

Oplæg til OK26 vedr. Organisationsaftales bilag 6 Protokollat for kordegnes anvendelsesområde samt uddannelseskraV for kirkefunktionærer i relation til Selvstændige juridiske enheder

1. Ændring af protokollatets særstatus for pkt. 7 (primært ønske)

Efter protokollatets § 1, stk. 2 og 3 kan regnskabsfunktionen (pkt. 7) alene begrunde ansættelse som kordegn, mens øvrige kerneopgaver forudsætter varetagelse af mindst to funktioner.

Efter cirkulære nr. 10001 af 12. november 2019 § 8 defineres den obligatoriske grunduddannelse med udgangspunkt i kerneopgaverne 1-4 (personregistrering, betjening af kirkekontor, liturgisk kirketjeneste og sekretærfunktioner).

Der opstår således en reguleringsmæssig asymmetri: For at være kordegn på grundlag af kerneopgaver 1-6 og 8 kræves mindst to funktioner, mens regnskab (pkt. 7) kan stå alene. Grunduddannelsens struktur tager primært afsæt i kerneopgaverne 1-4.

Dette indebærer, at en medarbejder kan være kordegn udelukkende på baggrund af regnskabsfunktion, selv om denne funktion ikke udgør en del af den samlede opgaveprofil, som uddannelsessystemet og protokollatets hovedstruktur er bygget op omkring.

Det foreslås derfor, at særstatus for pkt. 7 ophæves, således at regnskab alene ikke kan begrunde ansættelse som kordegn.

2. Subsidiære ændringer (hvis pkt. 7 ikke ændres)

2.a Differentieret uddannelseskraV

Efter cirkulære nr. 10001 af 12. november 2019 § 4 skal kordegne opfylde uddannelseskraVene inden 2 år. Ordningen indebærer, at medarbejdere pålægges uddannelse i funktioner, som ikke indgår i deres stilling, og som de hverken skal eller kan udføre.

Et generelt uddannelseskraV uden direkte sammenhæng med den konkrete stillings indhold er vanskeligt at begrunde proportionalt.

Mobilitetshensyn kan varetages ved ansættelse i en ny stilling. Relevante uddannelseskraV bør knyttes til den konkrete funktion og gennemføres i forbindelse med ansættelsen – ikke som generel forhåndsbetingelse.

Det foreslås derfor, at uddannelseskraVet ændres, så der alene stilles kraV om uddannelse i de funktioner, der faktisk varetages i den aktuelle stilling.

2.b Afgrænsning af ledelsesfunktioner

Kernepunkt 8 omfatter administrative koordineringsopgaver, herunder ledelse, under menighedsrådenes ansvarsområde. Ledelse i en Selvstændig juridisk enhed udøves under en selvstændig arbejdsgiver og kan derfor ikke uden videre anses for ledelse i protokollatets forstand.

For så vidt angår kernepunkt 7 om regnskabsfunktioner under menighedsrådenes ansvarsområde, må det forudsættes, at stillingen indebærer egentlig varetagelse af regnskabsfunktion. Lejlighedsvis rådgivning eller kontakt vedrørende regnskabsspørgsmål kan ikke i sig selv medføre, at en fuldtidsleder anses for at udføre en regnskabsfunktion.

Det foreslås derfor præciseret, at fuldtidsledere i Selvstændige juridiske enheder ikke anses for omfattet af kerneopgave nr. 7 eller 8, når stillingen har karakter af selvstændig ledelse.

3. Generel dispensation (hvis hverken pkt. 7 eller uddannelseskravet ændres)

3.1 Generel dispensation fra hele uddannelseskravet

Medarbejdere i regnskabssamarbejder arbejder dagligt og fuldtid med regnskabsfunktioner og opnår hurtigt et kompetenceniveau, der overstiger indholdet i de relevante kursusforløb. Kurserne afholdes typisk halvårligt, hvilket indebærer, at medarbejdere ofte har varetaget funktionerne i betydelig tid før kursusdeltagelse.

Obligatorisk kursusdeltagelse giver i disse tilfælde begrænset fagligt udbytte og indebærer unødigt ressourceforbrug. Der bør derfor gives generel dispensation fra hele uddannelseskravet for denne medarbejdergruppe.

3.2 Generel dispensation fra dele af uddannelseskravet

Hvis fuld dispensation ikke imødekommes, bør der gives generel dispensation fra de dele af uddannelseskravet, der ikke indgår i den konkrete stilling.

Dette kan forudsætte en mere fleksibel og modulopdelte struktur, da regnskabsfunktionen i større enheder ofte er specialiseret, således at nogle medarbejdere varetager bogføring, mens andre varetager årsregnskaber, budgetter og rapportering.

Uddannelseskravet bør kunne afspejle denne funktionelle specialisering.

Samlet vurdering

Formålet er at sikre, at overenskomstens dækningsområde og de tilknyttede uddannelseskrav afspejler funktionens faktiske indhold, organisatorisk virkelighed og almindelige proportionalitetsprincipper.