

Betænkning 1527

Provstestillingen og provstiets funktion

Betænkning fra
Arbejdsgruppe vedrørende provstestillinger

Kirkeministeriet - Oktober 2011

Betænkning 1527

Provstestillingen og provstiets funktion

Betænkning fra
Arbejdsgruppe vedrørende provstestillinger

Kirkeministeriet - Oktober 2011

Betænkning 1527

Provstestillingen
og provstiets funktion

Udgivet af Kirkeministeriet oktober 2011

Tryk: Rosendahls

ISBN 978-87-991477-9-3

Indhold

1 Indledning	7
1.1 Arbejdsgruppens kommissorium	7
1.2 Arbejdsgruppens sammensætning	9
1.3 Arbejdsgruppens arbejde	9
2 Sammenfatning	11
2.1 Rekruttering af provster og ansættelsesprocedure	11
2.1.1 Den nuværende ordning	11
2.1.2 Ligestilling	12
2.1.3 Overvejelser i tilknytning til rekruttering	12
2.1.4 Forslag til ændret ansættelsesprocedure	13
2.2 Provsteembedet i historisk og embedsteologisk belysning	15
2.2.1 Historisk belysning	15
2.2.2 Embedsteologisk belysning	16
2.3 Provstens gejstlige tilsyn og ledelsesmæssige funktion	17
2.3.1 Tilsynets indhold og virkemidler	17
2.3.2 Provstens opgaver	19
2.3.3 Overvejelser og forslag om tilsyn og ledelse	19
2.4 Provsten som forvaltningsperson	20
2.4.1 Forretningsførende medlem af provstiudvalget	20
2.4.2 Provstens tilsyn med fast ejendom	20
2.4.3 Ledelsesrolle i provstiet	21
2.4.4 Øvrige opgaver for provst og provstiudvalg	21
2.5 Medhjælp for og aflastning af provsten	21
2.5.1 Provstisekretærer	22
2.5.2 Præstestillinger til aflastning for provsten	22
2.5.3 Anden opgavemæssig aflastning af provsten	22
2.5.4 Overvejelser og forslag om medhjælp og aflastning	23
2.5.5 Provstens uddannelse og efteruddannelse	23
2.6 Provstiets funktioner og opgaver	23
2.6.1 Funktioner og opgaver vedrørende økonomi	24
2.6.2 Funktioner og opgaver vedrørende kirkelige aktiviteter	25
2.6.3 Funktioner og opgaver vedrørende struktur	25
2.6.4 Provstiudvalgets sammensætning	26
2.6.5 Arbejdsgruppens anbefalinger om funktioner og opgaver	27
3 Rekruttering af provster	29
3.1 Historie	29
3.2 Den nuværende ordning	29
3.2.1 Ansøgerkredsen til provste- og domprovstestillinger	29
3.2.2 Indstilling af kandidater til provste- og domprovstestillinger	30
3.2.3 Andre provstestillinger	31

3.2.4	Udfordringer i forhold til den nuværende ordning.....	31
3.3	Arbejdsgruppens overvejelser.....	32
3.3.1	Rekrutteringsgrundlaget.....	32
3.3.2	Balance mellem land og by.....	33
3.3.3	Stillingsopslag/stillingsbeskrivelser.....	34
3.3.4	Retræteordninger.....	34
3.3.5	Menighedsrådets indstillingsret.....	35
3.3.6	Høring af provstiudvalg og provstiudvalgets sammensætning.....	35
3.3.7	Stiftsrådets rolle.....	36
3.3.8	Placering af provstestillingen.....	36
3.3.9	Arbejdsgruppens forslag til ændret procedure.....	37
3.3.10	Model 1.....	37
3.3.11	Model 2.....	38
3.3.12	Model 3.....	38
3.3.13	Placering af provstestillingen.....	39
3.3.14	Sammensætning af provstiudvalget.....	39
4	Provsteembedet i historisk og embedsteologisk belysning.....	40
4.1	Historisk belysning.....	40
4.1.1	Før tjenestemandreformen i 1969.....	40
4.1.2	Fra 1969 til i dag.....	41
4.1.3	Forslag i 1989 fra udvalg om ansættelseslov.....	41
4.1.4	Forslag i 2006 i betænkning om opgaver i sogn, provsti og stift.....	42
4.2	Embedsteologisk belysning.....	43
4.2.1	Ordets tjener - det lutherske embede.....	43
4.2.2	Provsteembedets udvikling og indhold.....	44
4.2.3	Teologisk ledelse.....	46
4.2.4	Teologisk ledelse – hvordan?.....	46
5	Provstens gejstlige tilsyn og ledelsesmæssige funktion.....	48
5.1	Tilsynsembedet.....	48
5.1.1	Overvejelser om tilsynets nutidige indhold.....	48
5.1.2	Overvejelser om tilsynets karakter.....	50
5.1.3	Tilsynets virkemidler.....	50
5.1.4	Undtagelser i forbindelse med tilsynet.....	52
5.1.5	Sammenfatning om tilsynsembedet.....	52
5.2	Samvirket mellem biskop og provst.....	53
5.2.1	Gennemførelse af MUS.....	55
5.2.2	Gennemførelse af APV.....	56
5.3	Provstens øvrige ledelsesopgaver.....	57
5.3.1	Tilrettelæggelse af præsternes ferie.....	57
5.3.2	Administration af sygefravær.....	57
5.3.3	Administration af præsternes rådighedsforpligtelse.....	57

5.4	Ansættelse af præster	58
5.4.1	Provstens rolle i det orienterende møde	58
5.4.2	Provstens rolle i forbindelse med indstillingsmødet	60
5.4.3	Indsættelsesgudstjenesten	60
5.5	Arbejdsgruppens overvejelser.....	61
5.5.1	Arbejdsgruppens anbefaling.....	61
6	Provsten som forvaltningsperson	65
6.1	Forretningsførende medlem af provstiudvalget	65
6.2	Økonomi	66
6.2.1	Provstiudvalgs-kasserne	67
6.2.2	Forvaltningstilsyn og forvaltningsrevision	68
6.3	Fast ejendom.....	69
6.3.1	Kirker og kirkegårde m.v.	70
6.3.2	Tjenesteboliger for præster	71
6.3.3	Præsteembeders faste ejendomme.....	72
6.4	Ledelsesrolle i provstiet.....	72
6.4.1	Ledelse via fastlæggelse af menighedsrådenes økonomiske rammer.....	72
6.4.2	Styrket ledelsesrolle efter menighedsrådenes beslutning.....	73
6.4.3	Indirekte ledelseskompetencer og -værktøjer	74
6.5	Personregistrering	75
6.6	Opgaver i forhold til ansatte i provstiet	76
6.6.1	Personalekonsulenter	77
6.6.2	Provstiernes eget personale.....	77
6.7	Andre opgaver	77
7	Medhjælp for og aflastning af provsten.....	79
7.1	Provstisekretærer	79
7.2	Kvoterede præstestillinger	81
7.3	Anden opgavemæssig aflastning af provsten.....	83
7.4	Opsummering af aflastningsordninger.....	85
7.5	Arbejdsgruppens overvejelser.....	86
7.5.1	Anbefalingerne i Betænkning 1477	87
7.5.2	Økonomiforvaltning.....	88
7.5.3	Provsten som præst	88
7.6	Arbejdsgruppens anbefalinger	88
7.6.1	Stillingsbeskrivelse og "Provstehåndbog"	88
7.6.2	Frigørelse fra nogle opgaver og aflastning.....	89
7.6.3	Økonomiforvaltning.....	89
7.6.4	Provsten som præst	90
7.6.5	Indfasning af arbejdsgruppens forslag i nuværende provstestillinger.....	90
8	Provstens uddannelse og efteruddannelse	91
8.1	Uddannelse	91

8.2	Efteruddannelse	92
9	Provstiets funktion og opgaver	93
9.1	Økonomi	94
9.1.1	Gældende regler	94
9.1.2	Overvejelser om mulige tiltag vedrørende økonomi.....	95
9.2	Kirkelige aktiviteter.....	97
9.2.1	Gældende regler	97
9.2.2	Overvejelser om mulige tiltag vedrørende kirkelige aktiviteter	97
9.3	Struktur	101
9.3.1	Gældende regler	101
9.3.2	Overvejelser om mulige tiltag vedrørende struktur.....	101
9.4	Provstiudvalgets sammensætning.....	105
9.4.1	Gældende regler	105
9.4.2	Overvejelser om mulige tiltag vedrørende provstiudvalgets sammensætning.....	106
9.5	Arbejdsgruppens anbefalinger	108
	Bilag 1 Udkast til lovforslag om besættelse af provstestillinger.....	111
	Bilag 2 Undersøgelse om mænd og kvinders overvejelser i forbindelse med søgning af provstestillinger.....	134
	Bilag 3 Notat om kønsfordeling ved ansøgning og ansættelse i provstestillinger	137
	Bilag 4 Tilsyn - ved Karsten Nissen	143
	Bilag 5 Provstiernes økonomi 2011.....	148
	Bilag 7 Uddrag af tidligere betænkninger.....	154
	Betænkning nr. 495, 1968, vedrørende den kirkelige administration II	154
	Betænkning nr. 610, 1971, om folkekirken i det moderne samfund .	154
	Betænkning nr. 1182, 1989, angående ansættelse i stillinger i folkekirken m.m.	156
	Betænkning nr. 1264, 1994, om præstestillinger.....	161
	Betænkning nr. 1477, 2006, Opgaver i sogn, provsti og stift.....	162
	Betænkning nr. 1491, 2007, Folkekirkens lokale økonomi.....	170
	Betænkning nr. 1503, 2008, Uddannelse og efteruddannelse af præster	171

1 Indledning

I foråret 2010 udsendte daværende kirkeminister Birthe Rønn Hornbech et udkast til kommissorium for en arbejdsgruppe, som skulle beskæftige sig med rekruttering til fremtidige provstestillinger samt indholdet i provstestillingerne.

Udkastet, herunder forslag til arbejdsgruppens sammensætning, blev sendt i høring hos biskopperne, Provsteforeningen, Den Danske Præsteforening og Landsforeningen af Menighedsråd.

På baggrund af høringssvarene blev det endelige kommissorium fastlagt, og kirkeministeren bad Provsteforeningen, Den Danske Præsteforening og Landsforeningen af Menighedsråd om hver at indstille 4 kandidater (med en ligelig fordeling på køn) til arbejdsgruppen. Biskopperne og stiftskontorcheferne blev anmodet om hver at indstille 2 kandidater (ligeledes med en ligelig fordeling på køn).

I juli 2010 nedsatte kirkeministeren arbejdsgruppen med Kirkeministeriets departementschef som formand og i øvrigt bestående af 2 biskopper, 2 repræsentanter fra Provsteforeningen, 2 repræsentanter fra Den Danske Præsteforening, 2 repræsentanter fra Landsforeningen af Menighedsråd samt 1 stiftskontorchef.

Kirkeministeriet og Den Danske Præsteforening stillede sekretariatsbistand til rådighed.

1.1 Arbejdsgruppens kommissorium

Arbejdsgruppens kommissorium var fastlagt således:

"Kommissorium for arbejdsgruppe vedrørende provstestillinger

Indledning

I mange tilfælde har rekruttering af provster efter den nuværende model med internt opslag givet problemer. Dels har der manglet kvalificerede ansøgere, dels har kvalificerede ansøgere ikke søgt.

Den oprindelige provsteopgave fra før tjenestemandreformen er over tid ændret meget væsentligt. Der er i dag, udover en præstestilling og en tilsynsfunktion, tale om en chefstilling med administrative opgaver og et ikke uvæsentligt ledelsesansvar.

Det er derfor vigtigt, at rekrutteringsgrundlaget udvides, og den bedst kvalificerede til provsteembedet udnævnes.

Jeg agter derfor at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal fremkomme med forslag til nye procedurer til rekruttering i provstestillinger, som kan udvide kredsen af mulige ansøgere.

Rekruttering

Der skal arbejdes med modeller, der muliggør et bredere ansøgerfelt end provstiets præster til en ledig stilling efter den tidligere provst. Såvel menighedsrådets som provstiudvalgets rolle ved ansættelse bedes overvejet. Tilsvarende gælder eventuel inddragelse af præsternes tillidsmand. Biskoppens ret ved besættelse af domprovstestillinger bedes også præciseret, idet der i nogle sager har været skabt for store forventninger om menighedsrådets indflydelse.

Denne del af arbejdet er hastende, og jeg skal derfor bede om, at dette arbejde færdiggøres, inden arbejdsgruppen underkaster det samlede provsteembede og funktionen som gejstligt mellemtilsyn en samlet undersøgelse, jf. nedenfor.

Provsteembedet i øvrigt

I forbindelse med den seneste række af betænkninger og lovinitiativer er provstens rolle som lokal myndighedsperson og egentlig leder i forhold til provstiets præster blevet væsentlig større end tidligere.

Samtidig er der kun i begrænset omfang sket reduktion af hidtidige opgaver.

Provstens administrative personale er typisk meget begrænset, og mange opgaver hviler derfor på provsten selv.

Den hidtidige antagelse har været, at fordelingen mellem præstekald og provstefunktion er halvt af hver.

Imidlertid er det spørgsmålet, om man ikke bør overveje, om denne fordeling er rigtig og bør være ens i alle provstestillinger.

Store mængder præstetjeneste vanskeliggør, at provsten kan udøve tilsyn med den gejstlige betjening af provstiet og dermed sikre rettidig omhu i form af støtte til præster med problemer.

Desuden er den mængde medhjælp, som provsten har til rådighed til aflastning, meget forskellig fra stift til stift, ligesom der er forskelle biskopperne imellem på holdningen til omfanget af provstens præstetjeneste.

På denne baggrund og uanset at provsteembedet har været medinddraget i tidligere udvalgsarbejder finder jeg at en grundlæggende analyse af fremtidens provsteembede er på sin plads, herunder eventuelle embedsteologiske aspekter.

Arbejdsgruppen bedes i denne forbindelse tage følgende emner op i tilknytning til provsteembedet:

- Funktion som gejstlig underøvrighed og tilsyn
- Ledelse og kompetencer
- Rekruttering i forhold til kønsmæssig ligestilling
- Funktion som myndighed og del af myndighed
- Funktion som arbejdsgiver og forhandler for kirkefunktionærer, habilitet m.v.
- Sammenhæng mellem præste- og provsteembedet, herunder spørgsmål om provsteretræte
- Funktion i forhold til provstiidvalget
- Provstiets funktioner og opgaver, herunder
 - provstiidvalgets rolle i den daglige drift set i forhold til den forretningsførende
 - provstiidvalgets ledelsesrolle i provstiet i relation til menighedsrådene som lokal kirkelig ledelse
- Medhjælp.

Andre emner i øvrigt efter arbejdsgruppens skøn."

1.2 Arbejdsgruppens sammensætning

Arbejdsgruppen har haft følgende sammensætning:

Departementschef Henrik Nepper-Christensen (formand)
 Biskop over Helsingør Stift, Lise-Lotte Rebel
 Biskop over Roskilde Stift, Peter Fischer-Møller
 Provst for Hjallesø Provsti, Paw Kingo Andersen
 Provst for Skanderborg Provsti, Jette Marie Bundgaard-Nielsen
 Sognepræst Per Bucholdt Andreasen
 Sognepræst Signe Malene Berg
 Inge Lise Pedersen, Landsforeningen af Menighedsråd
 Preben Juul Sørensen, Landsforeningen af Menighedsråd
 Stiftskontorchef ved Viborg Stift, Bodil Abildgaard.

Arbejdsgruppens sekretariat har bestået af:

Afdelingschef Steffen Brunés, Kirkeministeriet
 Chefkonsulent Lise-Lotte Højgaard, Præsteforeningen
 Fuldmægtig Christa Hector Knudsen, Kirkeministeriet
 Kontorfuldmægtig Birgit C. Kristensen, Kirkeministeriet.

1.3 Arbejdsgruppens arbejde

Arbejdsgruppen har holdt 9 møder fra oktober 2010 til udgangen af august 2011.

I henhold til kommissoriet beskæftigede arbejdsgruppen sig i første omgang med spørgsmålet om rekruttering.

Det viste sig imidlertid, at dette arbejde var så tæt knyttet til arbejdsgruppens øvrige arbejde, at spørgsmålet om rekruttering ikke kunne afsluttes endeligt, før problemstillingen om indholdet i provstestillingerne også var blevet drøftet.

Til støtte for arbejdsgruppens drøftelser og overvejelser er der løbende blevet indhentet oplysninger fra relevante myndigheder. Provstierne har i den forbindelse leveret oplysninger til et detaljeret notat om provstiernes økonomi. Stifterne har leveret oplysninger om antallet af provstestillinger placeret i et pastorat med kun en præstestilling.

Ligeledes er der anvendt relevant litteratur, f.eks. ”Forandringer i provstierne, Provstiernes udvikling og provsternes arbejde” af Mogens Lindhardt og Erling Andersen, ”Provstens embede teologisk set” af Kirsten Busch Nielsen, Kirkeministeriets betænkning 1503 om uddannelse og efteruddannelse af præster og Kirkeministeriets betænkning 1477 om opgaver i sogn, provsti og stift.

Til brug for drøftelse om provsteembedet i teologisk belysning er der udarbejdet et notat af domprovst Poul Henning Bartholin.

Til brug for drøftelse om provstens tilsynsopgaver er der udarbejdet et notat af biskop Peter Fischer-Møller og et notat fra biskop Karsten Nissen om biskoppernes tilsynsopgaver.

Arbejdsgruppens arbejde har resulteret i denne rapport om arbejdsgruppens arbejde samt et udkast til lovforslag vedrørende rekruttering til provstestillinger.

2 Sammenfatning

Arbejdsgruppen vedrørende provstestillinger har for det første haft til opgave at komme med forslag til nye procedurer til rekruttering i provstestillinger, som kan udvide kredsen af mulige ansøgere.

Arbejdsgruppen har dernæst haft til opgave at overveje, hvordan provstens rolle er og bør være i det gejstlige tilsyn og ledelse i forhold til provstiets præster samt i forhold til den lokale kirkelige forvaltning.

Desuden har arbejdsgruppen haft til opgave at overveje provstiudvalgets ledelsesrolle i relation til menighedsrådene som lokal kirkelig ledelse.

Dette kapitel er en sammenfatning af arbejdsgruppens overvejelser og forslag.

2.1 Rekruttering af provster og ansættelsesprocedure

Det følgende er en sammenfatning af arbejdsgruppens overvejelser og forslag i forhold til rekruttering af provster og ny procedure for ansættelse i provstestillinger. Disse overvejelser og forslag er mere udførligt beskrevet i kapitel 3.

2.1.1 Den nuværende ordning

En ledig stilling som provst bliver efter de gældende regler besat, efter at den har været opslået internt. Stillingen kan søges af præster, der er ansat inden for provstiet. Hvis den hidtidige provst samtidig fratræder en præstestilling, kan ansøgere til denne præstestilling også søge stillingen som provst. Der er således meget begrænset mulighed for, at en stilling som provst kan søges af en præst, der ikke allerede er ansat inden for provstiet.

Biskoppen skal indstille tre ansøgere i prioriteret rækkefølge til kirkeministeren, som derefter indstiller en af disse tre til kgl. udnævnelse.

En ledig stilling som domprovst opslås eksternt. Det betyder, at ansøgere fra hele landet kan søge den.

Da domprovsten tillige er sognepræst ved domkirken, skal domsognets menighedsråd afgive udtalelse om mindst tre ansøgere i prioriteret rækkefølge. Biskoppen afgiver derefter udtalelse til kirkeministeren om tre ansøgere i prioriteret rækkefølge. Biskoppen er frit stillet med hensyn til, hvilke tre ansøgere han vil udtale sig om. Kirkeministeren afgør dernæst, hvilken ansøger der skal indstilles til kgl. udnævnelse. Kirkeministeren kan dog ikke indstille

en ansøger, der ikke er omfattet af biskoppens udtalelse, før der har været forhandlet med biskoppen om det.

For særlige provstestillinger som værnsprovst, døveprovst og sygehusprovst er der en særlig procedure.

2.1.2 Ligestilling

Kirkeministeriet gennemførte i 2009/2010 en undersøgelse om ”Kønsfordelingen ved ansøgning og ansættelse i provstestillinger”. Undersøgelsen viste, at der i årene 2003, 2004, 2007 og 2008 var en overvægt i antallet af mandlige ansøgere til ledige provstestillinger. I årene 2003, 2004 og 2007 afspejlede dette forhold sig i, hvilket køn der fik stillingen. I 2008 var der flere kvinder, som fik en provstestilling.

Forholdet mellem antallet af mandlige og kvindelige ansøgere i forhold til, hvilket køn der fik stillingen, skiftede imidlertid løbende.

Kirkeministeriet undersøgte på den baggrund, ”hvilke overvejelser mandlige og kvindelige præster gør sig i forbindelse med at søge en provstestilling”. Undersøgelsen viste, at størsteparten af de kvindelige præster, som kunne søge en ledig provstestilling, undlod at søge stillingen.

De funktioner, som ligger i ledelsesdelen af provstestillingen, blev anført som typiske årsager til ikke at søge.

Ministeriet iværksatte som følge heraf bl.a. et projekt om udvikling af en lederuddannelse for provster. Uddannelsen skal tilføre provsterne færdigheder inden for administration, økonomi og ledelse.

Undersøgelserne er bilagt rapporten som bilag 2 og 3.

2.1.3 Overvejelser i tilknytning til rekruttering

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at ordningen med internt opslag til en ledig provstestilling begrænser antallet af kvalificerede ansøgere. Der er derfor også enighed om, at ledige provstestillinger i fremtiden skal kunne søges af enhver, som opfylder de almindelige betingelser for ansættelse i en præstestilling, uanset hvor vedkommende for tiden er ansat.

Det er i arbejdsgruppen blevet påpeget, at mulighederne for at få kvalificerede personer til at søge en ledig provstestilling også kan være påvirket af den store arbejdsmængde i stillingen samt af, at der mangler en mere udførlig beskrivelse af provstens konkrete arbejdsopgaver.

Arbejdsgruppen har i sine overvejelser lagt vægt på, at der også i fremtiden må sikres en balance mellem land og by, så provstestillinger ikke udelukkende er knyttet til præstestillinger i bysogne.

Arbejdsgruppen har derfor drøftet forskellige modeller til brug ved besættelse af provstestillinger. Modellerne er tilpasset efter, om provstestillingen placeres i et pastorat med tre eller flere præstestillinger eller i et pastorat med kun en eller to præstestillinger.

Arbejdsgruppen er enig om, at der er sket en væsentlig udvikling af provstens opgaver, bl.a. ledelsesopgaver, og at det bl.a. på den baggrund vil være en fordel, at fremtidige opslag af en ledig provstestilling ledsages af en stillingsbeskrivelse.

Arbejdsgruppen mener, at det med en ændret rekrutteringsproces ikke vil være muligt at fortsætte den nuværende ordning, hvor en provst i forbindelse med en retræteordning kan ophøre med at være provst, men fortsætte i sin hidtidige præstestilling. Arbejdsgruppen mener derfor, at retræte, hvor en hidtidig provst fortsat skal være præst, må indebære ansættelse i en anden præstestilling.

Arbejdsgruppen har overvejet, i hvilket omfang menighedsrådets indstillingsret til præsteembeder kan og bør ændres i forbindelse med ændring af ansættelsesproceduren for provster.

Et flertal i arbejdsgruppen har den opfattelse, at en ny ansættelsesprocedure i visse tilfælde vil betyde, at besættelse af en provstestilling løsnes fra besættelse af den tilknyttede præstestilling, og at det vil betyde mindre indflydelse til menighedsrådene.

Der er i arbejdsgruppen fra flere sider udtrykt ønske om, at provstiudvalget får indflydelse i forbindelse med ansættelse af en ny provst. Det er desuden blevet foreslået, at provstiets præster får indflydelse. Dette er især begrundet med, at provsten har fået større indflydelse på præsternes arbejdsopgaver og udvikling.

Arbejdsgruppen har desuden overvejet mulighederne for at give stiftsrådet høringsret i forbindelse med placeringen af en provstestilling.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at biskoppen bør have kompetencen til at beslutte, hvor en provstestilling skal placeres, men at biskoppen før sin beslutning skal bede provstiudvalget om en udtalelse samt drøfte spørgsmålet med stiftsrådet.

Arbejdsgruppen finder, at biskoppen fortsat skal have afgørende indflydelse på provstevalget (dog således at menighedsråd og provstiudvalg også tillægges væsentlig indflydelse på provstevalget), idet provsterne er biskoppens nærmeste medarbejdere i udøvelsen af det kirkelige tilsyn.

2.1.4 Forslag til ændret ansættelsesprocedure

Arbejdsgruppen foreslår, at besættelse af provstestillinger skal ske efter en af tre modeller. Alle tre modeller indebærer, at en provstestilling opslås eks-

ternt, således at den kan søges af enhver, der opfylder de almindelige betingelser for ansættelse i en præstestilling.

Arbejdsgruppen har valgt at definere provstens præstelige ansættelsesområde som pastoratet i stedet for den mere afgrænsede betegnelse sogn. Der åbnes herved mulighed for, at man ved placeringen af præstestillinger i højere grad har mulighed for at tage hensyn til menighedens gejstlige betjening og provstens mulighed for at varetage provstelige forpligtelser, f.eks. ved etablering af pastorater med flere præstestillinger.

Før en stilling oplås, beslutter biskoppen efter udtalelse fra provstiudvalget og efter drøftelse med stiftsrådet, hvor provstestillingen skal placeres. Placeringen af stillingen er afgørende for, hvilken af de tre modeller der anvendes ved besættelse af stillingen.

Model 1:

Provstestillingen knyttes til en eksisterende præstestilling i et pastorat med tre eller flere præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder. Biskoppen gennemgår de indkomne ansøgninger med menighedsrådet, som derefter afgiver udtalelse om mindst tre ansøgere i prioriteret rækkefølge. Biskoppen gennemgår også ansøgningerne med provstiudvalget, som derefter afgiver udtalelse om mindst tre ansøgere i prioriteret rækkefølge. Biskoppen afgiver udtalelse om mindst tre af ansøgerne i prioriteret rækkefølge og sender sin udtalelse til kirkeministeren sammen med menighedsrådets og provstiudvalgets udtalelser. Såfremt ministeren ønsker at indstille en kandidat, som ikke fremgår af biskoppens udtalelse, til kgl. udnævnelse, skal ministeren først forhandle sagen med biskoppen.

Preben Juul Sørensen har udtalt, at han af principielle grunde og for at sikre menighedsrådene samme indflydelse ikke kan gå ind for model 1, men ønsker, at bestemmelserne for denne model følger samme bestemmelser som for model 2.

Model 2:

Provstestillingen knyttes til en eksisterende præstestilling i et pastorat med en eller to præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder. Biskoppen gennemgår de indkomne ansøgninger med menighedsrådet, som derefter udtaler sig om tre ansøgere i prioriteret rækkefølge. Udtalelsen er ikke bindende. Biskoppen gennemgår de tre ansøgninger, som menighedsrådet har udtalt sig om, med provstiudvalget, som derefter udtaler sig om disse tre ansøgere i egen prioriteret rækkefølge. Hvis alle tre efter biskoppens opfattelse er egnede, udtaler biskoppen sig til kirkeministeren om alle tre i egen prioriteret rækkefølge, ellers udtaler biskoppen sig om færre. Hvis biskoppen ikke finder nogen af de tre egnede, indstiller biskoppen til kirkeministeren, at stillingen genoplås. Såfremt ministeren ønsker at indstille en

kandidat, som ikke fremgår af biskoppens udtalelse, til kgl. udnævnelse, skal ministeren først forhandle sagen med biskoppen.

Model 3:

I særligt store provstier kan provstestillingen etableres som en specialpræstestilling, hvor mere end 50 % af tjenesten er provstetjeneste. Biskoppen gennemgår ansøgningerne med menighedsrådet, som udtaler sig om ansøgerne. Biskoppen gennemgår ansøgningerne med provstiudvalget, som udtaler sig om mindst fem ansøgere i prioriteret rækkefølge. Biskoppen afgiver udtalelse til kirkeministeren om tre af de fem ansøgere, som provstiudvalget har prioriteret, i egen prioriteret rækkefølge, hvis der er tre, som efter biskoppens opfattelse er egnede. Ellers udtaler biskoppen sig om færre. Hvis biskoppen ikke finder nogen af de fem egnede, drøfter biskoppen ansøgerne med provstiudvalget og udtaler sig til kirkeministeren om tre blandt samtlige ansøgere. Såfremt ministeren ønsker at indstille en kandidat, som ikke fremgår af biskoppens udtalelse, til kgl. udnævnelse, skal ministeren først forhandle sagen med biskoppen.

Arbejdsgruppens forslag er indarbejdet i et udkast til lovforslag om besættelse af provstestillinger. Udkastet til lovforslag findes som bilag 1 i denne rapport.

2.2 Provsteembedet i historisk og embedsteologisk belysning

Det følgende er en sammenfatning af beskrivelser af provsteembedet i henholdsvis historisk og embedsteologisk belysning. De mere udførlige beskrivelser findes i kapitel 4.

2.2.1 Historisk belysning

I middelalderen indtog provsten en central stilling i den katolske kirkes organisation. Provsten var leder af domkapitlet, dvs. de kanniker, der var udpeget af biskoppen, og som bl.a. bistod biskoppen med administrationen af domkirkens og stiftets godser og kapitaler. Nogle af domkapitlets medlemmer skulle som syssel- eller herredsprovster føre tilsyn med sognekirkernes økonomi.

Efter reformationen blev provstestillingen bevaret som herredsprovst, der med biskoppens billigelse blev valgt af og blandt præsterne i et herred. Herredsprovsten var biskoppens nærmeste medarbejder, men skulle samtidig varetage et embede som sognepræst i provstiet. Om provsternes funktion hed det i Danske Lov fra 1683, at de skal være biskoppernes medhjælper og se til, at alting går allevegne skikkelig og ret til.

Fra 1806 blev provster ikke længere valgt af provstiets præster, men udnævnt af kongen. Indtil tjenestemandreformen i 1969 blev provstestillingen således betragtet som et hverv, som kirkeministeren henlagde til en af præsterne i provstiet, uden at stillingen blev opslået.

Ved tjenestemandreformen blev provstestillinger klassificeret som chefstillinger, der dog fortsat skulle være knyttet til en sognepræstestilling i provstiet. Provstestillingerne har siden været underlagt de almindelige regler om, at ledige tjenestemandstillinger skal opslås. Provstestillinger opslås internt, så de kun kan søges af præster, der allerede er ansat i provstiet, samt af ansøgere til den præstestilling, som provstestillingen hidtil har været knyttet til.

2.2.2 Embedsteologisk belysning

Den embedsteologiske belysning af provsteembedet er udarbejdet af domprovst Poul Henning Bartholin. Arbejdsgruppen har fuldt tilsluttet sig hans beskrivelse.

I en luthersk kirke er der kun ét embede, hvis centrale indhold består i at "lære evangeliet og meddele sakramenterne". I dansk sammenhæng er det ene embede uddifferentieret i tre: præst, provst og biskop.

Der er ikke en teologisk begrundelse for denne differentiering, men alene en række praktiske, funktionelle grunde. Alle tre embeder er båret af teologi, men har forskellige funktioner og opgaver. Bispeembedet karakteriseres først og fremmest som et tilsyns- og præsteembede som "ordets tjeneste". Provsteembedet henter fra biskoppen en delegation til at udøve gejstligt tilsyn, samtidig med at provsten også er sognepræst. Provsteembedet har desuden en række opgaver, der ikke er delegeret fra biskoppen, og som ligger ud over det, der ligger i et sognepræsteembede.

Provsten er imidlertid "ordets tjener" i enhver form for embedsudøvelse. "Ordets tjeneste" er således også normerende for provstens tilsyns-, forvaltnings- og ledelsesfunktioner.

Provsteembedet var oprindeligt koncentreret om et økonomisk tilsyn. Men både i det provsteløfte, der var gældende indtil 1992 og i det nuværende provsteløfte videreføres og udvides provsteembedets omfang ud over det økonomiske område.

Provsteembedets opgave er at udøve teologisk ledelse. Det fordrer stærke relationer mellem præst-provst-biskop og pastorat-provsti-stift. Teologisk ledelse har til opgave at skabe sammenhæng og udbygge den sammenhæng, som allerede findes i folkekirken. Teologisk ledelse udøves ikke primært gennem strukturer eller gennem forordninger, dekreter, hyrdebrev eller forvaltning. "Ordets tjeneste" udøves også i denne sammenhæng i samtalen, i mødet, i sociale sammenhænge og sociale medier. Inddragelse og involve-

ring af præster, menighedsrådsmedlemmer, medarbejdere, provstiudvalg og frivillige er afgørende.

2.3 Provstens gejstlige tilsyn og ledelsesmæssige funktion

Det følgende er en sammenfatning af arbejdsgruppens overvejelser og forslag om tilsynsembedets indhold og provstens tilsyns- og ledelsesmæssige funktioner i forhold til præsterne. Disse overvejelser og forslag er mere udførligt beskrevet i kapitel 5.

2.3.1 Tilsynets indhold og virkemidler

Provsten er i det gejstlige tilsyn medhjælper for biskoppen, som har det overordnede ansvar for det gejstlige tilsyn inden for stiftet.

Med Danske Lov fra 1683 blev der fastsat bestemmelser om, at biskoppen og provsten med deres tilsyn skulle holde præster m.fl. til deres embede og "see til, at alting gaar skikkeligen og ret til".

Biskopperne har til brug for arbejdsgruppens overvejelser om tilsynet udarbejdet et notat om tilsynets nutidige indhold. Notatet er gengivet i afsnit 5.1.1. Notatet beskriver særligt fire aspekter af tilsynet:

- Tilsynet som helhedsperspektiv.
Det indebærer bl.a., at tilsynet har til opgave at igangsætte og understøtte forpligtende samtaler i stiftet om kirkens/kristendommens vilkår, udfordringer og opgaver i den senmoderne virkelighed, vi befinder os i. En vigtig del af tilsynet består i at inspirere og opmuntre til fælles refleksion vedrørende vores grundlag som kristen kirke, at bidrage til formulering af visioner for det lokale arbejde, og at se dette arbejde i et bredere perspektiv såvel kirkeligt som folkeligt. Herunder hører også initiativer til drøftelser og samarbejde med repræsentanter for andre kirkesamfund herhjemme og internationalt. Tilsynet har således som funktion af det ene gejstlige embede til hensigt at bidrage til, at evangeliet kan have frit løb blandt mennesker her til lands i 2011.
- Tilsyn som lokalt nærvær og bidrag til kirkelig sammenhængskraft.
Det indebærer bl.a., at tilsynet har en særlig opgave i på en gang at have øje for og værdsætte kvaliteten i det enkelte sogns/pastorats arbejde og samtidig pege på nødvendigheden af og mulighederne ved udvikling af mere forpligtende samarbejde på tværs.
- Tilsyn som teologisk norm.
Det indebærer bl.a., at biskoppen har ret og pligt til vejledning af præsterne i forhold til forkyndelse, liturgisk adfærd og undervisnings-

mæssig praksis. Men også at biskoppen har mulighed for at gribe ind i forhold til en given praksis med det perspektiv, at der vil kunne idømmes sanktioner og i yderste konsekvens rejses læresag, hvis biskoppens anvisninger ikke følges.

Biskoppen har også mulighed for at inddrage teologiske aspekter i stiftsøvrighedens afgørelse af mere administrative forhold.

- Tilsyn som opmærksomhed på kvalitet og arbejdsfordeling. Det indebærer bl.a., at tilsynet er kritisk instans i forhold til kvaliteten i det folkekirkelige arbejde og specielt i forhold til præsternes embedsvirksomhed. Tilsynet har med bl.a. arbejdspladsvurderinger, medarbejderudviklingssamtaler og efteruddannelsesinitiativer fået bedre redskaber til at drøfte og prioritere indsatsen omkring præsternes efteruddannelse, identificere kvalitetsproblemer og tilbyde forskellige former for hjælp.

Tilsynet er, ud over det, der er beskrevet i biskoppernes notat, også et retligt tilsyn. Det betyder et tilsyn med, at gældende regler overholdes, såvel på det læremæssige som på andre områder.

Tilsynet har i kraft af retsregler, men desuden i kraft af retssædvaner og forholdets natur en række virkemidler.

Nogle af disse virkemidler er på et strategisk niveau og skal i henhold til regler varetages af biskoppen. Det er bl.a.: bispeeksamen, ordination og kollats, pastoratændringer, stillingsnormering, tjenestefritagelse, aftaler om tillæg og orlov, tjenstlige møder og samtaler samt LUS (lederudviklingssamtale med provsten).

Andre virkemidler udøves af biskop og provst på skift, i samvirke eller efter aftale mellem biskop og provst. Det er bl.a.: ledelse, målsætningsdebat, initiativret, vejledning og instruktion, uddannelse og kompetenceplaner, omlægning af tjeneste, mentorordninger og teamsamarbejde.

Nogle virkemidler udøves af provsten. Det er bl.a.: MUS, APV, indstilling om tillæg og orlov, administration af rådighedsordning, sogneudviklingssamtaler, synsudsættelse og økonomisk styring sammen med provstiuvalget.

Tilsynet kan sammenfattes i følgende:

- det klassiske gejstlige tilsyn er et legalitetstilsyn
- biskoppen har ledelsesret i forhold til provstens tilsyn og ledelse
- væsentlige aspekter af tilsynet vedrører ledelse
- provstens tilsyn og ledelsesfunktion udøves i overvejende grad i samvirke med og med opbakning fra biskoppen
- dette samvirke kan bl.a. sikres gennem LUS (biskoppens lederudviklingssamtale med provsten).

2.3.2 Provstens opgaver

En kortfattet oversigt over provstens opgaver i forhold til præster omfatter følgende:

- Hvert år gennemføre medarbejderudviklingssamtaler med alle præster i provstiet.
- Som minimum hvert tredje år gennemføre arbejdspladsvurdering for alle præster i provstiet.
- Administrere tilrettelæggelse af præsternes ferie og sikre fornøden bemanning under præsters fravær.
- Administrere præsters sygefravær.
- Administrere præsternes rådighedsforpligtelse.
- Medvirke i proceduren ved ansættelse af præster, herunder orienteringsmøder med menighedsråd, i det omfang, biskoppen anmoder om det.
- Indsætte nye præster i deres embede.

2.3.3 Overvejelser og forslag om tilsyn og ledelse

Arbejdsgruppen finder det afgørende vigtigt, at tilsynet i bred forstand udøves i tæt samvirke mellem biskop og provst.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at MUS og APV er vigtige værktøjer i forholdet biskop-provst-præst

Der er også enighed om, at ledelse, vejledning og inspiration er nødvendige og selvfølgelige supplementter til det klassiske tilsyn.

Det er i arbejdsgruppen tilkendegivet, at det er ønskeligt at få et mere detaljeret vejledningsmateriale vedrørende provstens opgaver, herunder tilsynsopgaven. Arbejdsgruppen indstiller derfor, at et arbejde med udarbejdelse af en "Provstehåndbog", der blev stillet i bero ved nedsættelsen af arbejdsgruppen, nu bliver videreført.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at det bør sikres, at provsten tilføres medhjælp i et omfang, der gør det muligt, at provstestillingen kan varetages på betryggende vis. Det er op til biskoppen at sikre den fornødne præstelige medhjælp, mens øvrig medhjælp fastsættes af provstiuudvalget.

Arbejdsgruppen finder det desuden af stor betydning, at der laves en detaljeret stillingsbeskrivelse i forbindelse med, at et provsteembede opslås ledigt.

Arbejdsgruppen har lavet et udkast til en stillingsbeskrivelse. Udkastet er gengivet i afsnit 5.5.

2.4 Provsten som forvaltningsperson

Det følgende er en sammenfatning af arbejdsgruppens overvejelser og forslag om provstens funktion som forvaltningsperson. Disse overvejelser og forslag er udførligt beskrevet i kapitel 6.

2.4.1 Forretningsførende medlem af provstiudvalget

Provsten er født og forretningsførende medlem af provstiudvalget, som i øvrigt består af 4-6 medlemmer, der er valgt af menighedsrådene i provstiet. Provstiudvalget vælger af sin midte formand og næstformand. I oktober 2010 var et af de valgte medlemmer formand for provstiudvalget i 30 provstier, mens provsten var formand i de øvrige 77 provstier.

Provsten skal som forretningsførende medlem forberede sager til behandling i provstiudvalget og efterfølgende sørge for, at udvalgets beslutninger bliver udført eller videreformidlet. Provsten kan af provstiudvalget blive bemyndiget til selv at ekspedere en konkret sag eller bestemte arter af sager.

En betydelig del af arbejdet som forretningsførende medlem er knyttet til koordineringen af den kirkelige økonomi i provstiet. Det indebærer bl.a. at gennemgå og skabe samlet oversigt over menighedsrådenes budgetbidrag og udarbejde forslag til bevillinger til de enkelte kirkelige kasser. Det indebærer desuden administration af provstiudvalgskassen. Provstiudvalgskassernes udgifter er i løbet af de seneste år øget væsentligt, bl.a. fordi det er blevet muligt for menighedsrådene at beslutte at etablere samarbejde, som finansieres af provstiudvalgskassen.

Provstiudvalget har ansvar for forvaltningstilsyn og -revision i forhold til menighedsrådenes økonomiske forvaltning. Provsten kan af provstiudvalget bemyndiges til at varetage det løbende tilsyn med dette.

2.4.2 Provstens tilsyn med fast ejendom

Provsten har selvstændig kompetence i forhold til syn over kirker og kirkegårde m.v. samt tjenesteboliger for præster.

Der skal mindst hvert fjerde år holdes såkaldt provstesyn over disse ejendomme. Det er provstens ansvar, at disse syn bliver foretaget. Provsten behøver dog ikke selv deltage, men kan overdrage ledelsen af synene til en bygningsskyndig, der er udpeget af provstiudvalget.

Provsten skal foretage syn over en ny kirke, før denne kan indvies.

Provstesynet over præsters tjenesteboliger kan eventuelt kombineres med den arbejdspladsvurdering, som provsten skal foretage. I så fald er det nødvendigt, at provsten selv deltager i provstesynet over tjenesteboligen.

2.4.3 Ledelsesrolle i provstiet

Provstiuvalget og dermed også provsten kan på forskellige måder have en ledelsesrolle i forhold til sognene i provstiet.

Ledelsesrollen er primært knyttet til, at provstiuvalget fastsætter de økonomiske rammer for hvert enkelt menighedsråds virke. Bevillingerne gives på grundlag af budgetønsker fra menighedsrådene samt provstiuvalgets drøftelse ved budgetsamråd med menighedsrådenes repræsentanter om de aktuelle økonomiske forhold samt målsætninger for udgifter og kirkelig ligning i et flerårigt perspektiv.

Provstiuvalget kan af menighedsrådene yderligere få tillagt en ledelsesrolle på væsentlige områder. Menighedsrådene kan f.eks. beslutte, at provstiuvalget skal overtage kompetencen til at fastlægge personalenormeringen i provstiets sogne. De kan også beslutte at iværksætte samarbejde med provstiet som ramme om løsning af kirkelige opgaver.

Provstiuvalgets kompetence i forhold til bevillinger til de kirkelige kasser, i forhold til at iværksætte særlige revisionsarbejder samt i forhold til forvaltningstilsyn og -revision er desuden væsentlige, omend mere indirekte ledelsesmæssige værktøjer.

2.4.4 Øvrige opgaver for provst og provstiuvalg

Provsten har en selvstændig opgave med hensyn til at føre tilsyn med sognepræsternes og kordegenenes arbejde med personregistreringen, der dels sker i CPR, dels i Den elektroniske Kirkebog.

Provsten deltager desuden i det årlige landemøde i stiftet, også kaldet provstemode.

Provstiet er ofte omdrejningspunkt for samarbejde og rådgivning af menighedsrådene i personalespørgsmål. Rådgivningen kan evt. varetages af provsten. Der er desuden enkelte provstier, hvor menighedsrådene i fællesskab har ansat en personalekonsulent, der typisk hjælper menighedsrådene med at løse opgaver omkring administrationen af kirkefunktionærerne.¹

2.5 Medhjælp for og aflastning af provsten

Det følgende er en sammenfatning af arbejdsgruppens overvejelser og forslag om medhjælp for og aflastning af provsten. Disse overvejelser og forslag er udførligt beskrevet i kapitel 7.

¹ Der henvises i øvrigt til rapporten om ”Opgave og rollefordeling mellem provstiuvalg, stiftsadministrationer, Landsforeningen af Menighedsråd og Kirkeministeriet” af marts 2011.

2.5.1 Provstisekretærer

Provster får typisk hjælp til det administrative arbejde af en provstisekretær. Det er provstiudvalget, som kan antage kontormedhjælp.

En undersøgelse, der er foretaget af Foreningen af Provstisekretærer, har vist, at godt en tredjedel af provstisekretærene er ansat i et omfang af 20-30 timer ugentlig, og at knap to tredjedele er ansat i et omfang af 30-37 timer ugentlig.

Provstisekretærene varetager i meget stort omfang opgaver, der har med budgetter og regnskaber for de lokale kirkelige kasser og provstiudvalgs-kasserne at gøre.

2.5.2 Præstestillinger til aflastning for provsten

En undersøgelse, der er foretaget af rektor Mogens Lindhardt og lektor Erling Andersen, Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse, har vist, at der i ca. tre fjerdedele af provstierne er ansat en præst til aflastning for provsten i forhold til dennes arbejde som sognepræst. Der er med en enkelt undtagelse tale om deltids præstestillinger. I 24 af de 107 provstier er der ikke en sådan aflastning.

I 23 provstier er præstestillingen normeret til op til 25 % af en hel stilling. I 50 provstier er stillingen normeret til 26-50 % og i to provstier til 51-75 %.

Der er typisk tale om overenskomstansatte sognepræster, og deres stillingskvote til aflastning af provsten er i nogle tilfælde kombineret med andre deltidsstillinger som præst.

2.5.3 Anden opgavemæssig aflastning af provsten

Det fremgår af Mogens Lindhardts og Erling Andersens undersøgelse, at provsterne kun i meget begrænset omfang har ladet sig aflaste fra deltagelse i provstesyn.

Derimod har ca. halvdelen af provsterne uddelegeret (eller er i færd med at gøre det) til præsterne selv at planlægge ferie og koordinere betjening af præsteembederne i forbindelse med kollegers fravær af kortere varighed.

Provsterne har desuden i varierende omfang uddelegeret forskellige administrative opgaver til andre. Det drejer sig bl.a. om tilsyn med ministerialbøgerne, autorisation af protokoller, godkendelse af konfirmandlokaler og behandling af præsters ansøgninger om befordringsgodtgørelse.

2.5.4 Overvejelser og forslag om medhjælp og aflastning

Arbejdsgruppen har overvejet, i hvilket omfang det er nødvendigt, at provsten deltager i provstesynd.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at denne opgave i vid udstrækning kan udføres lige så godt, eller måske endda bedre, af provstiets bygningsagkyndige, som har særlige kompetencer til at vurdere bygningernes fysiske tilstand. Provsten kan i så fald tilkaldes efter behov. Enkelte medlemmer af arbejdsgruppen har dog den holdning, at provstens funktion ved syn ikke fuldstændigt kan delegeres til den bygningsagkyndige. Det gælder f.eks. den mere liturgiske del af synet, men kan også være tilfældet ved syn over tjenesteboliger.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at tilkøb af forvaltningsrevision, f.eks. hos provstirevisoren eller en ekstern part, kan være et nyttigt værktøj for provstiudvalget og provsten i forhold til at sikre en hensigtsmæssig anvendelse af provstiets midler i forhold til mål og visioner og god forvaltnings-skik.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at det er væsentligt, at der tilføres provstestillingen en passende aflastning både i forhold til provstens opgaver som præst og i forhold til provstens administrative opgaver.

Arbejdsgruppen anbefaler derfor, at såvel biskop som provstiudvalg i forbindelse med placering og opslag af en provstestilling nøje vurderer behovet for aflastning og tilfører henholdsvis pastoratet og provstiet den nødvendige aflastning.

Der er i arbejdsgruppen enighed om at anbefale, at der til alle provstestillinger fortsat er knyttet en præstestilling. Den kontakt til præstegerningen, som findes i de nuværende provstestillinger er af stor værdi.

2.5.5 Provstens uddannelse og efteruddannelse

Der gøres i denne rapport's kapitel 8 rede for den eksisterende uddannelse af provster samt for mulighederne for efteruddannelse af provster.

Der kan være tale om efteruddannelse af provster generelt inden for specifikke tilsynsområder. Der kan også være tale om individuel efteruddannelse af provster, som aftales mellem biskoppen og provsten.

2.6 Provstiets funktioner og opgaver

Efter de gældende regler er det primært menighedsrådene, som er lokal kirkelig ledelse. Provstiudvalgets ledelsesrolle er stort set begrænset til den lokale kirkelige økonomi. I de seneste år er der imidlertid i stigende grad rejst

spørgsmålet om provstiudvalgets ledelsesrolle i forhold til de forskellige aspekter af det kirkelige liv i provstiet.

Det følgende er en sammenfatning af arbejdsgruppens overvejelser om, hvorvidt der kan og bør ske en udvikling og styrkelse af provstiudvalgets og/eller budgetsrådets muligheder for at udøve en ledelsesrolle i forhold til menighedsrådene. Disse overvejelser er mere udførligt beskrevet i kapitel 9.

2.6.1 Funktioner og opgaver vedrørende økonomi

Provstiudvalget fastsætter de økonomiske rammer for kirkekasserne i provstiets sogne samt den kirkelige ligning. Det sker på baggrund af et budgetsamråd, hvor målsætninger for udgifter og ligning skal drøftes i et flerårigt perspektiv.

Menighedsrådene kan på det første budgetsamråd efter valg til menighedsråd og provstiudvalg vedtage, at budgetsamrådet skal overtage provstiudvalgets kompetence til at fastsætte de overordnede målsætninger for udgifter og ligning, bevillinger til de enkelte kirkekasser og det samlede ligningsbeløb ("besluttende budgetsamråd"). Ved afstemningen vægtes stemmerne i forhold til antallet af medlemmer i de enkelte menighedsråd, og vedtagelsen skal ske med kvalificeret flertal på 2/3, og beslutningen er bindende for menighedsrådenes funktionsperiode.

Tilsvarende kan menighedsrådene på det første budgetsamråd efter valg til menighedsråd og provstiudvalg vedtage, at personalenormeringen i provstiets sogne skal fastlægges af provstiudvalget. Det skal ligeledes vedtages med kvalificeret flertal, og beslutningen er bindende for menighedsrådenes funktionsperiode.

Det er i arbejdsgruppen blevet nævnt, at det for nogle menighedsråd og provstiudvalg kan være vanskeligt allerede ved det første budgetsamråd efter nyvalg at overskue konsekvenserne af at indføre besluttende budgetsamråd og at tillægge provstiudvalget kompetencen til at fastsætte personalenormeringen i sognene.

Arbejdsgruppen peger derfor på, at lovgivningen kunne ændres, så beslutninger om at indføre besluttende budgetsamråd eller at tillægge provstiudvalget kompetence til at fastsætte personalenormering kan træffes på ethvert budgetsamråd. Beslutningerne skal fortsat træffes med kvalificeret flertal. Beslutningerne skal gælde, indtil der eventuelt på et budgetsamråd ikke længere er kvalificeret flertal for disse ordninger.

2.6.2 Funktioner og opgaver vedrørende kirkelige aktiviteter

Provstiudvalget har i dag ikke direkte lovbestemte opgaver eller kompetencer vedrørende kirkelige aktiviteter inden for provstiet som helhed eller i provstiets enkelte sogne. Provstiudvalget kan dog ved at fastsætte rammebevillinger for de kirkelige kasser øve en vis, indirekte indflydelse.

Det kan på budgetsamråd besluttes, med kvalificeret flertal, at etablere samarbejde om kirkelige aktiviteter med provstiet som ramme. Udgifterne ved sådant samarbejde finansieres af provstiudvalgskassen. Menighedsrådene er ikke forpligtede til at deltage i samarbejdet. Provstiudvalget har ingen initiativret eller -pligt på dette område.

Det er i arbejdsgruppen blevet foreslået, at provstiudvalget skal have både ret og pligt til at igangsætte og understøtte en forpligtende samtale om kirkelige aktiviteter med flest mulige af de folkekirkelige aktører i provstiet. Samtale kan både vedrøre de overordnede målsætninger for det kirkelige liv i provstiet og konkret samarbejde.

Arbejdsgruppen har opstillet nogle mulige tiltag.

1. En lovændring, som indebærer, at provstiudvalget får pligt til at sørge for, at der ved budgetsamråd drøftes overordnede målsætninger for det kirkelige liv, ud over provstiudvalgets nuværende pligt til at sørge for, at der drøftes målsætninger for udgifter og kirkelig ligning.
2. En lovændring, som indebærer, at provstiudvalget får en initiativret/indstillingsret i forhold til samarbejde om det kirkelige liv med provstiet som ramme, hvorefter provstiudvalgets forslag kan vedtages på budgetsamråd med kvalificeret flertal eller forkastes.
3. En lovændring, som indebærer, at provstiudvalget efter vedtagelse på budgetsamråd med kvalificeret flertal får kompetence til at koordinere kirkelige aktiviteter, uden at de enkelte menighedsråd er forpligtede til at deltage.
4. En lovændring, som indebærer, at provstiudvalget efter vedtagelse på budgetsamråd med kvalificeret flertal får kompetence til at koordinere kirkelige aktiviteter med bindende virkning for alle sogne.
5. En lovændring, som indebærer, at provstiudvalget får direkte kompetence til at udøve en koordinerende rolle, der er bindende for alle sogne.

2.6.3 Funktioner og opgaver vedrørende struktur

Det er i arbejdsgruppen foreslået, at det overvejes, om provstiudvalget bør tillægges en veldefineret rolle som katalysator for de overvejelser og den proces, der eventuelt kan føre til, at en eller flere kirker i et provsti bliver taget helt eller delvis ud af brug, eller at der bliver opført en eller flere nye kirker.

Det er desuden blevet drøftet, om provstiudvalget skal tillægges en høringsret i forbindelse med biskoppens planer om at ændre pastoratsstrukturen i provstiet samt i forbindelse med omlægning af præstestillinger.

Arbejdsgruppen har opstillet nogle mulige tiltag.

1. En lovændring, som indebærer, at provstiudvalget efter beslutning på budgetsamråd med kvalificeret flertal kan tillægges ret til efter høring af det relevante menighedsråd at indstille til stiftsråd, biskop og kirkeminister, at en kirke skal tages helt eller delvis ud af brug. Samtlige menighedsråd vil gennem beslutningen på budgetsamråd have indflydelse på, om provstiudvalget skal have denne kompetence. Provstiudvalgets beslutning om at indstille, at en kirke tages ud af brug, er bindende for menighedsrådene.
2. En lovændring, som indebærer, at provstiudvalget får initiativret til at rejse spørgsmålet om hel eller delvis lukning af en kirke, men at beslutningen om at indstille, at en kirke tages ud af brug, skal træffes af menighedsrådene på budgetsamråd med kvalificeret flertal.
3. En lovændring, som indebærer, at provstiudvalget ved lov tillægges fuld initiativret og kompetence til at indstille, at en kirke tages helt eller delvis ud af brug, uden budgetsamrådets involvering, men efter høring af det pågældende menighedsråd.
4. En lovændring, der indebærer, at provstiudvalget skal høres, før biskoppen træffer beslutning om ændring af pastoratsstrukturen eller omlægning af præstestillinger.

2.6.4 Provstiudvalgets sammensætning

Arbejdsgruppen har overvejet, om en eventuel udvikling og styrkelse af provstiets ledelsesrolle kan og bør ledsages af en styrkelse af provstiudvalgets demokratiske mandat.

Arbejdsgruppen har opstillet nogle mulige tiltag:

1. En lovændring, som indebærer, at antallet af læge medlemmer i provstiudvalget øges fra nu '4 - 6' til '6 - 8'.
2. En lovændring, som indebærer, at provstiudvalget udvides med en præst valgt af og blandt provstiets fastansatte præster.
3. En ændring af bekendtgørelse om valg til provstiudvalg, så den nuværende minimumsfrist på 7 dage for indkaldelse af menighedsrådene til møde om valg til provstiudvalg, øges til f.eks. minimum 14 dage.
4. En lovændring, som indebærer, at tidspunktet for valg til provstiudvalg forskydes nogle måneder, hvorefter nye provstiudvalg tiltræder den 1. november i stedet for nu 1. april i året efter menighedsrådsvalg.

2.6.5 Arbejdsgruppens anbefalinger om funktioner og opgaver

Arbejdsgruppen anbefaler i forhold til økonomien, at lovgivningen ændres, så beslutninger om at indføre besluttende budgetsamråd eller at tillægge provstiudvalget kompetence til at fastsætte personalenormering kan træffes på ethvert budgetsamråd. Beslutningerne skal fortsat træffes med kvalificeret flertal. Beslutningerne skal gælde, indtil der eventuelt på et budgetsamråd ikke længere er kvalificeret flertal for disse ordninger.

Der er blandt arbejdsgruppens medlemmer delte holdninger til nogle af de opstillede mulige tiltag vedrørende kirkelige aktiviteter og struktur samt de mulige tiltag vedrørende provstiudvalgets sammensætning.

I forhold til kirkelige aktiviteter anbefaler de to repræsentanter fra Landsforeningen af Menighedsråd, biskopperne Lise-Lotte Rebel og Peter Fischer-Møller samt Provsteforeningen og Præsteforeningen en lovændring, som indebærer, at der på budgetsamrådet skal drøftes målsætninger for det kirkelige liv.

De anbefaler endvidere, at provstiudvalget får mulighed for at tage initiativ til samarbejde, som i givet fald skal vedtages på budgetsamråd med kvalificeret flertal, men ikke være bindende for menighedsråd, der ikke ønsker at deltage.

De to repræsentanter fra Landsforeningen samt biskop Peter Fischer-Møller og Provsteforeningen anbefaler en lovændring, så provstiudvalget efter beslutning på budgetsamråd med kvalificeret flertal kan foretage en koordinering af kirkelige aktiviteter, der er bindende for alle sogne i provstiet. Peter Fischer-Møller anfører dog, at dette spørgsmål kunne fortjene en mere dybtgående behandling.

I forhold til struktur anbefaler de to repræsentanter fra Landsforeningen, biskopperne Lise-Lotte Rebel og Peter Fischer-Møller samt Provsteforeningen en lovændring, som indebærer, at budgetsamrådet ved en beslutning med kvalificeret flertal kan tillægge provstiudvalget ret til at indstille til biskop og kirkeminister, at en kirke skal tages ud af brug.

De to repræsentanter fra Landsforeningen, biskopperne Lise-Lotte Rebel og Peter Fischer-Møller samt Provsteforeningen og Præsteforeningen anbefaler en lovændring, som indebærer, at provstiudvalget skal høres, før biskoppen træffer beslutninger om ændring af pastoratsstrukturen og omlægning af præstestillinger.

I forhold til provstiudvalgets sammensætning anbefaler en enig arbejdsgruppe en lovændring, der udvider provstiudvalget med en præst valgt af og blandt provstiets fastansatte præster.

Landsforeningens repræsentanter, biskopperne Lise-Lotte Rebel og Peter Fischer-Møller samt Provsteforeningen og Præsteforeningen anbefaler en lovændring, som øger rammerne for antallet af læge medlemmer i provstiudvalget fra nu '4 - 6' til '6 - 8'.

De samme medlemmer anbefaler en lovændring, så tidspunktet for valg til provstiudvalg forskydes nogle måneder, og nye provstiudvalget tiltræder den 1. november.

Nogle medlemmer af arbejdsgruppen har anført, at der er behov for mere dybtgående diskussion, bl.a. om de teologiske aspekter af at flytte kompetence i forhold til det kirkelige liv fra menighedsrådene til provstiniveauet.

Arbejdsgruppen anbefaler derfor samlet, at der opfordres til, at der i hørings-svar til arbejdsgruppens rapport særskilt gøres opmærksom på holdninger om en eventuel styrelse af provstiudvalgets og budgetsamrådets funktioner og opgaver i forhold til økonomi, kirkelige aktiviteter og struktur samt provstiudvalgets sammensætning.

Det er endvidere arbejdsgruppens samlede anbefaling, at der på baggrund af høringssvarene tages stilling til, i hvilket omfang og i givet fald hvordan der skal arbejdes videre med disse spørgsmål.

3 Rekruttering af provster

3.1 Historie

Før reformationen var provsten leder af domkapitlet, dvs. det fællesskab af kanniker, som varetog de gejstlige handlinger ved domkirken og bistod biskoppen med administrationen af domkirkens og stiftets godser og kapitaler. Biskoppen udpegede kannikerne og provsten. Domkapitlets medlemmer valgte syssels- eller herredsprovster (land- eller regnskabsprovster) til at føre tilsyn med sognenes økonomi.

Efter reformationen blev provsten valgt af og blandt herredets præster med billigelse af biskoppen. Provsten skulle tillige varetage et embede som sognepræst i herredet (provstiet).

Indtil tjenstemandsreformen af 1969 blev provstestillingen således betragtet som et hverv, der af kirkeministeren uden opslag blev henlagt til en af sognepræsterne i provstiet. Til hvervet var knyttet et særligt provstetillæg til præstelønnen.

Ved tjenstemandsreformen i 1969 blev provstestillingerne klassificeret som chefstillinger i lønramme 36 og 37. Provstestillingen skulle dog fortsat være knyttet til en sognepræstestilling i provstiet.

Provstestillingerne blev som tjenstemandsstillinger undergivet de almindelige regler om, at ledige tjenstemandsstillinger skal opslås. Ministeriet fastsatte derfor regler om, at ledige provstestillinger skal opslås internt, jf. afsnit 3.2.1. Øvrige regler om ansættelse i stillinger som provst og domprovst findes i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken², jf. afsnit 3.2.2.

Provsteembedets historie og tidligere drøftelser om rekruttering af provster er mere udførligt beskrevet i kapitel 4 Provsteembedet i historisk belysning.

3.2 Den nuværende ordning

3.2.1 Ansøgerkredsen til provste- og domprovstestillinger

En stilling som provst skal i henhold til de regler, der er fastsat af Kirkeministeriet, opslås internt³ blandt de tjenstemandsansatte præster, der allerede er ansat inden for provstiet.

Der er kun én mulighed for, at præster, der er ansat andre steder, kan søge en

² LBK nr. 78 af 2. februar 2009 om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

³ Cirkulære nr. 12003 af 7. september 1979 om internt opslag af provstestillinger i folkekirken.

ledig provstestilling. I de tilfælde, hvor det ikke alene er provstestillingen, men samtidig en præstestilling, der bliver ledig, kan ansøgere til den ledige præstestilling også søge stillingen som provst. I disse tilfælde vil det fremgå af opslaget for den ledige præstestilling, at ansøgerne også kan søge den ledige provstestilling. En ansøger til den ledige præstestilling kan dog kun komme i betragtning til provstestillingen, hvis den pågældende af menighedsrådet bliver indstillet som nr. 1 til den ledige præstestilling.

Anderledes forholder det sig med ledige stillinger som domprovst.

Stillinger som domprovst opslås eksternt. Det betyder, at ansøgere fra hele landet kan søge en ledig stilling som domprovst. Stillingen kan dog kun søges af en person, der er teologisk kandidat fra et dansk universitet.

Ansøgeren søger samtidig stillingen som sognepræst ved domkirken og stillingen som provst i domprovstiet, da disse stillinger er knyttet til stillingen som domprovst.

3.2.2 Indstilling af kandidater til provste- og domprovstestillinger

Regler om ansættelse i stillinger som provst er fastsat i ansættelseslovens § 14.

Biskoppen skal blandt de indkomne ansøgninger indstille tre ansøgere i prioriteret rækkefølge til kirkeministeren. Derefter indstiller kirkeministeren en af disse tre ansøgere til kgl. udnævnelse.

Der er således ikke andre end biskoppen og kirkeministeren, der er inddraget i beslutningen om, hvilken ansøger der skal ansættes.

Regler om ansættelse i stillinger som domprovst findes i ansættelseslovens § 15.

Da domprovsten tillige er sognepræst ved domkirken, bliver domsognets menighedsråd inddraget. Biskoppen gennemgår i et møde med domsognets menighedsråd de indkomne ansøgninger. På et møde, som menighedsrådet holder alene, senest tre uger efter det første møde, afgiver menighedsrådet en udtalelse om mindst tre ansøgere i prioriteret rækkefølge.

Biskoppen afgiver derefter udtalelse om mindst tre ansøgere i prioriteret rækkefølge. Biskoppen er frit stillet med hensyn til, hvilke tre ansøgere han vil udtale sig om.

Biskoppen sender dernæst ansøgningerne med sin egen og menighedsrådets udtalelse til kirkeministeren.

Kirkeministeren afgør, hvilken ansøger der skal indstilles til kgl. udnævnelse. Kirkeministeren kan dog ikke indstille ansøger, der ikke er omfattet af biskoppens udtalelse, før der har været forhandlet med biskoppen om det.

3.2.3 Andre provstestillinger

Foruden den ”almindelige” provstestilling og domprovstestillingen er der tre typer særprovstestillinger. Det er tre stillinger som værnsprovst, stilling som døveprovst samt stilling som sygehusprovst.

Stillingerne som værnsprovst er:

- stillingen som hær- eller feltprovst, der er varigt knyttet til stillingen som sognepræst ved Kastels Kirke i København,
- stillingen som flyverprovst, der er knyttet til en stilling som sognepræst ved Viborg Domkirke, samt
- stillingen som orlogsprovst, der er varigt knyttet til stillingen som sognepræst ved Holmens Kirke i København. Orlogsprovsten er desuden provst for Holmens Provsti.

Menighedsrådet afgiver udtalelse i forbindelse med ansættelse af en værnsprovst. Ansættelsen sker i øvrigt i samråd mellem biskoppen over Københavns Stift, der er tilsynsførende med værnenes kirkelige betjening (samt biskoppen over Viborg Stift f.s.v.a stillingen som flyverprovst), Forsvarsministeriet og Kirkeministeriet.

Stillingen som døveprovst er pt. knyttet til stillingen som provst for Fredericia Provsti som en ekstra funktion. Biskopperne over Københavns, Århus og Haderslev stifter medvirker ved ansættelse.

Stillingen som sygehus-/hospitalsprovst for Region Midtjylland er knyttet til stillingen som provst for Odder Provsti som en ekstra funktion. Stillingen er oprettet efter ønske fra biskopperne over Århus og Viborg stifter, som begge medvirker ved ansættelsen.

Ansættelse i stillingen sker efter ”domprovstemodellen”. Det betyder, at menighedsrådet afgiver en udtalelse om mindst tre ansøgere i prioriteret rækkefølge, hvorefter biskopperne afgiver udtalelse om tre ansøgere i prioriteret rækkefølge til kirkeministeren.

3.2.4 Udfordringer i forhold til den nuværende ordning

En udfordring er, at der i mange tilfælde har været problemer med rekruttering af provster efter den nuværende model med internt opslag. I nogle tilfælde har der manglet kvalificerede ansøgere blandt de præster, der var berettigede til at søge en ledig provstestilling, og i nogle tilfælde har præster, der var kvalificerede, ikke søgt.

En anden udfordring er, at der over tid er sket meget væsentlige ændringer i provsternes opgaver. Provstestillingen er i dag ikke alene en præstestilling og en tilsynsfunktion, men også en chefstilling med betydelige opgaver og et ikke uvæsentligt ledelsesansvar.

3.3 Arbejdsgruppens overvejelser

3.3.1 Rekrutteringsgrundlaget

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at antallet af egnede ansøgere bliver begrænset af, at der under den eksisterende ordning kun kan rekrutteres internt til en ledig provstestilling blandt præster, der allerede er ansat inden for provstiet, samt blandt ansøgere udefra til en ledig præstestilling, som provstestillingen hidtil har været knyttet til.

Der er i arbejdsgruppen også enighed om, at denne problemstilling bliver særligt tydelig i de tilfælde, hvor den afgående provst ønsker retræte ved at fratræde provstestillingen, men fortsætte i præstestillingen. I disse tilfælde vil rekrutteringen til provstestillingen normalt udelukkende kunne foregå blandt de i provstiet allerede ansatte præster.

Der er imidlertid i arbejdsgruppen en oplevelse af, at det også i de tilfælde, hvor den til provstestillingen knyttede præstestilling er ledig, kan være vanskeligt, at få ”nyt blod” til provstestillingen. Det er tilfældet, hvis menighedsrådene i de pastorater, hvortil provstestillingen hidtil har været knyttet, ikke længere ønsker, at deres sognepræst ligeledes skal fungere som provst. Flere af arbejdsgruppens medlemmer har kunnet referere til situationer, hvor et menighedsråd har betinget sin indstilling af en ansøger til stillingen som sognepræst af, at vedkommende ikke søgte den ledige provstestilling. I disse situationer har rekrutteringen til den ledige provstestilling også udelukkende kunnet ske blandt de i provstiet allerede ansatte præster.

Der er derfor i arbejdsgruppen tilslutning til, at den eksisterende ordning bør ændres.

Enkelte af arbejdsgruppens medlemmer har dog understreget, at der også er menighedsråd, der er glade og stolte af, at deres sognepræst også bestrider posten som provst.

Flere af arbejdsgruppens medlemmer ønsker også at pointere, at der ikke er belæg for at sige, at de nuværende provster ikke er kvalificerede, ligesom den nuværende ordning ikke kun har givet anledning til problemer, men også har fungeret hensigtsmæssigt.

Der er enighed i arbejdsgruppen om, at den første opgave i forhold til at udvide rekrutteringsgrundlaget til provstestillinger er at udarbejde et forslag, som kan udvide kredsen af potentielle ansøgere til en ledig provstestilling.

Der er således enighed om, at ledige provstestillinger for fremtiden skal kunne søges af enhver, som opfylder de almindelige ansættelsesbetingelser for ansættelse i en præstestilling, uanset hvor vedkommende for tiden er ansat.

Det vigtigste argument for en udvidelse af det eksisterende rekrutteringsgrundlag er, at det skal sikres, at ledige stillinger fremover bliver besat med

den absolut bedst kvalificerede person, og at ansøgerkredsen derfor ikke bør være underlagt geografisk bestemte restriktioner.

Flere af arbejdsgruppens medlemmer giver imidlertid også udtryk for, at det ikke kun er et spørgsmål om at udvide rekrutteringsgrundlaget geografisk. Disse medlemmer har oplevet, at det har været vanskeligt at få kvalificerede personer til at søge ledige provstestillinger, delvis på grund af den store arbejdsmængde, som ikke altid bliver opvejet af den assistance, provsten får stillet til rådighed, men også fordi der mangler en mere udførlig beskrivelse af provstens konkrete arbejdsopgaver. *(Se mere i afsnit 3.3.3)*

3.3.2 Balance mellem land og by

Arbejdsgruppen har i sine overvejelser lagt vægt på, at det fremover ikke udelukkende må være bysogne, som får tilknyttet en provstestilling. Der er i dag provstier, hvor der ikke er et eneste større bysogn med to eller flere præstestillinger, men udelukkende landpastorater med en enkelt præstestilling.

Arbejdsgruppen ønsker at sikre, at der på stiftsplan i provstier med såvel by- som landsogne kan opnås en naturlig balance mellem by og land.

Arbejdsgruppen har også lagt vægt på, at der kan være provstier, hvor omfanget af provsteopgaven er afgørende for, hvor provstestillingen placeres, og hvordan rekrutteringen til den tilrettelægges.

Arbejdsgruppen har derfor drøftet muligheden for at opstille forskellige modeller til brug ved besættelse af provstestillinger, tilpasset alt efter om provstestillingen placeres i et pastorat med flere præstestillinger eller i et pastorat med kun en eller to præstestillinger.

Det er i den forbindelse blevet drøftet, hvorvidt placeringen af provstikontoret skal afhænge af placeringen af provstestillingen i det enkelte provsti.

Hertil ønsker flere medlemmer af arbejdsgruppen at understrege, at en model, hvor provstikontoret er fast placeret et centralt sted i provstiet uafhængigt af, hvor provsten er ansat som præst (den såkaldte "pendlerprovste-model") i flere provstier har vist sig at være en hensigtsmæssig løsning. Denne model har yderligere den fordel, at der kan være en økonomisk besparelse ved, at der ikke længere er udgifter til en eventuel flytning af provstikontoret i forbindelse med en ny placering af provstestillingen.

Arbejdsgruppen har givet udtryk for, at der fremover skal ske skifte i præstestillingen ved udnævnelse til provst. Dette bør bl.a. ske, for at provstens hidtidige menigheds forventning til deres præst ikke blokerer for det fremtidige virke som provst.

Arbejdsgruppen har på denne baggrund udarbejdet tre modeller, herunder variationer over model 3, for ansættelsesprocedurer ved besættelse af provstestillinger:

- Model 1 - hvor provstestillingen er placeret i et pastorat med 3 eller flere præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder.
- Model 2 - hvor provstestillingen er placeret i et pastorat med 2 eller færre præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder.
- Model 3 - der anvendes i særligt store provstier, hvor provstestillingen kan etableres som en specialpræstestilling, og hvor provstearbejdet udgør mere end 50 %.

De tre modeller er nærmere beskrevet i afsnit 3.4 Arbejdsgruppens forslag til ændret procedure.

3.3.3 Stillingsopslag/stillingsbeskrivelser

Arbejdsgruppens medlemmer er enige om, at der er sket en væsentlig udvikling af provstens opgaver, bl.a. ledelsesopgaver, som nødvendiggør en yderligere indsats for at sikre et bredere rekrutteringsgrundlag.

Det er fremgået af arbejdsgruppens drøftelser, at en ændring i ansættelsesproceduren, hvorefter også interesserede udenfor provstiet kan søge en ledig provstestilling, ikke er tilstrækkeligt til at sikre den bedst mulige kandidat.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at det i forbindelse med opslag af ledige provstestillinger ikke længere er tilstrækkeligt med et opslag, som blot henviser til en ledig stilling i et givent provsti.

Arbejdsgruppen mener, at fremtidige opslag af ledige provstestillinger bør indeholde en konkret stillingsbeskrivelse, hvor de specifikke arbejdsopgaver og ansvarsområder er anført.

Dette uddybes i kapitel 5, hvor der også er et forslag til udformning af en stillingsbeskrivelse.

3.3.4 Retræteordninger

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at det med en ændret rekrutteringsproces ikke vil være muligt at fortsætte den nuværende ordning, hvorefter provsten i forbindelse med indgåelse af en retræteordning kan ophøre med at være provst, men fortsætte i sin hidtidige præstestilling.

Arbejdsgruppen har derfor drøftet andre muligheder for indgåelse af retræteaftaler for provster, som ønsker at fortsætte i et præsteembede.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at en retræteordning ikke i praksis må blokere for rekrutteringen til den ledige provstestilling.

Der er herefter enighed om, at det fremover må være en forudsætning for at

indgå aftale om en retræteordning for en provst, at der kan findes en ledig præstestilling, som den tidligere provst kan ”gå på retræte i”. Denne stilling kan være i samme sogn/pastorat som hidtil, eller der kan være tale om en stilling i et andet sogn/provsti/stift, men der stilles krav om, at provsten skal forlade den hidtidige præstestilling.

Ansættelse i den nye præstestilling, kan - hvis betingelserne i øvrigt opfyldes - ske i henhold til § 3 i bekendtgørelsen om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præstestillinger m.m.⁴ Denne bestemmelse giver mulighed for ansættelse i en præstestilling, uden at stillingen har været opslået.

3.3.5 Menighedsrådets indstillingsret

Arbejdsgruppen har drøftet, i hvilket omfang menighedsrådets indstillingsret/kaldsret kan og bør blive ændret i forbindelse med en ændring af ansættelsesproceduren.

Det er arbejdsgruppens vurdering, at der nødvendigvis må ske en ændring i forhold til menighedsrådenes nuværende kompetence, idet arbejdsgruppens forslag til en ændring af proceduren i forbindelse med valg af ny provst i visse tilfælde betyder en delvis frigørelse af provstestillingen fra den tilknyttede præstestilling, især i de tilfælde, hvor provstestillingen placeres i et pastorat med 3 eller flere præstestillinger.

Der er enighed i arbejdsgruppen om, at det demokratiske element vil blive styrket ved, at man som noget nyt giver provstiudvalgene indflydelse i forbindelse med besættelsen af den ledige provstestilling.

I og med at provstestillingen delvis frigøres fra den tilknyttede præstestilling, er der ligeledes enighed i arbejdsgruppen om en procedure, som i de fleste tilfælde vil betyde mindre indflydelse til menighedsrådene. Et flertal i arbejdsgruppen mener, at dette opvejes delvist af den nye indflydelse til provstiudvalgene.

3.3.6 Høring af provstiudvalg og provstiudvalgets sammensætning

Der er fra flere medlemmer af arbejdsgruppen udtrykt ønske om, at provstiudvalget fremover får en indflydelse i forbindelse med ansættelse af en ny provst.

Konkret er det fra Landsforeningen af Menighedsråd foreslået, at der i forbindelse med ansættelsesproceduren indføres en formel høring af provstiudvalget forud for biskoppens indstilling til kirkeministeren.

⁴ Bekendtgørelse nr. 60 af 20. januar 2010 om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præstestillinger m.m.

Formålet med høringen af provstiuvalget er dels at sikre provstiuvalget medindflydelse i forbindelse med valg af ansøger til den ledige provstestilling, dels fortsat at sikre menighedsrådene, via deres repræsentation i provstiuvalget, indflydelse i de tilfælde, hvor menighedsrådets direkte indflydelse i forbindelse med indstilling/kaldsret til præstestillingen bliver reduceret.

Det er desuden fra Den danske Præsteforening foreslået, at der også skal ske høring af provstiets præster i forbindelse med ansættelse af en ny provst. Præsteforeningen har i særlig grad begrundet dette med, at udviklingen i provstens arbejdsopgaver har betydet, at provsten har fået større direkte indflydelse på præstens arbejdsopgaver og udvikling.

I forbindelse med arbejdsgruppens drøftelser om høringsret for provstiuvalg og for provstiets præster, er det blevet foreslået, at provstiuvalget udvides således, at præsterne får et fast medlem i provstiuvalget med fuld tale- og stemmeret. Repræsentanten skal i givet fald vælges af og blandt de i provstiet ansatte præster

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at en sådan udvidelse af provstiuvalget vil give præsterne i provstiet en passende indflydelse på valg af den kommende provst, og at præsternes repræsentation i provstiuvalget samtidig kan give den ”sidegevinst”, at præsternes interesse for provstiets økonomiske og ledelsesmæssige situation bliver stimuleret.

3.3.7 Stiftsrådets rolle

Arbejdsgruppen har også drøftet muligheden for at give stiftsrådet høringsretten i forbindelse med placeringen af provstestillingen.

Det er af flere af arbejdsgruppens medlemmer blevet anført, at det er naturligt, at biskoppen i forbindelse med placering af provstestillingen, drøfter dette spørgsmål med stiftsrådet. Dette hænger sammen med, at den overordnede struktur i stiftet bør være et tema for drøftelser i stiftsrådet.

3.3.8 Placering af provstestillingen

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at biskoppen bør have den endelige kompetence til at fastlægge placeringen af en ledig provstestilling.

Der er dog samtidig enighed om, at provstiuvalgets høringsret, foruden muligheden for at udtale sig om kandidaterne til stillingen, også omfatter retten til at komme med en udtalelse til biskoppen vedrørende placeringen af provstestillingen, før den ledige stilling bliver opslået.

Der er desuden i arbejdsgruppen enighed om, at biskoppen før sin endelige afgørelse om placeringen af en ledig provstestilling, skal drøfte den fremti-

dige placering af stillingen, og hermed hvilken model for ansættelse og udtalelse/indstilling, der anvendes, med stiftsrådet.

3.3.9 Arbejdsgruppens forslag til ændret procedure

For at sikre et bredere rekrutteringsgrundlag i forbindelse med besættelse af provstestillinger, indstiller et flertal af arbejdsgruppen, at provstestillinger fremover besættes efter én af nedenstående tre modeller.

Modellerne er udformet således, at balancen mellem by og land kan bibeholdes, og således at menighedsrådenes indflydelse fastholdes i størst muligt omfang, især hvor provstestillingen bliver knyttet til en præstestilling i et pastorat, hvor der kun er en eller to præstestillinger.

Modellerne er sammen med de efterfølgende indstillinger vedrørende beslutning om, hvor en provstestilling skal placeres, og om udvidelse af provstiudvalgets sammensætning indarbejdet i et udkast til lovforslag om ændring af lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. og lov om folkekirkens økonomi. Udkastet til lovforslag findes som bilag 1 i denne rapport.

Preben Juul Sørensen har udtalt, at han af principielle grunde og for at sikre menighedsrådene samme indflydelse ikke kan gå ind for model 1, men ønsker, at bestemmelserne for denne model følger samme bestemmelser som for model 2. Preben Juul Sørensen ønsker således, at model 1 kun anvendes ved ansættelse i stillinger som domprovst, og at model 2 finder anvendelse for alle provstestillinger, hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder – uanset antal præstestillinger i pastoratet.

3.3.10 Model 1

Når provstestillingen placeres i et pastorat med 3 eller flere præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder, anvendes en model, som kendes fra besættelse af domprovstestillinger:

- Biskoppen knytter - efter drøftelse i stiftsråd og høring af provstiudvalget - provstestillingen til en eksisterende stilling som sognepræst.
- Provstestillingen opslås eksternt.
- Biskoppen afholder et møde med menighedsrådet, hvor de indkomne ansøgninger gennemgås. Menighedsrådet afgiver udtalelse om mindst tre ansøgere i prioriteret rækkefølge.
- Biskoppen afholder ligeledes et møde med provstiudvalget, hvor de indkomne ansøgninger gennemgås. Provstiudvalget afgiver udtalelse om mindst tre ansøgere i prioriteret rækkefølge.
- Biskoppen afgiver herefter udtalelse om mindst tre af ansøgerne i prioriteret rækkefølge og fremsender ansøgningerne med egne, provstiudvalgets og menighedsrådets udtalelser til Kirkeministeriet.

- Indstilling til kgl. udnævnelse af en ansøger, der ikke er omfattet af biskoppens udtalelse, kan ikke ske, før kirkeministeren har forhandlet sagen med biskoppen.

3.3.11 Model 2

Når provstestillingen placeres i et pastorat med 2 eller færre præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder, anvendes en model, som minder om den eksisterende model:

- Biskoppen knytter - efter drøftelse i stiftsråd og høring af provstiuudvalget - provstestillingen til en passende eksisterende stilling som sognepræst.
- Præstestillingen opslås eksternt - med krav om, at ansøgere til embedet samtidig skal søge provstestillingen.
- Biskoppen holder møde med menighedsrådet, hvor ansøgningerne gennemgås.
- Menighedsrådet afgiver herefter udtalelse om tre ansøgere i prioriteret rækkefølge. Udtalelsen er ikke bindende.
- Biskoppen holder et møde med provstiuudvalget, hvor de tre af menighedsrådet prioriterede ansøgninger gennemgås. Provstiuudvalget afgiver udtalelse om prioriteret rækkefølge blandt de tre af menighedsrådet prioriterede.
- Biskoppen afgiver udtalelse om de tre i egen prioriteret rækkefølge, hvis alle tre efter biskoppens opfattelse er egnede. Ellers færre. Biskoppen fremsender ansøgningerne med egne, provstiuudvalgets og menighedsrådets udtalelser til Kirkeministeriet.
- Hvis biskoppen ikke finder nogen af de tre egnede, indstiller biskoppen til ministeren, at stillingen genopslås.
- Indstilling til kgl. udnævnelse af en ansøger, der ikke er omfattet af biskoppens udtalelse, kan ikke ske, før kirkeministeren har forhandlet sagen med biskoppen

3.3.12 Model 3

I særligt store provstier kan provstestillingen etableres som en specialpræstestilling, hvor mere end 50 % af tjenesten er provstetjeneste. Besættelse af provstestillingen sker så efter tilsvarende regler, som gælder for specialpræster:

- Biskoppen knytter - efter drøftelse i stiftsråd og høring af provstiuudvalget - provstestillingen til en eksisterende stilling som sognepræst.
- Provstestillingen opslås eksternt.

- Biskoppen afholder et orienterende møde med menighedsrådet og et orienterende møde med provstiudvalget. På møderne gennemgås ansøgningerne.
- Menighedsrådet udtaler sig om ansøgerne.
- Provstiudvalget afgiver udtalelse om mindst fem ansøgere i prioriteret rækkefølge.
- Biskoppen afgiver udtalelse om mindste tre ansøgere i egen prioriteret rækkefølge blandt de fem af provstiudvalget prioriterede, hvis der blandt de fem af provstiudvalget prioriterede efter biskoppens opfattelse findes tre egnede. Ellers færre.
- Biskoppen fremsender ansøgningerne med egne, provstiudvalgets og menighedsrådets udtalelser til Kirkeministeriet.
- Hvis biskoppen ikke finder nogen af de fem egnede, drøfter biskoppen ansøgerne med provstiudvalget og afgiver herefter udtalelse om mindst tre ansøgere i prioriteret rækkefølge blandt samtlige ansøgere.
- Indstilling til kgl. udnævnelse af en ansøger, der ikke er omfattet af biskoppens udtalelse, kan ikke ske, før kirkeministeren har forhandlet sagen med biskoppen

3.3.13 Placering af provstestillingen

Biskoppen afgør, hvor provstestillingen skal placeres og dermed hvilken af ovenstående modeller for provsteansættelse, som skal anvendes.

Biskoppen drøfter spørgsmålet med stiftsrådet, før der træffes endelig afgørelse.

Biskoppens foreløbige afgørelse sendes i høring hos provstiudvalget, som afgiver udtalelse.

Det skal fremgå af opslaget af provstestillingen, efter hvilken model ansættelse finder sted.

3.3.14 Sammensætning af provstiudvalget

For at medvirke til en parallelitet i sammensætningen af stiftsråd, provstiudvalg og menighedsråd indstilles det, at provstiudvalgets sammensætning udvides, således at der af og blandt provstiets præster vælges et medlem til provstiudvalget med tale- og stemmeret.

4 Provsteembedet i historisk og embedsteologisk belysning

4.1 Historisk belysning

4.1.1 Før tjenestemandreformen i 1969

I middelalderen indtog provsten (praepositus = foresatte) en central stilling i den katolske kirkes organisation. Provsten var betroet ledelsen af domkapitlet, dvs. det fællesskab af kanniker, som dels varetog de gejstlige handlinger ved domkirken, dels bistod biskoppen med administrationen af domkirkens og stiftets godser og kapitaler. Biskoppen udpegede kannikerne, hvoriblandt indehaverne af provsteembedet og ærke diakonembedet ofte optrådte som stedfortrædere for biskoppen.

Nogle af domkapitlets medlemmer blev valgt til syssel- eller herredsprovster, også kaldet landprovster (praepositi rurales) eller regnskabsprovster. De skulle føre tilsyn med sognekirkernes økonomi.

Ved reformationen i 1536 blev provstestillingerne bevaret. Herredsprovsten kom som biskoppens nærmeste medarbejder til at indtage en mere selvstændig stilling i den kirkelige organisation. Provsten blev nu valgt af og blandt herredets præster med billigelse af biskoppen, og provsten skulle tillige varetage et embede som sognepræst i herredet (provstiet). Hermed var der gennemført den deling af den gejstlige jurisdiktion i overøvrighed (biskoppen) og underøvrighed (provsterne), som stadig er gældende.

Om provsternes funktion hedder det i Danske Lov af 15. april 1683, 2. bog, kapitel 16, at de skal være biskoppernes medhjælpere og se til, at alting går allevegne skikkelig og ret til.

I 1806 blev der indført amtsprovster, der havde et helt amt som funktionsområde. De tilbageblevne herredsprovster blev underlagt amtsprovsten, og nye herredsprovster blev ikke udnævnt. Amtsprövsterne blev ikke valgt af præsterne, men udpeget af kongen.

Det viste sig snart, at et amt var for stort et distrikt for provsten, når han tillige skulle være sognepræst. Derfor blev amtsprovsteordningen successivt ophævet fra 1822, og den gamle administrative inddeling blev genindført, dog udvidet fra ét herred til flere herreder - alt efter disses størrelse - som provsti. Provsterne blev også efter 1822 udnævnt af kongen, og provstevalg foretaget af præsterne var dermed bortfaldet.

Indtil tjenestemandreformen af 1969 blev provstestillingen således betragtet som et hverv, som kirkeministeren henlagde til en af sognepræsterne i prov-

stiet, uden at stillingen blev opslået. Provsten fik et særligt provstetillæg til præstelønnen.

4.1.2 Fra 1969 til i dag

Ved tjenstemandsreformen i 1969 blev provstestillingerne sammen med de tilknyttede præstestillinger klassificeret som chefstillinger i lønramme 36 og 37. Provstestillingen skulle dog fortsat være knyttet til en sognepræstestilling i provstiet.

Provstestillingerne blev imidlertid som tjenstemandsstillinger undergivet de almindelige regler i tjenstemandsloven om, at ledige stillinger skal opslås. Kirkeministeriet fastsatte regler om opslag. Efter disse regler opslås ledige provstestillinger internt mellem de ansatte præster i provstiet. Ansøgningsberettigede er også ansøgere til den præstestilling, som hidtil har været knyttet til provstestillingen.

Hensigten med disse regler var dels at sikre overensstemmelse med tjenstemandslovgivningen dels i et vist omfang at åbne mulighed for at tage ansøgere uden for provstiet i betragtning. Denne mulighed er imidlertid betinget af, at ansøgeren til provstestillingen opnår menighedsrådets indstilling til den præstestilling, der bliver ledig i forbindelse med provstens afgang. I takt med, at provsternes arbejdsopgaver er blevet større, er den arbejdstid, der anvendes på provsteopgaverne, vokset. Nogle menighedsråd har derfor følt, at varetagelsen af provsteopgaverne er sket på bekostning af menigheden. Dette har ført til, at nogle menighedsråd har betinget deres indstilling om præstestillingers genbesættelse af, at ansøgere ikke tillige søgte provstestillingen.

4.1.3 Forslag i 1989 fra udvalg om ansættelseslov

I 1989 foreslog et flertal i udvalget om en kommende ansættelseslov⁵, at provstestillinger fremtidig skulle knyttes varigt til en bestemt stilling. Flertallet, der bl.a. bestod af Kirkeministeriets og Landsforeningen af Menighedsråds repræsentanter i udvalget, mente, at der ville være mange fordele ved en sådan ordning. De pegede herunder på:

- Mulighed for at kombinere provstestillingen med et passende lille præsteembede eller placere den i et pastorat med flere præstestillinger.
- Nyudnævnte provster kan rykke ind i fungerende kontorer, og der skal ikke etableres nye provstikontorer, hver gang man skifter provst. Provstisekretær og øvrigt administrativt personale skal ikke flyttes.

⁵ Betænkning nr. 1182 angående ansættelse i stillinger i folkekirken m.m., 1989

- Provstestillinger ville kunne søges af alle kvalificerede på landsplan. Dermed kunne der blive flere kandidater at vælge imellem, og provstestillingen kunne blive et mere oplagt karrierespor.

Udvalgets flertal fandt, at man ved fremtidig besættelse af provstestillinger måtte afveje de involverede interesser overfor hinanden:

”Menighedsrådets interesser retter sig ensidigt mod pastoratet, medens biskoppen og Kirkeministeriet må have den bedst mulige varetagelse af den samlede tjeneste for øje.”

Udvalgets mindretal, der bl.a. bestod af repræsentanter for Præsteforeningen og Provsteforeningen, henviste til, at et forslag om en nyordning havde været drøftet i Folketinget i 1984, og at man der havde afvist at udvide ansøgerkredsen. Baggrunden for den debat var dog en lidt anden. Endvidere mente mindretallet, at det ville gå ud over det lokale islæt, hvis ansøgerkredsen blev udvidet.

Uddrag af udvalgets betænkning findes i Bilag 4.

Efter høringen over udvalgets betænkning og lovudkast blev den ændring, som udvalgets flertal foreslog, taget ud af det endelige forslag til ansættelseslov. Den hidtidige ordning fra 69 kørte dermed videre.

4.1.4 Forslag i 2006 i betænkning om opgaver i sogn, provsti og stift

Arbejdsgruppen om Opgaver i sogn, provsti og stift rejste i et debatoplæg⁶ spørgsmålet om en ændring af valgmåden for provster.

Der var således drøftelser i arbejdsgruppen om den nuværende model (kaldet "pendlerprovst", efter at man i udvalget havde peget på et fast provstikontor som det eneste fornuftige) og den såkaldte "domprovstemodel", hvor provstestillingen er knyttet til et fast præsteembede.

Ved høringen over debatoplægget var der bredest tilslutning til "pendlerprovstemodellen", primært på grund af menighedsråds bekymring i forbindelse med kaldsretten.

Arbejdsgruppen konkluderede i sin betænkning⁷, at

””pendlerprovstemodellen” sikrer en forskellighed i provstestillingen, således at det ikke kun er stillinger i de større byer, der bliver provstestillinger, idet provstestillingen kan veksle mellem by og land. Heroverfor står imidlertid, at ”pendlerprovstemodellen” i praksis kan give meget begrænsede muligheder for, at præster uden for provstiet kan søge en ledig provstestilling. Det er med til at reducere mobiliteten blandt præster, lige-

⁶ Debatlæg: Opgaver i sogn, provsti og stift, januar 2006

⁷ Betænkning nr. 1477 Opgaver i sogn, provsti og stift, juli 2006

som provstestillingen i nogle tilfælde ikke vil kunne besættes med den bedst kvalificerede."

Arbejdsgruppen fandt samlet set, at "pendlerprovstemodellen" bedst tilgodeser menighedsrådets kaldsret og fleksibiliteten mellem by og land. Arbejdsgruppen foreslog derfor, at provster skulle ansættes efter denne model.

4.2 Embedsteologisk belysning

Den embedsteologiske belysning af provsteembedet i de følgende afsnit er udarbejdet af domprovst Poul Henning Bartholin. Arbejdsgruppen kan fuldt tilslutte sig denne beskrivelse.

4.2.1 Ordets tjener - det lutherske embede

I en luthersk kirke er der kun ét embede. Embedsteologien tager udgangspunkt i, at det indholdsmæssigt præciseres at bestå i at "lære evangeliet og meddele sakramenterne" (ministerium docendi evangelii et porrigendi sacramenta)⁸.

Dette embede er afledt af Confessio Augustanas identifikation i artikel IV af retfærdiggørelsen (de iustificatione) som evangeliet *an sich*, og det kompletteres af yderligere to artikler henholdsvis "om kirken" (de ecclesia) og "om den kirkelige ordning"⁹ (de ordine ecclesiastico). Kirken defineres som "de helliges forsamling, i hvilken evangeliet læres rent, og sakramenterne forvaltes ret", og om den kirkelige ordning hedder det, at den, der skal "lære evangeliet og forvalte sakramenterne", skal være rettelig kaldet (rite vocatus). Vigtigst af disse gensidigt afhængige artikler er artikel IV, der præciserer, at evangeliet er, at mennesket uforskyldt retfærdiggøres og tages til nåde for Jesu Kristi skyld ved troen.

Skønt der er ét embede, har vi i dansk sammenhæng uddifferentieret dette embede i tre embeder: præst, provst og biskop. Andre lutherske kirker har yderligere differentieringer. I den danske tradition fastholder vi, at der ikke gives en *teologisk* begrundelse for denne differentiering, men alene en række praktiske, funktionelle grunde. Alle tre embeder er båret af teologi og har forskellige funktioner og opgaver. Bispeembedet karakteriseres først og fremmest som et tilsynembede, præsteembedet som "ordets tjener", og provsteembedet indtager en midterposition som et midterbarn i en børneflokk på tre, der henter lidt fra den største (biskoppen) og lidt fra den mindste (præsten).

⁸ Confessio Augustana art.V. in: *Die Bekenntnisschriften der evangelisch-lutherischen Kirche*. 7. Auflage, 1976. Den danske oversættelse følger Leif Grane: *Confessio Augustana. Oversættelse med noter*, København 1976.

⁹ Confessio Augustana art. VII og XIV, (ibid.)

Provsten henter således fra biskoppen en delegation til at udøve gejstligt tilsyn og fra præsten netop den dimension, at provsten også er kaldet som *sognepræst*. Provsteembedet er dog ikke dermed udtømmende beskrevet eller defineret. Provsteembedet har opgaver, der ikke kan beskrives inden for rammerne af de tilsynsopgaver, der er delegeret fra biskoppen, og som ligger ud over, hvad en sognepræsts embede består i. Provsten er i såvel de delegerede tilsynsopgaver som de forvaltnings- og ledelsesopgaver, der er tillagt embedet, ”ordets tjener” i enhver form for embedsudøvelse.

”Ordets tjeneste” eller forkyndelsen er således normerende for ethvert område, der falder inden for legalitetskontrol/-tilsyn, gejstligt tilsyn, forvaltning og ledelsesfunktion. I sin funktion som provst er provsten naturligvis forkynder og optaget af et grundlæggende spørgsmål om, hvorledes det, provsten aktuelt beskæftiger sig med, tjener forkyndelsen, evangeliets udbredelse.

4.2.2 Provsteembedets udvikling og indhold

Den historiske udvikling i provsteembedet er der redegjort for i afsnit 4.1. Heri beskrives også, at provsteembedet historisk set overvejende har været koncentreret om et økonomisk tilsyn med forvaltningen af kirkens ejendomme og embeder. Dette synspunkt synes dog at kunne modereres, idet både det indtil 1992 gældende provsteløfte¹⁰ og det nugældende kgl. autoriserede provsteløfte¹¹ viderefører og udvider provsteembedets omfang ud over det økonomiske område. Paradoksalt nok skete der med løftets omformulering i 1992 en afstrejfnig af noget af provsteembedets teologiske indhold. Dermed svækkedes ”ordets tjeneste” i provsteembedet.

I formuleringen af det indtil 1992 gældende provsteløfte, der går tilbage til ritualet for provstekreation fra 1898, siges til indledning: Biskoppen: ”Så formaner jeg dig da til, at du med troskab og nidkærhed vil øve gerningen som provst i den danske folkekirke, at du vil...”

Denne formaning, der munder ud i at afkræve den kommende provst en bekræftelse, rummer i alt 8 punkter: 1) at øve gerning som provst med troskab og nidkærhed, 2) at stræbe efter at fremme kristelig tro og livsførelse i provstiet, 3) at være biskoppen en tro medarbejder, 4) at påse, at de for kirke og skole gældende bestemmelser overholdes, 5) at rådgive og vejlede præster og menighedsråd, 6) at advare præsterne, hvis de gør sig skyldig i handlinger, der strider mod deres embedspligter, og om fornødent indberette dem til biskoppen, 7) at drage omsorg for, at kirkens midler og ejendomme ikke forringes og 8) at foregå embedsbrødre med et godt eksempel.

¹⁰ *Vejledning i Den Danske Folkekirkes Gudstjenesteordning*, 2. udgave, 2. oplag. København 1971 jf. *Forslag til Ritualbog for Den Danske evangelisk-lutherske Folkekirke*, København 1963.

¹¹ *Gudstjenesteordning for Den Danske Folkekirke. Ritualbog*. København 1992

Her formanes til engagement (nidkærlighed), her tales som det andet punkt om provstens teologiske opgave og ledelse: at fremme tro og kristelig livsførelse i provstiet, endvidere om to ledelsesopgaver yderligere: at rådgive og vejlede og at advare og forebygge, om forvaltningstilsyn med ejendomme og økonomiske midler og at være et godt eksempel.

Liturgikommissionen, som omformulerede løftet i 1978¹² (autoriseret 1992), lagde tilsyneladende mere vægt på, at provsten først og fremmest skal være biskoppens tro medarbejder. Den første teologiske formaning er udeladt, derefter kommer formuleringer, der antyder, at provsten mere ses som en embedsmand i den kirkelige forvaltning end ”ordets tjener”. Dog fastholdes rådgivning og vejledning, og at provsten i alle ting skal foregå præsterne med et godt eksempel (decorum).

Provsteløftet fra 1898 svarer bedre til provsteembedets indhold i dag end det nugældende løfte. Den forvaltningspraksis, der er indført i den offentlige forvaltning i stigende grad siden 1970, gør sig naturligvis efterhånden også gældende i folkekirken. Ikke mindst den ændrede kompetencefordeling¹³ har medført nye definitioner og dimensioner af provsteembedet både ”opad” (biskop/stift/kirkeministerium) og ”nedad” (præster og menighedsråd). Provsten opfattes og defineres her som leder af en proces, der på en og samme tid skal effektivisere forvaltningen og vie større opmærksomhed på folkekirkens raison d’être, den teologiske opgave: ”at fremme kristelig tro og livsførelse”.

Hvor provsteembedet før 2006 ansås som et ”agens” for biskop og Kirkeministerium i en relation og et krydsfelt bestående af syv instanser - Gud, biskop, stift, provstiudvalg, eget sogn, præster og menighedsråd - får det sin selvstændige legitimitet og rolle ved at skulle koordinere og lede de processer, der forvaltningsmæssigt og teologisk er blevet lagt i provstierne. Disse processer kan i sagens natur ikke foregå uden et samarbejde ”opad” og ”nedad”. Praksis synes at vise, at samarbejdet i forhold til menighedsråd, præster og provstiudvalg ofte foregår på provsternes og provstiudvalgenes initiativ uden inddragelse af biskop og stift. Praksis viser også, at provsteembedets nye arbejdsfelter i al væsentlighed ikke er kommet som biskoppelige initiativer, men snarere som ministerielle oplæg og inspirationer. De udspringer af en ændring i forvaltningsopgaverne, der ikke lader sig løse bureaukratisk, men kalder på teologisk refleksion om kirkens grundlæggende opgave og på vejledning, rådgivning og initiativer, der gør det muligt og rimeligt for menighedsråd og præster at løse de nye opgaver, der er blevet lagt hen til dem.

¹² *De biskoppelige handlinger. Præste- og bispevielse, provsteindsættelse og kirkevielse.* Betænkning 848, København 1978

¹³ *Opgaver i sogn, provsti og stift.* Betænkning 1477, København 2006

4.2.3 Teologisk ledelse

Provsteembedets opgave med at udøve teologisk ledelse fordrer og nødvendiggør, at de relationsforhold, der findes i folkekirken i dag mellem præst-provst-biskop og pastorat-provsti-stift, styrkes betydeligt. Teologisk ledelse har til opgave at skabe sammenhæng og udbygge den sammenhæng, som allerede findes i folkekirken.

Teologisk ledelse er en ledelsesopgave, der i det ydre ikke adskiller sig væsentligt fra enhver anden offentlig leders rolle og opgave, forskellen er den faglige ledelse og den teologiske refleksion, der både må forventes og kræves af en provst i løsning af embedets opgaver og pligter. ”Ordets tjener” er forpligtet på nogle grundlæggende præmisser for, hvilken tolkning af kristendommen der skal udfoldes og udvikles i folkekirken. At være evangelisk-luthersk forpligter til stadigt at arbejde med at formulere, hvad ”retfærdiggørelse” og ”evangelium” vil sige, og hvad det betyder i en aktuel livs-tydning.

I en gennem-markedsorienteret verden er tro og livs-tydninger blevet både flygtige, udflydende og porøse. Teologisk ledelse har til opgave at lade folkekirkens medlemmer og potentielle medlemmer høre og se en livsforståelse og livs-tydning, der med udgangspunkt i og videreførelse af den lutherske tradition, formulerer en livs-tydning, som er evangelisk, og som giver livsmod, håb og trøst.

”Ledelse drejer sig i høj grad om mennesker, om at forstå, motivere, begejstre mennesker”, har professor Steen Hildebrandt engang sagt. Den teologiske ledelse har til opgave at fremdrage, at kristendom ikke kun er kultur eller værdier, men retter sig mod det enkelte menneskes liv og livsmod og livs-tydning. Det er den tidligere nævnte *normerende* dimension i alle provsteembedets funktioner, ”ordets tjeneste”.

4.2.4 Teologisk ledelse – hvordan?

Hvad der her er kaldt ”teologisk ledelse” er for så vidt ikke noget nyt, da det implicit lå under det første provsteløftes formulering om at fremme ”kristelig tro og livsførelse”. Forskellen mellem 1898 og i dag er dog markant.

”Kristelig tro og livsførelse” blev dengang givetvis udlagt som en nærmere defineret moralsk og etisk adfærd. I dag drejer det sig ikke om at regulere adfærd, derimod om at finde et holdepunkt, en livs-tydning, der åbner for de dybere og bærende lag i menneskers liv, og som ikke er baseret på mennesket selv, men på det, som livet rækker os, og som bærer os.

Et tættere samarbejde på det teologiske felt mellem biskopper og provster er meget nødvendigt for at kunne inspirere til, motivere og begejstre det kirkelige arbejde i sognene og provstierne. Teologisk ledelse udøves ikke gennem strukturer eller gennem forordninger, dekretter, hyrdebrev eller forvaltning.

”Ordets tjeneste” udøves også i denne sammenhæng i samtalen, i mødet, i sociale sammenhænge og sociale medier. Derfor rækker dette langt ud over en snæver teologisk kreds af biskop og provster i et stift og ud over provst og præster i et provsti. Inddragelse og involvering af præster, menighedsrådsmedlemmer, medarbejdere, stiftsråd, provstiudvalg og frivillige er afgørende. Formerne for inddragelserne og omstændighederne må løbende justeres.

Provsteembedet har ikke en egen teologisk basis så lidt som bispe- og præsteembedet har det¹⁴. Embederne er ligestillede med forskellige funktioner.

Provsteembedets teologiske dimensioner og implikationer lader sig udfolde direkte og tydeligt i talen ved præsteindsættelser, hvor en stor del af sognets befolkning som regel er til stede. Der er andre oplagte muligheder for at komme til orde offentligt og for at deltage i og bidrage til debatter. Især er der store muligheder for i alle embedsforpligtelser at lade det skinne tydeligt igennem, at et provsteembede er mere end en stilling som ”kirkelig” kontorchef eller afdelingsleder, trods al den respekt disse embeder aftvinger. Når der drøftes økonomiske prioriteringer med menighedsrådene er der altid én til stede, som kan formulere, hvad det ultimative formål med anvendelsen af ligningsmidlerne er. Når der holdes provstesyn er der altid én, der kan holde fast i, at kirkerne er gudstjenesterum og ramme for menneskers liv i afgørende situationer i mange slægtled. Og at alt dette sætter et fortegn, som i dag måske skal stå tydeligere end længe, hvis det skal blive set og ”Ordet” (Kristus) hørt.

¹⁴ Se Kirsten Busch Nielsen. *Provstens embede teologisk set*. Præsteforeningens Blad 46/ 2009

5 Provstens gejstlige tilsyn og ledelsesmæssige funktion

5.1 Tilsynsembedet

I Danske Lov fra 1683, som kodificerede en række grundprincipper fra de tidlige reformatoriske regler, står der om biskopperne (superintendenterne) bl.a.:

”I hvert Stigt skal være een Superintendent, som Kongen dertil beskikker og stadfæster, som skal have alle Provster, Præster (Skoletienere, Dægne og Substitutter) under sig, og holde dem til at gjøre deris Embede, og see til, at alting gaar skikkeligen og ret til, som her befalis”. (DL 2-17-1)

Om provsterne står tilsvarende:

”Der skal være een Provst i hvert Herret, som skal være Superintendents Medhjælper at tilholde Kirke- og Skole-Tienere at gjøre deris Embede, og see til, at alting går allevegne skikkeligen og ret til.” (DL 2-16-1)

Der følger i de to kapitler, der omhandler de to embeder, en række bestemmelser, som ret parallelt pålægger henholdsvis biskop og provst tilsyn med præsternes embedsførelse og levned samt tilsyn med sognenes kirkelige tilstand. Tilsvarende er der i Danske Lov anvist begge embeder, hvad der skal gøres, hvis belæring og forklaring ikke er nok.

5.1.1 Overvejelser om tilsynets nutidige indhold

Biskopperne har i et notat af 21. februar 2011, som gengives i det følgende, givet et nutidigt bud på, hvad det vil sige at ”see til, at alting gaar skikkeligen og ret til”. Notatet beskriver særligt fire aspekter af tilsynet:

”Tilsynet som helhedsperspektiv

Tilsynet har til opgave at igangsætte og understøtte forpligtende samtaler i stiftet om kirkens/kristendommens vilkår, udfordringer og opgaver i den senmoderne virkelighed, vi befinder os i. En vigtig del af tilsynet består i at inspirere og opmuntre til fælles refleksion vedrørende vores grundlag som kristen kirke, at bidrage til formulering af visioner for det lokale arbejde, og at se dette arbejde i et bredere perspektiv såvel kirkeligt som folkeligt. Herunder hører også initiativer til drøftelser og samarbejde med repræsentanter for andre kirkesamfund herhjemme og internationalt. Tilsynet har således som funktion af det ene gejstlige embede til hensigt, at bidrage til at evangeliet kan have frit løb blandt mennesker her til lands i 2011.

Tilsyn som lokalt nærvær og bidrag til kirkelig sammenhængskraft

Tilsynet har ikke mindst gennem visitats-institutionen altid haft fokus på det lokale kirkelige liv herunder de stedlige ressourcer, samarbejdsforholdene og pastoraternes særlige muligheder og kompetencer. Samtidig har tilsynet i konstruktiv kritisk dialog med det lokale kirkelige liv videreføret tanker og ideer mellem sogne og provstier og har på den måde været med til at skabe sammenhæng i det kirkelige arbejde i stiftet og i forhold til folkekirken som helhed. Den samfundsmæssige udvikling udfordrer i disse år folkekirkens sogne- og pastoratstruktur, idet mange opgaver ikke som hidtil kan løses hensigtsmæssigt med sognet eller pastoratet som ramme, men må tænkes og planlægges i et bredere lokalt samarbejde. I denne situation har tilsynet en særlig opgave i på én gang at have øje for og værdsætte kvaliteten i det enkelte sogns/pastorats arbejde og pege på nødvendigheden af og mulighederne ved udvikling af mere forpligtende samarbejde på tværs. Dette også af hensyn til de stadig flere præster og kirkeligt ansatte, der ganske vist værdsætter den folkekirkelige frihed, selvstændighed og ansvarlighed, men som finder tidligere tiders solistkultur hæmmende arbejds-mæssigt og personligt.

Tilsyn som teologisk norm

Tilsynets teologiske aspekter er tydeligst i det egentlige ”gejstlige tilsyn” med præsternes embedsvirksomhed herunder særligt deres forkyndelse samt liturgiske og undervisningsmæssige praksis. Biskoppen har ikke alene ret og pligt til vejledning på disse områder, men har også mulighed for at gribe ind i forhold til en given praksis med det perspektiv, at hvis anvisningerne ikke følges, vil der kunne idømmes sanktioner og i yderste konsekvens rejses læresag. Tilsynets teologiske over- og undertoner spiller imidlertid også en rolle i mange af de mere administrative opgaver, der er henlagt til biskoppen/stiftet, herunder f.eks. godkendelseskompetencer omkring kirkerenoveringer, hvor konsulenternes udtalelser indgår som væsentlige bidrag, og hvor biskoppen har mulighed for at medinddrage sagens teologisk/kirkelige aspekter i stiftsøvrighedens afgørelse.

Tilsyn som opmærksomhed på kvalitet og arbejdsfordeling

Tilsynet er også en konstruktiv og kritisk instans i forhold til kvaliteten i det folkekirkelige arbejde og her specielt i forhold til præsternes embedsvirksomhed. Således indgår biskoppen sammen med provster og præster i stiftet i det samarbejdende teologiske fællesskab, der udstikker retningen for præsternes efteruddannelse. I en folkekirke, der i generationer med god ret har værdsat frihed, selvstændighed og selvansvarlighed i embeds-udøvelsen og den folkekirkelige mangfoldighed og rummelighed, der udspringer heraf, har der været tradition for at tilsynet først greb ind i forhold til præsternes virksomhed, når skriftlige klager meldte deres ankomst på biskoppens skrivebord. Men med reglerne for Arbejdspladsvur-

deringer, MUS-samtaler og introduktion af en række efteruddannelses-initiativer (obligatorisk efteruddannelse, provstikurser, provstikonventer, mentorordninger, supervisionsgrupper) har specielt provsterne fået bedre redskaber til at identificere kvalitetsproblemer og tilbyde forskellige former for hjælp, før situationen udvikler sig. Det overordnede ansvar ligger imidlertid stadig hos biskoppen, som også har ansvaret for fordelingen af de præstelige ressourcer og tilsynet med, at den pligtige arbejdsbyrde fordeles rimeligt.”

Ud over det, der er omtalt i biskoppernes notat, må nævnes biskoppens tilsyn med menighedsrådene og provstens tilsynsopgaver som forretningsførende medlem af provstiudvalget.

At imødegå mange af de udfordringer, der er beskrevet ovenfor, forudsætter, foruden de klassiske tilsynsfunktioner en engageret kirkelig ledelse. Inspiration fra biskop og provst til præst og menighed er et vigtigt element i den fremtidige tilsynsopgave.

5.1.2 Overvejelser om tilsynets karakter

I nyere kirkeretlig litteratur¹⁵ er det antaget, at Danske Lovs bestemmelser fortsat er gældende med de modifikationer, der følger af nyere lovgivning.

Det er ligeledes antaget, at der er tale om et retligt tilsyn, hvilket betyder et tilsyn med, at gældende regler overholdes, såvel på det læremæssige som på andre områder.

Ud over disse aspekter er der således tale om et alment legalitetstilsyn i forhold til præster og andre, der efter lovgivning eller retssædvane er omfattet af tilsynet (menighedsråd, andre ansatte end præster, menigheder m.v.)

I og med at der er tale om et retligt tilsyn, kan tilsynet have retlige konsekvenser.

Det må i forhold til ansatte antages, at tilsynseembedernes indehavere er berettigede til, som udslag af den almindelige ledelsesret og -pligt, at træffe foranstaltninger, der er mindre vidtgående end lovgivningens retlige konsekvens.

Tilsynet udøves både proaktivt ved visitats, opsøgende virksomhed, MUS og APV og reaktivt ved behandling af ansøgninger og klager. Provsten er medlem til biskoppen ved fremsendelse ad tjenstlig vej.

5.1.3 Tilsynets virkemidler

Tilsynets virkemidler baseres på egentlige retsregler, retssædvaner og forholdets natur. Retten til at lede og fordele arbejdet er ikke direkte retligt nor-

¹⁵ August Roesen: Dansk Kirkeret. Preben Espersen: Kirkeret, 2. udgave

meret, hverken på det kirkelige eller andre områder. Men ledelsesrettens manifestationer er rigt repræsenteret i lovgivning og overenskomster m.v.

Tilsynets virkemidler er beskrevet i nedenstående oversigt.

Oversigten tager udgangspunkt i, at visse kompetencer forholdsvis entydigt er på strategisk niveau, dvs. hos biskoppen, og at de i henhold til regler varetages af biskoppen.

En række kompetencer udøves af biskop og provst på skift, i samvirke eller efter aftale. Den sidste gruppe henhører under provsten.

Biskoppen:

- Bispeeksamen
- Kollats
- Ordination
- Pastoratændringer
- Visitats
- Stillingsnormering
- Tjenestefritagelse
- Aftale tillæg
- Godkende/aftale orlov med og uden løn, herunder studieorlov
- LUS
- Landemøde og provstemøder
- Stiftspræstemøder/stiftskonvent
- Tjenstlige møder og samtaler
- Myndighedsudøvelse (stiftsplan)
- Forretningsførende medlem af stiftsrådet

Biskop og provst:

- Ledelse
- Målsætningsdebat
- Initiativret
- Vejledning og instruktion
- Uddannelse (kompetenceplaner)
- Sygesamtaler
- Omlægning af tjeneste
- Samarbejde med tillidsrepræsentanter
- Mentorordninger
- Teamsamarbejde
- Orienteringsmøder ved præsteansættelser

Provst:

- Tjenstlige møder og samtaler
- MUS
- APV
- Besøg i sogne og pastorater
- Indstilling om tillæg
- Indstilling om orlov med og uden løn, herunder også studieorlov
- Provstikonventer
- SUS (sogneudviklingssamtaler)
- Synsudsættelse
- Økonomisk styring (med provstiudvalg)
- Myndighedsudøvelse (provstiplan)
- Administration af rådighedsordning
- Forretningsførende medlem af provstiudvalget

5.1.4 Undtagelser i forbindelse med tilsynet

Der er en enkelt undtagelse fra tilsynsopgavernes obligatoriske karakter.

Det er ved lov¹⁶ bestemt, at Kirkeministeriet efter anmodning kan fritage en biskop fra tilsyn med en menighed eller institution og dennes præst(er).

Fritagelsen i henhold til loven gælder kun tilsynet med prædikeembedet, sakramenternes forvaltning og sjælesorgen. Dette tilsyn bliver så overtaget af en anden biskop.

Det er kun biskoppen, der kan fritages for tilsynet. Det er i lovens § 5 fastslået, at flytningen af tilsynet fra en biskop til en anden ikke betyder ændringer i provstens tjenstlige forhold til den pågældende menighed eller institution og de dertil knyttede præster.

For biskoppens tilsyn med menighedsrådene er der det specielle forhold, at biskoppen ikke har selvstændige sanktionsmidler. I forhold til menighedsrådene er det stiftsøvrigheden, der har sanktionsmidler.

5.1.5 Sammenfatning om tilsynseembedet

- Provsten er biskoppens medhjælp.
- Tilsynet omfatter principielt den samlede folkekirkelige virksomhed i stift, provsti og sogn.
- Det gejstlige tilsyn er mere vidtgående end alene tilsynet med de gejstlige.

¹⁶ Lov nr. 79 af 3. marts 1948 om adgang for biskopper til fritagelse i visse tilfælde for at føre tilsyn med en menighed og dennes præster

- Tilsynsembederne forventes, på hver sit niveau, i forhold til præsterne at inspirere, vejlede, motivere, skabe arbejdsglæde og sikre faglig udvikling.
- Dette skal tjene til at skabe kvalitet i forkyndelsen og sørge for, at folkekirken er en god og attraktiv arbejdsplads.
- Der er tale om et retligt tilsyn, men afledt heraf er der en række forventninger om ledelse og inspiration.
- Tilsynet er en retligt reguleret forpligtelse for biskop og provst.
- I forhold til menighederne er der forventning om inspiration, vejledning og oplysning ud over de mere pligtmæssige ydelser i form af myndighedsudøvelse og faglig vejledning.
- Kirkelig ledelse er et vigtigt element i samspil med det klassiske tilsyn.

5.2 Samvirket mellem biskop og provst

Biskoppens beføjelser og pligter som stiftets gejstlige overøvrighed og provstens beføjelser og pligter som stedlig gejstlig underøvrighed udledes, som det er beskrevet i de foregående afsnit, af bestemmelser i lovgivning m.v. samt af retssædvaner.

Biskoppen er stiftets øverste embedsmand og har kompetencen til at normere den præstelige betjening af stiftet og til inden for de gældende regler at sikre rammerne for stiftets kirkelige virksomhed.

Bispestillingen har foruden en administrativ og kirkelig forvaltningsfunktion også et kirkepolitisk element.

Dette er afspejlet i måden, biskoppen udnævnes på. Det sker oftest efter en regulær valgkamp. Det kirkepolitiske element afspejles også i stiftets og det omgivende samfunds forventninger til biskoppen.

Biskoppen har en række kompetencer, jf. afsnit 5.1.3 ”Tilsynets virkemidler”, som enten er direkte lovfæstede eller udøves efter delegation fra statsmagten.

Tilsvarende har provsten en række opgaver og kompetencer, som er lovfæstede eller udøves efter delegation fra statsmagten eller biskoppen.

Hovedsigtet med provstestillingen er, som nævnt oven for, at være biskoppens medhjælp.

Dette forudsætter, at der er et tæt samarbejde mellem biskoppen og provsten om opgaverne, og at der er klare udmeldinger fra biskoppen om mål og visioner.

Provstestillingens tilsynsfunktion i forhold til præsterne er forankret i bispeembedet, for så vidt angår den overordnede personalepolitik, løn- og uddannelsesbevilling og sanktion.

Provstens tilsynsfunktioner i forhold til præster kan samles i 3 grupper:

1. *Hvad kan/skal provsten selv?*
Denne gruppe omfatter forhold, som udgør provstens stillingsfuldmagt. Det er bl.a. gennemførelse af MUS, APV, tjenstlige møder og samtaler og legalitetstilsyn.
2. *Hvad kan provsten efter samråd med biskoppen?*
Udøve generel ledelse, udarbejde kompetenceplaner, igangsætte målsætningsdebat, føre sygesamtaler.
Disse emner hænger tæt sammen med stillingsfuldmagten og skal løbende afstemmes indholdsmæssigt med biskoppen.
3. *Hvornår er det biskoppen eller provsten efter bemyndigelse fra biskoppen?*
Det er, når man er inde på de rene biskoppelige kompetencer i forbindelse med normering, opslag, stillingsbesættelser, orlov, det tjenstlige sanktionssystem, lærespørgsmål og forhold på tværs af provstier.

Biskoppen har i forhold til provsten som tilsyns- og forvaltningsperson og leder sædvanlig ledelsesret eller instruktionsbeføjelse til forskel fra, hvad der gælder for forkyndelsen.

Biskoppen kan f.eks. pålægge en provst at udføre skærpet tilsyn i forhold til præst eller menighed. Biskoppen kan også stille krav til provsten om efteruddannelse eller prioritering af særlige opgaver.

Siden 2007 har der været lokal løndannelse på provsteområdet. Biskoppen fastsætter således, efter aftale med Præsteforeningen, lønforbedringer for provster. Det er også muligt at aftale resultatløns (normalt engangsvederlag). Derudover er der mulighed for ydelse af engangsvederlag uden for pulje i øvrigt.

Biskoppen kan uanset instruktionsbeføjelsen ikke afskære provsten fra at udføre de dele af provstefunktionen, der hviler på stillingsfuldmagten.

Sammenfattende kan man om de to embeders samvirke om tilsynet slå fast, at

- det klassiske gejstlige tilsyn er et legalitetstilsyn
- biskoppen har ledelsesret i forhold til provstens tilsyn og ledelse
- væsentlige aspekter af tilsynet vedrører i virkeligheden ledelse
- provstens tilsyn og ledelsesfunktion udøves i overvejende grad i samvirke med og med opbakning fra biskoppen
- dette samvirke kan blandt andet sikres gennem LUS.

5.2.1 Gennemførelse af MUS

I perioden 2003-2005 blev der gennemført et forsøgsprojekt med medarbejderudviklingssamtaler for folkekirkens præster og provster. På baggrund af erfaringerne fra dette forsøgsprojekt blev der ved cirkulære af 30. januar 2006 indført en ordning med obligatoriske MUS-samtaler. Ordningen indebærer, at der i de enkelte provstier skal foretages kompetenceudvikling for præsterne.

Provsten skal årligt holde medarbejderudviklingssamtaler med de præster, der er ansat i provstiet.

På et årligt møde mellem biskoppen og Den danske Præsteforening drøftes retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler i stiftet i overensstemmelse med den med cirkulæret udsendte vejledning. Endvidere drøftes principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudvikling for stiftets præster samt den hidtidige indsats for kompetenceudviklingen i stiftet.

Biskoppen skal årligt holde LUS (lederudviklingssamtaler) med stiftets provster.

Medarbejderudviklingssamtalen handler om præstens etablerede faglige kompetenceområder eller kompetencer af anden art samt om udviklingsmuligheder i forhold til disse. Det kan være studier, kurser, undervisning, erfaringsudveksling, vidensdeling og overtagelse af ansvarsområder. Udviklingen kan både finde sted individuelt og som samarbejde omkring opgaver og dermed udvikling af kunnen, som kan komme folkekirken til gode.

Der skal under samtalen opstilles konkrete udviklingsmål for den enkelte præst.

Provst og præst undersøger mulighederne for at imødekomme præstens ønsker, herunder provstens og provstiets muligheder for at bidrage hertil.

Resultaterne af samtalen skrives ned med fokus på: Ønsker om udvikling af faglige og andre kompetenceområder samt samarbejde. Forslag til, hvordan de effektueres. Ønsker om kurser, uddannelse, bistand til udvikling af kompetencer og arbejdsopgaver.

Konklusionerne evalueres og følges op på ved medarbejderudviklingssamtalen det følgende år. På samme måde evalueres eventuelle kompetencemøder i provstiet på det efterfølgende årlige kompetencemøde.

Provsten skal hvert år melde tilbage til biskoppen vedrørende forløbet af medarbejderudviklingssamtalerne i provstiet. Tilbagemeldingerne kan være grundlag for biskoppens årlige samtale med Den danske Præsteforening.

5.2.2 Gennemførelse af APV

I 1992 blev der i dansk lovgivning indført et krav om APV (arbejdspladsvurdering). APV for provster og præster blev indført ved cirkulære af 16. juli 2001 om arbejdsmiljøsyn og arbejdspladsvurdering for præster og provster. Cirkulæret er senest revideret i 2011. APV indebærer en vurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene ved arbejdet - herunder det fysiske såvel som psykiske arbejdsmiljø.

Provsten og sikkerhedsrepræsentanten er i samarbejde ansvarlige for de daglige operationelle opgaver vedrørende arbejdsmiljøet for præsterne i provstiet. Provsten har ansvaret for, at der foretages APV for præster.

Provsten skal som minimum hvert 3. år, eller hvis der sker ændringer i arbejdet, som har betydning for arbejdsmiljøet, i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten tage initiativ til gennemførelse af APV for alle præster i provstiet. Det er vigtigt, at præst, provst og arbejdsmiljørepræsentant samarbejder om hele APV-processen.

Arbejdspladsvurderingen skal omfatte alle de faste tjenestesteder, hvor præsten udfører sit arbejde. I forbindelse med gennemførelse af APV skal der udarbejdes en handlingsplan. Den skal være skriftlig og tilgængelig for både præsten, provsten og Arbejdstilsynet.

APV-processen begynder med en kortlægning af arbejdsmiljøet i alle dele af præstens arbejde. Kortlægningen kan ses som en samlet registrering af arbejdsmiljøforholdene. Kortlægningen sker ved hjælp af APV-værktøjet, der er tilgængeligt via provstiets intranet.

Hvis kortlægningen af præstens arbejdsmiljø viser, at der er arbejdsmiljøproblemer, skal det beskrives og vurderes, hvordan de kan løses. Det er vigtigt at beskrive problemernes art, alvor og omfang. Det er desuden vigtigt at få beskrevet årsagen til problemerne og de bedste løsninger. Er der problemer, hvis løsning kræver menighedsrådets medvirken, skal provsten sikre, at menighedsrådet bliver informeret og inddraget.

Der skal derudover ske en inddragelse af arbejdspladsens sygefravær med henblik på at vurdere, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefraværet.

Arbejds miljøproblemer, der umiddelbart kan løses, løses straks. Arbejds miljøproblemer, som rummer en akut fare for præstens sikkerhed eller sundhed, løses også straks.

Der udarbejdes en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemer, der ikke umiddelbart kan løses. Præsten, provsten og arbejdsmiljørepræsentanten bør i fællesskab drøfte handlingsplanen, som skal indeholde en prioritering af de konstaterede problemer, i hvilken rækkefølge de skal løses, hvornår det skal ske, og hvem der er ansvarlig for, at det sker.

Endelig skal der opstilles retningslinjer for, hvordan der følges op på handlingsplanen. Herunder skal det fremgå, hvornår og hvordan det afgøres, om de valgte løsninger virker, og om handlingsplanen skal revideres.

Efter gennemførelse af APV giver provsten melding om de arbejdsmiljø-mæssige forhold i provstiet til biskoppen, som er ansvarlig for de strategiske og overordnede opgaver vedrørende arbejdsmiljøet i stiftet.

5.3 Provstens øvrige ledelsesopgaver

Blandt provstens administrative ledelsesopgaver er tilrettelæggelse af præsternes ferie, administration af sygefravær og administration af rådighedsordningen for præster, der alle vedrører fordelingen af arbejdet mellem provstiets præster. Provstens rolle kan i den forbindelse defineres som arbejdsgiverens lokale repræsentant.

5.3.1 Tilrettelæggelse af præsternes ferie

Det er provstens ansvar, at den kirkelige betjening i provstiet også fungerer i ferieperioder. Provsten kan derfor godkende eller kræve ændring af tidspunktet for præsters ferie af hensyn til tjenestens varetægelse. Provsten vil også i yderste fald, med klageadgang til biskoppen, konkret kunne placere eller beramme ferieafholdelse for de enkelte præster.

Tilsvarende gælder m.h.t. afholdelse af fridage og friweekender - nemlig at provsten sikrer den fornødne bemanning under den pligtige fridagsafvikling.

5.3.2 Administration af sygefravær

Sygemeldinger skal indgives til provsten, der dels skal sikre, at tjenesten bliver varetaget under sygdommen, dels skal føre sygedagsliste for den ansatte af ansættelsesretlige grunde.

Denne klart personaleadministrative funktion indebærer, at provsten for eksempel har en handlepligt ved oversygelighed. Provsten vil have både ret og pligt til at interessere sig for sagen og fra præsten indhente de fornødne oplysninger og eventuelt tage en samtale med præsten om, hvilke problemer der måtte ligge bag fraværet.

Det vil i den forbindelse være naturligt at henlægge den pligtige sygesamtale til provsten som den daglige foresatte.

5.3.3 Administration af præsternes rådighedsforpligtelse

Rådighedsordningen har siden 1971 medvirket til at udjævne arbejdet i præsteembederne og kan bestå i betjening af anden præstestilling under ferie, ledighed, under en præsts længerevarende sygdom, i deltagelse i bistands-

ordninger for præster - eller provster - i andre pastorater, samt i betjening af særlige institutioner.

Provsten leder og fordeler tjenesten under rådighedsordningen og sikrer i samråd med tillidsrepræsentanten, at arbejdet fordeles efter de fastlagte kriterier.

Rådighedsordningen bruges for eksempel til at sikre betjeningen af et præsteembede ved længerevarende sygdom, eller hvor en ledig stilling ikke umiddelbart kan forventes besat, herunder ved konstitution.

Såvel hensynet til, at menigheden sikres en løbende betjening, som hensynet til, at den enkelte præst ikke i urimelig grad belastes ved i længere tid at skulle betjene et ekstra præsteembede, vil ofte være mere tungtvejende end de hensyn, som fx gør sig gældende ved planlægningen af feriebetjeningen, hvor fraværet er af kortere varighed. Der er således tale om en udpræget ledelsesmæssig opgave.

5.4 Ansættelse af præster

Reglerne om ansættelse i ledige stillinger som sognepræst er fastsat i kapitel 2 i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.¹⁷ (ansættelsesloven).

Ansættelsesloven tillægger ikke i sig selv provsten særlige funktioner i forbindelse med ansættelse af præster.

Lovens § 9, stk. 3, bestemmer dog, at kirkeministeren fastsætter nærmere regler om fremgangsmåden ved menighedsråds afgivelse af indstilling. Dette er sket med ansættelsesbekendtgørelsen¹⁸. Og ansættelsesbekendtgørelsen fastsætter en række pligter for provsten i forbindelse med processen, der fører frem til ansættelse af en sognepræst.

Endvidere giver bekendtgørelsen mulighed for, at biskoppen kan bemyndige provsten til på sine vegne at varetage udførelsen af en række af de pligter, det ellers ville påhvile biskoppen selv at udføre i forbindelse med processen, der fører frem til ansættelse af en sognepræst.

I det følgende beskrives provstens opgaver i forbindelse med processen, der fører frem til ansættelse af en sognepræst.

5.4.1 Provstens rolle i det orienterende møde

I henhold til ansættelsesbekendtgørelsens § 4, stk. 1, skal biskoppen efter ansøgningsfristens udløb sende de indkomne ansøgninger til formanden for pa-

¹⁷ LBK nr. 78 af 2. februar 2009 af lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

¹⁸ Bekendtgørelse nr. 60 af 21. januar 2010 om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præstestillinger m.m.

storatets menighedsråd. Samtidig hermed skal provsten orienteres om ansøgningerne. Ansættelsescirculærets pkt. 7¹⁹ fastslår, at orienteringen af provsten kan ske ved fremsendelse af ansøgerlisten.

Ifølge § 4, stk. 4, 1. pkt., i ansættelsesbekendtgørelsen, holder biskoppen et orienterende møde med pastoratets menighedsråd om ansøgningerne. Provsten kan dog lede mødet på biskoppens vegne. Provsten deltager i mødet, såfremt biskoppen ønsker det, jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 4, stk. 4, 2. pkt..

Bestemmelsen i § 4, stk. 4, 1. pkt., fastsætter ikke nærmere formkrav, såfremt en biskop vil udstede pålæg/bemyndigelse til provsten om på sine vegne at lede et orienterende møde. En biskop kan således ad hoc bemyndige/pålægge en provst at lede et orienterende møde med pastoratets menighedsråd. Biskoppen kan også vælge at udstede et stående pålæg/bemyndigelse til provsten om at lede de orienterende møder med pastoratets menighedsråd inden for det pågældende provsti.

Biskoppens mulighed for at pålægge/bemyndige provsten at lede det orienterende møde med pastoratets menighedsråd synes i øvrigt at være i god overensstemmelse med biskoppens funktion som overordnet tilsynsmyndighed og arbejdsgiverrepræsentant indenfor stiftet.

I praksis må det formodes, at det ofte vil være rent praktiske hensyn der afgør, hvorvidt det er biskoppen selv, der leder et orienterende møde, eller om biskoppen bemyndiger/pålægger provsten at lede mødet.

Det følger af ordlyden af ansættelsesbekendtgørelsens § 4, stk. 1, at det er biskoppen, der berammer det orienterende møde med pastoratets menighedsråd. En strikt ordlydsfortolkning af bestemmelsen åbner således ikke mulighed for, at provsten på biskoppens vegne kan beramme mødet, men dette må i praksis antages at være muligt i lyset af hensynet bag ansættelsesbekendtgørelsens § 4, stk. 4, 1. pkt., i hvert fald hvis det på forhånd er klart for biskoppen, at det er provsten, som på biskoppens vegne skal lede mødet.

På det orienterende møde gennemgår biskoppen, eller på dennes vegne provsten, de indkomne ansøgninger.

Ansættelsesbekendtgørelsens § 5 fastslår, at der kan afholdes endnu et orienterende møde, evt. i forbindelse med indstillingsmødet, hvis et eller flere menighedsrådsmedlemmer anmoder om det, eller hvis biskoppen anser det for ønskeligt.

Provsten nævnes ikke i § 5. En formålsfortolkning må dog føre til, at hvis provsten på biskoppens vegne har ledet det orienterende møde med pastora-

¹⁹ Cirkulære nr. 65 af 21. juni 2010 om opslag, besættelse af og ansættelse i præstestillinger, forberedelse af sager om ansættelse og udfærdigelse af ansættelsesbevis

tets menighedsråd, jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 4, stk. 4, 1. pkt., så kan provsten som mødeleder træffe beslutning om endnu et orienterende møde, hvis provsten skønner det ønskeligt.

5.4.2 Provstens rolle i forbindelse med indstillingsmødet

Før indstillingsmødet gennemgår biskoppen (eller provsten på biskoppens vegne) reglerne for stillingens besættelse, jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 6, stk. 2. Af denne bestemmelse følger ligeledes, at der om denne del af mødet foretages særskilt tilførsel til beslutningsprotokollen, der underskrives af samtlige mødedeltagere.

Derefter foretages selve indstillingen i et møde uden biskoppens eller provstens deltagelse, jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 6, stk. 3.

Det fremgår af ansættelsesbekendtgørelsens § 8, stk. 8, at 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 ansøgninger via provsten til biskoppen.

Det følger af ansættelsesbekendtgørelsens § 8, stk. 8, jf. § 9, stk. 1, at provsten efter modtagelsen af materialet fremsender dette til biskoppen med sin udtalelse.

Provstens udtalelse indgår i det materiale, som biskoppen skal fremsende sammen med sin indstilling til kirkeministeren, jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 9, stk. 1.

5.4.3 Indsættelsesgudstjenesten

Kirkeministeriet har ikke i nyere tid fastsat nærmere regler for indsættelsesgudstjeneste for nye præster, og indsættelsesgudstjenester er da også kun sparsomt omtalt i litteraturen²⁰, typisk i forbindelse med omtale af kollats.

Af Danske Lov 2-3-3 fremgår dog følgende:

”Og naar hand indviet [dvs. ordineret] er, skal Superintendenten [dvs. biskoppen] med sit beseglet Brev [dvs. kollatsen] forskikke hannem til Provsten, og skal saa Provsten om Søndagen, eller den næste Hellig Dag derefter, i Prædiken tale hans Beste for den gandske Meenighed og Stæ-

²⁰ Se side 28 i August Roesen: *Dansk Kirkeret*, 3. udg., Den danske Præsteforening 1976, side 79 i Preben Espersen: *Kirkeret – Almindelig del*, 2. udg., Jurist- og Økonomforbundets Forlag 1999, side 49 i Preben Espersen: *Kirkeret i grundtræk*, Nyt Juridisk Forlag 2000, samt side 10f. i Steffen Brunés: *Folkekirkens personale*, 2. udg., Nyt Juridisk Forlag 2003.

dets Øvrighed, eller Patron, og oplæse Superintendentens Brev, at hand er rettelig kaldet, overhørt og til Embedet ordineret, at være deris Prædiker i Ordet, meddeele dennem Christi Sacramenter, og dennem i deris Saligheds Sag betiene.”

Det kan diskuteres, om bestemmelsen stadig har lovkraft. I praksis er det dog fortsat provsten, der i forbindelse med indsættelsesgudstjenesten forestår indsættelsen af den nye præst i overensstemmelse med bestemmelsens ordlyd. Tilsvarende indsættes provsten af biskoppen ved en indsættelsesgudstjeneste.

5.5 Arbejdsgruppens overvejelser

Arbejdsgruppen har med udgangspunkt i biskoppernes notat af 21. februar 2011 drøftet tilsynet, som det udøves på bispeniveau og provsteniveau, og der var stor tilslutning til notatets konklusioner.

Tilsvarende var der enighed om, at MUS og APV er vigtige værktøjer i forholdet biskop-provst-præst.

Arbejdsgruppen fandt det afgørende vigtigt, at tilsynet i bred forstand udøves i tæt samvirke mellem biskop og provst, ikke mindst i forbindelse med opmærksomhed på kvalitet, efteruddannelsesindsats og arbejdsfordeling.

Arbejdsgruppen fandt, at fokus på arbejdskvalitet og arbejdsglæde er vigtig.

Arbejdsgruppen har indgående forholdt sig til, hvilke instrumenter der er til rådighed for provst og biskop. Det er afspejlet i den i afsnit 5.1 indeholdte opstilling af tilsynets virkemidler.

Arbejdsgruppen har også indgående drøftet de fremtidige forventninger til tilsynet. Der er enighed om, at ledelse, vejledning og inspiration er nødvendige og selvfølgelig supplementet til det mere klassiske tilsyn.

Der var fra flere sider tilkendegivelser om, at mere detaljeret vejledningsmateriale vedrørende provstens opgaver, herunder tilsynsopgaven, er ønskeligt.

Arbejdsgruppen fandt det magtpåliggende, at alle provster via normeringen af stillingen får den nødvendige præstelige aflastning, der muliggør, at de kan løse deres opgaver som provst.

5.5.1 Arbejdsgruppens anbefaling

Arbejdsgruppen har i arbejdet med provstens opgaver fundet det af stor betydning, at der laves en detaljeret stillingsbeskrivelse i forbindelse med, at et provsteembede er ledigt.

Derved kan man sikre, at den fremtidige provst ved, hvad vedkommende går ind til, og hvad biskop, stiftsråd og provstiudvalg finder vigtigt.

En stillingsbeskrivelse må være individuel fra stilling til stilling. Der vil dog være fælles elementer og oplysninger. Nedenfor er der givet et eksempel på en stillingsbeskrivelse.

Arbejdsgruppen indstiller endvidere, at det arbejde med at udarbejde en ”Provstehåndbog”, som blev stillet i bero ved arbejdsgruppens nedsættelse, nu videreføres.

Det pointeres, at kirkelig ledelse og inspiration er nødvendige supplementter til det klassiske tilsyn.

Endelig har arbejdsgruppen været enig om, at det bør sikres, at provsten tilføres medhjælp i et omfang, der muliggør, at provstestillingen kan varetages betryggende. Det er op til biskoppen evt. i samvirke med menighedsråd/-provstiudvalg, at sikre, at den fornødne præstelige medhjælp er til stede, mens øvrig medhjælp fastsættes af provstiudvalget.

Stillingsbeskrivelse for stillingen som provst, xx Provsti.

Fakta

Stillingen som provst i xx Provsti er ledig til besættelse den 1. februar 20xx. Stillingen er en tjenstemandsstilling klassificeret i lønramme 36/37 med et årligt tillæg på kr. XX.

Det forventes, at den administrative/ledelsesmæssige del af stillingen udgør 50 %.

Der bor 86.949 personer i provstiet, og procenten for medlemskab af folkekirken er 80.

I provstiet er der 22 sogne og 24 kirker.

Der er 29 præster i provstiet fordelt på 24 tjenstemænd, 4 OK-ansatte og 1 ulønnet hjælpepræst. Provstikontoret ligger i tilknytning til provsteboligen: Algade 18, xxxx by.

Der er kirkegårde ved 18 af kirkerne, medens 6 kirker er fælles om centralkirkegården i -----.

Se i øvrigt provstehåndbog.

Provstiet er sammenfaldende med x kommune, som udgør ligningsområdet.

Det samlede ligningsbeløb for den lokale kirkeskat udgjorde i 20xx ----- mio. kr.

Der er ansat y kirkefunktionærer ved kirkerne.

Til provstiet og provstiuvalgets administration er tilknyttet en provstisekretær på fuld tid

Karakteristik af provstiet

Provstiet består af den kommunale hovedby xx med forstæder, hvor knap halvdelen af befolkningen bor, og en række mindre byer, som enten er opland for hovedbyen eller landsbyer omgivet af landbrug og mindre servicevirksomheder.

Der er 5 kommuneskoler i xx og 4 kommuneskoler til og med 7 klassetrin i de omgivende byer samt 1 friskole.

Skolestrukturen er til debat i kommunen, og skolelukninger kan forudses.

Der er 3 plejecentre i provstiet, som hospitalsbetjenes af y centralsygehus. Den ene af provstiets præster har en 25 % sygehuspræstefunktion der.

Det kirkelige liv i provstiet er kendetegnet ved stor bredde fra klassiske landmenigheder, hvor kirkens plads og betydning er selvfølgelig, over menigheder med mange unge og børnefamilier med disses særlige behov, til sogne i midtbyen, hvor der er stor forskel på dagbefolkningen og weekendbefolkningen.

Der er en aktiv valgmenighed i xx med ca. 300 medlemmer, som benytter A kirke og B menighedshus.

Spejderbevægelsen har traditionelt haft et stærkt tag i ungdommen i området, og de grønne spejdere er fortsat den største ungdomsorganisation på stedet. Der er i forhold til landsgennemsnittet forholdsmeget høj arbejdsløshed, ligesom der i byerne ___ og ___ er tale om afvandring og vækst i antallet af ældre beboere.

Særlige opgaver og udfordringer

De særlige opgaver og udfordringer for provsten i XX Provsti er set fra bispeembedets synspunkt følgende:

- At virke som inspirator og samlingspunkt for provstiets præster, som i alder og erfaring er meget forskellige.
- At tilføre ressourcer gennem teamsamarbejde til særlig forstæderne til xx, hvor præsterne har meget at se til.
- At medvirke til, at kirkerne ud over deres daglige virke også deltager aktivt i at møde de sociale udfordringer, der er i området.
- At forholde sig til den økonomiske afmatning, der sker i området som følge af arbejdsløshed og afvandring, og sammen med provstiuvalget at træffe de nødvendige foranstaltninger til at afbøde mulige negative konsekvenser for det kirkelige arbejde i området.

- At hjælpe og inspirere menighedsrådene i forhold til nødvendige tilpasninger, herunder tilpasninger af strukturel karakter.

Naboprovst NN, som har passet embedet under vakance, har lovet at være til rådighed til kollegial sparring og sidemandsoplæring.

6 Provsten som forvaltningsperson

Den væsentligste del af provstens arbejde som forvaltningsperson er knyttet til, at provsten er forretningsførende medlem af provstiudvalget. Det betyder, at provsten har en meget central rolle i forhold til provstiudvalgets arbejde med de forskellige sagsområder, bl.a. den lokale kirkelige økonomi samt tilsyn med og evt. godkendelse i forhold til menighedsrådenes forvaltning af kirker, kirkegårde og anden fast ejendom.

I løbet af de seneste år er der desuden i stigende omfang blevet etableret samarbejder med provstiet som ramme. Der er endvidere blevet sat fokus på provstiudvalgets og dermed også provstens muligheder for at udøve en ledelsesrolle i forhold til det kirkelige liv i provstiets sogne.

Provsten har desuden nogle selvstændige opgaver som forvaltningsperson. Det vedrører bl.a. syn af kirker, kirkegårde m.v. og præsternes tjenesteboliger samt tilsyn med præsters og kordegenes ministerialbogsførelse.

6.1 Forretningsførende medlem af provstiudvalget

Et provstiudvalg består, i henhold til økonomilovens²¹ § 17 a, stk. 1, af provsten samt 4-6 medlemmer, der er valgt af menighedsrådene i provstiet.

Provstiudvalget vælger af sin midte en formand og en næstformand (lovens § 17 b, stk. 1). Ved en optælling i oktober 2010 var et af de valgte medlemmer formand for provstiudvalget i 30 af folkekirkens 107 provstier, mens provsten var formand i de øvrige provstier.

Formanden kan i henhold til § 1, stk. 2, i bekendtgørelse om provstiudvalgenes og budgetudvalgenes virksomhed²² på provstiudvalgets vegne afgøre sager, som ikke tåler opsættelse, eller som ikke giver anledning til tvivl. Sådanne afgørelser skal forelægges provstiudvalget til efterretning på det næste møde.

Uanset hvem der er formand, så er provsten i henhold til økonomilovens § 17 b, stk. 5, udvalgets forretningsførende medlem. Provsten har dermed ansvaret for den daglige drift. Det indebærer, at provsten skal sørge for, at udvalgets beslutninger bliver udført eller videreformidlet. Provsten har også ansvar for at forberede sager til behandling i provstiudvalget.

Provsten kan af provstiudvalget blive bemyndiget til at ekspedere en konkret sag eller bestemte arter af sager (bekendtgørelsens § 1, stk. 3).

²¹ Lovbekendtgørelse nr. 583 af 31. maj 2010 om folkekirkens økonomi.

²² Bekendtgørelse nr. 302 af 26. marts 2007 om provstiudvalgenes og budgetudvalgenes virksomhed.

Provsten bistås i arbejdet som bl.a. forretningsførende medlem af provstiudvalget i varierende omfang af provstisekretæren. Provsten har det ledelsesmæssige ansvar i forhold til provstisekretæren.

6.2 Økonomi

En betydelig del af provstens arbejde som forretningsførende medlem af provstiudvalget er knyttet til koordineringen af den kirkelige økonomi i ligningsområdet. Det består bl.a. i at gennemgå og skabe samlet oversigt over menighedsrådenes budgetbidrag og udarbejde forslag til bevillinger til de enkelte kasser samt skabe oversigt over regnskaberne fra menighedsrådene. Provstiudvalget fastsætter drifts- og anlægsrammer for de enkelte kirkekasser i provstiet samt provstiudvalgskassen. Provstiudvalget fastsætter også det samlede ligningsbeløb til de lokale kirkelige kasser.

Provsten skal sørge for, at budget- og regnskabsprocessen forløber, som den skal. Provstisekretæren varetager normalt en stor del af det praktiske arbejde med udarbejdelse af det samlede budget for et provsti. I de provstier, hvor der er en læg formand for provstiudvalget, deltager denne ofte aktivt i arbejdet med at udarbejde rammer og budget.

Provsten og provstiudvalget har sammen med menighedsrådene ansvaret for en betydelig økonomi, jf. nedenstående tabeller, som viser de samlede lokale udgifter og indtægter i årene 1998-2008. De lokale kassers udgifter og indtægter udgjorde ca. 5,5 mia. kr. i alt i 2008. De 107 provstier havde således i gennemsnit en udgiftsramme på 51,5 mio. kr. I bilag 2 er der en oversigt over kirkeskatten i samtlige provstier i 2011. Den viser, at den lokale kirkeskat i provstierne i 2011 varierer mellem ca. 20 mio. kr. og ca. 85 mio. kr.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Løn kirkefunktionærer	1.724	1.836	1.899	2.009	2.100	2.181	2.281	2.346	2.452	2.506	2.608
Øvrige driftsudgifter	1.144	1.221	1.276	1.313	1.360	1.433	1.502	1.557	1.618	1.735	1.893
Anlægsudgifter	879	832	794	816	738	797	757	674	772	743	905
I alt	3.746	3.889	3.969	4.139	4.197	4.412	4.540	4.577	4.841	4.983	5.406

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Lokal ligning	3.163	3.297	3.355	3.482	3.658	3.805	3.878	3.974	3.991	4.461	4.703
Øvrige indtægter	357	388	403	402	423	431	446	464	373	513	543
Renteindtægter	42	40	51	65	52	48	51	58	58	78	128
Tilskud fra fællesfonden	132	143	139	144	157	159	148	153	163	98	109
Tilskud fra staten	14	14	18	14	15	13	109	68	114	43	25
I alt	3.709	3.883	3.966	4.107	4.305	4.456	4.632	4.717	4.697	5.192	5.508

6.2.1 Provstiuvalgskasserne

Ovenstående tal inkluderer provstiuvalgskassernes udgifter.

Provstiuvalgskassen skal i henhold til økonomilovens § 17 g afholde udgifterne ved provstiuvalgets virksomhed, herunder bl.a. mødeudgifter, forskellige godtgørelser til og kursusudgifter for de valgte medlemmer af udvalget, løn til provstisekretær samt kontorudgifter.

Provstiuvalgskassen kan afholde udgifter til særlige revisionsarbejder vedrørende de lokale kirkelige kasser (udgifterne ved den almindelige revision betales af fællesfonden). Provstiuvalgskassen kan også bruges til at finansiere samarbejde mellem flere sogne, når menighedsrådene i medfør af § 43 a i lov om menighedsråd på et budgetsamråd har besluttet, at samarbejdet skal ske med provstiet som ramme. Der kan desuden af provstiuvalgskassen ydes tilskud til krematoriedrift i eller uden for provstiet.

Muligheden for at finansiere samarbejde af provstiuvalgskassen har siden 2007 medført en markant stigning i provstiuvalgskassernes udgifter. I nogle provstier har man indgået samarbejder om fælles kordegnkontor, fælles regnskabskontor og fælles personalekonsulent og henlagt udgifterne til provstiuvalgskassen. I en række tilfælde er ansættelseskompetencen og den daglige ledelse for de pågældende medarbejdere overført til provstiet. Andre eksempler er skole-/kirkesamarbejde, kirkeblad, kirkegårdsdrift, provstiets anlægsprojekter m.fl.

Provstiuvalgskassernes udgifter var i 2006 i alt ca. 31 mio. kr. I 2007 var udgifterne vokset til ca. 47 mio. kr. og i 2008 til ca. 70 mio. kr.

Fra 2007 og 2008 er det muligt at lave en mere detaljeret oversigt over sammensætningen af udgifterne. Provstiuvalgskassernes nuværende kontoplan understøtter kun provstiuvalgskassens oprindeligt meget begrænsede formål, men det fremgår, at udgifterne til løn voksede med ca. 5 mio. kr. fra 2007 til 2008, udgifterne til ”administration” med ca. 17,5 mio. kr. og udgifterne til anlæg med ca. 2 mio. kr. Provstiuvalgskasserne skal fra 2011 anvende den samme formåls- og artskontoplan som kirkekasserne, og det bliver dermed muligt at få et mere nuanceret billede af udgifterne i provstiuvalgskasserne.

Provstiuvalgskassernes indtægter		
	2007	2008
Kirkelig ligning	49.525.932,66	73.799.992,89
Refusion og øvrige indtægter	1.804.457,07	2.402.178,95
Renteindtægter	698.653,48	1.367.774,43
Indtægter i alt	52.029.043,21	77.569.946,27
Provstiuvalgskassernes udgifter		

	2007	2008
Løn i alt	29.700.332,54	34.830.622,38
Administration	12.885.282,70	30.331.949,96
Præstebolig	2.769.440,66	2.539.481,57
Anlæg (investering)	125.377,53	2.045.359,75
Renter	593,40	988,62
Øvrige omkostninger	1.265.085,07	404.023,95
Udgifter i alt	46.746.111,90	70.152.426,23
<i>Resultat 5</i>	<i>.282.931,31</i>	<i>7.417.520,04</i>

6.2.2 Forvaltningstilsyn og forvaltningsrevision

Provsten har ikke nogen selvstændig kompetence med hensyn til forvaltningstilsyn i forhold til menighedsrådene.

Provsten har tidligere skullet autorisere kirkers og kirkegårdes forskellige protokoller og indsamlingsbøger. Dette blev imidlertid afskaffet med en lovændring i 2006²³, hvorefter menighedsrådene er forpligtede til at anvende protokoller og indsamlingsbøger, der er godkendt af Kirkeministeriet.

Provstiudvalget og stiftsøvrigheden varetager i henhold til § 45 i lov om menighedsråd²⁴ tilsynet med menighedsrådenes økonomiske forvaltning.

Tilsynet med menighedsrådenes funktion i øvrigt udøves i henhold til samme bestemmelse af biskoppen. Provsten deltager som repræsentant for biskoppen i udøvelsen af tilsynet med menighedsrådenes funktion. Provsten vil således normalt af biskoppen blive anmodet om en udtalelse, ligesom biskoppen kan anmode provsten om at bistå med en nærmere belysning af de sager, som biskoppen skal tage stilling til.

Tilsynet med menighedsrådenes økonomiske forvaltning indebærer, at provstiudvalget skal udøve legalitetskontrol af menighedsrådenes budgetter og udgifter. Provstiudvalget skal også i samarbejde med provstirevisor sørge for, at der bliver udøvet egentlig forvaltningstilsyn og -revision af kirkekasserne.

Det løbende tilsyn med den økonomiske forvaltning er en af de opgaver eller sagstyper, som provstiudvalget kan bemyndige provsten til at varetage, jf. afsnit 6.1.

²³ L. 1566 af 20. december 2006 om ændring af lov om folkekirkens økonomi, lov om menighedsråd, lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde og forskellige andre love

²⁴ Lovbekendtgørelse nr. 584 af 31. maj 2010 af lov om menighedsråd.

Revisionsbestemmelserne indgår i et cirkulære²⁵, hvortil der som bilag er knyttet en revisionsinstruks. Det hedder i cirkulærets § 13:

”§ 13. Provstiuvalget udøver forvaltningstilsyn i løbet af året for kirkekasser.

Stk. 2. Såfremt provstiuvalget i forbindelse med behandling af sager vurderer, at menighedsrådets dispositioner ikke er i overensstemmelse med budgettet, lovgivningen og de faktiske forhold, har provstiuvalget pligt til at reagere overfor menighedsrådet.”

Cirkulærets § 3 giver mulighed for, at der af provstiuvalgskassen kan afholdes udgifter til særlige revisionsarbejder i forhold til kirkekasserne. I revisionsinstruksens pkt. 19 er det nævnt, at revisoren ved sådanne særlige revisionsarbejder f.eks. kan efterprøve

- om indkøb af varer og tjenesteydelser er foretaget bedst og billigst.
- om likvide midler er anbragt fordelagtigt.
- om eventuelle renteudgifter kan nedbringes ved indfrielse eller omplacering af lån.
- om der utilsigtet sker en opsamling af midler.
- om afgifter, indtægter, gebyrer o. lign., som opkræves af menighedsrådet, er beregnet på et fyldestgørende og tilstrækkeligt ajourført grundlag.
- om et passende antal arbejdstimer er tildelt opgaverne.
- om de aktiviteter, der indgår i medarbejdernes stillingsbeskrivelser, er blevet gennemført.

6.3 Fast ejendom

Provsten har selvstændig kompetence i forhold til syn, der skal foretages over kirker og kirkegårde m.v. samt tjenesteboliger for præster. Det er imidlertid provstiuvalget, som har kompetencen til at beslutte, hvad der skal foretages i forhold til de behov, der er påpeget ved syn.

Herudover har provstiuvalget kompetence på flere områder i forbindelse med kirker og kirkegårde, tjenesteboliger for præster samt præsteembeders faste ejendomme.

²⁵ Cirkulære nr. 10009 af 21. december 2009 om kirke- og provstiuvalgskassernes budget, regnskab og revision m.v.

6.3.1 Kirker og kirkegårde m.v.

Mindst hvert 4. år skal der i henhold til § 26 i lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde²⁶ holdes såkaldt provstesyn over kirker og kirkegårde samt bygninger til brug for kirke eller kirkegård.

Loven om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde har til formål at virke til, at folkekirkens kirkebygninger danner den bedst mulige ramme om menighedens gudstjenester, de kirkelige handlinger og andre aktiviteter. Der er derfor to hensyn, som skal tilgodeses ved provstesynet. Dels et hensyn til den liturgiske brug af kirke m.v., dels et bygningsteknisk hensyn.

Disse to hensyn var uden tvivl i meget væsentlig grad medvirkende til, at det indtil 1. januar 2007 i loven var bestemt, at provsten skulle lede provstesynet, hvor der også skulle deltage en bygningskyndig, der var udpeget af provstiudvalget.

Som resultat af drøftelserne i arbejdsgruppen om fordelingen af opgaver i sogn, provsti og stift²⁷, blev der imidlertid gennemført to ændringer i forhold til provstesyn. Frekvensen for provstesyn blev ændret fra hvert 3. til hvert 4. år. Men desuden blev bestemmelsen om, at provsten skulle lede provstesynet, ændret, så det nu i lovens § 26 hedder, at synet "forestås" af provsten. Det indebærer, at provsten kan, men ikke nødvendigvis skal deltage i synet. Det blev i arbejdsgruppens betænkning begrundet med, at provsten ikke har særlig kompetence i forhold til det bygningstekniske, og at de liturgiske hensyn kan varetages af sognepræsten, der på linje med valgte medlemmer af menighedsrådet har pligt til at deltage i såvel menighedsrådets årlige syn som provstesynet.

Provsten skal fastsætte datoen for synet og indkalde til det. Hvis provsten ikke deltager, skal synet ledes af en bygningskyndig person, som er udpeget af provstiudvalget. Provsten skal under alle omstændigheder sørge for, at provstiudvalget får en udskrift af synsprotokollen.

Såvel menighedsrådets årlige syn som provstesynet skal omfatte: kirkens ydre og indre tilstand, kirkens inventar og tilbehør, behov for tiltag til forebyggelse af indbrud, tyveri og skader, kirkegården med tilbehør og bygninger til brug for kirke og kirkegård, tilgængelighed for handicappede samt miljø- og energihensyn.

Provstiudvalget afgør, hvad der videre skal foretages i forhold til de behov, der er påpeget ved synet. Det gælder både i forbindelse med provstesyn og i forbindelse med det årlige syn, som menighedsrådene skal holde over kirker og kirkegårde m.v.

²⁶ Lovbekendtgørelse nr. 77 af 2. februar 2009 om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde

²⁷ Jf. betænkning 1477 Opgaver i sogn, provsti og stift afgivet af Arbejdsgruppen om ændring af den kirkelige struktur

Når der opføres en ny kirke, skal provsten holde et afleveringssyn²⁸, før kirken indvies.

Provsten skal påse, at kirken er opført i overensstemmelse med det godkendte forslag og forsynet med det nødvendige til afholdelse af gudstjenester og kirkelige handlinger.

Hvis en sogne- eller valgmenighed søger biskoppen om tilladelse til, at der skal holdes gudstjenester i et andet lokale end en kirke, skal provsten ligeledes ved et syn sikre, at lokalet er egnet til formålet, og at det er forsynet med det nødvendige til afholdelse af gudstjenester og kirkelige handlinger.

Provstiudvalget har i henhold til bekendtgørelse om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde²⁹ følgende beføjelser i forhold til kirker og kirkegårde m.v. i provstiets sogne:

- Køb og salg af arealer og bygninger uden for kirkegården til brug for kirken eller kirkegården skal godkendes af provstiudvalget (§ 13).
- Opførelse, ombygning og nedrivning af bygninger til brug for kirken eller kirkegården skal godkendes af provstiudvalget (§ 15).
- Ændring og regulering af kirkegårdens indretning skal godkendes af provstiudvalget - Træer på kirkegården må ikke fjernes uden tilladelse fra provstiudvalget - Dræning skal godkendes af provstiudvalget (§ 19, stk. 1-3).
- Gravgitre og mindesmærker kan, hvis de anses for skæmmende eller upassende, af provstiudvalget forlanges fjernet fra kirkegården (§ 21).

6.3.2 Tjenesteboliger for præster

Provsten skal i henhold til § 8 i cirkulære om tjenesteboliger for præster³⁰ holde syn over præsters tjenesteboliger i forbindelse med henholdsvis indflytning i og fraflytning af en tjenestebolig.

Provstesyn over tjenesteboliger holdes efter samme regler som provstesyn over kirker og kirkegårde samt bygninger til brug for kirke eller kirkegård (cirkulærets § 25, stk. 3).

Det vil sige, at provsten kan, men ikke skal deltage i provstesynet. Det vil også sige, at provstiudvalget afgør, hvad der skal foretages i forhold til det, som er påpeget ved synet.

²⁸ Jf. § 1 i bek. nr. 1238 af 22. oktober 2007 om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde

²⁹ Bek. nr. 1238 af 22. oktober 2007 om folkekirkens kirkebygninger og kirkegård.

³⁰ Cirkulære nr. 9902 af 9. juni 2009 om tjenestebolig for folkekirkens præster.

Provstesynet over tjenesteboliger omfatter såvel den "tjenstlige del" af tjenesteboligen (kontor, konfirmandstue) som den "private del" af tjenesteboligen (boligen).

Tilsyn med den "tjenstlige del" af tjenesteboligen indgår også i arbejdspladsvurdering for præsterne, som provsten skal gennemføre, jf. afsnit 5.4. Derfor kan provstesynet og arbejdspladsvurderingens gennemgang af den "tjenstlige del" gennemføres samtidig, hvis provsten, præsten og præstens sikkerhedsrepræsentant er enige om det.

Provstiudvalget skal i henhold til tjenesteboligcirkulærets § 2, stk. 2, godkende menighedsråds beslutninger om køb, salg, leje, opførelse, ombygning eller nedrivning af tjenestebolig for en præst.

6.3.3 Præsteembeders faste ejendomme

Provstiudvalget skal i henhold til bekendtgørelse om præsteembedernes faste ejendomme³¹ godkende en række af menighedsrådenes beslutninger i forhold til de ejendomme, der ikke er tjenesteboliger for præster.

Det gælder beslutninger om

- salg af et præsteembedes faste ejendom eller om opførelse, ombygning og nedrivning af bygninger eller vedrørende servitutter på ejendommen (§ 2, stk. 1).
- køb eller leje af fast ejendom (§ 2, stk. 2).
- bortforpagtning af jord, der udnyttes landbrugsmæssigt, eller leje af fast ejendom (§ 3, stk. 2).

6.4 Ledelsesrolle i provstiet

6.4.1 Ledelse via fastlæggelse af menighedsrådenes økonomiske rammer

Provstiudvalgets ledelsesrolle i relation til menighedsrådene som lokal kirkelig ledelse er primært knyttet til, at provstiudvalget fastsætter de økonomiske rammer for hvert enkelt menighedsråds virke. Dels i form af rammebevilling til drift dels i form af anlægsbevilling.

Provstiudvalget fastsætter i henhold til økonomilovens § 4 i foråret foreløbige driftsrammer for kirkekasserne i provstiet.

Provstiudvalget kan ved fastlæggelsen af de foreløbige driftsrammer for kirkekasserne tilbageholde en reserve, der kan bruges til omprioritering mellem

³¹ Bek. nr. 411 af 3. maj 2006 om præsteembedernes faste ejendomme.

sognene i provstiet. En undersøgelse af udviklingen i provstierne³² har vist, at der i 53 % af provstierne tilbageholdes en sådan reserve. Det indebærer muligheder for, at provstiudvalget kan udøve en ledelsesrolle i relation til menighedsrådene som lokal kirkelig ledelse.

I 13 % af provstierne er der i øvrigt udarbejdet en målsætning på provstiplan. Det sker på baggrund af en anbefaling i betænkning 1491 om folkekirkens lokale økonomi.

Menighedsrådene udarbejder på baggrund af de foreløbige driftsrammer budgetbidrag samt eventuelle ønsker om yderligere bevillinger til drift og bevillinger til anlæg. I forbindelse med budgetbidragene skal det bl.a. oplyses, hvilke stillinger man ønsker og forventer at have i de enkelte sogne.

Dernæst holdes der i henhold til økonomilovens § 5 et budgetsamråd med deltagelse af repræsentanter for alle menighedsråd i provstiet. Her belyses de økonomiske forhold i provstiet, og der skal drøftes målsætninger for udgifter og ligning set i et flerårigt perspektiv. Efter budgetsamrådet fastsætter provstiudvalget kirkekassernes endelige rammebevillinger for driftsudgifter samt anlægsbevillinger.

Selv om det enkelte menighedsråd derefter har mulighed for at disponere og omdisponere inden for den tildelte rammebevilling for drift, har provstiudvalget med fastsættelsen af rammebevillingerne en vis mulighed for at udøve en ledelsesrolle i relation til menighedsrådene som lokal kirkelig ledelse.

6.4.2 Styrket ledelsesrolle efter menighedsrådenes beslutning

Provstiudvalget *kan* yderligere få tillagt en ledelsesrolle på væsentlige områder. Men det forudsætter, at et flertal af menighedsrådene i provstiet ønsker det, og at menighedsrådenes repræsentanter i budgetsamrådet stemmer for det.

Budgetsamrådet kan således beslutte, at provstiudvalget skal overtage kompetencen til at fastlægge personalenormeringen i provstiets sogne. Det blev der givet mulighed for med en lovændring, der trådte i kraft den 1. januar 2007³³. Det er således bestemt i økonomilovens § 5, stk. 5, at budgetsamrådet kan beslutte, at personalenormeringen fastlægges af provstiudvalget.

Ved samme ændring af økonomiloven blev der åbnet mulighed for, at budgetsamrådet kan beslutte at iværksætte samarbejde om løsning af kirkelige

³² "Forandringer i provstierne - Provstiernes udvikling og provsternes arbejde" ved rektor Mogens Lindhardt og lektor Erling Andersen, FIP's Forlag, 2010

³³ L 1566 af 20. december 2006 om ændring af lov om folkekirkens økonomi, lov om menighedsråd, lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde og forskellige andre love

opgaver i alle eller nogle af provstiets sogne. Ved et sådant samarbejde med provstiet som ramme kan provstiudvalget fungere som bestyrelse for samarbejdet, eller der kan vælges en særskilt bestyrelse for dette.

Ovenstående gælder specifikt i forhold til mulighederne for at tillægge provstiudvalget yderligere kompetencer eller begrænse udvalgets beslutningskompetence ved at overføre den til budgetsamrådet. Der er tale om konkrete, formelle ledelsesmæssige kompetencer.

6.4.3 Indirekte ledelseskompetencer og -værktøjer

Provstiudvalget har også en række indirekte ledelseskompetencer og værktøjer i forhold til menighedsrådene.

For det første bestemmer provstiudvalget, hvor meget det enkelte menighedsråd skal have i ligningsmidler. Fastsættelsen af ligningsbeløbet til det enkelte menighedsråd er en ledelsesmæssig beslutning. Provstiudvalget har for at kunne træffe denne beslutning ret til at stille spørgsmål til menighedsrådenes budgetønsker. Selvom menighedsrådene kun skal aflevere et budget for f.eks. formål 31 Gudstjeneste og kirkelige handlinger opdelt på løn, øvrig drift og indtægter, så er det naturligt, at provstiudvalget spørger ind til budgettallene, hvis man har svært ved at forstå budgettet ud fra kendskabet til aktivitetsniveauet i sognet.

Ved ændring af økonomiloven i 2009 blev det indføjet, at provstiudvalget af provstiudvalgskassen kan afholde udgifter til ”særlige revisionsarbejder vedrørende de lokale kirkelige kasser”, jf. afsnit 6.2.3. Det betyder, at provstiudvalget kan beslutte at gennemføre ”budgetanalyser” i forhold til alle aktiviteter i provstiet, f.eks. en analyse med ekstern bistand af omkostningsstrukturen m.m. på kirkegårdsområdet. Der er således tale om et væsentligt ledelsesmæssigt værktøj.

Provstiudvalgets udøvelse af forvaltningstilsyn og forvaltningsrevision, jf. afsnit 6.2.3, udgør ligeledes væsentlige ledelsesmæssige værktøjer.

Siden 2009 har provstiudvalget haft kompetencen til at fastsætte taksterne for kirkegårdene i provstiet, og provstiudvalget har ansvar for, at beregningsgrundlaget for taksterne ajourføres med mellemrum. Dette arbejde skal ske i dialog med menighedsrådene, men i sidste ende bestemmer provstiudvalget indenfor de gældende regler niveauet for taksterne. Dette udgør i sig selv et ledelsesinstrument i forhold til menighedsrådene. Den indsigt, som provstiudvalget får i den enkelte kirkegårds omkostningsstruktur, gør det samtidig muligt for provstiudvalget i forbindelse med udmelding af ligningsbeløbet til menighedsrådet at sende signaler om, hvordan man synes, omkostningerne bør udvikle sig på kirkegården.

Menighedsrådenes rammestyling betyder, at menighedsrådene har frihed til at forvalte inden for den udmeldte driftsramme mellem de forskellige formål,

men ikke på bekostning af de øvrige menighedsråd i provstiet eller uden spørgsmål fra provstiudvalget.

Provstiudvalgene fik i 2010 et nyt værktøj udsendt til udarbejdelse af plejeplaner for kirkegårde med en opfordring til at organisere arbejdet med plejeplaner i provstiet. Det er frivilligt, om man vil anvende dette værktøj, der kan bruges til at sikre et ønsket plejeniveau på kirkegården inden for en given økonomisk ramme.

6.5 Personregistrering

Provsten skal føre tilsyn med sognepræsternes og kordegnenes førelse af folkekirkens ministerialbøger, det vil sige folkekirkens arbejde med personregistreringen. Personregistreringen, som sker i CPR-registret og Den elektroniske Kirkebog, omfatter civilregistreringen samt førelsen af kirkebogen.

Ved civilregistreringen registreres fødsel og forældreforhold, navngivning og navneændringer samt vielse og dødsfald.

Den elektroniske Kirkebog, som systemmæssigt er integreret med CPR-registret og deler oplysninger om navn og bopæl m.fl. med CPR, omfatter oplysninger om dåb, konfirmation, kirkelig vielse samt begravelse.

I Sønderjylland varetages civilregistreringen af kommunerne, mens registreringen af de kirkelige handlinger som dåb og konfirmation m.fl. sker i folkekirken.

For borgere, der er medlem af et anerkendt trossamfund, sker registreringen i et samspil mellem trossamfundene og folkekirken.

Provstens tilsynsopgave er fastlagt i et cirkulære om førelse af folkekirkens ministerialbøger i den elektroniske kirkebog og om udfærdigelse af attester m.v.³⁴. Cirkulærets § 6 lyder:

"§ 6. Provsten og biskoppen fører tilsyn med førelsen af folkekirkens ministerialbøger.

Stk. 2. Provsten skal foretage eftersyn af sognets ministerialbogsførelse mindst hvert andet år.

Stk. 3. I januar måned hvert år afgiver provsten indberetning til biskoppen om de eftersyn, der er foretaget i det foregående år. I tilfælde, hvor omstændighederne taler for det, skal indberetning dog afgives straks."

Cirkulærets § 7 fastlægger, hvad synet skal omfatte:

"§ 7. Ved eftersynet påses det, om ministerialbogen er ført i overensstemmelse med gældende regler, om det tekniske udstyr er holdt i for-

³⁴ Cirkulære nr. 57 af 30. juni 2006 om førelse af folkekirkens ministerialbøger i den elektroniske kirkebog og om udfærdigelse af attester m.v.

skriftsmæssig stand og opbevares efter forskrifterne, samt om kirkebogsbilag opbevares betryggende."

Heraf fremgår det, at provstens tilsyn også omfatter mere ordensprægede forhold herunder tilsyn med sognets it-udstyr, en opgave, som i øvrigt også påhviler den kirkebogsførende sognepræst.

Endelig fremgår det af Cirkulære om sikkerhedsforanstaltninger i Kirkenettet³⁵, at provsten herudover varetager rollen som it-sikkerhedsansvarlig. Det indebærer, at provsten skal autorisere provstiets præster som kirkenetbrugere. Provsten kan dog, i henhold til cirkulærets bilag 1, udpege en stedfortræder, som kan foretage autorisationerne på vegne af provsten.

I Sønderjylland er provstens tilsyn begrænset til de opgaver, der udføres af folkekirkens personregisterførere, mens statsforvaltningen fører tilsyn med de kommunale personregisterførere.

Tilsyn med de anerkendte trossamfunds ministerialbogsførere varetages af landsarkiverne med rigsarkivaren som "overtilsyn".

6.6 Opgaver i forhold til ansatte i provstiet

Provsten og provstiudvalget har ingen direkte rolle i forhold til de medarbejdere, som menighedsrådene i provstiet har ansat. Men forskellige af provstiudvalgets og provstens opgaver og kompetencer har betydning for menighedsrådenes ansættelse af medarbejdere.

Provstiet er ofte omdrejningspunkt for samarbejde og rådgivning omkring personale spørgsmål. Hertil kommer, at provstiudvalget fastsætter kirkekassernes økonomiske rammer og dermed altså også den økonomiske ramme for den kirkelige betjening. Menighedsrådet ansætter og aflønner personale inden for denne ramme.

Provsten og provstiudvalget har ikke kompetence til at skære i stillingsindholdet i de enkelte stillinger i sognene eller til at lægge overordnede politiske retningslinjer for stillingsnormeringen i provstiet.

Provstiudvalget har heller ikke kompetence til at fastsætte regler på løn- og ansættelsesområdet, men provstiudvalget kan i samarbejde med provstiets menighedsråd koordinere ensartede retningslinjer for normering af bestemte grupper af kirkefunktionærer.

Provstiudvalgets overordnede styring af personaleforbruget skal ske i respekt for, at det i henhold til § 22 i ansættelsesloven er menighedsrådet, som bestemmer kirkebetjeningens ordning (efter regler fastsat af Kirkeministeriet).

Budgetsamrådet kan beslutte, at personalenormeringen fastlægges af provsti-

³⁵ Cirkulære af 12. februar 2010 om sikkerhedsforanstaltninger i Kirkenettet

udvalget, der i så fald kan fastlægge retningslinjer for personalenormering. Beslutningen træffes på det første budgetsamrådsmøde efter nyvalg til menighedsråd og er bindende for menighedsrådenes funktionsperiode.

6.6.1 Personalekonsulenter

I enkelte provstier har menighedsrådene i fællesskab ansat personalekonsulenter. Konsulenternes arbejdsopgaver varierer fra provsti til provsti. Typisk hjælper konsulenterne menighedsrådene med at løse opgaver omkring administrationen af kirkefunktionærer, herunder opgaver med udarbejdelse af APV, gennemførelse af MUS-samtaler og afholdelse af lønforhandlinger. Det drejer sig dermed om opgaver, der er en del af menighedsrådenes opgaver som arbejdsgivere.

6.6.2 Provstiernes eget personale

Provstiudvalget er arbejdsgiver for eget personale, som oftest udgøres af en provstisekretær og i enkelte tilfælde en personalekonsulent. Provsten har ledelsesmæssigt ansvar i forhold til de medarbejdere, der er ansat af provstiudvalget.

Kirkeministeriet har ved cirkulære³⁶ bemyndiget provstiudvalget til at afgøre lønindplaceringen af provstisekretæren efter cirkulærets retningslinjer. Hvis sekretæren er i familie med provsten eller medlem af provstens husstand, skal en lønindplacering, der er højere end assistent, dog godkendes af biskoppen.

6.7 Andre opgaver

Provsten deltager i det ordinære landemøde, også kaldet provstemøde, der i henhold til forordning af 1. maj 1618 og DL 2-16-11 holdes en gang årligt i hvert stift.

Landemødet har traditionelt haft til formål at sikre, at bl.a. provsterne har overblik over love, der er kommet i årets løb, anordninger og ministerielle skrivelser af betydning for stiftet, samt at gennemgå og godkende regnskaber, som hører under landemødet. Desuden er landemødet traditionelt en mulighed for, at biskoppen, stiftamtmanden og provsterne kan drøfte kirkelige anliggender.

Desuden har provsten en direkte lovfæstet kompetence i tjenestemandslovens § 43 om afsked af en sognepræst i forbindelse med dybtgående uoverensstemmelser mellem præst og menighed. I denne bestemmelse indtræder provsten direkte i ansættelsesmyndighedens kompetence, og det er en gyl-

³⁶ Cirkulære nr. 60028 af 31. juli 1998 om aflønning af provstisekretærer.

dighedsbetingelse for afsked efter § 43, at der foreligger en indstilling om afsked fra provsten.

7 Medhjælp for og aflastning af provsten

Provster får typisk hjælp til det administrative arbejde af en provstisekretær. Der er desuden i ca. 75 % af provstierne ansat en præst, som delvis skal aflaste provsten i forhold til provstens arbejde som provst. Nogle provster bliver desuden på forskellig vis aflastet i forhold til nogle opgaver.

De forskellige former for medhjælp og aflastning beskrives i det følgende. Derefter gøres der rede for arbejdsgruppens overvejelser og anbefalinger om medhjælp for og aflastning af provsten.

7.1 Provstisekretærer

Det er i § 10, stk. 1, i bekendtgørelse om provstiudvalgenes og budgetudvalgenes virksomhed³⁷ fastsat, at ”Provstiudvalget kan antage kontormedhjælp (provstisekretær) efter de af Kirkeministeriet til enhver tid fastsatte bestemmelser herom. Ansættelse sker efter offentligt opslag.”

Provstiudvalget er således ansættelsesmyndighed for provstisekretæren, men provsten kan i det daglige varetage arbejdsgiverbeføjelserne i forhold til provstisekretæren.

Provstisekretærens arbejdsopgaver er ikke nærmere defineret i bekendtgørelsen. Det følger dog af forholdets natur, at arbejdsopgaverne skal ligge inden for og have relation til provstiudvalgets virksomhed.

Det er ved cirkulære³⁸ fastsat, at en provstisekretær som udgangspunkt aflønnes som assistent efter retningslinjerne i organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/Stat for kontorfunktionærer. Cirkulæret giver mulighed for et lønniveau svarende til assistent, overassistent eller i særlige tilfælde som kontorfuldmægtig. Cirkulæret giver ikke anden mulighed for aflønning af provstisekretærer.

Provstiudvalget afgør lønindplaceringen af provstisekretæren efter retningslinjerne i cirkulæret. Cirkulærets § 4, stk. 2, fastslår dog, at hvis provstisekretæren er i familie med provsten eller er medlem af provstens husstand, kræves biskoppens godkendelse af lønindplacering, for så vidt denne er højere end assistent.

Så vidt vides fungerer provstisekretærer i visse tilfælde tillige som regnskabsførere for et eller flere af provstiets menighedsråd. I sådanne situationer skal både provstisekretær, provst og provstiudvalg være særlig opmærksomme på evt. habilitetsproblemer for provstisekretæren.

³⁷ Bek. nr. 302 af 26. marts 2007 om provstiudvalgenes og budgetudvalgenes virksomhed

³⁸ Cirkulære nr. 60028 af 31. juli 1998 om aflønning af provstisekretærer

Foreningen af Provstisekretærer gennemførte i sommeren 2010 en spørgeskemaundersøgelse, som alle provstisekretærer blev opfordret til at deltage i. Svarprocenten var 58,3 %, svarende til 63 besvarelser.

Undersøgelsen vedrørte følgende hovedområder:

1. Generelle spørgsmål
2. Arbejdsforhold
3. Nuværende arbejdsopgaver
 - a. Diverse opgaver
 - b. Budgetbehandling
 - c. PUK-kassen
 - d. Særlige opgaver
4. Hvilke andre opgaver kunne man forestille sig at skulle varetage fremover?
5. Hvilke krav stiller opgaverne til uddannelse og efteruddannelse?
6. Hvilken titel skal stillingen fremover have?

Fordelingen af de 63 respondenteres svar om ansættelsens omfang, kontorets placering og arbejdsopgaver fremgår af de følgende tabeller.

Hvor mange timer om ugen er du ansat?				
< 10 timer	10-19 timer	20-29 timer	30-36 timer	37 timer
0 %	6 %	35 %	30 %	29 %

Hvor er dit kontor?	
I provstens bolig	32 %
I sognegården	21 %
Andet	46 %
Ikke besvaret	1 % (rest)

NUVÆRENDE ARBEJDSOPGAVER				
A. Diverse opgaver				
	Ja (antal)	Ja (%)	Nej (antal)	Nej (%)
Journalisering af post i ESDH-system	62	98 %	1	2 %
Udfærdigelse af dagsorden til PU-møder	61	97 %	2	3 %
Skrivning og udsendelse af referat fra PU-møder	61	97 %	2	3 %
Mødearrangement	59	94 %	4	6 %
Sagsbehandling i form af spørgsmål fra menighedsråd	61	97 %	2	3 %
Administration af præsternes ferie og fridage	59	94 %	3	5 %

B. Budgetbehandling				
Økonomistyring: Indtastning eller indlæsning af mhr.'s budget	58	92 %	5	8 %
Økonomistyring: Indtastning eller indlæsning af mhr.'s regnskab	58	92 %	5	8 %
Udfærdigelse af oversigter til PU	60	95 %	4	6 %
C. PUK-kassen				
Bogføring	60	95 %	3	5 %
Afstemning af konti og løn	60	95 %	3	5 %
Udarbejdelse af budget	60	95 %	3	5 %
Udarbejdelse af regnskab	60	95 %	3	5 %
Bogføring og afstemning af 5 %-midler	62	98 %	1	2 %

De 63 deltagere i undersøgelsen anførte bl.a. følgende opgaver, som de kunne forestille sig at skulle varetage i fremtiden:

- Opstart og vedligeholdelse af ny provstiportal
- Webmaster for menighedsrådenes hjemmesider
- Udarbejdelse af sogneanalyser
- Regnskabsmæssig/bogføringsmæssig assistance for menighedsråd
- Regnskabsfører og sekretær for skole-kirke samarbejde
- Administration på provstiplan af ansættelser i kirkerne
- Rådgivning vedr. nye overenskomster
- Sekretariatsledelse i provstens sted, hvis der er flere ansatte på provstikontoret.

7.2 Kvoterede præstestillinger

I 1979 blev det gjort muligt at ansætte præster på overenskomst. Det skete primært for at tilgodese et behov for at kunne ansætte præster på deltid (kvote). De overenskomstansatte præster blev tidligere benævnt hjælpepræster. Denne betegnelse blev ved overenskomstforhandlingerne i 2005 afløst af betegnelsen "sognepræst (OK)".

Oprindeligt kunne kirkeministeren ansætte hjælpepræster til hjælp for en præst eller menighed, hvis arbejdets omfang, sygdomstilfælde eller andre særlige forhold begrundede det³⁹. I praksis blev en række hjælpepræster således også ansat til at aflaste provster.

³⁹ Se bl.a. kapitel 1.1.2 om hjælpepræstestillinger og vikariater i Betænkning nr. 1182/1989 angående ansættelse i stillinger i folkekirken m.m.

En lovændring⁴⁰, der trådte i kraft den 1. januar 2007, gav mulighed for at oprette lokalfinansierede præstestillinger. Sådanne stillinger besættes i henhold til overenskomst for akademikere i staten. Kirkeministeriet har godkendt oprettelse af i alt ca. 120 lokalfinansierede præstestillinger. Disse stillinger - der i visse tilfælde er kombinerede med 'almindelige' deltidsstillinger for præster, der er finansieret via stiftets præstebevilling, udgør tilsammen ca. 60 lokalfinansierede årsværk.

Der er ikke ført en særskilt statistik over, hvad der er begrundelsen for ansøgningen om oprettelse af lokalfinansierede præstestillinger.

Rektor Mogens Lindhardt og lektor Erling Andersen, Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse, har udarbejdet rapporten *Forandringer i provstierne - Provstiernes udvikling og provsternes arbejde* (FIPs Forlag, juli 2010).

Rapporten redegør for en undersøgelse blandt provsterne, der i første fase blev gennemført som en spørgeskemaundersøgelse. Spørgeskemaet blev i oktober 2009 udsendt til de 107 provster. Af disse responderede 100⁴¹, svarende til 93,45 %.

Lindhardt og Andersen har bl.a. undersøgt, i hvilket omfang provsten har aflastning i form af en kvoteret præstestilling⁴². De sammenfatter deres data fra spørgeskemaundersøgelsen i et skema⁴³, der gengives nedenfor.

		Ingen aflastning	1-25 % aflastning	26-50 % aflastning	51-75 % aflastning	75-100 % aflastning
Antal sogne i provstiet	1-10	6	4	8	-	-
	11-15	6	2	4	-	-
	16-20	7	6	6	-	-
	21-25	1	4	12	-	-
	26-30	2	5	9	1	1
	31-35	2	2	6	1	-
	36-	-	-	5	-	-
	Total	24 23	50		2	1

⁴⁰ L 1567 af 20. december 2006 om ændring af lov om folkekirkens økonomi og lov om domstolsbehandling af gejstlige læresager

⁴¹ Af de resterende 7 provster var de 3 på orlov, mens 2 stillinger var vakante i undersøgelsesperioden. Reelt er det således 2 af landets provster, der ikke har reageret på spørgeskemaet, jf. side 7 i rapporten

⁴² Se nærmere Mogens Lindhardts og Erling Andersens rapport side 20f.

⁴³ Fig. 6 på side 21 i Mogens Lindhardts og Erling Andersens rapport.

Rapporten indeholder ikke nærmere oplysninger om, i hvilken udstrækning den kvoterede præstestilling til aflastning af provsten er oprettet som en lokalfinansieret præstestilling efter 2007, eller hvorvidt der er tale om en af de tidligere hjælpepræstestillinger.

Lindhardt og Andersen har desuden undersøgt, om der er et mønster i den procentvise aflastning og det stift, provsterne er ansat i. De sammenfatter deres data fra spørgeskemaundersøgelsen i et skema⁴⁴, der gengives nedenfor.

Stift	Antal provstier	Antal svar på skema	Ingen aflastning	1-25 % aflastning	26-50 % aflastning	51-75 % aflastning	75-100 % aflastning
Aalborg	14	13	2	4	7	-	-
Århus	14	12	3	0	7	2	-
Viborg	11	11	0	2	9	-	-
Haderslev	7	7	1	0	5	-	1
Ribe	8	8	1	1	6	-	-
Fyen	12	12	7	2	3	-	-
Helsingør	13	12	2	5	5	-	-
Roskilde	13	12	5	5	2	-	-
København	11	9	2	2	5	-	-
Lolland-F.	4	4	1	2	1	-	-
Total	107	100	24	2	35	0	2
							1

7.3 Anden opgavemæssig aflastning af provsten

Mogens Lindhardt og Erling Andersen redegør i deres rapport for deres undersøgelses resultater vedr. anvendelsen af en opgavemæssig aflastning, som også blev omtalt i betænkningen fra Arbejdsgruppen om ændring af den kirkelige struktur⁴⁵.

De undersøgte områder for opgavemæssig aflastning af provsterne vedrører synsforretningen, planlægning af præsters frihed og anden aflastning.

Resultaterne vedrørende synsforretningen er sammenfattet i det følgende skema⁴⁶.

⁴⁴ Fig. 7 på side 21 i Mogens Lindhardts og Erling Andersens rapport.

⁴⁵ Betænkning nr. 1477/2006 om opgaver i sogn, provsti og stift.

⁴⁶ Fig. 8 på side 22 i Mogens Lindhardts og Erling Andersens rapport.

Deltager provsten i synsforretningen?	Antal
Aldrig	0
Hver gang	97
Hver anden gang	1
Af og til	2
Total 1	00

Resultaterne vedrørende planlægningen af præsters frihed er sammenfattet i det følgende skema⁴⁷.

Er planlægningen af præsters ferie og koordinering i forbindelse med korterevarende sygdom uddelegeret til præsterne selv?	Antal
Ja	39
Nej	36
Er i gang	17
Overvejer	7
Har overvejet, men droppet	1
Total 1	00

Lindhardt og Andersen har også undersøgt sammenhængen mellem på den ene side provsternes delegation af planlægningen af præsters frihed og på den anden side provsternes anciennitet. Resultaterne er sammenfattet i det følgende skema⁴⁸.

Er planlægning af præsters ferie og koordinering i forbindelse med korterevarende sygdom uddelegeret til præsterne selv?						
Anciennitet	Antal provster	Ja	Nej	Er i gang	Overvejer	Har overvejet, men droppet
Under 3 år	30	16	9	3	1	1
4-8 år	16	8	6	2	0	-
9-12 år	19	4	8	6	1	-
Mere end 12 år	35	11	13	6	5	-
Total 10	0	39	36	17	7	1

⁴⁷ Optrykt som Fig. 9 på side 24 i Mogens Lindhardts og Erling Andersens rapport *Forandringer i provstierne – Provstiernes udvikling og provsternes arbejde*, FIPs Forlag, juli 2010.

⁴⁸ Fig. 10 på side 25 i Mogens Lindhardts og Erling Andersens rapport.

Lindhardt og Andersen anfører desuden følgende resultater af deres spørgeskemaundersøgelse⁴⁹:

- 19 % af provsterne har overladt tilsynet med ministerialbøgerne til en anden
- 33 % af provsterne har uddelegeret det til andre at autorisere protokoller
- 61 % af provsterne har uddelegeret opgaven at godkende konfirmandlokaler
- 69 % af provsterne har uddelegeret det til en sekretær at behandle præsternes ansøgninger om befordringsgodtgørelse.

Lindhardt og Andersen hæfter sig ved, at der på nogle områder er tendens til, at de nyere provster i højere grad benytter sig af aflastningsmulighederne⁵⁰:

- Mens 53 % af de provster, der har under 3 års anciennitet, overlader det til præsterne selv at planlægge ferie og fridage, gælder det blot 31 % af de provster, der har mere end 12 års anciennitet
- Mens 33 % af de provster, der har under 3 års anciennitet, overlader det til en anden at have tilsyn med ministerialbøgerne, gælder det blot 14 % af de provster, der har mere end 12 års anciennitet
- Mens 43 % af de provster, der har under 3 års anciennitet, ikke selv autoriserer protokoller, gælder det blot for 20 % af de provster, der har mere end 12 års anciennitet.

7.4 Opsummering af aflastningsordninger

I det følgende opsummeres forskellige ordninger, der bidrager til aflastning af provster.

1. *Provstisekretær*
Provstiet opretter og finansierer en stilling med en passende kvote som provstisekretær.
Sekretæren fungerer typisk som en aflastning for provsten med hensyn til de mere administrative opgaver. (Provstisekretærernes rolle er beskrevet i afsnit 7.1.1)
2. *"Hjælpe"præstestilling*
Biskoppen opretter og finansierer en stilling med en passende (og nødvendig) kvote som sognepræst i det pastorat, hvor provsten også fungerer som sognepræst.
Stillingen kan være kombineret med andre særlige funktioner, f.eks. som fængsels-, sygehus-, eller institutionspræst.

⁴⁹ Jf. side 26 i Mogens Lindhardts og Erling Andersens rapport.

⁵⁰ Jf. side 26f. i Mogens Lindhardt og Erling Andersens rapport.

Alternativt kan der til en eller flere stillinger som sognepræst i samme pastorat som provsten eller i et andet pastorat i provstiet knyttes en bistandsforpligtelse med en fastlagt kvote overfor provsten.

Sådanne sognepræstestillinger fungerer dermed som en aflastning med hensyn til provstens sædvanlige præsteopgaver. (Præstestillinger til aflastning for provsten er beskrevet i afsnit 7.1.2)

3. Lokalt finansierede sognepræstestillinger

Menighedsrådet i det sogn, hvor provsten også fungerer som sognepræst, ansøger om og finansierer en stilling med en passende (og nødvendig) kvote som sognepræst i det pågældende pastorat.

Alternativt kan flere menighedsråd eller provstiet som en helhed ansøge om og finansiere en stilling som sognepræst.

De lokalt finansierede sognepræstestillinger fungerer som en aflastning med hensyn til provstens sædvanlige præsteopgaver. (Lokalt finansierede præstestillinger er beskrevet i afsnit 7.1.2)

4. Teamsamarbejdsordninger (Kolding-modellen)

Provsten indgår i sin funktion som sognepræst i et teamsamarbejde med en gruppe af andre sognepræster, f.eks. provstiets øvrige præster. Hovedparten af provstens sædvanlige præsteopgaver fordeles på de øvrige deltagere i teamsamarbejdet.

5. Provstikonsulenter

Provstiet som helhed opretter og finansierer en stilling som provstikonsulent. Stillingen kan også oprettes i samarbejde med andre provstier eller af en række af menighedsråd i provstiet. Konsulenten rådgiver menighedsrådene om deres forpligtelser og muligheder som arbejdsgiver.

Konsulenterne aflaster således provsten med hensyn til dennes rådgivende opgaver overfor menighedsrådene. (Provstikonsulenterne er kort beskrevet i afsnit 6.6.1)

7.5 Arbejdsgruppens overvejelser

Arbejdsgruppen har gennemgået den række af opgaver, som i dag er knyttet til provstestillingen. Det omfatter såvel de opgaver, der er knyttet til provstens stilling som præst, som de opgaver, der er knyttet til stillingen som provst. De sidstnævnte udgøres af såvel administrative opgaver som tilsynsopgaver.

Med henblik på at få en bedre balance i omfanget af arbejdsopgaver, som skal varetages af provsten, så der er plads til både præste- som provstearbejde, har arbejdsgruppen drøftet, i hvilket omfang det er nødvendigt, at den enkelte opgave udføres af provsten, eller om opgaven med fordel kan delegeres til andre.

Arbejdsgruppen har til brug for disse overvejelser indhentet og vurderet oplysninger fra stifterne om bl.a. antallet af provster ansat i pastorater, hvor der ikke er ansat andre præster.

7.5.1 Anbefalingerne i Betænkning 1477

Arbejdsgruppen har i den forbindelse bl.a. drøftet anbefalinger i betænkning 1477⁵¹ fra Arbejdsgruppen om ændring af den kirkelige struktur.

I betænkning 1477 blev det anbefalet, at provstesynet ændres, så provsten ikke deltager i synsforretningen. Synet over kirken og kirkegården udføres i stedet af provstiets bygningskyndige (under ansvar over for provsten) sammen med menighedsrådet (både valgte medlemmer og præster) og menighedsrådets bygningskyndige. Endvidere blev det foreslået, at provsten kan deltage i synet på eget initiativ.

Arbejdsgruppen har gennemgået de enkelte dele af provstesynet og drøftet, i hvilket omfang det er nødvendigt for provsten at deltage.

Det er under drøftelserne kommet frem, at der kan være visse fordele ved, at provsten deltager i synet. Flere af arbejdsgruppens medlemmer har fremført, at selv om provstiets bygningskyndige vil kunne gennemføre synet for så vidt angår bygningernes fysiske tilstand, så kan der være tvivl om, hvorvidt den mere liturgiske del af synet, herunder f.eks. en vurdering af orglets tilstand og indretningen af alteret, kan varetages af den bygningsagkyndige.

Samtidig er det blevet fremført, at hvis provsten skal deltage i visse dele af synet, vil det være naturligt for provsten at deltage i det samlede syn. Synsforretningen er også med til at skabe en kontinuerlig kontakt med de enkelte sogne.

I betænkning 1477 blev det endvidere anbefalet, at provsten lettes for administrative opgaver i forbindelse med planlægning af præsters ferie, ved koordinering i forbindelse med korterevarende sygdom og i tilsynet med ministerialbøgerne ved, at de pågældende opgaver uddelegeres til præster, mens provsten fortsat har det overordnede ansvar.

I betænkning 1477 blev det også anbefalet, at provsten lettes for en række mindre, administrative opgaver, ved at provsten ikke længere skal autorisere diverse protokoller, deltage i administrationen af valg til menighedsråd, behandle ansøgninger om befordringsgodtgørelse, være påtaleberettiget vedrørende urnenedsættelser på privat grund, forestå gravminderegistrering eller godkende konfirmandlokaler.

Arbejdsgruppen tilslutter sig disse anbefalinger.

Arbejdsgruppen har også drøftet de forskellige eksisterende aflastningsord-

⁵¹ Betænkning 1477 om opgaver i sogn, provsti og stift, 2006

ninger, som kan være med til at lette bl.a. den administrative byrde for provsten.

Arbejdsgruppen har i den forbindelse undersøgt de økonomiske forhold i de enkelte provstier med henblik på at kunne foretage en vurdering af provstiernes mulighed for at finansiere yderligere administrativ aflastning af provsten.

Undersøgelsen, som er baseret på økonomiske oplysninger indhentet fra provstierne, har vist, at der er meget store forskelle i de enkelte provstiers økonomiske råderum, afhængig af skattegrundlaget, medlemsprocenten samt antallet af kirker i det enkelte provsti. En samlet oversigt over provstiernes økonomiske forhold findes i bilag 2.

7.5.2 Økonomiforvaltning

Arbejdsgruppen har drøftet den allerede eksisterende mulighed for, at provstiudvalget tilkøber en forvaltningsrevision ud over den almindelige revision af de lokale kirkelige kasser.

Hensigten med forvaltningsrevision er få et klart billede af, om provstiets midler anvendes hensigtsmæssigt og i henhold til god forvaltningsskik.

Provsten kan dermed få et meget effektivt værktøj til brug i forbindelse med budgetlægning, herunder i særlig grad i forhold til at sikre, at såvel provstiets midler, som dermed også de enkelte sognes midler, anvendes i henhold til de visioner og mål, som biskop, provstiudvalg og provsten har udstukket.

7.5.3 Provsten som præst

Arbejdsgruppen har indgående drøftet balancen mellem provsterollen og præsterollen, herunder hvor stor en del af en provstestilling, som skal udgøres af præstearbejdet.

Arbejdsgruppen har således drøftet, om man kunne forestille sig en provstestilling helt uden præstearbejde, men hvor alle opgaver var knyttet til funktionen som administrativ leder og tilsynsmyndighed.

Arbejdsgruppen kan ikke anbefale, at der etableres provstestillinger uden tilknyttet arbejde som præst.

7.6 Arbejdsgruppens anbefalinger

7.6.1 Stillingsbeskrivelse og "Provstehåndbog"

I forbindelse med arbejdsgruppens drøftelser om placering og indhold af provstestillingerne fremover er der i arbejdsgruppen enighed om, at det er

vigtigt, at der udarbejdes en omhyggelig stillingsbeskrivelse for den enkelte stilling.

Formålet med at lave en udførlig stillingsbeskrivelse for stillingen er bl.a. at sikre, at der opnås balance mellem præste- og provsteopgaverne i stillingen. I forbindelse med udarbejdelsen af stillingsbeskrivelsen vil det være nødvendigt at vurdere indholdet i og omfanget af hver enkelt af de opgaver, som knyttes til provstestillingen.

Samtidigt vil det blive muligt for biskoppen at vurdere behovet for aflastning i forhold til præsteopgaverne, og det vil blive muligt for provstiuvalget at vurdere behovet for administrativ aflastning.

Et forslag til en stillingsbeskrivelse er givet i afsnit 5.8.

Arbejdsgruppen anbefaler i øvrigt, at den i samme afsnit nævnte "Provste-håndbog" bliver udarbejdet.

7.6.2 Frigørelse fra nogle opgaver og aflastning

Der er i arbejdsgruppen enighed om at anbefale, at provsten i et vist omfang frigøres fra at deltage i provstesynet.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at opgaven i vid udstrækning kan udføres lige så godt, eller måske endda bedre, af provstiets bygningssagkyndige, som har særlige kompetencer til at vurdere bygningernes fysiske tilstand.

Provsten kan herefter tilkaldes efter behov.

Arbejdsgruppens anbefaler, at provsten sikrer en god og kontinuerlig kontakt til de enkelte sogne på en anden måde end gennem fast deltagelse i synsforretninger.

Enkelte medlemmer i arbejdsgruppen har den holdning, at provstens funktion ved synet ikke fuldstændigt kan delegeres til den bygningssagkyndige. Det gælder f.eks. den mere liturgiske del af synet, men der er også betænkeligheder i forbindelse med syn over tjenesteboliger.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at det er væsentligt, at der tilføres provstestillingen en passende mængde aflastning såvel i forhold til præsteopgaverne som de mere administrative opgaver.

Det er derfor arbejdsgruppens anbefaling, at såvel biskop som provstiuvalg i forbindelse med placering og opslag af en stilling nøje vurderer behovet for aflastning og tilfører henholdsvis pastoratet og provstiet de nødvendige personalemæssige ressourcer.

7.6.3 Økonomiforvaltning

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at tilkøb af forvaltningsrevision, f.eks.

hos provstirevisoren eller anden ekstern part, kan være et nyttigt værktøj til at sikre en hensigtsmæssig anvendelse af provstiets midler i forhold til mål og visioner samt god forvaltningsskik.

Arbejdsgruppen anbefaler derfor, at provstiudvalgene benytter dette værktøj og de særligt kompetencer vedrørende økonomiforvaltning, som findes hos provstirevisorerne.

7.6.4 Provsten som præst

Der er i arbejdsgruppen enighed om at anbefale, at der til alle provstestillinger fortsat er knyttet en præstestilling.

Arbejdsgruppen anbefaler således, at den kontakt til præstegerningen, som findes i de nuværende stillinger, bibeholdes, da den er af stor værdi.

Præstestillingens omfang i forhold til provstestillingen kan variere efter de lokale forhold og den enkelte stillings konkrete indhold. Det bør dog tilstræbes, at præste- og provstefunktionerne normalt hver udgør halvdelen af stillingsindholdet.

7.6.5 Indfasning af arbejdsgruppens forslag i nuværende provstestillinger

Arbejdsgruppen er fremkommet med en række forslag om provsteembedernes fremtidige struktur, formalia og fastlæggelse af provstistrukturen stiftsvis, præstelig medhjælp for provsten og aflastning i øvrigt samt om de fremtidige opgaver.

Arbejdsgruppen er opmærksom på, at den fulde implementering af nyordningen sker løbende i kombination med ledighed i provsteembederne.

Imidlertid bør man efter arbejdsgruppens opfattelse i videst muligt omfang også søge at opnå de fordele, som nyordningen indebærer, for nuværende provster og provstier.

Det foreslås derfor, at biskoppen, uanset om der er ledighed i provsteembederne i stiftet, tager en overordnet drøftelse med stiftsrådet om provstistruktur og stillingernes karakter jf. kap. 3.3.7 og 3.3.8.

På baggrund af denne drøftelse tager biskoppen initiativ til en samtale med hver enkelt provst om eventuelle tilpasninger i forhold til medhjælp, provstikontorets beliggenhed, tilsyn og opgavevaretagelsen i øvrigt.

Provstiudvalget orienteres om væsentlige ændringer og inddrages i det omfang, provstiudvalget forudsættes at medvirke til ændringernes gennemførelse.

8 Provstens uddannelse og efteruddannelse

Arbejdsgruppen om uddannelse og efteruddannelse af præster foreslog i sin betænkning⁵² ultimo 2008, at uddannelse af nye provster blev videreført i den daværende udformning, samt at der blev etableret efteruddannelse i specifikke tilsynsområder.

8.1 Uddannelse

Uddannelse af nye provster består af de følgende elementer.

Biskoppen holder en kursusdag for provsten kort efter, at denne er udnævnt.

Snarest herefter afholder Kirkeministeriet en kursusdag for provsten. Kirkeministeriet afholder også årligt ajourføringskursus for provster.

Uddannelse af provsterne sker derudover hos Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse⁵³. Uddannelsen består af 4 kurser, som provsten skal gennemføre inden for de første 2 år fra udnævnelsen som provst.

Uddannelsen gennemføres med 4 dages kurser i uge 9 (forvaltning) og 3 dages kurser i uge 44 (ledelse).

Det overordnede formål med uddannelsen er at forsyne provsterne med den viden og de redskaber, de skal bruge for at varetage stillingen i forhold til dens etablerede opgaver og de ledelses- og udviklingsmæssige udfordringer.

Kurserne bliver tilrettelagt af et kursusudvalg sammensat af repræsentanter for Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse, Kirkeministeriet og Provsteforeningen.

Rektor og lektorer fra Pastorseminariet leder kurserne og deltager i videst muligt omfang i kurserne. Hermed skabes udveksling mellem provsteuddannelsen og efteruddannelsen af præster, som danner grundlag for det samarbejde, der er med provsterne i forbindelse med efteruddannelsen af nyansatte præster.

Underviserne hentes fra Kirkeministeriet, provstierne og stiftsadministrationerne. Derudover medvirker ledelseskonsulenter med tilknytning eller særlig interesse for ledelse i folkekirken. Under forløbet deltager også Den danske Præsteforening, Folketingets Ombudsmand samt Nationalmuseet.

⁵² Betænkning 1503 Uddannelse og efteruddannelse af præster, 2008.

⁵³ Jf. bek. nr. 1058 af 31. august 2007 om folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster.

8.2 Efteruddannelse

Betænkning 1503 anbefalede etablering af efteruddannelse for provster i følgende specifikke tilsynsområder:

1. Personregistrering
2. Folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde
3. Medarbejderudviklingssamtaler
4. APV i henhold til gældende bestemmelser

Kirkeministeriets og Provsteforeningens kursusudvalg vedrørende provsters efteruddannelse beskæftiger sig med, hvordan efteruddannelsen for provster kan udvikle sig, og hvordan erfaringer kan inddrages.

Provsterne i de enkelte stifter kan med biskoppen aftale kursusforløb inden for enkelte områder som f.eks. ledelse, samtaler, strukturspørgsmål etc.

Den enkelte provst kan søge individuelle efteruddannelses- og kompetenceudviklingsforløb ved studieorlov og anden tjenestefrihed for at dygtiggøre sig inden for særlige områder: bygningsvedligeholdelse, kirkegårdsanliggender etc.

9 Provstiets funktion og opgaver

Efter de gældende regler er det primært menighedsrådene, som er lokal kirkelig ledelse. Provstiudvalgets ledelsesrolle er stort set begrænset til den lokale kirkelige økonomi, hvor provstiudvalget bl.a. har kompetencen til at fastsætte bevillinger til de kirkelige kasser samt ligningsbeløbet.

I de seneste år er der imidlertid i stigende grad rejst spørgsmål om provstiudvalgets ledelsesrolle i forhold til de forskellige aspekter af det kirkelige liv i provstiet.

Det er bl.a. sket i forbindelse med, at der flere steder og på forskellige områder opstår ønsker om, at nogle kirkelige opgaver og aktiviteter skal løses i samarbejde på tværs af sognegrænserne, eventuelt med provstiet som ramme. Det vurderes i adskillige tilfælde, at nogle opgaver bedre kan løses i et fællesskab end af de enkelte sogne. Det kan f.eks. være tilfældet i forbindelse med udvikling og gennemførelse af nye aktiviteter eller ved løsning af administrative opgaver i forbindelse med bl.a. økonomi og personale.

Provstiets ledelsesrolle drøftes også i lyset af, at befolknings- og medlemsstrukturen i nogle områder er blevet forrykket i forhold til den kendte sognestruktur. Det kan medføre et behov for bedre muligheder for prioritering inden for provstiet i forhold til brugen af de eksisterende kirker og eventuel opførelse af nye kirker.

Arbejdsgruppen har derfor overvejet, om der kan og bør ske en udvikling og styrkelse af provstiudvalgets og/eller budgetsamrådets muligheder for at udøve en ledelsesrolle i forhold til menighedsrådene. I den forbindelse er det overvejet, om en styrket ledelsesrolle i givet fald bør ledsages af en styrkelse af provstiudvalgets demokratiske fundament.

I det følgende præsenteres arbejdsgruppens overvejelser i forhold til

- økonomi
- kirkelige aktiviteter
- struktur og
- provstiudvalgets sammensætning.

For hvert af de fire emner er der først en beskrivelse af de nugældende regler, derefter en beskrivelse af mulige nye tiltag og til sidst en skematisk oversigt.

9.1 Økonomi

9.1.1 Gældende regler

De gældende regler om provstiudvalgets og budgetsamrådets kompetencer vedrørende økonomiske forhold, der er fastsat i lov om folkekirkens økonomi, er blandt andet:

Fastsættelse af de økonomiske rammer

Provstiudvalget fastsætter foreløbige driftsrammer for kirkekasserne i provstiets sogne (jf. § 4, stk. 1).

Provstiudvalget indkalder dernæst repræsentanter for provstiets menighedsråd til budgetsamråd. På budgetsamrådet belyses de økonomiske forhold i provstiet, og målsætninger for udgifter og ligning skal drøftes i et flerårigt perspektiv. På baggrund af denne drøftelse fastsætter provstiudvalget de overordnede målsætninger for udgifter og ligning i et flerårigt perspektiv (jf. §§ 5 og 6).

Efter budgetsamrådet fastsætter provstiudvalget rammebevillinger for de enkelte kirkekassers driftsudgifter og bevillinger for kassernes anlægsudgifter samt ligningsbeløbet (jf. § 7).

Besluttende budgetsamråd

Menighedsrådene kan beslutte, at budgetsamrådet skal overtage provstiudvalgets kompetence til at fastsætte de overordnede målsætninger for udgifter og ligning, bevillinger til de enkelte kirkekasser og det samlede ligningsbeløb ("besluttende budgetsamråd") (jf. § 5, stk. 4).

En beslutning om, at budgetsamrådet skal have besluttende myndighed, skal træffes på det første budgetsamrådsmøde efter valg til menighedsråd. Det vil samtidig være det første budgetsamrådsmøde efter valg til provstiudvalg. Beslutningen er bindende for menighedsrådenes funktionsperiode. Ved afstemningen om at indføre besluttende budgetsamråd vægtes de enkelte menighedsråds stemmer i forhold til antallet af valgte medlemmer i rådene, og beslutningen skal træffes med kvalificeret flertal på 2/3 (jf. § 5, stk. 7).

Personalenormering fastlagt af provstiudvalget

Menighedsrådene kan på budgetsamråd beslutte, at personalenormeringen i provstiets sogne skal fastlægges af provstiudvalget (jf. § 5, stk. 5).

Denne beslutning skal træffes på det første budgetsamrådsmøde efter valg til menighedsråd og provstiudvalg og er bindende for menighedsrådenes funktionsperiode. Ved afstemningen vægtes menighedsrådenes stemmer ligesom ved afstemning om besluttende budgetsamråd, og beslutningen skal træffes med kvalificeret flertal på 2/3.

Denne beslutning vil også have konsekvens for de sogne, hvis menighedsråd stemmer imod.

Samarbejde med provstiet som ramme (finansiering over PUK-kassen)

Menighedsrådene kan på budgetsamråd beslutte at iværksætte samarbejde med provstiet som ramme, sådan at udgifterne til dette samarbejde finansieres af provstiudvalgskassen (jf. menighedsrådslovens § 43 a).

Beslutning om samarbejde med provstiet som ramme kan træffes på ethvert budgetsamråd. Ved afstemningen vægtes stemmerne ligesom ved afstemning om besluttende budgetsamråd, og der skal være kvalificeret flertal på 2/3. Samarbejdet ophører, hvis der på et senere budgetsamråd ikke er kvalificeret flertal for at fortsætte det (jf. § 5, stk. 7).

Menighedsråd, som stemmer imod samarbejdet, er ikke forpligtede til at deltage i det.

Beslutninger skal afspejles i en vedtægt

Når der indgås samarbejde, som betyder, at der flyttes kompetence, skal der udarbejdes en vedtægt. Det gælder også, når der på budgetsamråd træffes beslutning om besluttende budgetsamråd, om at flytte personalenormeringen til provstiudvalget eller om at iværksætte samarbejde med provstiet som ramme.

Vedtægten skal beskrive den ændrede kompetencefordeling eller omfanget af samarbejdet. Vedtægten skal offentliggøres.

Kravet om udformning af vedtægt kan gøre, at det opleves som unødigt tungt at ændre kompetencefordelingen eller indlede samarbejde.

9.1.2 Overvejelser om mulige tiltag vedrørende økonomi

Besluttende budgetsamråd

Det er blevet nævnt, at det for nogle menighedsråd og provstiudvalg kan være vanskeligt allerede ved det første budgetsamråd efter nyvalg at overskue konsekvenserne af at indføre besluttende budgetsamråd.

Det kan derfor overvejes at ændre loven, så en beslutning om at indføre besluttende budgetsamråd kan træffes på ethvert budgetsamråd, forudsat at der er kvalificeret flertal på 2/3 af de vægtede stemmer. Det kan samtidig overvejes at ændre loven, så en ordning med besluttende budgetsamråd ikke er bindende for en bestemt periode, men fortsætter, indtil der eventuelt på et senere budgetsamråd ikke længere er kvalificeret flertal for det. Hvis ordningen ophører, får provstiudvalget igen kompetencen.

Personalenormering

I praksis er bestemmelsen om, at provstiudvalget kan tillægges kompetencen til at fastlægge personalenormeringen, anvendt i meget begrænset omfang. Det kan bl.a. hænge sammen med, at en sådan beslutning efter de gældende regler skal træffes på det første budgetsamråd efter valg til menighedsråd og provstiudvalg, og med at beslutningen er bindende for menighedsrådenes funktionsperiode.

Det kan derfor overvejes at ændre loven, så en beslutning om at lade provstiudvalget fastlægge personalenormeringen kan træffes på ethvert budgetsamråd, forudsat at der er kvalificeret flertal på 2/3 af de vægtede stemmer. Det kan samtidig overvejes at ændre loven, så ordningen ikke er bindende for en bestemt periode, men fortsætter, indtil der eventuelt på et senere budgetsamråd ikke længere er kvalificeret flertal for det.

Oversigt over mulige tiltag vedrørende økonomi

GÆLDENDE REGLER	MULIGE NYE TILTAG	STILLINGTAGEN
Besluttende budgetsamråd - Beslutning om at indføre det skal træffes på første budgetsamråd efter menighedsrådsvalg - Bindende for rådenes funktionsperiode	Lovændring, hvorefter beslutning om at indføre besluttende budgetsamråd kan træffes på ethvert budgetsamråd med kvalificeret flertal - Beslutningen gælder, indtil der på et senere budgetsamråd evt. ikke længere er kvalificeret flertal for det	Anbefales af en enig arbejdsgruppe
Mulighed for at flytte personalenormeringen - Beslutning om det skal træffes på første budgetsamråd efter menighedsrådsvalg - Bindende for rådenes funktionsperiode	Lovændring, hvorefter beslutning om at give provstiudvalget kompetence til personalenormering kan træffes på ethvert budgetsamråd med kvalificeret flertal - Beslutningen gælder, indtil der på et senere budgetsamråd evt. ikke længere er kvalificeret flertal for det	Anbefales af en enig arbejdsgruppe

9.2 Kirkelige aktiviteter

9.2.1 Gældende regler

Målsætninger for kirkelige aktiviteter

Provstiudvalget har i dag ikke direkte, lovbestemte opgaver eller kompetencer vedrørende kirkelige aktiviteter inden for provstiet som helhed eller i provstiets enkelte sogne. Provstiudvalget kan dog øve en vis, indirekte, indflydelse, fordi provstiudvalget fastsætter rammebevillingerne til kirkekasserne og dermed også sætter rammer for, hvor meget kirkelig aktivitet menighedsrådene kan påtage sig.

Provstiudvalget skal sørge for, at der på budgetsamrådet sker en drøftelse af de overordnede målsætninger for de lokale kirkelige udgifter og ligningen. De kirkelige aktiviteter kan også i dag komme til at indgå mere eller mindre i drøftelserne om målsætninger for udgifter og ligning, da aktiviteterne jo kan være afhængige af de økonomiske mål og prioriteringer. Men provstiudvalget har altså ingen pligt eller formel kompetence til at rejse en drøftelse om kirkelige aktiviteter.

Samarbejde om kirkelige aktiviteter

Der kan, som omtalt i afsnit 9.1.1, etableres samarbejde om kirkelige aktiviteter, der har provstiet som ramme, og hvor udgifterne finansieres af provstiudvalgskassen. Provstiudvalget har imidlertid ikke en formel initiativret i forhold til sådanne samarbejder, og det er menighedsrådenes repræsentanter på budgetsamrådet, som beslutter, om et samarbejde skal etableres.

Mulighederne for samarbejde med provstiet som ramme blev skabt ved lovændringer som konsekvens af betænkning 1477/2006 Opgaver i sogn, provsti og stift. I betænkningen blev det nævnt, at samarbejde f.eks. kan vedrøre undervisning og diakoni, kirkekoncerter, fælles kommunikation om kirkelige aktiviteter, udviklingsplaner for provstiet, fælles administration af kirkefunktionærernes ansættelsesforhold og bogføring for de lokale kirkelige kasser.

9.2.2 Overvejelser om mulige tiltag vedrørende kirkelige aktiviteter

Målsætningsdrøftelse og initiativret

Arbejdsgruppen har overvejet, om provstiudvalget skal have både ret og pligt til at igangsætte og understøtte en forpligtende samtale om kirkelige aktiviteter med flest mulige af de folkekirkelige aktører i provstiet. Samtalen kan både dreje sig om overordnede målsætninger for det kirkelige liv i provstiet og om konkret samarbejde på tværs af sognegrænser.

I den forbindelse har arbejdsgruppen drøftet et forslag, der betyder, at provstiidvalget får pligt til at sørge for, at der på budgetsamrådet drøftes overordnede målsætninger for det kirkelige liv i provstiet. Det vil være en udvidelse i forhold til den forpligtelse, som provstiidvalget i dag har til at sørge for, at der på budgetsamrådet drøftes målsætninger for udgifter og ligning set i et flerårigt perspektiv.

Arbejdsgruppen har endvidere overvejet et forslag, hvorefter provstiidvalget i lovgivningen bliver tillagt en initiativret/indstillingsret i forhold til samarbejde om det kirkelige liv, der har provstiet som ramme, og som finansieres af provstiidvalgskassen. Efter de gældende regler er det formelt menighedsrådene, som har denne initiativret. Hvis provstiidvalget får en initiativret, vil menighedsrådene fortsat have den afgørende indflydelse, idet provstiidvalgets forslag til et bestemt samarbejde skal vedtages med mindst 2/3 flertal af de vægtede stemmer.

Menighedsråd, der stemmer imod forslag til samarbejde med provstiet som ramme, er ikke forpligtet til at deltage i samarbejdet. Samarbejde, der er besluttet på denne måde, kan derfor kun anvendes i forhold til aktiviteter, hvor det ikke er nødvendigt, at alle sogne i provstiet deltager. Det kan f.eks. være samarbejde om koordinering af koncerter, store fællesarrangementer eller kirke-skole-samarbejde.

Koordinering med bindende virkning

På nogle områder kan der muligvis være behov for at kunne koordinere løsningen af opgaver, samtidig med at det ikke vil være hensigtsmæssigt, hvis et eller nogle menighedsråd kan sige nej til at deltage.

Det kan måske være tilfældet i forhold til tilbud om *børnekonfirmandundervisning*, såfremt det bliver obligatorisk, at alle børn skal have et tilbud om børnekonfirmandundervisning⁵⁴.

Det kan måske også være tilfældet i forhold til en koordinering af *konfirmationsforberedelsen*. Skolesammenlægninger og samling af børn på større skoler fra 6. eller 7. klassetrin rejser spørgsmålet om, i hvilket omfang man kan og bør fastholde, at konfirmanderne i alle tilfælde skal have adgang til at gå til konfirmationsforberedelse i deres bopælssogn. Ved samarbejde inden for provstiet kan der eventuelt findes nye måder at tilrettelægge det på.

Koordinering i forhold til sådanne aktiviteter kan ske efter en lovændring, som giver provstiidvalget mulighed for at tage initiativ, hvorefter samar-

⁵⁴ I beretning fra en af biskopperne nedsatte arbejdsgruppe om 'dåbsoplæring i folkekirken' er det bl.a. forslået at ordningen om dåbsoplæring i folkekirken fremover gøres obligatorisk, således at alle børn i den relevante aldersgruppe skal have tilbuddet om børnekonfirmandundervisning uanset bopæl. Spørgsmålet er dog endnu ikke afklaret.

bejdet kan vedtages på budgetsamråd med kvalificeret flertal, men uden at det har bindende virkning for menighedsråd, som ikke ønsker at deltage.

En mere vidtgående model til brug i forbindelse med sådanne opgaver kan være, at provstiudvalget får kompetence til at koordinere kirkelige aktiviteter med bindende virkning for alle sogne i provstiet.

Det kan ske ved en lovændring, som giver mulighed for, at budgetsamrådet med kvalificeret flertal kan give provstiudvalget en sådan kompetence. Det vil svare til det, der er situationen, hvis budgetsamrådet beslutter, at provstiudvalget skal have kompetence til at fastlægge personalenormeringen.

Det kan også ske ved en lovændring, som direkte tillægger provstiudvalget kompetence til at udøve en koordinerende rolle med bindende virkning for alle sogne, evt. i forhold til bestemte, afgrænsede aktiviteter.

Oversigt over mulige tiltag vedrørende kirkelige aktiviteter

GÆLDENDE REGLER	MULIGE NYE TILTAG	STILLINGTAGEN
Provstiudvalget har ingen lovbestemt kompetence i forhold til kirkelige aktiviteter inden for provstiet - Kun indirekte indflydelse i kraft af kompetencen til at fastsætte bevillinger til de kirkelige kasser	Lovændring, som indebærer, at der ud over nuværende lovpligtige drøftelse af målsætninger for økonomi skal drøftes overordnede målsætninger for det kirkelige liv	Anbefales af: Landsforeningen af Menighedsråds 2 repræsentanter, Provsteforeningen, Præsteforeningen, biskop Peter Fischer-Møller og biskop Lise-Lotte Rebel
	Lovændring, som tillægger provstiudvalget initiativret/indstillingsret i forhold til samarbejde om det kirkelige liv med provstiet som ramme - Forslag fra provstiudvalget kan derefter vedtages med kvalificeret flertal på et budgetsamråd eller forkastes	Anbefales <i>ikke</i> af arbejdsgruppen

<p>Provstiudvalget har ingen kompetence til koordinerende rolle i forhold til kirkelige aktiviteter -</p> <p>Koordinering kan ske som samarbejde, der er vedtaget på budgetsamråd med kvalificeret flertal.</p> <p>Menighedsråd har ikke pligt til at deltage i samarbejdet</p>	<p>Lovændring, så samarbejde også kan ske på initiativ af provstiudvalget og efter vedtagelse på budgetsamråd med kvalificeret flertal - Er ikke bindende for menighedsråd, som ikke ønsker at deltage</p>	<p>Anbefales af:</p> <p>Landsforeningen af Menighedsråds 2 repræsentanter, Provsteforeningen, Præsteforeningen, biskop Peter Fischer-Møller og biskop Lise-Lotte Rebel</p>
	<p>Lovændring, så provstiudvalget efter beslutning på budgetsamråd med kvalificeret flertal kan foretage en koordinering, der er bindende for alle sogne i provstiet</p>	<p>Anbefales af:</p> <p>Landsforeningen af Menighedsråds 2 repræsentanter, Provsteforeningen og biskop Peter Fischer-Møller</p> <p>Peter Fischer-Møller anfører dog, at spørgsmålet kunne fortjene en mere dybtgående behandling.</p> <p>Anbefales <i>ikke</i> af: Præsteforeningen og biskop Lise-Lotte Rebel, som mener, at forslaget flytter på forståelse af sognet som grundenheden. Samtidig finder de, at en dybere drøftelse er nødvendig, og at koordineringen allerede sker frivilligt, hvorfor der ikke er behov for ændringen.</p>
	<p>Lovændring, så provstiudvalget får direkte kompetence til at udøve en koordinerende rolle, der er bindende for alle sogne i provstiet</p>	<p>Anbefales <i>ikke</i> af arbejdsgruppen</p>

9.3 Struktur

9.3.1 Gældende regler

Provstiudvalget kan som led i sin forvaltningsrevision få udarbejdet en analyse af, hvorvidt der er sammenhæng mellem et menighedsråds samlede udgifter og aktiviteterne i det pågældende sogn. Det kan indgå i provstiudvalgets fastsættelse af rammebevilling til sognet. En sådan analyse kan være et bidrag til at afklare, om der er grundlag for fortsat at opretholde sognekirken, eller om det kan anbefales, at kirken tages ud af brug.

Provstiudvalget har imidlertid ikke på nuværende tidspunkt kompetence, der giver provstiudvalget ret eller pligt til at rejse spørgsmålet om, hvorvidt en sognekirke bør tages helt eller delvis ud af brug. Provstiudvalget har heller ikke kompetence til at tage initiativ til opførelse af en ny kirke.

Nedlæggelse af en kirke sker ved kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren. I løbet af de seneste 50 år er der nedlagt fire kirker. Det skete i alle tilfælde efter indstilling fra menighedsrådet og opbakning fra biskoppen. Der er desuden nedlagt nogle kirkesale. Det er også sket efter indstilling fra menighedsrådene.

Opførelse af en kirke skal godkendes af kirkeministeren, og tilladelse til indvielse af en ny kirke gives ved kgl. resolution efter indstilling fra kirkeministeren. Menighedsrådet er byherre og er normalt initiativtager til et kirkebyggeri, eventuelt i et samspil med biskoppen. Menighedsrådet har også ansvar for med opbakning fra provstiudvalget at få finansieret kirkebyggeriet, herunder foretage en betydelig opsparing, før der gives tilladelse til at sætte byggeriet i gang.

Provstiudvalget har på nuværende tidspunkt ikke kompetence til at tage initiativer eller træffe beslutninger om den kirkelige struktur i øvrigt inden for provstiet.

9.3.2 Overvejelser om mulige tiltag vedrørende struktur

Tage en sognekirke ud af almindelig brug

Det er i arbejdsgruppen foreslået, at det bliver overvejet, om provstiudvalget bør tillægges en veldefineret rolle som katalysator for de overvejelser og den proces, der eventuelt kan føre til, at en eller flere kirker i provstiet bliver taget helt eller delvis ud af brug.

Det bør i forhold hertil overvejes nærmere, hvad det reelt er, man gerne vil opnå ved at give provstiudvalget en kompetence.

Ønsker man f.eks., at et provstiudvalg skal kunne afvise ét menighedsråds indsigelser mod, at en kirke skal tages helt eller delvis ud af brug (typisk det

menighedsråd, der bestyrer den pågældende sognekirke), når blot der er foretaget en forudgående høringsproces eller lignende?

Eller ønsker man, at menighedsrådet skal kunne bremse processen, der fører til, at den pågældende kirke efterfølgende tages ud af almindelig brug? Og har man så opnået noget ved en ændring af den nuværende procedure om, at initiativet til at tage en kirke ud af almindelig brug normalt forudsættes at skulle komme fra det pågældende menighedsråd?

Hvis man ønsker, at provstiudvalget skal kunne afvise ét menighedsråds indsigelser, vil en model som den, der allerede er nævnt ovenfor vedrørende personalenormering, dåbsoplæring og konfirmation, kunne finde anvendelse. Det vil sige, at budgetsamrådet med kvalificeret flertal kan beslutte, at provstiudvalget får adgang til at indstille til biskoppen og kirkeministeren, at en sognekirke skal tages ud af almindelig brug. Beslutningen om at give provstiudvalget denne indstillingskompetence kan træffes på et hvilket som helst budgetsamrådsmøde og vil være bindende, indtil det eventuelt på et senere budgetsamråd viser sig, at der ikke længere er kvalificeret flertal for, at provstiudvalget skal have denne indstillingskompetence.

Denne model vil sikre, at samtlige menighedsråd i provstiet via afstemningsreglerne (kvalificeret flertal) allerede på et tidligt tidspunkt i processen får indflydelse på, hvorvidt provstiudvalget overhovedet skal tillægges denne indstillingskompetence.

I en sådan model, skal der naturligvis endvidere sikres grundig høring af det berørte menighedsråd, før provstiudvalget træffer sin endelige afgørelse. Provstiudvalget fremsender herefter sin indstilling om, at kirken tages ud af brug - ad tjenestevejen - til biskoppen, som behandler sagen og fremsender den med sin egen indstilling til kirkeministeren. Stiftsrådet i det enkelte stift besidder ikke egentlig beslutningskompetence i forhold til strukturændringer,

En anden model, der kan give det berørte menighedsråd lidt større mulighed for at bremse en beslutning om at tage sognekirken ud af brug, er, at man ved en lovændring tillægger provstiudvalget en formel initiativret/indstillingsret i forhold til, at spørgsmål om kirkelukninger og struktur i øvrigt bliver taget op til analyse og drøftelse.

Hvis provstiudvalget benytter denne initiativret, vil næste skridt være, at budgetsamrådet behandler et spørgsmål om at tage en kirke ud af brug og herefter kan træffe beslutningen med kvalificeret flertal. Her vil det berørte menighedsråd i kraft af sin repræsentation på budgetsamrådet både kunne argumentere og stemme imod en indstilling om, at kirken skal tages ud af brug. Menighedsrådet vil dog ikke kunne forhindre beslutningen og reelt heller ikke bremse den, hvis der er kvalificeret flertal på budgetsamrådet for at det indstilles til biskoppen og kirkeministeren, at kirken lukkes.

Det bemærkes, at det ikke umiddelbart vurderes, at disse modeller er i konflikt med bestemmelsen i § 1, stk. 1, i lov om menighedsråd, hvoraf det fremgår, at sognets kirkelige og administrative anliggender styres af menighedsrådet, medmindre andet er særligt hjemlet i lovgivning. Der vil jo netop blive tale om, at 'andet' bliver særligt hjemlet i lovgivningen.

En tredje model kan være, at provstiudvalget ved lov tillægges den fulde initiativret samt beslutningskompetence i spørgsmålet om at indstille til biskoppen og kirkeministeren, at en sognekirke tages ud af brug - dog med en lovpligtig forudgående høring af menighedsrådet - hvorefter provstiudvalget – ad tjenestevejen – kan indstille til Kirkeministeriet, at en kirke tages ud af brug.

Se hertil endvidere afsnit 9.4 om en bredere demokratisk legitimitet af provstiudvalget.

Høringsret ved ændring af pastoratsstrukturen og omlægning af præstestillinger

Det er i arbejdsgruppen foreslået, at det bliver overvejet, om provstiudvalget skal tillægges en høringsret i forbindelse med biskoppens planer om at ændre pastoratsstrukturen i provstiet samt i forbindelse med en omlæggelse af præstestillinger.

Oprettelse, ændring og nedlæggelse af pastorater foretages i henhold til cirkulære nr. 9894 af 23. oktober 2006 om oprettelse, ændring og nedlæggelse af pastorater, fastsættelse af pastoratsnavne samt oprettelse og nedlæggelse af præstestillinger af biskoppen efter høring af de berørte menighedsråd og præster. Biskoppen foretager desuden oprettelse og ændring af præstestillinger efter høring af de berørte menighedsråd og præster samt nedlæggelse af ubesatte præstestillinger efter høring af de berørte menighedsråd.

Cirkulæret er udstedt i henhold til en kgl. resolution, der flyttede kompetencen til at beslutte ændringer i pastoraterne fra Dronningen til de kirkelige myndigheder.

Hvis provstiudvalget skal tillægges en høringsret på linje med de berørte menighedsråd og præster, skal dette ske ved lovgivning.

Provstiudvalget har efter den gældende lovgivning ingen kompetence i forhold til placering af præstestillinger eller pastoratsinddeling. Den præstelige betjening anses for at være et anliggende for de gejstlige myndigheder alene efter høring af de berørte menighedsråd og præster.

Provstiudvalget kan dog siges at have legitim interesse i de økonomiske konsekvenser, der kan følge af omdannelse af pastorater. Og hvis provstiudvalget i højere grad skal kunne fungere som en koordinerende instans for drøftelser og beslutninger om det kirkelige liv i provstiet, har provstiudvalget

også derigennem en legitim interesse i at kunne udtale sig om pastoratsstrukturen i provstiet.

Øversigt over mulige tiltag vedrørende struktur

GÆLDENDE REGLER	MULIGE NYE TILTAG	STILLINGTAGEN
<p>Ingen lovbestemt kompetence - bortset fra at provstiudvalget som led i forvaltningsrevision kan få udarbejdet budgetanalyser og på det grundlag fastsætte/ændre bevillinger til et sogn</p>	<p>Lovændring, så provstiudvalget efter beslutning på budgetsamråd med kvalificeret flertal tillægges ret til efter høring af menighedsrådet at indstille til stiftsråd, biskop og kirkeminister, at en kirke skal tages ud af brug -</p> <p>Indebærer, at samtlige menighedsråd gennem budgetsamrådet får indflydelse på, om provstiudvalget skal have kompetencen. Indebærer også, at provstiudvalgets beslutning om at indstille, at en kirke tages ud af brug, er bindende for menighedsrådene.</p>	<p>Anbefales af: Landsforeningen af Menighedsråds 2 repræsentanter, Provsteforeningen, biskop Peter Fischer-Møller og biskop Lise-Lotte Rebel</p> <p>Anbefales <i>ikke</i> af: Præsteforeningen</p>
	<p>Lovændring, så provstiudvalget får initiativret til at rejse spørgsmålet om kirkelukning. Men beslutning om at indstille, at en kirke tages ud af brug, kan kun træffes af budgetsamrådet med kvalificeret flertal.</p>	<p>Anbefales <i>ikke</i> af arbejdsgruppen</p>
	<p>Lovændring, så provstiudvalget ved lov tillægges fuld initiativret og kompetence til uden budgetsamrådets involvering, men efter høring af menighedsrådet, at indstille, at en kirke tages ud af brug</p>	<p>Anbefales <i>ikke</i> af arbejdsgruppen</p>

	Lovændring, så provstiudvalget skal høres, før biskoppen træffer beslutning om ændring af pastoratsstrukturen og omlægning af præstestillinger	Anbefales af: Landsforeningen af Menighedsråds 2 repræsentanter, Provsteforeningen, Præsteforeningen, biskop Peter Fischer-Møller og biskop Lise-Lotte Rebel
--	--	--

9.4 Provstiudvalgets sammensætning

9.4.1 Gældende regler

Et provstiudvalg skal i henhold til § 17 a i lov om folkekirkeens økonomi bestå af provsten og 4 til 6 valgte medlemmer. Medlemmerne af provstiets menighedsråd har valget til provstiudvalg. Valgbar er enhver, der opfylder betingelserne for at kunne vælges til medlem af et menighedsråd. Valg til provstiudvalg skal ske inden udgangen af marts i året efter, at der har været menighedsrådsvalg. De nye provstiudvalg tiltræder den 1. april, og funktionsperioden er 4 år.

Nærmere regler om valg til provstiudvalg er fastsat i bekendtgørelse nr. 1316 af 17. december 2008. Det fremgår heraf, at provstiudvalget skal indkalde til et offentligt møde om valget. Mødet, der skal indkaldes med en frist på mindst syv dage, skal holdes i sidste halvdel af januar. Ved dette møde skal der orienteres om provstiudvalgets virksomhed. Antallet af læge medlemmer i provstiudvalget besluttet på dette møde, hvor der også vælges en valgbestyrelse. Desuden skal der være drøftelse om og eventuelt opstilling af kandidater til provstiudvalget. I mange provstier finder valget reelt sted ved dette møde, fordi der kun indleveres en kandidatliste.

En opgørelse medio juni 2011 af antallet af læge medlemmer i de enkelte provstiudvalg viser:

- 1 provstiudvalg har 3 valgte medlemmer
- 41 provstiudvalg har 4 valgte medlemmer
- 22 provstiudvalg har 5 valgte medlemmer
- 38 provstiudvalg har 6 valgte medlemmer
- 1 provstiudvalg har 7 valgte medlemmer
- 1 provstiudvalg har 8 valgte medlemmer.

9.4.2 Overvejelser om mulige tiltag vedrørende provstiudvalgets sammensætning

Hvis provstiudvalget skal tillægges flere kompetencer, er det nærliggende at overveje, om provstiudvalget kan og bør tillægges en øget grad af demokratisk legitimitet. Det er i den forbindelse nærliggende at overveje såvel antallet af medlemmer i provstiudvalget som valgmåden. Det kan desuden overvejes, om bestemmelser om provstiudvalg, der i dag findes i flere love, bør samles i en særskilt lov om provstiudvalg.

Antallet af læge medlemmer

Ved en ændring af § 17 a i lov om folkekirkens økonomi kan antallet af læge medlemmer i provstiudvalget øges - eventuelt fra de nuværende '4 til 6' læge medlemmer til '6 til 8' læge medlemmer.

Det bør dog i disse overvejelser indgå, at det kun er 40 af i alt 104 provstiudvalg, der i dag har det maksimale antal læge medlemmer.

Udvidelse af provstiudvalget med en præst

Som anført i kap. 3.4.5 er det i forbindelse med drøftelse om udtaleret ved ansættelse af nye provster blevet foreslået, at provstiudvalget udvides således, at præsterne får et fast medlem i provstiudvalget med fuld tale- og stemmeret. Repræsentanten vælges af og blandt de i provstiet fastansatte præster.

Tidsfrister ved valg af provstiudvalg

Provstiudvalg vælges kort tid efter, at nyvalgte menighedsråds funktionsperiode er begyndt 1. søndag i advent. Som nævnt ovenfor holdes der i sidste halvdel af januar et møde om valget til provstiudvalg. Mødet indkaldes med en frist på mindst 7 dage.

Det kan overvejes, om mødet skal indkaldes med en længere minimumsfrist, f.eks. 14 dage eller måske mere. Det vil give de nyligt valgte og konstituerede menighedsråd lidt bedre mulighed for at overveje deres holdning til antallet af læge medlemmer i provstiudvalget samt til, hvem de ønsker at få opstillet til provstiudvalget.

De nyvalgte provstiudvalgs funktionsperiode begynder efter de gældende regler den 1. april. Selv om der til de fleste provstiudvalg kun opstilles én kandidatliste, skal der være mulighed for at gennemføre et afstemningsvalg før funktionsperiodens start. Derfor er det ikke muligt at holde valgmødet senere end i slutningen af januar, medmindre tidspunktet for funktionsperiodens begyndelse sættes senere på året.

Det kan imidlertid overvejes, om tidspunktet for valg til provstiudvalg skal forskydes nogle måneder, så de nye provstiudvalgs funktionsperiode først begynder den 1. november, hvor de kirkelige budgetter og kirkeskatten i det følgende år er endeligt fastlagt.

For en sådan forskydning taler, at de nyvalgte menighedsrådsmedlemmer ved valget vil have et bedre indblik i provstiudvalgets opgaver og dermed bedre forudsætninger for at finde kvalificerede kandidater til provstiudvalget.

Samtidig vil de nyvalgte provstiudvalgsmedlemmer, der træder i funktion den 1. november, have nogle måneder til at sætte sig ind i opgaverne, inden arbejdet med budgetlægningen for kirke- og provstiudvalgskasserne går i gang i foråret.

Heroverfor står, at en sådan forskydning vil betyde en begrænsning af menighedsrådenes indflydelse på de økonomiske rammer inden for deres funktionsperiode. En forskydning vil således betyde, at menighedsrådene ikke har indflydelse på sammensætningen af det provstiudvalg, der fastsætter de økonomiske rammer m.v. i de to første år af menighedsrådenes funktionsperiode.

Hvis der åbnes for, at provstiudvalget tillægges øget kompetence, jf. ovenfor, kan der argumenteres for, at provstiudvalgets sammensætning i høj grad bør være besluttet af de menighedsråd, som provstiudvalget overtager kompetencen fra. Men der kan også argumenteres for, at øget kompetence for provstiudvalg betyder, at det er afgørende, at menighedsrådene får tid til at finde de bedste kandidater til valget til provstiudvalget, og dermed for, at valget først afholdes i efteråret året efter valg til menighedsråd.

Oversigt over mulige tiltag vedrørende provstiudvalgets sammensætning

GÆLDENDE REGLER	MULIGE NYE TILTAG	STILLINGTAGEN
Provstiudvalget indkaldes med mindst 7 dages frist til et offentligt møde om valg til provstiudvalg. Mødet holdes i sidste halvdel af januar - Ved mødet besluttes antallet (4 - 6) af læge medlemmer i provstiudvalget	Lovændring, som øger rammerne for antallet af læge medlemmer fra nu '4 - 6' til '6 - 8'	Anbefales af: Landsforeningen af Menighedsråds 2 repræsentanter, Provsteforeningen, Præsteforeningen, biskop Peter Fischer-Møller og biskop Lise-Lotte Rebel

	Lovændring, der udvider provstiudvalget med en præst valgt af og blandt provstiets fastansatte præster.	Anbefales af en enig arbejdsgruppe
	Ændring af bekendtgørelse, så der fastsættes længere minimumsfrist - f.eks. 14 dage - for indkaldelse af møde om valget - Mødet holdes fortsat i sidste halvdel af januar for at sikre, at afstemningsvalg kan være gennemført, før nye provstiudvalg tiltræder den 1. april	Anbefales <i>ikke</i> af arbejdsgruppen
	Lovændring, så tidspunkt for valg til provstiudvalg forskydes nogle måneder, og nye provstiudvalg først tiltræder den 1. november	Anbefales af: Landsforeningen af Menighedsråds 2 repræsentanter, Provsteforeningen, Præsteforeningen, biskop Peter Fischer-Møller og biskop Lise-Lotte Rebel

9.5 Arbejdsgruppens anbefalinger

Alle arbejdsgruppens medlemmer anbefaler de to mulige tiltag vedrørende økonomi, som er beskrevet i afsnit 9.1. Alle medlemmer anbefaler således, at økonomilovens § 5, stk. 4, ændres, så der på ethvert budgetsamråd, og ikke kun på det første budgetsamråd efter menighedsrådsvalg, kan træffes beslutning om at indføre besluttende budgetsamråd. Samtidig anbefales det, at beslutning om besluttende budgetsamråd ikke skal være bindende for menighedsrådenes funktionsperiode, men at den skal gælde, indtil der eventuelt på et senere budgetsamråd ikke længere er et kvalificeret flertal for besluttende budgetsamråd.

Alle medlemmer anbefaler endvidere, at økonomilovens § 5, stk. 5, ændres, så der på ethvert budgetsamråd, og ikke kun på det første budgetsamråd efter menighedsrådsvalg, kan træffes beslutning om at give provstiudvalget kompetence til at fastlægge personalenormeringen i provstiets sogne. Samtidig anbefales det, at en sådan beslutning ikke skal være bindende for menigheds-

rådernes funktionsperiode, men at den skal gælde, indtil der eventuelt på et senere budgetsamråd ikke længere er kvalificeret flertal for, at provstiuvalget kan fastlægge personalenormeringen.

Der er blandt arbejdsgruppens medlemmer delte holdninger til nogle af de øvrige mulige tiltag, der i det foregående er skitseret vedrørende provstiuvalgets funktioner og opgaver i forhold til kirkelige aktiviteter og struktur samt provstiuvalgets sammensætning. Der er desuden, som det fremgår af de skematiske oversigter, enkelte mulige tiltag, som ingen af arbejdsgruppens medlemmer anbefaler,

De to repræsentanter fra Landsforeningen af Menighedsråd tilslutter sig alle de anbefalinger, der er anført i de skematiske oversigter i rubrikken ”stillingstagen”. De påpeger, at disse anbefalinger nok indebærer, at der i et vist omfang flyttes kompetence fra de enkelte menighedsråd til provstiniveauet, men at menighedsrådene i et provsti *i fællesskab* beholder kompetencen, fordi det kun sker efter menighedsrådenes beslutning med kvalificeret flertal på et budgetsamråd.

I forhold til kirkelige aktiviteter, jf. afsnit 9.2, anbefaler Landsforeningens 2 repræsentanter, biskopperne Lise-Lotte Rebel og Peter Fischer-Møller samt Provsteforeningen og Præsteforeningen en lovændring, som indebærer, at der på budgetsamrådet skal drøftes målsætninger for det kirkelige liv. De anbefaler endvidere en lovændring, som giver provstiuvalget mulighed for at tage initiativ til samarbejde, som i givet skal vedtages på budgetsamråd med kvalificeret flertal, men sådan at beslutningen ikke er bindende for menighedsråd, der ikke ønsker at deltage.

Landsforeningens 2 repræsentanter samt biskop Peter Fischer-Møller og Provsteforeningen anbefaler en lovændring, så provstiuvalget efter beslutning på budgetsamråd med kvalificeret flertal kan foretage en koordinering af kirkelige aktiviteter, der er bindende for alle sogne i provstiet. Peter Fischer-Møller anfører dog, at dette spørgsmål kunne fortjene en mere dybtgående behandling. Biskop Lise-Lotte Rebel og Præsteforeningen kan ikke anbefale dette forslag. De mener, at forslaget flytter på en forståelse af sognet som grundenheden. Samtidig finder de, at en dybere drøftelse er nødvendig, og at koordineringen allerede sker frivilligt, hvorfor der ikke er behov for ændringen.

I forhold til struktur, jf. afsnit 9.3, anbefaler Landsforeningens 2 repræsentanter, biskopperne Lise-Lotte Rebel og Peter Fischer-Møller samt Provsteforeningen en lovændring, som indebærer, at budgetsamrådet ved en beslutning med kvalificeret flertal kan tillægge provstiuvalget ret til at indstille til biskop og kirkeminister, at en kirke skal tages ud af brug. Præsteforeningen kan ikke anbefale dette.

Landsforeningens 2 repræsentanter, biskopperne Lise-Lotte Rebel og Peter Fischer-Møller samt Provsteforeningen og Præsteforeningen anbefaler en

lovændring, som indebærer, at provstiudvalget skal høres, før biskoppen træffer beslutninger om ændring af pastoratsstrukturen og omlægning af præstestillinger.

I forhold til provstiudvalgets sammensætning, jf. afsnit 9.4, anbefaler en enig arbejdsgruppe en lovændring, der udvider provstiudvalget med en præst valgt af og blandt provstiets fastansatte præster.

Landsforeningens 2 repræsentanter, biskopperne Lise-Lotte Rebel og Peter Fischer-Møller samt Provsteforeningen og Præsteforeningen anbefaler en lovændring, som øger rammerne for antallet af læge medlemmer i provstiudvalgene fra nu '4 - 6' til '6 - 8'.

De samme medlemmer anbefaler en lovændring, så tidspunktet for valg til provstiudvalg forskydes nogle måneder, og nye provstiudvalg tiltræder den 1. november.

Biskopperne Lise-Lotte Rebel og Peter Fischer-Møller samt Præsteforeningen anfører særligt, at der er behov for mere dybtgående diskussion, bl.a. om de teologiske aspekter af at flytte kompetence i forhold til det kirkelige liv fra menighedsrådene i sognene til provstiniveauet.

Landsforeningen af Menighedsråds 2 repræsentanter og Provsteforeningen anfører hertil, at provstens og provstiudvalgets opgaver er forbundne, og at der derfor er behov for en hurtig afklaring også af de fremtidige provstiudvalgsopgaver.

Arbejdsgruppens samlede anbefaling er derfor, at der opfordres til, at der i høringsvar til arbejdsgruppens rapport særskilt gøres opmærksom på holdninger om eventuel styrkelse af provstiudvalgets og budgetsamrådets funktioner og opgaver i forhold til økonomi, kirkelige aktiviteter og struktur samt provstiudvalgets sammensætning.

Arbejdsgruppens samlede anbefaling er endvidere, at der på baggrund af høringsvarene tages stilling til, i hvilket omfang og i givet fald hvordan der skal arbejdes videre med disse spørgsmål.

Bilag 1

Udkast til lovforslag om besættelse af provstestillinger

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. og lov om folkekirken økonomi

(Ændret procedure ved besættelse af provstestillinger, høringsret til provstiudvalget ved besættelse af stillinger som domprovst og udvidelse af provstiudvalgets sammensætning)

§ 1

I lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 78 af 2. februar 2009, foretages følgende ændringer:

1. *Kapitel 3* affattes således:

”Kapitel 3

Ansættelse i stillinger som provst og domprovst

§ 14. Ved besættelse af provstestillinger, hvor provstestillingen er tilknyttet et pastorat med 3 eller flere præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder, eller ved besættelse af stillinger som domprovst afholder biskoppen et møde med pastoratets menighedsråd, hvor de indkomne ansøgninger til den ledige stilling gennemgås. Biskoppen afholder ligeledes et møde med provstiudvalget, hvor de indkomne ansøgninger til den ledige stilling som provst gennemgås. På møder, der afholdes af henholdsvis menighedsråd og provstiudvalg senest 3 uger efter det første møde, afgiver menighedsrådet og provstiudvalget uafhængigt af hinanden udtalelse om mindst 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge.

Stk. 2. Biskoppen afgiver udtalelse om mindst 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge. Biskoppen er frit stillet med hensyn til, hvilke ansøgere han vil udtale sig om. Biskoppen sender ansøgningerne med menighedsrådets, provstiudvalgets og sin egen udtalelse til Kirkeministeriet.

§ 14 a. Ved besættelse af provstestillinger, hvor provstestillingen er tilknyttet et pastorat med 2 eller færre præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder, afholder biskoppen et møde med pastoratets menighedsråd, hvor de indkomne ansøgninger gennemgås. Menighedsrådet afgiver herefter udtalelse om 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge. Det skal fremgå af udtalelsen, hvor mange menighedsrådsmedlemmer, der har stemt på den enkelte ansøger. Biskoppen afholder herefter møde med provstiud-

valget, hvor de 3 af menighedsrådet prioriterede ansøgninger gennemgås. Provstiudvalget afgiver udtalelse om de 3 prioriterede i egen prioriteret rækkefølge.

Stk. 2. Biskoppen afgiver udtalelse til kirkeministeren om de 3 i egen prioriteret rækkefølge, hvis alle 3 efter biskoppens opfattelse er egnede, ellers færre. Biskoppen sender ansøgningerne med menighedsrådets, provstiudvalgets og sin egen udtalelse til Kirkeministeriet.

§14 b. Ved besættelse af provstestillinger, hvor provstestillingen udgør mere end 50 % af en præstestilling, eller ved besættelse af stillinger som særprovst afholder biskoppen et møde med henholdsvis menighedsråd og provstiudvalg, hvor de indkomne ansøgninger til den ledige stilling gennemgås. Efter afholdelse af de ovenfor omtalte møder afgiver menighedsrådet en udtalelse til biskoppen om ansøgningerne. Provstiudvalget afgiver en udtalelse til biskoppen om mindst 5 af ansøgerne i prioriteret rækkefølge.

Stk. 2. Biskoppen afgiver udtalelse om mindst 3 ansøgere i egen prioriteret rækkefølge blandt de 5 af provstiudvalget prioriterede, hvis der efter biskoppens opfattelse er 3 egnede, ellers færre. Såfremt biskoppen ikke finder nogen af de 5 af provstiudvalget prioriterede egnede, drøfter biskoppen igen ansøgningerne med provstiudvalget og afgiver herefter udtalelse om mindst 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge blandt samtlige ansøgere. Biskoppen sender menighedsrådets, provstiudvalgets og sin egen udtalelse sammen med ansøgningerne til Kirkeministeriet.

§ 14 c. I henhold til § 14, stk. 1, § 14 a, stk. 1, og § 14 b, stk. 1, afgiver et pastorats menighedsråd udtalelse om ansættelse i en ledig stilling som provst. Er en provstestilling knyttet til flere pastorater, afgives udtalelse af disse pastoraters menighedsråd.

Stk. 2. Skal flere menighedsråd medvirke ved udtalelse efter stk. 1, afgives udtalelsen på et fællesmøde. Kirkeministeren kan bestemme, at det afstemningsresultatet skal fremgå, hvorledes stemmerne er faldet indenfor hvert enkelt af de menighedsråd, der deltager i udtalelsen.

§ 14 d. Kirkeministeren træffer afgørelse i medfør af § 14, § 14 a og § 14 b 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.

§ 14 e. Kirkeministeren kan fastsætte nærmere regler om anvendelsen af §§ 14-14 d. §§ 14 – 14d gælder ikke for ansættelse som værnsprovst.”

2. *Kapitel 4* ophæves. Kapitel 5 – 10 bliver herefter kapitel 4 – 9.

§ 2

I lov om folkekirkens økonomi, jf. lovbekendtgørelse nr.1352 af 5. december 2010, foretages følgende ændringer:

1. § 17 a affattes således:

”§ 17 a. I hvert provsti vælges et provstiudvalg, der består af provsten, 1 repræsentant for provstiets præster og 4 til 6 læge medlemmer.

Stk. 2. Valgret til provstiudvalg som lægt medlem har medlemmerne af provstiets menighedsråd. Præster i pastorater, der omfatter flere menighedsråds-kredse i samme provsti, har kun én stemme og kan selv vælge, i hvilket menighedsråd de vil afgive stemme. Omfatter pastoratet menighedsråds-kredse i mere end ét provsti, har præsten en stemme i hvert provsti. En repræsentant i et menighedsråd for en valgmenighed har stemmeret ved valget, jf. § 4 i lov om menighedsråd.

Stk.3. Valgbar som lægt medlem er enhver, der opfylder betingelserne for at kunne vælges til medlem af et menighedsråd i provstiet.

Stk. 4. Alle sognepræster, der er fastansat i provstiet, har valgret og er valg-bare til provstiudvalget som repræsentant for præsterne.

Stk. 5. Ordinært valg til provstiudvalg skal foretages inden udgangen af marts måned i året efter, at ordinært valg til menighedsråd har fundet sted. Valget gælder fra den 1. november, og funktionsperioden er 4 år.”

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den (...).

Stk. 2. § 17 a, stk. 5, som affattet ved denne lovs § 2, nr. 1, finder første gang anvendelse ved de ordinære valg til provstiudvalg i efteråret 2013.

Stk. 3. Funktionsperioden for de provstiudvalg, hvis funktionsperiode regnes fra den 1. april 2009, i henhold til den hidtil gældende lov, forlænges med 7 måneder fra den 1. april 2013 til den 31. oktober 2013.

§ 4

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

1.1. Udvidelse af rekrutteringsgrundlaget i forbindelse med besættelse af ledige provstestillinger

Hovedformålet med lovforslaget er at sikre et større rekrutteringsgrundlag i forbindelse med besættelse af ledige provstestillinger, således at andre end de præster, som allerede er ansat i provstiet, samt ansøgere til den eventuelt ledige præstestilling, hvortil provstestillingen hidtil har været knyttet, får mulighed for at søge en ledig provstestilling. Hermed skabes der mulighed for, at ledige provstestillinger fremover bliver besat med den absolut bedst kvalificerede ansøger, idet ansøgerkredsen ikke er underlagt geografiske restriktioner.

1.2. Placering af provstestillingen

Det er samtidig formålet med lovforslaget at ændre den eksisterende ordning, hvorefter provstestillingen knyttes til en vilkårlig præstestilling i provstiet, når den ledige provstestilling skal besættes. Det er således hensigten, at provstestillingen fremover skal være knyttet til en bestemt præstestilling i provstiet, således at det er provsten/præsten, som bliver tilknyttet provste- og præstestillingen og ikke provstestillingen, som bliver tilknyttet præsten/-provsten og præstestillingen.

1.3. Menighedsrådenes indflydelse

Det er fortsat hensigten, at der skal være en balance mellem by og land med hensyn til provstestillingernes placering, og da det er hensigten at bevare mest muligt af menighedsrådenes direkte indflydelse på valget af præst i sognet, er der opstillet 3 forskellige modeller for ansættelse, afhængig af antallet af præstestillinger i det pastorat, hvortil provstestillingen knyttes. De tre modeller betyder, at menighedsrådene sikres mest direkte indflydelse i de tilfælde, hvor provstestillingen er knyttet til en præstestilling i et pastorat, hvor der kun er en eller to præstestillinger.

Derudover er det demokratiske element styrket ved, at man som noget nyt giver provstiudvalgene indflydelse i forbindelse med besættelsen af den ledige provstestilling.

1.4. Biskoppens indflydelse

Igennem de seneste år er der sket en betydelig udvidelse af provstens opgaver. Provsten spiller en større rolle end tidligere i forbindelse med implementeringen af biskoppens visioner og ønsker vedrørende udviklingen af den gejstlige betjening i stiftet.

Provstestillingen er et væsentligt element i forhold til biskoppens ledelsesmuligheder, for så vidt angår det lokale kendskab til og den tætte kontakt med provstiets præster. Dette nødvendiggør et godt og nært samarbejde mellem biskop og provst.

Formålet med lovforslaget er således også at styrke biskoppens indflydelse i forbindelse med valget af provst, idet provsten skal fungere som en af biskoppens nærmeste medarbejdere.

Der henses herved til, at biskoppernes rolle også har ændret sig, idet øgede forventninger til strategisk og nærværende ledelse, opfølgning i forhold til arbejdsmiljø, MUS og sygesamtaler gør sig gældende her som i forhold til andre offentlige lederstillinger.

1.5. Udvidelse af provstiudvalgets sammensætning

Formålet med lovforslagets § 2 er at udvide sammensætningen af provstiudvalget, således at provstiudvalget fremover også får et medlem, der er valgt af og blandt de fastansatte sognepræster i provstiet.

1.6. Ændring af tidspunktet for valg til provstiudvalg

Formålet med lovforslagets § 2 er endvidere at ændre tidspunktet for valg til provstiudvalg, således at funktionsperioden fremover begynder den 1. november og ikke som hidtil den 1. april.

2. Lovforslagets baggrund

2.1. Den eksisterende rekrutteringsordning

I henhold til den eksisterende rekrutteringsordning kan kun præster, som allerede er ansat i provstiet, samt ansøgere til den præstestilling, som eventuelt bliver ledig samtidig med, at provstestillingen bliver ledig, søge den ledige provstestilling.

I de tilfælde, hvor den hidtidige provst har indgået en retræteordning, således at vedkommende fratræder provstestillingen, men fortsætter i præstestillingen, kan kun allerede ansatte præster i provstiet søge den ledige provstestilling.

I visse tilfælde, hvor den til provstestillingen knyttede præstestilling bliver ledig, har det vist sig, at det også kan være vanskeligt at få udefrakommende ansøgere til provstestillingen. I disse situationer kan rekrutteringen til provstestillingen også kun ske blandt de i provstiet allerede ansatte præster.

2.2. Kirkeministerens arbejdsgruppe vedrørende provstestillinger

I 2010 nedsatte kirkeministeren en arbejdsgruppe, som skulle se nærmere på rekruttering til, placering af og indhold i provstestillingerne.

Arbejdsgruppen var sammensat af repræsentanter fra Landsforeningen af Menighedsråd, biskopperne, Provsteforeningen, Den Danske Præsteforening, stiftskontorcheferne og Kirkeministeriet.

Lovforslaget er udarbejdet sammen med og indgående drøftet i arbejdsgruppen, og et klart flertal i arbejdsgruppe har anbefalet lovforslaget.

2.3. Placering af provstestillingen

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at den endelige kompetence til at fastlægge placeringen af en ledig provstestilling ligger hos biskoppen over det pågældende stift, hvortil provstiet hører. Det er således biskoppen alene, som i sidste ende træffer afgørelse om placeringen af stillingen.

Der er også enighed i arbejdsgruppen om, at biskoppen drøfter de overordnede planer for placering af provstestillinger i stiftet med stiftsrådet, herunder den endelige afgørelse om placeringen, såfremt biskoppen overvejer at flytte stillingen i forbindelse med opslag af en ledig provstestilling.

Endelig er der også enighed om, at provstiudvalget – forinden den ledige stilling opslås – har ret til at komme med en udtalelse til biskoppen vedrørende placeringen af provstestillingen.

Arbejdsgruppen har i den forbindelse drøftet muligheden for at give præsterne i provstiet en passende indflydelse på valget af den kommende provst. Arbejdsgruppen anbefaler, at dette søges opnået ved en ændring af økonomiloven, således at præsterne fremover får et fast medlem af provstiudvalget med fuld tale og stemmeret. Denne repræsentant vælges af og blandt de i provstiet fastansatte sognepræster.

2.4. Udvidet rekrutteringsgrundlag

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at det er hensigtsmæssigt med en udvidelse af rekrutteringsgrundlaget for at sikre de absolut bedst kvalificerede ansøgere til ledige provstestillinger uden geografiske restriktioner.

I forbindelse med opslag af ledige provstestillinger i visse dele af landet har der de seneste år været tale om et fald i antallet af ansøgere. For at imødegå denne tendens og for at sikre, at der også fremover kan ansættes kvalificerede ansøgere til provstestillingerne, finder arbejdsgruppen, at det er nødvendigt at udvide ansøgerkredsen til alle, som opfylder de almindelige ansættelsesbetingelser, uanset om de allerede er ansat i provstiet eller ej.

Lovforslaget giver alle, som opfylder de almindelige ansættelsesbetingelser, adgang til at søge den ledige provstestilling. Til provstestillingen vil der således fremover være knyttet en præstestilling, hvori den pågældende ansættes samtidig med ansættelse i provstestillingen.

2.5. Menighedsrådets og provstiudvalgets indflydelse

Arbejdsgruppen har nøje drøftet og overvejet forskellige modeller, som sikrer fortsat størst mulig indflydelse for menighedsrådene i forbindelse med besættelse af en ledig provstestilling med tilknyttet præstestilling.

Resultatet er blevet en anbefaling af, at der fremover gives provstiudvalget en udtaleret i forbindelse med ansættelsesproceduren. Provstiudvalgets udtaleret skal dels opveje en eventuel reduktion i menighedsrådets direkte indflydelse i forbindelse med ansættelse i en præstestilling i det pågældende pastorat, dels give provstiudvalget selv indflydelse på valget af provst i det pågældende provsti.

2.6. Biskoppens indflydelse

Arbejdsgruppen har drøftet provstens rolle som biskoppens nærmeste medarbejder.

Arbejdsgruppen har lagt vægt på, at de krav og forventninger, der er til biskoppen som leder, administrator og tilsynsførende, nødvendiggør en øget indflydelse på valget af provster ud over den indflydelse, biskoppen har i dag.

Mange af de opgaver, provsten i dag skal løse i forhold til præsterne, har karakter af ledelsesopgaver, som har nær tilknytning til biskoppens tilsyn og kompetence.

Resultatet er blevet en anbefaling af, at biskoppens valgfrihed ved valget af provst i forhold til en større ansøgerkreds styrkes, dog således, at biskoppen i de tilfælde, hvor provstestillingen placeres i et pastorat med 2 eller færre præstestillinger, er begrænset af de 3 ansøgere, som menighedsrådet har prioriteret.

2.7. Udvidelse af provstiudvalgets sammensætning

Som følge af, at provstens opgaver i forhold til præsterne har ændret karakter, anbefaler arbejdsgruppen endvidere, at provstiudvalgets sammensætning ændres, således at de i provstiet ansatte sognepræster får en repræsentant i provstiudvalget, og dermed opnår medbestemmelse i forbindelse med valget af ny provst.

Dermed opnås der også en parallelitet til menighedsrådenes sammensætning, hvor præsterne er fødte medlemmer, og med stiftsrådene, hvortil præsterne vælger en repræsentant.

Endelig er det arbejdsgruppens opfattelse, at præsternes forståelse for og engagement mht. provstiets økonomiske situation og formåen vil blive styrket i og med, at præsterne nu får deres egen repræsentant i provstiudvalget.

2. 8. Tidspunkt for valg til provstiudvalg

Arbejdsgruppen vedrørende provstestillinger har drøftet, om de nyvalgte provstiudvalgs funktionsperiode skal forskydes nogle måneder, så funktionsperioden først begynder den 1. november.

En forskydning af funktionsperioden vil have den fordel, at de nyvalgte menighedsrådsmedlemmer ved valget vil have et bedre indblik i provstiudvalgets opgaver og dermed bedre forudsætninger for at finde kvalificerede kandidater til provstiudvalget.

Samtidig vil de nyvalgte provstiudvalgsmedlemmer, der træder i funktion den 1. november, have nogle måneder til at sætte sig ind i opgaverne, inden arbejdet med budgetlægningen for kirke- og provstiudvalgs-kasserne går i gang i foråret.

Der var enighed i arbejdsgruppen om at foreslå en sådan ændring.

3. Gældende ret

Kirkeministeriet er ansættelsesmyndighed for folkekirkens præster, provster og biskopper, jf. tjenestemandsløvens § 3.

3.1. Ansættelse i stillinger som provst og domprovst

Reglerne om ansættelse i stillinger som provst fremgår af kapitel 3 (§14) i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken mv., og regler om ansættelse i stillinger som domprovst fremgår af kapitel 4 (§ 15) i samme lov. Der henvises til LBK nr. 78 af 2. februar 2009.

Det fremgår af ansættelseslovens § 14, stk. 1, at biskoppen blandt de indkomne ansøgere til en ledig provstestilling indstiller 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge, og det fremgår af ansættelseslovens § 14, stk. 2, at kirkeministeren indstiller en af de tre indstillede ansøgere til kgl. udnævnelse.

Det fremgår endvidere af ansættelseslovens § 14, stk. 3, at stk. 1. og stk. 2 ikke gælder for ansættelse som domprovst og værnsprovst.

Det fremgår af ansættelseslovens § 15, stk. 1, at biskoppen i forbindelse med ansættelser i stillinger som domprovst skal afholde et møde med domsognets menighedsråd, hvor ansøgningerne til den ledige stilling gennemgås. Senest 3 uger herefter afgiver menighedsrådet en udtalelse om mindst 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge.

Det fremgår af ansættelseslovens § 15, stk. 2, at biskoppen herefter afgiver udtalelse om mindst 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge. Biskoppen er frit stillet med hensyn til, hvilke ansøgere han vil udtale sig om.

Det fremgår endvidere af ansættelseslovens § 15, stk. 2, at biskoppen sender ansøgningerne med menighedsrådets og sin egen udtalelse til Kirkeministeriet.

Endelig fremgår det af ansættelseslovens § 15, stk. 3, at kirkeministeren træffer afgørelse om, hvilken ansøger der skal indstilles til kgl. udnævnelse, dog således at der kun kan ske indstilling af en ansøger, som ikke er omfattet af biskoppens indstillinger, efter at ministeren har forhandlet sagen med biskoppen.

Der fremgår således ikke nærmere af §§ 14 og 15 i ansættelsesloven om rekrutteringsgrundlaget i forbindelse med ledige stillinger som provst og domprovst.

Stillinger som domprovst er imidlertid knyttet til en fast stilling som sognepræst i domsognet, og en ansøger til stillingen som domprovst søger (og ansættes) samlet i stillingen som sognepræst i domsognet, provst for domprovstiet samt domprovst over stiftet.

Stillingen som provst er derimod ikke knyttet til en fast stilling som sognepræst.

I forbindelse med vedtagelsen af lov om ansættelser i stillinger i folkekirken mv. i 1990 fremgik det af bemærkningerne til lovforslaget, at man foreslog en videreførelse af den hidtil gældende ordning. Ifølge den gældende ordning er provstestillingen knyttet til en sognepræstestilling i provstiet, og provstestillingen kan ved ledighed søges af de på opslagstidspunktet tjenestemandsansatte præster i provstiets sognemenigheder, dog således at ansøgere til den præstestilling, som provstestillingen hidtil har været knyttet til, tillige vil kunne søge provstestillingen, hvis den bliver ledig ved provstens fratreden som provst. Dette er ikke altid tilfældet, da provsten i visse tilfælde kan fratrede stillingen som provst, men fortsætte i stillingen som sognepræst.

Den beskrevne ordning fremgår af Kirkeministeriets cirkulære af 7. september 1979 om interne opslag af provstestillinger i folkekirken. Cirkulæret er stadig gældende.

3.2. Ansættelse i stillinger som sognepræst

Regler om ansættelse i præstestillinger fremgår af kapitel 2 (§§ 8-13) i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

Det fremgår bl.a. af ansættelseslovens § 8, stk. 1, at menighedsrådet medvirker ved ansættelse i stillinger som sognepræst efter reglerne i lovens kapitel 2.

Endvidere fremgår det af lovens § 9, stk. 1, at et pastorats menighedsråd afgiver indstilling om ansættelse i ledige stillinger som sognepræst i pastoratet.

Bestemmelsen fastslår også, at såfremt en sognepræstestilling er oprettet for flere pastorater, afgives indstilling af disse pastoraters menighedsråd.

Det fremgår af lovens § 9, stk. 3, at kirkeministeren fastsætter nærmere regler om fremgangsmåden ved menighedsråds afgivelse af indstilling. Sådanne regler er fastsat i Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 60 af 20. januar 2010 om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præstestillinger m.m. (ansættelsesbekendtgørelsen).

Ansættelsesbekendtgørelsen indeholder mere detaljerede regler om menighedsrådets rolle i forbindelse med ansættelse i præstestillinger, bl.a. om regleres anvendelsesområde (§§ 1-2), om afholdelse af et orienterende møde mellem pastoratets menighedsråd og biskoppen om ansøgningerne (§§ 4-5), om indkaldelse til indstillingsmødet og afstemningsprocedure (§§ 6-8) og om biskoppens indstilling (§ 9).

Kirkeministeriet har endvidere udsendt vejledning nr. 66 af 21. juni 2010 om bekendtgørelse om menighedsråds medvirken ved ansættelse i præstestillinger m.m.

Ved indstillingsmødet skal pastoratets menighedsråd ved afstemning som udgangspunkt nå frem til at indstille to ansøgere i prioriteret rækkefølge. Indstillingsmødets resultat, herunder udskrift af beslutningsprotokollen med angivelse af de ved afstemningerne faldne stemmetal, indsendes ad tjenestevejen, via provst og biskop, til kirkeministeren.

3.3. Provstiudvalgets sammensætning

Reglerne om provstiudvalgets sammensætning fremgår af § 17 a i lov om folkekirkens økonomi. Der henvises til lovbekendtgørelse nr. 1352 af 5. december 2010.

Det fremgår af § 17 a, stk. 1, at provstiudvalget består af provsten og 4 til 6 valgte medlemmer.

Det fremgår af § 17 a, stk. 2, at valgret til provstiudvalget har medlemmer af provstiets menighedsråd. De i pastoratet tjenestemandsansatte sognepræster og de overenskomstansatte sognepræster, hvis ansættelse i pastoratet har en varighed af et år eller mere, er fødte medlemmer af menighedsrådet, jf. lov om menighedsråd § 2, stk. 1, jf. lovbekendtgørelse nr. 584 af 31. maj 2010. Disse præster har således valgret til valget af de læge medlemmer af provstiudvalget.

Af § 17 a, stk. 3 fremgår, at valgbar er enhver, der opfylder betingelser for at kunne vælges til medlem af et menighedsråd i provstiet. Præster, der er ansat i folkekirken, er ikke valgbare til menighedsråd, jf. lov om valg til menighedsråd § 3, stk. 2, jf. lovbekendtgørelse nr. 80 af 2. februar 2009. Præster kan derfor ikke vælges som læge medlemmer af provstiudvalget. Dette

gælder også, selv om den pågældende præsts ansættelsesperiode er så kort, at vedkommende ikke er født medlem af et menighedsråd.

Endelig fremgår det af § 17 a, stk. 4, at provstiudvalgets medlemmer vælges for 4 år ad gangen, og at funktionsperioden begynder den 1. april.

De nærmere regler om valg til provstiudvalget fremgår af Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 1316 af 17. december 2008 om valg af medlemmer til provstiudvalget.

4. Lovforslagets nærmere indhold

4.1. Udvidelse af rekrutteringsgrundlaget

I overensstemmelse med anbefalingerne fra arbejdsgruppen vedrørende provstestillinger foreslås med dette lovforslag en udvidelse af rekrutteringsgrundlaget i forbindelse med besættelse af ledige provstestillinger. Dermed muliggøres, at provstestillingerne bliver besat med de bedst kvalificerede ansøgere uden geografiske restriktioner.

Dette søges imødekommet ved at sikre, at alle kvalificerede fremover kan søge provstestillingen frem for den nuværende praksis, hvor kun allerede ansatte sognepræster i provstiet, samt ansøgere til den eventuelt ledige præstestilling, hvortil provstestillingen hidtil har været knyttet, kan søge en ledig provstestilling.

I praksis gennemføres ændringen ved at lave en fast provstestilling. Forud for opslag af den ledige provstestilling, knyttes stillingen til en præstestilling i et pastorat, hvorefter provsten også fungerer som sognepræst i det pågældende pastorat. Det er biskoppen, som beslutter, hvor provstestillingen skal placeres, jf. afsnit 2.3 Placering af provstestillingen.

4.2. Menighedsrådets og provstiudvalgets indflydelse

Med lovforslaget fastholdes mest muligt af menighedsrådenes indflydelse i forbindelse med ansættelse i præstestillinger samtidig med, at der oprettes faste provstestillinger.

Dette sker ved, at der med lovforslaget gives menighedsrådet i det pastorat, hvor provstestillingen placeres, mulighed for at komme med en udtalelse om ansøgerne til provstestillingen.

Menighedsrådets/menighedsrådenes indflydelse er afpasset efter, hvor mange præstestillinger der er i pastoratet, og hvor stor en del af den samlede provstestilling, som udgøres af præstearbejde, således at menighedsrådets indflydelse er forholdsmæssigt størst i de tilfælde, hvor provstestillingen er placeret i et pastorat med 2 eller færre præstestillinger, og hvor præstearbejdet udgør 50 % eller mindre.

For at udvide det demokratiske fundament indføres der endvidere en udtaleret til provstiudvalget, som dermed opnår indflydelse på valget af ansøger til den ledige stilling som provst. Provstiudvalget har hidtil ikke haft indflydelse på valget af provst.

Dette betyder, at der fremover kan oprettes provstestillinger efter 3 forskellige modeller.

1. Domprovstestillinger samt provstestillinger knyttet til et pastorat med 3 eller flere sognepræstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder.
2. Provstestillinger knyttet til et pastorat med 2 eller færre præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder.
3. Provstestillinger, hvor provstearbejdet udgør mere end 50 % af stillingen, og særprovstestillinger.

Det fastslås endvidere i lovforslaget, at det er kirkeministeren, der som hidtil træffer afgørelse om, hvilken ansøger der skal indstilles til kgl. udnævnelse, dog således, at såfremt ministeren ønsker at indstille en ansøger, som ikke er omfattet af biskoppens udtalelse, skal ministeren forhandle sagen med biskoppen.

4.3. Biskoppens indflydelse

Med lovforslaget sidestilles biskoppens indflydelse ved ansættelse i provstestillinger, som oprettes i henhold til model 1, med biskoppens hidtidige indflydelse i forbindelse med ansættelse i domprovstestillinger.

Biskoppen afgiver således uafhængigt af menighedsrådet og provstiudvalget sin egen udtalelse om mindst 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge.

I de tilfælde, hvor der er tale om en provstestilling, som er oprettet i henhold til model 2, dvs. hvor der er tale om en provstestilling i et pastorat med 2 eller færre præstestillinger, begrænses biskoppens udtaleret til at omhandle en egen prioriteret rækkefølge af de af menighedsrådet/menighedsrådene prioriterede 3 ansøgere.

Hermed sikres menighedsrådene forholdsmæssig mest indflydelse i forbindelse med ansættelse i stillinger, hvor der kun er få præstestillinger i pastoratet.

For så vidt angår de tilfælde, hvor provstestillingen er oprettet i henhold til model 3, dvs. særprovstestillinger og stillinger, hvor provstearbejdet udgør mere end 50 % af stillingen, afgiver biskoppen udtalelse om mindst 3 af de af provstiudvalget 5 prioriterede ansøgere, dog under forudsætning af, at biskoppen blandt de 5 kan finde 3 kvalificerede ansøgere. Såfremt biskoppen ikke finder kvalificerede ansøgere blandt de 5, provstiudvalget har prioriteret, kan biskoppen efter drøftelse med provstiudvalget afgive udtalelse om 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge udvalgt blandt alle ansøjerne.

4.4. Udvidelse af provstiudvalgets sammensætning

Med lovforslaget foreslås en udvidelse af provstiudvalgets nuværende sammensætning, således at provstiudvalget fremover vil bestå af provsten, 4-6 valgte medlemmer samt 1 repræsentant for de fastansatte sognepræster i provstiet.

Hermed sikres de i provstiet fastansatte sognepræster medindflydelse på valget af den provst, som i det daglige skal fungere som præsternes nærmeste overordnede.

Samtidig tilstræbes det at tilføre sognepræsterne øget forståelse og engagement mht. provstiets økonomiske situation.

Endelig sikres der en øget parallelitet mellem sammensætningen af provstiudvalget og menighedsråd samt stiftsråd, hvor præsterne i dag er repræsenteret.

Præsternes repræsentant vælges af og blandt de i provstiet fastansatte sognepræster. Det betyder, at midlertidigt ansatte sognepræster – uanset længden af deres ansættelse – ikke er valgbare og ikke har valgret ved valget af præsternes repræsentant af provstiudvalget.

Valgret og valgbarhed begrænses til de fastansatte sognepræster for at sikre, at valget ikke afgøres af tilfældigheder i forbindelse med antallet af vikariat på valgtidspunktet. Samtidig begrænses sandsynligheden for et stort antal suppleringsvalg i forbindelse med præsterepræsentantens udtræden af provstiudvalget ved stillingsskifte.

4.5. Ændring af tidspunktet for valg til provstiudvalg

Med lovforslaget foreslås, at funktionsperioden for de nyvalgte provstiudvalgsmedlemmer ændres, således at begyndelsestidspunktet ændres fra 1. april i året efter ordinært valg til menighedsrådene til 1. november samme år.

Hermed sikres, at de nyvalgte menighedsrådsmedlemmer får et bedre indblik i provstiudvalgets opgaver og dermed bedre forudsætninger for at finde kvalificerede kandidater til provstiudvalget.

Samtidig vil de nyvalgte provstiudvalgsmedlemmer, der træder i funktion den 1. november, have nogle måneder til at sætte sig ind i opgaverne, inden arbejdet med budgetlægningen for kirke- og provstiudvalgs-kasserne går i gang i foråret.

For at sikre kontinuitet, foreslås der samtidigt indsat en overgangsbestemmelse i lovforslagets ikrafttrædelsesbestemmelse, således at de nuværende provstiudvalgs funktionsperiode forlænges frem til 31. oktober 2013.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Lovforslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

7. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

8. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

10. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Lovforslaget har været sendt i høring hos Landsforeningen af Menighedsråd, samtlige menighedsråd, biskopperne, Provsteforeningen og Den Danske Præsteforening.

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, regioner og kommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Ingen	Ingen

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1 (lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. §§ 14 – 14e)

Det nugældende kapitel 3 i ansættelsesloven omfatter alene ansættelser i stillinger som provst.

Med den foreslåede formulering af kapitel 3 ændres dette, således at kapitlet fremover omfatter ansættelser i stillinger som provst og domprovst.

Som anført i lovforslagets almindelige bemærkninger foreslås det, at stillinger som provst fremover oprettes efter 1 af 3 anførte modeller. Domprovstestillinger forbliver uændret.

Model 1, som fremgår af forslaget til § 14 i ansættelsesloven, omfatter ansættelse i stillinger som domprovst samt ansættelse i stillinger som provst knyttet til et pastorat med 3 eller flere sognepræstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder.

Den foreslåede formulering er en videreførelse af ansættelseslovens nugældende bestemmelse for ansættelse i stillinger som domprovst, jf. den nugældende § 15 i ansættelsesloven, dog således at der er tilføjet, at biskoppen – foruden et møde med menighedsrådet – skal afholde et møde med provststudvalget, hvor ansøgningerne til den ledige provstestilling gennemgås. Det foreslås endvidere som noget nyt, at provststudvalget – på samme måde som menighedsrådet – senest 3 uger efter mødet med biskoppen afgiver en udtalelse om mindst 3 ansøgere opstillet i prioriteret rækkefølge.

Med den foreslåede formulering sidestilles menighedsrådenes indflydelse på valget af ansøger til disse provstestillinger med den, menighedsrådet har i forbindelse med ansættelse i domprovstestillinger.

I praksis foreslås det således, at der sker en sidestilling mellem ansættelsesproceduren ved domprovstestillinger og provstestillinger knyttet til pastora-ter med mere end 3 sognepræstestillinger efter en model, som med indførelse af en udtaleret for provststudvalget svarer til den eksisterende bestemmelse om ansættelse i stillinger som domprovst.

Model 2, som fremgår af forslaget til § 14 a i ansættelsesloven, omfatter ansættelse i stillinger som provst knyttet til et pastorat med 2 eller færre sognepræstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder.

Bestemmelsen skal sikre, at det forsat er muligt at placere provstestillinger uden for centrale byområder.

Den foreslåede formulering giver menighedsrådet adgang til, efter et møde med biskoppen, hvor ansøgningerne gennemgås, at udtale sig om 3 blandt alle ansøgere i prioriteret rækkefølge. Menighedsrådets udtalelse afgrænser i dette tilfælde, hvilke ansøgere provststudvalget og biskoppen kan udtale sig om.

Provststudvalget afgiver herefter, efter et møde med biskoppen, hvor ansøgningerne gennemgås, en udtalelse med sin egen prioritering blandt de 3 af menighedsrådet prioriterede ansøgere.

I disse tilfælde, hvor provstestillingen også udgør en væsentlig del af den samlede gejstlige betjening af pastoratet, er det med den foreslåede formu-

lering således menighedsrådets/menighedsrådenes udtalelse, som anvendes som udgangspunkt for såvel provstiudvalgets som biskoppens udtalelser. Dermed sikres menighedsrådets udtalelse en afgørende betydning i forhold til det endelige valg af ansøger.

Model 3, som fremgår af forslaget til § 14 b i ansættelsesloven, omhandler ansættelse i stillinger som provst, hvor provstearbejdet udgør mere end 50 % af stillingens indhold, og ansættelse i stillinger som særprovst.

Den foreslåede formulering åbner mulighed for, at der, som en særordning, kan oprettes stillinger, hvor præstearbejdet kun udgør en mindre del af den samlede stillings indhold.

Der er i dag etableret forsøgsordninger, hvor hidtidige provstestillinger er overgået til en ordning, hvor stillingen overvejende består af provstearbejde og er i tæt tilknytning til et teamsamarbejde mellem præster, som har overtaget hovedparten af præsteopgaverne. Ligeledes findes der eksisterende stillinger som provst for særrområder, bl.a. stillinger som sygehusprovst for et nærmere angivet område.

Stillingen knyttes fortsat til et pastorat, og menighedsrådet bevarer indflydelse på valget af ansøger.

I henhold til den foreslåede formulering afgiver menighedsrådet, efter et møde med biskoppen hvor ansøgningerne gennemgås, en udtalelse til biskoppen om ansøgningerne.

Provstiudvalget afgiver herefter, efter et møde med biskoppen, hvor ansøgningerne gennemgås, en udtalelse, hvori provstiudvalget peger på 5 af ansøgerne i prioriteret rækkefølge.

Endelig afgiver biskoppen udtalelse om mindst 3 ansøgere blandt de 5 af provstiudvalget prioriterede, hvis der efter biskoppens opfattelse er 3 egnede, ellers færre

Provstiudvalget får i forbindelse med ansættelse i disse stillinger, hvor hovedvægten er lagt på arbejdet i provstiet, en større indflydelse end ved ansættelse i stillinger, som er oprettet i henhold til model 1 og 2.

Bestemmelsen i § 14 c svarer til den eksisterende bestemmelse i § 9, som finder anvendelse i forbindelse med menighedsråds medvirken ved besættelse af præstestillinger. Principperne om fremgangsmåden, når der er flere menighedsråd i et pastorat, finder således tilsvarende anvendelse i forbindelse med menighedsråds medvirken ved besættelse af provstestillinger.

Det er efter alle tre modeller fortsat kirkeministeren, som træffer afgørelse om, hvilken ansøger der skal indstilles til kgl. udnævnelse, dog således at såfremt ministeren ønsker at indstille en ansøger, som ikke er omfattet af biskoppens udtalelse, skal ministeren forhandle sagen med biskoppen, jf. forslaget til § 14 d i ansættelsesloven.

Ansættelseslovens § 9, stk. 3, giver i dag kirkeministeren hjemmel til at fastsætte nærmere regler om fremgangsmåden ved menighedsråds afgivelse af indstilling i forbindelse med ansættelser i præstestillinger. Med forslaget til § 14 e i ansættelsesloven får kirkeministeren en tilsvarende bemyndigelse til at fastsætte regler om menighedsrådenes, provstiudvalgenes og biskoppernes udtalelser i forbindelse med ansættelse i provstestillinger.

Det fremgår endvidere af den foreslåede formulering af § 14 e, 2. pkt., at §§ 14 - 14 d ikke finder anvendelse for ansættelse som værnspovst. Den foreslåede formulering svarer til den nugældende bestemmelse i ansættelseslovens § 14, stk. 3, hvorefter de nugældende bestemmelser ikke finder anvendelse for stillinger som værnspovst.

Til nr. 2 (lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. kapitel 4)

Kapitel 4 (og dermed § 15) ophæves, idet ansættelse i stillinger som domprovst er indskrevet i den foreslåede formulering af § 14.

Kapitel 5 -10 bliver herefter til kapitel 4 – 9.

Til § 2

Til nr. 1 (lov om folkekirkens økonomi § 17 a)

Med forslaget til formulering af økonomilovens § 17 a, stk. 1, udvides provstiudvalget med en repræsentant for de fastansatte præster i provstiet. Provstiudvalget vil efter forslaget fremover bestå af provsten og 5-7 valgte medlemmer, heraf 1 repræsentant for de fastansatte præster i provstiet.

Det fremgår af den foreslåede formulering af økonomilovens § 17 a, stk. 4, at præsternes repræsentant vælges af og blandt de i provstiet fastansatte sognepræster. Det betyder, at både tjenestemænd og overenskomstansatte sognepræster har valgret og er valgbare, mens ansatte i vikariater eller konstituerede sognepræster ikke er valgbare eller har valgret i forbindelse med valget til præsterepræsentant.

Som nævnt i de almindelige bemærkninger afsnit 3.3. er de i pastoratet tjenestemandansatte sognepræster og de overenskomstansatte sognepræster, hvis ansættelse i pastoratet har en varighed af et år eller mere, fødte medlemmer af menighedsrådet, jf. lov om menighedsråd § 2, stk. 1, jf. lovbetændtgørelse nr. 584 af 31. maj 2010.

Kredsen af præster med valgret og valgbarehed til valg af præsterepræsentanten i provstiudvalget er således snævrere end kredsen af præster, der er fødte medlemmer af menighedsrådene.

Dette er begrundet i, at valget af præsternes repræsentant i provstiudvalget ikke bør afgøres af tilfældigheder i forbindelse med antallet af vikariater på valgtidspunktet. Samtidig betyder den foreslåede afgrænsning af kredsen af

valgberettigede og valgbare, at sandsynligheden for et stort antal suppleringsvalg i forbindelse med præsterepræsentantens udtræden af provstiudvalget ved stillingsskifte begrænses mest muligt.

Med forslaget til formulering af økonomilovens § 17 a, stk. 5, ændres begyndelsestidspunktet for de nyvalgte provstiudvalgs funktionsperiode fra 1. april til 1. november i året efter, at der har været afholdt ordinært valg til menighedsrådene.

På denne måde sikres, at de nyvalgte menighedsrådsmedlemmer får et bedre indblik i provstiudvalgets opgaver og dermed bedre forudsætninger for at finde kvalificerede kandidater til provstiudvalget.

Samtidig vil de nyvalgte provstiudvalgsmedlemmer, der træder i funktion den 1. november, have nogle måneder til at sætte sig ind i opgaverne, inden arbejdet med budgetlægningen for kirke- og provstiudvalgskasserne går i gang i foråret.

Forslaget til § 17 a, stk. 2 – 3, og i økonomiloven svarer med enkelte tekniske ændringer til de nugældende bestemmelser i økonomilovens § 17 a, stk. 2 – 3.

Til § 3

Det foreslås, at loven træder i kraft den (...). Det præciseres i § 3, stk. 2, at § 17 a, stk. 5, som affattet ved denne lovs § 2, nr. 1, første gang finder anvendelse ved de ordinære valg til provstiudvalgene i efteråret 2013.

Efter gældende ret, jf. § 17 a, stk. 5, i lovbekendtgørelse nr. 1352 af 5. december 2010 om folkekirkens økonomi, udløber funktionsperioden for provstiudvalgene, som blev valg ved de ordinære valg til provstiudvalg i 2009, den 31. marts 2013.

Ændringen af § 17 a, stk. 5, i lov om folkekirkens økonomi, som affattet ved denne lovs § 2, nr. 1, medfører, at funktionsperioden for de provstiudvalg, som vælges ved de ordinære valg i 2013, løber fra den 1. november 2013.

Økonomilovens § 17 a, stk. 5, som affattet i denne lovs § 2, nr. 1, betyder således, at der opstår et hul i loven i forhold til provstiudvalgenes funktionsperiode fra den 1. april 2013 til den 31. oktober 2013.

Derfor indsættes der i lovforslagets § 3, stk. 3, en overgangsbestemmelse, hvorefter de nuværende provstiudvalgs funktionsperiode forlænges frem til den 31. oktober 2013.

Til § 4

Bestemmelsen fastsætter lovens territoriale gyldighedsområde. Bestemmelsen indebærer, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
<p style="text-align: center;">Kapitel 3</p> <p style="text-align: center;"><i>Ansættelse i stillinger som provst</i></p> <p>§ 14. Af de indkomne ansøgninger til en ledig stilling som provst indstiller biskoppen til kirkeministeren 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge.</p> <p>Stk. 2. Kirkeministeren indstiller en af de tre indstillede ansøgere til kgl. udnævnelse.</p> <p>Stk. 3. Stk. 1 og stk. 2 gælder ikke for ansættelse som domprovst og værnspovst.</p> <p style="text-align: center;">Kapitel 4</p> <p style="text-align: center;"><i>Ansættelse i stillinger som domprovst</i></p> <p>§ 15. Biskoppen afholder et møde med domsognets menighedsråd, hvor de indkomne ansøgninger til en ledig stilling som domprovst gennemgås. På et møde, der afhol-</p>	<p style="text-align: center;">§ 1</p> <p>I lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 78 af 2. februar 2009, foretages følgende ændringer:</p> <p>1. Kapitel 3 affattes således:</p> <p style="text-align: center;">”Kapitel 3</p> <p style="text-align: center;"><i>Ansættelse i stillinger som provst og domprovst</i></p> <p>§ 14. Ved besættelse af provstestillinger, hvor provstestillingen er tilknyttet et pastorat med 3 eller flere præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder, eller ved besættelse af stillinger som domprovst afholder biskoppen et møde med pastoratets menighedsråd, hvor de indkomne ansøgninger til den ledige stilling gennemgås. Biskoppen afholder ligeledes et møde med provststudvalget, hvor de indkomne ansøgninger til den ledige stilling som provst gennemgås. På møder, der afholdes af henholdsvis menighedsråd og provststudvalg senest 3 uger efter det første møde, afgiver menighedsrådet og provststudvalget uafhængigt af hinanden udtalelse om mindst 3 ansøgere i</p>

<p>des af menighedsrådet alene senest 3 uger efter det første møde, afgiver menighedsrådet en udtalelse om mindst 3 ansøgere opstillet i prioriteret rækkefølge.</p> <p><i>Stk. 2.</i> 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. Biskoppen sender ansøgningerne med menighedsrådets og sin egen udtalelse til Kirkeministeriet.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Kirkeministeren træffer 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.</p>	<p>prioriteret rækkefølge.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Biskoppen afgiver udtalelse om mindst 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge. Biskoppen er frit stillet med hensyn til, hvilke ansøgere han vil udtale sig om. Biskoppen sender ansøgningerne med menighedsrådets, provstiudvalgets og sin egen udtalelse til Kirkeministeriet.</p> <p>§ 14 a. Ved besættelse af provstestillinger, hvor provstestillingen er tilknyttet et pastorat med 2 eller færre præstestillinger, og hvor provstearbejdet udgør 50 % eller derunder, afholder biskoppen et møde med pastoratets menighedsråd, hvor de indkomne ansøgninger gennemgås. Menighedsrådet afgiver herefter udtalelse om 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge. Det skal fremgå af udtalelsen, hvor mange menighedsrådsmedlemmer, der har stemt på den enkelte ansøger. Biskoppen afholder herefter møde med provstiudvalget, hvor de 3 af menighedsrådet prioriterede ansøgninger gennemgås. Provstiudvalget afgiver udtalelse om de 3 prioriterede i egen prioriteret rækkefølge.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Biskoppen afgiver udtalelse til kirkeministeren om de 3 i egen prioriteret rækkefølge, hvis alle 3 efter biskoppens opfattelse er egnede, ellers færre. Biskoppen sender ansøgningerne med menighedsrådets, provstiudvalgets og sin egen udtalelse til Kirkeministeriet.</p> <p>§14 b. Ved besættelse af provstestillinger, hvor provstestillingen udgør mere end 50 % af en præstestilling, eller ved besættelse af stillinger som særprovst afholder biskoppen et møde med henholdsvis menighedsråd og provstiudvalg, hvor de indkomne an-</p>
---	---

	<p>søgninger til den ledige stilling gennemgås. Efter afholdelse af de ovenfor omtalte møder afgiver menighedsrådet en udtalelse til biskoppen om ansøgningerne. Provstiudvalget afgiver en udtalelse til biskoppen om mindst 5 af ansøgerne i prioriteret rækkefølge.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Biskoppen afgiver udtalelse om mindst 3 ansøgere i egen prioriteret rækkefølge blandt de 5 af provstiudvalget prioriterede, hvis der efter biskoppens opfattelse er 3 egnede, ellers færre. Såfremt biskoppen ikke finder nogen af de 5 af provstiudvalget prioriterede egnede, drøfter biskoppen igen ansøgningerne med provstiudvalget og afgiver herefter udtalelse om mindst 3 ansøgere i prioriteret rækkefølge blandt samtlige ansøgere. Biskoppen sender menighedsrådets, provstiudvalgets og sin egen udtalelse sammen med ansøgningerne til Kirkeministeriet.</p> <p>§ 14 c. I henhold til § 14, stk. 1, § 14 a, stk. 1, og § 14 b, stk. 1, afgiver et pastorats menighedsråd udtalelse om ansættelse i en ledig stilling som provst. Er en provstestilling knyttet til flere pastorater, afgives udtalelse af disse pastoraters menighedsråd.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Skal flere menighedsråd medvirke ved udtalelse efter stk. 1, afgives udtalelsen på et fællesmøde. Kirkeministeren kan bestemme, at det af afstemningsresultatet skal fremgå, hvorledes stemmerne er faldet indenfor hvert enkelt af de menighedsråd, der deltager i udtalelsen.</p> <p>§ 14 d. Kirkeministeren træffer afgørelse i medfør af § 14, § 14 a og § 14 b om, hvilken ansøger der skal indstilles til kgl. udnævnelse, dog således, at indstilling til kgl. udnævnelse af en</p>
--	---

<p>§ 17 a. I hvert provsti vælges et provstiudvalg, der består af provsten og 4 til 6 valgte medlemmer.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Valgret til provstiudvalg har medlemmerne af provstiets menighedsråd. Præster i pastorater, der omfatter flere menighedsråds-kredse i samme provsti, har kun én stemme og kan selv vælge, i hvilket menighedsråd de vil afgive stemme. Omfatter pastoratet menighedsråds-kredse i mere end ét provsti, har præsten en stemme i hvert provsti. En repræsentant i et menighedsråd for en valgmenighed har stemmeret ved valget, jf. § 4 i lov om menighedsråd.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Valgbar er enhver, der opfylder betingelserne for at kunne vælges til medlem af et menighedsråd i provstiet.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Ordinært valg til provstiudvalg skal foretages inden udgangen af marts måned i året efter,</p>	<p>ansøger, der ikke er omfattet af bis-koppens udtalelse, ikke kan ske, før sagen har været forhandlet med bis-koppen.</p> <p>§ 14 e. Kirkeministeren kan fastsætte nærmere regler om anvendelsen af §§ 14 -14 d. §§ 14 - 14 d gælder ikke for ansættelse som værnspovst.”</p> <p>2. <i>Kapitel 4</i> ophæves. Kapitel 5 – 10 bliver herefter kapitel 4 – 9.</p> <p style="text-align: center;">§ 2</p> <p>I lov om folkekirkens økonomi, jf. lovbekendtgørelse nr.1352 af 5. december 2010, foretages følgende ændringer:</p> <p>1. <i>§ 17 a</i> affattes således:</p> <p>”§ 17 a. I hvert provsti vælges et provstiudvalg, der består af provsten, 1 repræsentant for provstiets præster og 4 til 6 læge medlemmer.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Valgret til provstiudvalg som lægt medlem har medlemmerne af provstiets menighedsråd. Præster i pastorater, der omfatter flere menighedsråds-kredse i samme provsti, har kun én stemme og kan selv vælge, i hvilket menighedsråd de vil afgive stemme. Omfatter pastoratet menighedsråds-kredse i mere end ét provsti, har præsten en stemme i hvert provsti. En repræsentant i et menighedsråd for en valgmenighed har stemmeret ved valget, jf. § 4 i lov om menighedsråd.</p> <p><i>Stk.3.</i> Valgbar som lægt medlem er enhver, der opfylder betingelserne for at kunne vælges til medlem af et menighedsråd i provstiet.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Alle sognepræster, der er fastansat i provstiet, har valgret og er</p>
---	--

<p>at ordinært valg til menighedsråd har fundet sted. Valget gælder fra 1. april, og funktionsperioden er 4 år.</p>	<p>valgbare til provstiudvalget som repræsentant for præsterne. <i>Stk. 5.</i> Ordinært valg til provstiudvalg skal foretages inden udgangen af marts måned i året efter, at ordinært valg til menighedsråd har fundet sted. Valget gælder fra den 1. november, og funktionsperioden er 4 år.”</p> <p style="text-align: center;">§ 3</p> <p><i>Stk. 1.</i> Loven træder i kraft den (...).</p> <p><i>Stk. 2.</i> § 17 a, stk. 5, som affattet ved denne lovs § 2, nr. 1, finder første gang anvendelse ved de ordinære valg til provstiudvalg i efteråret 2013.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Funktionsperioden for de provstiudvalg, hvis funktionsperiode regnes fra den 1. april 2009, i henhold til den hidtil gældende lov, forlænges med 7 måneder fra den 1. april 2013 til den 31. oktober 2013.</p> <p style="text-align: center;">§ 4</p> <p>Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.</p>
---	--

Bilag 2

Undersøgelse om mænd og kvinders overvejelser i forbindelse med søgning af provstestillinger

Dato: 8. december 2009

Dokument nr. 651909/09

Kirkeministeriet
KM-3
Sagsbehandler
Sine Thiman Dreyer

Kirkeministeriet har som ligestillingspolitisk målsætning, at arbejde for lige kønsfordeling blandt provster.

I en undersøgelse af kønsfordelingen blandt provster foretaget af Kirkeministeriet i juni 2009 fremgår det af konklusionen, at det er nødvendigt at undersøge, hvordan ministeriet kan bidrage til at provstestillingerne bliver gjort lige attraktive for mænd og kvinder, samt hvordan ansættelsesmyndigheden undgår forskelsbehandling pga. køn.

I 2003, 2004, 2007 og 2008 har der i alle årene været en overvægt i antallet af mandlige ansøgere til provstestillingerne – imellem 59-74 % flere mandlige ansøgninger end kvindelige.

I 2003, 2004 og 2007 har dette forhold afspejlet sig i, hvilket køn, der fik stillingen. Således er der blevet ansat flere mænd end kvinder i provstestillinger i disse år.

Der kan læses mere om konklusionen og den samlede undersøgelse i ”Kirkeministeriets undersøgelse om kønsfordeling ved ansøgning og ansættelse i provstestillinger (j.nr. 589516/09)”

Ministeriet har nu undersøgt, hvilke overvejelser mandlige og kvindelige præster gør sig i forbindelse med at søge provstestillinger.

I undersøgelsen indgik 3 provstier, hvor der i 2008 blev opslået og besat en provstestilling. Præsterne i de pågældende provstier blev bedt om at svare på, om de overvejede at søge den ledige provstestilling i provstiet og om de havde overvejet at søge en anden provstestilling. Stillingen i Provsti 1 blev besat med en kvinde. Stillingerne i provsti 2 og 3 blev besat med en mand.

Provsti 1

I Provsti 1 har 10 præster besvaret spørgeskemaet, 6 kvinder og 4 mænd. Alle 6 kvinder svarede, at de ikke havde overvejet at søge den ledige stilling. Som begrundelse blev anført:

- Ingen ambition
- Ikke lyst til administrativt arbejde
- Manglende lederuddannelse

- Glad for arbejdet som sognepræst
- Lønniveauet for provster er for lavt
- Ikke lyst til en øget arbejdsbyrde
- Ikke lyst til økonomidelen af provstearbejdet

3 af de 4 mænd svarede, at de havde overvejet at søge den ledige stilling. Som begrundelse blev anført:

- Karrieremæssigt avancement og indflydelse
- Lyst til udfordringen
- Af pligt, gavn og forfængelighed

Den mand, som ikke havde overvejet at søge den ledige stilling, har begrundet sit svar med, at stillingen som provst ikke havde hans interesse.

Provsti 2

I Provsti 2 har 8 præster besvaret spørgeskemaet, 4 kvinder og 4 mænd. 3 af de 4 kvinder svarede, at de ikke havde overvejet at søge den ledige stilling. Som begrundelse blev anført:

- Budgetter og kirkesyn har ikke interesse
- Ikke lyst til administrativt arbejde
- Ikke lyst til lederfunktion
- Glad for arbejdet som sognepræst
- Ikke lyst til at føre tilsyn med andre præster
- Ikke lyst til økonomidelen af provstearbejdet
- Går snart på pension

Den kvindelige præst som svarede, at hun havde overvejet at søge den ledige provstestilling, har begrundet sit svar med, at hun har lang erfaring og interesse i nye opgaver og udfordringer.

2 af de 4 mænd svarede, at de havde overvejet at søge den ledige stilling. Som begrundelse blev anført:

- Lønniveauet
- Administration og ledelse er vigtigt og spændende

De 2 mænd, som ikke havde overvejet at søge den ledige stilling, har begrundet deres svar med at være ny i embede.

Provsti 3

I Provsti 3 har 8 præster besvaret spørgeskemaet, 3 kvinder og 5 mænd.

Alle 3 kvinder svarede, at de ikke havde overvejet at søge den ledige stilling. Som begrundelse blev anført:

- Ikke lyst til administrativt arbejde
- Ikke lyst til økonomidelen af provstearbejdet
- Ikke lyst til en øget arbejdsbyrde
- Ikke lyst til en lederstilling
- Glad for arbejdet som sognepræst
- Løn niveauet for provster er for lavt
- Ikke ansat i provstiet på det tidspunkt

Alle 5 mænd svarede, at de ikke havde overvejet at søge den ledige stilling. Som begrundelse blev anført:

- Ikke lyst til administrativt arbejde
- Er provst
- Ny i embede
- Var den afgangende provst

Samlet har 26 præster svaret, 13 kvinder og 13 mænd.

Stort set samtlige kvinder har svaret, at de ikke overvejede at søge den ledige provstestilling. De har angivet administrativt arbejde, arbejde med økonomi, øget arbejdsbyrde samt manglende lyst til en lederstilling, som årsager til at de ikke søgte stillingen.

8 af mændene har svaret at de ikke overvejede at søge den ledige stilling. Heraf har 2 angivet manglende interesse og manglende lyst til administrativt arbejde som årsag. De øvrige har angivet det at være ny i embede eller allerede at være provst som årsag.

De forhold, som fremhæves af kvinderne som årsag til, at de ikke søgte den ledige stilling, vedrører typisk de funktioner, som ligger i ledelsesdelen af provstestillingen.

Kirkeministeriet har iværksat et projekt om udvikling af en lederuddannelse for provster.

Ministeriet vil evaluere om den nye uddannelse tilfører provsterne færdigheder inden for administration, økonomi og ledelse, som gør at provstestillingen opfattes som mere attraktiv - også blandt kvinder.

Bilag 3

Notat om kønsfordeling ved ansøgning og ansættelse i provstestillinger

Dato: 18. juni 2009

Dokument nr. 589516/09

Kirkeministeriet
3. Kontor
Sagsbehandler
Marlene Dupont

1. Præstestillinger

I dag er næsten halvdelen af de 2.016 præster i folkekirken kvinder – helt præcis 938 eller ca. 47 %. Kvinderne er i et massivt overtal på teologistudiet og pastoralseminarierne, så alt tyder på, at der i fremtiden vil være betydelig flere kvindelige præster i forhold til mandlige præster i folkekirken.

Konklusion

Set i et langsigtet ligestillingsperspektiv er udfordringen således, at der uddannes forholdsmæssigt lige mange mænd og kvinder fra teologistudiet, så Kirkeministeriet har et ligelig fordelt rekrutteringsgrundlag.

En anden udfordring i et ligestillingsperspektiv er at gøre præsteembedet lige attraktivt for mænd og kvinder. Kirkeministeriet har det således som målsætning på ligestillingsområdet at arbejde for en lige kønsfordeling blandt provster.

Dato	Provsti	Ansøgere i alt	Mandlige	Kvindelige	Køn på den der fik stillingen
2003					
11.12.03	Hjallelse	9	7	2	m
25.02.03	Bornholm Vestre	9	8	1	m
11.06.03	Malt	6	1	5	m
25.06.03	Skælskør	2	1	1	m
08.10.03	Aalborg Søndre	3	2	1	m
29.10.03	Gjern-Galten-Hørning	2	1	1	k
26.11.03	Bogense	2	0	2	k
15.12.03	Hedensted	Minus ansøgerliste			k
I alt		33	20	13	5 mænd og 3 kvinder

2. Provstestillinger

Dato	Provsti	Ansøgere i alt	Mandlige	Kvindelige	Køn på den der fik stillingen
2004					
01.04.04	Frederiksværk	5	3	2	k
28.05.04	Hadsund	10	9	1	m
03.11.04	Frederikssund	2	1	1	k
03.11.04	Thisted	1	1	0	m
28.01.04	Høje Taastrup	5	3	2	m
I alt		23	17	6	3 mænd og 2 kvinder
2007					
01.02.07	Stege-Vordingborg	5	2	3	k
01.12.07	Skjern	3	3	0	m
01.12.07	Sønderborg	7	1	6	k
01.10.07	Fredensborg	3	3	0	m
01.10.07	Hillerød	4	2	2	m
15.05.07	Lejre	4	3	1	m
01.09.07	Randers Nordre	6	5	1	m
I alt		32	19	13	5 mænd og 2 kvinder
2008					
15.02.08	Herning Søndre	8	6	2	k
01.04.08	Bispebjerg	5	3	2	k
15.05.08	Ringkøbing	7	5	2	k
15.04.08	Slagelse	3	3	0	m
01.05.08	Holstebro	3	3	0	m
01.06.08	Skive	5	3	2	k
01.07.08	Tønder	11	10	1	k
01.09.08	Ringsted-Sorø	3	1	2	k
01.09.08	Odense Domprovsti	22	15	7	m
01.11.08	Næstved Vest	1	0	1	k
01.11.08	Næstved Øst	1	1	0	m
01.12.08	Lolland Østre	2	1	1	k
I alt		71	51	20	4 mænd og 8 kvinder

2003

I 2003 blev besat 8 provstestillinger i folkekirken.

Af de 33 ansøgere til stillingerne var 60 % mænd og 40 % kvinder. 62 % af stillingerne blev besat af mænd og 38 % blev besat af kvinder. Det vil sige, at antallet af henholdsvis mandlige og kvindelige ansøgere svarer til kønsfordelingen ved besættelsen af stillingerne.

Det, at flere mænd end kvinder har fået en provstestilling i 2003, kan således ikke siges at skyldes, at ansættelsesmyndigheden har foretrukket en mandlig provst, men nærmere, at der har været flere mandlige ansøgere. Det antages her, at der ved øget antal ansøgere også er et øget antal kvalificerede til stillingerne – uafhængigt om der er tale om mænd eller kvinder.

2004

I 2004 blev der besat 5 provstestillinger i folkekirken.

Af de 23 ansøgere til stillingerne var 74 % mænd og 26 % kvinder. 60 % af stillingerne blev besat af mænd mens 40 % blev besat af kvinder. Det vil sige, der var en overvægt af kvinder der fik stillingerne i forhold til hvor mange kvindelige ansøgere der var. Således fik kvinderne 14 % flere af stillingerne end antallet af kvindelige ansøgere fordrede og mændene tilsvarende mindre, jf. ovenfor stående antagelse.

2007

I 2007 blev der besat 7 provstestillinger i folkekirken.

Af de 32 ansøgere til stillingerne var 59 % mænd og 41 % kvinder. 71 % af stillingerne blev besat af mænd, mens 29 % blev besat af kvinder. Det vil sige, at der var en overvægt af mænd der fik stillingerne i forhold til, hvor mange mandlige ansøgere der var. Således fik mændene 12 % flere af stillingerne end antallet af mandlige ansøgere fordrede og kvinderne tilsvarende mindre, jf. ovenfor stående antagelse.

2008

I 2008 blev der besat 12 provstestillinger i folkekirken.

Af de 71 ansøgere til stillingerne var 72 % mænd og 28 % kvinder. 33 % af stillingerne blev besat af mænd mens 67 % blev besat af kvinder. Det vil sige, at der var en betydelig overvægt af kvinder, der fik stillingerne i forhold til, hvor mange kvindelige ansøgere der var. Således fik kvinderne 39 % flere af stillingerne end antallet af kvindelige ansøgere fordrede og mændene tilsvarende mindre, jf. ovenfor stående antagelse.

Konklusion

I 2003, 2004, 2007 og 2008 har der i alle årene været en overvægt i antallet af mandlige ansøgere til provstestillingerne – imellem 59-74 % flere mandlige ansøgninger end kvindelige.

I 2003, 2004 og 2007 har dette forhold afspejlet sig i, hvilket køn, der fik stillingen. Således er der blevet ansat flere mænd end kvinder i provstestillinger i disse år.

Forholdet mellem antallet af mandlige og kvindelige ansøgninger i forhold til hvilket køn, der har fået stillingen, har imidlertid løbende skiftet. I 2004 var størstedelen af ansøgere stadig mænd, men antallet af kvinder der fik stillingerne var højere, end hvad antallet af kvindelige ansøgere var. I 2007 så dette billede lige modsat ud – der var flere mænd, der fik en provstestilling, end antallet af mandlige ansøgere fordrede. Dette billede skiftede igen i 2008, hvor antallet af kvinder, der fik stilling som provst, var markant højere end antallet af kvindelige ansøgere fordrede.

2008 er ligeledes det første år, hvor der var flere kvinder end mænd, der fik en provstestilling, og dette til trods for, at langt størstedelen af ansøgerne var mænd.

Hvor de tidligere års majoritet af ansættelse af mandlige provster kan forklares med antallet af mandlige ansøgere i forhold til kvindelige ansøgere, kan udviklingen mod ansættelse af flere kvindelige provster ikke forklares på samme måde.

Ej heller kan udviklingen forklares med, at der de seneste årtier er kommet flere kvindelige præster end tidligere, idet antallet af kvindelige ansøgere fortsat er lavere end mandlige ansøgere. Desuden er andelen af kvindelige præster i dag 47 % og de skulle derfor stå for besættelsen af tilsvarende procentdel af stillingerne.

Mulige forklaringer på udviklingen:

Udviklingen kan muligvis forklares ved at se på antallet af provster både på landsplan og på stiftsplan generelt, hvor der på nuværende tidspunkt er flere mandlige provster end kvindelige provster. Det kan således tænkes, at ansættelsesmyndigheden forsøger at udligne dette billede ved at ansatte kvindelige præster i ubesatte provstestillinger

Der kan således være tale om positiv særbehandling af kvinder. Der kan også være tale om, at der blot har været flere kvalificerede kvindelige ansøgere. Det kan handle om et skift i hvilke kvalifikationer der søges, således at der er sket en udvikling hen imod, at kvindelige egenskaber i højere grad ønskes og behøves. Eller måske har kvinderne tilegnet sig flere af de egenskaber, som

mændene før har besiddet, og som der ønskes. Måske skal årsagen findes et helt andet sted.

Set i et ligestillingsperspektiv er det relevant at se på fordelingen af andelen af mandlige end kvindelige ansøgere til provstestillingerne, især set i lyset af, at der i dag stor set er lige mange mandlige og kvindelige præster.

Perioden fra 2003 – 2008, hvor Kirkeministeriet har undersøgt den køns-mæssige fordeling ved provsteansættelser, viser et meget svingende billede. I 2003, 2004 og 2007 blev der hvert år ansat flere mænd end kvinder, og i 2008 blev der ansat markant flere kvinder end mænd. Den periode, som har dannet grundlag for ministeriets undersøgelse, har således ikke været tilstrækkelig til at vise, om der er en klar tendens omkring mænd og kvinder søgnings og ansættelsesmønstre i forbindelse med provstestillinger.

Kirkeministeriet vil derfor fortsat opsamle data om søgninger og ansættelser i provsteembedet og løbende overvåge, om der er klare tendenser omkring mandlige og kvindelige ansøgere til provstestillinger.

Kirkeministeriet vil også undersøge, hvordan ministeriet kan bidrage til at provstestillingerne bliver gjort lige attraktive for mænd og kvinder, samt hvordan ansættelsesmyndigheden undgår forskelsbehandling pga. køn.

3. Biskopper

Dato	Stift	Kandidater i alt	Køn på den der fik stillingen
2003	Ribe	Elisabeth Dons Christensen fik 739 af de i alt 1685 afgivne stemmer	k
		Marianne Christiansen fik 551 af de i alt 1685 afgivne stemmer	
		Anders Kingo fik 392 af de i alt 1685 afgivne stemmer	
2005	Lolland Falster	Steen Skovsgaard fik 402 af de i alt 643 stemmer	m
		Helge Baden Nielsen fik 230 af de i alt 643 stemmer	
2008	Roskilde	2 mænd	m

Konklusion

I dag er der i alt 10 biskopper, hvoraf 8 er mænd og 2 er kvinder. Fra 2003 til og med 2008 er der blevet besat 3 bisbestillinger. Af de ialt 7 opstillede var

71% mænd og 29% kvinder. Der blev ansat 67% mænd og 33% kvinder. Det vil sige at køn i forhold til opstillede og ansatte stort set stemmer overens.

Ligesom ved provstestillinger handler det således om at undersøge, hvordan ministeriet kan bidrage til at provstestillingerne bliver gjort lige attraktive for mænd og kvinder, således at der bliver lige så mange kvindelige som mandlige opstillede.

Bilag 4

Tilsyn - ved Karsten Nissen

Vi taler om "tilsyn" på forskellige måder, og når vi drøfter forholdet mellem biskoppens og provstens tilsyn er det vigtigt at skelne imellem de forskellige brug af dette begreb. På den ene side har man helt siden Ny Testamentes tid talt om tilsyn – "episkopé" – som en kirkelig funktion, der har til opgave at fastholde forkyndelsen og det kirkelige arbejde på sit kristne og bekendelsesmæssige fundament. På den anden side er "tilsyn" et anvendt begreb inden for offentlig forvaltning, hvor en overliggende myndighed fører et legalitets- og forvaltningstilsyn med underliggende myndigheders arbejde.

Der er ikke i Danmark, som i katolsk kirkeret og i den tyske evangeliske kirkeret, nogen tradition for at udarbejde en syntese af jura og teologi. Derimod taler vi i Danmark tale om det såkaldte "dobbelte normsystem: på den ene side de kirkeretlige retskilder (love, anordninger, cirkulærer m.v.) og på den anden side de kirkelige adfærdsmotiverende normer. Dette dobbelte normsystem svarer til de to forskellige brug af "tilsyn".

Det dobbelte normsystem findes i den såkaldte "generalklausul" i grundlovens § 4: "Den evangelisk-lutherske kirke er den danske folkekirke, og understøttes som sådan af staten". Ud fra denne generalklausul er politikeren og folkekirken nødt til at samarbejde.

Kirkeministeriets tidligere departementschef, Dr. jur. Preben Espersen formulerer grundlaget for dette samarbejde således: "Grundlovens § 4..... (kan) siges at indeholde en retlig forudsætning om, at to regelsystemer, nemlig et kirkeligt regelsystem og et juridisk regelsystem, skal indgå i et samspil. Bestemmelsen i § 4 kan opfattes som en slags "generalklausul", der påbyder, at der i forbindelse med regelproduktion og regelanvendelse på det kirkelige område skal tages skyldigt hensyn til indholdet af den evangelisk-lutherske kirkes bekendelse. Bestemmelsen er således relevant i en argumentation over for Folketing og administration om, hvordan retsregler på det kirkelige område bør udformes eller administreres".⁵⁵

Derfor har især H. Gammeltoft-Hansen formet udtrykket "Retsteologi" der defineres som "det sæt af kirkelige regler, der er af betydning for udformning og anvendelse af retsregler på det kirkelige område". En nærmere beskrivelse af disse kirkelige regler, kan opdeles i "teologiske normer" og "andre kirkelige normer" (Espersen)

Teologiske normer er den evangelisk-lutherske kirkes lære- og traditionsgrundlag i almindelighed og den danske folkekirkes bekendelsesskrifter og

⁵⁵ Preben Espersen: "Kirkeret. Almindelig del", Jurist- og Økonomforbundets Forlag 1993 s. 27

liturgiske traditioner i særdeleshed. Disse normer kan henføres til det, der sædvanligvis benævnes teologisk sagkundskab eller teologiske fagskøn. Andre kirkelige normer betegnes ofte som ”folkekirkelig sæd og skik” eller ”den folkekirkelige kulturtradition”.

Beslægtet med denne problemstilling er den ofte omtalte sondring imellem folkekirkens indre og ydre anliggender. Her er det en kendsgerning, at der ikke i den daglige forvaltning af folkekirken findes nogen klar retlig sondring mellem de ydre og de indre anliggender. Fordi Grundlovens ”løfteparagraf (§ 66) om en kirkeforfatning aldrig blev opfyldt, kan Preben Espersen konkludere følgende: ”Der er da også både i den hidtidige juridiske og teologiske teori overvejende enighed om, at nogen retlig sondring mellem kirkens ydre og indre anliggender ikke kan udledes af den gældende retsordning”⁵⁶.

Virkeligheden er således efter min vurdering den, at der rent faktisk findes indre kirkelige anliggender, men at der på grund af den manglende retlige sondring imellem ydre og indre anliggender, findes en gråzone imellem kirke og stat. Et nærliggende eksempel er tumulten omkring den nye salmebog i 2002 og diskussionen om folkekirken og det registrerede partnerskab 2010 / 11.

På denne baggrund vil jeg nævne forskellige brug af tilsynsbegrebet inden for den folkekirkelige hverdag, med særligt hensyn til forholdet imellem biskop og provst.

1. Tilsyn som overordnet begreb i den liturgiske ramme

I forbindelse med sin bispevielse svarer den nye biskop ja til følgende som en del af ritualet (bispeløftet):

”Når nu Herren stadig betror dig denne hellige tjeneste og desuden sætter dig til at øve en tilsynsgerning, så vil han, at du skal være årvågen i dit kald og agte vel på dig selv og de menigheder, som er betroet dig, vandre i troskab for hans åsyn som en ret Herrens tjener, holde fast ved den sunde lære, som findes i de profetiske og apostolske skrifter og er bevidnet i vor kirkes symbolske bøger, og i alle måder tage vare på din tjeneste, ikke efter personsanseelse, men med retsind, Guds navn til ære og hans menighed til opbyggelse. Vær en støtte for præster og menigheder i dit stift, styrk de svage, opsøg de vildfarne, vær barmhjertig uden at tåle det onde, irettesæt uden at glemme barmhjertigheden. Og når verden foragter evangeliet, skal det være din trøst, at det er Guds gerning, du øver, ikke din egen, og at vor Herre Jesus Kristus har lovet at være med sin menighed alle dage indtil verdens ende, så hans tjenere kan røgte deres kald frimodigt og fuldende løbet med glæde. Lover du mig da for Guds åsyn, at du

⁵⁶ ”Kirkeret. Almindelig del” s. 76

således trofast og retsindigt efter den nåde, Gud vil give dig, vil varetage den tilsynsgerning, du er valgt og kaldet til?”⁵⁷

Her defineres det biskoppelige tilsyn som at

- være årvågen i sit kald, og agte vel på sig selv og de menigheder, som er betroet
- holde fast ved den sunde lære og udøve tjenesten med retsind uden personsanseelse
- være en støtte for præster og menigheder ved at styrke de svage og opsøge de vildfarne
- irttesætte uden at glemme barmhjertigheden

Forståelsen af det biskoppelige tilsyn i denne liturgiske ramme er en helhedsforståelse, som omfatter alle dele af den præstelige tjeneste og menighedslivet.

I forbindelse med indsættelsen (kreeringen) som provst ved landemodegudstjenesten svarer den nye provst ja til følgende (provsteløftet):

”Så lægger jeg dig på sinde med troskab og retsind at øve gerningen som provst i Den danske Folkekirke, at være biskoppen en tro medarbejder, at føre tilsyn med kirkernes og præsteembedernes ejendom og midler og påse, at de for kirken, dens præster og alle ansatte medarbejdere gældende love og bestemmelser overholdes, at rådgive og vejlede præster og menighedsråd, og i alle ting foregå præsterne i dit provsti med et godt eksempel. Lover du mig, at du, efter den nåde, Gud vil give dig, samvittighedsfuldt vil gøre dette?”⁵⁸

Her defineres det provstelige tilsyn som at

- være biskoppen en tro medarbejder
- føre tilsyn med kirkernes og præsteembedernes ejendom og midler
- påse at gældende love og bestemmelser for præster og alle ansatte medarbejdere overholdes
- rådgive og vejlede præster og menighedsråd

Sammenholder man det syn på biskoppens og provstens tilsynsopgave i denne overordnede liturgiske ramme kan følgende konkluderes:

- Biskoppens oveordnede opgave gælder tilsynet med læren, forkyndelsen og menighedslivet, og rammerne herfor. Provsten skal i dette tilsyn være biskoppens tro medarbejder.

⁵⁷ ”Gudstjenesteordning for Den Danske Folkekirke. Ritualbog”. Vajsenhuset, København 1994s. 173

⁵⁸ ”Gudstjenesteordning for Den Danske Folkekirke. Ritualbog” s. 155

- Provsteløftet taler specifikt om de dele af provstens tilsyn som er regelregulerede: love og bestemmelser vedr. præster, ansatte, ejendomme og midler.
- I det gejstlige tilsyn er provstens tilsyn i relation til præsterne og menighederne afledt af biskoppens tilsyn, og delegeret fra ham / hende, medens tilsynet med ansatte, ejendomme og midler er et legalitetstilsyn i henhold til de love og bestemmelser, der taler om provstens og provstiudvalgets kompetence og myndighed.

2. Det gejstlige tilsyn – et samarbejde imellem provst og biskop

For mig kan det gejstlige tilsyn i folkekirken samles under de tre overskrifter: Inspirere, opmuntre og vejlede. At øve tilsyn betyder ikke at være inspektør.

At inspirere betyder at give muligheder for at præsterne kan tilegne sig nye viden, nye holdninger, nye færdigheder. Det indebærer at og etablere efteruddannelsesmuligheder og andre tiltag, der kan hjælpe præsten til at bevare glæden ved at være præst, og medvirke til at menigheden fortsat kan holde ud at høre på præsten. I en evangelisk-luthersk kirke, som lægger vægt på det almindelige præstedømme, er det menighedsrådets opgave at samarbejde med præsten også om den kirkelige opgave, og det er tilsynets opgave at inspirere menighedsrådet til sammen med præsten at erkende og løfte denne opgave.

At opmuntre betyder at erkende og tage alvorligt de vanskeligheder, mange præster møder i deres arbejde. Udviklingen i det senmoderne samfund har medført en frisættelse af det enkelte menneske. Udviklingen er kommet med nødvendighedens kraft, og har både positive og negative elementer. Hvis præsten oplever at han eller hun skal være både præst og menighed, samtidig med at familien også kræver sit, så kan der godt være behov for opmuntring. Det senmoderne eller postmoderne menneske kan føle en længsel efter det, der i en fragmenteret verden kan give identitet og personlig forankring. Dette er folkekirkens store mulighed og forpligtelse. Som danskernes flertalskirke er folkekirken forpligtet på at dele det evangelium, som i mere end tusind år har været en del af vor fælles kulturarv, med det folk vi er kirke for. Men det kræver præster, hvor embede og person på én gang er integreret og adskilt. Derfor skal præsterne opmuntres af et lyttende tilsyn.

At vejlede kan i nogle situationer betyde at gå foran for at vise vejen, og i andre situationer at gå bagerst for at samle alle med op. Det kan også betyde at udøve myndighed når det er nødvendigt. At vejlede betyder ikke at banke folk på plads, men at fastholde dem i deres kald og i deres bevidsthed om at være teolog og præst.

Provsten er en del af det gejstlige tilsyn, men på biskoppens vegne og på hans ansvar. Derfor må såvel indholdet af, som rammerne for det gejstlige

tilsyn, fastlægges i et samarbejde imellem provst og biskop. Dette kan for eksempel ske i forbindelse med den årlige lederudviklingssamtale mellem provst og biskop. Samtidig må det fastholdes, at provsten, som alle andre sognepræster i stiftet, står under biskoppens gejstlige tilsyn.

3. Det forvaltningsmæssige tilsyn

Den kirkelige lovgivning indeholder en række bestemmelser om, hvilke kompetencer der er henlagt til de forskellige kirkelige myndigheder:

præst / menighedsråd,
provst / provstiudvalg,
biskop / stiftsøvrighed / stiftsråd
kirkeminister / kirkeministerium

Der sker jævnligt ændringer i disse kompetencer. Afgørelser, der tidligere skulle træffes af stiftsøvrigheden (f.eks. opførelse og restaurering af præstegårde, sognegårde og konfirmandhuse m.v.) træffes nu af provstiudvalget. Og afgørelser, der tidligere skulle træffes af kirkeministeren (f.eks. iværksættelse af tjenstlige sanktioner over for præsterne og oprettelse / nedlæggelse af pastorater samt placering af præstestillinger inden for det enkelte stifts kvote) træffes nu af biskoppen. Nogle af disse afgørelser kan ankes til den overliggende myndighed, andre kan ikke ankes. Som hovedregel gælder, at alle spørgsmål, som vedrører præsternes arbejde: forkyndelse, arbejdsmiljø, arbejdsvilkår, konflikter, klagesager m.v. skal behandles af biskoppen.

Det er vigtigt at biskoppen anerkender provstens og provstiudvalgets selvstændige kompetence, ligesom det er vigtigt, at provsten anerkender provstiudvalgets selvstændige kompetence. En sådan anerkendelse er en af forudsætningerne for et respektfuldt samarbejde imellem provst og biskop. Samtidig er det forvaltningsmæssigt nødvendigt at biskoppen ikke søger at udøve selvstændig kompetence på en provsts eller et provstiudvalgs forvaltningsmæssige afgørelser, fordi biskoppen og stiftsøvrigheden i en række sager er ankeinstans.

På det overordnede forvaltningsmæssige plan træffer såvel provsten som biskoppen afgørelser i de sager, hvor de har kompetencen dertil. Sager, der skal indsendes fra præster og menighedsråd til afgørelse af biskoppen eller stiftsøvrigheden, skal af provsten eller provstiudvalget forsynes med påtegninger og bemærkninger, der kan hjælpe biskoppen eller stiftsøvrigheden til at træffe gode afgørelser. Og biskoppen skal, når præster indsender ansøgninger af forskellig art direkte til biskoppen, som hovedregel anmode præsterne om at indsende ad tjenestevejen, eller selv indhente provstens bemærkninger.

Endelig udøver biskoppen og stiftsøvrigheden også et forvaltningsmæssigt tilsyn med provstens embedsførelse og provstiudvalgets virksomhed.

Bilag 5

Provstiernes økonomi 2011

I det følgende gennemgås forudsætninger, antagelser og metodevalg, der er grundlag for de efterfølgende tabeller med oversigt over provstiernes økonomi 2011.

Oversigten er et bud på, hvordan provstiernes økonomi kommer til at se ud i 2011. Den viser hvert provsti med en række grundoplysninger.

Statistik

Antal kirker og antal medlemmer kan optælles og data er udtrukket fra KIS. Udskrivningsgrundlag og kirkeskat opgøres fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet kun pr. kommune, men er det faktiske statsgaranterede eller selvbudgetterende udskrivningsgrundlag. For at opgøre disse på provstiplan, skal der gøres visse antagelser.

Én kommune - ét provsti

Nogle provstier er ligningsmæssigt kun tilknyttet én kommune, og nogle kommuner har kun ét provsti tilknyttet. For disse provstier der kun er tilknyttet én kommune samtidig med, at samme kommune kun har ét provsti tilknyttet, eksisterer der et en-til-en forhold, hvad angår udskrivningsgrundlag og kirkeskat. Disse provstier har således samme udskrivningsgrundlag, samme indtægt fra kirkeskat og samme kirkeskatteprocent, som den tilhørende kommune. Den samlede kirkeskat fås her ved at gange kirkeskatprocenten med udskrivningsgrundlaget.

Én kommune - flere provstier

Nogle kommuner omfatter flere provstier. Hvis der for provstier, der deler kommune med andre provstier, gælder, at de ligningsmæssigt kun er tilknyttet denne ene kommune, så kan kommunens udskrivningsgrundlag og kirkeskat i kr. på provstiplan fordeles efter medlemmer. Kirkeskatteprocenten i provstiet er den samme som i kommunen.

To kommuner - ét provsti

Flere provstier er delt mellem to eller flere kommuner. For provstier med to eller flere kommuner tilknyttet er kirkeskatteprocenten for provstiet fordelt på baggrund af kommunernes indtægter fra kirkeskatten. Det matematiske udtryk for ét provsti med to kommuner er som eksempel:

Amagerland Provsti = (Dragør kommunes kirkeskat i kr. / Amagerland Provstis samlede kirkeskat i kr.) * Dragør kommunes kirkeskatteprocent +

(Tårnby kommunes kirkeskat i kr. / Amagerland Provstis samlede kirkeskat i kr.) * Tårnby kommunes kirkeskatteprocent

Det generelle matematiske udtryk:

Provstiets kirkeskatteprocent = Σ (kommunens kirkeskat / provstiets samlede kirkeskat * kommunens kirkeskatteprocent)

Oversigten kolonne for kolonne:

- Noter. En kolonne til noter for hver række. Se afsnittet nedenfor.
- Provsti
- Kommune
- Antal kirker
- Antal medlemmer
- Antal medlemmer pr. kirke
- Udskrivningsgrundlag i t.kr.
- Udskrivningsgrundlag pr. medlem i kr.
- Samlet kirkeskat i kr.
- Landskirkeskat i kr.
- Oplyst lokal ligning i kr. . Se afsnittet nedenfor.
- ”Kirkeskat” i procent
- Udligningstilskud. Tilskuddet er på provstiplan fordelt efter medlemmer.

Oplyst lokal ligning

Kirkeministeriet skrev ud til alle provstier og bad om at få oplyst det endelige tal for ligningsbeløbet til de lokale kasser, som provstierne meddelte kommunerne ultimo september 2010 i forbindelse med budget 2011. Det vil sige ligningsbeløb til menighedsråd, PU kasse samt 5% reserve. Det oplyste beløb afviger for næsten alle provstier fra det af Kirkeministeriets beregnede beløb. Det skyldes primært, at mange provstier har et mellemværende med deres kommune, som Kirkeministeriet ikke er bekendt med. For andre provstiers vedkommende – navnlig de i Københavns Kommune – skyldes afvigelser, at de ikke fordeler alene efter medlemmer.

Der skal tages forbehold for indtastningsfejl.

Noteforklaring pr. række

- ** Rækker markeret med ** indikerer kommuner med to eller flere provstier tilknyttet.
- * Rækker markeret med * indikerer provstier med to eller flere kommuner tilknyttet.
- **1** Kerteminde Provsti opkræver 22.230.000 kr. fra Kerteminde kommune. Herudover modtager Kerteminde Provsti 5.595.000 kr., som Nyborg Provsti opkræver i Nyborg Kommune for de fire menig-

hedsråd, der tilhører Kerteminde Provsti, men ligger i Nyborg Kommune. Dertil kommer 97.000 kr. til PUK til Kerteminde Provsti fra Nyborg Kommune.

- **2** Hjørring Nordre og Søndre Provstier har fælles kasse for 5% pulje, og stiftsbidrag. Disse er i oversigten fordelt efter medlemstal. Det samme gælder for udligningstilskuddet til Hjørring Kommune.
- **3** Salling og Skive Provstier har fælles kasse for 5% pulje, og stiftsbidrag. Disse er i oversigten fordelt efter medlemstal. Det samme gælder for udligningstilskuddet til Skive Kommune.
- **4** Herning Nordre og Søndre Provstier har fælles kasse for 5% pulje, og stiftsbidrag. Disse er i oversigten fordelt efter medlemstal.
- **5** Ikast-Brande Provsti modtager 15.255.017 kr. opkrævet i Silkeborg Kommune via Silkeborg Provsti.
- **6** Grene Provsti modtager 19.675.265 kr. opkrævet i Vejle Kommune via Vejle Provsti.

Næste Provsti	Kommune	Antal kirker	Antal medlemmer	Antal medlemmer pr. kirke	Udskrivnings-grundlag 2011 (1000 kr)	Udskrivnings-Samlet kirkekomst 2011 (kr.)	Lokal kirkekomst 2011 (kr.)	Lands-kirkekomst 2011 (kr.)	Oplyst lokal tilvælgning (kr.)	"Kirke-skat" i procent	Udlignings-tilskud (kr.)
* Hillerød Provsti	Ålbred-Hillared	20	37.728	2.886	10.004.048	173.296	64.838.332	49.333.332	15.545.000	47.713.332	0,65%
* Assens Provsti	Assens Kommune	31	37.844	1.224	4.912.052	129.405	48.629.315	48.629.315	38.821.000	38.821.000	0,99%
* Ballerup-Furesø Provsti	Ballerup-Furesø	11	62.535	5.685	11.222.935	179.407	78.719.050	45.279.050	17.440.000	59.819.550	0,79%
6 Østre Provsti	Dibøl Kommune	26	39.415	1.516	3.372.922	85.575	30.019.006	24.778.006	5.241.000	45.648.958	0,89%
Bornholms Provsti	Bornholms Regionskommune	24	35.989	1.500	4.385.469	127.413	42.844.862	35.519.862	7.125.000	35.039.372	0,92%
* Glostrup Provsti	Bornby-Glostrup-Ålbred-Hillared-Vallensbæk	10	64.501	6.459	10.724.125	166.263	80.944.555	64.280.555	16.664.000	61.918.245	0,76%
* Bornslev Provsti	Bornslev Kommune	21	32.977	1.562	4.098.321	124.960	45.081.531	38.713.531	6.368.000	37.699.202	1,01%
* Aarslev Provsti	Dugør - Tirby	6	42.976	7.163	7.096.198	165.125	43.894.360	32.867.360	11.027.000	30.968.984	0,62%
* Frederiksund Provsti	Egedal-Frederiksund	26	71.178	2.738	11.222.985	157.675	96.451.262	79.012.262	17.439.000	75.015.500	0,87%
*** Skals Provsti	Lyngby-Faxe	19	73.848	3.887	10.732.882	145.337	88.280.955	71.663.253	16.677.701	60.130.398	0,83%
** Riba Dampprovsti	Lyngby Kommune	22	28.975	1.317	4.051.283	139.820	33.815.395	28.529.095	6.295.299	33.239.365	0,81%
* Favrskov Provsti	Favrskov Kommune	36	41.796	1.161	5.628.295	134.666	58.247.000	49.591.000	8.746.000	59.343.172	1,40%
* Tryggevælde Provsti	Faxe-Stevns	37	49.207	1.333	6.824.139	138.407	74.241.142	65.637.142	10.604.000	60.700.211	1,09%
* Frederiksborg Provsti	Frederiksborg-Høsteds	10	48.471	4.847	10.247.459	211.414	64.258.910	48.333.939	15.925.000	48.311.000	0,67%
Fredericia Provsti	Fredericia Kommune	11	42.370	3.852	6.224.771	146.915	54.777.985	45.184.985	9.673.000	45.475.000	0,88%
Frederiksborg Provsti	Frederiksborg Kommune	11	64.388	5.853	13.319.645	206.965	66.647.000	45.950.000	20.697.000	40.954.706	0,59%
Frederikshavn Provsti	Frederikshavn Kommune	28	55.442	1.980	7.335.637	135.920	77.617.267	65.967.267	11.710.000	64.419.267	1,07%
** Fåborg Provsti	Fåborg-Middelfyn Kommune	19	21.275	1.320	2.371.562	127.735	28.534.405	24.311.488	4.222.917	25.882.093	1,07%
** Middelfyn Provsti	Fåborg-Middelfyn Kommune	18	24.878	1.382	3.171.792	252.882	33.366.812	28.428.729	4.938.083	27.385.323	1,07%
* Gentofte Provsti	Gentofte Kommune	10	52.470	5.247	13.268.731	252.882	61.381.000	49.783.000	20.618.000	39.231.000	0,44%
* Gladsaxe-Højeby Provsti	Gladsaxe - Højeby	11	64.227	5.839	10.844.431	168.845	81.962.591	65.111.591	16.851.000	64.434.742	0,78%
* Greve-Solled Provsti	Greve-Solled	14	55.528	3.966	9.364.890	168.652	79.308.084	58.798.084	14.552.000	57.578.917	0,79%
** Lolland Østre Provsti	Guldborgsund Kommune	21	16.980	809	2.166.717	127.604	25.350.592	21.983.727	3.366.865	27.326.051	1,17%
** Falster Provsti	Guldborgsund Kommune	34	36.872	1.084	4.705.018	127.604	55.948.707	47.737.573	7.311.135	49.198.512	1,17%
* Haderslev Dampprovsti	Haderslev Kommune	29	49.783	1.717	6.833.343	137.263	64.916.759	54.298.759	10.618.000	55.402.657	0,97%
* Frederiksvæk Provsti	Haderslev - Grønskov	21	59.080	2.813	8.483.514	143.594	76.542.812	63.359.812	13.183.000	65.388.345	0,96%
* Hørdamønde Provsti	Hørdamønde Kommune	33	41.147	1.247	5.630.271	136.347	60.590.827	51.872.827	8.718.000	44.956.479	1,08%
* Helsingør Dampprovsti	Helsingør Kommune	11	46.290	4.208	7.299.754	157.696	56.938.081	45.595.081	11.343.000	52.441.000	0,78%
**4 Helsing Nørde Provsti	Helsing Kommune	22	32.203	1.464	4.331.185	134.696	42.878.734	38.148.536	6.730.158	38.480.224	0,99%
**4 Helsing Sønde Provsti	Helsing Kommune	17	42.890	2.518	5.756.443	134.696	56.988.784	48.043.814	8.944.842	43.673.058	0,99%
**2 Hjørring Nørde Provsti	Hjørring - Larsø	25	24.495	1.065	3.318.223	135.476	39.725.004	34.369.101	5.156.702	33.386.967	1,20%
**2 Hjørring Sønde Provsti	Hjørring Kommune	27	37.415	1.395	4.762.139	136.607	56.671.732	49.271.435	7.400.298	50.641.933	1,19%
* Højeby Provsti	Højeby Kommune	32	37.525	1.262	8.017.845	139.798	76.971.312	64.512.312	12.459.000	64.885.000	0,96%
* Høsteds Provsti	Høsteds Kommune	22	44.619	2.028	6.963.489	156.512	75.420.817	64.569.817	10.851.000	52.598.083	1,08%
* Hørsens Provsti	Hørsens Kommune	32	68.934	2.154	9.520.748	138.114	84.734.657	69.940.657	14.794.000	69.787.000	0,89%

Næste Provsti	Kommune	Antal med- lemmer	Antal klere	Antal med- lemmer pr. kirke	Udskrivnings- grundlag 2011 (1000, kr)	Udskrivnings- grundlag pr. medlem (kr)	Samlet kirkeskat 2011 (kr)	Lokal kirkeskat 2011 (kr)	Lands- kirkeskat 2011 (kr)	Oplyst lokal ligning (kr)	"Kirke- skat" i procent	Udlignings- tilskud (kr)
**	Rødovre-Hvidovre Provsti	9	62.539	6.949	10.030.590	140.389	72.220.248	58.634.248	13.586.000	53.580.000	0,72%	-
**	Høje Taastrup Provsti	10	45.123	4.512	7.375.014	182.358	63.295.220	51.895.220	11.398.000	51.895.219	0,84%	-
5	Bian Brøndby Provsti	27	48.448	1.794	4.821.825	98.528	48.218.250	40.725.250	7.493.000	40.689.776	1,00%	-
**	Jægersborg Provsti	30	35.183	1.173	4.438.995	128.162	53.287.940	46.369.940	6.898.000	47.552.690	1,20%	1.928.000
**	København Provsti	37	42.785	1.158	5.782.165	135.145	58.399.867	49.414.867	8.985.000	47.549.851	1,01%	1.508.000
1	Kerteminde Provsti	17	25.988	1.529	2.774.032	168.731	27.740.320	23.429.320	4.311.000	23.230.000	1,00%	-
**	Kolding Provsti	31	75.987	2.451	10.971.941	344.439	101.136.245	86.087.245	17.049.000	85.475.929	0,94%	-
**	Vor Frue Provsti	7	11.761	1.672	1.996.418	179.619	15.711.331	12.869.125	3.102.205	37.430.928	0,89%	-
**	Holsten Provsti	8	15.996	1.988	2.715.872	179.619	21.710.964	17.493.916	4.217.048	38.025.927	0,89%	-
**	Osterbro Provsti	9	44.919	4.991	7.664.053	179.619	61.312.384	49.403.319	11.909.065	51.371.196	0,80%	-
**	Nørrebro Provsti	12	37.010	3.084	6.314.624	179.619	50.516.960	40.704.754	9.812.206	45.067.362	0,89%	-
**	Vesterbro Provsti	10	31.658	3.168	5.401.689	179.619	43.211.724	34.818.457	8.393.267	41.129.255	0,89%	-
**	Bydølsgade-Børnshøj Provsti	11	47.675	4.334	8.134.280	179.619	65.074.198	52.434.454	12.639.744	51.518.837	0,80%	-
**	Vallø-Vardere Provsti	10	54.419	5.442	9.284.937	179.619	74.279.450	59.851.716	14.427.734	45.421.117	0,89%	-
**	Åssøjterbo Provsti	11	73.727	6.702	12.579.257	179.619	100.633.989	81.087.258	19.546.731	46.897.875	0,89%	-
**	Køge Provsti	17	48.828	2.754	6.946.564	144.348	60.435.107	49.641.107	10.794.000	48.678.784	0,87%	-
**	Langtand Provsti	20	11.954	598	1.530.399	128.024	17.752.628	15.374.628	2.378.000	20.385.398	1,94%	5.328.000
**	Løngov Provsti	17	22.536	1.328	3.411.974	151.480	36.166.924	30.864.924	5.102.000	30.864.000	1,00%	-
**	Lolland Vests Provsti	25	29.185	807	2.632.242	129.335	33.429.473	29.339.473	4.090.000	33.826.691	1,27%	4.625.000
**	Malbø Dødsprovsti	31	22.278	719	2.826.627	128.880	34.787.512	30.375.487	4.392.025	35.397.000	1,27%	6.596.433
**	Kongens Lyngby Provsti	23	17.530	763	2.224.202	128.880	27.357.684	23.901.710	3.455.973	27.458.913	1,27%	5.190.567
*	Rødovre Provsti	6	39.073	6.512	8.267.947	211.603	52.088.066	39.240.966	12.848.000	37.118.469	0,67%	-
**	Falck Provsti	14	17.286	1.235	2.289.735	132.462	26.373.949	22.773.949	3.598.108	24.872.696	1,17%	718.851
**	Ribe-Mønstergaard Provsti	19	20.778	1.094	2.752.291	132.462	31.651.530	27.374.458	4.276.892	26.946.035	1,17%	912.149
**	Middelfart Provsti	21	33.846	1.612	4.725.047	139.604	45.228.000	37.886.000	7.342.000	35.962.778	0,97%	-
**	Morsø Provsti	33	18.883	572	2.475.075	131.074	29.700.900	25.854.900	3.846.000	34.730.000	1,20%	8.933.000
**	Norddjurs Provsti	38	34.024	895	4.388.376	128.979	43.883.760	37.964.760	6.819.000	41.832.000	1,00%	-
**	Bjergum Provsti	30	28.930	898	3.441.488	127.794	35.791.475	30.443.475	5.348.000	35.073.669	1,04%	-
1	Nyby Provsti	15	22.473	1.508	3.669.956	188.284	42.204.494	38.501.494	3.703.000	35.655.596	1,17%	-
**	Odder Provsti	14	18.995	1.357	2.694.266	137.103	26.042.660	21.995.660	4.047.000	20.555.000	1,00%	-
**	Odense Sankt Knuds Provsti	12	66.112	5.509	9.492.245	143.378	64.547.267	49.797.491	14.749.775	52.362.832	0,68%	-
**	Ribe Provsti	25	83.131	3.326	11.958.675	143.578	81.182.989	62.611.765	18.571.225	60.061.275	0,68%	-
**	Odø og Skjerve Provsti	15	28.683	1.912	3.684.451	128.453	34.107.424	30.382.424	3.725.000	30.006.591	0,98%	-
**	Randers Søndre Provsti	24	45.921	1.913	6.257.754	135.837	55.516.008	45.823.430	9.692.578	40.653.950	0,89%	-
**	Randers Nordre Provsti	33	37.416	1.134	5.082.463	135.837	45.233.923	37.336.921	7.897.422	42.503.959	0,89%	-

Bilag 7

Uddrag af tidligere betænkninger

Betænkning nr. 495, 1968, vedrørende den kirkelige administration II

Side 7:

”*Provstiudvalgene* – provsten og 2 læge medlemmer, valgt af provstiets menighedsrådsmedlemmer – fører det umiddelbare tilsyn med menighedsrådenes varetagelse af administrative økonomiske anliggender vedrørende bestyrelsen af præstegårde og jorder samt kirker og kirkegårde, ligesom provstiudvalgene har en udstrakt kompetence med hensyn til budgetter og regnskaber for de kirkelige kasser uden for købstæderne. Ligesom stiftsøvrighederne er provstiudvalgene endvidere mellemed i den kirkelige administration, således at alle sager, der skal forelægges en højere myndighed, stiftsøvrighed eller ministerium, til afgørelse, fremsendes med provstiudvalgets erklæring”.

Side 8:

”*Provsterne* udgør som den statslige kirkelige underøvrighed det administrative mellemed mellem biskoppen og provstiets præster og menighedsråd. Tjenstlige henvendelser fra præster og menighedsråd til biskop, stiftsøvrighed eller ministerium skal fremsendes gennem provsten, forsynet med hans udtalelse. Meddelelser til præster og menighedsråd fra overordnede kirkelige instanser sendes ligeledes gennem provsten. Provsterne foretager præsteindsættelser og leder i biskoppens forfald menighedsrådenes møder i anledning af præstevalg. Endvidere påhviler det provsterne at føre tilsyn med de af præster, kordegne og kirkebylærere førte ministerialbøger med dertil hørende arkiver samt hvert 3. år at lede synet over kirker, kirkegårde og præstegårde.”

Betænkning nr. 610, 1971, om folkekirken i det moderne samfund

Side 35

”2.1.14 Provster

Provster udnævnes af kongen efter indstilling fra kirkeministeren. En provst har altid i forvejen et sognepræsteembede i sit provsti. Stillingen som provst er undtaget fra opslag og kan derfor ikke søges. I praksis har provstiets biskop en afgørende indflydelse på, hvem der bliver provst.

Provsten fører på biskoppens vegne tilsyn med provstiets præster og menighedsråd. Alle tjenstlige henvendelser følger tjenestevejen gennem provst og biskop. Provsten fører tilsyn med præstegårde, kirker og kirkegårde og foretager regelmæssig syn over dem. Han fører desuden tilsyn med, at kirkebø-

gerne er ført efter reglerne. Han indsætter præster og kan indvi kirker på biskoppens vegne.

Sognepræsten ved en domkirke er desuden domprovst og fungerer som biskoppens stedfortræder.”

Side 36:

”2.1.15 Biskopper

Biskopperne fører tilsyn med præster og menighedsråd. I Danske Lov er dette tilsyn meget bredt defineret. Hvad tilsynet består i er i nogen grad overladt til enhver tids syn på bispeembedet og også i nogen grad til den enkelte biskop selv.

Tilsynet udøves bl.a. ved visitatser, d.v.s. personlige besøg hos den pågældende præst og menighedsråd.

Biskoppen er kirkelig overøvrighed og har som sådan en række administrative funktioner. Bl.a. medvirker han ved besættelse af præstestillinger.”

Side 93:

”3.4.9.2.2.3 Kommissionens vurdering af behovet

Det er efter kommissionens mening et problem for folkekirken, at der ikke findes tilstrækkelige forsknings- og uddannelsesmuligheder i de generelle adfærdsvidenskaber og deres underafdelinger af speciel kirkelig interesse. Det er desuden ikke muligt for de forskellige kirkelige myndigheder at stille krav om eller anbefale uddannelse af kirkelige medarbejdere, og det har heller ikke været muligt at stille særligt kirkelige forskningsopgaver.”

Side 121:

”4.2.2 Provstiråd

Der har (som nævnt i afsnit 3.4.1.2) været betænkelighed ved at videreføre de nuværende provstiudvalg, *fordi* de dækker områder, der ikke er identiske med storkommunerne, *fordi* de har for få medlemmer, *fordi* de er indirekte valgte, og *fordi* opstillingsreglerne er uklare. Den administrative grundenhed, provstiet, bør efter kommissionens mening have sit eget, direkte valgte, kirkelige råd. Dette råd bør benævnes provstiråd. Provstirådene beskrives nærmere i det følgende.”

Betænkning nr. 1182, 1989, angående ansættelse i stillinger i folkekirken m.m.

Side 34:

1.3. Provstestillinger/

1.3.1. Provster:

”Indtil tjenestemandreformen af 1969 blev provstestillingen betragtet som et hverv, der uden opslag henlagdes til en af sognepræsterne i provstiet. Denne vederlagdes for varetagelse af hvervet med et særligt provstetillæg til præstelønnen.

Ved tjenestemandreformen af 1969 klassificeredes provstestillingerne sammen med de tilknyttede præstestillinger som chefstillinger i lønramme 36 og 37. Der var ikke dermed tilsigtet nogen ændring i det forhold, at provstestillingen er knyttet til en sognepræstestilling i provstiet. Som tjenestemandsstilling var provstestillingerne imidlertid undergivet de almindelige regler i tjenestemandloven om opslag. I medfør af tjenestemandlovens § 40, stk. 2, fastsatte Kirkeministeriet efter forhandling med Finansministeriet ved cirkulære af 7. september 1979 regler herom (bilag 5). Efter disse regler oplås ledige provstestillinger internt, d.v.s. mellem de ansatte præster i provstiet. Ansøgningsberettiget er tillige ansøgere til den præstestilling, som hidtil har været knyttet sammen med provstestillingen.

Hensigten med reglerne var dels at betrygge ansættelsesproceduren gennem et opslag dels i beskeden omfang at åbne mulighed for at tage ansøgere uden for provstiets grænser i betragtning. Denne mulighed er imidlertid betinget af, at ansøgeren til provstestillingen opnår menighedsrådets indstilling til den samtidig ledige præstestilling.

Nogle ganske enkelte ude fra kommende ansøgere er faktisk udnævnt som provster. Det drejer sig om 3 af i alt 64 udnævnte provster.

Provstiudvalget, for hvilket provsten indtil 1978 var født formand og nu er forretningsførende medlem, fik ved den kirkelige administrationsreform af 1970 udvidet sit forretningsområde væsentligt. Dette – og de stigende krav om at holde de offentlige udgifter i ro – har medført, at bestridelsen af funktionerne som provst er blevet væsentligt mere tidskrævende, end det hidtil har været tilfældet. Der er åbnet mulighed for antagelse af medhjælp af provstiudvalgene, og en aflastning er endvidere sket ved den for få år siden gennemførte provstirevisionsordning. Det er imidlertid fortsat sådan, at provsterne anvender en ikke uvæsentlig del af deres samlede arbejdstid på provsteforretningerne. Når det tages i betragtning, at provsteforretningerne pålægges så at sige oven i sognepræstetjenesten, kan det ikke undre, at nogle menighedsråd har følt, at provstefunktionens varetagelse skete delvis på bekostning af menigheden. Dette har i hvert fald i nogle tilfælde haft til føl-

ge, at et menighedsråd i et pastorat, hvortil provstefunktionen havde været knyttet, har betinget deres indstilling om præstestillingens genbesættelse af, at ansøgeren ikke tillige søgte provstestillingen. Der er dermed i flere tilfælde etableret en uventet, men effektiv bremse for tilgangen udefra af egnede ansøgere til ledige provstestillinger.

Til aflastning af nogle provster i deres præstetjeneste er der ansat deltidsbeskæftigede hjælpepræster. Sådanne støtteordninger er dog ikke altid anset for tilfredsstillende for menighedsrådene, da der i hjælpepræstestillinger med en beskæftigelsesgrad på ca. $\frac{1}{4}$ selvsagt vil finde hyppigt personskifte sted.

Et flertal (E. Bagger, K. Bagger, Anker Honoré, Henning Rasmussen og Bertil Wiberg) mener, at de nugældende ansættelsesregler har nogle uheldige følgevirkninger og ikke i alle tilfælde virker tilfredsstillende. Flertallet foreslår derfor, at provstestillingerne fremtidig knyttes varigt til en bestemt præstestilling i provstiet. Flertallet mener, at der vil være mange fordele forbundet med en sådan ordning.

Først og fremmest vil den give mulighed for en afgrænsning af præstestillingen, således at denne sammen med provsteforretningerne kan varetages på tilfredsstillende vis inden for en rimelig samlet arbejdstid. Dette kan ske enten således, at provsteforretningerne knyttes til et lille pastorat, som ellers ved ledighed måtte forventes sammenlagt med et andet pastorat, eller derved at provsteforretningerne knyttes til et pastorat med flere præstestillinger. Antallet af præstestillinger måtte i sidstnævnte tilfælde fastsættes under hensyntagen til provstefunktionen.

En nyordning ville endvidere give nyudnævnte provster den betydelige støtte, at de rykker ind i fungerende kontorer. Sekretærfunktioner, kontorbygninger, arkiv o.s.v. vil kunne tilrettelægges varigt efter formålet. Allerede i dag viser ansøgninger til Kirkeministeriet om udbygning af præsteboliger med henblik på provstiudvalgskontor, -arkiv m.m. behovet for passende rammer. Under den nuværende ordning, hvor provst/provstiudvalg kun midlertidigt huses i den pågældendes præstebolig, kan disse anmodninger ikke imødekommes.

Endelig vil den foreslåede nyordning give mulighed for, at provstestillingerne efter sædvanligt opslag kan søges af alle, der opfylder betingelserne for ansættelse i præstestilling. Dette vil give større valgmulighed og dermed mulighed for bedre kvalifikationer hos de ansatte.

Den nuværende ordning, der dog åbner mulighed for ansøgere udefra, lægger megen vægt på lokalkendskab. Der vil i nyordningen intet være til hinder for valg af en lokal ansøger, såfremt samtlige omstændigheder – herunder lokalkendskabet – taler derfor. Men i øvrigt anser flertallet ikke lokalkendskabet for en afgørende kvalifikation. Man henviser bl.a. til, at der ikke er indhøstet dårlige erfaringer vedrørende den tilsvarende ordning for domprovster.

Ved besættelse af provstestillinger efter nyordningen må de involverede interesser afvejes efter hinanden og tilgodeses i overensstemmelse hermed. Menighedsrådets interesse retter sig ensidigt imod pastoratets præstelige betjening, medens såvel biskoppen som kirkeministeren må have den bedst mulige varetagelse af såvel præstetjenesten som provsteforretningerne for øje. Flertallet skønner, at de forskellige, dog til dels sammenfaldende, interesser er tilgodeset ved affattelsen af § 13i udvalgets lovudkast (bilag 1).

Gennemførelse af nyordningen må ske efterhånden som ledighed indtræder i provstestillingerne, men må forberedes inden. Der vil naturligvis kunne opstå problemer ved, at der ikke tidsmæssigt bliver sammenfald mellem ledighed i provstestillingen og i en passende præstestilling, hvortil provstestillingen kan knyttes. Dette vil i hvert fald være tilfældet, såfremt den hidtidige provst er afskediget fra provstestillingen, men fortsat er ansat i sin præstestilling. En problemløsning vil være særdeles konkret betinget. Elementer heri kan være midlertidige konstitutioner i den ene eller den anden stilling. Det må i det hele forudses, at gennemførelsen af nyordningen i alle provstier vil strække sig over et betydeligt tidsrum.

Mindretallet (Asger Gewecke, Kjeld Holm, P.E. Severin og Helge Skov) anser ikke tiden for moden til at gennemføre en nyordning for ansættelse i provstestillinger. For få år siden her reglerne herom været drøftet af Folketinget, hvor det blev konstateret, at der ikke skulle ske udvidelse af ansøger-skaren. Kirkeministeriets forslag herom blev afvist af Folketinget. Ministeriet forsøgte herefter med en prøveordning, der blev iværksat den 30. marts 1984 og ophævet 30. januar 1985, hvorefter der var enighed om at gå tilbage til den hidtil gældende ordning.

Efter mindretallets opfattelse vil et forslag om ændret procedure allerede nu ikke være hensigtsmæssigt. De hidtidige forsøg har vist, at den nuværende ordning fungerer bedst.

Efter nyordningen vil der være tilbøjelighed til at besætte provstestillingerne alene ud fra de hertil krævede kvalifikationer, medens den nuværende delte ansættelsesprocedure som henholdsvis præst og provst tilgodeser såvel hensynet til præste- og provstestillingen. Provstierne indeholder i gennemsnit ca. 16 sognepræster hver. Dette må anses for et passende rekrutteringsgrundlag til chefstilling, når der tillige tages hensyn til den mulighed, som dog findes i ordningen med hensyn til rekruttering udefra. Aflastning af provsterne må kunne ske med samme personalemæssige bistand som tilsvarende personalegrupper.

Hertil kommer, at mindretallet ikke deler flertallets opfattelse af, at et provstis præster vil søge provstestillingen i samme omfang som hidtil, såfremt dette medfører, at anden præstestilling i provstiet samtidig skal søges. Da mindretallet tillægger lokalkendskabet væsentlig betydning for varetagelse af

provstestillingen på bedst mulig måde, anser man dette for en afgørende mangel ved nyordningen.

Det er endvidere mindretallets opfattelse, at gennemførslen af en nyordning vil være så vanskelig, at der bør påvises væsentlige mangler i den måde, den nuværende ordning fungerer, forinden man inddrager sig herpå.

Mindretallet mener derfor, at den nuværende ordning bør videreføres og foreslår derfor lovudkastets bestemmelse om ansættelse i provstestilling udformet som nedenfor anført, hvorved særligt er tilsigtet at inddrage udefra kommende ansøgere i det omfang, principperne i den nuværende ordning overhovedet giver mulighed derfor.

»§... Stillinger som provst besættes efter internt opslag, ved hvilket der gives følgende adgang til at søge den ledige stilling:

- 1) Personer, der er ansat i sognepræstestilling i provstiet ved ansøgningsfristens udløb.
- 2) Ansøgere til sognepræstestilling, hvortil provstestillingen hidtil har været knyttet, såfremt der er ledighed i denne stilling.
- 3) Ansøgere til eventuelt andre ledige sognepræstestillinger i provstiet, såfremt ansøgningsfristen til disse stillinger udløber tidligst 14 dage før og senest 14 dage efter udløbet af ansøgningsfristen til provstestillingen.

Stk. 2. Biskoppen indstiller til kirkeministeren tre ansøgere i prioriteret rækkefølge.«

1.3.2. Domprovster:

Om ansættelsesproceduren til domprovstestillinger indeholder særlige regler i menighedsrådsloven af 1922 § 43 a (bilag 4). Bestemmelsen indsattes i menighedsrådsloven ved lov nr. 212 af 25. maj 1983.

Efter bestemmelsen gives der domsognets menighedsråd og biskoppen lejlighed til hver for sig at udtale sig for tre ansøgere. Kirkeministeren er i sin afgørelse ikke bundet af disse udtalelser, men kan dog ikke vælge en ansøger, som ikke er omfattet af biskoppens udtalelse, før sagen har været drøftet med biskoppen.

I de ca. 6 år bestemmelsen har været anvendt, er der udnævnt 5 domprovster. I alle 5 tilfælde er den ansøger, som domsognets menighedsråd har udtalt sig for som nr. 1, udnævnt. I 3 tilfælde var ansøgeren tillige nævnt af biskoppen som nr. 1. I de 2 øvrige tilfælde var den udnævnte ansøger kun nævnt af biskoppen som nr. 2. I disse tilfælde forelå dog den særlige omstændighed, at biskoppens højest prioriterede ansøger var fyldt 60 år.

Der kan altså konstateres en høj grad af overensstemmelse mellem menighedsrådenes og biskoppens vurdering. Da biskopperne afgiver deres udta-

lelse sidst, kan det ikke udelukkes, at udtalelserne i vist omfang er påvirket af menighedsrådets indstilling.

Siden 1970 er der fra Kirkeministeriet sket en omfattende decentralisering af sagsbehandling og afgørelser til stiftsøvrighederne. Denne udvikling, der stadig står på, har ikke kunnet undgå at påvirke biskoppernes arbejdsituation. Denne betænkning indeholder i kap. 2, afsnit 2.2.4, forslag, som yderligere vil belaste denne. I overvejelserne om en aflastning af biskopperne, har Kirkeministeriet inddraget en forøget anvendelse af domprovsterne i bispeforretningens varetagelse. Muligheden heraf vil selvsagt afhænge af, om biskoppen i det konkrete tilfælde kan forvente en sagsbehandling og afgørelse, som er i overensstemmelse med den administrative linie, som biskoppen selv har anlagt i stiftets administration. Denne udvikling understreger, at biskoppen bør have afgørende indflydelse på valg af domprovst.

En øget mulighed for biskoppen til at afgrænse de ansøgere, som biskoppen kan anbefale som sin stedfortræder og medarbejder, kunne opnås ved samme fremgangsmåde, som af flertallet er foreslået i forbindelse med ansættelse af provster jf. foran afsnit 1.3.1 og udvalgets lovudkast § 13 (bilag 1). Da domsognets menighedsråd og menighedsrådene i de pastorater, hvortil provstestilling af flertallet foreslås tilknyttet, har identiske interesser, vil samme retsstilling også være naturlig.

På den anden side synes der ikke at være afgørende grund til at opretholde kirkeministerens valgmulighed uden for de indstillede ansøgers række, hvorfor udvalget som helhed kan foreslå, at flertallets forslag om udnævnelse af provster finder tilsvarende anvendelse på ansættelse af domprovster.

1.3.3. Værnsprovster

Indtil tjenestemandreformen af 1969 blev funktionen som værnsprovst (hærprovst, orlogsprovst og flyverprovst) vederlagt gennem et honorar, der blev udredet af Forsvarsministeriet, der ligeledes i samråd med Kirkeministeriet ansatte værnsprovsterne.

Dette forhold ændredes efter 1969 i lighed med de tilsvarende ændringer for provsterne i øvrigt. Stillingen som hærprovst er blevet varigt knyttet til stillingen som sognepræst ved Kastels Kirke, ved hvis besættelse menighedsrådet ikke medvirker, jf. bestemmelsen i § 34 i menighedsrådsloven af 1922 (bilag 4). Stillingen som orlogsprovst er fortsat varigt tilknyttet stillingen som provst for Holmens provsti og sognepræst ved Holmens Kirke, ved hvis besættelse menighedsrådet heller ikke medvirker, jf. samme lovbestemmelse. Derimod er stillingen som flyverprovst ikke varigt tilknyttet til en bestemt præstestilling, men ønske herom har været fremsat af Forsvarsministeriet. En ændring i overensstemmelse hermed må forventes at finde sted i forbindelse med personskifte.

De administrative ændringer, der således er sket, er gennemført med den afgørende forudsætning, at Forsvarsministeriets indflydelse på udnævnelse af værnsprovsterne bevares. Ansættelsesproceduren bør derfor næppe formaliseres, men ansættelserne bør – som det var tilfældet ved ansættelse af den nuværende hærprovst – ske i et samråd mellem biskoppen over København Stift (som tilsynsførende med værnens kirkelige betjening), Forsvarsministeriet og Kirkeministeriet, i hvilket menighedsrådenes synspunkter inddrages.

Det foreslås derfor, at stillingerne som værnsprovst undtages fra de almindelige indstillingsregler, jf. udvalgets lovudkast § 7, stk. 2 og § 13, stk. 3 (bilag 1).

Ved § 34 i menighedsrådsloven af 1922 (bilag 4) er – udover sognepræstestillingerne ved Holmens og Kastels kirker i København – tillige sognepræstestillingen ved Garnisons kirke, ligeledes i København, undtaget fra bestemmelserne om menighedsrådenes indstillingsret. Forudsætningerne for denne bestemmelses opretholdelse er bortfaldet. Bestemmelserne om en særstilling for sognepræstestillingen foreslås derfor ikke videreført.”

Derudover er der i betænkningen på side 70 et afsnit der omhandler de nu afskaffede provsteretter.

Betænkning nr. 1264, 1994, om præstestillinger

Side 36:

”B. Sekretærhjælp til provster.

Ifølge økonomilovens § 24, stk. 2, virker provsten som provstiidvalgets forretningsførende medlem og drager omsorg for udførelse af udvalgets beslutninger.

Som provst vælges en præst i provstiet, og ud over at være provst skal vedkommende stadig fungere som præst i sin hidtidige præstestilling.

I sin egenskab af forretningsfører for provstiidvalget varetager provsten provstiidvalgets korrespondance og behandling af budget og regnskab for provstiets kirke- og præstegårdskasser, synsforretninger vedrørende kirker, kirkegårde og præsteboliger.

Stiftsøvrigheden godkender ansættelse af provstesekretærer, der normalt er deltidsansatte med en vekslende arbejdsbyrde, som er størst i de perioder, hvor der udarbejdes budget og ved aflæggelse af regnskab.

Under henvisning til provstens store arbejdspress finder udvalget, at det bør overvejes om sekretærhjælp til provster bør bevilges i større omfang end hidtil.”

Betænkning nr. 1477, 2006, Opgaver i sogn, provsti og stift

Side 26:

”Provstiet

Der er i dag 111 provstier i folkekirken. Provstierne omfatter i gennemsnit ca. 20 sogne. Der er dog meget stor forskel på antallet af sogne i provstierne – fra 6-7 sogne i nogle provstier i byområder og op til flere end 30 sogne i nogle provstier i landsdistrikter.

I hvert provsti er der et provstiudvalg, som består af 2-7 medlemmer, der er valgt af menighedsrådene, samt af provsten, der er født medlem af og forretningsfører for provstiudvalget.

Provstiudvalget har ansvar for at koordinere den lokale folkekirkelige økonomi.

Provstiudvalget fastsætter således rammerne for de lokale kirkelige kassers budgetter samt det beløb, der skal udskrives i kirkeskat til de lokale kasser. Provstiudvalget er i øvrigt på en række økonomiske, administrative og bygningsmæssige områder godkendende instans i forhold til menighedsrådenes beslutninger. Provstiudvalgets kompetence i forhold til økonomien kan ved enighed mellem menighedsrådene i ligningsområdet overdrages til et beslutende budgetsamråd, der består af repræsentanter for menighedsrådene samt af provstiudvalget.

Provsten fører desuden på biskoppens vegne tilsyn med præsterne i provstiet og tilrettelægger den præstelige betjening af sognene under præsters ferie, fridage og sygdom.

I dag består de væsentligste opgaver på provstiniveau i provstiudvalgets fastsættelse af den lokale ligning og fordeling af ligningsbeløbet mellem de lokale kasser samt af provstens opgaver med gejstligt tilsyn med præsterne og med bygningssyn. Disse opgaver må også fremover forventes at ligge på provstiniveau, men der kan være grund til på visse punkter at ændre på den måde, de varetages på.

Samarbejde mellem sogne

Som anført ovenfor er der en række lokale, kirkelige opgaver, som kun vanskeligt eller slet ikke kan løftes i mange af de små sogne. Her vil provstiet naturligt kunne danne rammen om løsningen af disse opgaver, særligt når provstiet i højere grad kommer til at omfatte samme geografiske område som kommunen, det vil sige et område som borgerne i forvejen har en tilknytning til. Som et eksempel kan nævnes skole-kirke samarbejde, hvor det vil blive lettere og enklere at få samarbejdet i gang, når provsti og kommune dækker samme geografiske område. Det gør det nærliggende at give provstiet mu-

lighed for at spille en større rolle som ramme for forskellige former for samarbejde

mellem sognene.

Et sådant samarbejde mellem sognene inden for et provsti kunne fx vedrøre:

- undervisning og diakoni
- kirkekoncerter
- fælles kommunikation om kirkelige aktiviteter m.v. (kirkeblad, hjemmeside på internettet)
- udviklingsplaner for provstiet, fx kvalitetsudvikling vedrørende kirke og kirkegård, prioritering af vedligeholdelse, byggeplaner, ansættelse af lokalt finansierede præster
- fælles administration af kirkefunktionærernes ansættelsesforhold
- bogføring for de lokale kasser.

Samarbejde inden for provstiets ramme udelukker ikke andre former for samarbejde mellem et mindre antal sogne. Det kan være samarbejde om særlige gudstjenester – eksempelvis børne-, musik- eller stillegudstjeneste – med henblik på den bedst mulige brug af kirkerum og medarbejderressourcer. Det kan også være samarbejde om fælles stillinger, fx at to eller tre sogne inden for et pastorat går sammen om en organiststilling, eller at en række sogne ansætter en fælles kantor.

Arbejdsgruppen foreslår, at de nuværende regler om samarbejde mellem sogne afbureaukratiseres, således at samarbejde ikke længere skal kræve dispensation fra Kirkeministeriet. Det foreslås således, at samarbejde mellem menighedsråd skal kunne etableres uden videre, forudsat at samarbejdet og finansieringen af dette beskrives i en vedtægt, der bekendtgøres på Kirkeministeriets hjemmeside, og som menighedsrådet er forpligtet til at udlevere til enhver, der anmoder herom.

Det vil sige, at alt hvad et menighedsråd i henhold til folkekirkens økonomi-lov kan gøre alene, skal menighedsrådene således også have mulighed for at etablere samarbejde om. Det er naturligvis en forudsætning, at der er budgetmæssig dækning for samarbejdet.

Arbejdsgruppen foreslår herudover, at provstiet skal kunne være ramme for samarbejde mellem menighedsråd. Med dette forslag sigtes der mod samarbejde, der er fælles for provstiet som helhed, herunder samarbejde om opgaver, som mange af provstiets sogne kun vanskeligt kan løfte alene. Der er i høringssvarene bred tilslutning til, at provstiet skal kunne være ramme om et sådant samarbejde mellem sognene.

Samarbejde med provstiet som ramme bør også kunne etableres enkelt og ubureaukratisk. Det bør derfor også i dette tilfælde gælde, at indholdet af samarbejdet og dets finansiering blot skal beskrives i en vedtægt, der bekendtgøres på Kirkeministeriets hjemmeside, og som skal kunne udleveres

på provstikontoret. Så længe samarbejdet alene omfatter aktiviteter, som menighedsrådene efter økonomiloven har ret til at finansiere, bør et samarbejde efter arbejdsgruppens opfattelse ikke kræve nogen dispensation fra Kirkemysteriet.

Der er derimod behov for at sikre, at et sådant samarbejde har solid opbakning i provstiets sogne. Arbejdsgruppen skal derfor foreslå, at samarbejde på provstiniveau alene kan sættes i værk efter beslutning på budgetsamråd med kvalificeret flertal på 2/3 af de vægtede stemmer, som nærmere beskrevet i det følgende afsnit om budgetprocessen.

Denne model indebærer, at enkelte sogne ikke kan blokere for et samarbejde i provstiet. Men de sogne, der ikke ønsker at deltage, skal ikke kunne tvinges ind i samarbejdet, og de skal ikke kunne forpligtes til at stille præster, andre medarbejdere eller lokaler til rådighed for samarbejdet. De må dog acceptere, at der prioriteres midler til et sådant samarbejde af den fælles kasse for provstiet. Dette svarer i realiteten til den gældende retstilstand, hvor det enkelte sogn også må acceptere, at andre sogne prioriterer og får stillet midler til rådighed af provstiudvalget til aktiviteter, som det pågældende sogn ikke selv ønsker at iværksætte, fx for så vidt angår en forskellig prioritering af undervisning, diakoni m.v.

Det vil efter arbejdsgruppens vurdering i mange tilfælde kunne være en god løsning, at de forskellige former for funktionsmenigheder – i fængsler, på hospitaler og på uddannelsesinstitutioner – forankres på provstiniveau, således at de får deres egen kasse.

Arbejdsgruppen er derimod skeptisk over for samarbejde mellem provstier om ansættelse af en personalekonsulent, der skal rådgive menighedsrådene om personaleforhold, da dette blot er udtryk for en form for ”genopfindelse af stiftet”. Hvis et sådant samarbejde er begrundet i ønsket om en mere lokal tilstedeværelse af den pågældende medarbejder, kunne det i stedet overvejes, om stiftet kunne have mulighed for at have en eller flere ansatte med et lokalt placeret arbejdssted i ”den anden ende” af stiftet.

Ansættelse af kirkefunktionærer

Kirkefunktionærer, der er tjenestemænd, er hidtil blevet ansat med folkekirken som ansættelsesområde og sognet som tjenestested, mens ikke-tjenestemænd er blevet ansat i sognet. Der har imidlertid ikke været realitet bag tjenestemændenes ansættelse i folkekirken som helhed. Brug af tjenestemandsansættelse er nu under afvikling, idet der som hovedregel ikke kan ske nyan-sættelse som tjenestemand.

På den baggrund foreslår arbejdsgruppen, at kirkefunktionærer fremover ansættes med provstiet som ansættelsesområde og med et fast tjenestested i et eller flere af provstiets sogne. Blandt høringssvarene er der også et klart flertal, der ønsker denne model, bortset fra kirkefunktionærernes organisationer.

Mange menighedsråd fremhæver vigtigheden af at fastholde menighedsrådets valgfrihed ved ansættelsen.

Det bør fortsat – som det hidtil har været tilfældet også for de tjenestemandsansatte – være menighedsrådet, der er arbejdsgiver, og derfor også menighedsrådet, der vælger, hvem der konkret skal ansættes i den enkelte stilling. Samtidig er det fortsat menighedsrådet, der har den daglige ledelseskompetence over for den ansatte, jf. dog overvejelserne ovenfor om daglig ledelse i sognet.

Arbejdsgruppen finder, at det vil være godt for folkekirken, hvis der indføres en rådighedsordning for kirkefunktionærer, sådan at menighedsrådet har mulighed for at trække på provstiets øvrige ansatte frem for at bruge vikarer ved fx ferie og sygdom. Hermed bliver der en praktisk konsekvens af, at provstiet er ansættelsesområde.

Arbejdsgruppen finder endvidere, at det på budgetsamrådet bør kunne besluttes med et kvalificeret flertal på 2/3, at personalenormeringen flyttes fra menighedsrådet til provstiudvalget, således at personalenormeringen fastlægges som led i budgetprocessen. Budgetsamrådet bør i den forbindelse kunne fastlægge retningslinier for personalenormeringen i provstiet med henblik på at sikre, at forskelle mellem sognenes vilkår er sagligt begrundet.

For at sikre den nødvendige åbenhed om personalenormeringen og dermed provstiudvalgets muligheder for at prioritere driftsbevillingerne foreslås det, at menighedsrådene i alle tilfælde skal aflevere en oversigt over ansat personale og dets normering sammen med budgetforslaget.

Provstens opgaver

Provstens arbejde er i dag delt mellem tjenesten som sognepræst og provste-arbejdet.

Tjenesten som sognepræst bør fastholdes som en væsentlig del af provstens arbejde, da der herigennem sikres en faglig forankring af provstens arbejde som provst. En fordeling med halvdelen af tiden til hver af opgaverne kan være en relevant målsætning, men må afhænge af provstiets størrelse.

Selve provstearbejdet kan opdeles i tilsyn, økonomi og administration. Det må være en målsætning, at det rent administrative, hvor provsten fx alene fungerer som postkontor, så vidt muligt afskaffes eller placeres andre steder. Tilsynet med præsterne må forventes at komme til at fylde mere i de kommende år med blandt andet medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og introduktion og vejledning af nye præster. Økonomiopgaven, hvor provsten er forretningsfører for og medlem af provstiudvalget, vil også fremover stå centralt og også blive mere krævende, i det omfang provstiet kommer til at danne rammen om samarbejde mellem sognene.

Langt hovedparten af alle høringssvar er positive over for, at provsten bør

lettes for administrative opgaver, og at provsten også har en opgave i forhold til at befordre samarbejde inden for provstiet. Svarene fra biskopper og stiftsøvrigheder fremhæver særligt, at tilsynsopgaver og præsteopgaver skal fylde mere i provstens stilling.

Provstesyn

Provsten har hidtil brugt en betydelig del af sin tid på det såkaldte provstesyn af kirker, kirkegårde m.v., som skal gennemføres hvert tredje år. Provsten bistås her af provstiets bygningsagkyndige, typisk en arkitekt. Provstesynet supplerer det årlige syn, som menighedsrådet gennemfører sammen med rådets egen bygningsagkyndige. Provstesynet er primært et bygningsteknisk syn særligt med henblik på, om der er nødvendige vedligeholdelsesarbejder, som kræver en anlægsbevilling fra provstiet. Det er dog også et liturgisk begrundet syn af, om kirkerummet lever op til de liturgiske krav til stand og udstyr.

Den oprindelige begrundelse for indførelse af provstesyn i 1861 – at kirkerne var så brøstfældige, at gudstjenesten led under det – kan ikke længere siges at være relevant. Når provstiet fortsat bør forestå et periodisk tilsyn med kirkebygningen, hænger det dels sammen med, at der med synet skabes det fornødne grundlag for provstiudvalgets prioritering af anlægsrammen, dels at kirkebygningerne udgør en fælles arv for hele folkekirken, som det ikke alene er op til det enkelte menighedsråd at forvalte. Men arbejdsgruppen foreslår, at intervallet for provstiets deltagelse i synet ændres, sådan at dette syn alene holdes hvert fjerde år, svarende til én gang i menighedsrådets funktionsperiode.

For så vidt angår det bygningstekniske syn, har provsten ingen særlige kompetencer til at forestå synet. Arbejdsgruppen foreslår derfor, at provsten ikke skal deltage i selve synsforretningen over kirkebygningen og kirkegården. Denne synsforretning foreslås fremover udført af menighedsrådet (valgte medlemmer og præster), menighedsrådets bygningskyndige og den af provstiudvalget udpegede bygningskyndige. Provstiets bygningskyndige leder synet. Provsten skal have mulighed for at deltage i synet efter eget ønske.

Det liturgisk begrundede tilsyn med kirkerummet og med kirkegård og kapel kan allerede siges at være varetaget af sognepræsten. Dels har sognepræsten – ligesom menighedsrådets valgte medlemmer – pligt til at deltage i det årlige syn og her gøre sine synspunkter gældende, dels har sognepræsten i kraft af sit embede et liturgisk tilsyn med kirken. Hvis sognepræsten finder, at gudstjenesten eller de kirkelige handlinger lider ved mangler ved bygning eller udstyr, har præsten dels mulighed for at gøre dette synspunkt gældende ved de årlige syn eller på et møde i menighedsrådet. Hvis menighedsrådet afviser at foretage sig noget, vil præsten have pligt til at indberette forholdet til provsten, og provsten har endvidere mulighed for at tage sådanne spørgsmål op i tilfælde af klager fra medlemmer af menigheden.

Administrative opgaver

Arbejdsgruppen foreslår, at provsten lettes for en række administrative opgaver.

Det gælder opgaver i forbindelse med planlægning af præsters ferier og vikardækning i forbindelse med kortere sygdom. I stedet foreslås, at præsterne som udgangspunkt selv – inddelt i passende grupper – administrerer ferie- og fridags- samt sygevikarplanlægningen. En sådan mulighed for selvstændig planlægning skal kombineres med en forpligtelse til løbende at holde provsten og tjenestestedet (kirken) orienteret om resultatet af præsternes tilrettelæggelse af ferieafvikling og afholdelse af fridage. En sådan ordning anvendes allerede flere steder, blandt andet på Hindsholm og i Kolding.

Ansvar for fortsat ligge hos provsten, som blandt andet skal udarbejde de lokale retningslinier for præsternes ferie- og fridagsplanlægning, herunder frister for planlægningen. Men målsætningen skal være, at provsten alene bliver inddraget i selve planlægningen, hvor det ikke er muligt for præsterne at blive enige. Såfremt ordningen ikke kan bringes til at fungere i det enkelte tilfælde, kan provsten træffe beslutning om at vende tilbage til den traditionelle model. Provsten kan også beslutte, at enkelte præster ikke indgår i ordningen.

Ordningen vil give præsterne øget indflydelse på og ansvar for betjeningen i provstiet som helhed, samtidig med at provsten lettes for en arbejdsopgave. Ordningen kan endvidere medvirke til at udjævne forskellen mellem arbejdsbelastningen for by- og landpræster. Bypræsterne kan fx aflaste landpræsterne ved at afholde visse af landpræsternes gudstjenester, mens landpræsterne kan aflaste bypræsterne ved at varetage nogle kirkelige handlinger. Eftersom ordningen forudsætter, at præsterne skal mødes med henblik på planlægningen, kan den også virke stimulerende for øget samarbejde på tværs af sognegrænserne samt generelt øge det kollegiale fællesskab præsterne imellem.

Visse af provstens øvrige opgaver, blandt andet tilsynet med ministerialbøgerne, må også vurderes at kunne delegeres til en eller flere af provstiets præster under provstens ansvar. I det omfang provsten skal arbejde med at befordre samarbejde mellem sogne i provstiet om forskellige opgaver, vil det ofte i praksis være hensigtsmæssigt at inddrage en eller flere præster heri, fx således at én af præsterne bliver ”projektleder”.

Arbejdsgruppen foreslår endvidere, at provsten for fremtiden skal lettes for nogle rent administrative opgaver: autorisation af diverse protokoller, administrationen af valg til menighedsråd, ansøgninger om befordringsgodtgørelse for præster, påtaleberettiget vedrørende urnenedsættelser på privat grund, gravminderegistrering og godkendelse af konfirmandlokaler.

Samlet kan dette skønnes at betyde en lettelse i størrelsesordenen 20 % af provstearbejdet. Det foreslås endvidere – som det blandt andet fremhæves i

høringssvarene fra biskopper og stiftsøvrigheder – at provstisekretærens administrative kompetencer styrkes. Dette kan ske gennem efteruddannelse og ved at der i forbindelse med rekruttering lægges vægt på uddannelsesmæssige eller erfaringsbaserede kompetencer inden for blandt andet regnskabsvæsen. Provstisekretæren vil herved i højere grad kunne bistå provsten i forbindelse med budgetarbejdet.

Provstikontor og provstestillingen

Der er i høringssvarene en meget bred opbakning til en fast placering af provstikontoret. Den nuværende ordning betyder, at provstens kontor som oftest flytter, når der er skift i provstestillingen. Dette er uhensigtsmæssigt for forståelsen af provstiet som en enhed, og de økonomiske udgifter ved at flytte provstikontoret kan være betydelige, idet provstikontoret skal udstyres med det nødvendige tekniske udstyr, der skal skabes plads og kontorfaciliteter til provstisekretæren, og der skal være de nødvendige mødefaciliteter.

Det bør være det enkelte provstiudvalg, der træffer beslutning om placering af provstikontoret. Kontoret kan fx indrettes i en sognegård, sådan at provstiudvalget lejer et eller flere lokaler. Etablering af et fast provstikontor bør gennemføres ved ledighed i provstestillingen, eller hvis der i øvrigt opstår mulighed for at etablere en god lokaleløsning.

Der kan tænkes to forskellige modeller for besættelsen af provstestillingen. Den ene er, at provsteembedet er et særligt embede ved en kirke i provstiet, hvor der er flere præster ("domprovstemodellen"). Den anden model svarer til den nuværende, hvor en af provstiets præster samtidig er provst, men således at provsten skifter mellem sin arbejdsplads som præst og som provst med to forskellige kontorer ("pendlerprovsten").

Provsteembedet er et gejstligt embede, hvilket indebærer, at det også i fremtiden er vigtigt at fastholde, at provstestillingen skal have et ikke ubetydeligt præsteligt indhold, således at provsten fortsat udfører de almindelige præsteopgaver som afholdelse af gudstjeneste, kirkelige handlinger og sjælesorg. Når det er vigtigt at fastholde, at provstestillingen ikke udelukkende skal være en administrationsstilling, hænger det netop sammen med provsteembedet som et gejstligt embede, hvor sognepræstearbejdet er en forudsætning for provstens varetagelse af det gejstlige tilsyn med præsterne. I de større provstier kan det være aktuelt at knytte en kvoteret præstestilling til det sogn, hvor provsten er sognepræst.

Der er i høringssvarene bredest opbakning til "pendlerprovstemodellen". Mange menighedsråd giver udtryk for en betydelig bekymring ved "domprovstemodellen" med den begrundelse, at menighedsrådet derved mister kaldsretten til sognepræstestillingen. I "pendlerprovstemodellen" vil menighedsrådet fortsat have kaldsretten.

Det er desuden arbejdsgruppens vurdering, at "pendlerprovstemodellen"

sikrer en forskellighed i provstestillingen, således at det ikke kun er stillinger i de større byer, der bliver provstestillinger, idet provstestillingen kan veksle mellem by og land. Heroverfor står den ikke ubetydelige ulempe, at ”pendlerprovstemodellen” i praksis giver meget begrænsede muligheder for, at præster uden for provstiet kan søge en ledig provstestilling. Det er med til at reducere mobiliteten blandt præster, ligesom provstestillingen i nogle tilfælde ikke vil kunne besættes med den bedst kvalificerede.

Arbejdsgruppens forslag

6. Der etableres bedre muligheder for samarbejde mellem sognene:
 - Alt hvad et menighedsråd i henhold til økonomilovens § 2 kan gøre alene, kan menighedsråd også beslutte at samarbejde om. Beslutningen træffes af de pågældende menighedsråd. Samarbejdet skal beskrives i en vedtægt, men skal ikke godkendes af andre myndigheder.
 - Samarbejde med provstiet som ramme kan besluttes på budgetsamrådet ved kvalificeret flertal på 2/3. Menighedsrådenes stemmer vægtes i forhold til antal valgte menighedsrådsmedlemmer (dvs. på samme måde som ved valg til provstiudvalget). Samarbejdet kan finansieres af provstiudvalgskassen.
 - Ingen sogne kan forpligtes til at deltage i og stille præster, kirkefunktionærer eller lokaler til rådighed for samarbejdet.
7. Kirkefunktionærer ansættes fortsat af menighedsrådet, men med provstiet som ansættelsesområde og med et fast tjenestested (en eller flere af provstiets kirker). Menighedsrådene kan vælge at samarbejde om administrationen af kirkefunktionærer. Menighedsrådene kan endvidere vælge at flytte personalenormeringen fra menighedsrådet til provstiudvalget, således at normeringen indgår som led i budgetprocessen. Beslutningerne træffes på budgetsamrådet med kvalificeret flertal på 2/3 af de vægtede menighedsrådsstemmer.
8. Provstesynet ændres, så provsten ikke deltager i synsforretningen. Synet af kirken og kirkegården udføres af provstiets bygningskyndige (under ansvar over for provsten), menighedsråd (både valgte medlemmer og præster) samt menighedsrådets bygningskyndige. Provstiets bygningskyndige leder synet. Synet holdes hvert 4. år. Provsten kan deltage i synet på eget initiativ.
9. Provsten lettes for administrative opgaver i forbindelse med planlægning af præsters ferier, koordinering i forbindelse med korterevarende sygdom og tilsynet med ministerialbøgerne ved, at de pågældende opgaver uddelegeres til præsterne, mens det overordnede ansvar fortsat er provstens. Provsten lettes herudover for en række mindre, administrative opgaver

ved, at provsten ikke længere skal autorisere diverse protokoller, deltage i administrationen af valg til menighedsråd, behandle ansøgninger om befordringsgodtgørelse, være påtaleberettiget vedrørende urnenedsættelser på privat grund, forestå gravminderegistrering eller godkende konfirmandlokaler.

10. Den nuværende ordning med, at en af provstiets præster ansættes som provst, fortsætter, således at provsten både varetager sin hidtidige stilling som sognepræst og stillingen som provst. Men provstikontoret skal på sigt have en fast placering i provstiet. I de større provstier kan det være aktuelt at knytte en kvoteret præstestilling til det sogn, hvor provsten er sognepræst.”

Betænkning nr. 1491, 2007, Folkekirkens lokale økonomi

Side 219:

”6.4.2. Rådgivning til menighedsråd i personalesager

Menighedsrådet er som arbejdsgiver underlagt en væsentlig del af de regler, der er gældende for det øvrige offentlige arbejdsmarked. Håndteringen af disse regelsæt forudsætter imidlertid i praksis, at det er professionelle aktører, der er på banen, og ikke, som det gør sig gældende for menighedsrådene vedkommende, frivillige folkevalgte. Erfaringerne viser, at der er behov for at styrke rådgivningen af menighedsrådene i personalesager. I kapitel 4 blev der skitseret forskellige muligheder for at styrke samarbejdet om rådgivning af menighedsrådene i personalesager, så menighedsrådet kan få de rigtige råd fra begyndelsen. ”Hjørring”-modellen og ”Kerteminde”-ordningen blev opstillet som eksempel på en løsning på provsti- henholdsvis stiftsniveau. Dertil kommer, at Landsforeningen af Menighedsråd har en omfattende rådgivning og vejledning af menighedsrådene i personalespørgsmål.

Fordelen ved at knytte personale(konsulent) ekspertisen til stiftet vil være, at stiftet i forvejen foretager lønindplacering. Der skal ikke opfindes en ny struktur til funktionen. En væsentlig ulempe er, at stiftet er tilsyns- og ankeinstans og derfor kommer til at have flere kasketter på.

Fordelen, ved at provstiet eller samarbejdende provstier varetager personale (konsulent) ekspertisen, er, at andre administrative funktioner som eksempelvis regnskabsføringen ligeledes kan etableres på provstiniveau, og at disse to funktioner vil kunne benytte fælles faciliteter, jf. kapitel 4 om samarbejde om forvaltningsopgaver.”

Betænkning nr. 1503, 2008, Uddannelse og efteruddannelse af præster

Side 8:

”2. periode - 3 måneders praktik i praktiksogn Praktikpladsen forankres i et provsti, og provsten har tilsynet med praktikordningen.

Der skabes kontakt mellem praktikanten og praktikvejlederen/teamet, som praktikanten tilknyttes under praktikforløbet, således at der kan udarbejdes en handleplan, og praktikforløbet kan planlægges.

Under praktikforløbet fungerer praktikanten som præst på sin vejleders og eventuelle teampræsters ordination.

Praktikanten skal således kunne fungere i alle de funktioner, som en præst har, og dermed både kunne udføre forkyndelse, vielse, begravelse, kirkebogsføring, konfirmandundervisning og sjælesorg samt præstens øvrige opgaver og arrangementer.

Praktikanten skal både deltage i og selv udføre en række nærmere aftalte kirkelige handlinger og betjening af sognets beboere. Visse af disse arbejdsopgaver skal praktikanten have prøvet at udføre selvstændigt inden afslutningen af praktikforløbet. Praktikanten deltager under praktikforløbet også i personalemøder og i menighedsrådsmøder.

For at kunne komme i praktik skal den studerende være medlem af folkekirken.

Under praktikperioden aflønnes praktikanten svarende til begyndelseslønnen for overenskomstansatte akademikere uden tillæg.

3. periode - 1 måneds teori på Pastoralseminariet med fortsat tilknytning til praktiksognet

Formålet med den afsluttende periode på Pastoralseminariet er, at den studerende, sammen med sine medstuderende og underviserne på seminariet, reflekterer over sine erfaringer fra praktikforløbet.

Der vil herved blive skabt en bred erfaringsbasis, hvor mange forskellige oplevelser og synsvinkler vil blive præsenteret og overvejet.

De studerende kan i denne periode opbygge en redskabssamling samt skabe et netværk, som de kan trække på i deres videre arbejde som præst.

Derudover skal tiden bruges til opgaveskrivning.

Aflønning i denne periode svarer til begyndelseslønnen for overenskomstansatte akademikere uden tillæg.

Evaluering af de tre perioder

Perioderne vurderes særskilt. Det vil sige, at en studerende godt kan bestå én af perioderne og ikke bestå en anden. Der er tale om en konkret og individuel bedømmelse - en egnethedsvurdering.

Hvis en studerende ikke består en af perioderne og ønsker at tage perioden om, skal der være mulighed for det.

Tilsyn under de tre perioder

Under det indledende teoriforløb og det afsluttende refleksionsforløb på Pastorseminariet har underviserne på seminariet pligt til at være opmærksom på den enkelte studerende, og de har pligt til at rådgive den studerende, således at den studerende får mest muligt ud af undervisningen.

Under praktikforløbet har provsten efter anvisning fra biskoppen tilsynspligt i forhold til både praktikanten, praktikvejlederen og eventuelle praktikpræster.

Praktikpladsernes antal og placering

Arbejdsgruppen *anbefaler*, at praktikpladsernes antal og placering bestemmes efter det antal præster, der skal uddannes.

Under forudsætning af, at der er behov for 75-100 praktikpladser årligt, fordeles de efter følgende model:

3/5 af pladserne fordeles til faste praktikprovstier:

- de faste praktikprovstier skal være koncentreret omkring uddannelsesinstitutionerne og større byer
- der kan inden for de faste praktikprovstier aftales en rotationsordning, så sognene i provstierne belastes ligeligt
- faste praktikprovstier sikrer, at der kan tilbydes praktikpladser fordelt over hele landet. De betyder endvidere en begrænsning i forhold til det arbejde, det ellers ville være løbende at skulle motivere provstier til at oprette praktikpladser, og det administrative arbejde, der ligger i at oprette og godkende nye praktikpladser og teams.

2/5 af pladserne fordeles efter en udbudsordning:

- interesserede provstier og sogne kan via provstiet udbyde en praktikplads
- Udbudsordningen sikrer, at sogne i alle provstier har mulighed for at deltage i praktikordningen. Det handler blot om at gøre praktikpladsen tilstrækkeligt tiltrækkende. Det vil f.eks. sige, at landsogne, der gerne vil gøre opmærksom på deres sogn og eventuelle fremtidige stillinger, får mulighed for at gøre en ekstra indsats for at få praktikanter. Udbudsordningen sikrer også, at praktikstederne til en vis grad bliver ud-

sat for konkurrence. Dermed sikres det, at standarden fastholdes, og at der arbejdes for at gøre de konkurrerende praktikpladser attraktive.”

Side 10:

”Alle præster i den evangelisk-lutherske folkekirke har, som det også fremgår af præsteløftet, et ansvar for ”fortsat at danne og duelligøre sig” til at varetage præsteembedet.

Det indebærer, at præsten har til opgave at tydeliggøre sit ønske om teologisk videreuddannelse i overensstemmelse med sin teologisk-faglige interesse og sit teologiske grundsyn. Det er herefter provstens og biskoppens opgave at medvirke til, at disse ønsker til videreuddannelse kan realiseres.

Det er vigtigt, at en ændret model for efteruddannelse tilrettelægges således, at modellen understøtter og udbygger en livslang læringskultur og betoner den enkeltes eget ansvar.

Modellen konstrueres, så provsten har en realistisk mulighed for at igangsætte den kompetenceudviklingsplan, herunder de efteruddannelsesinitiativer, som aftales ved MUS. Det fordrer, at der skabes gennemsigtighed i finansieringen af præsters efteruddannelse, som i dag er fordelt på mange forskellige kasser.

Endelig skal modellen sikre en rimelig fordeling af efteruddannelsesmidlerne blandt præsterne.

Forberedelse af medarbejderudviklingssamtalen - det samarbejdende teologiske fællesskab

Forberedelse i et samarbejdende teologisk fællesskab

Det *foreslås*, at der tilrettelægges nogle processer for det forberedende arbejdsforud for medarbejderudviklingssamtalen.

Forberedelsen kan ske ved flere sideordnede processer:

- der afholdes møder mellem provsten og provstiets præster, hvor mål for kompetenceudvikling og efteruddannelse inden for provstiet drøftes og koordineres. Også biskoppens indsigt og holdning bør inddrages i drøftelserne på disse møder, enten ved at biskoppen selv deltager eller ved provstens videreformidling.
- udviklingsinitiativer, som er aftalt ved tidligere medarbejderudviklingssamtaler, inddrages i den samlede koordinering og afrapporteres til biskoppen.
- biskoppen og provsten afholder koordinerende møder, hvor de overordnede rammer og en fælles målsætning for stiftets og provstiets kompetenceudviklingsplan fastlægges. Drøftelserne på provstiplan og afrapporteringen fra medarbejderudviklingssamtalerne danner grundlaget for fastlæggelsen af den overordnede kompetenceudviklingsplan.

Processen skal bidrage til at øge præsternes engagement og medejerskab til målsætningerne og bidrage til, at arbejdet med kompetenceudvikling i provstiet øges.

Ved denne fælles forberedelse opstår et samarbejdende teologisk fællesskab.

Sideløbende med drøftelserne i det samarbejdende teologiske fællesskab kan der i præsternes og menighedsrådenes fælles målsætningsdebat i forbindelse med budgetlægningen og i budgetsamrådet mellem menighedsrådene og provstiudvalget komme ønsker om initiativer, som har betydning for præsternes ønsker om og behov for efteruddannelse. Disse drøftelser har også betydning for anvendelsen af de økonomiske ressourcer, som menighedsrådene har til rådighed.”

Side 12:

”Provsten kan i provstespejlet se sine opgaver og forpligtelser som provst:

- at føre tilsyn med kirkernes og præsteembedernes ejendom og midler
- at påse, at de for kirken, dens præster og alle ansatte medarbejdere gældende love og bestemmelser overholdes
- at rådgive og vejlede præster og menighedsråd
- i alle ting at foregå præsterne i provstiet med et godt eksempel
- at arbejde i samvirke med biskoppen.

Når provsten forbereder sig på en medarbejderudviklingssamtale, skal det således ske i lyset af forslag fra præsten og de retningslinjer, der overordnet er fastsat i provstiet/stiftet, samt i lyset af de opgaver og forpligtelser, der påhviler provsten.”

Side 12:

”Provsten skal kende den økonomiske ramme

Provsten skal kende den økonomiske ramme, som er til rådighed til efteruddannelse af præsterne i provstiet.

Biskoppen skal derfor melde en økonomisk ramme i forhold til fællesfundsbevillingen og i forhold til stiftsbidraget ud til uddannelsesformål, inden medarbejderudviklingssamtalerne påbegyndes.

Hvis menighedsrådet - i samspil med præsten - ønsker at fremme et særligt område eller projekt, som forudsætter uddannelsesmæssig kvalificering for en eller flere af præsterne, kan menighedsrådet beslutte at afsætte penge til efteruddannelse. Ønsket meddeles til provsten, som inddrager det i sin forberedelse af medarbejderudviklingssamtalen.

Både biskop, provst og præst kan konsultere stiftets uddannelseskonsulent i deres forberedende arbejde, hvis stiftet har oprettet en sådan funktion.

Den individuelle kompetenceudviklingsplan

Ved medarbejderudviklingssamtalen aftales den fremadrettede kompetenceudvikling for den pågældende præst.

Der udarbejdes en flerårig udviklingsplan, som kan have form af retningslinjer for efteruddannelse, der konkretiseres efterfølgende i egentlige aftaler om efteruddannelse det kommende år.

Det væsentlige er, at der aftales en retning for præstens kompetenceudvikling, og ikke, at præsten bindes i forhold til konkrete uddannelsesønsker.

Provsten som omdrejningspunkt

Arbejdsgruppen *anbefaler*, at provsten gøres til omdrejningspunkt for den samlede indsats for efteruddannelse af præsterne i provstiet.

Med medarbejderudviklingssamtalen som det sted, hvor efteruddannelsesbehovene koordineres, vil det være hensigtsmæssigt at gøre provsten til et omdrejningspunkt som koordinator for den samlede efteruddannelsesindsats.

Forslaget forudsætter, at biskoppen delegerer sin kompetence til at godkende efteruddannelsesønsker og bevilge tjenestefrihed til efteruddannelse til provsten.

Provst og biskop bør mindst én gang årligt holde et mere formaliseret møde, hvor de overordnede rammer og en fælles målsætning for kompetenceudvikling og efteruddannelsesindsats i provstiet fastsættes. Herudover kan provst og biskop mødes og drøfte kompetenceudvikling og efteruddannelsesindsats, når det findes nødvendigt.

Forud for det årlige møde mellem provst og biskop - og når det i øvrigt ellers vurderes som nødvendigt - bør provsten afholde et møde med provstiets præster, hvor efteruddannelsesbehov og -ønsker afklares i forhold til provstiet som helhed.

Biskoppen skal også have mulighed for at inspirere, opmuntre og vejlede på de møder, hvor provsten og præsterne er samlet for at drøfte kompetenceudvikling. Det kan enten ske ved, at biskoppen selv deltager, eller ved at provsten videreformidler biskoppens synspunkter.

På den måde sikres det, at det samarbejdende teologiske fællesskab virkelig gøres.

I praksis vil det betyde, at der er et tæt fællesskab mellem provsten og biskoppen om koordinering af efteruddannelsesindsatsen.”

Side 14:

”Provstens kompetence i den nye model

Det foreslås som nævnt, at provsten får de nødvendige værktøjer til at iværksætte det aftalte kompetenceudviklingsforløb.

Provsten skal fra biskoppen have udmeldt en økonomisk ramme i forhold til fællesfondsbevillingen og i forhold til stiftsbidraget til efteruddannelsesformål for præsterne i provstiet. Provsten skal koordinere lokalt finansierede kurser i forhold til menighedsråd og provstiudvalg. Provsten skal godkende deltagelse i kurser på TPC og andre steder, så det sikres, at deltagelse afklares i forhold til kompetenceudviklingsplanen, før præsten kan indskrives på kurser. Provsten skal endelig have mulighed for at søge rådgivning hos stiftets eventuelle uddannelseskonsulent.

Det forudsætter delegation af kompetence fra biskoppen især på følgende områder:

- *Tjenestefrihed*: Biskoppen bemyndiger provsten til at kunne bevilge tjenestefrihed til efteruddannelsesformål, som er aftalt ved MUS.
- *Befordringsgodtgørelse*: Biskoppen bemyndiger provsten til at kunne bevilge befordringsgodtgørelse til efteruddannelsesformål, som er aftalt ved MUS.”

Side 16:

Præst/provst

Præsten tilkendegiver sine ønsker for efteruddannelse over for provsten. Provsten skal godkende præstens efteruddannelsesønsker, og provsten opstiller i samarbejde og enighed med præsten konkrete udviklingsmål for præsten ved MUS.

Traditionelt har præsten selv kunnet indskrive sig på kurser på TPC. For at muliggøre systematiske og strategiske kompetenceudviklingsplaner skal sådan efteruddannelsesaktivitet i fremtiden fremgå af kompetenceudviklingsplanen, der dog løbende kan justeres, hvis der opstår nye ønsker og behov.

Provsten

Arbejdsgruppen bag betænkning 1477 om opgaver i sogn, provsti og stift har beskrevet provstens opgaver.

Provsten deltager i det gejstlige tilsyn og udøver i det daglige visse ledelsesfunktioner over for provstiets præster. Provsten forestår koordinering af de økonomiske aspekter, herunder budget og regnskab samt legalitetstilsyn.

Provsten har endvidere en funktion som sognepræst med de opgaver, der hører til embedet.

Provst/biskop

Rollefordelingen mellem provst og biskop finder sted efter retningslinjer, som biskoppen aftaler med provsten. Provstens kompetence til at være omdrejningspunkt for kompetenceudvikling beror på bemyndigelse fra biskoppen.

Biskoppen og provsten mødes en gang årligt for at koordinere udviklingsinitiativerne i provstiet og stiftet. Provst og biskop skal endvidere drøfte, hvilke fælles teologiske opgaver de gerne vil løfte. Herudover mødes biskoppen og provsten og tilpasser efteruddannelsesindsatsen, hvis der er behov for det.

I særlige situationer, hvor en præst ikke er af samme opfattelse som provsten vedrørende efteruddannelse, beslutter biskoppen det videre forløb.

Provsten og finansieringskilderne

Kompetencen til at bevilge efteruddannelse og råderetten over finansieringskilderne er opsplittet på flere niveauer og forvaltes af flere aktører.

Provsten har således i dag ikke selvstændig råderet over de kilder, som finansierer de tiltag, der aftales ved MUS, og som indarbejdes i kompetenceudviklingsplaner for præsterne. Den nye model skal derfor være tydelig i forhold til, hvordan finansieringssystemet er sammensat.

Det kan rent praktisk ske ved, at biskoppen meddeler provsten en økonomisk ramme til uddannelsesformål, før der holdes medarbejderudviklingssamtaler.

Med den forventede vedtagelse af L27 får menighedsrådene lovhjemmel til at finansiere efteruddannelse for præster. Et menighedsråd vil således via provsten kunne bevilge et beløb til efteruddannelse af en bestemt præst. Den konkrete efteruddannelse aftales af præst og provst ved MUS.

Det bliver også muligt for menighedsrådene i et provsti på et budgetsamråd at beslutte at afsætte penge til særlige uddannelsesformål for præster.”

Side 18:

”De øvrige 20 dage med frivilligt indhold er lokalt forankrede og skal som udgangspunkt anvendes til kurser, der retter sig mod de behov, der gør sig gældende for det pågældende embede i kombination med præstens individuelle behov. I forbindelse med MUS aftaler præsten og provsten, hvilke kurser der er relevante for præsten. F.eks. kunne efteruddannelses tilbud på stiftsplan, hvor der afholdes kurser i praktisk teologi, være et relevant tilbud til unge præster, som har behov for, at der bygges bro mellem universiteternes undervisning og præstearbejdet, men det kan også være tilbud, der retter sig mod særlige forhold i stift eller provsti.

De 20 kursusdage med frivilligt indhold bevilges således ud fra behov og relevans for præsten og embedet. Det forudsættes, at præsten har brugt de 40 klip inden udløbet af de første fem ansættelsesår. Herefter indgår præsten i provstiets efteruddannelsespulje.”

Side 19:

”Efteruddannelsen efter fem ansættelsesår – provstiets efteruddannelsespulje

Det samarbejdende teologiske fællesskab mellem præst, provst og biskop indebærer, at der efter de første fem år i særlig grad gives mulighed for den enkelte præsts egne ønsker. Derfor bør stiftets plan for kompetenceudvikling og efteruddannelse give rum for præsternes individuelle ønsker. Efter de første fem år bør provsten derfor i videst muligt omfang anerkende og tilslutte sig præstens egne ønsker om specialisering og dygtiggørelse inden for de områder, præsten har en særlig interesse i.

Provsten skal derfor være inspirator og sparringspartner og skal løbende sikres den nødvendige efteruddannelse og kompetenceudvikling, som kan være med til at sikre kvaliteten af provstens uddannelsesrådgivning i forhold til den erfarne præst.

Der henvises i denne sammenhæng til den overenskomstmæssige forpligtelse til kompetenceudvikling, der forpligter begge parter til at prioritere en øget kompetenceudvikling, såvel i det daglige arbejde som ved kurser og efteruddannelse.

Efter de første fem ansættelsesår er midler og dage til efteruddannelse samlet i provstiets efteruddannelsespulje. Provstiets efteruddannelsespulje omfatter præsternes samlede antal efteruddannelsesdage og understøttes af et administrationssystem, som håndterer, hvor mange uddannelsesdage og uddannelseskroner provsten har til rådighed til præsterne i provstiet. Dagene optjenes efter den nedenfor beskrevne optjeningsmodel og administreres af provsten via provstiets efteruddannelsespulje.

Provsten har i forbindelse med MUS mulighed for at disponere over den samlede efteruddannelsespulje. Provsten skal f.eks. have mulighed for at benytte dage fra puljen til at bevilge et særligt uddannelsesforløb for en af præsterne i provstiet.

For den erfarne præst afsættes der 20 dage til efteruddannelse inden for en rullende femårig periode. Dagene og de medfølgende midler indgår i den samlede pulje for provstiets efteruddannelse, og svarer til 4 dage pr. præst årligt.”

Side 23:

”1.5 Om uddannelse af provster og præster

Provster

Arbejdsgruppen *anbefaler*, at uddannelse for nye provster forbliver hos Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse med 4 dages kursus i uge 9 (forvaltning) og 3 dages kursus i uge 44 (ledelse).

Der etableres efteruddannelse i specifikke tilsynsområder: personregistrering, folkekirkens bygninger og kirkegårde, medarbejderudviklingssamtaler, APV i henhold til gældende bestemmelser.

Biskoppen holder en kursusdag for provsten kort tid efter, at denne er udnævnt.

Kirkeministeriet afholder årligt ajourføringskursus for provster.

Provsten kan sammen med biskoppen aftale kursusforløb inden for enkelte områder som f.eks. ledelse, samtaler, strukturspørgsmål etc. og søge individuelle efteruddannelse og kompetenceudvikling ved studieorlov og anden tjenestefrihed for at dygtiggøre sig inden for særlige områder.”

Side 47:

”3.3.2 Provstespejl

Ud fra ritualer for provsteindsættelse er provstens forpligtelser følgende:

1. at føre tilsyn med kirkernes og præsteembedernes ejendom og midler
2. påse, at de for kirken, dens præster og alle ansatte medarbejdere gældende love og bestemmelser overholdes
3. at rådgive og vejlede præster og menighedsråd
4. i alle ting foregå præsterne i sit provsti med et godt eksempel
5. arbejde i samvirke med biskoppen.

Provsten forener i sit virke en forkyndelsesmæssig og en økonomisk-administrativ forpligtelse. Denne dobbelte funktion er begrundet i kirkens egenart af at være et åndeligt og et administrativt fællesskab. Derfor er den teologiske besindelse vigtig for provsten, idet det er denne, der er med til at danne baggrunden for de administrative og økonomiske beslutninger, der skal træffes.

Dette gælder i forhold til den rådgivning og vejledning, provsten skal udøve i forhold til præster og menighedsråd.

Udgangspunktet er, at provsten også bestrider prædikeembedet og som sognepræst derfor kender dette arbejdsområde. Dette er derfor en underliggende bestemmelse af provstens øvrige forpligtelser.

Da provstens virke kan siges at være meget stærkt knyttet til den indsættelse, biskoppen foretager, er det en forudsætning for provstens arbejde, at dette

sker på biskoppens vegne, eller efter biskoppens bemyndigelse. Dette gælder for eksempel tilsynet med ministerialbøgerne, hvor der er tale om en direkte bemyndigelse til provsten, der følgelig også skal rapportere til biskoppen om dette tilsyn. Provsten er således biskoppens ”øjne og ører”, ligesom provsterne i et stift med et altmodisch, men ikke mindre relevant udtryk, kan siges at være ”biskoppens hird”.

Når dette er slået fast, kan provstens virke beskrives således:

Provsten skal først og fremmest arbejde med henblik på, at der i den lokale kirkelige økonomi prioriteres, således at der i sognene er gode økonomiske muligheder for regelmæssige gudstjenester, kirkelige handlinger og forkyndelse i bred forstand.

Provsten skal dertil virke for, at den lokale kirkelige struktur er hensigtsmæssigt indrettet, således at sognegrænser ikke virker besværlige og hæmmende for den lokale sognekirkelige dagligdag, og i samarbejde med menighedsråd, præster og biskoppen overveje ændringer af denne.

Dette betyder også, at der skal skabes økonomisk råderum for både den indledende konfirmandundervisning og den traditionelle konfirmandundervisning samt andre kirkelige undervisningsmæssige tiltag, herunder at samarbejde mellem skole og kirke kan fortsættes, også med nye initiativer.

I forlængelse heraf sørger provsten for, at folkekirkens bygninger kan danne ramme om den forkyndelsesmæssige og undervisningsmæssige virksomhed. Dette gælder både kirkebygningen, kapeller og sognegårde, men det gælder også tjenesteboligerne, således at disse er tilgængelige for sognets beboere og indrettet således, at der er hensigtsmæssig adskillelse mellem privat og tjenstlig del.

Rådgivnings- og vejledningsvirksomheden i forhold til præsterne i provstiet er et meget vigtigt område af provstens virke. Her udfører provsten ledelsesmæssige opgaver. Medarbejderudviklingssamtalen står her centralt som det sted, hvor provst og præst sammen sætter fokus på præstens arbejdssituation som præst i den danske folkekirke, og er således det positive omdrejningspunkt for præstens fortsatte virke. I samtalen skal provsten være meget opmærksom på, hvilke ønsker og behov der er for kursusvirksomhed og præstens efteruddannelse. Provsten skal derfor holde sig orienteret om, hvilke efteruddannelsesmæssige tilbud præsten kan præsenteres for. Dialogen om dette finder som oftest sted netop ved medarbejderudviklingssamtalen.

I rådgivningsvirksomheden over for menighedsråd skal provsten ligeledes være opmærksom på, hvilke ønsker og behov menighedsrådsmedlemmer og kirkefunktionærer måtte have for kursus, og om muligt etablere kursusvirksomhed for menighedsrådsmedlemmer og kirkefunktionærer i samarbejde med stiftet og den lokale menighedsrådsforening.

I arbejdet med den lokale kirkelige økonomi skal provsten i provstiudvalget virke for, at der sikres økonomisk baggrund for, at de kirkelige arbejdsopgaver kan løses. Det gælder endvidere, at der bør kommunikeres oplysninger til offentligheden om budget og regnskab for menighedsråd og provstiudvalg, således at dette bliver gennemskeligt for offentligheden.

Folkekirken har fra gammel tid civile arbejdsopgaver, som også skal løses. Her er det vigtigt, at provsten sikrer, at der føres et redeligt tilsyn med personregistreringen og med begravelsesvirksomheden og kirkegårdsdriften. Disse opgaver løses for hele det civile samfund og ikke kun for folkekirkens medlemmer. Provsten har her en ganske særlig opgave over for disse indbyggere i Danmark.”

Af provst Leif Arffmann

Kronologisk fortegnelse over betænkninger

2009

- 1499 Betænkning om offentligt hasardspil i turneringsform
- 1500 Betænkning om udveksling af oplysninger indenfor den offentlige forvaltning
- 1501 Betænkning om konfliktråd
- 1502 Betænkning om visse køberetlige regler om sikkerhedsmangler
- 1503 Uddannelse og efteruddannelse af præster
- 1504 Betænkning om restaurationsadgang til identitetsoplysninger på personer med restaurationsforbud
- 1505 Betænkning om administrativ udvisning af udlændinge, der må anses for en fare for statens sikkerhed
- 1506 Vi kan leve længere og sundere
- 1507 Behandling af klager over politiet
- 1508 Indsatsen mod ungdomskriminalitet
- 1509 Gennemførelse af forbruger kreditdirektivet
- 1510 Betænkning om offentlighedsloven
- 1511 Omlægning af statens tilskud til folkekirken til bloktilskud
- 1512 Betænkning om rekonstruktion mv.

2010

- 1513 Betænkning om optagelse og protokollering af forklaringer i straffesager
- 1514 Betænkning om farlige hunde
- 1515 Betænkning om det videnskabetiske komitesystem i Danmark
- 1516 Betænkning om offentlige myndigheders offentliggørelse af kontrolresultater, afgørelser mv.
- 1517 Beretning om elektronisk aftaleindgåelse og handel
- 1518 Betænkning om ægtefælleskifter
- 1519 Betænkning om revision af dødsboskifteloven
- 1520 Betænkning om huseftersynsordningen
- 1521 Betænkning om insiderhandel
- 1522 Reform af den civile retspleje VI
- 1523 Betænkning om en fremtidig statsadvokatordning

2011

- 1524 Betænkning om revision af hundeloven
- 1525 Betænkning om konkurskarantæne
- 1526 Betænkning om tilhold, opholdsforbud og bortvisning

IT- og Telestyrelsen

Holsteinsgade 63, 2100 København Ø
Telefon 35 45 00 00

