

Udskriftsdato: 8. januar 2026

CIR1H nr 9215 af 20/03/2025 (Gældende)

Cirkulære om aftale om medarbejdermøder i folkekirken

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2024-3343

Cirkulære om aftale om medarbejdermøder i folkekirken

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har den 11. marts 2025 indgået vedlagte aftale om medarbejdermøder i folkekirken.
2. Parternes fælles cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til den enkelte bestemmelse.
3. Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 blev det aftalt, at en partsfælles vejledning skal understøtte aftalen. Når vejledningen er færdig, kan den findes på folkekirkens intranet.
4. By-, Land- og Kirkeministeriet reviderer bekendtgørelse nr. 1080 af 26. september 2014 om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene, således at bestemmelserne om medarbejdermøder udgår.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. oktober 2024.

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 20. marts 2025

STINE BRUUN

Aftale om medarbejdermøder i folkekirken

-

§ 1. Formål og aftalens anvendelsesområde

Anvendelsesområde

Aftale om medarbejdermøder gælder for alle medarbejdere inden for folkekirken, der er nævnt i litra A til litra D.

Medarbejdergrupper, som denne aftale dækker:

- A) Sognepræster, der er ansat i stiftets pastorater
- B) Medarbejdere, der er ansat af stiftsadministrationerne
- C) Medarbejdere, der er ansat af et menighedsråd
- D) Medarbejdere, der er ansat af følgende folkekirkelige uddannelsesinstitutioner: Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter og folkekirkens kirkemusikskoler

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1:

Når der henvises til folkekirkelig arbejdsgiver, er det en samlet betegnelse for folkekirkelige ansættelsesmyndigheder. Der kan således være tale om, at ansættelsesmyndigheden udgøres af et eller flere menighedsråd i samarbejde eller anden folkekirkelig myndighed.

Grupperne nævnt i § 1, stk. 1, litra A til D, betegnes samlet som medarbejdere, og folkekirkelig arbejdsplads anvendes som en betegnelse for de respektive gruppers arbejdspladser.

Med aftalens § 7 tages højde for andre organisationsformer.

Stk. 2. Formål

Formålet med denne aftale er at skabe en operationel og brugervenlig ramme for et konstruktivt, tillidsfuldt og dialogbaseret samarbejde mellem den folkekirkelige arbejdsgiver og medarbejdere på medarbejdermøder. Et sådant samarbejde er afgørende for at opnå velfungerende arbejdspladser.

Medarbejdermøder skal understøtte, at den folkekirkelige arbejdsplads har et godt psykisk arbejdsmiljø, som er præget af trivsel, tillid og samarbejde, og som er med til at skabe rum for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen.

Et tillidsfuldt samarbejde mellem den folkekirkelige arbejdsgiver og medarbejderne forudsætter, at både den folkekirkelige arbejdsgiver og medarbejderne varetager deres funktioner i gensidig respekt for hinandens roller. Begge parter skal holde hinanden orienteret om væsentlige forhold af betydning for at bidrage til arbejdspladsens drift og udvikling.

Stk. 3. Ledelse

Ledelsen ved den folkekirkelige arbejdsgiver for medarbejdergrupperne nævnt i § 1, stk. 1, er i denne sammenhæng følgende:

- A) Biskoppen eller dennes stedfortræder for sognepræster, der er ansat i stiftets pastorater
- B) Biskoppen eller dennes stedfortræder for øvrige medarbejdere, der er ansat i en stiftsadministration
- C) Kontaktpersonen på vegne af menighedsrådet, eller den, der varetager dennes funktion for medarbejdere ansat af et menighedsråd
- D) Institutionens ledelse for medarbejdere, der er ansat i Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter og folkekirkens kirkemusikskoler

Stk. 4. Ramme

Denne aftale fastlægger rammen for samarbejdet mellem den folkekirkelige arbejdsgiver og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejdere i at kvalificere arbejdsgiverens beslutninger.

Denne aftale skal endvidere give det bedst mulige afsæt for, at medarbejdermøder - med udgangspunkt i de konkrete udfordringer, behov og vilkår - beskæftiger sig med de emner, der er relevante for den enkelte arbejdsplads.

Stk. 5. Medarbejdermødernes indhold

Genstandsfeltet for samarbejdet på medarbejdermøder er arbejds- og personaleforhold, der hører under den folkekirkelige arbejdsgivers ledelsesret.

Forhold, der er reguleret af kollektive overenskomster og aftaler, herunder løn- og ansættelsesvilkår, henhører således ikke under medarbejdermøder.

§ 2. Information og drøftelse på medarbejdermøder

Gensidig information

På medarbejdermøder behandles relevante emner inden for arbejds- og personaleforhold, der har betydning for arbejdspladsen.

Den folkekirkelige arbejdsgiver og medarbejderne skal gensidigt informere hinanden om forhold, der har betydning for arbejds-, personale- og/eller samarbejdsforhold.

Stk. 2. Den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt

Den folkekirkelige arbejdsgiver skal informere om:

- A) Den folkekirkelige arbejdsplads' seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation
- B) Den folkekirkelige arbejdsplads' aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng
- C) Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold
- D) Forventede beslutninger vedrørende udbud, genudbud og udlicitering

Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse på medarbejdermøderne, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for den folkekirkelige arbejdsgivers endelige beslutning.

Stk. 3. Medarbejderes informationspligt

Medarbejdere skal på medarbejdermøder informere om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet.

Stk. 4. Drøftelser på medarbejdermøder

Hvis deltagere på medarbejdermøder ønsker det, drøftes de forhold, der er omfattet af informationspligten.

§ 3. Opgaver, der skal drøftes

I forlængelse af tidligere bekendtgørelse på området og som følge af andre aftaler og EU-direktiver skal der på medarbejdermøder drøftes følgende:

- A) Overvejelser om lokalespørgsmål, inventar- og maskinanskaffelser
- B) Arbejdspladsvurdering – herunder status på eventuelle udarbejdede handlingsplaner
- C) Den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. reglerne i arbejdsmiljølovgivningen
- D) Kompetenceudvikling

Medarbejdermøderne har en rolle i forbindelse med at fremme et strategisk sigte med kompetenceudvikling på arbejdspladsen. Medarbejdermødernes konkrete opgaver i forbindelse med arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling følger af aftalen om kompetenceudvikling og aftalen om kompetencefonden

E) Forskelsbehandling

Forebyggelse af direkte og indirekte forskelsbehandling drøftes, så det sikres, at alle medarbejdere – uanset køn, etnisk oprindelse, hudfarve, race, religion, handicap, alder og seksuel orientering - reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt. Der henvises til den til enhver tid gældende forskelsbehandlingslov

F) Ligebehandling

På medarbejdermøderne skal ligestillingsspørgsmål drøftes

G) Medarbejdertilfredshed

På medarbejdermøderne skal medarbejdernes tilfredshed og trivsel drøftes, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere drøftes de målinger af tilfredshed og trivsel, der skal foretages mindst hvert 3. år, og som evt. kan finde sted i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering

H) Arbejdsrelateret stress

På medarbejdermøderne skal arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress drøftes

I) Krænkende handlinger

På medarbejdermøderne skal arbejdspladsen drøfte en indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for vold, krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, fra kolleger, ledere eller tredje person

Stk. 2. Yderligere drøftelser for gruppe B, jf. § 1, stk. 1 (medarbejdere, der er ansat på stiftsadministrationerne)

- A) Sammenhængen mellem stiftets opgaver og personalepolitikken i det omfang den foreligger
- B) Stiftets budget og regnskab, herunder den overordnede prioritering
- C) Overvejelser om påtænkte bygge- og istandsættelsesarbejder

Stk. 3. Yderligere drøftelser for gruppe C, jf. § 1, stk. 1 (medarbejdere, der er ansat af et menighedsråd)

- A) Sognets overordnede profil og løsning af sognets opgaver, herunder planlagte gudstjenester og møder m.v.
- B) Sammenhængen mellem sognets opgaver og personalepolitikken i det omfang den foreligger
- C) Menighedsrådets budget og regnskab, herunder den overordnede prioritering
- D) Overvejelser om påtænkte bygge- og istandsættelsesarbejder

Stk. 4. Yderligere drøftelser for gruppe D, jf. § 1, stk. 1 (medarbejdere, der er ansat i Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter og folkekirkens kirkemusikskoler)

- A) Institutionens overordnede profil og løsning af dens opgaver
- B) Sammenhængen mellem institutionens opgaver og personalepolitikken i det omfang den foreligger
- C) Institutionens budget og regnskab, herunder den overordnede prioritering
- D) Overvejelser om påtænkte bygge- og istandsættelsesarbejder.

Cirkulærebemærkning til §§ 2 og 3:

Der skal afholdes det nødvendige antal medarbejdermøder for at kunne opfylde forpligtelserne til information og drøftelse.

§ 4. Deltagere på medarbejdermøder

Deltagere på medarbejdermøder

På medarbejdermøder kan alle medarbejdere uanset ansættelsesform, varighed og beskæftigelsesgrad deltage. Herudover deltager ledelsen som defineret i § 1, stk. 3. for de respektive medarbejdergrupper.

Stk. 2. For gruppe C, jf. § 1, stk. 1 (medarbejdere, der er ansat af et menighedsråd), deltager endvidere:

- A) Et valgt medlem af menighedsrådet og
- B) præsterne i sognet

Andre af menighedsrådets valgte medlemmer kan deltage.

§ 5. Tilrettelæggelse af medarbejdermøder

Forretningsorden

Den folkekirkelige arbejdsgiver fastsætter en forretningsorden for medarbejdermøder. Forretningsordenen skal forinden drøftes på et medarbejdermøde.

Forretningsordenen skal omhandle den praktiske gennemførelse af medarbejdermøder, og som minimum indeholde følgende punkter:

- A) Hvem, der leder medarbejdermøderne
- B) Antal ordinære medarbejdermøder årligt
- C) Indkaldelse af medarbejdermøder, jf. § 5, stk. 3
- D) Videregivelse af information til alle medarbejdere, jf. § 5, stk. 6
- E) Evaluering af medarbejdermøder

Stk. 2. Forretningsordenen for medarbejdermøder i sogne skal desuden indeholde følgende punkt:

- A) Valg af medarbejderrepræsentant til menighedsrådet i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning

Stk. 3. Indkaldelse

Den folkekirkelige arbejdsgiver giver meddelelse om afholdelse af medarbejdermøde med 14 dages varsel. Meddelelsen skal indeholde en foreløbig dagsorden. Har medarbejdere forslag til dagsordenen, indgives de senest fem dage før medarbejdermødet til den folkekirkelige arbejdsgiver.

Stk. 4. Medregnes som arbejdstid

Den til medarbejdermødet medgåede tid medregnes som arbejdstid for de medarbejdere, der deltager på mødet.

Deltagere oppebærer time- og dagpenge og befordringsgodtgørelse efter de regler, der er aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

Stk. 5. Tilkald af sagkyndige

Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan den folkekirkelige arbejdsgiver beslutte, at der til et medarbejdermøde tilkaldes særligt sagkyndige for det pågældende område.

Stk. 6. Information til medarbejdere

Det påhviler den folkekirkelige arbejdsgiver, at samtlige medarbejdere holdes skriftligt orienterede om forhold, der har været gennemgået og drøftet på medarbejdermøder.

§ 6. Ekstraordinære medarbejdermøder

Der skal afholdes ekstraordinære medarbejdermøder, når mindst to medarbejdere uanset ansættelsesform, varighed og beskæftigelsesgrad fremsætter anmodning om det.

Stk. 2. For gruppe C, jf. § 1, stk. 1 (medarbejdere, der er ansat af et menighedsråd), kan der endvidere aftales ekstraordinære medarbejdermøder, når:

- A) Mindst én præst og én medarbejder uanset ansættelsesform, beskæftigelsesgrad og varighed ønsker det
- B) Mindst to præster i sognet ønsker det

Stk. 3. Indkaldelse til møder med kortere varsel

Ekstraordinære medarbejdermøder kan af den folkekirkelige arbejdsgiver indkaldes med kortere varsel end 14 dage.

§ 7. Anden form for organisering

- A) Er der aftalt en anden organisering, jf. cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1, skal det fremgå af forretningsordenen, hvordan medarbejdermøderne gennemføres
- B) På kirkegårde, der bestyres af flere menighedsråd i fællesskab, skal der afholdes medarbejdermøder. På medarbejdermødet deltager to repræsentanter for kirkegårdsbestyrelsen, som ikke må være ansatte ved kirken eller kirkegården. Andre fra kirkegårdsbestyrelsen og alle medarbejdere har ret til at deltage

§ 8. Rådgivning og vejledning om aftalen

Styregruppe

De centrale parter nedsætter en styregruppe, der sammensættes af tre repræsentanter fra hver aftalepart.

Stk. 2. Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning

Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning yder rådgivning og vejledning til medarbejdere og de folkekirkelige arbejdsgivere om aftale- og samarbejdsspørgsmål under styregruppens ansvar.

§ 9. Påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt

Proces ved påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt

Ved påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt skal medarbejderne indkalde til ekstraordinært medarbejdermøde, jf. § 6, om det påståede brud. Kan uenigheden ikke bilægges på medarbejdermødet, kan medarbejderne efterfølgende ved bred tilslutning blandt medarbejderne fremsætte anmodning om, at forpligtelsen skal overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt. Den folkekirkelige arbejdsgiver har derefter en frist på én måned fra modtagelsen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

Stk. 2. Tvistløsning

Er der ikke inden for fristen taget skridt til at opfylde den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt, kan uenigheden ved bred tilslutning blandt medarbejderne videreføres.

For medarbejdergrupperne, jf. § 1, stk. 1, litra A, B og D, kan uenigheden om påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt videreføres til By-, Land- og Kirkeministeriet.

For medarbejdergrupperne, jf. § 1, stk. 1, litra C, kan uenigheden om påstået brud på arbejdsgivers informationspligt videreføres til biskoppen.

By-, Land- og Kirkeministeriet henholdsvis biskoppen kan mægle i sagen. Hvis uenigheden ikke bilægges ved mægling, skal By-, Land- og Kirkeministeriet henholdsvis biskoppen pålægge den folkekirkelige ar-

bejdsgiver at kontakte Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning for yderligere vejledning eller mægling. Dette skal ske inden for en måned efter sagens videreførelse.

Hvis vejledning eller mægling fra Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning ikke fører til en løsning inden for to måneder, kan der ved bred tilslutning hertil blandt medarbejderne, jf. § 1, stk. 1, litra A-D, indgives en klage til styregruppen for endelig afgørelse. Afgørelsen kan være en henstilling.

Styregruppen kan ved uenighed blandt parterne indkalde en opmand, der kan udarbejde en handlingsorienteret henstilling. For medarbejdergrupper omfattet af § 1, stk. 1, litra D, kan styregruppen dog vælge at indbringe sagen for en voldgiftsret.

Stk. 3. Valg af opmand

Opmanden udpeges af styregruppen fra Arbejdsrettens opmandsliste. Omkostninger hertil dækkes af de centrale parter.

§ 10. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2024.

§ 11. Opsigelse

Aftalen kan af de underskrivende parter opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

København, den 11. marts 2025

Offentlige Ansattes Organisationer

(Det statslige område)

Heidi Juhl Pedersen

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Stine Bruun

CO10, Centralorganisationen af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

Akademikerne

Sara Gundelach Vergo

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

