25 § 15, stk. 1, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

26 § 14, stk. 1, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

27 § 17 i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

Det fremgår således af § 42 b i menighedsrådsloven, at et eller flere menighedsråd og provstiudvalget i samme provsti kan indgå aftale om samarbejde om løsning af opgaver vedrørende følgende:

- 1) Fælles administration, herunder personregistrering og regnskabsopgaver.
- 2) Fælles personaleadministration, herunder rekrutteringstiltag og hr-rådgivning.
- 3) Bygningsvedligeholdelse og drift, herunder af præsteboliger.
- 4) Bygningsteknisk rådgivning.
- 5) Skole-kirke-samarbejde.
- 6) Kommunikation.

Samarbejdet organiseres ved en bestyrelse med repræsentanter fra både menighedsråd og provstiudvalget, jf. menighedsrådslovens § 42 b, stk. 2, og nærmere bestemmelse om samarbejdet fastsættes i en vedtægt, jf. lovens § 42 b, stk. 3.

Ved samarbejder i medfør af menighedsrådslovens § 42 b kan menighedsrådet få hjælp til at løse den konkrete opgave, mens ansvaret for opgaven stadig er forankret i menighedsrådet. Opgaverne udføres således fortsat på menighedsrådets vegne og på menighedsrådets ansvar. Opgaven finansieres enten via kirkekassen eller provstiudvalgskassen.

En opgørelse fra landets stifter viser, at der siden 1. maj 2023, hvor bestemmelsen trådte i kraft, og indtil primo januar 2025 er etableret 5 samarbejder efter menighedsrådslovens § 42 b, heraf 2 vedrørende samarbejde om byggekonsulenter.

Efter bestemmelsen i menighedsrådslovens § 42 c kan et eller flere menighedsråd og provstiudvalget i samme provsti indgå aftale om samarbejde om at delegere kompetence, opgaver og finansiering til provstiudvalget, når samarbejdet omfatter følgende:

- 1) Fælles personaleadministration, herunder rekrutteringstiltag og hr-rådgivning.
- 2) Bygningsvedligeholdelse og drift, herunder af præsteboliger.
- 3) Bygningsteknisk rådgivning.
- 4) Skole-kirke-samarbejde.
- 5) Kommunikation.

De nærmere bestemmelser om samarbejdet skal fremgå af en vedtægt for samarbejdet.

Ved samarbejder efter menighedsrådslovens § 42 c delegeres opgaven, ansvaret og finansieringen til provstiudvalget. Opgaven finansieres af provstiudvalgskassen. Ved samarbejder efter denne bestemmelse overtager provstiudvalget ansvaret for opgavens varetagelse.

En opgørelse fra landets stifter viser, at der siden 1. maj 2023, hvor bestemmelsen trådte i kraft, og indtil primo januar 2025 er etableret 18 samarbejder efter menighedsrådslovens § 42 c, heraf 8 vedrørende bygningsvedligeholdelse af præsteboliger og 4 vedrørende bygningskonsulenter.

Menighedsrådene og provstiudvalget i samme provsti har i medfør af de nævnte bestemmelser mulighed for at samarbejde om fx vedligeholdelse af kirken og andre bygninger. Bygningsvedligeholdelse og drift kan fx omfatte samarbejde om vedligeholdelsesopgaver, løbende drift og administration af varmeordninger eller andre opgaver, som forekommer i dagligdagen, når menighedsråd har ansvar for bygninger.

Et samarbejde efter disse bestemmelser kan etableres umiddelbart, idet det efter de nævnte bestemmelser ikke længere kræver dispensation og godkendelse af By-, Land- og Kirkeministeriet. Et sådant samarbejde forudsætter, at der er enighed mellem provstiudvalget og menighedsrådene.

Når de deltagende menighedsråd og provstiudvalget har godkendt en vedtægt for et samarbejde efter §§ 42 b og c, skal vedtægten offentliggøres på stiftes hjemmeside. Stiftsadministrationen har således en mindre screeningsopgave i forhold til vedtægterne svarende til den screeningsopgave, som stiftsadministrationen også udfører for samarbejder mellem menighedsråd efter § 42 a. Når stiftsadministrationen modtager samarbejdsvedtægter efter §§ 42 b og c til offentliggørelse på stiftets hjemmeside, skal stiftet således sikre, at samarbejdets aktiviteter er omfattet af den pågældende bestemmelse.

Menighedsrådslovens § 43 b giver mulighed for, at menighedsråd og provstiudvalg i forskellige provstier kan etablere samarbejder om fx vedligeholdelse og drift af tjenesteboliger. Bestemmelsen kan endvidere anvendes til samarbejder mellem to eller flere provstiudvalg. Samarbejdet etableres også i disse tilfælde på frivilligt grundlag, og vedtægten for samarbejdet skal godkendes af By-, Land- og Kirkeministeriet.

Herudover giver § 3 i lov om bestyrelse og brug af folkekirkens kirker m.m. mulighed for, at kirkeministeren kan tillade, at begravelsesvæsenet udskilles fra kirkens bestyrelse. Regler om begravelsesvæsenets bestyrelse fastsættes i så fald i en vedtægt, der godkendes af kirkeministeren. I praksis kan dette forekomme, når flere menighedsråd ønsker at samarbejde om fælles kirkegårdsdrift. Fælles kirkegårdsdrift kan også etableres efter hhv. § 43 og § 43 b, jf. § 43, i lov om menighedsråd, afhængigt af om samarbejdet etableres mellem menighedsråd eller mellem menighedsråd og fx provstiudvalg.

10.2. Særlige nedslag fra brugerundersøgelsen

Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.5.2.3., at menighedsrådsmedlemmerne overordnet oplever større udfordringer relateret til rammerne omkring menighedsrådet end i forhold til det at være menighedsrådsmedlem og samarbejdet i menighedsrådet. Blandt de rammer, der opleves som udfordrende, peger menighedsrådsmedlemmerne særligt på udfordringer med tunge og tidskrævende sagsange, rekruttering af nye menighedsrådsmedlemmer og for mange og indviklede regler.

65 % af menighedsrådsmedlemmerne svarer således, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" oplever, at sagsange er tunge og tidskrævende. 59 % af menighedsrådsmedlemmerne svarer, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" oplever, at de har svært ved at rekruttere nye menighedsrådsmedlemmer. Blandt næstformændene, der har besvaret undersøgelsen, vurderes rekruttering af nye medlemmer dog som den mindste udfordring, mens udfordringer relateret til mange og indviklede opgaver angives som den næststørste udfordring.

I brugerundersøgelsen blev menighedsrådsmedlemmerne præsenteret for en række mulige tiltag og blev i den forbindelse bedt om at vurdere i hvor høj grad forskellige tiltag vil hjælpe arbejdet som menighedsrådsmedlem. Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2., at menighedsrådsmedlemmerne i gennemsnit vurderer, at tiltaget "delegering af konkrete opgaver" og "delegering af ansvarsområder" vil hjælpe menighedsrådenes arbejde. På tværs af respondenternes roller i menighedsrådet er der ikke væsentlige forskelle i holdningen til, hvilke tiltag der vil hjælpe menighedsrådsmedlemmernes arbejde. Præster adskiller sig dog ved, at de "i høj grad" vurderer, at delegation af ansvarsområder vil være en hjælp.

43 % af menighedsrådsmedlemmerne har således angivet, at de i "høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at tiltaget "delegering af konkrete opgaver" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer. Yderligere 36 % har svaret, at de "i nogen grad" mener, at delegering af opgaver vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer.

De 43 % menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" – dvs. 2.323 menighedsrådsmedlemmer – har fået en række supplerende spørgsmål om, hvilke konkrete opgaver de ønsker at kunne delegere til ansatte, udvalg under menighedsrådet, til et andet menighedsråd/kirkegårdsbestyrelse eller andre, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2.2. Blandt disse menighedsrådsmedlemmer tilkendegiver 72 %, at de ønsker at kunne delegere administrative opgaver vedr. budget og regnskab, mens 68 % ønsker at kunne delegere administrative opgaver vedr. personaleadministration. 59 % ønsker at kunne delegere opgaver vedr. bygningsvedligeholdelse og drift, og 46 % ønsker at kunne delegere opgaver vedr. kirkegårdsdrift.

I gennemsnit er der tilslutning til delegation af de nævnte opgavetyper blandt 60 % af de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at tiltaget "delegering af konkrete opgaver" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer²⁸.

²⁸ Det er væsentligt at understrege, at resultaterne udelukkende er repræsentative for de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" og "i meget høj grad" (43 %) og ikke den samlede gruppe af menighedsrådsmedlemmer, der har besvaret spørgeskemaet.

41 % af menighedsrådsmedlemmerne har svaret, at de "i høj grad" eller "i meget høj grad" mener, at tiltaget "delegering af ansvarsområder" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer. Yderligere 28 % har svaret, at de mener, at delegering af ansvarsområder "i nogen grad" vil hjælpe deres arbejde som menighedsrådsmedlemmer.

De 41 % menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" – dvs. 2.197 menighedsrådsmedlemmer – har fået en række supplerende spørgsmål om, hvilke konkrete ansvarsområder de ønsker at kunne delegere til hhv. provstiudvalget eller stiftet, jf. kapitel 3, afsnit 3.7.2.3. I gennemsnit tilkendegiver 42 % af de adspurgte menighedsrådsmedlemmer, at de ønsker ansvaret delegeret til provstiudvalget. Opbakningen til at delegere ansvar til stifterne er mindre med et gennemsnit på 19 % af de adspurgte.

Det ansvar, flest ønsker at delegere til provstiudvalget, vedrører bygningsvedligeholdelse og drift. Således ønsker 64 % at kunne delegere ansvaret for hhv. byggeteknisk rådgivning og bygningsvedligeholdelse og drift (præsteboligen) til provstiudvalget, mens 54 % ønsker at kunne delegere ansvaret for bygningsvedligeholdelse og drift (kirken), og 49 % ønsker at kunne delegere ansvaret for andre bygninger til provstiudvalget. 45 % ønsker at kunne delegere alle opgaver og ansvaret som arbejdsgiver til provstiudvalget. 26 % mener, at kirkegårdsdrift med fordel kan delegeres til provstiudvalget.

Ønsket om at kunne delegere ansvaret til stiftet er som nævnt mindre. Her ønsker 45 % af de adspurgte menighedsrådsmedlemmer at kunne delegere ansvaret for byggeteknisk rådgivning til stiftet, mens 28 % ønsker at kunne delegere ansvaret for bygningsvedligeholdelse og drift (kirken) til stiftet. Kun 15 % ønsker at kunne delegere alle opgaver og ansvaret som arbejdsgiver til stiftet²⁹.

Præsterne har for alle ansvarsområder et større ønske om at delegere ansvaret til provstiudvalget end de øvrige menighedsrådsmedlemmer. Næst efter præsterne er det sekretæren og næstformanden, der ønsker at delegere ansvaret.

Der er blandt alle roller størst ønske om, at ansvaret for bygningsvedligeholdelse og drift af præsteboligen samt bygningsteknisk rådgivning skal kunne delegeres til provstiudvalget, mens der er mindst opbakning til, at skole-kirke samarbejde delegeres.

Menighedsrådsmedlemmerne blev også bedt om at oplyse, i hvilken grad de oplever, at der er hjælp at hente hos hhv. Folkekirkens Intranet (FIN), Landsforeningen af Menighedsråd, stiftet eller provstiudvalget.

Det fremgår af brugerundersøgelsen, jf. kapitel 3, afsnit 3.6., at omkring halvdelen af menighedsrådsmedlemmerne oplever, at der er hjælp at hente ved provstiet, stiftet, Landsforeningen af Menighedsråd og Folkekirkens Intranet (FIN). Ud af resultaterne tyder det på, at menighedsrådsmedlemmerne vurderer, at hjælpen er mest tilgængelig hos provstiudvalget og mindst tilgængelig via Folkekirkens Intranet (FIN).

I gennemsnit svarer 20 % af menighedsrådsmedlemmerne dog, at der "i mindre grad" eller "slet ikke" er hjælp at hente på tværs af de fire instanser. 23 % svarer, at der "i mindre grad" eller "slet ikke" er hjælp at hente hos stiftet, mens 15 % svarer, at der "i mindre grad" eller "slet ikke" er hjælp at hente hos provstiet.

Der er samtidig en høj andel af menighedsrådsmedlemmer (24 %), der svarer "ved ikke"/"ikke relevant" til, at de kan hente hjælp på tværs af de fire instanser. Dette resultat kan ses som udtryk for, at medlemmerne har haft svært ved at vurdere instanserne eller ikke søger hjælp hos dem i forbindelse med udfordringer.

²⁹ Det er væsentligt at understrege, at resultaterne udelukkende bør tolkes som repræsentative for de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad" til spørgsmålet om delegation af opgaver (de 41 %) og ikke for den samlede gruppe af menighedsrådsmedlemmer, som har besvaret spørgeskemaet.

10.3. Styregruppens overvejelser

Styregruppen har drøftet, hvordan menighedsrådenes opgaveportefølje kan forenkles, og om tunge og tidskrævende sagsgange kan afskaffes.

Styregruppen peger i den forbindelse på, at den gennemførte brugerundersøgelse særligt peger på behov for at aflaste menighedsrådene for opgaver og ansvar vedrørende vedligeholdelse og drift af tjenesteboliger og andre bygninger i sognet (ud over kirken), ligesom der kan være behov for slankning af sagsgange på bl.a. kirkegårdsområdet.

Styregruppen foreslår, at opgaven, ansvaret og finansieringen af vedligeholdelse og drift af tjenesteboliger, præsteembedets landbrugsejendomme og jorder m.v. samt opgaver vedrørende køb og salg af disse flyttes fra menighedsrådet til provstiudvalget. Beslutning om køb af landbrugspligtige jorder på 2 ha eller mere skal fortsat godkendes af By-, Land- og Kirkeministeriet. I det følgende anvendes betegnelsen "tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v." om de bygninger, hvor opgaver, ansvar og finansiering foreslås flyttet til provstiudvalget.

Styregruppen foreslår i forlængelse heraf, at der som en yderligere administrativ forenkling gives mulighed for, at samarbejder mellem provstiudvalg om administration af tjenesteboligejendomme m.v. kan etableres, uden at dette vil kræve By-, Land- og Kirkeministeriets godkendelse af en vedtægt, jf. det gældende godkendelseskrav i menighedsrådslovens § 43 b for samarbejder mellem provstiudvalg.

Sognegården kan, som nævnt i afsnit 10.1.1., være ejet af kirken eller af præsteembedet. Styregruppen finder ikke, at opgaver, ansvar og finansiering af sognegårde, der ligger på andre matrikler end tjenesteboligen, skal flyttes til provstiudvalget. Styregruppen har i sin vurdering lagt vægt på, at sognegården er et centralt omdrejningspunkt for kirkens liv, og at den anvendes til kirkens lokale aktiviteter og arrangementer og derfor bør ses i sammenhæng med selve kirkebygningen. Styregruppen vurderer, at det er væsentligt for menighedsrådets virke, at menighedsrådet fortsat bestyrer de bygninger, der anvendes til brug for det kirkeligeliv i sognet. Sognegårde, der ligger på samme matrikel som tjenesteboligen, er omfattet af styregruppens forslag om, at provstiudvalget fremover varetager opgave, ansvar og finansiering af bygningen, da sognegård og tjenestebolig i disse tilfælde må anses for at udgøre et samlet hele. Styregruppen foreslår, at menighedsrådet i givet fald skal have en brugsret til sognegården.

Styregruppen vurderer samtidig, at tjenesteboligområdet med forslaget i mindre grad vil risikere at være en konfliktzone mellem præst og menighedsråd, og dermed vil ændringen give et bedre grundlag for samarbejdet i menighedsrådet. Herudover ligger forslaget i naturlig forlængelse af, at provsten som præstens nærmeste leder har ansvar for at sikre et optimalt arbejdsmiljø. Styregruppen bemærker i den forbindelse, at tjenesteboligen er et ansættelsesvilkår for præster og provster, og at tjenesteboligen udover at være arbejdsplads for præsten også er bolig for præsten og præstens familie. Styregruppen finder, at der ved en lokal økonomisk prioritering i det enkelte provsti sikres mulighed for, at provstiudvalget kan varetage ansvaret for vedligeholdelse og drift af provstiets tjenesteboliger kompetent og professionelt.

Det har været overvejet, om flytning af tjenesteboligområdet skulle være en valgfri mulighed, men i lyset af et forenklingsspektiv og af hensyn til provstiudvalgenes planlægning vurderer styregruppen, at forslaget om at flytte opgaver og ansvar vedrørende tjenesteboliger bør være en generel ordning for alle menighedsråd.

Styregruppen vurderer endvidere, at det vil opleves som en væsentlig aflastning og forenkling, at ændringen også omfatter præsteembedets landbrugsejendomme m.v. og ikke kun tjenesteboliger. Styregruppen finder herudover, at forslaget om at flytte præsteembedets landbrugsejendomme m.v. til provstiudvalget kan bidrage positivt til folkekirkens grønne omstilling, da provstiudvalget som bestyrer af provstiets samlede jorder har bedre mulighed for at prioritere på tværs i provstiet end det enkelte menighedsråd, ligesom provstiudvalget som ansvarlig for ligningsområdets samlede økonomi vil kunne tage højde for evt. mistede forpagtningsindtægter i forbindelse med budgetarbejdet i provstiet. Forslaget vil i forhold til samarbejdspartnere også indebære en forenkling, idet kontakten og evt. høringer fra kommuner skal etableres med et eller få provstiudvalg, i stedet for med mange menighedsråd.

I forhold til kirke- og præsteembedekapitalerne har styregruppen overvejet, hvordan en overgang bedst etableres, således at menighedsråd med eksisterende kapitaler, der vedrører salgs- og

erstatningssummer fra præsteembederne, ikke mister råderetten over disse. Der foreslås derfor ikke ændrede bestyrelsesforhold eller frigivelsesmuligheder for de kirke- og præsteembedekapitaler, der allerede er indbetalt til stiftsmidlerne, men det foreslås, at disse kapitaler fremover kaldes kirkekapitalerne.

For så vidt angår fremtidige kapitaler fra salg af tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v., foreslås det, at disse skal indbetales til en ny kapitaltype blandt stiftsmidlerne benævnt provstikapitalen. Det foreslås endvidere, at provenuet i forbindelse med salget efter provstiudvalgets beslutning kan anvendes til fx køb af nye tjenesteboliger i provstiet, ligesom provstikapitaler, der er indbetalt til stiftsmidlerne, med stiftsrådets tilladelse kan udbetales til brug for køb af fast ejendom eller anlægsarbejder i provstiet. I forbindelse med at bestyrelsen af ejendommen flyttes til provstiudvalget, overtager provstiudvalget evt. gæld i ejendommen. Afdrag på gælden finansieres gennem de ligningsmidler, som tidligere er tilfaldet kirkekassen, men som fremover skal tilfalde provstiudvalgskassen.

Styregruppen vurderer som nævnt ovenfor, at det er væsentligt for menighedsrådets virke, at menighedsrådet fortsat bestyrer de bygninger, der anvendes til brug for det kirkelige liv i sognet. Det gælder i særdeleshed kirken, som styregruppen derfor ikke foreslår at flytte ansvaret for, selv om det anføres som en mulighed af en relativt høj andel af de menighedsrådsmedlemmer, som mener, at delegering af ansvarsområder i høj eller meget høj grad vil hjælpe deres arbejde. Styregruppen noterer sig i stedet, at mulighederne for delegation af opgaver og ansvar i medfør af §§ 42 b og c i menighedsrådsloven kun er anvendt i 23 tilfælde siden indførelsen i 2023, jf. i afsnit 10.1.3. Styregruppen finder derfor, at der er behov for synliggørelse af de eksisterende samarbejdsmuligheder i menighedsrådslovens §§ 42 b og c, som i øvrigt også kan anvendes til at delegere opgaver vedr. fx regnskab og personaleadministration m.v.

Styregruppen har endvidere drøftet mulighederne for at forenkle menighedsrådenes arbejde på kirkegårdsområdet gennem afskaffelse af godkendelseskrav eller fjernelse eller decentralisering af godkendelsestrin. Styregruppen har herved lagt vægt på, at sagsgangene ved godkendelse kan opleves som tunge og uhensigtsmæssige.

Styregruppen har indledningsvist drøftet, om der er områder vedr. kirkegården, hvor godkendelseskompetencen kan flyttes fra stiftsøvrigheden til provstiudvalget. Styregruppen finder dog, at det vil være resourcekrævende, hvis den samme godkendelseskompetence, som i dag håndteres af stiftsøvrigheden, skal udbredes til 102 provstier.

I lyset heraf vurderer styregruppens flertal, at det vil opleves som en væsentlig og reel forenkling for menighedsrådene, hvis godkendelseskompetencen i stedet for at flyttes fra stiftsøvrigheden til provstiudvalget ophæves, ligesom flertallet foreslår, at provstiudvalgets aktuelle godkendelseskompetence på kirkegårdsområdet ophæves. Forslaget betyder, at menighedsrådene fremover kan beslutte køb og salg af arealer og bygninger på eller uden for kirkegården, opførelse, ombygning og nedrivning af bygninger på eller uden for kirkegården, ligesom menighedsrådet kan beslutte anlæggelse, udvidelse og nedlæggelse af kirkegårde og parkeringspladser til brug for kirkegården uden forudgående godkendelse.

Forslaget ændrer ikke på de gældende regler om syn over kirkegården eller på, at provstiudvalget skal godkende kirkegårdens vedtægt. Forslaget ændrer heller ikke på, at provstiudvalget fortsat vil skulle godkende bevillinger til anlægsarbejder vedr. bygninger på og uden for kirkegården og dermed har medbestemmelse i forhold til de økonomiske rammer for anlægsarbejderne, hvilket i praksis kan indebære begrænsninger i forhold til anlæggets nærmere udformning.

Forslaget betyder også, at menighedsrådet kan fælde træer på kirkegården, uden at dette skal godkendes af provstiudvalget, ligesom menighedsrådet kan vedtage en reguleringsplan for kirkegården, uden at den skal godkendes.

Reglerne om godkendelse af beslutninger vedrørende kirkebygningen og dens inventar berøres ikke af forslaget.

Styregruppens flertal er bevidst om, at der samtidig er et hensyn til kulturarv på kirkegårdsområdet, og foreslår, at der gennemføres en screening af alle kirkegårde med henblik på at sikre bevarelsen af umistelige kirkegårde i hele landet. For umistelige kirkegårde foreslår styregruppens flertal, at der fortsat skal gælde et krav om godkendelse af salg af arealer og bygninger på kirkegården, af opførelse,

ombygning og nedrivning af bygninger på kirkegården og af anlæggelse, udvidelse og nedlæggelse af disse kirkegårde hos stiftsøvrigheden. Fældning af træer og reguleringsplaner for disse kirkegårde vil fremover skulle godkendes af stiftsøvrigheden. Styregruppens flertal finder, at screeningen af kirkegårde bør ske ved inddragelse af lokale kirkegårdskonsulenter og udvalget for kirkegårde³⁰.

Styregruppens flertal har i sine overvejelser lagt afgørende vægt på, at menighedsrådene har mulighed for at trække på faglig rådgivning i arbejdet med kirkegården og foreslår, at det gøres obligatorisk for menighedsrådene at indhente en udtalelse fra den lokale kirkegårdskonsulent forud for beslutninger om anlæggelse, udvidelse og nedlæggelse af kirkegårde eller parkeringspladser til brug for kirkegården samt om opførelse, udvidelse og udvendig ombygning af bygninger på kirkegården. Det er dog samtidig vigtigt, at udtalelsen skal ses som faglig rådgivning, og at beslutningskompetencen alene ligger hos menighedsrådet og ikke den enkelte kirkegårdskonsulent. Det bemærkes i den forbindelse, at det nugældende krav om, at kirkegårdskonsulent skal afgive sin udtalelse inden 30 dage, bør opretholdes³¹. Ligeledes finder styregruppen, at stifterne bør vejlede menighedsrådene om den rådgivning, der skal indhentes til brug for deres behandling af sager på kirkegårdsområdet.

Et medlem af styregruppen (biskop Marianne Christiansen) kan ikke tilslutte sig forslaget om afskaffelse af godkendelseskrav og fjernelse af godkendelsestrin på kirkegårdsområdet, fordi godkendelsesprocessen medfører en faglig og kreativ dialog og rådgivning, som medlemmet vurderer af afgørende værdi for kirkegårdenes unikke skønhed, lokale særpræg og kulturarv, som medlemmet anser for en uadskillelig del af kirken og oplevelsen af kirken.

Samlet set adresserer forslagene om at flytte opgave, ansvar og finansiering af vedligeholdelse og drift af tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. til provstiudvalget og forslaget om at fjerne alle krav om godkendelse ved provstiudvalget og stiftsøvrigheden på kirkegårdsområdet de mest udbredte ønsker fra menighedsrådsmedlemmerne som angivet i brugerundersøgelsen. Forslagene vil således efter styregruppens vurdering betyde en væsentlig aflastning af menighedsrådene gennem en forenkling af menighedsrådenes opgaveportefølje og afskaffelse af tunge og tidskrævende sagsgange.

Herudover finder styregruppen, at der er behov for en generel synliggørelse af stifternes vejledningspligt i lyset af, at mange menighedsrådsmedlemmer i brugerundersøgelsen angiver, at de ikke i tilstrækkelig grad synes, at der er hjælp at hente hos kirkelige myndigheder.

10.4. Styregruppens forslag

10.4.1. Flytning af opgaver og ansvar vedr. præsteembedets faste ejendom

Styregruppen foreslår, at provstiudvalget fremover bestyrer præsteembedets faste ejendomme, dvs. tjenesteboliger, landbrugsejendomme, jorder og evt. andre ejendomme til brug for præsteembedet.

Forslaget omfatter ikke bygninger, der tilhører kirken, dermed ikke kirkebygningen, kirkegården, bygninger på kirkegården eller andre bygninger til brug for kirken. Forslaget omfatter heller ikke sognegårde, der ligger på andre matrikler end tjenesteboligen. Disse sognegårde bestyres fortsat af menighedsrådet.

Den tinglyste ejer for tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v., der bestyres af provstiudvalget, vil fremover være X præsteembede ved Y Provstiudvalg.

Det foreslås samtidig, at provenu fra salg m.v. af tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. fremover indbetales til en ny kapital i stiftsmidlerne benævnt provstikapitalen. I stedet for indbetaling vil provenuet efter provstiudvalgets beslutning kunne anvendes til finansiering af nye ejendomserhvervelse eller særskilte anlægsarbejder vedrørende faste ejendomme, som provstiudvalget bestyrer.

³⁰ Bekendtgørelse nr. 489 af 17. maj 2014 om udvalg om kirkegårde.

³¹ Se § 3, stk. 3, i cirkulære om fællesinstruks for folkekirkens konsulenter.

For så vidt angår de kirke- og præsteembedekapitaler, der allerede er indbetalt til stiftsmidlerne, foreslås der ikke ændrede bestyrelsesforhold eller frigivelsesmuligheder. Navnet på kapitalerne foreslås dog ændret til kirkekapitaler. Disse kapitaler vil således stadig kunne udbetales til brug for fx anlægsarbejder på kirken eller en sognegård bestyret af menighedsrådet i det pågældende sogn eller til afdrag på kirkekassens gæld.

Forslaget uddybes i det følgende.

10.4.1.1. Særligt om tjenesteboliger

På baggrund af brugerundersøgelsen og på baggrund af erfaringerne med forsøgslovgivningen foreslår styregruppen, at opgaven med og ansvaret for vedligeholdelse og drift af tjenesteboliger samt finansieringen heraf flyttes fra menighedsrådene til provstiudvalget.

Forslaget indebærer, at provstiudvalget overtager alle opgaver og ansvar vedrørende vedligeholdelse og drift af tjenesteboligen fra alle menighedsråd, ligesom det fremover vil være provstiudvalget, der træffer beslutning om køb og salg m.v. af tjenesteboliger. Det foreslås i den forbindelse, at stiftsøvrighedens godkendelseskompetence ved køb, salg m.v. af en fredet tjenestebolig afskaffes.

Den ændrede kompetencefordeling berører ikke tjenesteboligpligten for tjenstemandsansatte præster, jf. tjenstemandslovens § 14, men handler alene om, hvilken myndighed der har ansvaret for vedligeholdelse og drift af tjenesteboligerne og for køb og salg af disse. Når der er knyttet tjenestebolig til en stilling, vil provstiudvalget således være forpligtet til at stille en bolig til rådighed. Sognepræstens drifts og vedligeholdelsespligt af tjenesteboligen følger af §§ 9-10 i cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster og berøres ikke af den ændrede kompetencefordeling.

Forslaget vil betyde, at alle spørgsmål i tilknytning til tjenesteboliger, som i dag varetages af menighedsråd, fremover skal varetages af provstiudvalget. Det betyder, at også udgifter til fx IT-udstyr, kontorhold, møbler m.v. fremover skal finansieres af provstiudvalgskassen. Herved bliver ansvaret entydigt placeret hos provstiudvalget. Forslaget omfatter også de nævnte udgifter i forhold til præster, der ikke har tjenesteboligpligt, og indebærer dermed, at disse udgifter for alle præster samles et sted af hensyn til enkel og ensartet administration.

Forslaget vil først og fremmest indebære en væsentlig administrativ forenkling af menighedsrådets arbejde. Forslaget kan endvidere give en mere ensartet vedligeholdelsesstand for tjenesteboliger på tværs af provstiet og kan derigennem bidrage til større ensartethed af præsternes vilkår og til at styrke præsternes arbejdsmiljø.

Forslaget skal således ses i sammenhæng med Arbejdsmiljøundersøgelsen fra 2024. I denne undersøgelse peges bl.a. på, at menighedsrådenes ansvar for præsternes tjenesteboliger kan give en uensartet forvaltning af tjenesteboliger, og at der kan være risiko for, at tjenesteboligens vedligeholdelsesstand afspejles i et mere eller mindre velfungerende samarbejde. I undersøgelsen peges på, at der er en risiko for, at spørgsmål om tjenesteboligen kan være med til at forværre eller være kilde til konflikter i samarbejdet mellem præsten og de valgte medlemmer af menighedsrådet.

Provstiudvalget overtager med forslaget menighedsrådets opgave med og ansvar for vedligeholdelse og drift af tjenesteboligen og får derfor også opgaven med og ansvaret for at foretage syn over tjenesteboligen mindst hvert 2. år. Menighedsrådet deltager ikke i synet.

Ansvaret for køb og salg m.v. indebærer, at provstiudvalget overtager menighedsrådets opgaver og ansvar i forbindelse med salg af tjenesteboliger, ligesom provstiudvalget overtager ansvaret for køb af nye tjenesteboliger. Ændring af pastorater og placering af tjenstemandsstilling har betydning for, hvor der er behov for tjenesteboliger. Det forudsættes derfor, at biskoppen orienterer provstiudvalget om påtænkte ændringer i pastorater, og at provstiudvalget bliver forpligtet til at orientere biskoppen om overvejelser om køb og salg af tjenesteboliger så tidligt i processen, at der kan tages hensyn til ændrede behov på grund af ændret pastoratsinddeling i provstiudvalgets beslutningsproces. Det forudsættes endvidere, at provstiudvalget bliver forpligtet til at høre menighedsrådet om køb og salg af tjenesteboliger, ligesom en præst, der bor i tjenesteboligen, vil skulle høres. Det foreslås, at der indføres

en klageadgang, således at præsten og menighedsrådet kan klage til biskoppen over provstiudvalgets beslutninger over køb og salg af tjenesteboliger. Biskoppens afgørelse i sådanne klager er endelig.

Denne forpligtelse til gensidig orientering og til høring af menighedsrådet og præsten afspejler den tostrengede ledelsesstruktur og den deraf følgende forpligtelse til et åbent og konstruktivt samarbejde mellem de forskellige niveauer i folkekirken.

Ansvar for sognegårde foreslås som udgangspunkt ikke flyttet til provstiudvalget. For så vidt angår sognegårde, der ligger på samme matrikel som en tjenestebolig, foreslås det dog som nævnt, at bestyrelsen af denne sognegård flyttes til provstiudvalget sammen med tjenesteboligen. Det foreslås, at menighedsrådet skal have brugsret til sognegården, og at det skal beskrives i en brugsaftale. Styregruppen foreslår endvidere, at menighedsrådet bevarer den eksisterende adgang til at bruge en tjenesteboligs konfirmandstue, der er større end 95 m², til fx menighedsrådsmøder og kirkelige aktiviteter. Menighedsrådets brugsret til en konfirmandstue i en tjenestebolig hhv. en sognegård på en tjenesteboligs matrikel forhindrer ikke, at provstiudvalget kan beslutte at sælge ejendommen. Salgets betydning for det lokale kirkeliv vil i givet fald skulle belyses i høringsfasen forud for salget.

10.4.1.2. Særligt om præsteembedernes landbrugsejendomme m.v.

Styregruppen foreslår, at opgaven, ansvaret og finansieringen af vedligeholdelse samt opgaver vedrørende køb og salg af og drift af præsteembedets landbrugsejendomme og jorder m.v., flyttes fra menighedsrådet til provstiudvalget. Forslaget omfatter som nævnt ovenfor ikke sognegårde, der ligger på andre matrikler end tjenesteboligen, og som fortsat bestyres af menighedsrådet.

Forslaget indebærer, at provstiudvalget overtager alle opgaver og ansvar vedrørende vedligeholdelse og drift af præsteembedets landbrugsejendomme og jorder m.v. for alle menighedsråd, ligesom det fremover vil være provstiudvalget, der træffer beslutning om køb og salg m.v. af disse ejendomme. Provstiudvalgets beslutning om køb af landbrugspligtige jorder på 2 ha eller mere skal fortsat godkendes af By-, Land- og Kirkeministeriet.

Der vil være tale om en forenkling for menighedsrådet, idet opgaven med administration af bortforpagtning med forslaget fremadrettet vil blive håndteret af provstiudvalget. Herudover vil der i provstiet kunne oparbejdes en kompetence på tværs, som vil være gavnligt for udarbejdelse, fornyelse og kommunikation i forbindelse med forpagtningsaftalerne.

Styregruppen vurderer desuden, at omlægningen kan bidrage positivt til folkekirkens grønne omstilling, jf. afsnit 10.3.

Der ændres med forslaget ikke på de grundlæggende rammer for driften af landbrugsjorden, men alene på, hvilken myndighed der har ansvaret for vedligeholdelse og drift og for køb og salg af landbrugsjord.

10.4.1.3. Bistand til vedligeholdelse og drift af ejendommene

Forslaget vil indebære en konkret og reel forenkling af menighedsrådenes løbende arbejde, herunder for en evt. kirkeværge, og vil samtidig medføre en øget professionalisering af området, idet opgaven samles på færre enheder.

Forslaget vil dog samtidig indebære en betydelig forøgelse af provstiudvalgets opgaver, særligt for så vidt angår forvaltningen af tjenesteboliger. Der vil således være behov for gennem en lokal økonomisk prioritering i det enkelte provsti at sikre mulighed for, at provstiudvalget kan antage professionel byggesagkyndig hjælp til opgaven med at drive tjenesteboligerne. Det foreslås derfor, at provstiudvalget får mulighed for at organisere arbejdet på en eller flere af følgende måder:

1. Et udvalg under provstiudvalget står for den daglige drift af tjenesteboligerne i provstiet.
2. Der købes en bygningskyndig på timebasis til at varetage opgaven.
3. Der ansættes en byggesagkyndig til varetagelse af opgaven. Ansættelsen kan evt. ske i samarbejde med andre provstiudvalg, jf. § 43 b i menighedsrådsloven.

Flere provstier arbejder allerede med ordninger, hvor der er mulighed for fælles rådgivning for menighedsrådene om bygningsvedligehold. Omkostningerne for provstiudvalgene afhænger af, hvilke typer af opgaver deres konsulent skal løse. Det samlede antal af bygningskonsulenter er i dag 18 personer, primært deltidsansatte. Konsulenternes opgaveportefølje i provstierne er ukendt.

I forhold til forvaltningen af præsteembedernes landbrugsejendomme vurderes der umiddelbart ikke at være behov for øgede ressourcer til brug for den nødvendige sagkyndige bistand, som fremover skal ydes til provstiudvalget. Det skyldes, at det meste jord allerede i dag er bortforpagtet, at provstiudvalget kan overtage forpagtningsaftalerne, og at provstiudvalget vil kunne få samme sagkyndige bistand af præstegårdskonsulenterne for landbrug som menighedsrådene.

Udgifterne til konsulentudtalelser afholdes i dag af kirkekassen. Denne udgift vil, for så vidt angår de konsulenter, der bruges i forhold til tjenesteboliger og landbrugsejendomme, fremover skulle afholdes af provstiudvalgskassen.

To eller flere provstiudvalg vil kunne etablere et samarbejde i medfør af § 43 b i menighedsrådsloven om varetagelse af opgaverne med tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. Det foreslås, at der i menighedsrådsloven indføres en hjemmel til, at samarbejder om denne ejendomsforvaltning kan etableres uden godkendelse af By-, Land- og Kirkeministeriet.

10.4.1.4. Økonomiske konsekvenser

Forslaget indebærer, at udgifterne til vedligeholdelse og drift af tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. flyttes fra kirkekasserne til provstiudvalgskassen, ligesom provstiudvalget vil skulle finansiere anlægsudgifter og udgifter til køb af nye tjenesteboliger.

Udgifterne i provstiudvalgskassen vil skulle finansieres gennem tilsvarende besparelser på bevillingerne til kirkekasserne. Effektiviseringen af planlægningen af vedligeholdelsesopgaverne bør på sigt kunne føre til besparelser for ligningsområdet som sådan, uanset erfaringerne fra forsøgene med flytning af tjenesteboligerne til provstiudvalget, hvor der ikke alle steder blev opnået stordriftsfordele. Det kan dog hænge sammen med det lave antal deltagende menighedsråd. Det er derfor styregruppens vurdering, at en generel flytning af kompetencen til provstiudvalget vil indebære større synergi.

Tabel 1 belyser kirkekassernes udgifter og indtægter vedrørende præstembedernes ejendomme i 2023.

Tabel 1 Omkostninger 2023 – præsteembedets ejendomme for kirkekasserne		
	Beløb (mio. kr.)	Type af udgifter
Udgiftspost		
Anlægsudgifter	315	Alle former for udgifter inkl. bygningskyndige
Løn til drift	22	Andel af løn til graver, kordegn m.m. for snerydning m.m.
Øvrig drift	225	Vedligehold, småanskaffelser, el. vand osv.
Udgifter til tjenstlige lokaler i præstegårde		
Løn	5	Rengøring
Øvrige udgifter	9	Vedligehold m.m.
Indtægtsposter		
Boligbidrag m.v.	124	Boligbidrag, husleje m.m.
Forpagtningsafgifter	33	Forpagtningsafgifter og EU-tilskud vedr. landbrug
Salg af anlæg	77	Salg af bygninger uanset type

Anm.: Tabellen er udarbejdet med udgangspunkt i de aflagte regnskaber for 2023 og viser afholdte udgifter samt indtægter i kirkekasserne vedr. tjensteboliger, landbrugsejendomme, og funktionsboliger m.v. Højre kolonne angiver typerne af udgifter, fx angives anlægsudgifter som "Alle former for udgifter". Dette er anført, fordi man for anlægsudgifter ikke har specificeret mere præcist, hvad der er købt. Udgifterne er eksklusive udgifter til fx IT-udstyr, kontorhold, møbler m.v. Dette skyldes, at udgifterne er spredt på forskellige konti uden nærmere specifikation. Øvrige omkostninger omfatter ikke kirkekassernes udgifter til honorar til kirkevæрге, idet disse også varetager opgaver vedr. kirken og andre bygninger.

Som nævnt i afsnit 10.4.1.3. vil provstiudvalget med forslaget få mulighed for at organisere opgaven med vedligeholdelse og drift af tjensteboliger på tre måder. Ingen af organiseringsformerne vurderes umiddelbart at være dyrere end i dag, idet der vil være besparelse i kirkekasserne, primært i form af besparelser på honorarer til kirkevæрге og til menighedsrådenes bygningskyndig, samt effektiviseringsbesparelse ved at samle opgaverne. Dette gælder uanset, at flere provstiudvalg må forventes at vælge at ansætte bygningskonsulenter til at understøtte provstiudvalgets forvaltning af området.

Provstiudvalget skal fremadrettet varetage synet af tjensteboligerne mindst hvert 2. år, ligesom der vil være opgaver med vedligeholdelse, istandsættelser og nybyggeri. Tidsforbruget på landsplan estimeres til ca. 13.500 timer pr. år svarende til gennemsnitligt 132 timer pr. provsti. Hvert provsti har således i runde tal gennemsnitligt behov for 11 timer/måned til opgaven med tilsyn, vedligeholdelse og istandsættelse af tjensteboliger i provstiet.

Omkostningerne forbundet hermed afhænger af, om opgaven varetages af en frivillig, en ansat eller en konsulent. Den samlede udgift for det enkelte provsti forventes dermed at være mellem 1.000 og 10.000 kr. om måneden. Udgiften vurderes at kunne finansieres ved besparelse på menighedsrådenes udgifter til bygningskyndige og gennem effektiviseringer.

Forslaget vedr. præsteembedets landbrugsejendomme og jorder m.v. og den økonomiske betydning heraf vurderes ikke at have økonomiske konsekvenser for ligningsområdet som sådan. Udgifter i provstiudvalgskassen vil skulle finansieres af tilsvarende besvarelse på bevillingerne til kirkekasserne, ligesom indtægter fra bortforpagtningen fremover tilfalder provstiudvalgskassen.

10.4.1.5. Kapitaler

Den tinglyste ejer af tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v., der bestyres af provstiudvalget, vil med forslaget fremover være X præsteembede ved Y Provstiudvalg.

I forbindelse med omlægningen bør eksisterende stiftsmiddellån og realkreditlån vedr. tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. overføres fra menighedsrådet til provstiudvalget, således at både ejendomme og deres belåning overføres. Aktuelt er der udlånt ca. 324 mio. kr. fordelt på 145 lån fra stiftsmidlerne til præsteembederne, og der er i 2023 registreret realkreditgæld vedr. præsteembedernes faste ejendomme i kirkekassernes regnskab på 77 mio. kr. på landsplan.

Forslaget om at flytte bestyrelsen af tjenesteboligerne til provstiudvalget vurderes ikke at få betydning for realkreditinstitutterns villighed til at yde lån, idet provstiudvalget som skatteudskrivende myndighed må vurderes som en sikker "kunde", selvom aktivet evt. er svært omsætteligt.

For at kunne adskille de kapitaler, som menighedsrådet kan bruge, fra de kapitaler, som provstiudvalget tilsvarende kan bruge, indføres en ny kapitaltype blandt stiftsmidlerne benævnt provstikapitalen.

Indtægterne fra fremtidige salg af tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. skal som hidtil som udgangspunkt indbetales til stiftsmidlerne som tilhørende provstikapitalen.

Provstiudvalget vil som i dag kunne beslutte, at et provenu, der fremkommer ved salg eller anden afståelse af en tjenestebolig eller en landbrugsejendom m.v., ikke indbetales til stiftsmidlerne under forudsætning af, at provenuet anvendes til ejendomserhvervelse eller særskilte anlægsarbejder vedrørende faste ejendomme, som provstiudvalget bestyrer. Provenuet kan således fx bruges til køb af en ny tjenestebolig i samme pastorat eller et andet sted i provstiet eller til istandsættelse af en bolig. Salgsprovenuet vil derimod ikke kunne anvendes af provstiudvalget til almindelig drift eller til anlægsopgaver vedrørende kirker eller til faste ejendomme, der bestyres af menighedsråd.

Et provenu fra salg, der er indbetalt til stiftsmidlerne som tilhørende provstikapitalen, vil med stiftsrådets tilladelse kunne udbetales til finansiering af køb eller særskilte anlægsarbejder vedrørende tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. i provstiet.

For så vidt angår de kirke- og præsteembedekapitaler, der allerede er indbetalt til stiftsmidlerne, foreslås der ikke ændrede bestyrelsesforhold eller frigivelsesmuligheder. Navnet på kapitalerne foreslås dog ændret til kirkekapitalen Disse kapitaler vil således stadig kunne udbetales til brug for fx anlægsarbejder på kirken eller en sognegård bestyret af menighedsrådet i det pågældende sogn eller til afdrag på kirkekassens gæld. De hidtidige regler om indbetaling af salgssummer ved salg af ejendomme, der bestyres af menighedsrådet, ændres ikke.

10.4.1.6. Inhabilitet

Et provstiudvalgsmedlem er udelukket fra at deltage i udvalgets forhandling og afstemning i konkrete enkeltsager, der vedrører et sogn, i hvilken den pågældende er medlem af menighedsrådet. Provstiudvalget træffer beslutning om, hvorvidt et medlem i øvrigt har en sådan interesse i en sag, at medlemmet er afskåret fra at deltage i provstiudvalgets forhandling og afstemning om sagen. Et medlem, der er erklæret inhabilt, skal forlade mødelokalet under forhandling og afstemning i den pågældende sag³².

³² § 2 i bekendtgørelse om provstiudvalgenes og budgetudvalgenes virksomhed.

Provsten, der ikke er født medlem af et menighedsråd, jf. kapitel 6, afsnit. 6.1.4., kan efter en konkret vurdering være inhabil i forhold til provstiudvalgets behandling af visse sager om vedligeholdelse og drift af tjenesteboliger samt finansieringen heraf³³. Såfremt provsten vurderes at være inhabil i forhold til en konkret sag, må vedkommende ikke være med til at træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke til behandlingen af sagen³⁴. Provsten skal forlade lokalet under provstiudvalgets forhandling og afstemning om den pågældende sag³⁵. I lyset af, at provsten i naboprovstiet må antages også at have et lokalt kendskab og herved forholdsvis let kan inddrages i processen, foreslås det, at der indføres en bestemmelse i lov om folkekirkens økonomi om, at hvis provsten efter en konkret vurdering er inhabil, indkaldes provsten i et naboprovsti som stedfortræder.

10.4.1.7. Behov for lovændringer

Forslagene vil kræve ændring af § 17 g i lov om folkekirkens økonomi om provstiudvalgskassens indtægter og udgifter og konsekvensændringer af menighedsrådslovens § 18 og §§ 42 b og c. Forslaget om, at provstiudvalget kan samarbejde om administration af tjenesteboliger uden By-, Land- og Kirkeministeriets godkendelse, vil kræve, at der i menighedsrådsloven indføres en hjemmel til, at samarbejder om denne ejendomsforvaltning kan etableres uden godkendelse af By-, Land- og Kirkeministeriet.

Forslagene vil endvidere kræve ændring af §§ 21-22 og 23 a i lov om folkekirkens økonomi, for så vidt angår flytning af opgaver og ansvar for tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. til provstiudvalget og i forhold til kapitalforvaltning.

Desuden skal der tilføjes en overgangsbestemmelse i lov om folkekirkens økonomi, således at kapitaler fra salg af tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v., som er indbetalt til stiftsmidlerne inden lovændringen, fortsat indgår i kirke- og præsteembedekapitalen (fremover kirkekapitalen), mens nye kapitaler fra salg m.v. indgår i provstikapitalen.

Forslaget om at indkalde naboprovsten i sager, hvor provsten er inhabil, vil kræve, at der indsættes en ny bestemmelse i lov om folkekirkens økonomi, eller at bemyndigelsesbestemmelsen i økonomilovens § 17 f udvides, så kirkeministeren kan fastsætte regler herom i bekendtgørelse om provstiudvalgenes og budgetudvalgenes virksomhed.

Forslaget om tjenesteboliger vil kræve, at bemyndigelsesbestemmelsen i § 21, stk. 2, i lov om folkekirkens økonomi udvides, så der kan fastsættes regler om en høringspligt af menighedsrådet. Forslaget vil også kræve, at der i lov om folkekirkens økonomi tilføjes en adgang for menighedsråd og præst til at klage til biskoppen over provstiudvalgets beslutning om køb og salg af tjenesteboliger.

Forslaget om tjenesteboliger vil endvidere kræve ændring af tjenesteboligcirkulæret og af cirkulære om fremgangsmåden ved salg af fast ejendom under menighedsrådenes bestyrelse. Ændring af tjenesteboligcirkulæret kræver forhandling med Finansministeriet og Præsteforeningen.

Forslaget om tjenesteboliger vil endelig kræve ændring af cirkulære om oprettelse, ændring og nedlæggelse af pastorater, fastsættelse af pastoratsnavne samt om oprettelse og nedlæggelse af præstestillinger i forhold til pligten til gensidig orientering. Forslaget om præsteembedets landbrugsejendomme m.v. vil kræve ændring af bekendtgørelse om præsteembedernes faste ejendomme og vejledning om præstegårdsbrug m.v. Herudover kræver forslaget ændring i bekendtgørelse om bestyrelse af kirke- og præsteembedekapitalen i forhold til forvaltningen af den foreslåede provstikapital.

³³ § 2, stk. 2, i bekendtgørelse om provstiudvalgenes og budgetudvalgenes virksomhed sammenholdt med § 3, stk. 1, nr. 1, i forvaltningsloven.

³⁴ Se forvaltningslovens § 3, stk. 3.

³⁵ Se FOB 1983.154.

10.4.1.8. Implementering

Forslaget kræver ændring af den tinglyste ejer af tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. således, at X præsteembede ved X menighedsråd, som i dag er registreret i tingbogen, ændres til X præsteembede ved X Provstiudvalg.

Der er aktuelt 1.585 tjenesteboliger. Hertil kommer 2.028 markarealer, der er fordelt på 541 ejere.

Styregruppen foreslår, at der implementeres en overgangsordning med ikrafttrædelse fra 2027 i udvalgte provstier, som skal sikre, at flytning af opgaver og ansvar vedr. tjenesteboliger og præsteembedets landbrugsejendomme m.v. samt opgaver vedrørende køb og salg af disse boliger og ejendomme igangsættes hensigtsmæssigt og tager hensyn til lokale tilpasningsforhold, den langsigtede vedligeholdelse, investeringsplaner, erfaringsudveksling m.v.

Ved at gennemføre implementeringen gradvist vurderer styregruppen, at forslaget om at flytte opgaven til provstiudvalget kan tage hensyn til størrelsen og omfanget af opgaven, idet det vil medføre en større omlægning, som berører en bred kreds og har betydning for både præster, provster og provstiudvalg.

For at sikre en smidig implementering foreslår styregruppen, at der nedsættes en arbejdsgruppe med relevante repræsentanter fra folkekirken og By-, Land- og Kirkeministeriet, der skal sørge for, at indførelsen sker smidigt, og at eventuelle udfordringer håndteres og afhjælpes hensigtsmæssigt.

Styregruppen foreslår, at udgifter til implementering, herunder udgifter til arbejdsgruppen, sekretariatsbetjening samt ekstern konsulentbistand, finansieres af fællesfonden. Styregruppen estimerer udgifterne til i alt 4,5 mio. kr. fordelt på tre år.

10.4.2. Afskaffelse af godkendelseskrav på kirkegårdsområdet

Et flertal i styregruppen bestående af alle medlemmer på nær et foreslår, at godkendelseskrav på kirkegårdsområdet, hvor menighedsrådets beslutning i dag skal godkendes af stiftsøvrigheden eller provstiudvalget, afskaffes således, at menighedsrådene selv kan igangsætte initiativer på kirkegårdsområdet uden at skulle have beslutningen godkendt.

Forslaget vil betyde, at menighedsrådet kan beslutte køb og salg af arealer og bygninger på eller uden for kirkegården, opførelse, ombygning og nedrivning af bygninger på eller uden for kirkegården, ligesom menighedsrådet kan beslutte anlæggelse, udvidelse og nedlæggelse af kirkegårde og af parkeringspladser til brug for kirkegården uden forudgående godkendelse.

Menighedsrådet vil endvidere kunne beslutte at fælde træer på kirkegården og vedtage reguleringsplaner for kirkegården, uden at dette skal godkendes af provstiudvalget.

Forslaget om at afskaffe godkendelseskrav omfatter ikke godkendelseskrav vedrørende kirkegårdens indhegning og indgangspartier, som fortsat ikke må ændres, omsættes eller nedrives uden godkendelse af stiftsøvrigheden.

Forslaget ændrer ikke på de gældende regler om syn over kirkegården eller på, at provstiudvalget skal godkende kirkegårdens vedtægt. Forslaget ændrer heller ikke på, at provstiudvalget fortsat vil skulle godkende bevillinger til anlægsarbejder vedr. bygninger på og uden for kirkegården og dermed har medbestemmelse i forhold til de økonomiske rammer for anlægsarbejderne, hvilket i praksis kan indebære begrænsninger i forhold til anlæggets nærmere udformning.

Forslaget gælder ikke for umistelige kirkegårde, jf. nedenfor.

Reglerne om godkendelse af beslutninger vedrørende kirkebygningen og dens inventar berøres heller ikke af forslaget.

Styregruppens flertal har i sin vurdering lagt vægt på, at der allerede i dag gælder visse beskyttelseshensyn i forhold til kirker og kirkegårde, som menighedsrådene fortsat vil skulle iagttage. Det fremgår således af § 1, nr. 3, i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde, at lovens formål bl.a. er at sikre, at der ikke sker forringelser af de kulturværdier, der er knyttet til kirkebygningen og kirkegårde.

Menighedsrådet skal således i sin forvaltning af kirkegården sikre dette hensyn og i den forbindelse være opmærksom på en evt. uvurderlig kulturhistorisk betydning, som kan kendetegne den enkelte kirkegård. Kirker og kirkegårde kan endvidere være beskyttet af fx lokalplaner, kirkebyggelinjer, som er reguleret i naturbeskyttelsesloven samt Exnerfredninger, som sikrer indkigget til kirkerne og placering af bebyggelse eller beplantning tæt på kirker og kirkegårde. I forhold til Exnerfredninger vil det af fredningen fremgå, hvem der er påtaleberettiget, hvilket ofte vil være By-, Land- og Kirkeministeriet.

Ved anlæggelse, udvidelse eller nedlæggelse m.v. af kirkegården vil der som i dag være krav om, at der indhentes udtalelser fra sundhedsmyndighederne, ligesom vedkommende kulturhistoriske museum kan og i nogle situationer skal inddrages, jf. museumsloven.

I forbindelse med afskaffelse af godkendelseskrav på kirkegårdsområdet ved stiftsøvrigheden og provstiudvalget foreslås det endvidere, at der sker en kategorisering af landets kirkegårde for at bevare stiftsøvrighedens godkendelse af salg af arealer og bygninger på kirkegården, opførelse, ombygning og nedrivning af bygninger på kirkegården, anlæggelse, udvidelse og nedlæggelse af kirkegårde og af parkeringspladser til brug for kirkegården, når der er tale om en kategoriseret umistelig kirkegård. Dette gælder også for så vidt angår fældning af træer på kirkegården og vedtagelse af reguleringsplaner for kirkegården.

Konkret foreslås det, at kirkegårdskonsulenterne, der er tilknyttet landets 10 stifter, skal screene og udpege de kirkegårde i stiftet, som vurderes at være umistelige.

Disse udpegede kirkegårde skal herefter forelægges for udvalget om kirkegårde, som allerede i dag afgiver udtalelse i stiftsøvrighedens sager om fx nedlæggelse af kirkegårde. Kirkegårdskonsulentens indledende screening fremsendes til udvalget om kirkegårde via stiftet, som kvalitetssikrer screeningen.

Udvalget afgiver i dag udtalelse forud for nedlæggelses af en kirkegård på baggrund af kriterier for, hvornår en kirkegård kan vurderes som umistelig, bevaringsværdig eller som "andre kirkegårde". Udvalget skal på baggrund af kirkegårdskonsulenternes indledende screening og stiftets indstilling foretage en kategorisering på tværs af landet og herved udpege de 10-20 kirkegårde, som vurderes umistelige. Styregruppen henviser i den forbindelse til bemærkningerne til lov om folkekirkens kirker og kirkegårde, jf. Folketingstidende 2013-14, tillæg A, L 84 som fremsat, hvor det fremgår, at en umistelig kirkegård er kendetegnet ved et kirkegårdsanlæg, som må anses for at være af uvurderlig kulturhistorisk betydning. Det fremgår endvidere af lovforslagets bemærkninger, at det (i 2013) er forudsat, at der vil være et relativt beskedent antal kirkegårde, fx 10-15 stk., der vil blive vurderet som umistelige. Det fremgår endvidere, at kriterierne for vurderingen af en kirkegård som umistelig forudsættes at ligge på et højt niveau og skal tage udgangspunkt i de kriterier, som er formuleret i Verdensarvkonventionen. Ved vurderingen af kirkegården må der således foretages en vurdering af anlæggets autenticitet, originalitet og integritet.

Det er udvalget, som har kompetence til at kategorisere en kirkegård som umistelig.

Styregruppen foreslår, at der for udpegede umistelige kirkegårde fortsat skal gælde et godkendelseskrav ved stiftsøvrigheden som anført ovenfor, mens forhold vedr. øvrige kirkegårde ikke længere kræver godkendelse. Herved sikres det, at det ikke kun er det lokale menighedsråd men også stiftsøvrigheden, der er med til at vurdere og godkende eventuelle ændringer og initiativer på umistelige kirkegårde og herved sikre hensyn til fx kulturarv.

Der vurderes fortsat at være et væsentligt behov for professionel rådgivning om kirkegårdens indretning m.v. og de kulturværdier, der er knyttet til kirkegården. Styregruppen foreslår, at menighedsrådene til trods for frisættelse af godkendelsesproceduren fortsat skal inddrage de lokale kirkegårdskonsulenter for forudgående rådgivning og udarbejdelse af en udtalelse til brug for menighedsrådets behandling og beslutning om anlæggelse, udvidelse og nedlæggelse af kirkegårde eller parkeringspladser til brug for kirkegården samt om opførelse, udvidelse og udvendig ombygning af bygninger på kirkegården. Kirkegårdskonsulentens udtalelse har karakter af rådgivning og er ikke bindende for menighedsrådet, der har beslutningskompetencen. Det foreslås, at det nugældende krav om, at en kirkegårdskonsulent skal afgive sin udtalelse inden 30 dage, opretholdes. Menighedsrådene vil også fortsat kunne få generel rådgivning hos stiftsøvrigheden vedr. regler og praksis og vil også have mulighed for konkret rådgivning ved de faste konsulentrunder, som afholdes flere gange om året i de enkelte stifter, hvor stiftsadministrationen og de relevante konsulenter kommer ud til sognene for at drøfte byggesager.

Et mindretal i styregruppen (biskop Marianne Christiansen) kan ikke støtte flertallets forslag. Mindretallet foreslår i stedet, at de nugældende godkendelseskrav og godkendelsestrin på kirkegårdsområdet opretholdes.

10.4.2.1. *Behov for lovændringer*

Forslaget vil kræve ændring af § 13 i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde således, at køb og salg af arealer og bygninger på eller uden for kirkegården (bortset fra kirkebygningen) fremover ikke kræver godkendelse.

Forslaget vil kræve ændring af § 14, stk. 1, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde således, at anlæggelse, udvidelse og nedlæggelse af kirkegård og parkeringspladser til brug for kirkegården fremover ikke skal godkendes af stiftsøvrigheden.

Forslaget vil endvidere kræve ændring af § 15, stk. 1, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde således, at opførelse, ombygning og nedrivning på eller uden for kirkegården til brug for kirkegården fremover ikke kræver godkendelse.

Forslaget vil kræve ændring af § 19 i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde således, at regulering af kirkegårdens indretning og fjernelse af træer ikke længere kræver godkendelse.

Forslaget vil endvidere kræve, at der ændres i § 19, stk. 4, i bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde således, at det er menighedsrådet og ikke længere provstiudvalget, der skal indhente udtalelse fra kirkegårdskonsulenten.

Forslaget vil kræve, at der sker en udvidelse af Udvalget om kirkegårdes opgaver, der i dag er fastsat i bekendtgørelse om Udvalg om kirkegårde. Dette vil kræve udvidelse af lovbemærkningerne til § 19, stk. 5, i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde.

Forslaget om at finansiering af udgifter i forbindelse med screening af kirkegård og kategorisering af umistelige kirkegårde vil kræve ændring af § 11 i lov om folkekirkens økonomi, idet der skal tilføjes en hjemmel til finansiering af fællesfonden.

10.4.2.2. *Implementering*

Styregruppen foreslår, at udgifter til screening og kategoriseringen af umistelige kirkegårde, herunder sekretariatsbetjening af Udvalget om kirkegårde, finansieres af fællesfonden. Styregruppen estimerer udgifterne til 2,6 mio. kr. (engangsudgift). Udgifterne forventes i løbet af 2-3 år finansieret gennem besparelse på stiftsadministrationerne som følge af opgavebortfald.

10.4.3. *Synliggørelse af samarbejdsmulighederne i menighedsrådslovens §§ 42 b og c*

I brugerundersøgelsen efterlyser menighedsrådene mulighed for at delegerer opgaver og ansvar vedrørende regnskab, personaleadministration og bygningsvedligeholdelse og drift af bygninger.

Siden 2023 har der været mulighed for samarbejde mellem menighedsråd og provstiudvalg i samme provsti om delegation på disse områder, jf. menighedsrådslovens §§ 42 b og c. Der er dog kun etableret 23 samarbejder i medfør af de to bestemmelser. Styregruppen foreslår, at der iværksættes en målrettet informationsindsats om mulighederne bl.a. på Folkekirkens Intranet (FIN), idet der er behov for synliggørelse af de eksisterende samarbejdsmuligheder i menighedsrådsloven §§ 42 b og c.

Opgaven med at udbrede kendskabet til samarbejdsmulighederne efter §§ 42 b og c, foreslås forankret hos stiftsadministrationerne og kan bl.a. omfatte formidling af ministeriets Guide til samarbejde i Folkekirken på stiftets hjemmeside³⁶. Et bedre kendskab til samarbejdsmulighederne kan også ske ved at indsamle og udbrede gode erfaringer fra de første samarbejder, der er etableret i medfør af de nævnte bestemmelser.

36 https://folkekirkensintranet.dk/_Resources/Persistent/d/c/6/1/dc619863d10a05e64ffbce36ab53f1fd4364c45d/Guide%20til%20samarbejde%20i%20Folkekirken%20%281%29.pdf

Med de i afsnit 10.4.1. foreslåede ændringer er det ikke længere relevant at etablere et samarbejde om bygningsvedligeholdelse og drift af tjenesteboliger efter bestemmelserne i menighedsrådslovens §§ 42 b og c, da opgaven permanent flyttes til provstiudvalget. Bestemmelserne i §§ 42 b og c i menighedsrådsloven vil som konsekvens heraf skulle ændres, for så vidt angår bygningsvedligeholdelse og drift af præsteboliger.

10.4.4. Synliggørelse af muligheden for vejledning fra stiftet

Stiftet har allerede i dag pligt til at yde vejledning eller bistand i medfør af forvaltningslovens § 7, stk. 1. Denne pligt gælder, når der verserer en afgørelsessag hos stiftet og kun i forhold til private parter. Pligten begrænser sig til orientering om paratviden om regler og praksis samt bistand i forbindelse med kommunikationsproblemer.

Ved siden af § 7 gælder en almindelig ulovbestemt pligt for forvaltningsmyndigheder til på eget initiativ at give juridisk vejledning til private, som konkret vurderet har behov herfor. Denne forpligtelse vil især være relevant i stiftets sager som administrativ rekursmyndighed.

Den folkekirkelige organisation er karakteriseret ved, at der i første instans befinder sig et meget stort antal små forvaltningsenheder – menighedsrådene – som varetager en række meget forskelligartede opgaver. Der er derfor et naturligt behov hos menighedsrådene for at modtage råd og vejledning fra andre myndigheder med faglig kompetence og/eller klage eller godkendelsesbeføjelser inden for de pågældende opgaver, dvs. i første række fra stiftet. Der er således tale om en særlig forvaltningsstruktur, der betyder, at stiftet er forpligtet til at bistå menighedsråd med faglig ekspertise.

Stifternes vejledningspligt bliver fremover særligt relevant for menighedsrådene i forhold til kirkegårdsområdet, hvor kravet om provstiudvalgets eller stiftsøvrighedens godkendelse af menighedsrådets beslutninger foreslås afskaffet.

Muligheden for at søge vejledning hos stiftet kan være en betydelig hjælp for menighedsrådet i det daglige arbejde, særligt i forhold til menighedsrådenes administrative opgaver som forvaltningsorgan. Det er derfor væsentligt, at menighedsrådene har kendskab til muligheden for vejledning hos stifterne.

Det foreslås, at informationsindsatsen om samarbejdsmulighederne i menighedsrådslovens §§ 42 b og c, jf. afsnit 10.4.3, også anvendes til at synliggøre stifternes vejledningspligt.

Det foreslås endvidere, at der i forbindelse med de introduktionsaftener for menighedsrådsmedlemmer, som i forvejen ofte arrangeres af stifterne, informeres om de spørgsmål, som menighedsrådene kan søge vejledning om hos stiftet og på Folkekirkens Intranet (FIN).

Kapitel 11.

Kapitel 11.

Valg til menighedsråd

11.1. Gældende ret

Den 1. januar 2020 trådte den nye valglov i kraft, som indebærer, at valg til menighedsråd herefter afholdes som offentlig valgforsamling på et møde, der finder sted den tredje tirsdag i september hvert fjerde år, jf. § 1, stk. 2, i lov om valg til menighedsråd.

Valgformen indebærer, at valgprocessen har tre trin: 1) optakt med obligatorisk orienteringsmøde den 2. tirsdag i maj, jf. § 5 a, stk. 1, i lov om valg til menighedsråd, 2) valg på en valgforsamling den tredje tirsdag i september, jf. § 1, stk. 2, i lov om valg til menighedsråd, og 3) offentliggørelse af resultatet med mulighed for at udløse et afstemningsvalg, der i givet fald holdes midt i november, jf. § 6 b, stk. 1, i lov om valg til menighedsråd. Med den nye valgform blev det også i lovens § 34 fastsat, at biskoppen efter begrundet ansøgning fra menighedsrådet kan nedsætte menighedsrådets funktionsperiode til 2 år. Ved valg til menighedsråd med nedsat funktionsperiode følges reglerne i lov om valg til menighedsråd. Med denne mulighed afholdes der udover de ordinære valg, som afholdes hvert fjerde år, ligeledes et mindre valg hvert andet år for de menighedsråd, som har valgt at have en 2-årig funktionsperiode.

11.1.1. Orienteringsmøde

Orienteringsmødet afholdes den anden tirsdag i maj i valgåret sammen med det lovpligtige menighedsråd i medfør af § 41 i menighedsrådsloven, jf. § 5 a, stk. 1, i lov om valg til menighedsråd.

På orienteringsmødet skal der orienteres om arbejdet i den forløbne funktionsperiode for menighedsrådet og for kommende opgaver og orienteres om den kommende valgforsamling, hvor mange kandidater der skal vælges til rådet og om muligheden for at udløse et afstemningsvalg, jf. § 5 a, stk. 3, i lov om valg til menighedsråd.

Orienteringsmødets primære formål er at sikre åbenhed og skabe interesse om menighedsrådsarbejdet gennem en drøftelse af ideer og ønsker til det kirkelige liv og menighedsrådets prioriteringer. Orienteringsmødet tjener også til at give menighedsrådet et overblik over, om der er personer, der er interesseret i at blive kandidater til menighedsrådet.

Kirkeministeren er i medfør af § 6 d i lov om valg til menighedsråd bemyndiget til at fastsætte nærmere regler for afholdelse af orienteringsmøde. Dette er sket med udstedelsen af cirkulære om orienteringsmøde og valgforsamling.

11.1.2. Valg på valgforsamling

Valgforsamlingen er offentlig, jf. § 6 a i lov om valg til menighedsråd.

For at sikre, at valget afgøres af de fremmødte stemmeberettigede, der overværer og deltager i dialogen på valgforsamlingen, er der kun rent undtagelsesvist og efter kriterier fastsat af kirkeministeren mulighed for at stemme ved fuldmagt, jf. § 6 a, stk. 7, i lov om valg til menighedsråd.

Personer, der ønsker at stille op til menighedsrådet, skal på valgforsamlingen have ordet for at præsentere sig selv og redegøre for, hvorfor de ønsker at blive medlem af menighedsrådet, jf. § 6 a, stk. 5, i lov om valg til menighedsråd.

Herved sikres åbenhed om, hvem kandidaterne er, og hvad de står for, hvilket også bidrager til legitimiteten ved et eventuelt valg uden modkandidater. Samme åbenhed sikres ved den efterfølgende mulighed for dialog og debat mellem og med kandidaterne og menigheden.

Efter debat og præsentation afvikles valget ved skriftlig og hemmelig afstemning om de opstillede personer. Der er mulighed for, at kandidater kan opstille ved fuldmagt, såfremt de er forhindret i at deltage i valgforsamlingen, jf. § 6 a, stk. 4, i lov om valg til menighedsråd.

Hver stemmeberettiget person kan stemme på et antal kandidater, der svarer til halvdelen af pladserne i menighedsrådet. Der kan ikke afgives mere end 1 stemme pr. kandidat. Der kan afgives blanke stemmer.

Det er en forudsætning for at blive valgt, at den pågældende får mindst én stemme.

Såfremt der ikke falder stemmer på tilstrækkeligt mange kandidater til at danne et fuldtalligt menighedsråd, er de kandidater, der blev valgt ved første afstemningsrunde, valgt til menighedsrådet, og der gennemføres endnu en eller flere afstemningsrunder efter samme model mellem de øvrige kandidater.

Er der herefter ikke blevet valgt tilstrækkeligt mange kandidater til at danne et fuldtalligt menighedsråd, eller er der ikke opstillet tilstrækkeligt mange kandidater, skal der indkaldes til en ekstraordinær valgforsamling, som skal afholdes tirsdagen 3 uger efter valgforsamlingen, jf. § 6 c, stk. 1 og 2, i lov om valg til menighedsråd.

Efter valg af menighedsrådet, stemmes der om stedfortrædere. Der kan både stemmes om de personer, der ikke blev valgt til menighedsrådet, og personer, der blot ønsker at være stedfortrædere, jf. § 6 a, stk. 8, i lov om valg til menighedsråd.

Kirkeministeren er i medfør af § 6 d i lov om valg til menighedsråd bemyndiget til at fastsætte nærmere regler for afholdelse af valgforsamlingen. Dette er sket med udstedelsen af cirkulære om orienteringsmøde og valgforsamling.

11.1.3. Afstemningsvalg

Indgives der en kandidatliste senest 4 uger efter valgforsamlingen, udløses der afstemningsvalg. Afstemningsvalg afholdes tirsdagen 9 uger efter valgforsamlingen, jf. § 6 e i lov om valg til menighedsråd.

Såfremt man ønsker at udløse afstemningsvalg, skal det ske ved indleveringen af en kandidatliste underskrevet af et antal stemmeberettigede som stillere, uanset om man stiller op som enkeltperson eller sammen med flere. Antallet af stillere for hver kandidatliste skal svare til antallet af menighedsrådsmedlemmer, der skal vælges i sognet.

Afstemningsvalg afvikles som et listevalg med sideordnet opstilling.

Indlevering af en kandidatliste udløser listevalg mellem de personer, der blev valgt på valgforsamlingen, og de personer, der fremgår af den/de indleverede kandidatlister.

Personer, der blev valgt på valgforsamlingen, bliver kandidater på samme liste, medmindre de ønsker at opstille på en/den anden liste, jf. § 6 f, stk. 1, 1. pkt., i lov om valg til menighedsråd. Det samme gælder stedfortrædere, der blev valgt på valgforsamlingen, jf. § 6 f, stk. 1, 2. pkt., i lov om valg til menighedsråd.

Personer, der forbliver på listen over valgte på valgforsamlingen, anføres på stemmesedlen i den rækkefølge, de fik stemmer på valgforsamlingen, idet stedfortrædere, der ønsker at opstille, opføres til sidst på listen, jf. § 6 f, stk. 2, i lov om valg til menighedsråd.

Valgret udøves ved personligt fremmøde på valgstedet, jf. § 19, stk. 1, i lov om valg til menighedsråd. Dog kan vælgere, der er forhindret i at møde frem på afstemningsstedet i det tidsrum, afstemningen finder sted, afgive brevstemme efter reglerne i §§ 26-29 i lov om valg til menighedsråd, jf. § 25 i lov om valg til menighedsråd.

Der kan afgives stemme på enten en liste som sådan eller på en af de personer, der er opført på listen, jf. § 19, stk. 2, i lov om valg til menighedsråd.

Afstemningsvalget opgøres som et forholdstalsvalg, jf. § 20, stk. 1, i lov om valg til menighedsråd.

De kandidater, der ikke erklæres for valgte, betragtes som stedfortrædere for de valgte på samme liste, og deres rækkefølge afgøres af antal personlige stemmer, jf. § 20, stk. 2, i lov om valg til menighedsråd.

Kirkeministeren er i medfør af § 24 i lov om valg til menighedsråd bemyndiget til at fastsætte nærmere regler for afholdelse af afstemningsvalg. Dette er sket med udstedelsen af cirkulære om afstemningsvalg ved valg til menighedsråd.

11.2. Styregruppens overvejelser

Den nye valgordning til valg til menighedsråd blev indført i 2020 og indebærer, at valg til menighedsråd afholdes som offentlig valgforsamling på et møde, der finder sted den tredje tirsdag i september hvert fjerde år.

Der har således været afholdt to ordinære valg (2020 og 2024) og et valg for de menighedsråd, der har 2-årig funktionsperiode (2022), med den nye valgform.

Ved valget i 2024 har alle landets 1.561 menighedsråd således afholdt en valgforsamling, mens 518 menighedsråd har afholdt ekstraordinær valgforsamling. Overordnet vurderer styregruppen, at valg-handlingerne i hele landet er forløbet tilfredsstillende, idet der ikke har været større tekniske udfordringer eller spørgsmål til reglerne om valgforsamlingen.

Forud for valg til menighedsråd i 2024 var ambitionen at få sat fokus på valget for dels at skabe større interesse blandt mulige kandidater til menighedsrådene, dels for i det hele taget at skabe en større valgdeltagelse. Det er blandt andet sket ved, at Landsforeningen af Menighedsråd i samarbejde med By-, Land- og Kirkeministeriet og med midler fra fællesfonden har lavet oplysningskampagne om valget. Stifterne har været med til at udbrede materialet, ligesom der på stifts-, provsti- og sogneniveau på forskellig vis har været sat fokus på valget.

By-, Land- og Kirkeministeriets offentliggjorte statistik over menighedsrådsvalget viser, at 1,3 % af de stemmeberettigede har deltaget i de ordinære valgforsamlinger på tværs af landet ved menighedsrådsvalget i 2024. Det svarer til niveauet ved menighedsrådsvalget i 2020.

I 2024 blev der udløst afstemningsvalg i 10 sogne, der dækker 9 menighedsråd.

Ud af de 1561 menighedsråd, som der blev afholdt valg til i 2024, blev 1.330 menighedsråd fuldtallige efter afholdelse af valgforsamlinger og afstemningsvalg (tal pr. 2. december 2024). Det betød, at 231 menighedsråd fortsat ikke var fuldtallige ved funktionsperiodens begyndelse. Antallet af ubesatte pladser var 468. De 468 ubesatte pladser udgjorde knapt 4 % af de i alt 12.091 pladser i menighedsrådene. Godt 96 % af pladserne blev besat. Godt 50 % af de menighedsråd, der ikke var fuldtallige, manglede 1 medlem.

Både ved valget i 2020 og ved valget i 2024 har der været enkelte, der har peget på, at der bør være større mulighed for at stemme ved fuldmagt eller brevstemme før valgforsamlingen.

Der er også i forbindelse med valget i 2024 blevet peget på, at afviklingen af valgforsamlingen kan opleves som tung og tidskrævende, og at mange vælgere bliver overrasket over, at de ikke blot kan møde op og afgive deres stemmer og derefter gå igen. Formålet med valgforsamlingen og den tilhørende præsentation og debat er således ikke fuldt ud blevet synliggjort for vælgerne.

Erfaringer fra valgaftenen den 17. september 2024 viser også, at flere medlemmer af folkekirken undrer sig over, at de ikke stod på valglisten. For de flestes vedkommende handlede det om, at sognebåndsløsningen ikke var blevet registreret inden fristen den 1. hverdag i september eller registreret overhovedet, mens det for andre handlede om manglende medlemskab af folkekirken eller flytning fra et sogn til et andet efter fristen for at anmelde flytning.

Den manglende optagelse på valglisten var også nogle steder begrundet i, at vælgeren ikke havde været opmærksom på reglerne om flytning af stemmeret indenfor et flersognspastorat. Reglerne giver således

anledning til misforståelser blandt andet, fordi folkekirkemedlemmer ikke er opmærksomme på frister i forbindelse med flytning og/eller ændringer af pastoratet.

Endelig har der i medieomtalen af valget i 2024 i et enkelt sogn været fokus på, at de to lister muligvis har anvendt sognebåndsløserinstituttet til at opnå indflydelsen gennem stemmeret. Landsforeningen af Menighedsråd har i deres årsmødehæfte, som er publiceret 1. maj 2024, nævnt, at vilkår om sognebåndsløsning i forhold til valgret skal belyses.¹

Styregruppen finder, at der kan være behov for at se på sognebåndsløserinstituttet, idet det vurderes, at det er svært at forstå, at man ikke løser sognebånd til et menighedsråd eller sogn, men derimod til præsten.

Styregruppen bemærker, at der er tale om principielle problemstillinger, som umiddelbart ligger udenfor projektets rammer og anbefaler derfor, at der arbejdes videre med spørgsmålene om sognebåndsløsning og flytning af valgret og valgbarhed i forbindelse med pastoratsændringer, flytning mellem sogne i et flersognspastorat m.v. i andet regi. I den forbindelse vil der i givet fald også kunne ses på fristerne for flytning af de parlamentariske rettigheder.

Styregruppen har endvidere drøftet, om der skal indføres mulighed for at undlade afstemning på valgforsamlingen med henvisning til, at man lokalt har en tradition for afstemningsvalg. Styregruppen finder dog ikke, at der er konkret behov for at indføre den mulighed, idet der kun er et sogn, som har haft afstemningsvalg både i 2020 og 2024.

Styregruppen vurderer, at der på sigt skal ses på processen for menighedsrådsvalg, herunder regler om stemmeafgivning med fuldmagt og afviklingen af valgforsamlingen. Styregruppen peger i den forbindelse på, at der bør ses på muligheden for elektronisk afgivning af stemmer på valgforsamlingen, sådan at selve afstemningen kan afvikles hurtigere samtidig med, at stemmehemmeligheden ikke må kompromitteres.

Det anbefales derfor, at området følges tæt, og at der indhentes erfaringer fra yderligere et ordinært valg. På baggrund heraf bør der foretages en grundig gennemgang og ajourføring af valgformen.

Styregruppen bemærker samtidig, at der ved de kommende valg bør sættes øget fokus på information om valgform og på den lokale opgave med at rekruttere nye menighedsrådsmedlemmer. Styregruppen anbefaler i den forbindelse, at den funktionalitet, som blev udviklet forud for valget i 2022, og som giver menighedsrådene mulighed for at udsende digital post til den enkelte stemmeberettigede med en invitation til hhv. orienteringsmøde og valgforsamlingen, implementeres hurtigst muligt, så denne får virkning ved valget i 2026 for de menighedsråd, der har en 2-årig funktionsperiode. Udgiften til løsningen afholdes som andre udgifter ved valget af menighedsrådet.

Styregruppen peger endvidere på, at forslagene til forenkling af selve menighedsrådsarbejdet i denne rapport vil bidrage med en større fleksibilitet i den interne organisering, en professionalisering af arbejdsgiverrollen og en administrativ forenkling for menighedsrådene vedrørende præsteembedets faste ejendomme og på kirkegårdsområdet. Dette bør efter styregruppens vurdering føre til bedre rekrutteringsmuligheder.

Styregruppen foreslår herudover to mindre justeringer, som indebærer ændringer i lov om valg til menighedsråd, og som bør gennemføres forud for næste valg:

1. En særregel for det tyske mindretal om repræsentation uden stemmeret og personlige stedfortrædere i de sogne i Sønderjylland, hvor der er ansat en sognepræst for den tyske del af menigheden.
2. Mulighed for, at det i små øsamfund kan besluttes at afholde hhv. orienteringsmøde og valgforsamling en anden dag i samme uge.

¹ Årsmødehæfte s. 39, pkt. 10, under overskriften 'Fremtidssikring af menighedsrådene – arbejdsopgaver om 10-20 år?'

I forhold til spørgsmålet om personlige stedfortrædere bemærker styregruppen generelt, at muligheden for at udpege personlige stedfortrædere blev afskaffet med den nye valglov og valgform med virkning fra menighedsrådsvalgene i 2020. Styregruppen finder ikke, at der på ny skal indføres en generel mulighed for at udpege personlige stedfortrædere, da udgangspunktet for den nuværende valgform er, at valg sker på en valgforsamling, og det er således vælgerne på valgforsamlingen, der afgør, hvem der skal være medlemmer af menighedsrådet, og hvem der skal være stedfortrædere.

Styregruppen finder dog, at der i forhold til det tyske mindretal er en række særlige forhold, som begrundes, at valgformens udgangspunkt fraviges i de sogne i Sønderjylland, hvor en af folkekirkens fire sognepræster for den tyske del af menigheden er ansat. Det foreslås derfor, at det tyske mindretal kan være repræsenteret uden stemmeret i menighedsrådet i de tilfælde, hvor den tyske del af menigheden ikke har opnået valg til en plads i menighedsrådet på valgforsamlingen. Det foreslås endvidere, at der i de tilfælde, hvor en repræsentant for det tyske mindretal er blevet valgt, er mulighed for, at de øvrige kandidater fra den tyske del af menigheden er personlige stedfortrædere for vedkommende.

Styregruppen har i sin drøftelse lagt vægt på, at der i Danmark kun findes et anerkendt nationalt mindretal, nemlig det tyske mindretal, og at denne gruppes interesser i videst muligt omfang beskyttes. Styregruppen finder, at forslagene kan medvirke til at fremme det tyske mindretals rettigheder i overensstemmelse med Danmarks forpligtelser i forhold til det tyske mindretal.

Ved valget i 2024 har der været enkelte eksempler, hvor det i et sogn, der dækker flere øer, ikke har været muligt for sognets beboere at deltage i valgforsamlingen tirsdag aften på grund af manglende færgeforbindelser. Styregruppen foreslår, at der i disse konkrete, ekstraordinære situationer gives mulighed for, at valgbestyrelsen kan beslutte at afholde hhv. orienteringsmødet og valgforsamlingen en anden dag i samme uge. Styregruppen bemærker, at muligheden skal beskrives konkret og snævert.

11.3. Styregruppens forslag

11.3.1. Det tyske mindretals repræsentation i menighedsråd

Med København-Bonne-erklæringerne fra 1955 anerkendes det tyske mindretals særlige interesse i at pleje sine religiøse, kulturelle og faglige forbindelser med Tyskland, jf. bekendtgørelse nr. 24. af 7. juni 1955 om det tyske mindretals almindelige rettigheder, punkt 8.

Der er i bekendtgørelse nr. 869 af 16. september 2005 om fremme af det tyske mindretal i Sønderjyllands repræsentation m.v. i Haderslev, Sønderborg, Tønder og Aabenraa fastsat bestemmelser, som har til formål at fremme det tyske mindretal ved mandatfordeling i Sønderjyllands repræsentation m.v. i Haderslev, Sønderborg, Tønder og Aabenraa kommuner ved valg til kommunalbestyrelserne i de nævnte kommuner.

Der er ikke fastsat tilsvarende regler om det tyske mindretals repræsentation i menighedsrådene i de sogne i Sønderjylland, hvor en af folkekirkens fire sognepræster for den tyske del af menigheden er ansat. Der er dog tradition for, at mindretallet deltager i menighedsrådsarbejdet de pågældende steder.

Det foreslås, at der for menighedsrådene i disse sogne 1) indføres en særregel om repræsentanter uden stemmeret og 2) om stedfortrædere for det nationalt anerkendte tyske mindretal i Danmark.

1) Særregel om repræsentanter uden stemmeret

Det foreslås, at en repræsentant for den tyske del af menigheden har ret til uden stemmeret at deltage i rådets møder, hvis mindretallet ikke har opnået valg til en plads i menighedsrådet på valgforsamlingen. Repræsentanten skal dog have stemmeret i sager om ansættelsen af den tyske præst.

2) Stedfortrædere for det nationalt anerkendte tyske mindretal i Danmark

I de tilfælde, hvor kandidater fra den tyske del af menigheden opnår valg som medlem af menighedsrådet, foreslås det, at de kandidater fra den tyske del af menigheden, som ikke opnår valg, bliver stedfortrædere i prioriteret rækkefølge efter antal opnåede stemmer for medlemmerne af den tyske del af menigheden.

11.3.1.1. Behov for lovændringer

Forslaget om en repræsentant uden stemmeret vil kræve ændring af lov om menighedsråd samt af lov om valg til menighedsråd, idet der bl.a. skal tilføjes en hjemmel, som bemyndiger kirkeministeren til at fastsætte regler om, hvem der skal udpege repræsentanten, og hvordan dette skal foregå. Forslaget om, at repræsentanten skal have stemmeret i sager om ansættelse af en præst for den tyske del af menigheden, vil kræve ændring af lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v., således at der tilføjes en hjemmel til, at vedkommende sammen med menighedsrådets valgte medlemmer kan afgive indstilling om ansættelse i disse præstestillinger.

Forslaget om personlige stedfortrædere for medlemmer fra den tyske del af menigheden vil kræve ændring af lov om valg til menighedsråd, idet der skal tilføjes en hjemmel i forlængelse af § 6 a, stk. 8, om, at de kandidater fra den tyske del af menigheden, som ikke opnår valg, bliver personlige stedfortrædere for medlemmerne af den tyske del af menigheden. Forslaget vil kræve tilsvarende justering af § 26 i cirkulære om orienteringsmøde og valgforsamling.

11.3.2. Særlige udfordringer vedr. færgeforbindelse for mindre øer ift. afholdelse af menighedsrådsvalg

På mindre øer, hvor færgeafgangene mellem flere øer i sognet er begrænsede, har der været tilfælde, hvor medlemmerne bosat på nogle øer ikke på lige fod med sognets andre beboere har mulighed for at deltage i orienteringsmøde og valgforsamling efter kl. 16 på de fastsatte dage.

Styregruppen finder, at reglerne om, at orienteringsmødet skal afholdes hhv. den anden tirsdag i maj og valgforsamlingen den tredje tirsdag i september i valgåret, bør lempes, sådan at der bliver mulighed for, at valgbestyrelsen i disse helt konkrete, ekstraordinære situationer kan beslutte at afholde hhv. orienteringsmødet og valgforsamlingen en anden dag i samme uge.

Styregruppen understreger, at muligheden skal beskrives konkret og snævert, så der ikke åbnes op for en mere generel afvigelse fra gældende faste datoer, da der ikke andre steder ses at være samme særlige transportudfordringer.

Forslaget indebærer, at der vil være bedre mulighed for deltagelse i orienteringsmøde og valgforsamling på små øer, hvor færgeafgangene er begrænsede.

En ulempe ved forslaget er, at der enkelte steder i landet ikke afholdes orienteringsmøde og valgforsamling på de lovbestemte dage, som der sættes fokus på i den national kampagne om menighedsrådsvalget. Herudover vil løsningen adskille sig fra de modeller, som gælder for andre nationale valg, som fx kommunalvalg, hvor det ikke lokalt er en mulighed at afholde valget en anden dag. Det vurderes dog ikke, at ulempen er så tungtvejende, at forslaget ikke bør gennemføres, da der allerede i dag i flersognspastorater er mulighed for, at der kan afholdes orienteringsmøde og valgforsamling en anden dag i samme uge.

11.3.2.1. Behov for lovændringer

Forslaget vil kræve ændring af lov om valg til menighedsråd § 1, stk. 2, § 5 a og § 6 c, stk. 2, således, at valgbestyrelsen kan beslutte at afholde hhv. orienteringsmødet, valgforsamlingen og en evt. ekstraordinær valgforsamling en anden dag i samme uge. Tilsvarende ændring skal foretages i § 10, stk. 1, § 13, stk. 1, og § 31, stk. 3, i cirkulære om orienteringsmøde og valgforsamling.

11.3.3. Implementering af digital løsning om invitation til valgforsamling m.v.

Ved valget i 2022, hvor der blev afholdt valg til de menighedsråd, der havde en 2-årig funktionsperiode, blev der udviklet en funktionalitet i Valgsystemet, som gav menighedsrådene mulighed for selv at kunne udsende digital post til folkekirkemedlemmer med valget i sognet. I Valgsystemet blev der orienteret om prisen for at anvende funktionen, idet udgifter ved brug af løsningen som andre udgifter ved valget skulle finansieres af menighedsrådet. Der var ingen menighedsråd, der benyttede funktionen ved valget i 2022.

Det foreslås, at løsningen på ny implementeres i Valgsystemet, således at det enkelte menighedsråd kan vælge at udsende en invitation til fx orienteringsmødet og valgforsamlingen til de stemmeberettigede i

sognet via digital post. Løsningen indeholder en funktionalitet, så vælgere, der er undtaget for at modtage digital post, i givet fald vil modtage et fysisk brev.

Fordelen ved at give menighedsrådene mulighed for at udsende en invitation til orienteringsmødet og valgforsamlingen er, at det skaber synlighed og vækker interesse for valget, således at flere bliver opmærksomme på, at de kan deltage i valget både ved at stemme og gennem opstilling.

Udgifterne ved brug af løsningen vil skulle afholdes af det enkelte menighedsråd. Det estimeres, at en forsendelse til 10.000 borgere af en A4-side vil koste ca. 18.750 kr. pr. udsendelse (2024-priser) for både den digitale forsendelse og den fysiske forsendelse. Hvis et menighedsråd vælger at udsende invitationer til orienteringsmøde, valgforsamling og evt. ekstraordinær valgforsamling, vil udgiften til disse tre forsendelser være ca. 56.000 kr. (2024-priser).

Kapitel 12.

Kapitel 12.

Valg til provstiudvalg og stiftsråd

12.1. Gældende ret om valg til provstiudvalg

Det lovgivningsmæssige udgangspunkt ved valg til provstiudvalg er, at valget afvikles som et afstemningsvalg svarende til den valgform, der gjaldt ved valg til menighedsråd indtil lovændringen i 2018.

Det følger af § 17 a, stk. 1, i lov om folkekirkens økonomi, at der i hvert provsti vælges et provstiudvalg, der består af provsten, mindst 4 og højst 8 læge medlemmer (menighedsrepræsentanter) og 1 repræsentant for provstiets præster.

Af lov om folkekirkens økonomi § 17 f følger, at kirkeministeren kan fastsætte nærmere regler om valg til provstiudvalg. Bemyndigelsesbestemmelsen i § 17 f i lov om folkekirkens økonomi er udmøntet i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd. Det følger af §§ 15 og 29 i bekendtgørelsen, at valget af hhv. menighedsrepræsentanter og præsterepræsentanten som udgangspunkt gennemføres ved afstemningsvalg. Det betyder også, at der i forbindelse hermed indleveres kandidatlistor, jf. §§ 8 og 24 i bekendtgørelsen. Hvis der kun indkommer én gyldig liste, aflyses afstemningen, jf. §§ 12 og 26 i bekendtgørelsen.

Valg af menighedsrepræsentanter og valg af præsterepræsentanter sker ved to separate valg.

Det følger af § 17 a, stk. 5, i lov om folkekirkens økonomi, at ordinært valg til provstiudvalg skal foretages inden udgangen af oktober måned i året efter, at ordinært valg til menighedsråd har fundet sted. Funktionsperioden er 4 år.

12.1.1. Offentligt møde

Forud for valget til provstiudvalg og stiftsråd indkaldes der til et offentligt møde vedrørende valg af menighedsrepræsentanter til hhv. provstiudvalg og stiftsråd samt præsterepræsentant til provstiudvalg, jf. § 6 i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd. I 2021 skulle mødet afholdes i tidsrummet 16. august til 5. september.

Det er provstiudvalget, der fastsætter tid og sted for mødets afholdelse og sørger for, at mødet offentliggøres, jf. § 6, stk. 2, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd. Provstiudvalget har kompetence til at beslutte, hvordan mødet offentliggøres, fx i den lokale presse, kirkebladene eller på provstiets hjemmeside. Det er ikke tilstrækkeligt, at mødet alene offentliggøres fra prædikestolen.

Provstiudvalget indkalder alle medlemmer af menighedsråd i provstiet og de valgte menighedsrepræsentanter, der i medfør af menighedsrådslovens § 4 tiltræder menighedsrådet i tilfælde, hvor valgmenigheden benytter en sognemenigheds kirke til mødet, jf. § 6, stk. 3, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Sammen med offentliggørelsen af tid og sted for mødets afholdelse og med indkaldelsen til mødet sendes en dagsorden, der indeholder 7 punkter, jf. § 6, stk. 4, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd. På mødet skal der redegøres for provstiudvalgets virksomhed og for stiftsrådets virksomhed. Der skal efterfølgende foretages en gennemgang af reglerne for valg til provstiudvalg og stiftsråd. Herefter fastsættes antal menighedsrepræsentanter til provstiudvalget, ligesom der vælges en valgbestyrelse, som har ansvaret for valg af menighedsrepræsentanter og valg af præsterepræsentanter til provstiudvalg samt for valg af menighedsrepræsentant til stiftsråd. Som sidste punkt på dagsordenen er der en drøftelse og eventuel opstilling af kandidater til henholdsvis valg af menighedsrepræsentant til provstiudvalg, valg af præsterepræsentant til provstiudvalg og valg af menighedsrepræsentant til stiftsråd.

Det følger af § 6, stk. 5, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd, at alle, der deltager i mødet, har tale- og forslagsret. Ved afstemning om fastsættelse af menighedsrepræsentanter er det alene medlemmer af menighedsrådene og valgmenighedsrepræsentanter, der er stemmeberettigede. Ved afstemning om valg af valgbestyrelse er det alene medlemmer af menighedsrådene, der er stemmeberettigede. Der kan ikke stemmes ved fuldmagt eller pr. brev.

Mødets beslutninger med hensyn til fastsættelse af antal menighedsrepræsentanter og valg af valgbestyrelse indføres i provstiudvalgets beslutningsprotokol.

Selvom medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd formelt vælges ved afstemningsvalg, sker valgene dog de fleste steder på det offentlige møde, fordi der i disse tilfælde ikke indleveres andre kandidatlisters efterfølgende.

12.1.2. Valg af menighedsrepræsentanter til provstiudvalg

Valgret ved valg af provstiudvalgets menighedsrepræsentanter har medlemmerne af provstiets menighedsråd, jf. § 17 a, stk. 2, i lov om folkekirkens økonomi. En repræsentant i et menighedsråd for en valgmenighed har også stemmeret ved valget. Det følger af § 4 i lov om menighedsråd, at hvis en valgmenighed i medfør af lov om bestyrelse og brug af folkekirkens kirker m.m. benytter en sognemenigheds kirke, er valgmenigheden berettiget til at vælge en repræsentant, der tiltræder menighedsrådet.

Valgbar som menighedsrepræsentant er enhver, der opfylder betingelserne for at kunne vælges til medlem af et menighedsråd i provstiet, jf. § 17 a, stk. 3, i lov om folkekirkens økonomi. Det betyder også, at fødte medlemmer af menighedsrådet (præster) kan stemme ved valg af provstiudvalgets menighedsrepræsentanter, men at de ikke kan opstille som kandidat ved valget.

De kandidatlisters, der indleveres ved valg af menighedsrepræsentanter til provstiudvalget, skal angive, om kandidaterne er opstillet sideordnet eller i prioriteret rækkefølge, jf. § 9, stk. 1, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Det følger af § 15, stk. 1, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd, at afstemningen foretages i menighedsrådsmøde. Medlemmer, der er forhindret i at være til stede ved dette møde, kan ikke afgive stemme. Har et medlem forfald, skal stedfortræderen indkaldes, jf. § 13, stk. 4, nr. 5, i lov om menighedsråd.

Afstemningen sker ved at mærke en stemmeseddel med et kryds enten ud for listebetegnelse eller ud for navnet på den kandidat, der ønskes valgt, jf. § 15, stk. 3, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

12.1.3. Valg af præsterepræsentant til provstiudvalg

En sognepræst, der er fastansat i provstiet, har valgret og er valgbar til provstiudvalget som repræsentant for præsterne, jf. § 17 a, stk. 4, i lov om folkekirkens økonomi.

Indlevering af kandidatlisters foregår på tilsvarende måde som ved valg af menighedsrepræsentanter, jf. § 9 i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Det følger af § 29, stk. 1, i bekendtgørelse om valg af medlemmer af provstiudvalg og stiftsråd, at afstemningen skal foretages i et menighedsrådsmøde. Stemmeberettigede præster, der er forhindret i at være til stede ved dette møde, kan ikke afgive stemme.

Selve afstemningen foregår på tilsvarende måde som ved valg af menighedsrepræsentanter, jf. § 15, stk. 2-6, i bekendtgørelsen.

12.1.4. Valg af stedfortrædere (menigheds- og præsterepræsentanter)

Det følger af § 9, stk. 2, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd, at når kandidaterne er sideordnet opstillet ved valg af menighedsrepræsentant til provstiudvalget, skal det fremgå, om kandidaterne ønskes opført i en bestemt rækkefølge eller alfabetisk på stemmesedlen.

Indeholder listen navne på flere kandidater end det antal medlemmer, der i alt skal vælges til provstiudvalget, skal kandidaterne træffe bestemmelse om, hvilke af listens kandidater der skal være medlemmer af provstiudvalget, og hvilke der skal være stedfortrædere i en bestemt rækkefølge, hvis afstemningen aflyses som følge af, at der kun er indleveret denne ene kandidatliste til valget.

Er kandidaterne opstillet i prioriteret rækkefølge, er denne rækkefølge afgørende for, hvilke kandidater der betragtes som medlemmer af provstiudvalget, og hvilke som stedfortrædere, hvis afstemningen aflyses som følge af, at der kun er indleveret en kandidatliste til valget, jf. § 9, stk. 3, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Af § 12, stk. 2, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd følger det, at hvis der ved udløbet af fristen for indgivelse af kandidatlistor kun er indleveret én gyldig liste, aflyses afstemningen. Af de på listen opførte kandidater anses i så fald – alt efter det vedtagne antal medlemmer af provstiudvalget – de i henhold til § 9, jf. ovenfor, anførte kandidater for valgte. De valgte kandidater anmodes herefter om at indlevere en liste over personer, der ønskes som stedfortrædere (i 2021 var fristen for dette 1. november).

Stedfortrædere behøver ikke at have været opført på kandidatlisten, men skal opfylde betingelserne for at være valgbare. De anføres som personlige og indtil 4 personer vil kunne være personlige stedfortrædere for en enkelt kandidat i en bestemt angiven rækkefølge. Samme person kan være stedfortræder for flere kandidater. Stedfortræderne skal skriftligt samtykke i at lade sig udpege. Der henvises til § 12, stk. 2, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Såfremt de valgte kandidater ikke benytter sig af deres adgang til at indlevere en sådan stedfortræderliste, anses de på listen opførte kandidater, der ikke er valgt, som stedfortrædere i den i § 9 angivne rækkefølge, jf. § 12, stk. 3, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Valg af stedfortrædere for præsterepræsentanter til provstiudvalg foregår på samme måde som beskrevet ovenfor, jf. §§ 25-26 i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

12.2. Gældende ret om valg til stiftsråd

Valg til stiftsråd afvikles som et afstemningsvalg svarende til den valgform, der gjaldt ved valg til menighedsråd indtil lovændringen i 2018. Dog minder processen ved valg af provsterepræsentanter til stiftsråd på enkelte punkter om valg til menighedsråd i dag.

Det følger af § 23, stk. 1, i lov om folkekirkens økonomi, at der i hvert stift nedsættes et stiftsråd. Stiftsrådet består af stiftets biskop, stiftets domprovst, 1 repræsentant for stiftets provster, 3 repræsentanter for stiftets præster samt 1 menighedsrepræsentant fra hvert provsti. I Lolland-Falsters Stift vælges dog 2 menighedsrepræsentanter for hvert provsti.

Af § 23, stk. 5, i lov om folkekirkens økonomi følger, at kirkeministeren kan fastsætte nærmere regler om valg til stiftsråd. Bemyndigelsesbestemmelsen er udmøntet i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Det følger af §§ 22 (jf. § 15) og 38, stk. 1, i bekendtgørelsen, at valget af hhv. menigheds- og præsterepræsentanter som udgangspunkt gennemføres ved afstemningsvalg. Det betyder også, at der i forbindelse hermed indleveres kandidatlistor, jf. §§ 17 og 32 i bekendtgørelsen. Hvis der kun indkommer én gyldig liste, aflyses afstemningen, jf. §§ 19 og 34 i bekendtgørelsen.

Valg af menighedsrepræsentanter, valg af præsterepræsentanter og valg af repræsentanter for provsterne sker ved tre separate valg.

12.2.1. Offentligt møde

Forud for valget til provstiudvalg og stiftsråd indkaldes der, som nævnt i afsnit 12.1.1., til et offentligt møde vedrørende valg af menighedsrepræsentanter til hhv. provstiudvalg og stiftsråd samt præsterepræsentant til provstiudvalg, jf. § 6 i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd. Om mødets afvikling henvises til afsnit 12.1.1.

Selvom menighedsrepræsentanter til stiftsråd formelt vælges ved afstemningsvalg, sker valgene dog de fleste steder på det nævnte offentlige møde, fordi der ikke indleveres andre kandidatlistes efterfølgende.

12.2.2. Valg af menighedsrepræsentant til stiftsråd

Valgret til stiftsrådet som repræsentant for menighederne har medlemmerne af stiftets menighedsråd med undtagelse af repræsentanter for valgmenigheder. Det betyder, at en repræsentant for en valgmenighed, der er indtrådt i et menighedsråd, ikke har stemmeret ved valg til stiftsråd.

Valgbar som repræsentant for menighederne er de samme, som er valgbare som menighedsrepræsentant af provstiudvalget, jf. § 17 a, stk. 3, i lov om folkekirkens økonomi. Det betyder, at enhver, der opfylder betingelserne for at kunne vælges til medlem af et menighedsråd i det pågældende provsti, er valgbar ved valget af menighedsrepræsentanter i stiftsrådet.

Opstilling af kandidater og indlevering af kandidatliste sker på samme måde som ved valg af menighedsrepræsentanter til provstiudvalg, jf. § 18 i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Afstemning og valg af menighedsrepræsentanter foretages også på samme måde som ved valg af menighedsrepræsentanter til provstiudvalg, jf. § 22 i bekendtgørelsen. Det vil sige, at afstemningen sker på menighedsrådsmøder.

12.2.3. Valg af præsterepræsentanter til stiftsråd

Valgret til stiftsrådet som repræsentant for præsterne har alle præster ansat i stiftet, jf. § 23, stk. 4, i lov om folkekirkens økonomi. Valgbar som præsterepræsentant er alle præster ansat i stiftet. Det betyder, at alle præster ansat i stiftet har valgret og er valgbare til stiftsrådet – bortset fra domprovsten, der som født medlem ikke er valgbar, men har valgret ved valg af præsterepræsentanten.

Kredsen omfatter således alle præster ansat i stiftet, uanset ansættelsens længde og uanset, om vedkommende er ansat i et pastorat eller ved en institution. Provster opfylder også betingelserne for valgret og valgbarhed som præsterepræsentant.

Opstilling af kandidater og indlevering af kandidatliste sker på samme måde som ved valg af menighedsrepræsentanter til provstiudvalg, jf. § 33 i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Afstemningen gennemføres som en urafstemning, hvor valgbestyrelsen sender afstemningsmateriale, som består af en stemmeseddel og en frankeret adresseret konvolut til de stemmeberettigede præster i stiftet. Efter at have udfyldt stemmesedlen med et kryds sender præsten konvolutten med stemmesedlen tilbage til valgbestyrelsen, jf. §§ 37 og 38 i bekendtgørelsen.

12.2.4. Valg af provsterepræsentant til stiftsråd

Valgret til stiftsrådet som repræsentant for provsterne har alle provster ansat i stiftet, jf. § 23, stk. 3, i lov om folkekirkens økonomi. Valgbar er alle provster ansat i stiftet bortset fra domprovsten.

Det følger af § 40, stk. 1, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd, at domprovsten indkalder alle stiftets provster til et møde, der i 2021 skulle afholdes i tidsrummet 6. september til 3. oktober. Domprovsten fastsætter tid og sted for mødets afholdelse, jf. § 40, stk. 2, i bekendtgørelsen.

På mødet orienterer domprovsten om stiftsrådets funktion og opgaver, jf. § 41, stk. 1, i bekendtgørelsen. En provst, der ønsker at stille op til stiftsrådet, oplyser dette på mødet, jf. § 41, stk. 2, i bekendtgørelsen. Provster, der ikke har mulighed for at deltage i mødet, kan anmelde deres kandidatur til domprovsten senest dagen før mødets afholdelse.

Domprovsten oplyser de tilstedeværende provster om de opstillede kandidater, jf. § 41, stk. 3, i bekendtgørelsen. Der vælges herefter blandt de opstillede kandidater en repræsentant til stiftsrådet ved hemmelig afstemning. Provster, der ikke er til stede ved mødet, kan ikke afgive stemme.

Opstilling og afstemning foretages således på det samme møde.

Såfremt alene én provst har udtrykt ønske om at modtage valg, aflyses afstemningen, jf. § 41, stk. 4, i bekendtgørelsen.

Domprovsten foretager optælling af stemmesedler straks, jf. § 42, stk. 1, i bekendtgørelsen. I tilfælde af stemmelighed afgøres det ved lodtrækning, hvilken kandidat der er valgt, jf. § 42, stk. 2, i bekendtgørelsen.

12.2.5. Stedfortrædere (menighedsrepræsentant, præsterepræsentant og provsterepræsentant)

Det følger af § 18, stk. 1, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd, at kandidatlistor for valg af menighedsrepræsentanter på samme måde, som beskrevet i afsnit 12.1.4., skal indeholde angivelse af, hvem der skal være valgt hhv. stedfortræder, hvis afstemningen aflyses.

Hvis afstemningen om valg af menighedsrepræsentant aflyses, skal den eller de valgte kandidater have lejlighed til at indlevere en liste over personer, der ønskes som stedfortrædere, jf. § 19, stk. 2, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd. Stedfortræderne behøver ikke at have været opført på kandidatlisten, men skal opfylde betingelserne for at være valgbare. De anføres som personlige, og indtil 4 personer vil kunne være personlige stedfortrædere for en enkelt kandidat i en bestemt angiven rækkefølge. Samme person kan være stedfortræder for flere kandidater. Stedfortræderne skal skriftligt samtykke i at lade sig udpege.

Såfremt de valgte kandidater ikke benytter sig af deres adgang til at indlevere en sådan stedfortræderliste, anses de på listen opførte kandidater, der ikke er valgt, som stedfortrædere i den på kandidatlisten angivne rækkefølge, jf. § 19, stk. 3, i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Valg af stedfortrædere for præsterepræsentanter til stiftsråd foregår på samme måde som beskrevet ovenfor, jf. §§ 33-34 i bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd.

Det følger af § 41, stk. 5, i bekendtgørelsen, at en provst, der ønsker at stille op som stedfortræder for provsterepræsentanten, meddeler dette på mødet. Provster, som ikke har mulighed for at deltage i mødet, kan skriftligt give meddelelse om stedfortræderkandidatur til domprovsten. En sådan meddelelse skal være domprovsten i hænde senest dagen før mødets afholdelse. Såfremt flere kandidater opstiller som stedfortrædere, og en prioriteret rækkefølge ikke findes ved aftale mellem kandidaterne, foretages lodtrækning.

12.3. Styregruppens overvejelser

Styregruppen har drøftet muligheden for, at valgformen ved valg til provstiudvalg og ved valg af menighedsrepræsentanter til stiftsråd ændres fra et afstemningsvalg til valg på en valgforsamling.

Styregruppen finder, at en ændret valgform vil være en administrativ forenkling, idet reglerne for valg til provstiudvalg, stiftsråd og menighedsråd derved i videst muligt omfang harmoniseres.

Styregruppen bemærker, at det demokratiske mandat styrkes ved at indføre et obligatorisk orienteringsmøde kombineret med en valgforsamling, da det giver mulighed for, at kandidaterne præsenterer sig selv og begrunder, hvorfor de ønsker at stille op. Valgformen bidrager endvidere til gennemsigtighed og gør det lettere for de stemmeberettigede at afgive deres stemme på et oplyst grundlag. Styregruppen bemærker i den forbindelse, at det bør overvejes, om orienteringsmødet kan afholdes, så der både er mulighed for at deltage fysisk og digitalt.

Styregruppen har endvidere drøftet muligheden for, om valg af præsterepræsentanter til stiftsrådet også kan foregå på valgforsamlingen i det enkelte provsti. Under hensyn til at der ikke skal vælges en præsterepræsentant for hvert provsti, men tre repræsentanter for præsterne i stiftet som sådan, foreslår styregruppen, at den nuværende ordning med en urafstemning blandt præsterne fastholdes. Styregruppen har i den forbindelse lagt vægt på, at præstekandidaterne ikke har mulighed for at deltage i flere valgforsamlinger samme aften flere steder i stiftet, og at det derfor ikke er praktisk muligt, at præstekandidaterne kan præsenteres og deltage i debatten på valgforsamlingerne i samtlige provstier i stiftet.

For at forenkle processen ved valg af præsterepræsentanter til stiftsrådet foreslås det, at valget gennemføres uden kandidatlistor men med opstilling af enkeltpersoner. Det foreslås også, at kredsen af stemmeberettigede præster ved valg af præsterepræsentanter til stiftsrådet afgrænses som ved bispevalg således, at præster, der ikke er fødte medlemmer af et menighedsråd, kun har valgret og valgbarhed, hvis deres ansættelse har en vis længde. Ændringen betyder, at præster ansat i kortere vikariater fremover ikke vil kunne vælges som præsterepræsentant til stiftsrådet.

Styregruppen foreslår endvidere, at reglerne om valgret ved valg til provstiudvalg ændres sådan, at alle menighedsrådsmedlemmer skal kunne stemme både ved valg af menighedsrepræsentanterne og ved valg af præsterepræsentanten i provstiudvalget. Ud over kredsen af menighedsrådsmedlemmer foreslås det, at provster, der efter forslaget i kapitel 6, afsnit 6.1.4. fremover ikke er fødte medlemmer af et menighedsråd, også har stemmeret ved valg af menighedsrepræsentanter og ved valg af præsterepræsentanten.

Det foreslås samtidig, at kredsen af præster med stemmeret ved valg af præsterepræsentant i provstiudvalget ændres sådan, at præster, der er fødte medlemmer af menighedsråd i provstiet, og provsten har stemmeret ved valg af præsterepræsentanten i provstiudvalget. Dermed er det den samme kreds af præster, der deltager i valget af præsterepræsentant og menighedsrepræsentanterne. Kredsen af præster med stemmeret ved valg af præsterepræsentanten bliver med forslaget lidt bredere end i dag, hvor det kun er sognepræster, der er fastansat i provstiet, der kan stemme, når der vælges præsterepræsentant.

Ændringerne betyder, at der vil være lige adgang for alle menighedsrådsmedlemmer til at vælge repræsentanterne til provstiudvalget, ligesom ændringen vil tydeliggøre, at man som præsterepræsentant i provstiudvalget ikke alene arbejder for præsternes interesser. En sådan ændring vil samtidig bidrage til at gøre det nødvendige samarbejde mellem de to ledelsesstrenger tydeligere.

I forhold til en evt. It-understøttelse af valgforsamlingerne anbefaler styregruppen, at valgforsamlingen gennemføres som et papirvalg, men at der udvikles en elektronisk selvbetjeningsløsning, der giver valgbestyrelserne mulighed for at indberette det endelige resultat af valgforsamlingen til henholdsvis provstiudvalg og stiftsråd.

Styregruppen bemærker, at indførelsen af en ny valgform svarende til valg til menighedsråd vil betyde flere procesled i form af orienteringsmøde, valgforsamling og ekstraordinær valgforsamling, men lægger samtidig afgørende vægt på, at den demokratiske legitimitet ved valgene vil blive forøget.

Styregruppen har drøftet, om kirkefunktionærerne skal have mulighed for at udpege en medarbejderrepræsentant, der kan deltage i provstiudvalgets møder med tale- og forslagsret. Styregruppen bemærker i den forbindelse, at menighedsrådene er kirkefunktionærernes lokale arbejdsgivere, mens provstiudvalget er tilsynsmyndighed og ikke ansættelsesmyndighed for de pågældende medarbejdere. En repræsentant for kirkefunktionærerne, hvor langt størstedelen er ansat i sognene, vil således ikke have samme behov for at følge med i provstiudvalgets arbejde, da det er de lokale beslutninger i menighedsrådet, som har betydning for de ansatte. Henset hertil finder styregruppen ikke, at kirkefunktionærerne skal være repræsenteret i provstiudvalget.

Styregruppen har overvejet, om der ligesom ved valg til menighedsråd skal være mulighed for, at funktionsperioden til provstiudvalg og stiftsråd kan nedsættes til 2 år. Styregruppen vurderer dog ikke, at der er det samme behov for en nedsættelse af funktionsperioden, da der ikke synes at være samme rekrutteringsproblemer af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd, herunder af menighedsrepræsentanter. Herudover vurderes en kortere funktionsperiode uhensigtsmæssig henset til karakteren af provstiudvalgets og stiftsrådets opgaver, og henset til at hovedparten af menighedsrådene i provstiet og stiftet har en 4-årig funktionsperiode.

Endelig har styregruppen overvejet, om der skal være mulighed for, at biskoppen kan udskrive udfyldningsvalg til hhv. provstiudvalg og stiftsråd i tilfælde af, at et medlem dør eller udtræder i løbet af funktionsperioden, og der ikke findes stedfortrædere for den pågældende. Der er i dag ikke fastsat regler herom. Styregruppen vurderer, at en lovbestemt adgang for biskoppen til at udskrive udfyldningsvalg – svarende til den adgang biskoppen har ved valg til menighedsråd – dels vil være en administrativ forenkling dels vil være med til at skabe en større parallelitet til processerne i forhold til menighedsrådsvalget.

12.4. Styregruppens forslag

12.4.1. Indførelse af valgforsamling.

Det foreslås, at den nuværende valgform ved valg af menighedsrepræsentanter og præsterepræsent til provstiudvalg og menighedsrepræsentant til stiftsråd ændres til valgforsamling svarende til den valgform, der i dag gælder ved valg til menighedsråd. Den nye valgform får virkning for valgene i 2029.

Forslaget har til formål at styrke den demokratiske legitimitet for valg til provstiudvalg og stiftsråd ved at fortsætte paralleliteten til valgformen for menighedsrådsvalg sådan, at valgene af menighedsrepræsentanter og præsterepræsentanten til provstiudvalget og menighedsrepræsentanter til stiftsrådet sker på en valgforsamling i det enkelte provsti med mulighed for præsentation af kandidaterne og efterfølgende dialog og debat mellem de fremmødte stemmeberettigede og kandidaterne. Herved sikres åbenhed om, hvem kandidaterne er, og hvad de står for, hvilket også bidrager til legitimiteten ved et eventuelt valg uden modkandidater.

Herudover foreslås det, at der indføres en obligatorisk ekstraordinær valgforsamling i tilfælde af, at der ikke bliver valgt tilstrækkelige menighedsrepræsentanter og præsterepræsentanter ved den ordinære valgforsamling.

Ordinært valg til provstiudvalg og stiftsråd skal i dag foretages inden udgangen af oktober måned i året efter, at ordinært valg til menighedsråd har fundet sted. Forslaget om en ændret valgform for valg til provstiudvalg og stiftsråd forudsætter ikke, at tidsrummet for afholdelse af ordinære og ekstraordinære valgforsamlinger forlænges.

I lyset af forslaget i kapitel 6, afsnit 6.4.3. om, at menighedsrådenes funktionsperiode fremover begynder den 1. januar, foreslås det tilsvarende, at provstiudvalgenes og stiftsrådets funktionsperiode begynder 1. januar i året efter valg til menighedsråd.

Det har også været overvejet, om der skal fastsættes faste nationale datoer for afholdelse af hhv. det offentlige møde og valgforsamlingerne ved valg af provstiudvalg og stiftsråd. Der synes dog ikke at være samme hensyn, der taler for en fælles og fast national dag for offentligt møde i forbindelse med valg af provstiudvalg og stiftsråd, som der er for en fælles national dag for orienteringsmøde i forbindelse med valg til menighedsråd. Forslag til valgprocessen gennemgås i afsnit 12.4.2.-12.4.3.

12.4.2. Valg til provstiudvalg

12.4.2.1. Fælles offentligt orienteringsmøde vedr. valg til provstiudvalg og valg af menighedsrepræsentanter til stiftsrådet

Forud for valget til provstiudvalg og stiftsråd indkaldes der til et offentligt møde vedrørende valg af menighedsrepræsentanter til hhv. provstiudvalg og stiftsråd samt præsterepræsentant til provstiudvalg, jf. afsnit 12.1.1. og 12.2.1.

Mødet har mange fælles træk med det orienteringsmøde, som afholdes 2. tirsdag i maj i valgåret i forbindelse med valg til menighedsråd, jf. § 5 a i lov om valg til menighedsråd.

Det foreslås, at mødet afholdes i maj, og at det er valgbestyrelsen, der beslutter, hvilken dag inden udgangen af maj måned i valgåret det offentlige møde skal afholdes.

Det foreslås endvidere, at orienteringsmødet efter lokal beslutning kan afholdes sådan, at der er mulighed for at deltage både digitalt og fysisk.

12.4.2.2. Valgforsamling i det enkelte provsti

Det foreslås, at valg til provstiudvalg samt valg af menighedsrepræsentanter til stiftsrådet afholdes på en valgforsamling i det enkelte provsti svarende til valgforsamlingen ved valg til menighedsråd. Det foreslås også, at valgforsamlingen skal afvikles inden udgangen af september måned i valgåret. Kirkeministeren fastsætter bestemmelser om perioden for afholdelse af valgforsamlingen, og det er valgbestyrelsen, der inden for dette tidsinterval fastsætter det konkrete tidspunkt for valgforsamlingen.

På valgforsamlingen vælges menighedsrepræsentanter og præsterepræsentant til provstiudvalget og menighedsrepræsentant til stiftsrådet.

Det foreslås, at personer, der ønsker at stille op som enten menighedsrepræsentanter eller præsterepræsentanter i provstiudvalget, får ordet og præsenterer sig selv og redegør for, hvorfor de ønsker at blive medlem af provstiudvalget. Dette gælder, uanset om der er tale om personer, der genopstiller, eller om kandidater, der opstiller for første gang.

Efter præsentationen skal der tilsvarende være mulighed for dialog og debat mellem og med kandidaterne og de stemmeberettigede med det formål at øge de fremmødtes kendskab til kandidaternes ønsker og prioriteter for provstiudvalgsarbejdet.

Der gennemføres en tilsvarende præsentation og debat med de kandidater, der ønsker at stille op til valg som menighedsrepræsentanter til stiftsrådet.

Efter debat og præsentation afvikles valget ved skriftlig og hemmelig afstemning om de opstillede kandidater. Der gives samtidig mulighed for, at kandidater kan opstille ved fuldmagt, såfremt de er forhindret i at deltage i valgforsamlingen. På valgforsamlingen afvikles valget som et valg mellem valgbare personer. Med forslaget stilles der ikke som i dag krav om, at de opstillede kandidater skal have opbakning fra et vist antal stillere.

Hver stemmeberettiget kan stemme på op til det antal kandidater, der svarer til halvdelen af pladserne i provstiudvalget. Skal der vælges et ulige antal kandidater, rundes resultatet op. Eksempelvis har hver stemmeberettiget 1 stemme til valg af præsterepræsentant og 3 stemmer til valg af 6 menighedsrepræsentanter.

Valg af henholdsvis menighedsrepræsentanter og præsterepræsentant i provstiudvalget gennemføres i forlængelse af hinanden på det samme møde.

Når provstiudvalget er valgt, foretages opstilling og afstemning om stedfortrædere på samme måde som beskrevet ovenfor. Der kan både stemmes om kandidater, der ikke blev valgt til provstiudvalget, og om kandidater, der kun ønsker at være stedfortrædere.

Der vil i lighed med reglerne ved valg til menighedsråd ikke længere være mulighed for personlige stedfortrædere.

Efter valg til provstiudvalg vælges menighedsrepræsentanter til stiftsrådet, jf. afsnit 12.4.3.1.

Det foreslås, at reglerne om stemmeret ved valg til provstiudvalg ændres sådan, at alle menighedsrådsmedlemmer kan deltage som stemmeberettigede i valget af hhv. menighedsrepræsentant og præsterepræsentant i provstiudvalget. På den måde sikres der lige adgang for alle til at vælge repræsentanterne til provstiudvalget, da læge medlemmer ikke i dag kan stemme på præsterepræsentanter, jf. afsnit 12.1.2.

og 12.1.3. Forslaget er en forenkling for valgbestyrelsen. Det foreslås endvidere at provster, der efter forslaget i kapitel 6, afsnit 6.1.4. fremover ikke er fødte medlemmer af et menighedsråd, har stemmeret ved valg af menighedsrepræsentanter og ved valg af præsterepræsentanten.

Det foreslås samtidig, at kredsens af stemmeberettigede præster ved valg af præsterepræsentanten i provstiudvalg ændres, så præster, der er fødte medlemmer af et menighedsråd (samt provsten) kan stemme ved dette valg. Der er tale om en forenkling for valgbestyrelsen, da det vil være den samme kreds af præster, der kan deltage i afstemningen på valgforsamlingen, uanset om der er tale om valg af menighedsrepræsentanter eller af præsterepræsentanter. Det bemærkes, at kredsens af præster, der kan deltage i valg af præsterepræsentanten i provstiudvalget, bliver lidt bredere end i dag, hvor det kun er sognepræster, som er fastansat i provstiet, der har valgret til valg af præsterepræsentanten til provstiudvalget.

12.4.2.3. Ekstraordinær valgforsamling

Det foreslås, at der afholdes en obligatorisk ekstraordinær valgforsamling for de provstiudvalg, som ikke er blevet fuldtallige, hvad enten det gælder menighedsrepræsentanter eller præsterepræsentant i provstiudvalget. Den ekstraordinære valgforsamling afvikles på samme måde som den ordinære og skal være afholdt inden udgangen af oktober måned i valgåret. Perioden for afviklingen af ekstraordinære valgforsamlinger fastsættes af kirkeministeren.

12.4.2.4. Mulighed for at udløse afstemningsvalg

Det foreslås, at muligheden for at udløse et afstemningsvalg afskaffes ved valg til provstiudvalg.

Det er vurderingen, at personkredsens af kandidater er anderledes end ved valg til menighedsråd, da de fleste allerede er medlemmer af et menighedsråd i provstiet. I lyset af at valg til provstiudvalg i dag overvejende afgøres ved aftalevalg, er det vurderingen, at det vil være meget få provstier, hvor muligheden for afstemningsvalg i givet fald vil blive benyttet.

12.4.2.5. Udfyldningsvalg

Det foreslås, at biskoppen får kompetence til at udskrive udfyldningsvalg, såfremt et medlem dør eller udtræder af provstiudvalget, og der ikke findes stedfortrædere, der kan indtræde i provstiudvalget. Kompetencen svarer til den kompetence biskoppen har til at udskrive udfyldningsvalg til menighedsråd.

12.4.3. Valg til stiftsråd

12.4.3.1. Valg af menighedsrepræsentanter

Forslaget om en ændret valgform som beskrevet ovenfor omfatter også valg af menighedsrepræsentanter til stiftsråd, jf. afsnit 12.4.2.

Den ændrede valgform indebærer som beskrevet, at menighedsrepræsentanten vælges på valgforsamlingen i det pågældende provsti, jf. afsnit 12.4.2.2., og at der på det offentlige orienteringsmøde i maj også orienteres om valget af menighedsrepræsentanter til stiftsrådet, jf. afsnit 12.4.2.1.

Kredsens af personer med valgret ved valg af menighedsrepræsentanten til stiftsrådet foreslås ændret sådan, at provster, der ikke er fødte medlemmer af et menighedsråd, jf. forslaget i kapitel 6, afsnit 6.1.4., fortsat har stemmeret ved valg af menighedsrepræsentanter.

12.4.3.2. Valg af præsterepræsentanter og af provsterepræsentant

I forhold til valg af præsterepræsentanter til stiftsrådet har det været overvejet, om valget skulle ske på valgforsamlingen, og om reglerne om valgret skulle ændres sådan, at også menighedsrepræsentanter skal kunne stemme. Imidlertid er der den praktiske udfordring, at præsterne (hvoraf der skal vælges 3 repræsentanter) ikke har mulighed for at være til stede og præsentere sig i samtlige provstier i stiftet på samme aften.

Det foreslås derfor, at valg af præsterepræsentanter til stiftsrådet ikke finder sted ved en valgforsamling, men fortsat gennemføres som en urafstemning, hvor der kan stemmes på de kandidater, der har anmeldt deres kandidatur til valgbestyrelsen, som består af domprovsten og den provst med længst anciennitet, jf. § 31, stk. 1, i bekendtgørelse om valg til provstiudvalg og stiftsråd.

Valgprocessen foreslås forenklet, idet der fremover ikke skal anmeldes en kandidatliste med en eller flere kandidater. Valgbare præster stiller dermed op til stiftsrådet som enkeltpersoner, og de 3 kandidater, der får flest stemmer, vælges til stiftsrådet. Hvis der ikke er flere, der stiller op end det antal, der skal vælges, aflyses afstemningsvalget.

Det foreslås endvidere, at kredsen af præster, der er valgbare og har valgret ændres således, at kredsen afgrænses på samme måde som ved valg af biskop. Det vil sige, at præster, der er fødte medlemmer af et menighedsråd, samt præster, hvis ansættelse har en varighed af et år eller mere, og som er ansat af kirkeministeren, og som ikke er medlem af noget menighedsråd, har valgret og er valgbare. Den sidste gruppe omfatter bl.a. provster, der ikke er fødte medlemmer af et menighedsråd, jf. forslaget i kapitel 6, afsnit 6.1.4.

Kredsen er dermed mindre end i dag, hvor alle præster uanset ansættelsens længde har valgret og er valgbare ved valg af præsterepræsentanten til stiftsrådet. Det betyder, at præster, der er ansat i et vikariat af kortere varighed, i dag kan opstille og blive valgt til stiftsrådet. Når vikariatet afsluttes, mister vedkommende sin valgbarhed og skal derfor udtræde af stiftsrådet, hvilket ikke er hensigtsmæssigt for kontinuiteten i stiftsrådets arbejde.

I lyset af stiftsrådets opgaver med kommunikation, formidling af kristendom og udviklingsprojekter inden for undervisning, diakoni, medier og kirkemusik vurderes det, at også præster, der ikke er medlemmer af menighedsråd, men dog har en ansættelse af en vis længde, bør have stemmeret. Kredsen vil derfor bl.a. omfatte provster, der ikke er fødte medlemmer af et menighedsråd, samt præster ved institutioner. Dette er også baggrunden for, at kredsen er lidt bredere end ved valg af præster til provstiudvalget, hvor det med forslaget ovenfor i afsnit 12.4.2.2. kun er præster, der er fødte medlemmer af menighedsrådet, (samt provster) der har valgret og er valgbare ved valg til provstiudvalg.

En fordel ved forslaget er, at det bidrager til forenkling, idet reglerne for, hvilke præster der er valgbare og stemmeberettigede til stiftsråd og bispevalg, harmoniseres.

Den nugældende valgform for stedfortrædere foreslås ikke ændret, jf. afsnit 12.2.5.

Den nugældende valgform for provsterepræsentanter foreslås ikke ændret, jf. afsnit 12.2.4.

Det foreslås endelig, at biskoppen får kompetence til at udskrive udfyldningsvalg, såfremt en præsterepræsentant dør eller udtræder af stiftsrådet, og der ikke er stedfortrædere for vedkommende, der kan indtræde i stiftsrådet.

12.4.4. It-understøttelse af valget

Det foreslås, at valgforsamlingerne til provstiudvalg og stiftsråd afholdes manuelt, sådan at der stadig udarbejdes en beslutningsprotokol på papir. Til brug for indberetning af resultaterne fra disse valg udvikles en mindre digital selvbetjeningsløsning, der giver valgbestyrelserne mulighed for dette. Efter indtastningen overføres resultaterne automatisk til KIS (Kirkenettets InformationsSystem).

Folkekirkens IT vurderer, at det vil koste ca. 300.000 kr. at udvikle den simple selvbetjeningsløsning.

Alternativt vurderer Folkekirkens IT, at en fuld digital understøttelse af valgforsamling ved valg til provstiudvalg og stiftsråd vil koste ca. 3-4 mio. kr. at udvikle.

12.4.5. Behov for lovændringer

Forslagene i afsnit 12.4.2. og 12.4.3. vil kræve ændring i §§ 17 a og 23 i lov om folkekirkens økonomi.

Forslaget vil endvidere kræve ændring af bekendtgørelse om valg af medlemmer til provstiudvalg og stiftsråd, som har hjemmel i § 17 f og § 23, stk. 5, i lov om folkekirkens økonomi.

Menighedsrådenes
rolle og forslag til
forenkling og bedre understøttelse af menighedsråds-
arbejdet: Sammenfatning

Marts 2025

By, Land og Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21,
1220 København K

Tlf. : +45 33 92 33 90
Email: km@km.dk

By-, Land- og Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21,
1220 København K

Tlf. : +45 33 92 33 90
Email: km@km.dk