



**Rapport
fra
arbejdsgruppen om
åremålsansættelse af biskopper
m.v.**

Kirkeministeriet – december 2008

Dokumentnummer: 371235

Indholdsfortegnelse:

1	INDLEDNING	5
1.1	REGERINGSGRUNDLAGET NOVEMBER 2007	5
1.2	OPHÆVELSE AF DEN GENERELLE PLIGTIGE AFGANGSALDER PÅ 70 ÅR	5
1.2.1	<i>Lovforslag nr. L 175 og forholdet til folkekirkens tjenestemænd.....</i>	<i>5</i>
1.2.2	<i>OK 2008 og overenskomstansatte præster</i>	<i>7</i>
1.3	ARBEJDSGRUPPENS NEDSÆTTELSE OG KOMMISSORIUM	8
1.4	ARBEJDSGRUPPENS SAMMENSÆTNING.....	9
1.5	ARBEJDSGRUPPENS ARBEJDE	9
1.6	RAPPORTENS OPBYGNING	10
2	RESUMÉ AF ARBEJDSGRUPPENS OVERVEJELSER OG ANBEFALINGER.....	11
3	GÆLDENDE RET	13
3.1	OM BISKOPPER.....	13
3.1.1	<i>Om valg og udnævnelse af biskopper</i>	<i>13</i>
3.2	OM PROVSTER OG DOMPROVSTER.....	14
3.2.1	<i>Om udnævnelse af provster</i>	<i>14</i>
3.2.2	<i>Om udnævnelse af domprovster</i>	<i>15</i>
3.3	OM SOGNEPRÆSTER.....	15
3.3.1	<i>Ansættelsesbetingelser.....</i>	<i>16</i>
3.3.2	<i>Orienterende møde om ansøgningerne.....</i>	<i>16</i>
3.3.3	<i>Indstillingsmødet</i>	<i>17</i>
3.3.4	<i>Biskoppens indstilling.....</i>	<i>17</i>
3.3.5	<i>Menighedsrådenes kaldelsesret.....</i>	<i>17</i>
3.3.6	<i>Kirkeministeren ansætter sognepræster</i>	<i>18</i>
3.4	OM TJENESTEBOLIG	18
3.4.1	<i>Pligten til at bebo tjenestebolig</i>	<i>18</i>
3.4.2	<i>Undtagelse fra pligten til at bebo tjenestebolig.....</i>	<i>19</i>
3.4.3	<i>Dispensation fra pligten til at bebo tjenestebolig.....</i>	<i>19</i>
3.5	TJENESTEMANDSLOVEN.....	20
3.5.1	<i>Alder, helbredstilstand og uddannelse – tjml. § 4</i>	<i>20</i>
3.5.2	<i>Tjenesteforseelser og dekorum – tjml. § 10.....</i>	<i>22</i>
3.5.3	<i>Uegnethed og samarbejdsvanskeligheder – tjml. § 28.....</i>	<i>23</i>
3.5.4	<i>'Skilsmisse-paragraffen' – tjml. § 43</i>	<i>24</i>
3.6	SÆRLIGT OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE	25
3.6.1	<i>Begreb og regelgrundlag</i>	<i>25</i>
3.6.2	<i>Ansættelsesform.....</i>	<i>25</i>
3.6.3	<i>Ansættelsesområde</i>	<i>25</i>
3.6.4	<i>Åremålsperioden.....</i>	<i>26</i>
3.6.5	<i>Tjenestefrihed under åremålsansættelse</i>	<i>26</i>
3.6.6	<i>Procedure</i>	<i>26</i>
3.6.7	<i>Ansættelsesvilkår</i>	<i>26</i>
3.6.8	<i>Tilbagegangsret.....</i>	<i>27</i>
3.6.9	<i>Åremålstillæg.....</i>	<i>27</i>
3.6.10	<i>Fratrædelsesbeløb</i>	<i>28</i>
3.6.11	<i>Pension</i>	<i>30</i>
3.6.12	<i>Specielt om åremålsansættelse på overenskomstvilkår</i>	<i>31</i>

3.6.13	<i>Afsked</i>	32
3.6.14	<i>Forlængelse og genansættelse</i>	32
4	OM HØJESTE AFGANGSALDER FOR DOMMERE	33
5	OVERVEJELSER VEDRØRENDE BISKOPPER	38
5.1	DEN NUVÆRENDE ORDNING.....	38
5.2	GENERELLE OVERVEJELSER OM LÆNGEREVARENDE ÅREMÅL	38
5.2.1	<i>En nedre grænse for "længerevarende åremål"</i>	38
5.2.2	<i>En øvre grænse for "længerevarende åremål"</i>	39
5.3	OVERVEJELSER VEDR. ET ÅREMÅL PÅ MINDRE END 12 ÅR	40
5.4	OVERVEJELSER VEDR. ET ÅREMÅL PÅ 12 ÅR.....	41
5.5	OVERVEJELSER VEDR. ET ÅREMÅL PÅ MERE END 12 ÅR	41
5.6	OVERVEJELSER VEDR. ÅREMÅL I SAMMENHÆNG MED EN HØJERE OBLIGATORISK AFGANGSALDER.....	42
5.7	GENERELLE OVERVEJELSER VEDR. BISKOPPENS MULIGHED FOR GENVALG ELLER NYVALG.....	45
5.7.1	<i>Om muligheden for genvalg i samme stift</i>	45
5.7.2	<i>Om muligheden for nyvalg i et andet stift</i>	46
5.8	GENERELLE OVERVEJELSER OM TILBAGEGANGSSTILLING	46
5.9	ARBEJDSGRUPPENS FORSLAG TIL NYE LOVBESTEMMELSER	48
5.9.1	<i>Indførelse af åremålsansættelse af 12 års varighed for biskopper</i>	48
5.9.2	<i>Indførelse af en højeste afgangsalder på 75 år</i>	48
5.9.3	<i>Forbud mod genvalg i eget stift</i>	48
5.10	OVERVEJELSER TIL EN MULIG PROCEDURE	49
5.11	SCENARIER	50
5.11.1	<i>Biskoppen ønsker at gå på pension eller overgå til ansættelse uden for folkekirken</i>	50
5.11.2	<i>Biskoppen ønsker at overgå til en tilbagegangsstilling</i>	51
5.11.3	<i>En biskop søger nyvalg som biskop i et andet stift</i>	51
5.12	LØNFORHOLD FOR BISKOPPER PÅ LÆNGEREVARENDE ÅREMÅL	52
5.12.1	<i>Indledning</i>	52
5.12.2	<i>Lønramme</i>	52
5.12.3	<i>Tilbagegangsstilling</i>	52
5.12.4	<i>Åremålets varighed (12 år)</i>	53
5.12.5	<i>Åremålsstillæg</i>	53
5.12.6	<i>Fratrædelsesbeløb</i>	53
5.12.7	<i>Særlige feriedage, uddannelsesorlov og bevilling af uddannelsesforløb eller lignende</i>	55
6	OVERVEJELSER VEDRØRENDE PRÆSTER OG PROVSTER.....	56
6.1	BEMÆRKNINGER TIL DEN TIDLIGERE ALDERSGRÆNSE PÅ 70 ÅR	56
6.2	SÆRLIGE FORHOLD AF BETYDNING FOR PRÆSTER OG PROVSTER	56
6.3	OVERVEJELSER OM FASTSÆTTELSE AF EN HØJERE AFGANGSALDER.....	57
6.4	ARBEJDSGRUPPENS FORSLAG TIL NY LOVBESTEMMELSE	59
6.5	OVERVEJELSER VEDR. PRÆSTERS OG PRÆSTERS TJENESTEBOLIG.....	60
7	ARBEJDSGRUPPENS SAMLEDE LOVUDKAST	62
8	BILAG	64

8.1	OVERSIGT OVER BISKOPPER I EMBEDE PR. JUNI 2008.....	65
8.2	OM BISKOPPERNE I SVENSKA KYRKAN.....	66
8.3	OM BISKOPPERNE I DEN NORSKE KIRKE.....	67
8.4	OM BISKOPPERNE I VELKD I TYSKLAND.....	68
8.4.1	<i>Biskop Kresten Drejergaards brev til Friedrich Hauschildt, VELKD.....</i>	<i>68</i>
8.4.2	<i>Friedrich Hauschildts svar til Kresten Drejergaard:.....</i>	<i>69</i>
8.5	MINDRETALSUDTALELSE FRA BISKOP KRESTEN DREJERGAARD.....	70

1 Indledning

1.1 Regeringsgrundlaget november 2007

I [regeringsgrundlaget "Mulighedernes Samfund" fra november 2007](#) er folkekirken omtalt i [kapitel 22 under overskriften "En moderne folkekirke"](#). Blandt de konkrete initiativer regeringen ønsker at gennemføre, anføres bl.a. følgende:

"Åremålsansættelse af biskopper

Regeringen vil tage initiativ til, at nyudnævnte biskopper fremover ansættes på længerevarende åremål. Efter udløbet af åremålet afholdes nyvalg til bispeembedet ved afstemning blandt menighedsrådsmedlemmerne."

Som det fremgår skal initiativet omfatte *nyudnævnte* biskopper. Regeringen vil således ikke tage initiativ til, at de nuværende biskoppers ansættelsesforhold ændres.

Det fremgår ligeledes, at initiativet skal omhandle *længerevarende* åremål. Dette skal ses i modsætning til de almindelige åremålsansættelser for tjenestemænd, der normalt er af en varighed på 5 eller 6 år.

Endelig fremgår det, at der efter åremålets udløb skal afholdes *nyvalg* til bispeembedet ved afstemning blandt menighedsrådsmedlemmerne. Det vil dermed ikke være muligt blot at forlænge åremålet efter de regler, der i øvrigt gælder for åremålsansatte.

Det skal for en god ordens skyld understreges, at initiativet ikke lægger op til, at de nyudnævnte biskopper ikke fremover skal ansættes på tjenestemandsvilkår. Det er således fortsat tanken, at også fremtidens biskopper vil blive ansat på tjenestemandsvilkår.

1.2 Ophævelse af den generelle pligtige afgangsalder på 70 år

1.2.1 Lovforslag nr. L 175 og forholdet til folkekirkens tjenestemænd

Den 1. april 2008 fremsatte finansministeren [lovforslag nr. L 175](#): Forslag til lov om ændring af lov om tjenestemænd og forskellige andre love (Ophævelse af den generelle pligtige afgangsalder på 70 år m.v.).

[Lovforslaget blev vedtaget](#) af Folketinget ved [3. behandlingen den 29. maj 2008](#), og trådte i kraft dagen efter offentliggørelsen i lovtidende.

Nedenfor i afsnit 3 (om gældende ret), vil indholdet af det vedtagne lovforslag blive nærmere beskrevet, mens nærværende afsnit vil uddybe baggrunden for lovforslaget.

Ved [lovforslagets fremsættelse](#) oplyste finansministeren bl.a., at formålet med lovforslaget var at ophæve den generelle pligtige afgangsalder på 70 år for tjenestemænd og visse andre aldersgrænser.

Finansministeren gav udtryk for, at der ikke i fremtiden bør være pligtige aldersgrænser for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Eventuelle barrierer i lovgivningen for at ansatte kan fortsætte med at arbejde, så længe de har lyst og evne til det, burde fjernes.

Forslaget indebar, at tjenestemænd kunne forblive ansat på tjenestemandsvilkår, selv om de fyldte 70 år.

Forslaget indebar endvidere, at alder ikke længere ville være en saglig afskedsgrund for tjenestemænd, medmindre der i lovgivningen var fastsat en aldersgrænse for afskedigelse, eller der var aftalt en pligtig afgangsalder.

Det var dog ikke alle tjenestemænd, der blev omfattet af lovforslagets ændringer: Dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene samt præster, provster og biskopper i folkekirken var ikke omfattet af forslaget om at ophæve 70-års grænsen.

I forbindelse med sin fremsættelse af lovforslaget gjorde finansministeren da også særskilt opmærksom på, at Kirkeministeriet overvejede de særlige spørgsmål, som en ophævelse af aldersgrænsen for præster, provster og biskopper kunne give anledning til.

De almindelige bemærkninger til L 175 indeholder i afsnit 3.3 følgende omtale af tjenestemænd i folkekirken:

”3.3. Tjenestemænd i folkekirken

Spørgsmålet om pligtig afgangsalder for tjenestemandsansatte præster, provster og biskopper forudsætter særlige overvejelser under hensyntagen til de særlige forhold for disse stillinger.

I disse overvejelser må bl.a. indgå, at spørgsmålet om afgangsalder har væsentlig betydning for udøvelsen af den ret til at vælge præster og biskopper, der efter lovgivningen tilkommer folkekirkens demokratiske organer (kaldsretten). Præster vælges således som alt overvejende hovedregel af pastoratets menighedsråd, mens biskopper vælges af stiftets menighedsrådsmedlemmer. Præster ansættes herefter af kirkeministeren, mens provster og biskopper er kongeligt udnævnte.

På den anførte baggrund er præster, provster og biskopper ikke omfattet af forslaget om at ophæve den gældende 70-års-grænse. En stillingtagen til, hvordan den pligtige afgangsalder for præster, provster og biskopper kan ophæves eller ændres, bør således afvente, at Kirkeministeriet sammen med folkekirkens interessenter har overvejet de særlige spørgsmål for disse stillinger. Disse overvejelser vil ske samtidig med overvejelserne om ansættelse af nyudnævnte biskopper på længerevarende åremål.

For kirke- og kirkegårdsfunktionærer gør hensynet til kaldsretten sig derimod ikke gældende. Det vil derfor være ubetænkeligt at lade den foreslåede ophævelse af den pligtige afgangsalder på 70 år gælde umiddelbart for disse grupper.”

Lovforslaget indeholdt i § 1, nr. 1 og nr. 6, følgende bestemmelser af betydning for folkekirkens tjenestemænd:

”§ 1

I lov om tjenestemænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 531 af 11. juni 2004, som ændret ved § 2 i lov nr. 527 af 24. juni 2005 og § 6 i lov nr. 1587 af 20. december 2006, foretages følgende ændringer:

1. I § 29 udgår »fylder 70 år eller«.

[...]

6. Efter § 43 indsættes:

»§ 43 a. Præster, provster og biskopper afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år.«”.

De specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 1, var formuleret således:

”Til nr. 1

Efter tjenestemandslovens § 29 afskediges tjenestemænd fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år eller opnår den alder, der efter den øvrige lovgivning er foreskrevet som aldersgrænse for vedkommende stilling, eller opnår den alder over 60 år, som er fastsat ved aftale, jf. tjenestemandslovens § 45.

Det foreslås at ophæve den generelle pligtige afgangsalder på 70 år for tjenestemænd. Forslaget indebærer, at der kan ske ansættelse på tjenestemandsvilkår, selv om den, der ansættes, er fyldt 70 år, og at tjenestemænd kan forblive ansat på tjenestemandsvilkår, selv om de fylder 70 år. Ansættelsesforholdet fortsætter således, efter at tjenestemanden er fyldt 70 år, indtil tjenestemanden afskediges efter ansøgning eller uden ansøgning. Saglige grunde til uansøgt afsked kan f.eks. være sygdom eller uegnethed. Alder vil derimod ikke længere være en saglig afskedsgrund, medmindre der er i lovgivningen er fastsat en aldersgrænse, eller der er aftalt en pligtig afgangsalder.

Tjenestemænd, der ansættes eller fortsætter efter det fyldte 70. år, vil være omfattet af tjenestemandslvgivningen og herunder optjene pensionsalder, hvis de ikke har opnået den højeste pensionsalder på 37 år.

Den foreslåede bestemmelse omfatter ikke dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene samt præster, provster og biskopper, jf. forslaget til § 1, nr. 4 og 6 (tjenestemandslovens § 34, stk. 2, og § 43 a).”

De specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 6, var formuleret således:

”Til nr. 6

Den foreslåede bestemmelse, der indsættes i tjenestemandslovens kapitel 9 om særbestemmelser for folkekirkens tjenestemænd, opretholder den hidtidige pligtige afgangsalder på 70 år for præster, provster og biskopper, jf. pkt. 3.3 i de almindelige bemærkninger.

Det er ikke fundet nødvendigt at opretholde henvisningen i tjenestemandslovens § 29 til aldersgrænser, der er foreskrevet efter den øvrige lovgivning for vedkommende stilling, idet der ikke er foreskrevet sådanne aldersgrænser for præster, provster og biskopper. Det er heller ikke nødvendigt at opretholde den gældende henvisning til aftalte afgangsalde, idet det ikke er aktuelt at indgå sådanne aftaler for disse grupper.”

1.2.2 OK 2008 og overenskomstansatte præster

Personalestyrelsens digitale udgave af PersonaleAdministrativ Vejledning (PAV), indeholder i kapitel 31.3.3.1. bl.a. følgende omtale vedrørende pligtig afgangsalder:

”Som hovedregel indeholder (fælles)overenskomster/organisationsaftaler ikke bestemmelser, der fastlægger en *pligtig afgangsalder*.

Derimod er der ofte en regel om, at personer, der er fyldt 70 år, ikke er omfattet af overenskomsten, jf. f.eks. fællesoverenskomsterne og AC-overenskomsten. Denne regel indebærer, at der ved eventuel fortsat ansættelse efter det fyldte 70. år skal træffes aftale om løn- og ansættelsesvilkår for den pågældende.”¹

¹ Det fremgår af PAV, at kapitel 31 senest er revideret den 20. december 2007, dvs. inden afslutningen af overenskomstforhandlingerne i foråret 2008.

I [resultatet for overenskomstforhandlingerne mellem finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg \(CFU\) 2008](#), er der i kapitel V. om andre formål, bl.a. anført følgende under pkt. 18 vedrørende overenskomsternes dækningsområde:

”Bestemmelser i overenskomster om, at overenskomsterne ikke gælder for ansatte, der er fyldt 70 år, udgår.”.

Overenskomstansatte præster i folkekirken er herefter omfattet af overenskomsten, også selv om de fylder 70 år.

1.3 Arbejdsgruppens nedsættelse og kommissorium

Ved brev af 7. februar 2008 skrev kirkeminister Birthe Rønn Hornbech følgende til biskopperne:

”Finansministeriet har udsendt et forslag til lov om ændring af tjenestemandsløven til høring.

Formålet med lovforslaget er primært at fjerne den nuværende pligtige afskedigelsesalder på 70 år, jf. tjenestemandsløvens § 29. Lovforslagets bemærkninger indeholder bl.a. følgende bemærkning om præster, provster og biskopper:

”En stillingtagen til, hvordan den pligtige afgangsalder for præster, provster og biskopper kan ophæves eller ændres, bør således afvente, at Kirkeministeriet sammen med folkekirkens interessenter har overvejet de særlige spørgsmål for disse stillinger. Disse overvejelser vil ske samtidig med overvejelserne om ansættelse af nyudnævnte biskopper på længerevarende åremål.”

Regeringsgrundlaget indeholder forslag om, at nyudnævnte biskopper fremover skal ansættes på længerevarende åremål.

På denne baggrund skal jeg anmode biskopperne om at udpege 2 medlemmer til en arbejdsgruppe der skal komme med forslag til en ordning med længerevarende åremål ved fremtidige ansættelser af biskopper.

Arbejdsgruppen bedes også gøre sig overvejelser om, hvordan en eventuel ophævelse af den pligtige afgangsalder for tjenestemænd kan anvendes i forhold til præster og provster.

For en god ordens skyld skal det understreges, at regeringsgrundlagets omtale af åremålsansættelse alene omfatter biskopper.

Overvejelserne bør bl.a. omfatte konsekvenserne for præsterens forkyndelsesfrihed, menighedsrådenes kaldelsesret og for præsternes tjenesteboligpligt.

For provsternes vedkommende bør det indgå i overvejelserne, at der i dag er mulighed for at 2 provster årligt kan gå på retræte fra provstestillingen.

Arbejdsgruppen sammensættes således:

- Afdelingschef Steffen Brunés (formand)
- 2 biskopper
- 2 repræsentanter fra Landsforeningen af Menighedsråd
- 2 repræsentanter fra Den danske Præsteforening
- 1 repræsentant fra Danmarks Provsteforening

- Sekretariatet varetages af Kirkeministeriet

I forbindelse med opfølgningen på Regeringsgrundlaget har Kirkeministeriet tilkendegivet, at arbejdsgruppen forventes at påbegynde arbejdet i foråret 2008, og at lovgivning forventes fremsat senest i Folketingssamlingen 2010/2011.

Arbejdsgruppen skal have færdiggjort sit arbejde ultimo 2008.

Arbejdsgruppen bedes udarbejde konkrete forslag til udformningen af de nødvendige regler m.v. i forbindelse med indførelse af længerevarende åremålsansættelse for fremtidige biskopper og i forbindelse med ophævelse af den pligtige afgangsalder på 70 år for præster og provster.”

Kirkeministeren sendte samme dato tilsvarende breve til hhv. Den danske Præsteforening, Landsforeningen af Menighedsråd samt Danmarks Provsteforening.

1.4 Arbejdsgruppens sammensætning

På baggrund af kirkeministerens brev af 7. februar 2008 til biskopperne, Den danske Præsteforening, Landsforeningen af Menighedsråd samt Danmarks Provsteforening, fik arbejdsgruppen fik følgende sammensætning:

- Afdelingschef Steffen Brunés (formand)
- Biskop Kresten Drejergaard, Fyens Stift
- Biskop Steen Skovsgaard, Lolland-Falsters Stift
- Inge Lise Pedersen, formand for Landsforeningen af Menighedsråd
- Preben Juul Sørensen, bestyrelsesmedlem i Landsforeningen af Menighedsråd
- Per Bucholdt Andreasen, formand for Den danske Præsteforening
- Charlotte Ellermann, næstformand for Den danske Præsteforening
- Provst Leif Arffmann, formand for Danmarks Provsteforening
- Sekretariatet udgøres af chefkonsulent Rasmus Paaske Larsen og fuldmægtig Natasja Agerskov, begge Kirkeministeriet.

1.5 Arbejdsgruppens arbejde

Arbejdsgruppen har afholdt i alt 5 møder:

1. Den 23. juni 2008
2. Den 15. august 2008
3. Den 22. september 2008
4. Den 20. oktober 2008
5. Den 1. december 2008.

1.6 Rapportens opbygning

I rapportens **kapitel 1** omtales regeringens initiativ om indførelse af ansættelse på længerevarende åremål for biskopper, således som det fremgår af regeringsgrundlaget fra november 2007.

Desuden redegøres kort for baggrunden for vedtagelsen af lovforslag nr. L 175, og den deraf følgende ophævelse af tjenestemændenes generelle pligtige afgangsalder på 70 år, som tidligere fremgik af tjenestemandslovens § 29.

Endvidere redegøres der for arbejdsgruppens nedsættelse og kommissorium, ligesom der redegøres for arbejdsgruppens sammensætning.

Kapitel 2 indeholder et resumé af arbejdsgruppens overvejelser og anbefalinger.

I **kapitel 3** gives en beskrivelse af gældende ret om valg og udnævnelse af henholdsvis biskopper, provster, domprovster og sognepræster. Menighedsrådenes indflydelse i form af kaldelsesretten omtales i den forbindelse.

Gældende ret vedr. tjenestebolig for præster i folkekirken omtales, ligesom der gives en gennemgang af bestemmelserne i tjenestemandslovens § 4, § 10, § 28 og § 43.

Endelig indeholder kapitlet en gennemgang af gældende ret vedr. åremålsansættelse.

Rapportens **kapitel 4** refererer en række overvejelser om højeste afgangsalder for dommere, således som disse overvejelser er udtrykt i forarbejderne til lov nr. 484 af 17. juni 2008, der afskaffede den generelle pligtige afgangsalder på 70 år for tjenestemænd. Blandt forarbejderne hører bemærkningerne til lovforslag nr. L 175 og Folketingets Arbejdsmarkedsudvalgs betænkning af 21. maj 2008.

Kapitel 5 indeholder udvalgets overvejelser vedrørende biskopper. Overvejelserne omfatter bl.a. fastsættelse af, hvad der skal forstås ved et længerevarende åremål, ligesom overvejelserne omhandler fastsættelse af en ny højeste afgangsalder for stillinger som biskop.

Kapitel 6 indeholder arbejdsgruppens overvejelser og forslag vedrørende en ændring af den nuværende højeste afgangsalder på 70 år for tjenestemandsansatte præster og provster, jf. tjenestemandslovens § 43 a.

Desuden indeholder kapitlet en redegørelse for arbejdsgruppens overvejelser om ændringer af tjenesteboligcirkulæret ud fra seniorpolitiske årsager.

I **kapitel 7** sammenfattes arbejdsgruppens forslag til en ændring af den eksisterende højeste afgangsalder på 70 år for præster og provster, jf. tjenestemandslovens § 43 a.

2 Resumé af arbejdsgruppens overvejelser og anbefalinger

Arbejdsgruppen foreslår, at nyudnævnte biskopper fremover ansættes på længerevarende åremål, dvs. for en periode på 12 år. Arbejdsgruppen foreslår desuden, at en biskop ikke skal kunne søge genvalg i et stift, hvori den pågældende tidligere har fungeret som biskop.

Endvidere foreslår arbejdsgruppen, at den nuværende højeste afgangsalder på 70 år for biskopper, jf. tjenestemandenslovens § 43 a, ændres, således at der i stedet indføres en højeste afgangsalder på 75 år for biskopper.

I forlængelse heraf foreslår arbejdsgruppen tillige, at præsters og provsters højeste afgangsalder på 70 år, jf. tjenestemandenslovens § 43 a, ændres, således at der i stedet indføres en højeste afgangsalder på 75 år for disse grupper.

Endelig foreslår arbejdsgruppen, at der ud fra en seniorpolitisk betragtning indføres mere fleksible muligheder for dispensation for pligten til at bebo tjenestebolig, når der er tale om ældre præster.

Et *flertal*, bestående af arbejdsgruppen bortset fra Preben Juul Sørensen, foreslår derfor, at biskoppen skal kunne imødekomme ældre præsters ønske om dispensation for tjenesteboligpligten op til 5 år før deres fratræden med henblik på pensionering.

Flertallet forudsætter dog, at en sådan dispensation kun gives, såfremt menighedsrådet træffer beslutning om at støtte præstens ansøgning.

Biskop Kresten Drejergaard har fremsat en mindretalsudtalelse, hvori han bl.a. anfører, at bispeembedet i luthersk tradition først og fremmest er defineret som et præsteembede med særlige beføjelser i henseende til at føre tilsyn med kirkens forkyndelse og lære samt med forvaltningen af sakramenterne. Kresten Drejergaard anfører videre, at ud fra dette grundsynspunkt er provsteembedet en del af kirkens tilsynsembede. Endelig har Kresten Drejergaard beklaget, at der ikke er udtrykt et formål med at indføre åremålsansættelse af biskopper.

Arbejdsgruppens øvrige medlemmer har noteret sig, at regeringens initiativ om fremover at indføre ansættelse på længerevarende åremål for nyudnævnte biskopper, er udtryk for en politisk beslutning. Enkelte medlemmer af arbejdsgruppen savner dog, at der inddrages teologiske overvejelser.

Biskop Kresten Drejergaard har deltaget i arbejdsgruppens drøftelser, og udgør en del af arbejdsgruppens flertal, hvor dette er omtalt. Kresten Drejergaards mindretalsudtalelse af 3. december 2008 er i sin helhed optaget i rapportens bilag 5.

Preben Juul Sørensen fra Landsforeningen af Menighedsråd har anført, at ansættelse på længerevarende åremål for biskopper ikke bør overstige 10 år. Til gengæld ser Preben Juul Sørensen – i modsætning til resten af arbejdsgruppen – ingen problemer i, at en biskop kan stille op til genvalg i det stift, hvori den pågældende tidligere har virket som biskop.

Endvidere finder Preben Juul Sørensen, Per Bucholdt Andreasen og Charlotte Ellermann – i modsætning til resten af arbejdsgruppen – at et fratrædelsesbeløb til åremålsansatte biskopper bør kunne udgøre op til en måneds løn for hvert fulde ansættelsesår.

Resten af arbejdsgruppen finder, at et fratrædelsesbeløb højst bør kunne udgøre en måneds løn for hvert fulde 2 års ansættelse.

Preben Juul Sørensen har også deltaget i arbejdsgruppens drøftelser, og står bag arbejdsgruppens forslag og anbefalinger, med mindre det modsatte konkret er anført.

3 Gældende ret

3.1 Om biskopper

Biskoppernes ansættelsesforhold reguleres i dag primært af bestemmelser i tjenestemandsløven, lov om udnævnelse af biskopper og om stiftsbåndsløsning ([lovbekendtgørelse nr. 608 af 6. juni 2007](#)) samt bekendtgørelse om bispevalg ([bekendtgørelse nr. 303 af 26. marts 2007](#)).

3.1.1 Om valg og udnævnelse af biskopper

Til biskop kan kun udnævnes personer, der har bestået teologisk kandidateksamen fra et universitet her i landet og opfylder betingelserne for at blive ansat som præst i folkekirken, jf. § 1 i lov om udnævnelse af biskopper og om stiftsbåndsløsning.

Inden en stilling som biskop besættes, afholdes der en afstemning.

Stemmeberettigede er medlemmer af stiftets menighedsråd. Endvidere har tjenestemandsansatte præster samt overenskomstansatte præster, hvis ansættelse har en varighed af et år eller mere, der er ansat af kirkeministeren, og som ikke er medlem af noget menighedsråd, stemmeret i forbindelse med valg af den tilsynsførende biskop.

Stemmeberettiget er tillige repræsentanter for valgmenigheder, der har hjemsted i stiftet, og valgmenighedspræster, der er stadfæstet som præst for en valgmenighed i stiftet. Antallet af stemmeberettigede repræsentanter for valgmenigheder fastsættes i overensstemmelse med § 3, stk. 2, i lov om udnævnelse af biskopper og om stiftsbåndsløsning.

Kirkeministeriet fastsætter en frist for anmeldelse af kandidater ved afstemningen. Anmeldelsen skal indeholde oplysninger om kandidatens navn, stilling og bopæl, og den skal være skriftligt tiltrådt af vedkommende kandidat.

Anmeldelsen, der indgives til vedkommende stiftsadministration, skal være underskrevet af mindst 75 og højst 150 stemmeberettigede stillere og skriftligt tiltrådt af den opstillede kandidat, jf. nærmere § 4, stk. 1 i lov om udnævnelse af biskopper og om stiftsbåndsløsning.

En kandidat kan ikke være stiller for en kandidatliste, hvorpå den pågældende selv er opført som kandidat.

Efter anmeldelsesfristens udløb bekendtgør valgbestyrelsen navnene på de rettidigt anmeldte kandidater.

Stemmeafgivning ved valg af biskop foregår ved urafstemning blandt de stemmeberettigede, jf. § 5, stk. 1, i lov om udnævnelse af biskopper og om stiftsbåndsløsning. Det fremgår af bestemmelsens stk. 2, at kirkeministeren fastsætter nærmere regler om gennemførelsen af afstemningen.

Er der kun opstillet to kandidater, skal kirkeministeren indstille den kandidat, der har fået flest stemmer, til kgl. udnævnelse. Hvis stemmerne står lige, afgør kirkeministeren, hvem af de to kandidater der skal udnævnes til kgl. udnævnelse.

Er der opstillet flere end to kandidater, skal kirkeministeren indstille den af kandidaterne, der ved afstemningen har fået over halvdelen af stemmerne, til kgl. udnævnelse.

Har ingen af kandidaterne opnået over halvdelen af de afgivne stemmer, foretages omvalg mellem de to kandidater, der ved afstemningen har fået flest stemmer, således at det ved stemmelighed afgøres ved lodtrækning, på hvilke to kandidater der skal stemmes. Lodtrækningen foretages af valgbestyrelsen.

Stemmeberettigede ved omvalg er de personer, der var stemmeberettigede og optaget på valglisten ved første afstemning, og som ikke senere har fortabt stemmeretten.

Den kandidat, der ved anden afstemning opnår flest stemmer, skal af kirkeministeren indstilles til kgl. udnævnelse. Hvis stemmerne ved anden afstemning står lige, afgør kirkeministeren, hvem af de to kandidater der skal indstilles.

Bispevalget er et éngangsvalg og bispestillingen er en tjenstemandsstilling. Biskoppen beklæder derfor sit embede, indtil han eller hun afskediges på sædvanlig måde på grund af alder, sygdom eller anden årsag.

En bispekandidat kan ikke gyldigt afgive løfte om at ville administrere lovbestemmelser og lignende på en bestemt måde, idet en biskop bør kunne udøve sin embedsvirksomhed uden at være bundet af forud afgivne 'håndfæstninger'².

3.2 Om provster og domprovster

Provsternes ansættelsesforhold er bl.a. reguleret af bestemmelser i tjenstemandsloven, [lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m. v.](#), samt Kirkeministeriets [cirkulære af 7. september 1979 om internt opslag af provstestillinger i folkekirken](#). Cirkulæret om internt opslag finder ikke anvendelse på domprovstestillinger, på stillingen som provst for Holmens Provsti og stillinger som værnprovst.

Stillinger som værnprovster (hærprovst, orlogsprovst og flyverprovst) falder i øvrigt udenfor denne fremstillings rammer.

3.2.1 Om udnævnelse af provster

Ansættelse som provst sker efter internt opslag indenfor vedkommende provsti, jf. § 1 i cirkulære om internt opslag af provstestillinger i folkekirken.

Den stilling som præst, hvortil provstestillingen har været knyttet, opslås samtidig med provstestillingen med bemærkning om, at ansøgere til stillingen vil være berettiget til tillige at søge den ledige provstestilling, jf. § 2, stk. 2, i cirkulære om internt opslag af provstestillinger i folkekirken.

Kun præster i provstiet, der har søgt den opslåede stilling, vil kunne tages i betragtning ved stillingens besættelse, jf. dog § 2, stk. 2, i cirkulære om internt opslag af provstestillinger i folkekirken.

Af de indkomne ansøgninger til en ledig stilling som provst, indstiller biskoppen til kirkeministeren tre ansøgere i prioriteret rækkefølge, jf. § 14, stk. 1, i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m. v. Kirkeministeren indstiller en af de tre indstillede ansøgere til kgl. udnævnelse.

² Argumentet er fremført på side 59 i Preben Espersens Kirkeret i grundtræk, 1. udgave, Nyt Juridisk Forlag 2000.

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 deres embedstid i provstiet.

Såfremt ministeriet skønner, at ingen af de ansøgere, der har meldt sig, er tilstrækkeligt egnet til stillingen, eller at man ved fornyet opslag kan fremskaffe ansøgning fra merkvalificerede ansøgere, opslås stillingen på ny, jf. § 6, stk. 1, i cirkulære om internt opslag af provstestillinger i folkekirken.

Ansættelse som provst sker på tjenestemandsvilkår.

3.2.2 Om udnævnelse af domprovster

Domprovsten er sognepræst ved stiftets domkirke og provst i provstiet omkring domkirken. Foruden varetagelsen af de almindelige provsteopgaver fungerer domprovsten som biskoppens stedfortræder og varetager således biskoppens funktioner under dennes fravær på grund af ferie, sygdom eller anden årsag.

Ansættelse som domprovst sker på tjenestemandsvilkår.

Ansættelse som domprovst sker efter offentligt opslag, i overensstemmelse med hovedreglen i tjenestemandsløvens § 5, stk. 1, om at ansættelse som tjenestemand sker efter offentligt opslag.

Biskoppen afholder et møde med domsognets menighedsråd, hvor de indkomne ansøgninger gennemgås, jf. § 15, stk. 1, i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

Senest 3 uger efter dette møde, afholder menighedsrådet alene et møde, hvor rådet afgiver en udtalelse om mindst 3 ansøgere opstillet i prioriteret rækkefølge.

Biskoppen afgiver udtalelse om mindst 3 ansøgere opstillet i prioriteret rækkefølge. Biskoppen er frit stillet med hensyn til hvilke ansøgere han vil udtale sig om, jf. § 15, stk. 2, i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

Biskoppen sender ansøgningerne med menighedsrådets og sin egen udtalelse til Kirkeministeriet.

Herefter træffer Kirkeministeriet afgørelse om, hvilken ansøger der skal indstilles til kgl. udnævnelse, dog således at indstilling til kgl. udnævnelse af en ansøger, der ikke er omfattet af biskoppens udtalelse, ikke kan ske, før sagen har været forhandlet med biskoppen, jf. § 15, stk. 3, i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m. v.

3.3 Om sognepræster

Sognepræsters ansættelsesforhold er bl.a. reguleret af bestemmelser i tjenestemandsløven, lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m. v., samt [bekendtgørelse om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præstestillinger m. m.](#)

De fleste sognepræster er ansat på tjenestemandsvilkår. I de senere år er der dog sket en vis stigning i antallet af sognepræster, der er ansat i henhold til overenskomst for akademikere i staten.

Kirkeministeriet er ansættelsesmyndighed for præster i folkekirken, såvel tjenestemænd som overenskomstansatte.

Nedenfor omtales bl.a. en række af de forhold, hvor menighedsrådet spiller en rolle i forbindelse med udnævnelse af sognepræster. Der henvises i øvrigt til kapitel 1.3 og 1.4 i Steffen Brunés bog ”Folkekirkens personale”, 2. udg., Nyt Juridisk Forlag 2003.

3.3.1 Ansættelsesbetingelser

Det følger af ansættelseslovens § 1, at der i præstestillinger i folkekirken kan ansættes

- personer der har bestået teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet,
- personer der har virket som præst i den grønlandske kirke, og som har bestået den af Landstinget i Grønland forordnede videregående uddannelse i kristendomskundskab, samt behersker det danske sprog, og
- personer der i mindst 7 år har virket som præst for evangelisk-lutherske frimegheder, der opfylder betingelserne for at få folkekirkens kirker overladt til brug, hvis biskoppen i det stift, hvor vedkommende senest har virket som frimeghedspræst, anbefaler dette.

Det fremgår endvidere af lovens § 1, stk. 2, at præster skal være medlem af folkekirken, og lovens § 5 fastslår, at folkekirkens præsteløfte skal aflægges ved ansættelse som præst i folkekirken.

3.3.2 Orienterende møde om ansøgningerne

Proceduren for ansættelse af præster i folkekirken er reguleret ved ansættelseslovens kapitel 2, og ved Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 120 af 22. februar 2000 om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præstestillinger m. m.

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

Skal flere menighedsråd medvirke ved indstillingen efter ansættelseslovens § 9, stk. 1, afgives indstillingen i et fællesmøde. Kirkeministeren kan bestemme, at det af afstemningsresultatet skal fremgå, hvorledes stemmerne er faldet inden for hvert enkelt af de menighedsråd, der deltager i indstillingen.

Kirkeministeren fastsætter nærmere regler om fremgangsmåden ved menighedsråds afgivelse af indstilling, jf. ansættelseslovens § 9, stk. 3. Sådanne regler er fastsat ved Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 120 af 22. februar 2000 om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præstestillinger m. m.

Det følger af bekendtgørelsens § 4, at efter ansøgningsfristens udløb fremsendes de indkomne ansøgninger til menighedsrådets formand.

Skal flere menighedsråd medvirke ved ansættelsen, sendes ansøgningerne til formanden for hovedsognets menighedsråd.

Er en præstestilling oprettet for flere pastorater, sendes ansøgningerne til formanden for hovedsognet i det pastorat, der har det største folketal.

Biskoppen berammer et orienterende møde med menighedsrådet/menighedsrådene, jf. ansættelseslovens § 10 og bekendtgørelsens § 4, stk. 1. Mødet bør finde sted snarest muligt efter ansøgningernes fremsendelse.

Efter modtagelsen af ansøgningerne giver formanden straks de øvrige menighedsrådsmedlemmer lejlighed til at gennemse ansøgningerne, jf. bekendtgørelsens § 4, stk. 2.

På det orienterende møde, der ledes af biskoppen eller af provsten på biskoppens vegne, gennemgår biskoppen (provsten) de indkomne ansøgninger. Provsten deltager i mødet sammen med biskoppen, såfremt biskoppen ønsker det.

Hvis et eller flere menighedsrådsmedlemmer anmoder om det, eller hvis biskoppen anser det for ønskeligt, afholdes der endnu et orienterende møde, eventuelt i forbindelse med indstillingsmødet.

3.3.3 Indstillingsmødet

Indstillingsmødet skal afholdes senest 6 uger efter, at formanden for menighedsrådet har modtaget ansøgningerne, jf. bekendtgørelsens § 6, stk. 1. Denne frist kan forlænges af biskoppen.

Før indstillingsmødet gennemgår biskoppen (eller provsten på biskoppens vegne) reglerne for stillingens besættelse. Om denne del af mødet foretages særskilt tilførsel til beslutningsprotokollen, der underskrives af samtlige mødedeltagere.

Indstillingen foretages derefter i et møde uden biskoppens eller provstens deltagelse. Heller ikke præster kan deltage i dette møde, jf. bekendtgørelsens § 6, stk. 3.

I henhold til bekendtgørelsens § 7, stk. 3, er stemmeafgivningen skriftlig og hemmelig. Der må kun anføres ét navn på hver stemmeseddel.

Hvis et medlem ikke ønsker at stemme på nogen af ansøgerne, afleverer den pågældende blank stemmeseddel. Blanke stemmesedler medregnes som afgivne stemmer.

Indstillingen skal omfatte 2 af de ansøgere, der er faldet stemmer på ved første afstemning, jf. bekendtgørelsens § 8, stk. 1. Er der ved første afstemning kun faldet stemmer på 1 ansøger, afgøres det ved de følgende afstemninger, hvem der yderligere skal indstilles. En ansøger, der ved første afstemning har opnået flere end halvdelen af de afgivne stemmer, er dermed indstillet som nr. 1.

I henhold til bekendtgørelsens § 8, skal indstillingsmødets resultat, herunder de ved alle afstemninger faldne stemmetal, tilføres beslutningsprotokollen, som underskrives af samtlige mødedeltagere. Udskrift af protokollen vedrørende de i § 6, stk. 2, og § 8 omtalte møder sendes umiddelbart efter det sidste mødes afslutning sammen med sagens akter og alle ansøgningerne gennem provsten til biskoppen.

3.3.4 Biskoppens indstilling

Efter modtagelsen af protokollatet og provstens udtalelse afgiver biskoppen sin indstilling til kirkeministeren. Er der flere præstestillinger i pastoratet, skal biskoppen udtale sig om, hvorvidt der er grundlag for, at hensyn til mindretal i pastoratet inddrages i overvejelserne, jf. ansættelseslovens § 11, stk. 3.

Forinden biskoppen afgiver sin udtalelse, skal pastoratets menighedsråd gøres bekendt med dens indhold og have lejlighed til at fremkomme med en udtalelse herom. Biskoppen kan fastsætte en frist for afgivelse af menighedsrådets udtalelse.

3.3.5 Menighedsrådenes kaldelsesret

Bestemmelsen i ansættelseslovens § 11 er central for forståelsen af menighedsrådenes kaldelsesret. Bestemmelsen fastslår, at kirkeministeren ikke kan ansætte en ansøger, som ikke er omfattet af menighedsrådets indstilling. Såfremt særlige omstændigheder foreligger, kan kirkeministeren dog bestemme, at genopslag af stillingen skal foretages

og fornyet indstilling finde sted. Bestemmelsen gælder også ved ansættelser af 1 års varighed eller mere af hjælpepræst (overenskomstansat sognepræst) med en beskæftigelsesgrad mindst svarende til halvtidsbeskæftigelse, jf. ansættelseslovens § 13. Dette gælder dog ikke, såfremt hjælpepræstestillingen er oprettet med henblik på helt eller overvejende at betjene institutioner eller grupper af personer, for hvilke der ikke er oprettet menighedsråd.

Det følger af ansættelseslovens § 11, stk. 2, 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. Derudover er kirkeministeren frit stillet.

Endelig fastslår lovens § 11, stk. 3, at kirkeministeren, ved ansættelse i præstestillinger i pastorater med flere præstestillinger, skal tage hensyn til mindretal i pastoratet.

3.3.6 Kirkeministeren ansætter sognepræster

Sædvanligvis følges biskoppens indstilling i sager, hvor kirkeministeren har valgfrihed.

I ansættelseslovens § 11, stk. 3 findes, som nævnt, den særlige bestemmelse om mindretalsbeskyttelse, som slår fast, at ved ansættelse i pastorater med flere præstestillinger skal kirkeministeren tage hensyn til teologisk retningsbestemte mindretal i pastoratet.

Dette hensyn til mindretallet er dog kun et blandt flere saglige hensyn, ministeren skal tage ved udnævnelser i sådanne stillinger.

Når der er truffet afgørelse om, hvem der skal udnævnes, tilskrives den pågældende herom, medens de øvrige ansøgere underrettes om, at stillingen er besat til anden side.

3.4 Om tjenestebolig

Ved en tjenestebolig forstås en bolig, der er stillet til rådighed af ansættelsesmyndigheden som led i et ansættelsesforhold, og som brugeren har pligt til at bebo (beboelsespligt), og til at fraflytte ved tjenestens ophør (fracflytningspligt), herunder i forbindelse med forflyttelse³.

I praksis er alle tjenestemandstillinger som biskop, provst (herunder domprovst) og sognepræst således som udgangspunkt omfattet af pligten til at bebo tjenestebolig.

3.4.1 Pligten til at bebo tjenestebolig

Det fremgår af tjenestemandlovens § 14, stk. 1, at såfremt det af hensyn til udførelsen af en tjenestemandts tjenesteplichter skønnes nødvendigt at knytte tjenestebolig til stillingen, har tjenestemanden pligt til at bebo denne, så længe han beklæder stillingen, og til derefter at fraflytte den.

§ 18 i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m. v. fastslår i forlængelse heraf, at til stillinger som sognepræst knyttes tjenestebolig. Bestemmelsen fastslår videre, at kirkeministeren dog kan undtage herfra.

³ Der henvises bl.a. til definitionen i § 1, stk. 1, i [Finansministeriets cirkulære nr. 30/89 af 22. marts 1989 om tjeneste- og lejeboliger](#).

Det er generelt antaget, at sognepræstens pligt til at bebo tjenestebolig er en vigtig forudsætning i folkekirkens struktur. Det er vigtigt at fastholde, at spørgsmålet om tjenestebolig eller ej vedrører sognets eller menighedens tarv.

Kirkeministeriet har udstedt [cirkulære af 15. august 2007 om tjenestebolig for folkekirkens præster](#). Cirkulæret regulerer en række forhold vedrørende præsters tjenestebolig, herunder spørgsmål om henholdsvis undtagelse og dispensation fra pligten til at bebo tjenestebolig.

3.4.2 Undtagelse fra pligten til at bebo tjenestebolig

I forbindelse med opslag af ledige præstestillinger, vil Kirkeministeriet, med hjemmel i ansættelseslovens § 18, 2. pkt., i overensstemmelse med administrativ praksis undtage fra kravet om pligt til at bebo tjenestebolig, under forudsætning af, at dette indstilles af både menighedsråd og biskop.

Forinden Kirkeministeriet træffer afgørelse om undtagelse fra pligten til at bebo tjenestebolig, gives menighedsråd, provst og biskop samt en eventuel bruger lejlighed til at udtale sig, jf. § 1, stk. 1, i Kirkeministeriets tjenesteboligcirkulære.

Det er imidlertid ved flere lejligheder tilkendegivet fra ministeriets side, at denne praksis kun vil blive fulgt, så længe der fortsat er tale om, at der er knyttet tjenestebolig til hovedparten af stillingerne som sognepræst, jf. hovedreglen i ansættelseslovens § 18, 1. pkt. Det må derfor antages, at ministeriets praksis på dette område vil blive mere restriktiv, såfremt det i fremtiden må konstateres, at antallet af sognepræstestillinger med pligt til at bebo tjenestebolig, er faldet til omkring 80%.

3.4.3 Dispensation fra pligten til at bebo tjenestebolig

Kirkeministeriet har med cirkulære af 15. august 2007 om tjenestebolig for folkekirkens præster bl.a. indført en række lempelser vedrørende meddelelse af dispensation fra boligpligten. Lempelserne blev indført efter forhandling med Den danske Præsteforening og efter drøftelse med Landsforeningen af Menighedsråd.

Det følger herefter af tjenesteboligcirkulærets § 1, stk. 2, at præsten efter ansøgning, meddeles dispensation fra en bestående boligpligt op til 1 år før fratræden fra stillingen.

Cirkulærets § 1, stk. 3, fastslår bl.a., at præster, efter ansøgning, meddeles dispensation fra en bestående boligpligt op til 2 år før fratræden fra stillingen, såfremt menighedsrådet træffer beslutning om at støtte præstens ansøgning herom.

En præst, der er gift med en anden præst med tjenesteboligpligt, meddeles efter ansøgning dispensation fra boligpligten, såfremt ægtefællens tjenestebolig ikke befinder sig længere end 50 km. fra præstens sogn, jf. tjenesteboligcirkulærets § 1, stk. 4.

En præst, der er gift med en anden præst med tjenesteboligpligt, kan ansøge om dispensation fra boligpligten, såfremt ægtefællens tjenestebolig befinder sig mere end 50 km. fra præstens sogn. Forinden der træffes afgørelse om evt. imødekomme af ansøgningen, gives menighedsråd og provst samt en eventuel bruger lejlighed til at udtale sig, jf. tjenesteboligcirkulærets § 1, stk. 5.

Tjenesteboligcirkulærets § 1, stk. 6, fastslår, at ansøgninger efter cirkulærets § 1, stk. 2-5 indsendes til biskoppen, der meddeler dispensation i sager, jf. stk. 2-4, og træffer afgørelse i sager, jf. stk. 5.

Tjenesteboligcirkulærets § 1, stk. 7, fastslår, at såfremt et forhold ikke er omfattet af dispensationsmulighederne i § 1, stk. 2-5, kan kirkeministeren af sociale eller helbredsmæssige grunde i særlige tilfælde dispensere fra en bestående boligpligt efter ansøgning fra præsten. Forinden der træffes afgørelse, gives menighedsråd, provst og biskop samt en eventuel bruger lejlighed til at udtage sig.

3.5 Tjenestemandsløven

En række af tjenestemandsløvens bestemmelser, der er af central betydning for præsters, provsters og biskoppers ansættelsesforhold, beskrives nærmere i dette afsnit.

3.5.1 Alder, helbredstilstand og uddannelse – tjml. § 4

Tjenestemandsløvens § 4 lyder således:

”§ 4. Ansættelse som tjenestemand forudsætter, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling. Hvor betingelserne med hensyn til alder, helbredstilstand og uddannelse ikke er fastsat i den øvrige lovgivning eller i medfør af denne, kan sådanne betingelser fastsættes af finansministeren. Regler herom, der kun skal omfatte bestemte grupper af tjenestemænd, fastsættes dog af vedkommende minister eller den, han bemyndiger dertil, efter forhandling med finansministeren.”

Med hjemmel i tjenestemandsløven er det fastsat, at der normalt først kan ske prøveansættelse efter det fyldte 18. år og varig ansættelse efter det fyldte 20. år, jf. [prøvebekendtgørelsens](#) § 4, stk. 1 og 3. I praksis er nyansatte præster i folkekirken ikke yngre end 25 år, jf. også Danske Lov 2-2-4.

Finansministeren er bemyndiget til at fastsætte aldersbetingelser, i det omfang det ikke er sket ved eller i medfør af lov, jf. tjenestemandsløvens § 4, 2. pkt.

Regler, der kun skal omfatte bestemte grupper af tjenestemænd, fastsættes dog af vedkommende minister eller den, der bemyndiges dertil, efter forhandling med finansministeren, jf. tjenestemandsløvens § 4, 3. pkt.

Der er ikke længere generelle regler om maksimumalder for tjenestemandsansættelse. Den hidtidige generelle, pligtige afgangsalder på 70 år er bortfaldet pr. 19. juni 2008. For folkekirken præster, provster og biskopper er den pligtige afgangsalder på 70 år dog opretholdt, jf. nu tjenestemandsløvens § 43 a.

Ophævelsen af den generelle 70 års-grænse i tjenestemandsløvens § 29 har dog ikke i sig selv medført ændringer i afgangsalderen for de tjenestemænd, for hvilke der ved aftale, jf. tjenestemandsløvens § 45, er fastsat en anden aldersgrænse over 60 år.

I de almindelige bemærkninger til lovforslag nr. L 175⁴ anføres, at aftaler om en lavere pligtig afgangsalder end 70 år bl.a. er indgået for visse tjenestemænd i politiet (63 år), forsvaret (60 år) og kriminalforsorgen (63 år). Ifølge lovforslagets almindelige bemærkninger drejer det sig om i alt ca. 25.000 tjenestemænd⁵.

⁴ Se de almindelige bemærkninger, pkt. 3.6 om aftalte afgangsalde: www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=114507.

⁵ Den digitale udgave af PAV indeholder i afsnit 31.4.1. et bilag med en oversigt over tjenestemænd, for hvem der gælder særlige regler om frivillig og/eller pligtig afgangsalder.

Den, der ansættes som tjenestemand, skal efter sin helbredstilstand være i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling, jf. [tjenestemandslovens](#) § 4.

Særlige helbredsbetingelser kan være fastsat ved eller i medfør af lov, ligesom der med hjemmel i [tjenestemandslovens](#) § 4 i visse tilfælde af vedkommende minister - efter forhandling med finansministeren - er fastsat konkrete helbredsbetingelser for bestemte grupper af tjenestemænd. Sådanne særlige regler er ikke fastsat for folkekirkens præster, provster eller biskopper.

I henhold til [Finansministeriets cirkulære af 7. februar 1992 om helbredsbedømmelse af tjenestemænd m.fl.](#) foretages bedømmelsen af, om en ansøger er egnet til at varetage stillingen, af ansættelsesmyndigheden selv på samme måde som for ansøgere til stillinger på overenskomstvilkår.

I enkeltstående tvivlstilfælde kan ansættelsesmyndigheden mod betaling indhente en lægelig vurdering fra Helbredsnet, jf. [Finansministeriets cirkulære af 7. februar 1992 om helbredsbedømmelse af tjenestemænd m.fl.](#)

Tjenestemanden skal efter sin uddannelse være i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling, jf. [tjenestemandslovens](#) § 4.

Konkrete uddannelseskrav kan være fastsat ved eller i medfør af lov, ligesom der med hjemmel i [tjenestemandslovens](#) § 4 i visse tilfælde af vedkommende minister - efter forhandling med finansministeren - er fastsat uddannelseskrav for bestemte grupper af tjenestemænd.

I [lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.](#) er der fastsat en række uddannelseskrav til stillingerne som præst i folkekirken, jf. §§ 1-3 og §§ 6-7:

”§ 1. I præstestillinger i den danske folkekirke kan ansættes:

- 1) personer, der har bestået teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet,
- 2) personer, der har virket som præst i den grønlandske kirke, og som har bestået den af Landstinget i Grønland forordnede videregående uddannelse i kristendomskundskab, samt behersker det danske sprog, og
- 3) personer, der i mindst 7 år har virket som præst for evangelisk-lutherske frimenigheder, der opfylder betingelserne for at få folkekirkens kirker overladt til brug, hvis biskoppen i det stift, hvor vedkommende senest har virket som frimenighedspræst, anbefaler dette.

[...]

Stk. 3. Kirkeministeren kan bestemme, at deltagelse i uddannelse på folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster er en betingelse for ansættelse som præst.

§ 2. Kirkeministeren kan undtagelsesvis give en person, der ikke opfylder betingelserne i § 1, stk. 1, tilladelse til at søge præstestilling, såfremt den pågældende i fremtrædende grad har vist sig i besiddelse af egenskaber, der har væsentlig betydning for varetagelse af præstestilling.

Stk. 2. Tilladelse kan kun gives, hvis ansøgeren er fyldt 35 år og består en af kirkeministeren fastsat prøve.

§ 3. En person, der ikke opfylder betingelserne i § 1, stk. 1, kan ansættes i præstestilling efter bestemmelsen i § 12, såfremt dette tiltrædes af biskoppen.

Stk. 2. Stk. 1 gælder også ved ansættelse af præst for en valgmenighed, såfremt det vedtages på et menighedsmøde (generalforsamling) i valgmenigheden med et flertal på 2/3 af de afgivne stemmer.

[...]

§ 6. Præstestilling for de tyske menigheder i Åbenrå, Sønderborg og Tønder samt ved Vor Frue Kirke i Haderslev og ved Skt. Petri Kirke i København kan tillige søges af personer, der har bestået teologisk kandidateksamen fra en tysk evangelisk-luthersk læreanstalt.

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

Det følger desuden af § 26, stk. 1 i [Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 1058 af 31. august 2007 om folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster](#), at der skal fremlægges attest for deltagelse i den forberedende uddannelse på Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse, inden ansættelse som præst, jf. ansættelseslovens § 1, stk. 1, nr. 1.

Om uddannelseskraV til stillinger som biskop er der fastsat følgende i lov om udnævnelse af biskopper og om stiftsbåndsløsning⁶:

”§ 1. Til biskop kan kun udnævnes personer, der har bestået teologisk kandidateksamen fra et universitet her i landet og opfylder betingelserne for at blive ansat som præst i folkekirken.”

Såfremt en tjenestemand ikke længere opfylder forudsætningerne for at bestride tjenesten i den pågældende stilling, jf. tjenestemandslovens § 4, kan den pågældende efter omstændighederne afskediges uansøgt, jf. tjenestemandslovens § 28, stk. 1.

Sådan afskedigelse skal opfylde de processuelle regler i tjenestemandslovens 31 samt naturligvis også de almindelige processuelle regler i forvaltningslovgivningen, herunder de almindelige forvaltningsretlige regler om saglighed, proportionalitet, partshøring, begrundelse og m.v.

3.5.2 Tjenesteforseelser og dekorum – tjml. § 10

En tjenesteforseelse foreligger i henhold til [tjenestemandslovens](#) § 10, hvis tjenestemanden ikke samvittighedsfuldt overholder de regler, der gælder for stillingen, eller ikke – såvel i som uden for tjenesten – viser sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Sidstnævnte punkt udtrykker det såkaldte ”dekorumkrav”. Hvad der nærmere ligger i dekorumkravet, kan ikke udtrykkes præcist, idet dekorumkravets indhold beror på skiftende tiders adfærdsmønstre.

Dekorumkravet vil endvidere typisk skærpes, når der er tale om højere tjenestemandstillinger, men det betyder ikke, at dekorumkravet nødvendigvis er det samme for alle tjenestemandstillinger på samme niveau. Tjenestens karakter, herunder graden af uadvendthed i stillingen, kan f.eks. have betydning.

En tjenesteforseelse kan i visse tilfælde komme til ansættelsesmyndighedens kendskab gennem en indberetning til vedkommende styrelse fra Rigsadvokaten i henhold til Justitsministeriets cirkulære om indberetning om straffesager mod offentligt ansatte, indberetning om straffesager vedrørende seksuelt misbrug af børn mv. begået af personer,

⁶ Jf. [lovbekendtgørelse nr. 608 af 6. juni 2007 om udnævnelse af biskopper og om stiftsbåndsløsning](#).

der er ansat eller beskæftiget med børn, samt indberetning om straffesager vedrørende spirituskørsel og samtidig kørsel i frakendelsestiden begået af personer, der er ansat inden for den offentlige forvaltning.

Ved grovere tjenesteforseelser, herunder grovere overtrædelser af deorum-kravet, kan den disciplinære straf bestå i bl.a. afskedigelse, jf. tjenestemandslovens § 24, 1. pkt.

Proceduren ved disciplinære sager mod tjenestemænd, jf. tjenestemandslovens kapitel 4, skal ikke uddybes nærmere her. Blot skal det anføres, at afskedigelse som straf for tjenesteforseelser aldrig kan finde sted uden efter afholdelse af tjenstligt forhør, jf. tjenestemandslovens § 24, 3. pkt.

3.5.3 Uegnethed og samarbejdsvanskeligheder – tjml. § 28

En tjenestemand kan afskediges, hvis pågældende findes uegnet til at bestride sin stilling.

Hvis en tjenestemand hyppigt er fraværende på grund af sygdom, kan fraværet være en sådan ulempe for ansættelsesmyndigheden, at det i sig selv gør tjenestemanden uegnet til at bestride stillingen, også selv om den pågældendes helbredsforhold ikke giver grundlag for svagelighedspensionering.

Afskedsårsagen vil i det tilfælde være uegnethed som følge af højt og/eller hyppigt sygefravær, såkaldt fraværsuegnethed, jf. [afskedscirkulærets](#) § 1, pkt. 2, og § 5.

En tjenestemand kan afskediges på grund af samarbejdsvanskeligheder, hvis disse hovedsagelig kan henføres til tjenestemanden.

Ombudsmanden har, jf. FOB 1986.97, understreget, at der skal foreligge en klar forbindelse mellem samarbejdsproblemerne og den person, der ønskes afskediget, og at hovedskylden for problemernes opståen ikke må kunne tilskrives andre personer end den, der søges afskediget.

I praksis er det fast antaget, at der bl.a. i afskedssager begrundet med uegnethed og/eller samarbejdsvanskeligheder mv. gælder en ulovbestemt grundsætning om partshøring, der går videre end forvaltningslovens regler, jf. bl.a. ombudsmandens udtalelse i FOB 1990.363 og UfR 2002.1269 H. Denne partshøring omfatter ikke blot sagens faktiske omstændigheder, men også myndighedernes egen vurdering af sagens bevismæssige og retlige spørgsmål.

I FOB 1991.205 præciserer ombudsmanden, at den ansatte ved høringen bør have en redegørelse, der angiver de forhold fra den pågældendes side, der lægges vægt på, og som, for så vidt der foreligger bevismæssige spørgsmål, angiver det bevismæssige grundlag for, at det pågældende forhold kan antages at foreligge.

Ved afskedigelse på grund af fraværsuegnethed har Helbredsnet vurderet tjenestemanden som tjenstdygtig i sin stilling. Med henblik på partshøringen sender Personalestyrelsen kopi af den pensionsretlige udtalelse og af de lægelige akter til tjenestemanden.

I sager om afskedigelse på grund af uegnethed eller samarbejdsvanskeligheder skal der henvises til [tjenestemandslovens](#) § 28, pkt. 1. Der skal endvidere gives en nærmere beskrivelse af de utilfredsstillende forhold. På grund af den nævnte videregående pligt til partshøring vil omstændighederne ofte være velkendte for tjenestemanden, hvilket begrænser kravene til sagsfremstillingen. Begrundelsen skal dog altid referere uenighed

om sagens faktiske omstændigheder, herunder angive, hvilken version afskedsmyndigheden har lagt til grund.

I sager om afskedigelse på grund af samarbejdsvanskeligheder skal det endvidere angives, hvorfor samarbejdsvanskelighederne hovedsagelig henføres til tjenestemanden.

I sager om afskedigelse på grund af fraværsuegnethed henvises til Helbredsnevnets vurdering af tjenestemanden som tjenstdygtig i sin stilling.

3.5.4 'Skilsmisse-paragraffen' – tjml. § 43

Bestemmelsen i tjenestemandslovens § 43, der findes i lovens kapitel 9 om særbestemmelser om folkekirkens tjenestemænd, lyder således:

”§ 43. Efter indstilling fra provst og biskop kan der meddeles en præst afsked med virkning efter § 32, såfremt der mellem præsten og menigheden gennem en årrække har bestået en dybtgående uoverensstemmelse, som betyder en væsentlig hindring for det kirkelige livs trivsel på det pågældende sted.”

Afsked efter § 43 er således mere fordelagtig for en præst end en almindelig diskretionær afsked, da der tillægges præsten fuld rådighedsløn, jf. tjenestemandslovens § 32, hvilket vil sige den hidtidige fulde løn i 3 år fra afskedigtidspunktet, og derefter overgang til ordinær pension.

Der er til gengæld en række samtidige betingelser, der skal være opfyldt: Der skal således foreligge en indstilling fra både provst og biskop, de dybtgående problemer mellem præst og menighed skal have været til stede i en årrække, og uoverensstemmelserne skal betyde en væsentlig hindring for det kirkelige livs trivsel på det pågældende sted.

Det antages, at der kræves yderligere dokumentation for uoverensstemmelserne med menigheden end, at der f.eks. er en strid med menighedsrådet. Statistik over antallet af kirkelige handlinger i pastoratet, der udføres af andre præster, antallet af konfirmander og/eller mangel på samme og klager fra beboere er eksempler på sådan dokumentation.

Endvidere er det vigtigt at fastholde, at uoverensstemmelsen skal have været langvarig.

Det er altså kun i de særlige situationer, hvor det kirkelige liv er søgt væk fra præsten, og de kirkelige aktiviteter omkring den pågældende igennem lang tid har været reduceret til et minimum, at § 43 kan finde anvendelse.

Bestemmelsen har bestået nogenlunde i sin nuværende skikkelse siden 1946, hvor den kom ind i lønningsloven. I 1969 optoges den i tjenestemandsloven.

Ansættelseslovsudvalget foreslog bestemmelsen ophævet, men forslaget blev ikke medtaget i forbindelse med lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

Bestemmelsen anvendes restriktivt, men i de ovenfor beskrevne situationer er den nyttig til at løse ellers meget vanskeligt håndterbare problemer i enkelte sogne. Bestemmelsen har været bragt i anvendelse fire gange i perioden 1989-1999.

Der kan ikke ydes rådighedsløn til personer, der er fyldt 65 år, jf. tjenestemandslovens § 32, stk. 3, nr. 2.

Såfremt en præst, der er afskediget efter § 43, opnår ny ansættelse i præstestilling eller anden tilsvarende ansættelse inden for de tre år, hvor vedkommende oppebærer rådighedsløn, bortfalder rådighedslønnen.

Da perioden med rådighedsløn er beregnet til at søge og få anden beskæftigelse, er den afskedigede præst ikke umiddelbart til rådighed for eksempelvis rådighedstjeneste eller lignende i de tre år på rådighedsløn.

3.6 Særligt om åremålsansættelse

Dette afsnit indeholder – på baggrund af den digitale udgave af PAV kapitel 13 – en nærmere beskrivelse af de regler, der efter tjenestemandsløvgivningen og åremålsaftalen gælder for tidsbegrænset ansættelse af tjenestemænd. Desuden omtales åremålsansættelse på overenskomstvilkår.

3.6.1 Begreb og regelgrundlag

Åremålsansættelse er en tidsbegrænset tjenestemandsansættelse, der har hjemmel i tjenestemandsløvens (tjml.) § 2, og hvis nærmere udformning er fastlagt i tjml. kapitel 6 a om særbestemmelser om åremålsansættelse, samt i tjenestemandspensionsloven (tjmpl.) kapitel 4 a om pension til åremålsansatte. Bestemmelserne er indsat i disse love med virkning fra 1. januar 2004.

Åremålsansættelse på overenskomstvilkår er ikke omfattet af tjenestemandsløven og tjenestemandspensionsloven. Også overenskomstansatte kan dog ansættes på åremål, jf. afsnit 3.6.12 nedenfor.

3.6.2 Ansættelsesform

Ansættelse på åremål efter tjenestemandsløven kan ske under to former:

1. Som tjenestemand på åremål

hvis ansøgeren allerede er ansat som tjenestemand i staten, folkekirken eller inden for områder, hvor pensionsalderen kan medregnes i henhold til tjmpl. § 4, stk. 1 eller 2, (f.eks. kommuner, regioner eller koncessionerede selskaber)

hvis ansøgeren er fratruddet med ret til rådighedsløn, ventepenge, aktuel eller opsat pension fra en stilling som ovenfor nævnt.

2. Som tjenestemandslignende ansat på åremål

hvis ansøgeren ikke opfylder de betingelser, der er nævnt ovenfor, for ansættelse som tjenestemand på åremål

hvis ansøgeren er en forhenværende tjenestemand, der – da han fratruddet – efter de før 1. juli 1969 gældende regler fik udbetalt de pensionsbidrag, der var blevet indbetalt under ansættelsen, og herefter ikke har yderligere pensionsrettigheder i tilknytning til tjenestemandsansættelsen.

Ansættelse på tjenestemandslignende vilkår sker efter de samme regler, som gælder for tjenestemænd, og adskiller sig alene fra tjenestemandsansættelse for så vidt angår kongelig udnævnelse og med hensyn til pensionsvilkårene.

3.6.3 Ansættelsesområde

For tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte på åremål omfatter ansættelsesområdet alene vedkommende ministerium/institution, dvs. det departement, den styrelse eller den institution, hvori den pågældende stilling er placeret, jf. Finansministeriets cirk. af 18. maj 2004 om ansættelsesområder og ansættelsesbreve for tjenestemænd.

Ansættelsesområdet er således snævrere, end det ville være for en varigt ansat tjenestemand i samme stilling.

3.6.4 Åremålsperioden

Åremålsansættelse er tidsbegrænset til en periode på minimum 3 og maksimum 6 år. Åremålets længde fastsættes af vedkommende minister i det enkelte tilfælde.

Forlængelse af åremålsansættelsen kan ske uden opslag for en periode af maksimalt 3 år. Forlængelsen kan foretages i flere tempi, men forlængelsernes samlede varighed kan ikke overstige 3 år, uanset om den oprindelige åremålsperiode var kortere end 6 år. Forlængelserne behøver ikke at være i perioder på hele år.

Genansættelse i ny(e) periode(r) kan ligeledes finde sted, men kun efter nyt opslag, og genansættelse 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.

3.6.5 Tjenestefrihed under åremålsansættelse

Under åremålsansættelse kan der forekomme tjenestefrihedsperioder.

Åremålsperioden forlænges ikke på grund af tjenestefrihed, dvs. at åremålet udløber på det allerede fastsatte tidspunkt.

Ved tjenestefrihedens ophør inden for åremålsperioden har den pågældende ret til at genindtræde i åremålsstillingen på de aftalte vilkår i den resterende del af perioden. Ved tjenestefrihedsperiodens ophør efter åremålsperiodens udløb indtræder den pågældende i den stilling (tilbagegangsstillingen), der eventuelt måtte være aftalt i forbindelse med åremålsansættelsen.

3.6.6 Procedure

Bestemmelse om, hvilke stillinger – såvel nyoprettede som bestående – der skal kunne besættes på åremål, træffes af vedkommende minister efter forudgående forhandling med den forhandlingsberettigede centralorganisation. Fra 1. januar 2004 skal der ikke længere indhentes en udtalelse fra Lønningsrådet, før der kan træffes beslutning om at anvende åremålsansættelse.

Åremålsansættelse bør fortrinsvis anvendes, hvor det ikke giver anledning til genbeskæftigelsesproblemer ved åremålets udløb.

3.6.7 Ansættelsesvilkår

De særlige løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med åremålsansættelse fastsættes ved aftale efter tjml. § 45.

Pensionsvilkårene er fastsat i tjenestemandspensionsloven eller fastsættes af finansministeren efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet, jf. afsnit 11.

Finansministeriet har i cirkulære af 7. november 2001 generelt bemyndiget ministerierne til at indgå de konkrete åremålsaftaler om løn- og ansættelsesvilkår inden for de rammer, der er fastsat i aftale af 31. oktober 2001 med centralorganisationerne.

Centralorganisationerne kan tilsvarende delegere kompetencen til at indgå konkrete åremålsaftaler til de tilsluttede organisationer.

Det fremgår af cirkulærets pkt. 7, at Personalestyrelsen skal have tilsendt kopi af indgåede åremålsaftaler til orientering. Denne fremgangsmåde er ændret. I stedet skal ministerierne indberette en række oplysninger til Personalestyrelsen elektronisk, når den enkelte åremålsaftale er indgået.

Formålet med den nye procedure er at imødekomme et ønske fra ministerierne om oplysninger og statistik om praksis for åremålsvilkår i staten.

Ministeriernes kompetence til at indgå aftaler om åremålsvilkår vedrører ikke stillinger, der er omfattet af aftalen om tillæg mv. til ansatte i visse stillinger i lønramme 40, 41 og 42, jf. cirkulære af 14. april 2000.

Åremålsaftaler kan indeholde følgende hovedelementer:

- Tilbagegangsret
- Åremålstillæg
- Fratrædelsesbeløb

3.6.8 Tilbagegangsret

En ansat, der forud for åremålsansættelsen var ansat varigt som tjenestemand i staten, har ret til efter åremålets udløb at genindtræde i varig ansættelse. I forbindelse med åremålsansættelsen indgår det pågældende ministerium aftale med centralorganisationen/den tilsluttede organisation om den konkrete tilbagegangsstilling (stillingskategori og lønramme).

En tjenestemand kan dog som led i åremålsansættelsen vælge at give afkald på retten til en tilbagegangsstilling. Dette har betydning for fastsættelsen af åremålstillæggets størrelse, jf. nedenfor.

Omvendt kan det i forbindelse med åremålsansættelse af en person, der ikke i forvejen er ansat som tjenestemand, aftales, at den pågældende har ret til varig ansættelse efter åremålets udløb, jf. nedenfor om betydningen heraf for fastsættelsen af åremålstillæggets størrelse.

Tilbagegangsret til en tjenstemandsstilling kan dog kun aftales, hvis det er i overensstemmelse med reglerne i ansættelsesformcirkulæret, jf. Finansministeriets cirkulære af 11. december 2000.

3.6.9 Åremålstillæg

Til åremålsansatte ydes et særligt åremålstillæg, der aftales mellem ministeriet og den pågældende organisation i hvert enkelt tilfælde under hensyn til åremålets længde og eventuel tilbagegangsret.

Åremålstillægget fastsættes som et grundbeløb, der procentreguleres.

Der kan kun beregnes ét åremålstillæg, der aftales i forbindelse med ansættelsen. Åremålstillæggets størrelse ændres således ikke i åremålsperioden, uanset om den varige stilling omklassificeres, eller særlige, personlige tillæg ydes/bortfalder/ændres undervejs.

For ansatte, der er sikret varig ansættelse efter åremålets udløb (tilbagegangsret), fastsættes åremålstillægget under hensyn til åremålets længde og det lønmæssige niveau i tilbagegangsstillingen inden for en ramme på indtil 25% af lønnen ved varig ansættelse i åremålstillingen.

For ansatte, der ikke er sikret varig ansættelse efter åremålsansættelsens udløb, er der ikke fastsat nogen bestemt ramme for åremålstillæggets størrelse. Tillægget fastsættes under hensyn til åremålets længde og på grundlag af en afvejning af stillingens lønmæssige placering sammenholdt med andre stillinger inden for vedkommende ministerium.

Åremålstillæggets størrelse afhænger således bl.a. af, om der til åremålsansættelsen er knyttet ret til varig ansættelse efter åremålets udløb. Hvis ansættelsen er forbundet med tilbagegangsret, bør tillægget derfor alt andet lige være lavere, end hvis ansættelsen ikke er forbundet med tilbagegangsret.

Åremålstillægget beregnes som et procenttillæg af den lønrammeløn (inkl. eventuelle særlige klassificeringstillæg), der gælder for stillingen ved varig besættelse på ansættelsestidspunktet. I beregningsgrundlaget indgår også eventuelle særlige personlige tillæg (dvs. kvalifikationstillæg, men ikke rådighedstillæg eller tillæg, der er givet som kompensation for merarbejdsbetaling o.lign), som ydes til den åremålsansatte. Endvidere er der mulighed for, at man ved beregning af åremålstillægget tillige kan tage hensyn til eventuelle personlige tillæg, som (senere) forventes at blive ydet den pågældende.

Et eventuelt topcheftillæg indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Der indbetales ikke pensionsbidrag af åremålstillæg til tjenestemænd. Der henvises til afsnit 3.6.12, for så vidt angår overenskomstansatte.

3.6.10 Fratrædelsesbeløb

Som et led i åremålsaftalen kan det eventuelt fastsættes, at der ved åremålsansættelsens udløb ydes et fratrædelsesbeløb.

For ansatte, der er sikret varig ansættelse efter åremålsansættelsens udløb, udgør fratrædelsesbeløbet et beløb svarende til 1 måneds løn i den aftalte tilbagegangsstilling for hvert fulde års åremålsansættelse. Afgørende for beregningen af fratrædelsesbeløbet er således klassificeringen af den stilling, der i åremålsaftalen er fastsat som tilbagegangsstilling, og ikke en eventuel anden tjenestemandstilling, som den pågældende efter åremålets udløb måtte indtræde i.

For ansatte, der er sikret tilbagegang til en fuldmægtigstilling med rådighedstillæg, betragtes dette tillæg som en del af fuldmægtiglønningen, og rådighedstillægget skal derfor indgå i beregningen af fratrædelsesbeløbet. Det samme gør sig gældende for et eventuelt turnustillæg.

For ansatte, der ikke er sikret en varig ansættelse efter åremålets udløb, udgør fratrædelsesbeløbet et beløb svarende til 1 måneds løn i *åremålstillingen* inkl. alle faste tillæg (herunder åremålstillægget) for hvert *fulde* års åremålsansættelse.

Fratrædelsesbeløbet beregnes i alle tilfælde som 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse. Der ydes således ikke fratrædelsesbeløb med en forholdsmæssig andel af månedslønningen for dele af åremålsår.

Ved ansøgt afsked før åremålets udløb ydes der ikke fratrædelsesbeløb, medmindre dette er eller bliver aftalt, jf. åremålsaftalens § 3. Fratrædelsesbeløbet beregnes i så tilfælde for hvert fulde år, den pågældende rent faktisk har været ansat i åremålstillingen.

Efter åremålsaftalens § 4, stk. 1, kan der som led i den konkrete åremålsaftale fastsættes særlige vilkår i forbindelse med *uansøgt* afsked i åremålsperioden af andre årsager end alder, sygdom eller forhold som nævnt i tjml. § 28, stk. 1, 2. pkt. (disciplinære eller strafbare forhold).

Hvis sådanne vilkår ikke er aftalt i det konkrete tilfælde, gælder nedenstående regler, jf. åremålsaftalens § 4, stk. 3 og 4:

Ansatte, der ved afsked fra åremålsstillingen er sikret varig ansættelse, har ret til et fratrædelsesbeløb svarende til 1 måneds løn i den aftalte tilbagegangsstilling for hvert påbegyndt års ansættelse i åremålsstillingen.

Ansatte, der ved afsked fra åremålsstillingen ikke er sikret varig ansættelse, har ret til et fratrædelsesbeløb svarende til 12 måneders løn i åremålsstillingen.

Ved uansøgt afsked på grund af sygdom eller alder før åremålets udløb ydes der ikke fratrædelsesbeløb, medmindre dette er eller bliver aftalt, jf. åremålsaftalens § 4, stk. 5. Tilsvarende gælder, hvis den åremålsansatte afgår ved døden i åremålsperioden. Fratrædelsesbeløbet beregnes i så tilfælde som 1 måneds løn i tilbagegangsstillingen, henholdsvis åremålsstillingen for hvert fulde år, den pågældende rent faktisk har været ansat i åremålsstillingen.

Afgår den åremålsansatte ved døden i åremålsperioden, udbetales fratrædelsesbeløbet til boet.

Der kan aldrig udbetales fratrædelsesbeløb, hvis afskedigelsen skyldes forhold som nævnt i tjml. § 28, stk. 1, 2. pkt. (disciplinære eller strafbare forhold).

Tjenestefrihed under åremålsansættelsen betragtes ikke som fratræden, men optjeningen stilles i bero i tjenestefrihedsperioden, således at fratrædelsesbeløbet beregnes på grundlag af den faktiske tjeneste i åremålsstillingen, dvs. ekskl. tjenestefrihedsperioden.

Fratrædelsesbeløbet udbetales først ved åremålets udløb, uanset om den ansatte som følge af tjenestefrihedsperiodens længde ikke genindtræder inden for åremålsperioden.

Hvis en åremålsansættelse forlænges, betragtes hele perioden under ét, og fratrædelsesbeløbet udbetales først ved udløbet af det forlængede åremål. Ansøgt eller uansøgt afsked i forlængelsesperioden sidestilles derfor med afsked i den oprindelige åremålsperiode, og fratrædelsesbeløb kan alene udbetales i samme omfang som fastsat i relation hertil, medmindre andet udtrykkeligt er fastsat i den konkrete åremålsaftale.

Hvis den ansatte efter åremålets udløb ansættes varigt i åremålsstillingen, bortfalder en eventuel ret til fratrædelsesbeløb.

Fratrædelsesbeløb fastsættes på grundlag af lønniveauet i den sidste ansættelsesmåned. Lønnen er ekskl. eventuelt eget og arbejdsgivers pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning.

Fratrædelsesbeløb er omfattet af bestemmelsen i [ligningslovens](#) § 7 U ”godtgørelse i anledning af fratræden af stilling”. Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af beløbet, jf. ferielovens § 26.

På næste side er der indsat en oversigt over mulighederne for at yde fratrædelsesbeløb i forbindelse med afsked.

Oversigt over mulighederne for at yde fratrædelsesbeløb i forbindelse med afsked		
	Med tilbagegangsret	Uden tilbagegangsret
Ved åremålets udløb	1 måneds løn i <i>tilbagegangs</i> -stillingen for hvert <i>fulde</i> års ansættelse	1 måneds løn i <i>åremåls</i> -stillingen for hvert <i>fulde</i> års ansættelse
Ansøgt afsked (intet konkret aftalt)	Intet fratrædelsesbeløb	Intet fratrædelsesbeløb
Ansøgt afsked (konkret aftale)	1 måneds løn i <i>tilbagegangs</i> -stillingen for hvert <i>fulde</i> års <i>faktisk</i> ansættelse	1 måneds løn i <i>åremåls</i> -stillingen for hvert <i>fulde</i> års <i>faktisk</i> ansættelse
Uansøgt afsked af anden årsag end alder, sygdom eller diciplinære forhold (intet konkret aftalt)	1 måneds løn i <i>tilbagegangs</i> -stillingen for hvert <i>påbegyndt</i> års ansættelse	12 måneders løn i <i>åremåls</i> -stillingen
Uansøgt afsked af anden årsag end alder, sygdom eller diciplinære forhold (særlige vilkår aftalt)	De konkrete vilkår, som er aftalt i kontrakten	De konkrete vilkår, som er aftalt i kontrakten
Uansøgt afsked på grund af alder, sygdom eller død (intet konkret aftalt)	Intet fratrædelsesbeløb	Intet fratrædelsesbeløb
Uansøgt afsked på grund af alder, sygdom eller død (konkret aftale)	1 måneds løn i <i>tilbagegangs</i> -stillingen for hvert <i>fulde</i> års <i>faktisk</i> ansættelse	1 måneds løn i <i>åremåls</i> -stillingen for hvert <i>fulde</i> års <i>faktisk</i> ansættelse
Uansøgt afsked på grund af diciplinære eller strafbare forhold	Intet fratrædelsesbeløb	Intet fratrædelsesbeløb
Varig ansættelse i åremålsstillingen	Intet fratrædelsesbeløb	Intet fratrædelsesbeløb

3.6.11 Pension

I tjenestemandspensionsloven er der fastsat specielle pensionsregler i forbindelse med åremålsansættelse.

En person, der forud for åremålsansættelsen var tjenestemand, får – foruden medregning af åremålsansættelsen i pensionsalderen – for hvert års tjeneste i åremålsstillingen et tillæg på 2,7% af højeste pension ved pensionering fra åremålsansættelsen.

Tillægget bliver lagt til den pension, som tilkommer den pågældende fra den varige tjenestemandstilling. Den samlede pension kan dog ikke overstige den pension, der ville være opnået ved pensionering fra åremålsansættelsen.

Disse regler gælder for alle personer, der forud for åremålsansættelsen var omfattet af en tjenestemandspensionsordning eller en tjenestemandslignende pensionsordning.

For personer, der ansættes på åremål på tjenestemandslignende vilkår, træffer finansministeren efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet bestemmelse om en pensionsordning, der kan tilpasses det konkrete ansættelsesforhold.

Vedkommende ministerium kan dog uden forelæggelse for Personalestyrelsen aftale, at der til ansættelsen knyttes en forsikringsmæssig pensionsordning med et arbejdsgiverbidrag på 10% og et egetbidrag på 5%. Pensionsbidragene beregnes af lønrammelønnen og åremålstillægget, der opregnes med 100/95, således at den udbetalte løn svarer til den løn, der udbetales en tjenestemand på åremål i samme stilling og med tilsvarende lønvilkår.

Eventuelle andre tillæg er pensionsgivende, i det omfang dette konkret aftales eller følger af andre aftaler.

Hvis den ansatte under en forudgående overenskomstansættelse har været omfattet af en kollektiv pensionsordning, hvortil staten har indbetalt pensionsbidrag, kan vedkommende ministerium godkende, at pensionsbidragene indbetales til denne pensionsordning under åremålsansættelsen.

Vedkommende ministerium kan ligeledes godkende, at den ansatte uden forudgående medlemskab optages i en kollektiv pensionsordning, hvortil staten som arbejdsgiver indbetaler pensionsbidrag med hjemmel i en kollektiv overenskomst.

Hvis den ansatte ikke omfattes af en sådan pensionsordning, kan vedkommende ministerium tiltræde, at der oprettes en individuel pensionsordning.

Pensionsordninger for individuelt ansatte skal ikke godkendes af Personalestyrelsen. Det er imidlertid en forudsætning, at en individuel pensionsordning opfylder de samme generelle krav til indhold, som gælder for bidragsdefinerede pensionsordninger i henhold til overenskomster for ansatte i staten mv. Kravene vedrører ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte.

For personer, der åremålsansættes i tjenestemandslignende stillinger ved selvejende institutioner mv., hvortil der er knyttet medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning, fastsættes pensionsvilkårene i det enkelte tilfælde af Personalestyrelsen efter forelæggelse fra pensionskassen.

3.6.12 Specielt om åremålsansættelse på overenskomstvilkår

Princippet i åremålsaftalen finder tilsvarende anvendelse, hvis der etableres åremålsansættelse på overenskomstvilkår, jf. pkt. 12 i cirkulæret om åremålsansættelse. Overenskomstansatte er endvidere omfattet af aftale om forlængelse af åremålsansættelse og genansættelse på åremål, jf. Finansministeriets cirkulære af 19. december 2003.

For overenskomstansatte på åremål omfatter ansættelsesområdet det ansættelsesområde, der normalt anvendes for overenskomstansatte inden for det pågældende ministerium – medmindre andet konkret aftales.

Åremålstillægget er pensionsgivende. Det betyder, at der indbetales pensionsbidrag af åremålstillægget i overensstemmelse med pensionsbestemmelserne i den relevante overenskomst/organisationsaftale, herunder med den bidragsprocent, der er fastsat i overenskomsten/organisationsaftalen.

Overenskomstansatte på åremål kan afskediges efter de almindelige regler i den pågældende overenskomst.

Den løn, der skal lægges til grund for beregningen af fratrædelsesbeløbet til overenskomstansatte, er lønnen på det anciennitetstrin, vedkommende ville få ved indplacering i stillingen, ekskl. eget og arbejdsgivers pensionsbidrag.

Hvis der ønskes overenskomstansættelse i en klassificeret tjenestemandstilling, forudsættes det, at det pågældende ministerium forinden har forhandlet med den centralorganisation, der ville have forhandlingsretten for stillingen, hvis ansættelsen var sket på tjenstemands- eller tjenstemandslignende vilkår.

Hvis den åremålsansatte har ret til en tilbagegangsstilling ved åremålets udløb, har vedkommende ret og pligt til umiddelbart at indtræde i tilbagegangsstillingen ved åremålsansættelsens ophør af andre grunde end sygdom og disciplinære forhold, medmindre andet er aftalt.

3.6.13 Afsked

Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, der er ansat på åremål, er omfattet af samme afskedigelsesregler som varigt ansatte tjenestemænd.

3.6.14 Forlængelse og genansættelse

Hvis en åremålsansættelse forlænges, gælder de allerede aftalte ansættelsesvilkår uændret i forlængelsesperioden. Åremålstillægget ændres således ikke, uanset at den samlede åremålsperiode forøges i forhold til det åremål, der indgik i beregningsgrundlaget for tillægget, og eventuelt fratrædelsesbeløb optjenes fortsat i de supplerende åremålsår.

Dog skal der, når en kongelig udnævnt tjenestemand på åremål får forlænget sin åremålsansættelse, ske fornyet forestilling for Kongen (Dronningen) om forlængelsen, og der skal udfærdiges nyt ansættelsesbrev.

Når en åremålsansættelse forlænges, henstilles det, at personaleorganisationen orienteres herom.

Hvis den pågældende medarbejder genansættes efter opslag, skal der indgås en ny åremålsaftale om løn- og ansættelsesvilkårene for den nye åremålsperiode, og et eventuelt fratrædelsesbeløb i henhold til den tidligere åremålsansættelse kommer til udbetaling.

Ved genansættelse som tjenestemand i en stilling, hvor tjenestemandsansættelse sker ved kongelig udnævnelse, skal der ske forestilling for Kongen (Dronningen) om ansættelsen, og der skal udfærdiges nyt ansættelsesbrev.

4 Om højeste afgangsalder for dommere

Ved [fremsættelsen af L 175](#) indeholdt lovforslagets almindelige bemærkninger følgende omtale af dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene:

”3.2. *Dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene*

Grundlovens § 64 om dommernes uafhængighed har følgende ordlyd:

»§ 64. Dommerne har i deres kald alene at rette sig efter loven. De kan ikke afsættes uden ved dom, ej heller forflyttes mod deres ønske, uden for de tilfælde, hvor en omordning af domstolene finder sted. Dog kan den dommer, der har fyldt sit 65. år, afskediges, men uden tab af indtægter indtil det tidspunkt, til hvilket han skulle være afskediget på grund af alder.«

Når det i bestemmelsen fastslås, at administrativ afskedigelse af en dommer, som er fyldt 65 år, skal ske uden tab af indtægter, skyldes det, at der af hensyn til dommernes uafhængighed ikke skal være mulighed for fra administrationens (regeringens) side at lægge økonomisk pres på en dommer.

Ordene »indtil det tidspunkt, til hvilket han skulle være afskediget på grund af alder« blev indføjet i grundlovens § 64 ved grundlovsrevisionen i 1953, efter at lovgivningsmagten i 1933 havde valgt i tjenestemandsløven at indsætte en fast aldersgrænse på 70 år for dommere. Indtil da havde der ikke været nogen aldersgrænse for dommere.

Efter regeringens opfattelse vil bestemmelsen i grundlovens § 64, 3. punktum, 2. led, uanset sin ordlyd næppe være til hinder for, at den afgangsalder på 70 år for dommere, som i dag er fastsat i tjenestemandsløven, ophæves, uden at der samtidig fastsættes en anden aldersgrænse. Det skyldes, at formålet med at indføre reglen i grundlovens § 64, 3. punktum, 2. led, næppe kan antages at have været at fastslå som en bindende forudsætning, at der i lovgivningen skal være fastsat regler om tvungen afskedigelse af dommere på grund af alder.

Det bemærkes herved, at baggrunden for, at de nævnte ord blev indføjet i bestemmelsen ved grundlovsrevisionen i 1953, synes at have været et ønske om, at det økonomiske privilegium for dommere, som afskediges administrativt, ikke i en situation, hvor lovgivningsmagten havde valgt at indføre en fast aldersgrænse for dommere, udstrækkes ud over det tidspunkt, hvor vedkommende under alle omstændigheder skulle have været afskediget. I denne situation, hvor der i lovgivningen var blevet indført en fast aldersgrænse, kan hensynet til at forhindre enhver risiko for at lægge økonomisk pres på en dommer således ikke begrunde, at det økonomiske privilegium udstrækkes til tiden efter, at vedkommende dommer under alle omstændigheder skulle være fratrukket på grund af alder.

Uanset at en eventuel ophævelse af aldersgrænsen for dommere ikke ses at rejse spørgsmål i forhold til grundloven, er det regeringens opfattelse, at en sådan ophævelse i forhold til dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene forudsætter særlige overvejelser.

I disse overvejelser må indgå, at der med henblik på at sikre domstolenes uafhængighed gælder særlige regler for adgangen til at afskedige dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene.

Det må også indgå i overvejelserne, at en ordning, hvor der ikke gælder en fast aldersgrænse for dommere, i givet fald ville indebære, at en dommer, som afskediges administrativt på grund af alderssvækkelse, ville have ret til at oppebære fuld løn resten af sin levetid, jf. ovenfor om grundlovens § 64.

På den anførte baggrund er dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene ikke omfattet af forslaget om at ophæve den gældende 70-års-grænse. En stillingtagen på dette område bør således afvente, at Finansministeriet og Justitsministeriet sammen med domstolene og Domstolsstyrelsen har overvejet de særlige spørgsmål, som en eventuel ophævelse af den gældende aldersgrænse for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene kan give anledning til. Disse overvejelser afsluttes inden udgangen af april 2008 med henblik på eventuelt at fremsætte ændringsforslag inden 3. behandlingen.

Det forhold, at lovforslagets ophævelse af aldersgrænsen på 70 år ikke omfatter dommere, indebærer, at en person heller ikke kan fortsætte som f.eks. medlem af et råd eller nævn efter sit fyldte 70. år i de tilfælde, hvor der i lovgivningen stilles krav om, at den pågældende skal være dommer eller opfylde betingelserne herfor.”.

Som det fremgår ovenfor, skulle Finansministeriet, og Justitsministeriet sammen med domstolene og Domstolsstyrelsen overveje de særlige spørgsmål, som en eventuel ophævelse af den gældende aldersgrænse på 70 år for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene kunne give anledning til.

Efter [1. behandlingen af L 175 den 15. april 2008](#), overgik lovforslaget til behandling i Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg.

Ved [brev af 19. maj 2008 skrev finansministeren til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg](#). I brevet anmodede finansministeren Arbejdsmarkedsudvalget om på sine vegne i betænkningen at medtage et ændringsforslag til L 175. [Ændringsforslaget](#) lød således:

”1) Efter § 9 indsættes som ny paragraf:

”§ 10

Stk. 1. Efter lovens ikrafttræden skal de bestemmelser i lovgivningen, hvorefter det er en betingelse for udpegelse som formand for eller medlem af nævn og råd m.v., at den pågældende opfylder betingelserne for at være dommer, forstås således, at også den, der er fyldt 70 år, kan varetage hvervet.

Stk. 2. Vedkommende minister kan efter forhandling med finansministeren fastsætte regler om, at bestemmelser i lovgivningen, hvorefter det er en betingelse for udpegelse som formand for eller medlem af nævn og råd m.v., at den pågældende er dommer, skal forstås således, at også en pensioneret dommer kan varetage hvervet.”
[Varetagelse af hverv i nævn og råd m.v.]”.

I bemærkningerne til dette ændringsforslag blev der anført følgende:

”Dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene er ikke omfattet af forslaget om at ophæve den generelle pligtige afgangsalder på 70 år for tjenestemænd. Dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene afskediges således fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Det fremgår af pkt. 3.2 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at en stillingtagen på dette område bør afvente, at Finansministeriet og Justitsministeriet sammen med domstolene og Domstolsstyrelsen har overvejet de særlige spørgsmål, som en eventuel ophævelse af den gældende aldersgrænse for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene kan give anledning til. Disse overvejelser afsluttes ifølge lovbemærkningerne inden udgangen af april 2008 med henblik på eventuelt at fremsætte ændringsforslag inden 3. behandlingen.

Spørgsmålet om en eventuel regulering af den pligtige afgangsalder på 70 år for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene blev drøftet på et møde den 16. april 2008 med deltagelse af repræsentanter for domstolene, Dommerforeningen, Dommerfuldmægtigforeningen, Domstolsstyrelsen, Justitsministeriet og Finansministeriet.

På mødet gav retspræsidenterne udtryk for, at den nuværende aldersgrænse på 70 år bør bevares. I den forbindelse blev der bl.a. peget på, at såvel domstolenes centrale rolle i samfundet som arbejdsbyrden ved domstolene stiller betydelige krav til dommernes arbejdsevne, og at der ikke ved domstolene – som i forhold til tjenestemænd i administrationen – er samme mulighed for at omplacere den enkelte dommer i en mindre krævende stilling. Endvidere blev der peget på reglerne om afskedigelse af dommere, og at en sag om afskedigelse af en dommer på grund af alderdomssvækkelse som følge af disse regler vil være særlig vanskelig. Selv om de nævnte hensyn i helt særlig grad gør sig gældende i forhold til en eventuel ophævelse af aldersgrænsen, er det retspræsidenternes opfattelse, at de også taler for, at den nuværende aldersgrænse på 70 år bevares.

Dommerforeningens formand og Dommerfuldmægtigforeningens formand tilkendegav, at det er centralt at fastholde en fast afgangsalder, men at man er åbne over for en forhøjelse af aldersgrænsen med en kortere årrække (f.eks. til 72 år).

Domstolsstyrelsen tilkendegav, at det er Domstolsstyrelsens opfattelse, at man først og fremmest ønsker en fast aldersgrænse, men at man også lægger vægt på 70 år som den rigtige afgangsalder.

På den baggrund stiller regeringen ikke ændringsforslag til lovforslaget med henblik på at søge den pligtige afgangsalder for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene ophævet eller forhøjet på nuværende tidspunkt.

Regeringen vil imidlertid tage initiativ til, at der efter lovens vedtagelse gennemføres et udvalgsarbejde om eventuel fastsættelse af en højere pligtig afgangsalder for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene. Repræsentanter for domstolene, Dommerforeningen, Dommerfuldmægtigforeningen og Domstolsstyrelsen vil blive inviteret til at deltage i udvalgsarbejdet.

På mødet var der endvidere en drøftelse af spørgsmålet om en eventuel aldersgrænse for formænd og andre medlemmer af råd og nævn, hvor det efter den relevante lovgivning er en betingelse, at formanden/medlemmet er dommer eller opfylder betingelserne for at være dommer.

Der var almindelig tilslutning fra domstolsrepræsentanterne til den opfattelse, at der i forhold til de nævn og råd, der fungerer som øverste administrative klageorgan, ikke er noget til hinder for, at en pensioneret dommer bør kunne være formand/medlem. Derimod fandt domstolsrepræsentanterne ikke, at en pensioneret dommer bør kunne varetage et sådant hverv i de nævn og råd, der har nær tilknytning til domstolenes daglige arbejde og virksomhed.

I lyset af disse drøftelser foreslås det i *stk. 1*, at de bestemmelser i lovgivningen, hvorefter det er en betingelse for udpegelse som formand for eller medlem af nævn og råd m.v., at den pågældende opfylder betingelserne for at være dommer, efter lovens ikrafttræden skal forstås således, at også den, der er fyldt 70 år, kan varetage hvervet.

Det forudsættes, at de bestemmelser i lovgivningen, der er omfattet af bestemmelsen, ændres ved førstkomende lejlighed således, at det udtrykkeligt fastsættes i de pågældende bestemmelser, at også den, der er fyldt 70 år, kan varetage det pågældende hverv.

Bestemmelsen i *stk. 1* indebærer, at den, der er fyldt 70 år, herunder en pensioneret dommer, vil kunne *fortsætte* et eventuelt hverv som formand for eller medlem af et nævn eller råd m.v., ligesom den pågældende vil kunne *udpeges* som ny formand for eller nyt medlem af et sådant nævn eller råd.

Bestemmelsen omfatter alle de regler i lovgivningen, der er formuleret således, at formanden for eller medlemmet af nævnet eller rådet m.v. skal opfylde betingelserne for at være dommer, men ikke nødvendigvis skal være dommer.

Bestemmelsen i *stk. 1* omfatter derimod ikke formuleringer, hvoraf det følger, at det er en betingelse for at være formand for eller medlem af det pågældende nævn eller råd m.v., at den pågældende person er dommer (ved udpegningen). Baggrunden herfor er, at formuleringer af denne karakter i nogle tilfælde kan tænkes at bygge på en forudsætning om, at det pågældende hverv alene kan varetages af dommere, der stadig er i *funktion* som dommer (ved udpegningen). Det må efter Finansministeriets opfattelse i sådanne tilfælde bero på en konkret vurdering på det enkelte område, om der kan være anledning til at fravige et krav om, at vedkommende skal være i funktion som dommer (ved udpegningen), eller om der bør være mulighed for, at en pensioneret dommer kan varetage det pågældende hverv.

I *stk. 2* er det derfor foreslået, at vedkommende minister efter forhandling med finansministeren kan fastsætte regler om, at bestemmelser i lovgivningen, hvorefter det er en betingelse for udpegelse som formand for eller medlem af nævn og råd m.v., at den pågældende er dommer, skal forstås således, at også en pensioneret dommer kan varetage hvervet.

Med udtrykket ”*en pensioneret dommer*” sigtes til en dommer, der har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Udtrykket omfatter således ikke en dommer, der måtte ophøre med at virke som dommer, fordi vedkommende ønsker at udøve et andet (hoved)erhverv. Uden for udtrykket falder også den situation, hvor en dommer måtte være blevet afskediget fra domstolene af Den Særlige Klageret (f.eks. uansøgt afskedigelse på grund af retsstridig adfærd).

Bestemmelsen i *stk. 2* omfatter alle de regler i lovgivningen, der er formuleret således, at formanden for eller medlemmet af nævnet eller rådet m.v. er dommer (eller skal være dommer). Bestemmelsen omfatter endvidere andre formuleringer (end de netop nævnte), hvoraf det følger, at det er en betingelse for at være formand for eller medlem af det pågældende nævn eller råd m.v., at den pågældende person er dommer (ved udpegningen). Som eksempel herpå kan nævnes naturbeskyttelseslovens § 80, *stk. 1*, nr. 2, der er formuleret således, at Naturklagenævnet består af bl.a. 2 medlemmer, der udpeges af Højesteret blandt rettens medlemmer. Denne bestemmelse forstås i praksis således, at en højesteretsdommer, der beskikkes som medlem af Naturklagenævnet, kan fortsætte frem til beskikkelsens

udløb, uanset at vedkommende pensioneres fra Højesteret, og at den pågældende herefter ikke kan genbeskikkes. Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at vedkommende minister – efter forhandling med finansministeren – kan fastsætte regler om, at en pensioneret højesteretsdommer vil kunne beskikkes/genbeskikkes som medlem af Naturklagenævnet.

Forslaget til stk. 2 forudsættes anvendt således, at vedkommende minister ikke fastsætter regler om, at pensionerede dommere kan varetage det pågældende hverv år i tilfælde, hvor nævnet eller rådet m.v. varetager funktioner med en sådan nær tilknytning til retsplejen og til domstolenes daglige arbejde og virksomhed, at en pensioneret dommer ikke bør kunne varetage det pågældende hverv. Det vil sige, at hvervet som formand for eller medlem af de pågældende nævn og råd m.v. i sådanne tilfælde alene kan varetages af dommere, der stadig er i *funktion* som dommer.

Som eksempel på nævn og råd m.v., hvor det forudsættes, at hvervet alene kan varetages af dommere, der stadig er i *funktion* som dommer, kan nævnes Advokatnævnet (jf. retsplejelovens § 144), Bibeskæftigelsesnævnet (jf. retsplejelovens § 47 e), Dommerudnævnelsesrådet (jf. retsplejelovens § 43 b), Domstolsstyrelsens bestyrelse (jf. § 4 i lov om Domstolsstyrelsen) og Procesbevillingsnævnet (jf. retsplejelovens § 23).”.

[Arbejdsmarkedsudvalget afgav sin betænkning den 21. maj 2008](#). Et flertal af udvalgets medlemmer indstillede lovforslaget til vedtagelse med det af finansministeren stillede ændringsforslag.

Ved [lovforslagets 2. behandling den 27. maj 2008](#), blev lovforslaget med finansministerens ændringsforslag vedtaget.

Lovforslaget overgik herefter direkte til tredje behandling uden fornyet udvalgsbehandling.

5 Overvejelser vedrørende biskopper

Regeringsgrundlaget indeholder et forslag om, at biskopper fremtidigt ansættes på længerevarende åremål.

Under valgkampen i 2007-2008 i forbindelse med valget til biskop for Roskilde Stift, forholdt en række af bispekandidaterne sig til muligheden for kun at forblive i bispeembedet i en på forhånd fastsat årrække.

Sideløbende hermed bragte medierne artikler og debatindlæg om fordele og ulemper i forbindelse med en evt. ændring af reglerne, således at bispeembedet fremover kun kunne besættes af valgets vinder for en på forhånd fastsat årrække.

Endelig fremgår det af forarbejderne til den nyligt gennemførte ændring af tjenestemandenslovens generelle bestemmelser om pligtig afgangsalder (i dag 70 år), at Kirkeministeriet i samarbejde med folkekirkens interessenter vil undersøge muligheden for at ændre eller ophæve den nuværende pligtige afgangsalder på 70 år for præster og provster i folkekirken.

Det bemærkes, at arbejdsgruppen ikke har set det som sin opgave, at diskutere de teologiske spørgsmål vedr. den foreslåede åremålsansættelse.

5.1 Den nuværende ordning

Biskopper vælges ved demokratiske valg efter regler fastsat i bispevalgloven.

Medlemmerne af stiftets menighedsråd, herunder sognepræster, er stemmeberettigede. Baggrunden for ansættelsen som biskop er således et demokratisk mandat. Det usædvanlige ved dette demokratiske mandat er, at man er folkevalgt én gang for alle.

De nuværende biskopper har typisk været i starten af 50'erne, da de blev valgt. Erfaringen viser, at biskopper i folkekirken hidtil enten er forblevet i embedet, indtil de er faldet for 70-års grænsen, jf. tjenestemandenslovens § 29, eller er døde i stillingen.

5.2 Generelle overvejelser om længerevarende åremål

Regeringsgrundlaget fastslår, at regeringen vil tage initiativ til at nyudnævnte biskopper fremover ansættes på længerevarende åremål.

Arbejdsgruppen har drøftet en række aspekter i forbindelse med spørgsmålet om hvad der skal forstås ved begrebet ”længerevarende åremål”, og herunder hvorledes et konkret forslag til et længerevarende åremål ved fremtidige ansættelse i bispeembeder kan udformes.

5.2.1 En nedre grænse for ”længerevarende åremål”

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at begrebet ”længerevarende” i denne sammenhæng må forstås således, at åremålet skal være længere end det, der efter de nugældende regler er muligt ved ansættelse på åremål, dvs. længere end den nuværende grænse på 6 år med mulighed for forlængelse med yderligere 3 år.

Det er ligeledes arbejdsgruppens opfattelse, at det længerevarende åremål skal fastsættes som en på forhånd defineret og sammenhængende periode, dvs. uden nogen mulighed for yderligere forlængelse.

Arbejdsgruppen er herefter enig om, at såfremt nyudnævnte biskopper fremover skal ansættes på ”længerevarende” åremål, må dette åremål ikke fastsættes til mindre end 9 år, hvis det skal leve op til regeringsgrundlagets krav om at være ”længerevarende”.

5.2.2 En øvre grænse for ”længerevarende åremål”

På den anden side må regeringsgrundlagets udmelding om ”længerevarende åremål” tolkes således, at der skal være tale om et reelt åremål, dvs. en på forhånd tidsmæssigt afgrænset ansættelsesperiode.

Ansættelse på længerevarende åremål vil som udgangspunkt betyde, at en nyudnævnt biskop vil kunne forblive i stillingen under hele åremålet, uanset hvilken alder biskoppen har ved sin tiltræden i embedet. Det vil således blive muligt for en biskop at sidde i embedet, også efter vedkommende er fyldt 70 år.

Det er på den ene side arbejdsgruppens opfattelse, at en alder på 70 år ikke eo ipso medfører, at den pågældende vil være uegnet til at varetage bispeembedet.

På den anden side har arbejdsgruppen overvejet, at jo højere alder en person har, jo større er risikoen for at den pågældendes intellekt og virkelighedssvarende selvopfattelse mindskes med helbredstilstanden i øvrigt, når der er tale om ansættelsesforhold, der rækker langt ud over 70-års grænsen.

Arbejdsgruppen lægger herved vægt på, at bispeembedet er det øverste gejstlige embede i folkekirken, og som sådan ikke er underlagt nogen øvre gejstlig tilsynsmyndighed.

Desuden udgøres stiftsøvrigheden af biskoppen og stiftamtmanden (direktøren for statsforvaltningen) i forening som ligestillede medlemmer. I praksis kan man heller ikke antage, at stiftamtmanden i dagligdagen har sin gang hos biskoppen/stiftsadministrationen.

Der er med andre ord ikke en umiddelbart overordnet, som i dagligdagen fører tilsyn med biskoppen og dennes embedsførelse, eller som i påkommende tilfælde har myndighed til at skride ind over for biskoppen eller dennes embedsførelse.

Det er derfor arbejdsgruppens opfattelse, at man nøje må overveje, hvilken øvre grænse et ”længerevarende åremål” skal have.

En bispekandidats alder er en faktor, der naturligvis kan indgå i overvejelserne hos de stemmeberettigede. Arbejdsgruppen har i den forbindelse overvejet, om en fremtidig besættelse af bispeembeder på ”længerevarende” åremål unødigt risikerer at afskære kvalificerede kandidater fra at blive valgt, alene fordi vælgerne er bange for at vælge en kandidat på f.eks. 66 år, vel vidende at vedkommende i givet fald har mulighed for at forblive i stillingen i det fulde åremål.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at det ikke er regeringsgrundlagets hensigt, at indførelsen af længerevarende åremål skal afskære kandidater fra at blive valgt.

Der er arbejdsgruppens principielle opfattelse, at et længerevarende åremål kombineret med en fast obligatorisk afgangsalder, kan give også ældre bispekandidater en reel mulighed for at blive valgt, uden derved at være i modstrid med regeringsgrundlagets ønske om at indføre ”længerevarende” åremål.

Arbejdsgruppen har herefter nærmere overvejet fire forskellige modeller, der efter gruppens opfattelse alle ligger inden for rammerne af regeringsgrundlaget:

1. Fastsættelse af et åremål på mindre end 12 år

2. Fastsættelse af et åremål på 12 år
3. Fastsættelse af et åremål på mere end 12 år

Fastsættelse af et åremål, dog således at fratræden senest skal ske når stillingsindehaveren når en obligatorisk afgangsalder. Denne obligatoriske afgangsalder skal fastsættes højere end den nuværende afgangsalder, dvs. senere end stillingsindehaverens 70. år.

5.3 Overvejelser vedr. et åremål på mindre end 12 år

Som anført ovenfor er det arbejdsgruppens opfattelse, at et åremål som minimum må fastsættes til 9 år, for at leve op til regeringsgrundlagets krav om at være ”længerevarende”.

Arbejdsgruppen er desuden enig om, at man i drøftelserne om fastsættelsen af en nedre grænse for et ”længerevarende” åremål må lægge vægt på, om man kan antage, at åremålet giver stillingsindehaveren en reel mulighed for at gennemføre de initiativer, som den pågældende måtte være valgt på.

I den forbindelse skal det det naturligvis også tillægges betydning, at en nyvalgt biskop skal lære sit stift at kende, inden han/hun opnår den nødvendige viden, der sætter biskoppen i stand til effektivt at løse sine embedsopgaver.

På samme måde skal det også tillægges en vis betydning, at både menighedsrådene og folkekirkens ansatte i stiftet må forudsættes at lære den nye biskop at kende, for at kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med denne.

Et *mindretal* af arbejdsgruppen, bestående af Preben Juul Sørensen, finder, at et åremål på 9 eller 10 år vil være passende for et folkevalgt embede.

Herved sikres en embedsperiode, der rækker ud over to valgperioder for menighedsrådene, ligesom embedet ansættelsesmæssigt vil leve op til en mere nutidig form.

I den forbindelse lægger Preben Juul Sørensen også vægt på, at man i andre offentlige chefstillinger tilsyneladende har tilfredsstillende erfaringer med åremål på 6 år.

Når Preben Juul Sørensen indstiller åremålet fra udnævnelsen til en varighed på 9 eller 10 år, har det sammenhæng med den særlige stilling en biskop indtager.

Ovenstående forudsætter, efter Preben Juul Sørensen opfattelse, at bispeembedet sikres tilfredsstillende aftrædelsesordninger/tilbagegangsstillinger, lignende andre chefstillinger i det offentlige.

Et *flertal* bestående af resten af arbejdsgruppen, har imidlertid ikke fundet at kunne støtte et åremål på mindre end 12 år.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at et åremål på mindre end 12 år vil medføre en u hensigtsmæssig forhindring for bispeembedet til at udnytte den erfaringsbaserede viden, der almindeligvis vil følge naturligt af et længerevarende åremål.

I den forbindelse er der i flertallet desuden almindelig enighed om, at et åremål på mindre end 12 år ikke med rimelighed kan antages at give biskoppen tilstrækkelig mulighed for at gennemføre de initiativer, som vedkommende er valgt på.

Endelig stiller arbejdsgruppen sig tvivlende over for, om erfaringer fra andre offentlige chefstillinger med mulighed for ansættelse på et åremål med en længde på 3-6 år, umiddelbart er sammenlignelige med de forhold, der gør sig gældende for bispeembedet,

bl.a. fordi bispeembedet – i modsætning til andre chefstillinger i det offentlige – besættes ved demokratisk valg, selv om bispeembedet ikke er et egentligt politisk embede.

På den baggrund kan flertallet samlet set ikke støtte et åremål, der fastsættes til mindre end 12 år.

5.4 Overvejelser vedr. et åremål på 12 år

I arbejdsgruppen er der enighed om, at regeringsgrundlagets forudsætning om at åremålet skal være ”længerevarende” uden tvivl må være opfyldt, såfremt åremålet fastsættes til en periode på 12 år, jf. ovenfor.

Arbejdsgruppen er desuden enig om, at et åremål på 12 år vil sikre, at bispeembedet ikke politiseres unødigt af valgkampe med korte intervaller. I den forbindelse lægger arbejdsgruppen særlig vægt på, at indførelsen af længerevarende åremål sker på en måde, så integriteten af det gejstlige tilsyn også fremover kan opretholdes.

Ved en ansættelse på åremål i 12 år, vil biskoppen desuden kunne sidde i en periode, der omfatter 3 valgperioder for menighedsråd. Der er dermed også en formodning for, at åremålet giver rimelig tid til, at biskoppen opnår den fornødne kundskab til såvel stedlige som faglige forhold, der gør, at biskoppen kan gennemføre de initiativer, som den pågældende er valgt på.

I arbejdsgruppen er der desuden enighed om, at et åremål på 12 år på forhånd må antages at give en biskop mulighed for at udnytte den erfaringsbaserede viden, der almindeligvis vil følge naturligt af et længerevarende åremål.

Arbejdsgruppen bemærker, at de 10 nuværende biskopper i gennemsnit var 50-51 år ved deres tiltræden i deres nuværende bispeembeder. Såfremt de ved den lejlighed var blevet ansat på 12-årige åremål, ville de i gennemsnit have været 62-63 år ved åremålets udløb.

I arbejdsgruppen er der enighed om, at en alder på 62-63 år ved åremålets udløb giver gode muligheder for, at en biskop i sin tilbagegangsstilling i en årrække fortsat vil kunne bidrage på et højt fagligt niveau med både indsigt og viden i løsningen af opgaver inden for folkekirken.

Et *flertal* bestående af arbejdsgruppen, bortset fra Preben Juul Sørensen, finder desuden, at et åremål på 12 år som udgangspunkt vil medføre en tilfredsstillende mulighed for dynamik og mobilitet i bispeembedet, især når biskoppen på forhånd er klar over at åremålet er på 12 år.

Et *mindretal* bestående af Preben Juul Sørensen finder imidlertid, at ovennævnte fordele alle er opfyldt, også selv om åremålet fastsættes til 9 eller 10 år, jf. afsnit 5.3 ovenfor.

5.5 Overvejelser vedr. et åremål på mere end 12 år

Da der i dag gælder en obligatorisk afgangsalder på 70 år ved afskedigelse af biskopper, jf. tjenestemandenslovens § 43a, kan der efter arbejdsgruppens opfattelse argumenteres for, at biskopper i dag reelt er ansat på individuelle åremål. Disse individuelle åremål kan i praksis fastsættes som 70 år, fratrukket biskoppens alder ved tiltræden i bispeembedet.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at en sådan argumentation bør tillægges en vis vægt – ikke mindst da der i folkekirken kun findes 10 stillinger som biskop.

Regeringsgrundlagets initiativ med fremover at indføre ansættelse på længerevarende åremål for biskopper, må efter arbejdsgruppens opfattelse medføre, at der fastsættes en begrænsning af åremålets øvre udstrækning, i fht. den nuværende længde af biskoppers ansættelse.

Hvis man fremskriver ancienniteten for de nuværende 10 biskopper i folkekirken ved afsked som 70-årig, vil den længst siddende biskop til sin tid have siddet i sit embede i 26 år, mens den kortest siddende vil have siddet i 11 år.

Den gennemsnitlige fremskrevne anciennitet for det nuværende bispekollegium ved fratræden som 70-årige vil være ca. 19 år.

På den baggrund er der i arbejdsgruppen enighed om, at et åremål på 19 år eller derover må antages at gå ud over regeringsgrundlagets forudsætninger for udstrækningen af et ”længerevarende åremål”.

Et *mindretal* bestående af Preben Juul Sørensen, har jf. ovenfor anført, at han finder et åremål på 9-10 år passende. Han har desuden givet udtryk for, at et åremål på 12 år vil være for langt.

Et *flertal* bestående af resten af arbejdsgruppen finder, at et åremål på 12 år er passende, jf. ovenfor. Det er endvidere flertallets opfattelse, at hvis åremålet for biskopper overstiger 12 år, vil det nærme sig det meningsløse at tale om ansættelse på ”åremål”.

5.6 Overvejelser vedr. åremål i sammenhæng med en højere obligatorisk afgangsalder

Arbejdsgruppen har hæftet sig ved, at ophævelsen af den generelle 70 års-grænse i den tidligere udgave af tjenestemandslovens § 29 ikke i sig selv medfører ændringer i afgangsalderen for de tjenestemænd, for hvilke der ved aftale, jf. tjenestemandslovens § 45, er fastsat en anden aldersgrænse over 60 år.

I de almindelige bemærkninger til lovforslag nr. L 175⁷ anførtes det således bl.a., at aftaler om en lavere pligtig afgangsalder end 70 år bl.a. er indgået for visse tjenestemænd i politiet (63 år), forsvaret (60 år) og kriminalforsorgen (63 år). Ifølge lovforslagets almindelige bemærkninger drejer det sig om i alt ca. 25.000 tjenestemænd.

Som anført ovenfor i afsnit 5.2.2, har arbejdsgruppen forholdt sig til, at der ved ansættelsesforhold, der rækker langt ud over 70 års-grænsen, statistisk set er en stigende risiko for, at den pågældendes intellekt og virkelighedssvarende selvopfattelse mindskes med helbredstilstanden i øvrigt.

Som det ligeledes fremgår af afsnit 5.2.2 ovenfor, har arbejdsgruppen overvejet, om en fremtidig besættelse af bispeembedet på længerevarende åremål indebærer en unødigt risiko for, at kvalificerede kandidater afskæres fra at blive valgt, alene fordi vælgerne er bange for, at en kandidat tæt på 70 år vil blive siddende i embedet i det fulde åremål.

I den forbindelse er det som sagt arbejdsgruppens opfattelse, at det ikke har været regeringsgrundlagets hensigt, at indførelsen af længerevarende åremål skal afskære ellers kvalificerede kandidater fra at blive valgt.

⁷ Se de almindelige bemærkninger, pkt. 3.6 om aftalte afgangsalde:
www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=114507.

Arbejdsgruppen er enig om at lægge meget stor vægt på, at der fastsættes en højeste afgangsalder for biskopper. Det er endvidere arbejdsgruppens opfattelse, at denne holdning generelt deles af menighedsrådene.

Arbejdsgruppen finder, at der ved ansættelsesforhold, der rækker langt ud over 70 årsgrænsen rent statistisk er en stigende risiko for, at den pågældende ikke vil opfylde forudsætningen i tjenestemandslovens § 4, hvorefter ansættelse som tjenestemand bl.a. forudsætter, at vedkommende efter sin alder og helbredstilstand er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling.

Arbejdsgruppen har derfor drøftet, hvorledes en højeste afgangsalder kan fastsættes.

I den forbindelse har arbejdsgruppen bl.a. overvejet, hvorvidt en højeste afgangsalder med fordel kan fastsættes til 72 år, jf. tilkendegivelserne fra Dommerforeningens og Dommerfuldmægtigforeningens formænd, som de er gengivet i betænkningen af 21. maj 2008 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg vedr. L 175⁸. Heri anføres det bl.a., at:

”Spørgsmålet om en eventuel regulering af den pligtige afgangsalder på 70 år for dommere og andre tjenstemandsansatte jurister ved domstolene blev drøftet på et møde den 16. april 2008 med deltagelse af repræsentanter for domstolene, Dommerforeningen, Dommerfuldmægtigforeningen, Domstolsstyrelsen, Justitsministeriet og Finansministeriet.

På mødet gav retspræsidenterne udtryk for, at den nuværende aldersgrænse på 70 år bør bevares. I den forbindelse blev der bl.a. peget på, at såvel domstolenes centrale rolle i samfundet som arbejdsbyrden ved domstolene stiller betydelige krav til dommernes arbejdsevne, og at der ikke ved domstolene – som for tjenestemænd i administrationen – er samme mulighed for at omplacere den enkelte dommer i en mindre krævende stilling. Endvidere blev der peget på reglerne om afskedigelse af dommere, og at en sag om afskedigelse af en dommer på grund af alderdomssvækkelse som følge af disse regler vil være særlig vanskelig. Selv om de nævnte hensyn i helt særlig grad gør sig gældende i forhold til en eventuel ophævelse af aldersgrænsen, er det retspræsidenternes opfattelse, at det også taler for, at den nuværende aldersgrænse på 70 år bevares.

Dommerforeningens formand og Dommerfuldmægtigforeningens formand tilkendegav, at det er centralt at fastholde en fast afgangsalder, men at man er åbne over for en forhøjelse af aldersgrænsen med en kortere årrække f.eks. til 72 år.

Domstolsstyrelsen tilkendegav, at det er Domstolsstyrelsens opfattelse, at man først og fremmest ønsker en fast aldersgrænse, men at man også lægger vægt på 70 år som den rigtige afgangsalder.

På den baggrund stiller regeringen ikke ændringsforslag til lovforslaget med henblik på at søge den pligtige afgangsalder for dommere og andre tjenstemandsansatte jurister ved domstolene ophævet eller forhøjet på nuværende tidspunkt.

Regeringen vil imidlertid tage initiativ til, at der efter lovens vedtagelse gennemføres et udvalgsarbejde om eventuel fastsættelse af en højere pligtig afgangsalder for dommere og andre tjenstemandsansatte jurister ved domstolene. Repræsentan-

⁸ Se Folketingets hjemmeside på adressen:
www.ft.dk/samling/20072/Lovforslag/L175/Bilag/6/563337.HTM.

ter for domstolene, Dommerforeningen, Dommerfuldmægtigforeningen og Domstolsstyrelsen vil blive inviteret til at deltage i udvalgsarbejdet.”

Over for disse synspunkter har arbejdsgruppen drøftet en forhøjelse på 5 år af den nuværende højeste afgangsalder til 75 år.

Det fremgår af [prøvebekendtgørelsens](#)⁹ § 4, stk. 3, at varig ansættelse som tjenestemand tidligst kan ske ved det fyldte 20. år.

For præstestillinger gælder desuden en fast administrativ praksis om, at den, der ansættes i præstestillingen, skal være fyldt 25 år. Denne regel fremgik oprindeligt af Danske Lov 2-2-4, der fastslog at ”Ingen maa stædis til noget Præstekald, som ikke er sine fulde fem og tyve Aar.”. Bestemmelsen er ikke videreført i ansættelsesloven, men den kirkeretlige litteratur¹⁰ har gennem en årrække ikke desto mindre lagt til grund, at alderskravet fortsat er gældende.

Hertil kommer, at stillinger som præst i folkekirken som alt overvejende hovedregel i praksis besættes med ansøgere, der har bestået teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet, jf. ansættelseslovens § 1, stk. 1, nr. 1.

Det fremgår af ansættelseslovens § 2, at kirkeministeren undtagelsesvis kan give en person, der ikke opfylder betingelserne i § 1, stk. 1, tilladelse til under nærmere fastsatte vilkår at søge en præstestilling. Sådant tilladelse kan dog kun gives, hvis ansøgeren er fyldt 35 år, jf. ansættelseslovens § 2, stk. 2.

Det forekommer således ikke urimeligt at antage, at en biskop i folkekirken har været 25-30 år ved sin første tjenstemandsansættelse som præst i folkekirken.

Såfremt det herefter lægges til grund, at biskoppers samlede ansættelse som præst, provst og biskop i dag højst kan beløbe sig til 40-45 år, vil en forhøjelse af den højeste afgangsalder til 75 år kunne medføre en forlængelse af det samlede folkekirkelige karrierforløb for tjenstemandsansatte biskopper på mellem 11,1% og 12,5%.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at en forhøjelse af den højeste afgangsalder til 75 år således medfører en markant forlængelse af den mulige samlede tjenstemandsansættelse som præst, provst og biskop i fht. den nuværende retstilstand, hvor den højeste afgangsalder er 70 år.

Det er desuden opfattelsen hos arbejdsgruppen, at en sådan udvidelse af den mulige samlede tjenstemandsansættelse vil være i overensstemmelse med de hensyn, der i øvrigt begrundede ophævelsen af den generelle 70-års grænse i tjenstemandslovens § 29.

Desuden hæfter arbejdsgruppen sig ved, at en højeste afgangsalder på 75 år forekommer mere rimelig end 72 år, når der henses til den generelt stigende levealder siden 70-års grænsen blev indført.

Det er desuden arbejdsgruppens opfattelse, at en forhøjelse af den højeste afgangsalder til 75 år kan medvirke til at mindske en evt. fremtidig mangel på ansøgere til præstestillinger.

⁹ Bekendtgørelse nr. 96 af 20. marts 1972 om ansættelse som tjenestemand på prøve i staten med senere varig ansættelse for øje.

¹⁰ Se f.eks. side 165 i August Roesens: Dansk Kirkeret, 3. udgave (Den danske Præsteforening 1976), og note 1 på side 112 i August Roesens: Kirkelove, 4. udgave (Lohses Forlag 1981) samt side 7 i Steffen Brunés: Folkekirkens Personale, 2. udgave (Nyt Juridisk Forlag 2003).

Arbejdsgruppen påpeger desuden, at en højeste afgangsalder på 75 år kan give mulighed for, at meriterede professorer fra de teologiske fakulteter vil finde anledning til at søge bispeembeder, hvis de får lyst til at prøve nye udfordringer uden for universitetsverdenen.

Arbejdsgruppen har desuden overvejet, om der skal være mulighed for biskopper for at fortsætte ansættelsen på kontraktvilkår efter det fyldte 75. år.

Arbejdsgruppen har imidlertid vurderet, at en sådan mulighed for at fortsætte ansættelsen efter det fyldte 75. år ikke er ønskelig. Den primære begrundelse er de selvsamme forhold, der ovenfor er anført som støtte for fastsættelsen af en højeste afgangsalder. Den sekundære begrundelse er den forholdsvis tunge administrative proces, som en sådan ordning ville forudsætte.

Arbejdsgruppen finder det herefter afgørende, at biskoppers ansættelse ikke kan gå ud over biskoppens 75. år.

5.7 Generelle overvejelser vedr. biskoppens mulighed for genvalg eller nyvalg

Arbejdsgruppen har diskuteret, hvorvidt en biskop der er ansat på åremål, på ny skal have mulighed for at søge sig valgt til biskop ved et senere bispevalg, hvad enten dette sker i samme stift eller i et andet stift.

5.7.1 Om muligheden for genvalg i samme stift

Arbejdsgruppen har nøje overvejet spørgsmålet om en biskops mulighed for senere at søge valg til bispeembedet i det stift, hvori vedkommende tidligere har virket som biskop.

I disse overvejelser har arbejdsgruppen bl.a. inddraget det forhold, at bispeembedet ikke er et politisk embede.

Embedet som biskop er et gejstligt embede, hvor biskoppen som sådan, og som en del af stiftsøvrigheden, er bemyndiget til at træffe afgørelser inden for gældende ret. Blandt biskoppens væsentligste opgaver er bl.a. varetagelsen af det gejstlige tilsyn med stiftets præster.

En biskop skal således ikke træffe afgørelser, der hovedsageligt baserer sig på politiske overvejelser og/eller præferencer.

Et *mindretal* bestående af Preben Juul Sørensen finder ikke, at der i et demokratisk system bør være hindringer for, at en biskop på ny kan opstilles og genvælges i samme stift.

Et *flertal* bestående af arbejdsgruppens øvrige medlemmer er imidlertid af den opfattelse, at det vil medføre en uacceptabel risiko for politisering af bispeembedet, herunder af det gejstlige tilsyn, såfremt biskoppen senere kan søge valg til bispeembedet i samme stift, hvori den pågældende tidligere har virket som biskop.

I arbejdsgruppen er der enighed om, at biskoppen naturligvis skal udvise embedsloyalitet, således at de afgørelser, biskoppen træffer, træffes ud fra saglige begrundelser. Såfremt genvalg i samme stift ville være en mulighed, kunne man imidlertid frygte, at biskoppen ville blive beskyldt for at agere ud fra egennyttige interesser. Flertallet mener, at en sådan mistanke – selv om den skulle være uberettiget – vil indebære en uaccepta-

bel risiko for svækkelse af bispeembedets integritet og autoritet i forhold til i dag, særligt i relation til varetagelsen af det gejstlige tilsyn.

Flertallet finder, at risikoen for politisering af bispeembedet gør sig gældende, uanset om der er tale om genvalg til bispeembedet i umiddelbar forlængelse af den aktuelle ansættelse som biskop, eller om genvalg på et senere tidspunkt.

Flertallet lægger i den forbindelse vægt på, at et forbud mod genvalg er at sammenligne med en habilitetsbestemmelse. En sådan habilitetsbestemmelse har til formål at modvirke, at der kan opstå berettiget tvivl om biskoppens motiver, uanset om biskoppen træffer bebyrdende eller begunstigende afgørelser. Flertallet lægger i den forbindelse meget stor vægt på, at bispeembedet ikke er et politisk embede, og at man bl.a. derfor bør sikre en særlig beskyttelse af det gejstlige tilsyn mod politisering.

På den baggrund finder flertallet, at en biskop ikke på et senere tidspunkt skal kunne søge genvalg til bispeembedet i det samme stift, hvor vedkommende tidligere har fungeret som biskop.

5.7.2 Om muligheden for nyvalg i et andet stift

Arbejdsgruppen har endvidere overvejet, hvorvidt en biskop skal kunne søge valg til bispeembedet i et andet stift end det, hvori den pågældende tidligere har virket som biskop.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at de hensyn, der taler imod muligheden for genvalg i samme stift, ikke gør sig gældende med samme styrke, såfremt der er tale om at søge nyvalg i et andet stift.

Arbejdsgruppen finder desuden, at det kan indgå som et naturligt karriereforløb, såfremt en biskop i et mindre stift skulle ønske at søge valg til et ledigt bispeembede i et større stift.

I den forbindelse har arbejdsgruppen overvejet, om der evt. skulle fastsættes en 'karensperiode', inden for hvilken en biskop ikke skulle kunne søge valg til andre ledige bispeembeder. Arbejdsgruppen finder dog ikke, at der bør fastsættes begrænsninger for biskopper til at søge valg til ledige bispeembeder i andre stiftet.

Såfremt en siddende biskop opnår valg til bispeembedet i et andet stift, vil domprovsten i det første stift skulle fungere som biskop, regnet fra den siddende biskops tiltræden i den nye bispestilling, og indtil der ved nyvalg er valgt en ny biskop i stiftet.

5.8 Generelle overvejelser om tilbagegangsstilling

Arbejdsgruppen forudsætter, at tilbagegangsstillinger for afgangede biskopper aflønnes to lønrammer lavere end bispestillinger. Eftersom bispeembeder i dag er klassificeret i lønramme 39, vil det betyde, at tilbagegangsstillinger for tiden ville skulle aflønnes efter lønramme 37.

For en god ordens skyld skal arbejdsgruppen understrege, at såfremt en afgangede biskop senere søger og opnår valg til et bispeembede i et andet stift, er dette nye bispeembede ikke er at betragte som en tilbagegangsstilling. I så fald skal ansættelsesforholdet følge de almindelige regler for ansættelse af biskopper på længerevarende åremål, herunder om en fast højeste afgangsalder, jf. ovenfor.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at spørgsmålet om en evt. afgangsalder for biskoppers tilbagegangsstillinger bør svare til, hvad der i øvrigt gælder for ansættelse som præst eller provst i folkekirken.

Det er desuden arbejdsgruppens opfattelse, at tilbagegangsstillinger godt kan placeres i det stift, hvor den afgående biskop havde sit virke som biskop. Det er dog arbejdsgruppens opfattelse, at en afgået biskop ikke kan få en tilbagegangsstilling som stiftsrådgiver eller lignende, da denne stilling kan medføre en interessekonflikt i fht. den efterfølgende biskop.

Arbejdsgruppen forventer, at tilbagegangsstillingerne i overvejende grad vil være oprettet med henblik på den afgående biskop. Dette betyder, at de enkelte tilbagegangsstillinger i en vis udstrækning må forventes at kunne tilpasses den afgående biskops faglige styrker og interesser. Der kan f.eks. være tale om stillinger, hvor den afgående biskop varetager andre opgaver af folkekirkelig interesse, herunder

- fungerer som sognepræst i kombination med andre opgaver, f.eks. blandt de nedstående
- deltager i eller forestår større kommissions-/udvalgsarbejder
- varetager forskning og/eller undervisning på universitetet efter de til enhver tid gældende regler, eller på folkekirkens uddannelsesinstitutioner i forhold, der er i folkekirkens interesse
- løser andre særlige opgaver af folkekirkelig karakter.

I arbejdsgruppen er der enighed om, at disse tilbagegangsstillinger ikke skal søges af den afgående biskop i konkurrence med andre ansøgere. Tilbagegangsstillingen skal således være en stilling, der forbeholdes eller oprettes specielt til den afgående biskop.

Arbejdsgruppen finder, at tilbagegangsstillinger for afgående biskopper som udgangspunkt ikke skal ledsages af krav om pligt til at bebo tjenestebolig. Dette synspunkt vil primært være af betydning i de situationer, hvor tilbagegangsstillingen omfatter tjeneste som sognepræst, evt. i kombination med andre opgaver.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at en afgået biskop udmærket kan tænkes at ønske en tilbagegangsstilling som sognepræst, evt. således at sognepræstestillingen kombineres med anden beskæftigelse, jf. ovenfor, så stillingen samlet set svarer til en fuldtidsstilling.

Umiddelbart vil ansættelse i en tilbagegangsstilling som sognepræst dog støde på en hindring i form af menighedsrådenes kaldelsesret: Kirkeministeriet kan således ikke i dag ansætte en præst, der ikke er omfattet af menighedsrådets indstilling, jf. ansættelseslovens § 11, stk. 1.

Landsforeningen af Menighedsråd har hertil oplyst, at Landsforeningen og Den danske Præsteforening for tiden fører bilaterale drøftelser om, hvorvidt det vil være ønskeligt med en ændring af reglerne, så man i pastorater med mere end 2 præster begrænser kaldelsesretten for den 3. stilling, idet man kan besætte denne på baggrund af et oplag for et afgrænset ansøgerfelt.

Arbejdsgruppen tilslutter sig disse overvejelser og finder desuden, at en sådan ændring af reglerne også bør tage højde for, at man evt. fra centralt hold kan 'bidrage med en ny stilling' i pastoratet. Dette må i så fald forventes at mindske eller helt fjerne frygten for tilsidesættelse af menighedsrådenes nuværende kaldelsesret – også selv om der normalt kun er normeret én stilling i pastoratet.

5.9 Arbejdsgruppens forslag til nye lovbestemmelser

5.9.1 Indførelse af åremålsansættelse af 12 års varighed for biskopper

Arbejdsgruppen foreslår, at der i tjenestemandsløven skabes hjemmel til at ansætte nyudnævnte biskopper på åremål af 12 års varighed.

Arbejdsgruppen foreslår, at denne hjemmel optages i tjenestemandsløvens nuværende kapitel 9, der indeholder en række særbestemmelser om folkekirkens tjenestemænd.

Arbejdsgruppen foreslår, at bestemmelsen optages umiddelbart efter tjenestemandsløvens § 40, som en ny § 40 a, der affattes således:

”§ 40 a. Nyudnævnte biskopper ansættes på åremål af 12 års varighed.”.

5.9.2 Indførelse af en højeste afgangsalder på 75 år

Den gældende bestemmelse i tjenestemandsløvens § 43 a lyder således:

”§ 43 a. Præster, provster og biskopper afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år.”

Da nyudnævnte biskopper fremover forudsættes ansat på længerevarende åremål, jf. regeringsgrundlaget, er det arbejdsgruppens opfattelse, at ansættelsesvilkårene for biskopper i fremtiden vil adskille sig væsentligt fra ansættelsesvilkårene for præster og provster.

Af denne grund foreslår arbejdsgruppen, at tjenestemandsløvens § 43 a ændres, så afskedigelse af biskopper reguleres selvstændigt i et nyt stk. 2. Arbejdsgruppen har udformet nedenstående forslag til nyt stk. 2, uden herved at have taget stilling til de gældende regler om afskedigelse af præster og provster:

”§ 43 a. Præster og provster afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år.

Stk. 2. Biskopper afskediges fra udgangen af den måned, hvori deres åremålsansættelse udløber, dog senest fra udgangen af den måned, hvori de fylder 75 år.”.

Arbejdsgruppen vil forholde sig til udformning af § 43 a, stk. 1, i forbindelse med sine nærmere overvejelser vedrørende præster og provster.

5.9.3 Forbud mod genvalg i eget stift

Den gældende bestemmelse i § 1, i lov om udnævnelse af biskopper og om stiftsbåndsløsning, jf. [lovbekendtgørelse nr. 608 af 6. juni 2007](#), er sålydende:

”§ 1. Til biskop kan kun udnævnes personer, der har bestået teologisk kandidateksamen fra et universitet her i landet og opfylder betingelserne for at blive ansat som præst i folkekirken.”.

For at tage højde for, at en biskop, hvis åremål er udløbet, ikke kan søge genvalg i det stift, i hvilket vedkommende tidligere har været biskop, foreslår arbejdsgruppen indførelsen af et nyt stk. 2, til ovennævnte bestemmelse. Der henvises til afsnit 5.7 ovenfor.

Det nye stk. 2, foreslås affattet således:

” *Stk. 2.* En biskop kan ikke udnævnes på ny i et stift, hvori vedkommende tidligere har virket som biskop.”.

5.10 Overvejelser til en mulig procedure

Arbejdsgruppen har fundet det hensigtsmæssigt at sammenfatte sine overvejelser i nedenstående samlede beskrivelse af proceduren for biskoppers ansættelse på længerevarende åremål.

1. Biskopper ansættes på længerevarende åremål, dvs. for 12 år, dog med en højeste afgangsalder på 75 år.

I forbindelse med ansættelsen vil Kirkeministeriet tilbyde den nyvalgte biskop, at vedkommende til sin tid får krav på en tilbagegangsstilling. Såfremt den nyvalgte biskop ønsker at fravælge muligheden for en tilbagegangsstilling, kan vedkommende gøre det ved denne lejlighed.

I passende tid inden åremålets udløb (eller opnåelsen af den højeste afgangsalder) skal biskopper, der ikke har krav på en tilbagegangsstilling, søge sig afskediget med virkning fra åremålets udløb (eller opnåelsen af den højeste afgangsalder), jf. tjenestemandenslovens § 27.

I modsat fald vil Kirkeministeriet tage skridt til at afskedige den pågældende, jf. arbejdsgruppens forslag til ny formulering af tjenestemandenslovens § 43 a, stk. 2.

2. I passende tid inden åremålets udløb (eller opnåelsen af den højeste afgangsalder), retter Kirkeministeriet skriftlig henvendelse til biskoppen, såfremt biskoppen har krav på en tilbagegangsstilling. Formålet er at indlede en forhandling om indholdet af tilbagegangsstillingen, så den kan tiltrædes med virkning fra åremålets udløb.
3. Ønsker biskoppen alligevel ikke at benytte sig af sin ret til en tilbagegangsstilling, giver biskoppen skriftlig meddelelse herom til ministeriet. Herefter meddeler ministeriet biskoppen afsked med virkning fra udgangen af valgperioden (eller udgangen af den måned, hvori biskoppen fylder 75 år). Afskedigelsen foretages med hjemmel i arbejdsgruppens udkast til ny formulering af tjenestemandenslovens § 43 a, stk. 2.

Biskoppen vil dog også fremover med 3 måneders varsel kunne forlange sig afskediget til udgangen af en måned, jf. tjenestemandenslovens § 27.

4. Ønsker biskoppen fortsat at overgå til tilbagegangsstillingen, og er den pågældende ikke fyldt 75 år, forhandler biskoppen med ministeriet om det nærmere indhold af tilbagegangsstillingen. I den forbindelse foretager ministeriet en vurdering af, hvorvidt biskoppen fortsat opfylder kravet i tjenestemandenslovens § 4, jf. pkt. 5 nedenfor.

Normalt aflønnes tilbagegangsstillingen to lønrammer lavere en stillingen som biskop (det vil for tiden betyde en aflønning efter lønramme 37) og med pensionsret efter hidtidig lønramme (for tiden lønramme 39).

Der vil ikke være pligt til at bebo tjenestebolig i tilbagegangsstillingen.

5. Ministeriet orienterer biskoppen om sin vurdering, jf. pkt. 4.

Er det ministeriets vurdering at den afgående biskop fortsat opfylder kravet i tjenestemandenslovens § 4, foretager ministeriet ansættelse af den afgående biskop i tilbagegangsstillingen med virkning fra den 1. i måneden efter udløbet af åremålsansættelsen som biskop. Tiltrædelsestidspunktet vil efter omstændighederne kunne fastsættes til et senere tidspunkt.

Den pågældende kan fortsat med 3 måneders varsel forlange sig afskediget til udgangen af en måned, jf. tjenestemandslovens §27.

Den højeste afgangsalder i tilbagegangsstillingen fastsættes til, hvad der i øvrigt gælder for præster i folkekirken.

Er Kirkeministeriets vurdering i henhold til pkt. 4 negativ, foretager ministeriet uansøgt afskedigelse af den pågældende, jf. tjenestemandslovens § 28. Afskedigelsen skal i den situation følge proceduren i tjenestemandslovens § 31.

5.11 Scenarier

Arbejdsgruppen har overvejet, hvorledes de foreslåede regler vil skulle anvendes i praksis, når en biskop nærmer sig udløbet af sin åremålsansættelse eller søger nyvalg som biskop i et andet stift.

For nærmere at belyse de forskellige praktiske problemstillinger, har arbejdsgruppens overvejelser taget udgangspunkt i følgende 3 scenarier:

1. Biskoppen ønsker at gå på pension eller at overgå til ansættelse uden for folkekirken
2. Biskoppen ønsker at overgå til en tilbagegangsstilling.
3. En biskop søger valg til bispeembedet i et andet stift end det, hvori den pågældende virker eller har virket som biskop.

Disse 3 scenarier vil blive behandlet nærmere nedenfor.

5.11.1 Biskoppen ønsker at gå på pension eller overgå til ansættelse uden for folkekirken

Såfremt en biskop fylder 75 år inden åremålets udløb, følger det af procedurens pkt. 1, at Kirkeministeriet meddeler biskoppen afsked med pension fra udgangen af den måned, hvori vedkommende fylder 75 år.

Kirkeministeriets hjemmel til at meddele biskoppen afsked i denne situation følger af den foreslåede nye formulering af tjenestemandslovens § 43 a, stk. 2, da afsked i dette tilfælde alene sker, idet biskoppen har opnået den alder, der efter lovgivningen er foreskrevet som aldersgrænse for stillingen som biskop.

Såfremt biskoppen ikke er fyldt 75 år, men har nået den almindelige pensionsalder ved åremålets udløb, kan biskoppen meddele ministeriet, at han/hun ikke ønsker at fortsætte i en tilbagegangsstilling efter åremålets udløb, men ønsker at gå på pension. Dette kan f.eks. ske skriftligt, når Kirkeministeriet inden åremålets udløb retter henvendelse til biskoppen med forespørgsel om, hvorvidt vedkommende ønsker at overgå til en tilbagegangsstilling ved åremålets udløb, jf. også procedurens pkt. 2 og pkt. 3.

Da den afgående biskop i dette eksempel oplyser, at vedkommende ikke ønsker at overgå til ansættelse i en tilbagegangsstilling, anses afskedigelsen for at ske efter ansøgning. I denne situation meddeler ministeriet derfor biskoppen afsked med virkning fra udgangen af åremålet, jf. forslaget til ny formulering af tjenestemandslovens § 43 a, stk. 2, jf. den gældende bestemmelse i tjenestemandslovens § 27.

En biskop der har nået den almindelige pensionsalder, vil også fremover kunne forlange sig afskediget, jf. tjenestemandslovens § 27, for at gå på pension, uanset om åremålet er

udløbet eller ej. En biskop vil ligeledes på et vilkårligt tidspunkt kunne forlange sig afskediget, jf. tjenestemandslovens § 27, såfremt vedkommende ønsker at søge ansættelse uden for folkekirken.

5.11.2 Biskoppen ønsker at overgå til en tilbagegangsstilling

Hvis en biskop, der ikke fylder 75 år ved åremålets udløb, har krav på en tilbagegangsstilling, jf. procedures pkt. 1, og vedkommende ønsker at gøre brug heraf, skal biskoppen meddele dette til ministeriet, når ministeriet i passende tid inden åremålets udløb retter henvendelse til den pågældende, jf. procedures pkt. 1.

Herefter forhandler biskoppen og ministeriet om det nærmere indhold af tilbagegangsstillingen, jf. procedures pkt. 2 og 4.

I den forbindelse vurderer ministeriet, hvorvidt biskoppen fortsat opfylder kravet i tjenestemandslovens § 4. Ministeriet orienterer biskoppen om sin vurdering, jf. procedures pkt. 6, jf. pkt. 5.

Er vurderingen positiv, foretager ministeriet ansættelse af den afgåede biskop i tilbagegangsstillingen, jf. procedures pkt. 5.

Den højeste afgangsalder for tilbagegangsstillingen vil svare til den, der i øvrigt gælder for præster i folkekirken.

Såfremt ministeriet vurderer, at den afgående biskop ikke længere opfylder kravet i tjenestemandslovens § 4, vil biskoppen ikke kunne overgå til ansættelse i tilbagegangsstillingen, jf. procedures pkt. 6.

I denne situation må afskedigelsen anses for at ske uden ansøgning. Ministeriet skal derfor meddele biskoppen afsked med virkning fra åremålets udløb, jf. den foreslåede nye bestemmelse i tjenestemandslovens § 43 a, stk. 2, jf. § 28, og i overensstemmelse med proceduren i tjenestemandslovens § 31.

5.11.3 En biskop søger nyvalg som biskop i et andet stift

En biskop ønsker at søge nyvalg som biskop i et andet stift end det, den pågældende aktuelt eller tidligere har været ansat i som biskop.

Den pågældende skal på linie med andre kandidater opfylde valgbarhedsbetingelserne, jf. de til enhver tid gældende regler herom. Det vil i den forbindelse ikke i sig selv have nogen selvstændig betydning for valgbarheden, hvorvidt den pågældende aktuelt er udnævnt til biskop på længerevarende åremål i et andet stift, om vedkommende er overgået til ansættelse i en tilbagegangsstilling, eller evt. har haft ansættelse i en helt anden stilling uden for folkekirken.

Såfremt en biskop, der aktuelt er ansat på længerevarende åremål, søger valg til et ledigt bispeembede, uden at opnå valg, fortsætter det eksisterende ansættelsesforhold uden ændringer.

Såfremt en tidligere biskop fører valgkamp under sin ansættelse i en tilbagegangsstilling, fortsætter ansættelsesforholdet i tilbagegangsstillingen på uændrede vilkår, såfremt den pågældende ikke opnår nyvalg til biskop. Det svarer til, hvad der i dag gælder for præster og provster, der stiller op som kandidater til et bispevalg.

Opnår den pågældende nyvalg, vil ansættelsen i tilbagegangsstillingen blive bragt til ophør med virkning fra udnævnelsen til biskop. Det er i den situation uden betydning, hvorvidt fratreden kan ske med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, jf. tjene-

stemandslovens § 27. Årsagen er, at folkekirken allerede i dag anlægger et 'koncernsynspunkt' i sådanne situationer.

5.12 Lønforhold for biskopper på længerevarende åremål

5.12.1 Indledning

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at indførelse af åremål indebærer, at den valgte biskop og Kirkeministeriet som ansættelsesmyndighed skal indgå i en konkret, individuel forhandling om åremålsaftalen, før ansættelse finder sted.

Følgende overvejelser og instrumenter kan inddrages i forhandlingen:

- Løn i åremålsperioden
- Tilbagegangsstilling eller ej. Herunder det lønmæssige niveau i tilbagegangsstillingen, tilbagegangsstillingens karakter m.m.
- Hensynet til åremålets længde.
- Om der ydes åremålsstillæg og i tilfælde heraf størrelsen af åremålsstillægget.
- Om der ydes fratrædelsesbeløb og i tilfælde heraf størrelsen af fratrædelsesbeløbet.
- Om der indgår andre særlige 'benefits' i aftalen såsom særlige feriedage, uddannelsesorlov og/eller bevilling af uddannelsesforløb eller lignende.

5.12.2 Lønramme

Biskopper aflønnes i dag efter lønramme 39, og det forudsættes, at biskopperne også fremover ansættes og aflønnes som tjenestemænd.

Det er muligt at forhandle særlige tillæg.

5.12.3 Tilbagegangsstilling

Biskopperne skal allerede på ansættelsestidspunktet have tilbud om, at få indført en tilbagegangsstilling i åremålsaftalen.

Tilbagegangsstillingen vil blive sammensat bl.a. på baggrund af den enkeltes biskops interesser og kompetencer, og stillingsbeskrivelsen vil blive udarbejdet i et samarbejde mellem biskoppen og ministeriet. Det vil sige, at biskoppen vil blive tilbudt en individuelt tilpasset stilling.

Lønnen i tilbagegangsstillingen vil være 2 lønrammer lavere end lønrammen for bispestillingen. Arbejdsgruppen forudsætter, at der bliver tale om ret til fortsat beregning af pension efter lønrammen i bispestillingen.

Biskopper, der fravælger krav om en tilbagegangsstilling ved åremålets udløb, kan til enhver tid søge en ledig stilling indenfor folkekirken og evt. forhandle individuelle vilkår.

5.12.4 Åremålets varighed (12 år)

Ifølge de almindelige regler vedrørende åremålsansættelse for offentligt ansatte er åremålsansættelse tidsbegrænset til en periode på mellem 3 og 6 år med mulighed for forlængelse op til 3 år.

At biskopper ansættes i et 12 årigt åremål må i forhold til vilkårsforhandling ses som en lang ansættelsesperiode, hvor biskopperne er sikret ansættelse. Dette vil blive tillagt vægt i vilkårsforhandlingen.

5.12.5 Åremålstillæg

Ved forhandling om åremålsaftale kan det aftales, at der ydes et særligt åremålstillæg.

Det vil ved fastsættelse af evt. åremålstillæg blive tillagt vægt at biskopperne på ansættelsestidspunktet bliver tilbudt en tilbagegangsstilling i deres ansættelsesaftale, jf. ovenfor i afsnittet ”Tilbagegangsstilling” samt at der er tale om et meget langt åremål på 12 år, hvor biskopperne er sikret ansættelse.

5.12.6 Fratrædelsesbeløb

Som et led i åremålsaftalen kan det fastsættes, at der ved åremålsansættelsens udløb ydes et individuelt fratrædelsesbeløb.

Fratrædelsesbeløb efter åremålsreglerne indføres, for at sikre den afgående biskop en indtægt, indtil vedkommende har fået et nyt job.

At *mindretal*, bestående af Preben Juul Sørensen, Per Bucholdt Andreasen og Charlotte Ellermann finder, at fratrædelsesbeløbet bør kunne udgøre op til en måneds løn for hvert fulde ansættelsesår. Per Bucholdt Andreasen og Charlotte Ellermann anfører, at der er tale om aftalestof, og at biskopper – selv på længerevarende åremål – ikke bør stilles ringere end ved korte åremålsforløb.

Et *flertal*, bestående af arbejdsgruppen bortset fra Preben Juul Sørensen, Per Bucholdt Andreasen og Charlotte Ellermann, finder imidlertid, at fratrædelsesbeløb bør kunne udgøre op til en måneds løn for hvert fulde 2 års ansættelse.

Der er efter flertallets opfattelse intet der taler for, at en biskop, hvis åremål er udløbet, skal bruge dobbelt så lang tid som andre åremålsansatte, for at finde et nyt job. Flertallet lægger i den forbindelse vægt på, at biskopper ansættes på længerevarende åremål, hvor åremålet er af 12 års varighed. Åremålet er således af dobbelt så lang varighed, som et ’normalt’ åremål.

Flertallet lægger desuden vægt på, at biskopperne allerede ved ansættelsestidspunktet tilbydes, at krav på en tilbagegangsstilling kan skrives ind i åremålsaftalen.

Flertallets forslag til muligheder for ydelse af fratrædelsesbeløb er sammenfattet i skemaet, der er optrykt på næste side.

Oversigt over mulighederne for at yde fratrædelsesbeløb i forbindelse med afsked		
	Med tilbagegangsret	Uden tilbagegangsret
Ved åremålets udløb	Op til 1 måneds løn i <i>tilbagegangsstillingen</i> for hvert fulde 2 års ansættelse	Op til 1 måneds løn i <i>åremålsstillingen</i> for hvert <i>fulde</i> 2 års ansættelse
Ansøgt afsked (intet konkret aftalt)	Intet fratrædelsesbeløb	Intet fratrædelsesbeløb
Ansøgt afsked (konkret aftale)	Op til 1 måneds løn i <i>tilbagegangsstillingen</i> for hvert <i>fulde</i> 2 års <i>faktisk</i> ansættelse	Op til 1 måneds løn i <i>åremålsstillingen</i> for hvert <i>fulde</i> 2 års <i>faktisk</i> ansættelse
Uansøgt afsked af anden årsag end alder, sygdom eller disciplinære forhold (intet konkret aftalt)	1 måneds løn i <i>tilbagegangsstillingen</i> for hvert <i>påbegyndt</i> års ansættelse	12 måneders løn i <i>åremålsstillingen</i>
Uansøgt afsked af anden årsag end alder, sygdom eller disciplinære forhold (særlige vilkår aftalt)	De konkrete vilkår, som er aftalt i kontrakten	De konkrete vilkår, som er aftalt i kontrakten
Uansøgt afsked på grund af alder, sygdom eller død (intet konkret aftalt)	Intet fratrædelsesbeløb	Intet fratrædelsesbeløb
Uansøgt afsked på grund af alder, sygdom eller død (konkret aftale)	Op til 1 måneds løn i <i>tilbagegangsstillingen</i> for hvert <i>fulde</i> 2 års <i>faktisk</i> ansættelse	Op til 1 måneds løn i <i>åremålsstillingen</i> for hvert <i>fulde</i> 2 års <i>faktisk</i> ansættelse
Uansøgt afsked på grund af disciplinære eller strafbare forhold	Intet fratrædelsesbeløb	Intet fratrædelsesbeløb

5.12.7 Særlige feriedage, uddannelsesorlov og bevilling af uddannelsesforløb eller lignende

Ved forhandling om åremålsaftale kan indgås aftale om særlige feriedage, uddannelsesorlov og bevilling af uddannelsesforløb eller lignende.

6 Overvejelser vedrørende præster og provster

6.1 Bemærkninger til den tidligere aldersgrænse på 70 år

Arbejdsgruppen finder, at der ved ansættelsesforhold, der rækker langt ud over 70 årsgrænsen rent statistisk er en stigende risiko for, at den pågældende ikke vil opfylde forudsætningen i tjenestemandslovens § 4, hvorefter ansættelse som tjenestemand bl.a. forudsætter, at vedkommende efter sin alder og helbredstilstand er i stand til at bestride tjenesten stillingen som præst eller provst.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at jo højere alder en person har, jo større er risikoen for at den pågældendes intellekt og virkelighedssvarende selvopfattelse mindskes med helbredstilstanden i øvrigt, når der er tale om ansættelsesforhold, der rækker langt ud over 70-års grænsen.

Tjenestemændenes hidtidige højeste afgangsalder på 70 år betød bl.a., at tjenestemandsansatte præster og provster havde ganske klare forudsætninger for at vide, hvornår deres tjenestemandsansættelse senest skulle ophøre.

Som en konsekvens heraf, havde tjenestemandsansatte præster og provster god mulighed for at forberede sig på en værdig fratræden fra deres tjenestemandstillinger.

Det samme gjorde sig gældende for det/de lokale menighedsråd og for de øvrige folkekirkelige myndigheder.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at den obligatoriske afgangsalder på 70 år i nogen udstrækning har været medvirkende til, at præsters og provsters afskedigelse som hovedregel kunne ske uden traumatiserende sager om uansøgt afsked.

På den anden side er arbejdsgruppen enig i opfattelsen af, at en alder på 70 år ikke eo ipso medfører, at den pågældende præst eller provst vil være uegnet til at varetage sit embede.

Det er dog arbejdsgruppens faste opfattelse, at der også fremover er behov for at have en højeste afgangsalder for præster.

6.2 Særlige forhold af betydning for præster og provster

Som anført ovenfor i afsnit 2, har arbejdsgruppen forholdt sig til, at der ved ansættelsesforhold, der rækker langt ud over 70 årsgrænsen, statistisk set er en stigende risiko for, at den pågældendes intellekt og virkelighedssvarende selvopfattelse mindskes.

Arbejdsgruppen finder, at der ved ansættelsesforhold, der rækker langt ud over 70 årsgrænsen rent statistisk er en stigende risiko for, at den pågældende ikke vil opfylde forudsætningen i tjenestemandslovens § 4, hvorefter ansættelse som tjenestemand bl.a. forudsætter, at vedkommende efter sin alder og helbredstilstand er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling.

Desuden er menighedsrådenes kaldelsesret fundamental for folkekirken som trossamfund, jf. også de almindelige bemærkninger i pkt. 3.3 til L 175, der er gengivet ovenfor. Denne kaldelsesret er bl.a. kommet til udtryk i bekendtgørelse nr. 120 af 22. februar 2000 om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præstestillinger m.m.

Bekendtgørelsen om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præstestillinger m.m. er udstedt med hjemmel i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

En af de folkevalgte menighedsråds vigtigste funktioner ville således i nogen udstrækning kunne gøres illusorisk, såfremt en præst fremover kunne blive siddende i den samme stilling *ad infinitum*, og derved 'binde' efterfølgende menighedsråd for en periode, der kunne være endog væsentlig længere end i dag.

Arbejdsgruppen finder desuden, at såfremt en præst fremover kunne forblive ansat meget længe efter sit 70. år, vil der i særlige tilfælde kunne opstå en øget risiko for, at præsten og menigheden vokser fra hinanden, vel at mærke uden at præsten dermed går udenfor folkekirken's bekendelsesgrundlag. Dermed er der risiko for, at der opstår en dybtgående uoverensstemmelse mellem præst og menighed som betyder en væsentlig hindring for det kirkelige livs trivsel på det pågældende sted.

De kirkelige myndigheders eneste mulighed for at gribe ind over for dette, ville i givet fald være at søge præsten afskediget uansøgt, jf. særbestemmelsen i tjenestemandslovens § 43.

Særbestemmelsen i tjenestemandslovens § 43 er dog kun brugt sjældent i praksis, idet den anvendes restriktivt¹¹.

Det er arbejdsgruppens faste opfattelse, at det vil være uacceptabelt for folkekirken som trossamfund, hvis en ophævelse eller væsentlig udskydelse af den højeste afgangsalder skulle føre til en stigning i antallet af sager om uansøgt afsked, jf. tjenestemandslovens § 43.

Som et sidste eksempel, hvor stillingerne som præst og provst i folkekirken adskiller sig væsentligt fra andre tjenestemandstillinger i staten, skal det nævnes, at både præste- og provstestillinger er kendetegnet ved at have en meget høj grad selvstændighed i tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet.

Selv om både provster og biskopper som en del af deres embedsvirksomhed tager på tilsynsbesøg og visitatser indenfor hhv. provstiet/stiftet, så vil det i praksis ikke være en del af dagligdagen, at den enkelte præst modtager besøg af den tilsynsførende provst eller biskop.

På samme måde er det heller ikke normalt, at den enkelte provst i det daglige modtager tilsynsbesøg fra sin biskop.

Muligheden for at opdage, at en præst eller provst ikke længere opfylder forudsætningerne i tjenestemandslovens § 4, vil dermed i praksis ofte være forbundet med, at de kirkelige myndigheder allerede har modtaget en klage over den pågældende. Dermed er der lagt op til, at det videre forløb kan resultere i en sag om uansøgt afsked, hvilket alt andet lige må antages at være både opslidende og traumatiserende for den pågældende.

6.3 Overvejelser om fastsættelse af en højere afgangsalder

Arbejdsgruppen lægger meget stor vægt på, at der fastsættes en højeste afgangsalder for såvel præster som provster.

Det er endvidere arbejdsgruppens opfattelse, at denne holdning generelt deles af menighedsrådene.

¹¹ Steffen Brunés anfører på side 64 i Folkekirken's Personale (3. udgave, Nyt Juridisk Forlag 2003), at særbestemmelsen i tjenestemandslovens § 43 kun har været anvendt fire gange i perioden 1989-1999.

Arbejdsgruppen finder herefter, at en ny højeste afgangsalder for tjenestemandsansatte præster og provster skal findes efter en afvejning af tre forskellige hensyn:

- Hensynet til at lade arbejdsdygtige personer på 70 år eller derover fortsætte på arbejdsmarkedet
- Hensynet til menighedsrådenes kaldelsesret
- Hensynet til at forebygge sager om uansøgt afsked pga. manglende opfyldelse af tjenstemandslovens § 4.

Arbejdsgruppen har hæftet sig ved, at ophævelsen af den generelle 70 års-grænse i tjenstemandslovens § 29 ikke i sig selv medfører ændringer i afgangsalderen for de tjenstemænd, for hvilke der ved aftale, jf. tjenstemandslovens § 45, er fastsat en anden aldersgrænse over 60 år.

I de almindelige bemærkninger til lovforslag nr. L 175¹² anføres det således bl.a., at aftaler om en lavere pligtig afgangsalder end 70 år bl.a. er indgået for visse tjenstemænd i politiet (63 år), forsvaret (60 år) og kriminalforsorgen (63 år). Ifølge lovforslagets almindelige bemærkninger drejer det sig om i alt ca. 25.000 tjenstemænd.

Arbejdsgruppen har derfor drøftet, hvorledes en højeste afgangsalder for præster og provster nærmere kan fastsættes.

I den forbindelse har arbejdsgruppen bl.a. overvejet, hvorvidt en højeste afgangsalder med fordel kan fastsættes til 72 år, jf. tilkendegivelserne fra Dommerforeningens og Dommerfuldmægtigforeningens formænd om en evt. ændring af den højeste afgangsalder for dommere og andre tjenstemandsansatte jurister ved domstolene, som de er gengivet i betænkningen af 21. maj 2008 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg vedr. L 175¹³.

Arbejdsgruppen finder imidlertid ikke, at en højeste afgangsalder for tjenestemandsansatte præster og provster på 72 år, i tilstrækkeligt omfang vil tilgodese hensynet til, at arbejdsdygtige personer på 70 år eller derover kan fortsætte på arbejdsmarkedet.

Arbejdsgruppen har derfor også drøftet en forhøjelse på 5 år af den nuværende højeste afgangsalder, således at den højeste afgangsalder for præster og provster fremover kan fastsættes til 75 år.

En sådan forhøjelse vil i givet fald betyde, at den højeste afgangsalder for tjenestemandsansatte præster og provster vil være magen til den højeste afgangsalder for biskopper, jf. arbejdsgruppens forslag i afsnit 5.6.

Som det også er beskrevet i kapitlet om en højere afgangsalder for biskopper, så gælder der for præstestillinger en fast administrativ praksis for, at den, der ansættes i præstestillingen, skal være fyldt 25 år. Denne regel fremgik oprindeligt af Danske Lov 2-2-4, der fastslog at ”Ingen maa stædis til noget Præstekald, som ikke er sine fulde fem og tyve Aar.”. Bestemmelsen fremgår ikke af ansættelsesloven, men den kirkeretlige litteratur¹⁴

¹² Se de almindelige bemærkninger, pkt. 3.6 om aftalte afgangsalde:
www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=114507.

¹³ Se Folketingets hjemmeside på adressen:
www.ft.dk/samling/20072/Lovforslag/L175/Bilag/6/563337.HTM.

¹⁴ Se f.eks. side 165 i August Roesens: Dansk Kirkeret, 3. udgave (Den danske Præsteforening 1976), og note 1 på side 112 i August Roesens: Kirkelove, 4. udgave (Lohses Forlag 1981) samt side 7 i Steffen Brunés: Folkekirkens Personale, 2. udgave (Nyt Juridisk Forlag 2003).

og den administrative praksis har ikke desto mindre i en længere årrække lagt til grund, at alderskravet fortsat er gældende.

Hertil kommer, at stillinger som præst i folkekirken som alt overvejende hovedregel i praksis besættes med ansøgere, der har bestået teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet, jf. ansættelseslovens § 1, stk. 1, nr. 1.

Det fremgår af ansættelseslovens § 2, at kirkeministeren undtagelsesvis kan give en person, der ikke opfylder betingelserne i § 1, stk. 1, tilladelse til under nærmere fastsatte vilkår at søge en præstestilling. Sådant tilladelse kan dog kun gives, hvis ansøgeren er fyldt 35 år, jf. ansættelseslovens § 2, stk. 2.

Det forekommer således ikke urimeligt at antage, at en præst eller provst i folkekirken har været 25-30 år ved sin første tjenestemandansættelse som præst i folkekirken.

Såfremt det herefter lægges til grund, at den pågældendes samlede ansættelse som præst og evt. provst i dag højst kan beløbe sig til 40-45 år, vil en forhøjelse af den højeste afgangsalder til 75 år medføre en forlængelse af det samlede folkekirkelige karriereforløb for de pågældende på mellem 11,1% og 12,5%.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at en forhøjelse af den højeste afgangsalder til 75 år således medfører en markant forlængelse af den mulige samlede tjenestemandansættelse som præst og evt. provst i fht. den nuværende retstilstand, hvor den højeste afgangsalder er 70 år.

Det er ligeledes arbejdsgruppens opfattelse, at en sådan udvidelse af den mulige samlede tjenestemandansættelse vil være i overensstemmelse med de hensyn, der i øvrigt begrundede ophævelsen af den generelle 70-års grænse i tjenestemandlovens § 29.

Desuden hæfter arbejdsgruppens sig ved, at en højeste afgangsalder på 75 år forekommer mere rimelig end 72 år, i forbindelse med hensynet til at lade arbejdsdygtige personer på 70 år eller derover forblive på arbejdsmarkedet, også når der henses til den generelt stigende levealder siden 70-års grænsen blev indført.

Det er desuden arbejdsgruppens opfattelse, at en forhøjelse til 75 år kan mindske en evt. fremtidig mangel på ansøgere til præstestillinger.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at en forhøjelse af afgangsalderen til 75 år skal ledsages af seniorpolitiske tiltag.

Ud fra en samlet afvejning af de tre forskellige hensyn, jf. ovenfor, finder arbejdsgruppen det herefter afgørende, at præsters og provsters ansættelse ikke kan gå ud over deres 75. år.

6.4 Arbejdsgruppens forslag til ny lovbestemmelse

Den gældende bestemmelse i tjenestemandlovens § 43 a lyder således:

”§ 43 a. Præster, provster og biskopper afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år.”

Da nyudnævnte biskopper fremover forudsættes ansat på længerevarende åremål, jf. regeringsgrundlaget, er det arbejdsgruppens opfattelse, at ansættelsesvilkårene for biskopper i fremtiden vil adskille sig væsentligt fra ansættelsesvilkårene for præster og provster. Arbejdsgruppen henviser til sine bemærkninger i forbindelse med forslaget til ny lovbestemmelse om en højeste afgangsalder for biskopper.

Arbejdsgruppen har udformet nedenstående forslag til en ny udformning af tjenstemandslovens § 43 a:

”§ 43 a. Præster og provster afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 75 år.

Stk. 2. Biskopper afskediges fra udgangen af den måned, hvori deres åremålsansættelse udløber, dog senest fra udgangen af den måned, hvori de fylder 75 år.”

6.5 Overvejelser vedr. præsters og præsters tjenstebolig

Hovedreglen om tjensteboliger for tjenstemandsansatte præster og provster findes i § 18 i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v., der lyder således:

”§ 18. Til stillinger som sognepræst knyttes tjenstebolig. Kirkeministeren kan dog undtage herfra.”

I dag er der dog i en vis udstrækning adgang til at dispensere fra pligten til at bo tjenstebolig. Reglerne herom fremgår af § 1, stk. 2-7 i [Kirkeministeriets cirkulære af 15. august 2007 om tjenstebolig for folkekirkens præster](#). Bestemmelserne lyder således:

”§ 1. [...]

Stk. 2. Præster meddeles efter ansøgning dispensation fra en bestående boligpligt op til 1 år før fratræden fra stillingen. Ved ansøgning om dispensation for en periode på mere end 6 måneder før fratræden, skal ansøgning indgives med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 3. Præster meddeles efter ansøgning dispensation fra en bestående boligpligt op til 2 år før fratræden fra stillingen, såfremt menighedsrådet træffer beslutning om at støtte præstens ansøgning herom. Ansøgningen indgives med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 4. En præst, der er gift med en anden præst med tjensteboligpligt, meddeles efter ansøgning dispensation fra boligpligten, såfremt ægtefællens tjenstebolig ikke befinder sig længere end 50 km. fra præstens sogn.

Stk. 5. En præst, der er gift med en anden præst med tjensteboligpligt, kan ansøge om dispensation fra boligpligten, såfremt ægtefællens tjenstebolig befinder sig mere end 50 km. fra præstens sogn. Ansøgning herom indgives med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned. Forinden der træffes afgørelse herom, gives menighedsråd og provst samt en eventuel bruger lejlighed til at udtale sig.

Stk. 6. Ansøgninger efter stk. 2-5 indsendes til biskoppen, der meddeler dispensation i sager, jf. stk. 2-4, og træffer afgørelse i sager, jf. stk. 5. Biskoppen sørger desuden for, at give fornøden orientering om udfaldet af sager efter stk. 2-5.

Stk. 7. Såfremt et forhold ikke er omfattet af stk. 2-5, kan kirkeministeren af sociale eller helbredsmæssige grunde i særlige tilfælde dispensere fra en bestående boligpligt efter ansøgning fra præsten. Forinden der træffes afgørelse, gives menighedsråd, provst og biskop samt en eventuel bruger lejlighed til at udtale sig. Kirkeministeren sørger desuden for, at give fornøden orientering om udfaldet af sagen.”

Arbejdsgruppen finder det hensigtsmæssigt, at det ud fra en seniorpolitisk synsvinkel overvejes at indføre en mere fleksibel dispensationsordning fra tjensteboligpligten til imødekommelse af ønsker fra ældre præster.

Formålet med en sådan mere fleksibel dispensationsordning skal være at gøre det mere attraktivt for de ældre præster at forblive i stilling.

Arbejdsgruppen er opmærksom på, at indførelsen af et ensidigt retskrav for præsterne på en mere fleksibel dispensationsmulighed kunne betyde, at visse menighedsråd ville havne i økonomisk uføre, da de ikke som hidtil kunne påregne fortsat at oppebære en indtægt fra boligen i hele den periode, dispensationen måtte vedrøre.

Derfor lægger arbejdsgruppen vægt på, at en mere fleksibel adgang for ældre præster til dispensation fra pligten til at bebo tjenestebolig ikke blot formuleres som et retskrav for præsterne på dispensation fra tjenesteboligpligten.

En mere fleksibel adgang til dispensation fra tjenesteboligpligten forudsætter efter arbejdsgruppens opfattelse således inddragelse af evt. modsat rettede hensyn til både præsten og menighedsrådet.

Det er dog generelt arbejdsgruppens opfattelse, at menighedsråd vil kunne se en interesse i at støtte præstens ønsker om dispensation fra tjenesteboligpligten, især hvis dette kan medvirke til at fastholde en velfungerende og vellidt præst i embedet.

Et *flertal*, bestående af arbejdsgruppen bortset fra Preben Juul Sørensen, foreslår derfor, at den nuværende bestemmelse i tjenesteboligcirkulærets § 1, stk. 3, formuleres således:

” Stk. 3. Præster meddeles efter ansøgning dispensation fra en bestående boligpligt op til 5 år før fratræden med henblik på pensionering fra stillingen, såfremt menighedsrådet træffer beslutning om at støtte præstens ansøgning herom.”

Tidspunktet for den omtalte fratræden med henblik på pensionering fra stillingen skal være kendt på tidspunktet for ansøgningens behandling. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis ansøgningen er fremsat 5 år inden præsten når den højeste afgangsalder.

Et *mindretal*, bestående af Preben Juul Sørensen, finder, at spørgsmålet om en mere fleksibel adgang til at dispensere fra pligten til at bebo tjenestebolig må gøres til genstand for nærmere analyser og konsekvensvurderinger i et andet regi end nærværende rapport, inden forslag til forlængelse af dispensationslængden tages op.

7 Arbejdsgruppens samlede lovudkast

Arbejdsgruppen foreslår en ændring af tjenestemandslovens § 43 a. Der henvises særligt til afsnit 5.9 og afsnit 6.4 i nærværende rapport.

Den gældende formulering af tjenestemandslovens § 43 a, blev indført ved § 1, nr. 6, i [lov nr. 484 af 17. juni 2008 om ændring af lov om tjenestemænd og forskellige andre love](#).

<i>Gældende formulering</i>	<i>Arbejdsgruppens forslag</i>
	<p style="text-align: center;">§ 1.</p> <p>I lov om tjenestemænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 531 af 11. juni 2004, som ændret ved § 2 i lov nr. 527 af 24. juni 2005 og § 6 i lov nr. 1587 af 20. december 2006 og § 1 i lov nr. 484 af 17. juni 2008, foretages følgende ændringer:</p>
	<p>1. Efter § 40 indsættes som ny bestemmelse:</p> <p style="padding-left: 40px;">”§ 40 a. Nyudnævnte biskopper ansættes på åremål af 12 års varighed.”</p>
<p>§ 43 a. Præster, provster og biskopper afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år.</p>	<p>2. § 43 a affattes således:</p> <p style="padding-left: 40px;">”§ 43 a. Præster og provster afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 75 år.</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>Stk. 2.</i> Biskopper afskediges fra udgangen af den måned, hvori deres åremålsansættelse udløber, dog senest fra udgangen af den måned, hvori de fylder 75 år.”</p>
	<p style="text-align: center;">§ 2.</p> <p>I lov om udnævnelse af biskopper og om stiftsbåndsløsning, jf. lovbekendtgørelse</p>

	nr. 608 af 6. juni 2007, foretages følgende ændringer:
<p>§ 1. Til biskop kan kun udnævnes personer, der har bestået teologisk kandidat-eksamen fra et universitet her i landet og opfylder betingelserne for at blive ansat som præst her i landet</p>	<p>1. Efter § 1 indsættes som nyt stk. 2:</p> <p>” <i>Stk. 2.</i> En biskop kan ikke udnævnes på ny i et stift, hvori vedkommende tidligere har virket som biskop.”</p>
	<p>§ 3.</p> <p>Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Tjenestemandslovens § 43 a, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 2, berører ikke lovligheden af ansøgte eller uansøgte afskedigelser, der er foretaget før lovens ikrafttræden.</p>

8 Bilag

8.1 Oversigt over biskopper i embede pr. juni 2008

OVERSIGT OVER BISKOPPER I EMBEDE, JUNI 2008					
STIFT	FØDSELSÅR	FYLDER 70 ÅR I	BISKOP FRA	ANCIENNITET	ANCIENNITET SOM 70-ÅRIG
København	1941	2011	1992 (51 år)	16 år	19 år
Helsingør	1951	2021	1995 (44 år)	13 år	26 år
Roskilde	1955	2025	2008 (52 år)	0 år	17 år
Fyen	1944	2014	1995 (51 år)	13 år	19 år
Lolland- Falster	1952	2022	2005 (53 år)	3 år	17 år
Aalborg	1940	2010	1991 (51 år)	17 år	19 år
Viborg	1946	2016	1996 (50 år)	12 år	20 år
Århus	1945	2015	1994 (49 år)	14 år	21 år
Ribe	1944	2014	2003 (59 år)	5 år	11 år
Haderslev	1950	2020	1999 (49 år)	9 år	21 år
			Gns.: 50,9 år	Gns.: 10,2 år	Gns.: 19 år

8.2 Om biskopperne i Svenska Kyrkan

Biskopper i Svenska Kyrkan udpeges på grundlag af et valg. Bevis for udnævnelse af biskoppen udfærdiges af Kyrkostyrelsen. Biskopper er ansat og aflønnet af Svenska Kyrkan. Ansættelsen gælder til normal svensk pensionsalder, medmindre biskoppen dør eller selv søger sin afsked på et tidligere tidspunkt.

Der er ingen generel tilbagetrædelses- eller retræteordning.

Bestemmelser om biskoppens opgaver samt udpegning af biskopper findes i kapitel 8 i Kyrkoordningen. (Kyrkoordningen vedtages af Kirkemødet).

En biskop udpeges gennem et valg i stiftet. Stemmeret har medlemmerne af domkapitlet og af stiftsstyrelsen, præster, der er ansat i stiftet, samt en gruppe elektorer (lægfolk), hvis antal svarer til antallet af præster. Ved valg af ærkebiskop er der grupper i alle stifter, som har stemmeret.

Forud for det egentlige valg holdes et prøvevalg med henblik på nominering af kandidater.

Kandidater, som i prøvevalget har fået mindst 5 procent af stemmerne, vurderes af Svenska Kyrkans ansvarsnævn for biskopper. Kun kandidater, som ifølge ansvarsnævnet er ”behöriga”, det vil sige egnede og kompetente, kan være kandidater i det egentlige valg. Om muligt skal mindst fem kandidater vurderes af ansvarsnævnet.

En kandidat, som i det egentlige valg har fået mindst halvdelen af stemmerne, er valgt. Hvis ingen kandidat opnår mindst halvdelen af stemmerne, gennemføres en 2. valgrunde med de to kandidater, som i første runde fik flest stemmer. Ved stemmelighed mellem to kandidater træffes afgørelsen ved lodtrækning.

Kyrkostyrelsen bekræfter valget ved at udstede et bevis om udnævnelsen til biskop til den, som i kraft af flest stemmer (eller lodtrækning) har vundet valget.

Der er ingen generel tilbagetrædelsesordning / retrætstilling.

8.3 Om biskopperne i Den norske kirke

Biskopper i Den norske kirke udnævnes af kongen. De er embedsmænd, der også aflønnes af staten, og ansættelsen gælder til normal pensionsalder (senest når man fylder 70 år), medmindre biskoppen dør eller selv søger sin afsked på et tidligere tidspunkt.

Kirkedepartementet har på forespørgsel oplyst, at der ikke findes nogen særskilt retræteordning for biskopper. Biskopper har imidlertid som alle andre statsansatte mulighed for at gå på pension, når de er fyldt 62 år. Pensionen er i så fald afhængig af, hvor mange år de har optjent pension.

Reglerne for nomination og udnævnelse af biskopper findes i Forskrift udstedt i henhold til lov om Den norske kirke. Biskoppens ansættelses- og tjenestevilkår findes i Forskrift Tjenesteordning for biskopper.

Bispedømmerådet skal nominere mindst tre og højst fem personer som kandidater til bispevalget. Bispedømmerådet skal tilstræbe, at der er både kvinder og mænd blandt de nominerede. De nominerede skal have ”de kvalifikationer, som kræve for at blive ansat som præst og i øvrigt opfylde Grundlovens vilkår for at blive udnævnt til embedsmand”.

Ved valget har følgende stemmeret:

- præster, der er ansat i det pågældende bispedømme
- provster i alle bispedømmer
- de teologiske professorer ved de teologiske fakulteter samt rektorerne for de praktisk-teologiske seminarier
- menighedsrådene i det pågældende bispedømme
- indviede kateketer, diakoner og kantorer ansat inden for bispedømmet.

Efter afstemningen får Kirkerådet og biskopperne mulighed for at udtale sig om de tre kandidater, som har fået flest stemmer i bispevalget.

Valget er ikke bindende for kongens (regeringens) endelige udnævnelse.

Det overvejes for tiden i Norge som led i revision af forholdet mellem staten og kirken at give den demokratiske dimension af udnævnelse af biskopper en stærkere stilling, så det er valget i kirken, der er helt afgørende for, hvem der udnævnes.

8.4 Om biskopperne i VELKD i Tyskland

På arbejdsgruppens 1. møde, den 23. juni 2008, besluttede man at indhente nærmere oplysninger om valg af biskopper, herunder om der er fastsat eventuelle bestemmelser om åremål for biskoppers ansættelse, i Tysklands Forenede Evangelisk-Lutherske Kirke ([Vereinigte-Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands, VELKD](#)).

Biskop Kresten Drejergaard rettede herefter henvendelse til Dr. Friedrich Hauschildt, Präsident des Lutherischen Kirchenamtes der VELKD. Dr. Friedrich Hauschildt svarede på henvendelsen den 26. august 2008.

Korrespondancen mellem biskop Kresten Drejergaard og Dr. Friedrich Hauschildt er optrykt nedenfor.

8.4.1 Biskop Kresten Drejergaards brev til Friedrich Hauschildt, VELKD

An Friedrich Hausschildt

VELKD

In der dänischen Kirche haben wir zur Zeit eine Arbeitsgruppe, die sich mit den Bedingungen für die Erwählung der Bischöfe beschäftigt.

Deshalb möchten wir gern etwas über die Bedingungen für Bischofswahl in den deutschen Landeskirchen wissen.

Wir haben einige Fragen:

1. Wer ist für die Erwählung der Bischöfe zuständig?
2. Gibt es gesetzliche Regel für die Erwählung der Bischöfe?
3. Werden die Bischöfe von den Gemeindegliedern oder von den Gemeinderäten oder von den Pfarrern erwählt? Oder von beiden?
4. Werden die Bischöfe für eine festgestellte Periode erwählt?
5. Und wie lange ist in diesem Fall die Periode?
6. Ist Wiedererwählung möglich?

Ich hoffe, dass Sie uns mit Antworte auf diesen Fragen helfen können!

Mit herzlichen Grüße

Kresten Drejergaard,

Bischof auf Fünen, Dänemark

8.4.2 Friedrich Hauschildts svar til Kresten Drejergaard:

-----Oprindeligt meddelelse-----

Fra: Pfuch, Dorothea (VELKD) [mailto:Pfuch@velkd.de]

Sendt: 26. august 2008 09:16

Til: Kresten Drejergaard

Emne:

Sehr geehrter Bischof Drejergaard,

heute komme ich endlich dazu, Ihnen auf Ihre Fragen zu antworten. Die Urlaubszeit (die ich überwiegend in Dänemark verbracht habe) hat diese Verzögerung mit sich gebracht.

Es gibt in unterschiedlichen Landeskirchen etwas unterschiedliche Regelungen, trotzdem lassen sich bestimmte Tendenzen klar erkennen:

1. Die Wahl eines Bischofs wird immer von der zuständigen Landessynode vorgenommen. Neben dem Haushaltsrecht ist das auch für das Selbstbewusstsein einer Synode ein wichtiger Punkt: wir sind diejenigen, die den Bischof wählen.
2. Ja, es gibt gesetzliche Regelungen, normalerweise ein Bischofswahlgesetz. In diesem Gesetz steht, wer ein Vorschlagsrecht hat, welche Mehrheit erreicht werden muss, wie viele Wahlgänge es geben kann, ob das Bischofsamt zeitbegrenzt ist, ob es Widerwahl gibt, auch wie ein Bischof abgesetzt werden kann usw.
3. „Normale“ Gemeindeglieder und Pfarrer – soweit sie nicht Mitglied der Synode sind – können nicht mitwählen.
4. In einigen Kirchen werden Bischöfe für 10 oder 12 Jahre gewählt, in anderen auf Lebenszeit (= bis zur Pensionsgrenze). Es ist eine Tendenz zur Zeitbegrenzung erkennbar.
5. 10 oder 12 Jahre
6. Das ist unterschiedlich in verschiedenen Landeskirchen. Es gibt - zum Beispiel in Nordelbien – auch die Möglichkeit einer eingeschränkten Wiederwahl. Beispiel: Bischof X wird mit 53 Jahren für 10 Jahre zum Bischof gewählt. Als er 63 ist, wird er in einem vereinfachten Verfahren für weitere 2 Jahre bis zur Pensionsgrenze noch einmal wiedergewählt.

Ich hoffe, dass Ihnen diese Antworten helfen, und bin gerne zu weiteren Auskünften bereit.

Med venlig hilsen

Friedrich Hauschildt

8.5 Mindretalsudtalelse fra biskop Kresten Drejergaard

3. december 2008

Mindretalsudtalelse fra biskop Kresten Drejergaard

I overvejelserne vedrørende åremålsansættelse af biskopper er det en mangel, at der ikke er forudsat en fælles forståelse af, hvad bispeembedet går ud på. I sammenhæng hermed er det en yderligere mangel, at der i kommissoriet eller i bemærkninger til kommissoriet ikke er udtrykt et formål med at åremålsansætte biskopper.

I luthersk tradition er bispeembedet først og fremmest defineret som et præsteembede med særlige beføjelser i henseende til at føre tilsyn med kirkens forkyndelse og lære samt med forvaltningen af sakramenterne. Derimod har bispeembedet i sig selv ikke nogen beføjelser i verdslig henseende, medmindre det drejer sig om beføjelser, som er delegeret fra den verdslige myndighed, jf. Den augsburgske Bekendelse, artikel 28.

Ud fra dette grundsynspunkt er provsteembedet en del af kirkens tilsynsembede. Ret beset er bispeembedet og embedet som provst ét embede. Set fra den synsvinkel er det rigtigt, at såvel biskoppens som provstens embede er et midlertidigt embede i den forstand, at embedsmanden til enhver tid kan træde tilbage fra sit tilsynsembede, men stadig fungere som præst. Men et sådant skridt bør bero på embedsmandens eget skøn, medmindre der er tale om misligholdelse af embedet. At det bør forholde sig sådan, er for biskoppens vedkommende en følge af, at biskoppen er valgt og kaldet af sit stift, dvs. valgt og kaldet af kirken selv, men ansat af staten.

En åremålsansættelse af biskopper er udtryk for en opfattelse af bispeembedet, som går ud på, at biskoppen først og fremmest er en administrativ leder i staten, og at biskoppen har modtaget sine embedsmæssige beføjelser fra den verdslige myndighed. Hvis ikke det er grundopfattelsen bag forslaget om åremålsansættelse af biskopper, giver forslaget ikke nogen mening. Derfor skruer forslaget i virkeligheden tiden tilbage til tiden før reformationen, det vil sige til middelalderens investiturstridigheder om, hvorvidt det er den kirkelige magt, der indsætter den verdslige myndighed, eller om det er den verdslige magt, der indsætter den kirkelige myndighed.

Historisk set blev den strid bilagt med den lutherske reformation, som slog fast, at det er den verdslige magt, der indsætter den kirkelige myndighed. Men samtidig blev det også fastslået, at den kirkelige myndighed har sin egen teologiske begrundelse og legitimitet, som er helt uafhængig af den verdslige myndighed. Den opfattelse bliver stort set respekteret i hele statskirkens tid til og med den folkekirkelige udgave af statskirken, hvor der ikke har været megen tvivl om, at det embede, som den kirkelige myndighed udøver som embedskald betragtet ikke er undergivet den verdslige myndighed. I reformationens kirkeretlig set grundlæggende dokument "Den danske kirkeordinans" skelnes der mellem "Guds ordinans" og "kongens ordinans". Til den første hører, at evangeliet skal prædikes ret, og at sakramenterne skal uddeles på rette vis, børn skal oplæres vel, og kirkens tjenere, skolerne og fattige folk forsørges med deres føde. Bispeembedet skal føre tilsyn med, at dette finder sted. Guds ordinans kan der ikke ændres på. Kongens ordinans nævner forskellige ordninger vedrørende gudstjeneste, præstevalg, regler for

undervisning og meget andet praktisk. Kongens ordinans kan der til enhver tid ændres på.

Denne skelnen har været gældende og respekteret i den evangelisk-lutherske kirkes historie i Danmark. I nyere tid er der jævnligt refereret til den som en skelnen mellem "kirkens ydre anliggender" og "kirkens indre anliggender". Det er klart, at biskoppens ansættelsesforhold hører under Kongens ordinans og kirkens ydre anliggender, men selve bispeembedets indhold som tilsynsembede er defineret af Guds ordinans og er en del af kirkens indre anliggender.

Det betyder, at det i folkekirken er staten, der ansætter biskoppen. Og det er også staten, der sætter biskoppen fra bestillingen, hvis der er en grund til det, for eksempel hvis biskoppen svigter det tilsynsembede, hvis indhold er defineret af Guds ordinans. Det vil sige, at staten skal have en saglig grund til at afskedige den af menighederne valgte og kaldede biskop. Det er derfor en fuldkommen arbitrær afgørelse, hvis staten beslutter at afsætte en biskop fra tilsynsembedet efter f.eks. 12 års tjeneste, og det er et ubegrundet indgreb i kirkens indre anliggender.

Hvis statskirken i sin folkekirkelige udgave beslutter at åremålsansætte biskopper, bør det være en beslutning, som har konsekvens for provsteembedet, idet der som før nævnt er tale om ét tilsynsembede. Faktisk burde det forholde sig omvendt, således at provsteembedet kunne begrænses af et åremål fastsat af biskoppen, eftersom provsten udøver sit embede på delegation fra biskoppen.

Der mangler grundlæggende en teologisk og kirkelig argumentation for, at det netop er biskopper, der skal åremålsansættes af den statslige arbejdsgiver. I det hele taget mangler der en redegørelse for, hvad man vil opnå med dette initiativ, som er nedlagt i den nuværende regerings regeringsgrundlag. Men hvis initiativet gennemføres ved lovgivning vil man i alle fald opnå dette, at den evangelisk-lutherske kirke i Danmark som folkekirke ubesmykket fremstår som en statskirke, hvis gejstlige embedsmænd først og fremmest betragtes som statens kirkelige administratorer.

Et lovgivningsinitiativ med åremålsansættelse af biskopper vil på afgørende vis gøre den danske folkekirke forskellig fra de øvrige evangelisk-lutherske kirker i Norden, og det vil også i videre international sammenhæng lægge afstand til Porvoo-fælleskabet, som er et kirkeligt arbejdsfællesskab, som den danske folkekirke ikke har tilsluttet sig under henvisning til, at vi i Danmark har tradition for at folkeligt funderet bispeembede. Alligevel har der i praksis udviklet sig et pragmatisk fællesskab mellem Porvoo-kirkerne og folkekirken. En åremålsansættelse af de danske biskopper vil i denne og andre internationale sammenhænge antagelig blive opfattet på den måde, at folkekirkens bispeembede ikke længere har nogen overvejende kirkelig fundering, men derimod kun en overvejende administrativ fundering.



Kresten Drejergaard