

Arbejdsgruppen om ændring af den kirkelige struktur

Dato: 3. januar 2006

Dok. nr.: 269251

Provstens ansættelsesforhold

Provsteembedet er et gejstligt embede, hvilket indebærer, at det også i fremtiden er vigtigt at fastholde, at provstestillingen skal have et ikke ubetydeligt præsteligt indhold, således at provsten fortsat udfører de almindelige præsteopgaver som afholdelse af gudstjeneste, kirkelige handlinger og sjælesorg.

Når det er vigtigt at fastholde, at provstestillingen ikke udelukkende skal være en administrationsstilling, hænger det netop sammen med provsteembedet som et gejstligt embede, hvor sognepræstearbejdet er en forudsætning for, at provsten kan varetage det gejstlige tilsyn med præsterne på en tilfredsstillende måde.

Provsterollen kan overordnet siges at indeholde tre hovedopgaver: tilsynet med præsterne og disses bolig (herunder APV og MUS), tilsynet med kirker og kirkegårde og provstens funktion i provstiudvalget.

Det er en forudsætning, at provstens opgaver i fremtiden vil blive anderledes end nu, og at der ikke kommer færre opgaver end nu. Provstens opgaver bør bevæge sig væk fra de mere kontrollerende/administrative opgaver og i stedet rette sig mod tilsynsopgaver i forhold til præsten og at skabe rammer og grobund for sognene og provstiets kirkelige liv.

Som det er nu, flytter provstikontoret, når der kommer en ny provst. Det overvejes i dette notats afsnit 2 om provstikontoret i fremtiden bør være placeret ét sted i provstiet og ikke flytte rundt hver gang, der er skift i provstestillingen. Overvejelserne skal ses i sammenhæng med, at det er udgiftskrævende at etablere et nyt provstikontor med kontorfaciliteter, mødelokaler og arbejdsplads til provstisekretæren, ligesom et fast provstikontor vil kunne øge bevidstheden om provstiet som en enhed.

For at disse præmisser kan opfyldes, er det nødvendigt at se på ansættelsesforholdet for provster. Følgende to modeller for ansættelsesforhold for "fremtidens provst" kan opstilles:

1. Provstestilling knyttet til et bestemt præsteembede i et pastorat med flere sognepræster ("Domprovstemodellen").
2. Provstestillingen er ikke placeret i et fast pastorat, men der kan konkret oprettes en kvoteret overenskomstansat sognepræstestilling i provstens pastorat til at varetage en del af præstearbejdet ("Pendlerprovsten").

Herudover kunne det overvejes, om der skal indføres tidsbegrænsning af stillingen som provst. Modellerne er nærmere beskrevet i afsnit 3.

Gennemførelsen af en ny ordning bør i alle tilfælde først ske ved ledighed i provstestillingerne.

1 Provsten og domprovstens nuværende ansættelsesforhold

Side 2
Dok.nr. 269251

1.1 Provstens ansættelsesforhold

Kirkeministeriet er ansættelsesmyndighed for folkekirkens provster, hvorfor Kirkeministeriet udøver de traditionelle arbejdsgiverbeføjelser med en række begrænsninger, der følger af lovgivning og praksis.

Provsteembedet er ikke knyttet til en bestemt sognepræstestilling i provstiet. Provstestillinger besættes efter internt opslag, og kun præster i provstiet – samt ansøgere til den stilling som præst, hvortil en ledig provstestilling har været knyttet – kan søge stillingen.

Stillingen besættes efter indstilling fra biskoppen, der skal indstille 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge, jf. lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. § 14¹.

Der er ikke i lovgivningen fastsat regler om eller retningslinier for, hvilke kvalifikationer der skal lægges vægt på ved besættelsen af provstestillinger.

Det må derfor antages, at der tilkommer kirkeministeren som ansættelsesmyndighed en ret betydelig frihed til at fastlægge de kriterier, der skal anses for afgørende ved provsteudnævnelser, idet dog naturligvis alene saglige kriterier vil kunne lægges til grund. Kirkeministeren er ikke bundet af den vurdering af ansøgerne, der er kommet til udtryk i biskoppens indstilling.

Efter Kirkeministeriets praksis lægges der ikke alene vægt på ansøgernes teologiske og administrative kvalifikationer, men også på deres alder og anciennitet regnet i forhold til både kandidattidspunktet og embedstid i provstiet.

1.2 Særligt om domprovstens ansættelsesforhold

Domprovsten er sognepræst ved stiftets domkirke og provst i domprovstiet. Domprovsten er tillige biskoppens stedfortræder.

Stillingen som domprovst kan kun besættes med en person, der har bestået teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet, jf. ansættelseslovens § 7.

Opslag af domprovstestillinger sker *ikke* internt, sådan som andre provstestillinger, jf. § 3 i cirkulære om internt opslag af provstestillinger i folkekirken² men derimod efter normalt opslag af stillingen som sognepræst ved Domkirken, provst i domprovstiet og domprovst over stiftet. Dette skyldes, at domprovstefunktionen er knyttet til en fast stilling – nemlig stillingen som sognepræst i domsognet.

¹ Lov nr. 310 af 16. maj 1990, som ændret ved lov nr. 390 af 22. maj 1996 og lov nr. 437 af 10. juni 2003, om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

² Cirkulære nr. 12003 af 7. september 1979 om internt opslag af provstestillinger i folkekirken.

Stillingen besættes efter indhentet udtalelse fra henholdsvis domsognets menighedsråd og biskoppen. Både menighedsråd og biskop skal udtale sig om 3 ansøgere opstillet i prioriteret rækkefølge. Biskoppen er frit stillet med hensyn til, hvilke ansøgere biskoppen vil udtale sig om, jf. ansættelseslovens § 15, stk. 1 – 2.

Kirkeministeren afgør, hvilken ansøger der skal indstilles til kgl. udnævnelse som domprovst. Kirkeministeren kan dog ikke indstille en ansøger, der ikke er omfattet af biskoppens udtalelse, før sagen har været forhandlet med biskoppen, jf. ansættelseslovens § 15, stk. 3.

Den særlige ansættelsesprocedure for domprovstestillingen hænger sammen med stillingens delte funktion som sognepræst ved domkirken og domprovst og dermed biskoppens stedfortræder.

Menighedsrådets kaldsret i forhold til deres præst er, jf. bestemmelserne i ansættelseslovens § 15, således noget anderledes end et menighedsråds ”almindelige” kaldsret i forhold til deres sognepræst.

”Kaldsretten” for et menighedsråd følger af ansættelseslovens § 11, stk. 1, hvorefter kirkeministeren ikke kan ansætte en ansøger, som ikke er omfattet af menighedsrådets indstilling. Bestemmelsen i ansættelseslovens § 11, stk. 1, gælder imidlertid ikke for stillingen som domprovst, hvilket hænger sammen med denne stillings særlige funktion som stedfortræder for biskoppen. Ved besættelsen af stillingen er det derfor af afgørende betydning, at den der ansættes har de helt særlige kvalifikationer, som er en forudsætning for at kunne varetage domprovstefunktionen. Dette er baggrunden for, at menighedsrådet kun har adgang til at afgive en udtalelse, som ikke er bindende for hverken biskoppen eller ministeren.

De ovenfor beskrevne forhold betyder, at domsognets menighedsråd kan få en præst(og domprovst), som de ikke har indstillet/kaldet. Dette opvejes dog af, at der i 9 ud af 10 domsogne er minimum én anden sognepræstestilling, hvor præsten ansættes efter reglerne i ansættelseslovens § 11, stk. 1, og hvor domsognsmenighedsrådet har kaldsret i forhold til denne præst. Eneste undtagelse er Ribe domsogn, hvor der kun er ansat en 50 % overenskomstsansat sognepræst foruden domprovsten.

2 Fast provstikontor

Som det er nu, er provstens kontor placeret i det sogn hvor provsten har sit arbejde som sognepræst (bortset for domprovstestillingerne, hvor domprovstens kontor er fast placeret i domsognet).

Den nuværende ordning betyder, at provstens kontor flytter hver gang, der er skift i provstestillingen. Dette er u hensigtsmæssigt for det omkringliggende samfunds forståelse af provstiet som en enhed, idet det er svært at skabe en naturlig tilknytning til et provstikontor, der skifter geografisk placering med jævne mellemrum, og som fx kan være placeret i et lille sogn i udkanten af provstiet.

Hertil kommer, at de økonomiske udgifter ved at flytte provstikontor er betydelige, idet provstikontoret skal udstyres med det nødvendige tekniske udstyr, der skal skabes plads og kontorfaciliteter til provstisekretæren, og der skal være de nødvendige mødefaciliteter.

Disse ulemper vil kunne begrænses, hvis provstikontoret er placeret et fast sted i provstiet. Samtidig vil et fast provstikontor give en nyudnævnt provst den betydelige støtte, at vedkommende kan rykke direkte ind i et fungerende kontor. Faciliteterne for den nyudnævnte provst vil således allerede være på plads fra start, og provsten vil ikke skulle bruge tid og energi på at ordne praktiske ting, men kan gå direkte i gang med at udføre provsteopgaverne.

Provstens faste kontor vil mest hensigtsmæssigt kunne placeres i forbindelse med eksisterende lokaler i en sognegård eller lignende. Der vil således kunne opnås samdriftsfordele ved fælles brug af it- og kontorartikler, mødelokaler mv. Der vil også kunne opnås erfaringsudveksling mellem primært provstisekretæren og kordegn og andre administrative ansatte i sognegården.

Det vil være hensigtsmæssigt, at provstens faste kontor placeres så geografisk centralt i provstiet som muligt. I mange provstier vil dette sted være den ”hovedby”, der er omdrejningspunktet for den nye kommune efter gennemførelsen af kommunalreformen. I nogle provstier vil det geografiske centrum og kommunens hovedby dog ikke være sammenfaldende.

Fordelene ved at placere provstens kontor i kommunens hovedby vil være:

- Befolkningens orientering i de nye kommuner vil rette sig mod kommunens hovedby, og dermed vil provstiet kunne fremtræde mere ”naturligt afgrænset” for den almindelige borger. Provstiet som en enhed vil stå klarere frem i folks bevidsthed.
- I hovedbyen og omegn findes sandsynligvis det største antal folkekirke-medlemmer i provstiet.
- I kommunens hovedby vil borgmesteren og resten af kommunens administration være placeret.
- I kommunens hovedby vil de fleste andre af provstens samarbejdspartnere sandsynligvis være placeret.
- Andre praktiske forhold, såsom placering af møder o.l., vil nemmest kunne lade sig gøre i kommunens hovedby.

Fordelene ved at placere provstens kontor udenfor kommunens hovedby, men i det geografiske centrum af provstiet kunne være:

- Kortere rejsetid for provsten og menighedsrådsmedlemmer i forbindelse med møder, provstesyn mv.
- Andre særlige lokale forhold, traditioner eller andet, der gør det mest hensigtsmæssigt at placere provstens kontor udenfor hovedbyen, men i det geografiske centrum.

Placering af provstikontoret udenfor kommunens hovedby vil være særligt relevant, hvor kommunen består af fx to provstier, og hovedbyen ligger i det

ene provsti. Her kan det være relevant at sikre, at provstikontoret i det andet provsti placeres nær dette provstis geografiske centrum.

Praktiske forhold som for eksempel, hvis der i et givet sogn findes særligt velegnede lokaler for provstikontoret, kan ligeledes tale for en anden placering.

Begge modeller for ansættelse af ”fremtidens provst” kan kombineres med forudsætningen om, at der skal være et fast sted i provstiet, hvor provsten har sit kontor, og hvor provstisekretæren vil have sin arbejdsplads.

Det bør være det enkelte provstiudvalg, der indenfor disse rammer træffer beslutning om placering af provstikontoret. Udgiften til kontoret bør afholdes af provstiudvalgskassen.

Stillingtagen til og placering af et fast provstikontor i provstiet bør gennemføres løbende ved ledighed i provstestillingerne.

3 Forslag til modeller for provstens ansættelsesforhold

3.1 Model 1: Provstestilling knyttet til bestemt præsteembede i et pastorat med flere sognepræster(”Domprovstemodellen”)

Det kan overvejes, at provstestillingen knyttes til et bestemt sognepræsteembede i et pastorat med flere præstestillinger. Denne model ligner den nuværende ansættelsesform for domprovster, og de regler, der gælder for ansættelsen af en domprovst, vil også kunne anvendes for ansættelse af en provst efter denne model. Modellen adskiller sig dog fra domprovstestillingen ved, at provsten naturligvis ikke vil have de særlige opgaver, som domprovsten har som biskoppens stedfortræder.

Ved besættelsen af provstestillingen er det afgørende, at der lægges stor vægt på ansøgernes kvalifikation til de særlige provsteopgaver. Menighedsrådet skal alene have udtaleret til den sognepræstestilling, som også er provstestilling.

Der kan oplistes følgende fordele og ulemper ved modellen:

Fordele:

- Når stillingen placeres i et pastorat af en vis størrelse, vil der – pga. størrelsen af pastoratet – være ansat mindst en, men oftest flere sognepræster i pastoratet, ud over provsten. Menighedsrådet vil have almindelig kaldsret ved ansættelse i disse sognepræstestillinger.
- Provstestillingen vil som udgangspunkt være placeret geografisk der, hvor provstikontoret ligger, jf. afsnit 2.
- Provstestillingerne vil blive opslået eksternt, dvs. ikke kun blandt provstiets præster. Det vil øge rekrutteringsgrundlaget og fremme mobiliteten til gavn for både præster i hele landet, men også for nuværende provster, der lettere vil kunne skifte til en anden provstestilling et andet sted i landet. Desuden vil det modvirke, at man havner i en situation, hvor man ik-

ke kan få besat en provstestilling, fordi der ikke er kvalificerede ansøgere der opfylder betingelserne om at være ansat i en sognepræstestilling i provstiet.

- Modellen vil betyde, at det vil være biskoppen, der vil få den afgørende indflydelse på, hvilken ansøger til provstestillingen der indstilles til ansættelse. Både menighedsråd og biskop skal udtale sig om 3 ansøgere opstillet i prioriteret rækkefølge. Biskoppen er frit stillet med hensyn til, hvilke ansøgere biskoppen vil udtale sig om. Kirkeministeren afgør, hvilken ansøger der skal indstilles til kgl. udnævnelse som provst. Kirkeministeren kan dog ikke indstille en ansøger, der ikke er omfattet af biskoppens udtalelse.
- Modellen vil betyde, at der gælder stort set ens indstillingsregler ved ansættelse i provste- og domprovstestillinger.

Ulemper:

- Menighedsrådet i det pastorat, hvor provstestillingen placeres vil alene have udtaleret til den sognepræstestilling som tillige er provstestilling. Under hensyn til, at provstestillingen skal placeres i et pastorat med flere sognepræstestillinger, er der dog tale om en begrænset ulempe for menighedsrådet. Menighedsrådet har kaldsret i forbindelse med ansættelsen af den/de andre sognepræster.

3.2 Model 2: Provstestillingen er ikke placeret i et fast pastorat ("Pendlerprovsten")

Det kan overvejes at fastholde, at provstestillingen ikke er placeret i et fast pastorat, men derimod kombinere besættelsen af provstestillingen med, at der konkret oprettes en kvoteret overenskomstansat sognepræstestilling i provstens pastorat til at varetage en del af præstearbejdet.

I en række pastorater er der oprettet deltidstillinger³ som overenskomstansatte sognepræster til præstelig betjening af provstens pastorat.

Modellen vil ligne den nuværende ansættelsesmodel for provster, hvor provsteembedet ikke er knyttet til en bestemt sognepræstestilling i provstiet. Modellen adskiller sig fra den nuværende ordning med personlige hjælpepræster ved, at menighedsrådet vil have udtale-/indstillingsret alt afhængigt af stillingskvoten, når stillingen oprettes i pastoratet.

Da provstestillingen ikke er placeret i et bestemt pastorat, vil provsten ofte skulle pendle til det faste provstikontor, der, jf. forslaget i afsnit 2, som hovedregel vil være placeret i provstiets hovedby.

Der kan oplistes følgende fordele og ulemper ved modellen:

Fordele:

³ Typisk er kvoten på 25 – 50 % af fuldtidsbeskæftigelse.

- Provsten vil typisk blive rekrutteret blandt provstiets præster. Provsten vil herved have et indgående lokalkendskab og en bred kontaktflade til provstiets præster.
-
- Menighedsrådet har kaldsretten både til stillingen som sognepræst og til den supplerende sognepræstestilling.

Ulemper:

- Provsten vil som hovedregel skulle pendle mellem sit pastorat, hvor vedkommende fungerer som sognepræst, og provstikontoret, hvor vedkommende fungerer som provst. Dette vil bidrage til en funktionsopdelt provste/præstestilling, hvor provsten hjemme i sit pastorat kun vil fungere som sognepræst og på provstikontoret kun vil fungere som provst. Oftest vil en provsts arbejdsopgaver som både præst og provst flyde sammen i hverdagen. Derfor vil modellen kunne komme til at virke stiv og ufleksibel med eksempelvis faste kontortider i henholdsvis præstegården og provstikontoret.
- Den megen pendlen mellem præstegården og provstikontoret vil naturligvis også være forholdsvis tidskrævende. Tid der ville kunne bruges bedre på opgaverne som henholdsvis præst og provst. Desuden vil der være økonomiske konsekvenser ved at pendle.
- Modellen har den ulempe, at det er svært at rekruttere nye provster blandt ansøgere udenfor provstiet. Når en provst, der samtidig også er sognepræst i et pastorat, forlader sin stilling, vil muligheden for, at ansøgere udenfor provstiet kan søge stillingen være åben. Muligheden vil dog i praksis ofte være illusorisk, idet et menighedsråd ofte ikke ønsker på ny at få en præst, der samtidig er provst. Derfor vil menighedsrådet ofte fravælge ansøgere, der også søger provstestillingen.

3.3 Tidsbegrænsning af stillingen som provst

Det kan overvejes, om stillingen som provst skal tidsbegrænses.

Hvis dette kombineres med model 2 for ansættelse af provsten, jf. afsnit 3.2, vil provsten, når den tidsbegrænsede provstestilling ophører, stadig have sin præstestilling at falde tilbage på.

En tidsbegrænsning af provstestillingen vurderes ikke at være hensigtsmæssig, hvis tidsbegrænsningen er kort.

Hvis tidsbegrænsning af provstestillingen er relativt lang, kan tidsbegrænsning af provstestillingen have flere fordele, idet det højner mobiliteten og giver flere advancementsmuligheder for præster.

Som eksempler som åremålsansættelsesregler kan nævnes:

Statens åremålsansættelsesregler:

I henhold til statens åremålsansættelsesregler, er åremålsansættelse tidsbegrænset til en periode på minimum 3 og maksimum 6 år. Åremålets længde fastsættes af vedkommende minister.

Forlængelse af åremålsansættelsen kan ske *uden opslag* for en periode af maksimalt 3 år. Genansættelse i ny(e) periode(r) kan ligeledes finde sted, men kun efter *nyt opslag*, og genbesættelse kan højst ske to gange eller i øvrigt, hvis genansættelsen er begrundet i objektive forhold, og under overholdelse af de sædvanlige procedureregler, herunder reglerne om kongelig udnævnelse, der gælder i forbindelse med nybesættelse af stillinger.

Den tyske bispevalg-ordning (nordelbiske kirke):

Biskoppen vælges i første omgang (af en synode) for 10 år. Derefter skal biskoppens mandat genbekræftes (hvis biskoppen er villig til forlængelse) - der er ikke nødvendigvis en modkandidat, men der kan godt være det efter valgudvalgets afgørelse, eller hvis 30 synodalmedlemmer stiller med en. Er der ingen modkandidat, skal der kvalificeret flertal til genvalg (2/3 af synoden). Opnås dette ikke, udskrives der ordinært valg.

Anden valgperiode afhænger af biskoppens alder eller andre forhold. Den kan gå op til 10 år (dog ikke længere end til man fylder 68), men den kan også fastsættes til man fylder 65.

Bliver biskoppen ikke genvalgt, eller ønsker biskoppen ikke genvalg, har biskoppen efter de 10 år ret til at gå på pension, også selvom man ikke opfylder kirkens almindelige love om pensionsalder. Biskoppen har desuden, såfremt biskoppen ønsker det, ret til inden for et år efter fratreden som biskop at blive udnævnt til et præste-embede. Eller til en anden kirkelig tjeneste efter aftale med den pågældende.

Fordele ved åremålsansættelse:

- En tidsbegrænsning af provstestillingen vil sikre en høj grad af mobilitet og en stadig fornyelse af provstiet.
- Der vil oftere være ledige provstestillinger. Stillinger som alle præster vil kunne søge. Dermed vil der være øget mobilitet og ledighed i advancementsstillinger for præster indenfor det folkekirkelige system.

Ulemper ved åremålsansættelse:

- En tidsbegrænset ansættelse er vanskeligt forenelig med "domprovstemodellen", fordi provsten i dette tilfælde ikke har en sognepræstestilling at falde tilbage på, når provstestillingen ophører.
- Der vil komme til at mangle kontinuitet i provstestillingen, hvis tidsbegrænsning er kort. Det er arbejdsgruppens vurdering, at et åremål på 10 år i givet fald ville være passende.
- En provst der kommer fra en stilling udenfor provstiet, vil skulle bruge tid og kræfter på at opbygge et lokalt kendskab og netværk i provstiet. Det skal dog bemærkes, at denne problemstilling både kendes fra ansættelser i domprovstestillinger og fra ansættelse af provster, der først samti-

dig med ansættelsen som provst bliver ansat i en sognepræstestilling i provstiet. Det har ikke medført særlige problemer.

- Åremålsansættelse må samlet set antages at indebære merudgifter for folkekirken.