

Seniorordninger for kirkefunktionærer i folkekirken

10. december 2024

1. Hvorfor seniorordninger

For at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet er der iværksat en række indsatser, der skal understøtte et godt seniorarbejdsliv. Formålet er at give ældre medarbejdere mulighed for at tilrettelægge arbejdslivet, så det i højere grad passer til den enkeltes behov, og det dermed bliver attraktivt at fortsætte i beskæftigelse.

Aftalerne om seniorindsatser er indgået på centralt niveau mellem overenskomsternes parter, men skal udmøntes på lokalt niveau.

Også i folkekirken kan der indgås aftaler om seniorordningen for at fastholde medarbejdere og understøtte det gode seniorarbejdsliv.

Til inspiration til de lokale drøftelser om seniorordninger beskrives i det følgende muligheden for at aftale seniorordninger, mulighed for frivillig fratræden og kravet om tilbud om at drøfte seniorperspektiver ved MUS og seniorbonusordningen, og hvordan ordningerne udmøntes på folkekirkens område.

2. Seniorordninger på den lokale arbejdsplads

Hvilke kirkefunktionærer er omfattet af de centralt aftalte seniorindsatser på folkekirkens område

For at være omfattet af de centralt aftalte seniorindsatser skal man være ansat som tjenestemand, på tjenestemandslignende vilkår eller omfattet af en af overenskomsterne/organisationsaftalerne, som gælder på folkekirkens område. Medarbejdere omfattet af cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere er også omfattet af aftalen.

I aftalen om seniorordninger fremgår det, at drøftelsen af den lokale seniorindsats og herunder anvendelsen af seniorordninger drøftes i samarbejdsudvalget. Men da folkekirken ikke er omfattet af aftalen om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, kan drøftelsen af seniorindsatser i stedet ske på det årlige medarbejdermøde.

Det fremgår desuden af aftalen om seniorordninger, at indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal fremgå af den lokale personalepolitik. Der stilles ikke krav om, at man har en nedskrevet personalepolitik i folkekirken. Det anbefales, at menighedsrådet i fællesskab udarbejder en personalepolitik, fordi det er et betydningsfuldt redskab til at sikre tydelighed omkring de værdier og politikker, som er gældende på den lokale arbejdsplads, herunder også i forhold til seniorindsatsen.

Aftalen og hvem tager initiativet

En aftale om en seniorordning er frivillig og såvel medarbejderen som menighedsrådet kan på hvilket som helst tidspunkt tage initiativ til den, og aftalen afstemmes efter forholdene på arbejdspladsen og den enkelte ansattes forhold. Det er forholdende på den lokale arbejdsplads, der har betydning for mulighederne for at indgå en aftale om en seniorordning. Forhold, som fx at der er flere ansatte inden for samme stillingskategori, overvejelser om fastholdelse, eller at man har vanskeligheder med at rekruttere, kan have indvirkning på, om der kan opnås enighed om en seniorordning.

Vilkårene aftales med medarbejderen og skrives ind i en aftale, som indgås mellem menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation eller dennes repræsentant.

Kan der klages over et afslag på en seniorordning

En aftale om en seniorordning kræver enighed mellem parterne. Hvis menighedsrådet siger nej til at ville indgå en aftale om en seniorordning, har medarbejderen derfor ikke mulighed for at klage over afslaget.

Medarbejderudviklingssamtale med tilbud om seniorperspektiv

Ansatte, der er fyldt 60 år, skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt. Der er tale om et tilbud til medarbejderen. Bemærk også, at det ikke alene er bestemmelserne i aftalen om seniorordninger, der kan komme i spil, men netop aftaler tilpasset den enkelte medarbejder og den lokale arbejdsplads. Og endelig er aldersgrænsen på 60 år ikke til hinder for, at medarbejderen eller menighedsrådet kan tage seniorperspektivet op på medarbejderudviklingssamtalen på et tidligere tidspunkt.

Det anbefales ikke at formulere en særskilt politik for arbejdspladsens seniorer, da den lokale arbejdsplads' indsats for at fastholde seniorer netop skal gøre det muligt at tage hensyn til såvel arbejdspladsens behov som den enkelte seniormedarbejders ønsker og behov.

Af cirkulære om medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling for kirke- og kirkegårdsfunktionærer m.v. fremgår det, at retningslinjerne for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler drøftes på det årlige medarbejdermøde. Det indebærer således også en drøftelse af seniorsamtalen.

3. Hvilke aftaler kan man indgå i henhold til aftalen om seniorordninger

I aftalen om seniorordninger tages udgangspunkt i følgende elementer for en seniorordning, som også kan kombineres:

- Aftrapning i tid (deltid),
- Seniordage (betalt frihed) eller
- En fastholdelsesbonus
- Aftrapning i job/charge (retræte)

Aftrapning i tid (deltid)

En aftale om deltid forudsætter at:

- medarbejderen er fyldt 60 år, når ordningen træder i kraft
- medarbejderen har været ansat inden for folkekirken og staten m.v. (aftalens øvrige dækningsområder) i sammenlagt 10 år
- arbejdstiden efter nedsættelsen er på mindst 15 timer pr. uge

I forhold til pension er det muligt at aftale, at pensionen fortsat beregnes af den hidtidige løn, indbetaling af pensionsbidrag til supplerende pensionsordning eller ekstra pensionsbidrag afhængig af, om man er ansat som tjenestemand eller på tjenstemands- ellers overenskomstvilkår mm.

Seniordage (betalt frihed)

En aftale om seniordage forudsætter at:

- medarbejderen er fyldt 62 år, når ordningen træder i kraft

Menighedsrådet og medarbejderen kan aftale, at den pågældende holder op til 1 dags frihed (seniordag) med løn pr. måned. Der kan med andre ord aftales op til 12 seniordage på et år. Seniordage kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng, samt som enkelttimer. Menighedsrådet fastsætter efter drøftelse med medarbejderen tidspunktet for afviklingen.

Bemærk, at seniordage skal holdes inden for det år, de er ydet for, og at der ikke kan ske udbetaling for ikke afholdte seniordage.

Seniordage kan således ikke opspares til afvikling i de(-t) kommende år, men skal afvikles inden for det år, de er ydet for.

Seniordage kan ikke konverteres til kontant betaling, heller ikke hvis friheden ikke er afviklet før fratrædelsen.

Fastholdelsesbonus

En aftale om fastholdelsesbonus forudsætter at:

- medarbejderen er fyldt 62 år, når ordningen træder i kraft

Aftalen indgås mellem menighedsrådet og medarbejderen og indebærer, at den ansatte modtager en fastholdelsesbonus, som kommer til udbetaling, hvis den pågældende udskyder sin fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt.

Fastholdelsesbonusen udbetales sammen med lønuddbetalingen i tilknytning til det aftalte tidspunkt. Udbetaling af fastholdelsesbonusen er ikke betinget af, at den ansatte fratræder stillingen.

Hvis medarbejderen fratræder inden det aftalte tidspunkt, udbetales der en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen. Fastholdelsesbonusen bortfalder dog, hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt som følge af ansøgt afsked eller afsked på grund af strafbart forhold eller anden misligholdelse fra den ansattes side.

Aftrapning af job/charge (retræte)

En aftale om retræte forudsætter at:

- medarbejderen er fyldt 58 år, når ordningen træder i kraft, og
- medarbejderen efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling efter i de seneste 10 år at have

været ansat på fuld tid i en stilling med ledelsesansvar eller arbejdsledelse eller i en tilsvarende krævende stilling inden for folkekirken og staten m.v. (aftalens øvrige dækningsområder)

I forhold til pension kan det aftales, at pensionen fortsat beregnes af den hidtidige løn, at der foretages indbetaling af pensionsbidrag til supplerende pensionsordning eller ekstra pensionsbidrag afhængig af, om man er ansat som tjenestemand eller på tjenestemandens- ellers overenskomstvilkår mm.

Herudover er der mulighed for inden for visse rammer at aftale, at der ydes et personligt ikke-pensionsgivende tillæg.

4. Andet der kan indgå i en aftale om seniorordninger

Aftaler om seniorordninger kan også indeholde andre elementer fx aftale om pauser i løbet af arbejdsdagen, mulighed for at komme senere – gå tidligere, omlægning af arbejdsopgaver og hjemmearbejdsdage.

5. Hvem betaler for seniorordninger og hvordan gør man

Menighedsrådet afholder alle udgifter i forbindelse med indgåelse af aftaler om seniorordninger uanset om der er tale om indbetaling af fastholdelsesbonus, pensionsbidrag til supplerende pensionsordning eller ekstra pensionsbidrag mv. Opmærksomheden henledes på, at indgåede aftaler er en økonomisk forpligtigelse for menighedsrådet, og at man ikke kan gøre aftaler betingede af efterfølgende bevillinger fra provstiets kasse.

Råd og vejledning, f.eks. vedr. udgiftsberegning eller beregningsgrundlag, kan fås hos Landsforeningen af Menighedsråd, stiftet eller det relevante løncenter.

6. Seniorbonus og seniordage med lønfradrag

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 blev det aftalt, at ansatte i folkekirken har ret til en seniorbonus fra det år de fylder 62 år (eller derover). Ordningen gælder for personer ansat efter overenskomst/organisationsaftale eller på tjenestemand og tjenestemandslignende vilkår. Cirkulæret trådte i kraft 1. april 2022.

Cirkulæret er nu erstattet af cirkulære af 27. juni 2023 om aftale om seniorbonus og seniordage. Aftalen har virkning fra den 1. januar 2024.

Seniorbonus er implementeret i FLØS.

De væsentligste ændringer

- Seniorbonusen beregnes månedsvis, men udbetales to gange om året sammen med feriegodtgørelsen.
- Der skal indbetales pension bidrag af bonusen
- Det er ikke længere muligt at konvertere seniorbonus til seniordage eller pension, dog kan det aftales, at der indbetales et ekstraordinært pensionsbidrag.
- Der er ret til at holde 2 seniordage med lønfradrag, når betingelserne herfor er opfyldt.
- Seniordage med lønfradrag (uden løn), skal afholdes som hele fridag.

Overgangsordning

Ansatte, der har konverteret seniorbonus for kalenderåret 2022 til seniordage til afvikling i 2023, og hvor menighedsrådet har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene skulle afvikles og det derfor ikke har været muligt at planlægge og afvikle seniordagene i 2023, får udbetalt ikke-afholdte seniordage ved førstkommende lønudbetaling i 2024.

Ansatte kan ikke konvertere seniorbonus vedrørende kalenderåret 2023 til seniordage til afvikling i 2024.

Seniorbonus

Det følger af aftalen, at ansatte fra det år de fylder 62 år, har ret til seniorbonus. Ordningen giver ret til en bonus på 0,8 % af den ansattes faste månedsløn. Ved den faste månedsløn forstås den ansattes grundløn (basisløn, skalatrinsløn, intervalløn) samt tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb. Sådanne tillæg omfatter såvel varige som midlertidige tillæg, herunder rådighedstillæg og åremålstillæg. Udbetaling af seniorbonus sker to gange årligt sammen med udbetalingen af den særlige feriegodtgørelse hhv. ultimo maj og ultimo august.

Der skal indbetales pensionsbidrag af seniorbonusen.

Ansatte som tiltræder og opfylder kriteriet for seniorbonus i løbet af kalenderåret, får udbetalt seniorbonus med virkning fra ansættelsestidspunktet.

Seniordage med lønfradrag

Af aftalen fremgår desuden, at ansatte – udover ret til seniorbonus – har ret til at afholde to seniordage med lønfradrag.

Placering af dagene sker efter aftale med menighedsrådet. Den ansattes ønsker skal dog så vidt muligt imødekommes.

En ansatte får ret til at holde seniordage med lønfradrag, når den pågældende fylder 62 år, dog har det betydning hvornår på året man har fødselsdag. Fylder den ansatte 62 år i perioden 1. januar frem til 30. juni, har denne ret til at afholde to seniordage med lønfradrag i samme kalenderår. Ansatte, der fylder 62 år i perioden 1. juli frem til 31. december, har ret til at afholde én seniordag med lønfradrag samme kalenderår.

I kalenderårene herefter har ansatte, der er omfattet af ordningen, ret til at afholde to seniordage med lønfradrag om året. Seniordagene skal afvikles som hele fridage.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre menighedsrådet og den ansatte aftaler, at de overføres til det efterfølgende kalenderår.

De overførte seniordage med lønfradrag bortfalder, hvis den ansatte ikke afvikler dagene i det efterfølgende kalenderår.

Regelhenvvisninger mm.

Cirkulære om aftale om seniorordninger [Cirkulære om aftale om seniorordninger \(Til samtlige ministerier mv.\)](#)

Cirkulære om seniorbonus [Cirkulære om aftale om seniorbonus og seniordage \(Til samtlige ministerier mv.\) \(retsinformation.dk\)](#)

Cirkulære om aftale om frivillig fratræden <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2021/10092>

Bekendtgørelse om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/1080>

Cirkulære om medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling for kirke- og kirkegårdsfunktionærer m.v. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2010/9550>

Forslag til personalepolitik for kirkefunktionærer <https://www.folkekirkenpersonale.dk/loen-og-ansættelse/regler/vejledninger/personalepoliti>