

Til de kirkelige fellesrådene, menighetsråd med fellesrådsfunksjoner og bispedømmerådene

Krav om medlemskap i Den norske kirke ved tilsetting

Innhold

1. Innledning	1
2. Kirkeordningens bestemmelse om medlemskap	1
3. Forholdet til likestillings- og diskrimineringsloven	2
4. Krav om medlemskap i bestemte stillinger	3
5. Vurdering av om det skal stilles krav om medlemskap i andre stillinger	5
6. Dispensasjon fra kravet om medlemskap	6

1. Innledning

Spørsmål om krav til medlemskap ved tilsetting i Den norske kirke ble tidligere regulert i kirkeloven. Nå er dette tatt inn i kirkeordningen. Om medlemskap skal og kan kreves må avgjøres med utgangspunkt i hva kirkeordningen sier, samtidig som det å stille et slikt krav må være innenfor den forskjellsbehandling som er tillatt ifølge likestilling- og diskrimineringsloven. I dette rundskrivet forklares reglene, forholdet mellom dem og en det tas opp noen eksempler på vurderinger av stillinger i kirken.

2. Kirkeordningens bestemmelse om medlemskap

Reglene om å kreve medlemskap for tilsatte i kirken står i kirkeordningen § 40 tredje og fjerde ledd:

§ 40. *Adgang til å oppstille vilkår om medlemskap i Den norske kirke for tilsatte og ombud*

[..] Ved tilsetting i kirkelige stillinger som er av betydning for å virkeliggjøre Den norske kirkes formål, skal tilsettingsmyndigheten oppstille krav om medlemskap i Den norske kirke i tråd med adgangen til dette i likestillings- og diskrimineringsloven § 9, jf. § 30. Det skal oppgis i utlysningen av stillingen at medlemskap kreves. Biskopen kan gi dispensasjon fra tilsettingsmyndighetens plikt til å oppstille slikt krav til medlemskap når særlige grunner tilsier det.

Et krav om å utelukke søkere som ikke er medlemmer i vedkommende trossamfunn ved tilsetting er bare lovlig på visse vilkår. I utgangspunktet er forskjellsbehandling på grunnlag av religion ulovlig, altså diskriminerende. For å ta hensyn til tros- og livssynssamfunns særlige behov er det likevel unntak i likestillings- og diskrimineringsloven som i noen tilfeller

åpner for lovlig forskjellsbehandling på grunnlag av religion. Derfor må bestemmelsen i kirkeordningen forstås og praktiseres i tråd med rammene i dette unntaket i loven.

3. Forholdet til likestillings- og diskrimineringsloven

Hovedregelen i lovens § 6 er at diskriminering grunnet religion og livssyn er forbudt, også ved tilsetning. Tilsvarende er det i § 30 et forbud mot å innhente opplysninger om religion eller livssyn i forbindelse med tilsetning. I § 6 siste ledd fremgår det at forskjellsbehandling likevel er lovlig dersom den oppfyller kravene i unntaksbestemmelsen i § 9.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 9 første og andre ledd lyder slik:

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når den

- a) har et saklig formål*
- b) er nødvendig for å oppnå formålet og*
- c) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.*

I arbeidsforhold og ved valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere er direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bare tillatt hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt.

Alle de tre vilkårene i første ledd må være oppfylt for at forskjellsbehandlingen skal være lovlig. For tilsetninger er det en presisering og tilleggskrav i andre ledd som også må oppfylles. Vurderingen av de enkelte vilkårene vil i stor grad henge sammen med hverandre og delvis være overlappende.

Her følger en kort forklaring av vilkårene:

- Saklighetskravet:
Forskjellsbehandlingen må ha et saklig formål. Saklighetskravet dreier seg først og fremst om grunnen til forskjellsbehandlingen. Det må være en sammenheng mellom virksomheten og grunnlaget for forskjellsbehandlingen. Forskjellsbehandling som er religiøst begrunnet, oppfyller saklighetskravet for tilsetning i et trossamfunn, fordi et trossamfunn har som oppgave å fremme en bestemt tro eller lære.

I forarbeidene til diskrimineringsloven (Prop. 81 L (2016–2017) side 121) understrekes det at:

Adgangen til lovlig forskjellsbehandling vil bare gjelde den delen av virksomheten som har nær sammenheng med selve religionsutøvelsen. Fastsettelse av tros- og livssynssamfunnets lære, religiøse ritualer, religionsundervisning og valg av religiøse ledere/prester regnes som religionsutøvelse.

- Nødvendighetskravet:
Forskjellsbehandlingen må i det enkelte tilfelle være nødvendig for religionsutøvelsen. For å beskytte og ivareta kirkens lære og praksis er det nødvendig at de personer som skal arbeide med dette, identifiserer seg med og har tilknytning til Den norske kirke. Det å være medlem i kirken er et uttrykk for dette. Åpenbare eksempler er ansatte som skal forkynne og de som har ansvar for opplæring i kirkens tro og lære. Det kan også anses nødvendig at de som skal være ledere i å vekke og nære det kristelige liv i soknet, er medlemmer i kirken. Det ansvaret som følger det å lede virksomhet på ulike nivåer, og representere virksomhetene utad vil også i mange tilfeller føre til at medlemskap er nødvendig for å ivareta trossamfunnet. Med nødvendig menes mer enn at forskjellsbehandlingen er ønskelig, men på den annen side behøver den ikke være uunnværlig. Det må også vurderes om hensynet til kirken kan ivaretas på andre måter enn å stille krav om medlemskap.
- Krav om avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket:
I tillegg til vilkårene oppstilt i første ledd har lovgiver i andre ledd presisert at forskjellsbehandling i jobbsammenheng må være av avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket i den konkrete stillingen. Denne vurderingen vil i stor grad være den samme som for nødvendighetskravet, men er i enda større grad knyttet til den enkelte stilling og søker. Her skal det legges vekt på i hvilken grad den som tilsettes for eksempel skal ha konkrete oppgaver med forkynnende, undervisende eller liturgiske funksjoner.
- Forholdsmessighetskravet:
Forskjellsbehandlingen må ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles. Etter å ha fastslått at det er saklig og nødvendig å stille krav om medlemskap må det gjøres en vurdering av forholdsmessigheten. Her skal to hensyn veies mot hverandre – kirkens autonomi mot hensynet til de som forskjellsbehandles. Her er det den kollektive trosfriheten som avveies mot individets rettigheter. Dersom forskjellsbehandlingen er saklig og nødvendig, vil den normalt også være forholdsmessig. Det vil altså være lovlig å ikke tilsette noen som ikke er medlem, for å ivareta kirkens autonomi og verne om læren. Ved tilsettelser i for eksempel forkynnende eller undervisende stillinger vil forholdsmessighetsvurderingen i praksis ha liten betydning.

I tillegg til bestemmelsene i diskrimineringsloven har arbeidsmiljøloven bestemmelser om diskriminering i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven § 13-1 viser til at når det gjelder diskriminering på grunn av blant annet religion og livssyn gjelder likestillings- og diskrimineringsloven. Det er derfor slik at forskjellsbehandling som er lovlig etter reglene i likestillings- og diskrimineringsloven også er lovlig etter arbeidsmiljøloven.

4. Krav om medlemskap i bestemte stillinger

Vigslede stillinger

Tilsetting av prester og andre i vigslede stillinger i Den norske kirke ligger i kjerneområdet for bestemmelsen som åpner for lovlig forskjellsbehandling på grunn av religion. Selv om det må gjøres en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle, vil det i praksis være uproblematisk å

kreve medlemskap i slike stillinger. Det skal derfor utvilsomt kreves medlemskap ved tilsetting av prester, diakoner, kateketer og kantorer.

Enkelte ansatte utfører de samme arbeidsoppgavene som personer i de tre sistnevnte gruppene av vigslede stillinger uten å oppfylle de formelle kravene til å bli vigslet. Det kan for eksempel være organister eller diakoniarbeidere. Det er naturlig å stille samme krav om medlemskap til disse. Også ved tilsetting av en person som ikke er vigslet, men med vilkår om senere vigsling, skal det kreves medlemskap.

Menighetspedagoger og stillinger innen kirkelig undervisning og læring

For stillinger innen kirkelig undervisning og læring skal det stilles krav om medlemskap. Noen stillinger vil variere i innhold, der en del av stillingen omfatter opplæring. Her må det foretas en konkret vurdering. Det bør være veiledende at undervisning og læring er en helt sentral del av virksomheten til Den norske kirke, og at stillinger med ansvar for dette også treffer kjernen i bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling. Det skal derfor stilles krav om medlemskap ved stillinger som innebærer undervisning og læring, også i tilfeller der stillingen har annet innhold i tillegg. Det bør bare gjøres unntak fra dette i helt spesielle tilfeller.

Kirketjenere

Kirketjenere har ofte arbeidsoppgaver som er nært knyttet til religionsutøvelsen i Den norske kirke. Mange kirketjenere har et nært samarbeid med ansatte i de vigslede stillingene og legger til rette for at disse skal kunne utføre sitt arbeid, både i forbindelse med gudstjenester, begravelser og andre kirkelige handlinger. Kirketjenerne deltar for eksempel mange steder i å tilrettelegge for forvaltningen av sakramentene. I hvilken grad kirketjenerne tar del i eller legger til rette for selve religionsøvelsen kan i noen tilfeller variere, og må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Det skal derfor i utgangspunktet stilles krav om medlemskap for kirketjenere, men med mulighet for å gjøre lokale vurderinger.

Daglige ledere og kirkeverger

Daglige ledere i menigheter har det daglige lederansvaret for arbeid med å vekke og nære det kristelige liv i soknet, jf. kirkeordningen § 12. I tillegg kan den daglige lederen være leder for andre stillinger med krav til medlemskap. Menighetens daglige leder vil også representere menigheten og Den norske kirke utad. Slike stillinger må derfor regnes som nært knyttet til religionsutøvelsen, og det skal stilles krav om medlemskap.

Kirkeverger i flersoknskommuner har ikke det samme ansvaret for soknets kristelige liv ifølge kirkeordningen, men er likevel helt sentrale for kirkens og menighetenes virksomhet. Det må legges vekt på at kirkeverger i flersoknskommuner har et viktig og stort ansvar for utformingen og tilretteleggingen av religionsutøvelsen. Kirkevergene er også daglige ledere for ansatte både i vigslede stillinger, der disse er ansatt av fellesrådet, og andre stillinger. Dette kan gjelde diakoner, kateketer, kantorer, ansvarlige for kirkelig undervisning og læring og i noen tilfeller prester. De som har daglig lederansvar for ansatte i vigslede stillinger har en slik tilknytning til religionsutøvelsen at de er omfattet av kravet om medlemskap. Den samme vurderingen gjelder ledelse av andre stillinger med krav til medlemskap. Kirkevergene vil i tillegg i en del sammenhenger representere Den norske kirke utad. En slik identifikasjon med virksomheten er et viktig moment når det gjelder de kravene som følger av likestillings- og diskrimineringsloven. Dette tilsier samlet at det skal stilles krav om medlemskap også for disse kirkevergene.

Kirkeverger i ettsoknskommuner er daglig leder for en menighet med fellesrådsfunksjoner. Det innebærer at vedkommende i tillegg til fellesrådsoppgavene også har det daglige lederansvaret for å vekke og nære det kristelige liv i soknet. Det må derfor på samme måte som for stillingene omtalt ovenfor stilles krav til medlemskap.

Stiftsdirektører

Stiftsdirektører har i sin rolle som daglige ledere i bispedømmerådene ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i bispedømmet. Stiftsdirektører har også oppgaver knyttet til biskopens daglige virke, herunder oppgaver de har fått delegert fra biskopen. I tillegg har de det daglige lederansvaret for kirkefagstillingene, som har oppgaver nært knyttet til religionsutøvelsen i Den norske kirke. Stiftsdirektører deltar ved tilsetting av prester samt i forberedelse, gjennomføring og oppfølging av bispedømmerådsmøter. På samme måte som for kirkeverger vil stiftsdirektøren kunne representere kirken utad. Det er derfor klart at det skal stilles krav om medlemskap for stiftsdirektører.

5. Vurdering av om det skal stilles krav om medlemskap i andre stillinger

Når det er uklart om det skal stilles krav om medlemskap ved en stillingsutlysning, er det viktigste vurderingstemaet hvor nært stillingen er knyttet til religionsutøvelsen i Den norske kirke, trosformidlingen og læren. Hva som er religionsutøvelse eller hva som har en religiøs funksjon, er vanskelig å fastslå generelt, og vil i stor grad være opp til kirken selv å vurdere.

For stillinger som bare innebærer administrative oppgaver, skal det ikke stilles krav om medlemskap. Det gjelder på alle nivåer i Den norske kirke. Eksempler kan være tilsatte i fellesrådet som ivaretar ansvar etter gravplassloven uten å ta del i kirkelige sammenhenger eller administrasjonen på menighetskontor, bispedømmekontor eller i Kirkerådets sekretariat.

For stillinger nært knyttet til religionsutøvelsen i Den norske kirke er det som gjort rede for, stillingens innhold som avgjør om det skal kreves medlemskap. Det er også et moment i vurderingen om stillingen representerer Den norske kirke utad, og i så fall på hvilken måte.

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven at det må foretas en konkret vurdering for den enkelte stilling i hvert enkelte tilfelle.

Momenter som kan være til hjelp i vurderingen:

- Inneholder stillingen direkte ansvar for religionsutøvelse eller kirkelig undervisning og læring?
- Er stillingen på annen måte nært knyttet til religionsutøvelse som forkynning, liturgi eller undervisning gjennom deltakelse i arbeidet eller bistand til andre?
- Ligger stillingen i sitt innhold nært opp til innholdet i vigslede stillinger?
- Har stillingen lederansvar for vigslede stillinger eller andre stillinger med krav til medlemskap?
- Representerer stillingen Den norske kirke i møte med medlemmer samarbeidspartnere eller allmennheten?
- Er stillingen fast eller midlertidig, heltid eller deltid?

Dersom det etter bestemmelsen i kirkeordningen skal stilles krav om medlemskap, og vilkårene for å stille slikt krav er oppfylt, må kravet komme klart frem i utlysningsteksten. Det

bør også opplyses om det vil være mulig å søke om dispensasjon fra kravet når det foreligger særlige grunner.

6. Dispensasjon fra kravet om medlemskap

Biskopen kan gjøre unntak fra kravet om medlemskap når særlige grunner tilsier det. Vurderingsmomenter her kan være hvilke oppgaver som ligger til stillingen, om stillingen er fast eller midlertidig, heltid eller deltid og om det er vanskelig å få søkere til stillingen. Om den tilsatte er medlem av et annet kristent trossamfunn kan også være et moment.

Tilsettinger i Den norske kirke skal følge kvalifikasjonsprinsippet, slik at søkerne likebehandles og at den best kvalifiserte tilsettes. Dispensasjoner må anvendes slik at det ikke strider mot dette.

Dersom dispensasjon skal begrunnes i den enkelte søkers forhold, må dispensasjon gis av biskopen i tilsettingsprosessen. Det vil være tilsettingsorganet som sender søknad om dispensasjon til biskopen før vedtak om tilsetting. Alternativ kan det først fattes et tilsettingsvedtak med forbehold om biskopens dispensasjon. Tilsettingsorganet må deretter sørge for at det søkes om slik dispensasjon. Det vil være biskopen i det bispedømmet hvor den aktuelle stillingen er, som avgjør søknaden.

Oslo, 2. juni 2025

Med vennlig hilsen

Ole Edvard Wold-Reitan
direktør

Andreas Henriksen Aarflot
seksjonsleder i juridisk seksjon