

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PARAGRAFER

STIFTSSTYRELSEN HÄRNÖSANDS STIFT

§§59 – 74

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-09-22

09:00– 10:40

Församlingsgården, Härnösand

NÄRVARANDE

Se separat sida

Utses att justera: Birgitta Sedin

Justeringens
plats och tid:

Justering sker den 7 oktober på stiftskansliet.

Underskrifter:

Sekreterare

Michael Bäckström §§59-63, §§65-74

Max Enander §64

Ordförande

Kenneth Norberg

Justerande

Birgitta Sedin

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ:

Stiftsstyrelsen

Sammanträdesdatum:

2020-09-22

Datum för anslags uppsättande:

2020-10-08

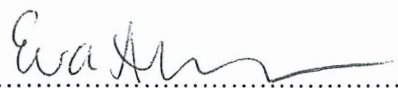
Datum för anslags nedtagande:

2020-11-01

Förvaringsplats för protokoll:

Härnösands stiftskansli, Universitetsbacken 1,
Härnösand.

Underskrift



Eva Ahlénius

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

STIFTSSTYRELSEN HÄRNÖSANDS STIFT

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-09-22

09:00 – 10:40

Församlingsgården, Härnösand

Mötesdeltagare

Beslutande

Kenneth Norberg, 1:e vice ordförande (mötesordförande)

Marianne Eriksson, 2:e vice ordförande (digitalt)

Leif Nilsson

Christina Andersson

Gudrun Olsson (digitalt)

Mikael Sjölund

Ingrid Flodin

Christer Gelfgren (digitalt)

Leif Grip

Birgitta Sedin

Kent Nordin

Ersättare

Kristina Löfroth

Ann-Christin Alexius (digitalt)

Aina Sundbaum (digitalt)

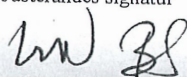
Adjungerande ledamöter

Ann-Charlotte Sandelin Jonsson, stiftsdirektor §§ 59-63, §§ 65-74

Michael Bäckström, mötessekreterare §§ 59-63, §§ 65-74

Max Enander, mötessekreterare § 64

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

STIFTSSTYRELSEN HÄRNÖSANDS STIFT

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-09-22

09:00 – 10:40

Församlingsgården, Härnösand

§ 64

S 2020-0365

Personalärende

Beslut

Stiftsstyrelsen beslutade

- att** utse Max Enander till mötessekreterare för § 64,
- att** ge vice ordföranden Kenneth Norberg i uppdrag att företräda stiftsstyrelsen i förhandlingar med biskop Eva Nordung Byström angående en överenskommelse om anställningens upphörande och villkoren i samband med detta,
- att** om en överenskommelse inte uppnås verkställa uppsägning av biskop Eva Nordung Byströms anställning, *samt*
- att** i övrigt vidta de åtgärder som föranleds av uppdraget.

Ärendebeskrivning

Till stiftsstyrelsens uppgifter hör att företräda stiftet som arbetsgivare i förhållanden till stiftsanställda. Stiftsstyrelsens ledamöter saknar förtroende för biskop Eva Nordung Byström varför åtgärder är nödvändiga att vidtas avseende biskopens anställning.

Överläggning

Till mötessekreterare för § 64 utsågs Max Enander.

Mötesordföranden Kenneth Norberg föredrog ärendet, varefter stiftsstyrelsen diskuterade förutsättningarna för biskop Eva Nordung Byströms anställning.

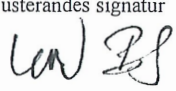
Mötesordföranden presenterade ett förslag till beslut vilket innebär att vice ordföranden ges uppdraget att företräda stiftsstyrelsen i förhandlingar angående villkor för upphörande av biskopens anställning, att verkställa en uppsägning i det fall en överenskommelse inte kan nå samt att i övrigt vidta de åtgärder som föranleds av uppdraget.

Christer Gelfgren yrkade att extern konsult anlitas för att genom samtal med biskopen, stiftsdirektor och skyddsombuden initiera en försoningsprocess.

Propositionsordning

Mötesordförandens förslag ställdes mot Christer Gelfgrens förslag.

Stiftsstyrelsen beslutade att bifalla mötesordförandens förslag.

Justerandes signatur 	Utdragsbestyrkande
---	--------------------

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

STIFTSSTYRELSEN HÄRNÖSANDS STIFT

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-09-22

09:00 – 10:40

Församlingsgården, Härnösand

Reservationer

Christer Gelfgren och domprost Kent Nordin reserverade sig mot beslutet.

I reservation anför Christer Gelfgren:

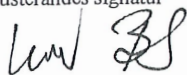
Jag reserverar mig mot stiftsstyrelsens förslag att uppmana biskop Eva att avsluta sitt uppdrag som biskop alternativt att säga upp henne från sitt uppdrag.

Mitt förslag var istället att stiftsstyrelsen ska initiera en försoningsprocess och låta biskopen, stiftsdirektor, skyddsombuden och personalen på kansliet framföra sina synpunkter direkt till stiftsstyrelsen på den problematik som under lång tid byggts upp. En process som bör ledas av någon utomstående, med kunskap både om Svenska kyrkan och gruppsykologi.

Domprost Kent Nordin lämnade reservation enligt bilaga.

Beslutet expedieras till: akten

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Reservation

Härnösands stifts stiftsstyrelse

2020-10-06

Stiftsstyrelsens sammanträde 2020-09-22

Ärende 6 "Personalärende" på dagordningen, § 64 i protokollet

Jag reserverar mig mot beslutet att avsluta biskop Evas anställning, antingen genom att få henne att självmant gå eller aktivt verkställa uppsägning.

Som skäl anför jag att

- det bryter mot KO:s skrivning och djupare underliggande förståelse vad en episkopal kyrka innebär och att biskopen måste stå fri att utöva sitt kyrkoordningsreglerade uppdrag utan att vara underställd de förtroendevalda. Konsekvensen av ett sådant beslut innebär i praktiken att intentionen bakom den gemensamma ansvarslinjen med förtroendevalda och ämbetsbärare går förlorad.
- inga arbetsrättsliga sakliga skäl presenteras för stiftsstyrelsen inför beslut
- ingen barnkonsekvensanalys är gjord inför beslut, vilket framgår av KO 7 kap 11 §. Huruvida denna reglering skall tillämpas på detta beslut är en tolkning om uppsägning av biskop är ett väsentligt ärende och får bli föremål för en prövning i högre instans. En principiellt viktig fråga är det i alla fall. Jag kan konstatera att reaktionen från Svenska kyrkans egen barn- och ungdomsorganisation i stiftet, Svenska kyrkans unga i Härnösands stift, genom distriktsstyrelsen tydligt klargör att detta berör dem i högsta grad. I ett officiellt uttalande skriver man:
 - *"Vi stödjer Biskop Eva, Svenska Kyrkans Unga i Härnösand Stifts distriktsstyrelse har fullt förtroende för Biskop Eva. Biskop Eva har alltid varit en självklar samarbetspartner för oss. Vi ser även bekymmersamt att stiftsstyrelsen vill avsätta en demokratiskt vald, demokratin är central och riskeras nu att raseras."* (Facebook 2020-10-05 – se skärmdump nästa sida)
- ingen risk- och konsekvensanalys avseende stiftskansliet och dess personal, stiftsfunktionen, biskopsuppdraget eller pastorat och församlingar är gjord, eller åtminstone presenterad inför beslut. Detta skall normalt ske inför stora och viktiga förändringar.
- överlag fanns inga skriftliga underlag till beslut vilket är orimligt i ett så stort och avgörande beslut.

Härnösand dag som ovan



Domprost Kent Nordin, biskopens ersättare

Uttalande av Svenska kyrkans biskopsmöte den 8 oktober 2020

Biskopens roll och person symboliserar kallelsen till enhet - både för församlingar, stift, Svenska kyrkans helhet och som en del i den världsvida gemenskapen. En biskop vigs inte bara till biskop för ett stift utan för Kristi kyrka.

I det ljuset framstår den uppkomna situationen i Härnösands stift som djupt smärtsam och ytterst problematisk. Den är smärtsam på ett personligt och mänskligt plan för de inblandade, inte minst för vår kollega biskop Eva Nordung Byström. Den är problematisk för hela Svenska kyrkan – både när det gäller gestaltandet av enheten i Kristus och det gemensamma ansvarstagandet för att den grundläggande uppgiften ska utföras så att människor ska komma till tro på Kristus och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas.

Vi är medvetna om att det kan uppkomma situationer där samarbetet mellan stiftsstyrelse och biskop brister. Alla som är valda med förtroende kan också mista förtroendet. Oavsett vilken lösning den akuta krisen i Härnösands stift får har det på ett principiellt plan blivit tydligt att vi i framtiden behöver en annan ordning för att kunna hantera en liknande situation väl.

Konflikten synliggör ett antal principiella frågor om biskopsämbetets identitet och plats i Svenska kyrkan. Dessa frågor kräver förnyad och djupare reflektion. Våra gemensamma kunskaper och insikter behövs i omsorg såväl om enskilda som om Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära.

Biskopsämbetet i Svenska kyrkan står på fast *ekumenisk, läromässig och demokratisk grund*.

I Borgåöverenskommelsen § 42 står: "Guds gåvors mångfald kräver samordning, så att de kan berika hela kyrkan och dess enhet. Denna mångfald och mängden av uppgifter i tjänandet kräver ett samordnande ämbete. ... Episkopé (tillsyn) är ett hela kyrkans behov och att den trofast utövas i evangeliets ljus är av grundläggande betydelse för kyrkans liv."

Ur läromässigt perspektiv är biskopsämbetet självklart för en episkopal kyrkas självförståelse och själva grunden för stiftens existens. Historiskt sett gäller: Utan biskop inget stift – biskopen föregår stiftet. När kyrkan växte fram skapades inte först en regional uppdelning som sedan fick en högste tjänsteman. En biskop vigdes, och kring biskopen samlades den lokala kyrkan. Kräklan symboliserar biskopens herde- och ledaruppdrag – ett uppdrag som är en helhet och är relevant för stiftet i alla dess dimensioner.

Biskopsuppdraget, enhetens ämbete, bygger broar mellan olika roller, funktioner och tjänster i kyrkan. Det blir tydligt i hur biskopar utses och tas emot. En biskop väljs av lika delar förtroendevalda och präster/diakoner i församlingar, liksom av domkapitel och stiftsstyrelse. Biskopsvalet bekräftas av kyrkostyrelsen och hon eller han vigs av ärkebiskopen, tas emot i stiftet av domprosten och anställs av stiftsstyrelsen. Biskopsrollen är således också integrerad med Svenska kyrkans demokratiska uppbyggnad. En biskop är vald med förtroende av båda ansvarslinjerna och biskopens mandat vilar i ett

nät av bejakelser från olika instanser. På det viset markeras att biskopen representerar stiftet i dess helhet och stiftet står samlat runt sin biskop.

Sett i detta ekumeniska, läromässiga och demokratiska sammanhang utgör själva anställningsförhållandet bara en liten och begränsad del av biskopens mandat. Ur arbetsrättslig synvinkel är anställningen givetvis avgörande, men utifrån kyrkans ordning är den endast en del i en större helhet. Stiftsstyrelsen bär inte anställningsansvaret ensam, annat än i formell mening. Om så vore fallet skulle en stiftsstyrelse kunna vägra att anställa en nyvigd biskop.

Utifrån Svenska kyrkans självförståelse borde alltså en biskop inte kunna avsättas genom ett ensidigt beslut av en kyrklig nivå eller av en ansvarslinje. Om en stiftsstyrelse ändå säger upp en biskop kan detta vara arbetsrättsligt korrekt, men det står i konflikt med ecklesiologiska och demokratiska principer som hör till Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära. I detta hänseende är en översyn av vår kyrkoordning nödvändig.

Kyrkoordningen räknar med ett dubbelt ansvarsutkrävande: vigningslinjen inför domkapitlet respektive ansvarsnämnden för biskopar och förtroendevaldalinjen inför väljarna. Ansvarsutkrävandet för arbetsgivarlinjen är däremot inte teologiskt bearbetat. Händelseutvecklingen i Härnösands stift synliggör att kyrkoordningen inte förutsett att arbetslagstiftningen skulle kunna få som konsekvens att läromässiga och demokratiska principer sätts ur spel.

Efter relationsförändringen år 2000 är stiftsstyrelsen, där biskopen är ordförande, också biskopens arbetsgivare - en ordning som enligt vår mening hittills fungerat väl. Dock, om en stiftsstyrelse, i enlighet med gällande arbetsrätt, önskar avsluta en biskops anställning uppstår problem. Dessa kan sammanfattas i tre frågor:

- Hur relaterar ett sådant beslut till Svenska kyrkans självförståelse som en episkopal kyrka? (där biskopen representerar stiftet i dess helhet)
- Hur relaterar ett sådant beslut till Svenska kyrkans självförståelse som en demokratisk kyrka? (där anställningen de facto avgjorts vid valurnorna och inte vid stiftsstyrelsens bord?)
- Är det rimligt att biskopens anställningsförhållande möjliggör ett åsidosättande av Svenska kyrkans förståelse av biskopsuppdraget?

I nuläget hamnar ett antal för vår kyrka grundläggande principer i konflikt med varandra. Det är uppenbart att alla goda krafter nu behöver samverka för att utarbeta en långsiktigt hållbar ordning för biskopens anställning som harmonierar med Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära och som överensstämmer med vår kyrkas teologiska och demokratiska ordningar för gemensamt ansvarstagande.

Promemoria
Biskop i Svenska kyrkan -
anställning och tillsyn

Per Hansson

Sammanfattning

I detta PM görs en genomgång av senare års diskussioner och beslut om biskopens ställning i Svenska kyrkan.

Sammanfattningsvis kan sägas att biskopen uppfattas - efter val och vigning – ha ett självständigt ämbete. Efter relationsändringen har biskopsämbetet i vissa avseenden stärkts genom förändringar i kyrkoordningen.

Biskopsämbetet, domkapitlet och stiftsstyrelsen utgör stiftets ledande organ. Biskopen är ordförande i domkapitel och stiftsstyrelse och är inte anställd som tjänsteman i stiftet.

Vid relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten framhölls i utredningsarbetet att det skulle vara en kontinuitet med förhållandena före relationsändringen. Biskopens självständiga ämbete (biskopsämbetet) skulle bevaras. Biskopen var visserligen anställd av stiftet, men arbetsgivarfunktionen var av *teknisk* natur och stiftets *arbetsgivarfunktioner avsevärt begränsade*. I kyrkoordningen finns inga bestämmelser för hur arbetsrättsliga åtgärder kan vidtas mot en biskop förutom om denna brutit mot sina vigningslöften mm. Tillsyn över biskopar görs av biskopsmötet och Svenska kyrkans ansvarsnämnd.

I biskopsmötets uttalande (bilaga 1) framhålls att en biskop utifrån Svenska kyrkans självförståelse inte kan inte kan avsättas genom beslut i stiftsstyrelsen.

Sammanfattningsvis tolkar jag det genomgångna materialet som att stiftsstyrelsen utifrån Svenska kyrkans regelsystem och självförståelse inte ensidigt kan vidta arbetsrättsliga åtgärder mot en biskop.

Uppsala 2020-10-11

Per Hansson
professor em.

På uppdrag av Svenska Kyrkans Akademikerförbund får jag härmed lämna några kommentarer angående biskopstjänsten i Svenska kyrkan – särskilt biskopens anställningsförhållanden och tillsyn över biskopar.

Detta PM är disponerat så att jag först gör en genomgång av biskopens ställning och arbetsförhållanden från 1950-talet till idag. Därefter följer kortfattade teologiska och organisatoriska kommentarer. Avslutningsvis tar jag ställning till relationen mellan biskop och stiftsstyrelse.

Under utarbetandet av detta dokument har jag samtalat med ett antal personer, som deltagit i utarbetandet av kyrkoordningen.

Biskopstjänsten under senare delen av 1900-talet

Före relationsändringen mellan kyrkan och staten var biskopen en statlig enmansmyndighet. Biskopen tillsattes av regeringen med fullmakt, vilket ger ett starkt anställningsskydd (SFS 1994:261). Regeringen valde innehavare av tjänsten mellan de tre som uppförts på förslag efter val i stiftet. Jag går här inte in på valförfarandet. Biskopen utövade sitt ämbete med vigningar och visitationer som viktiga instrument. Vidare ledde biskopen domkapitlets arbete som dess preses. Biskopen var även som regel ordförande i ett antal "frivilliga organ" såsom stiftsråd, kyrkliga ungdomsråd med flera. Sedan stiftssamfälligheter övertagit de "frivilliga" organens uppgifter blev biskopen självskriven ordförande i stiftsstyrelsen. Biskopen höll således i sitt ämbete samman hela stiftets arbete. Biskopen var självskriven ledamot i kyrkomötet.

Vid mitten av 1940-talet fick domkapitlen vissa disciplinära uppgifter gentemot biskopar och präster. Huvudsakligen var det dock bestämmelserna i Strafflagens 25 kap om ämbetsbrott som tillämpades. Efter dom i allmän domstol om avsättning kunde biskopen /prästen skiljas från det kyrkliga ämbetet. Överklagande kunde ske till allmän domstol. Dessa bestämmelser ersattes 1989 av prästanställningslagen vars innehåll överfördes till kyrkolagen (1992:300) (se vidare Lindegård, S. 1999, Ämbetsbrott av präst).

Enligt kyrkolagen 1992 fattade regeringen beslut om biskopar när det gäller själva anställningen och dess upphörande. Prövning av disciplinansvar, avskedande, åtalsanmälan, avstängning och läkarundersökning m.m. prövades av Ansvarsnämnden för biskopar (1992:300, 34 kap. §§32–34). Nämnden var såväl arbetsgivarföreträdare genom att ha hand om disciplinansvar mm, men hade också uppgiften att pröva biskopens behörighet att utöva det kyrkliga ämbetet. Nämnden hade således en dubbel funktion.

Såvitt bekant avsattes under senare delen av 1900-talet endast en biskop, Dick Helander. I biskopsvalet i Strängnäs förekom ett stort antal anonyma brev som propagerade för Helander som biskop. Helander fälldes i ett förtalsmål för ärekränkning i såväl Uppsala rådhusrätt (1953) som Svea hovrätt (1954) och avsattes från biskopstjänsten. Vid resning i målet 1964 upphävde Svea hovrätt domen om avsättning och Helander tillerkändes senare såväl löneförmåner samt full statlig pension. Att notera är att detta ärende helt och hållet var en fråga för det allmänna rättsväsendet och att ingen kyrklig myndighet var inblandad i handläggningen.

Nytt kyrkomöte 1983

Ett nytt kyrkomöte, utan särskild representation för präster och biskopar tillkom i början av 1980-talet. Ärkebiskopen var inte längre självskriven ordförande i kyrkomötet men väl i centralstyrelsen. Medan en utredning arbetade med frågan om dop som medlemsgrundande uttalade sig ärkebiskop Bertil Werkström för att dop skulle bli medlemsgrundande i Svenska kyrkan. Ärkebiskopen fick kraftig kritik av ett antal ledamöter i kyrkomötet. Werkström framhöll att han som ärkebiskop hade en roll som var större än ordförandeskapet i styrelsen. Vid ett senare kyrkomöte argumenterade Werkström för att det skulle vara en allvarlig konflikt om "biskoparna och andra ämbetsinnehavare var verkställande tjänstemän. Det skulle förändra kyrkans identitet" (Hansson, K. 2014 Svenska kyrkans primas s. 373).

Ny stiftsorganisation 1989

En ny stiftsorganisation infördes 1989 med stiftsstyrelse och stiftssamfällighet. Frågan om ordförandeskapet i stiftsstyrelsen kom att väcka diskussion. Kyrkokommittén menade att biskopen skulle vara självskriven ordförande i stiftsstyrelsen, vilket skulle garantera enhetlighet i stiftsledningen. Som ordförande i

domkapitel och stiftsstyrelse skulle biskopen vara en viktig länk mellan dessa organ. I regeringens skrivelse till kyrkomötet 1987 argumenterade regeringen för vikten att behålla den episkopala strukturen och den dubbla ansvarslinjen. Självskrivenheten motiverades utifrån biskopens övergripande ansvar för läran i stiftet, biskopens uppgift att vaka över rätt lära samt dennes förmanskap för prästerna. Vidare anfördes biskopens ordförandeskap i domkapitlet som ett skäl för självskrivenhet. Statsrådet framhöll följande: "För egen del är jag angelägen att understryka att de organisatoriska reformer som jag föreslår i det följande inte avser att förändra svenska kyrkans grundläggande karaktär av en episkopal kyrka där biskopar och präster har ett självständigt ansvar för kyrkans lära, förkunnelse och sakramentsförvaltning" (Regeringens skrivelse 1987:1). I behandlingen vid kyrkomötet tillstyrkte läronämnden regeringens förslag: (Läronämnden 1987:6): "Vad beträffar frågan om biskopens ställning som självskriven ordförande i stiftsstyrelsen vill läronämnden framhålla att en sådan ordning är av betydelse för bevarandet av kyrkans episkopala karaktär och för biskopens uppdrag att ha ett helhetsansvar i stiftet". Detta blev också kyrkomötets beslut (se vidare Lundstedt, G. 2006, Biskopsämbetet och demokratin).

Kyrkolagen 1992 (1992:300)

Ny kyrkolag, som ersatte en mängd författningar på det kyrkliga området, antogs 1992. Vad gäller biskopens ställning kan konstateras att biskoparna tillsätts med fullmakt. Beslut om anställningens upphörande görs av regeringen. Avgångsskyldighet för den som övergett Svenska kyrkans lära liksom disciplinansvar, avskedande, åtalsanmälan mm beslutas av Ansvarsnämnden för biskopar (Kyrkolag 1993 35 kap).

Sammanfattande bedömning av biskopens ställning under det sena 1900-talet

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att biskopens arbetsrättsliga ställning var mycket stark under det utgående 1900-talet. Biskopen tillsattes av regeringen med fullmakt och var ordförande i domkapitlet och i regel även i "frivilliga" organ. När stiftsstyrelser inrättades blev biskoparna självskrivna ordförande i dessa. Disciplinansvar mm. var reglerat och såvitt bekant finns inget beslut i ansvarsnämnden om disciplinansvar mm för någon biskop. Stiftet kunde inte besluta

i arbetsrättsliga frågor när det gällde biskopstjänsten utan detta var en angelägenhet på nationell nivå genom ansvarsnämnden för biskopar.

Relationsändringen mellan kyrka och stat

Personalutredningen

Inför relationsändringen mellan kyrkan och staten tillsattes ett stort antal utredningar för att förbereda förändringarna. Biskopsämbetet behandlas i den s.k. personalutredningen (SKU 1998:6. Personal, tillsyn, överklagande).

Utredningen föreslår en s.k. "samlad lösning" för biskoparna med "arbetsgivaransvaret i *teknisk mening* (min kursivering) lagt på respektive stift".

Utredningen framför bl. a. följande villkor för en sådan lösning:

1. --- "Biskopens funktion som egen kyrklig myndighet ("biskopsämbetet") måste finnas kvar.
2. Det skall inte finnas någon möjlighet för stiftets företrädare att hålla biskopsstolen vakant eller att på liknande sätt förfoga över biskopens uppgifter.
3. Biskop och domkapitel skall ha tillsyn --- över övriga stiftsorgan. ---
4. Kyrkans ämbete som biskop skall vara en "biskopslegitimation".¹ --- (s. 58).

Personalutredningen anger att stiftet ansvarar för ett antal formella arbetsgivarfunktioner: "lön, arbetsmiljö, rehabilitering, prövning av rätten till semester och annan ledighet, pension, uppsägning m.fl. formella arbetsgivarfunktioner. Utrymmet för att utöva dessa arbetsgivarfunktioner kommer dock att vara *avsevärt begränsat*" (min kursivering s. 59). Utredningen konstaterar även att många av dessa frågor, som exempel nämns semester, hamnar hos biskopen själv. Inte heller lönesättningen låg på stiftsstyrelsen utan var föremål för centrala förhandlingar för alla biskopar.

I beslutsprocessen för kyrkoordningen finns inget som tyder på att man inte ansluter sig till Personalutredningens ställningstaganden. Dessa får därför anses vara gällande.

¹ med biskopslegitimation menas att endast den som ägde rätt att utöva det kyrkliga ämbetet kan vara biskop.

Utredningen föreslog vidare att biskopsmötet skulle ha grundläggande tillsyn över biskoparna och att Kyrkans ansvarsnämnd skulle ha tillsyn över hur biskoparna förvaltar sitt ämbete och efterlever vigningslöftena. I den prövningen skulle också ingå att pröva biskoparnas behörighet att utöva det kyrkliga ämbetet (s 21, 90).

Utredningen menar således att konstruktionen med biskopen som egen kyrklig myndighet (*biskopsämbetet*) kan förenas med att stiftet är arbetsgivare i *teknisk mening* och fullgör ett antal *avsevärt begränsade* arbetsgivarfunktioner i relation till biskopen.

De två begreppen *teknisk* och *avsevärt begränsade* definieras inte särskilt av utredningen. *Teknisk* förefaller syfta på stiftsstyrelsens ansvar att sköta administration omkring biskopen: betala ut löner och reseersättningar, göra avtalsenliga avsättningar för pension mm. *Teknisk* kan knappast förstås som att stiftsstyrelsen har en överordnad arbetsgivarfunktion gentemot biskopen. *Avsevärt begränsade arbetsgivarfunktioner* är mindre klart. Det torde dock innebära att stiftsstyrelsen gentemot biskopen inte kan utföra arbetsgivarfunktioner, på samma sätt som andra arbetsgivare kan göra mot sina anställda. Sådana funktioner kan t. ex. vara disciplinärenden, avsked eller uppsägning. Här finns dock en problematik genom att utredningen nämner just uppsägning.

Utredningens skrivning om uppsägning bör tolkas som att en uppsägning kan ske om den föreslagna Kyrkans ansvarsnämnd frångår biskopen rätten att utöva vigningstjänsten. Att något stift skulle ta initiativ att säga upp eller avskeda en biskop nämns inte i utredningen, eftersom det ansågs otänkbart att något sådant skulle kunna ske. Information från i kyrkoordningsarbetet väl insatta personer stärker denna ståndpunkt. Utredningens skrivning kan därför inte tolkas så att utredningen föreslår att stiftsstyrelsen skulle ha detta mandat inom sin *tekniska* och *avsevärt begränsade* arbetsgivarfunktion.

Förslaget till kyrkoordning

I Centralstyrelsen förslag till kyrkoordning (Centralstyrelsens skrivelse till kyrkomötet 1999:3) framhålls den kontinuitet som eftersträvas. För biskoparna innebär detta i stort oförändrade uppgifter och ansvar. Deras anställningsvillkor

förändras dock, liksom för prästerna. Efter val anställs biskoparna av respektive stift i enlighet med Personalutredningens förslag.

Biskoparnas anställning diskuteras inte särskilt i skrivelsen till kyrkomötet.

Vad gäller tillsyn över biskoparna inrättas Svenska kyrkans ansvarsnämnd för biskopar. Till skillnad från tidigare har nämnden inga arbetsgivarfunktioner, enbart en tillsynsfunktion: att pröva biskoparnas ämbetsutövning och frågor om obehörighet. Tillsyn i bemärkelsen råd, stöd och hjälp läggs hos biskopsmötet.

När det gäller prästerna skulle dessa enligt förslaget till kyrkoordning anställas av respektive församling/pastorat. I remissarbetet inför förslaget om kyrkoordning fanns en betydande kritik, både från stift och församlingar, de teologiska fakulteterna i Uppsala och Lund samt fackliga organisationer bland annat gällande just prästernas anställning lokalt. Kritikerna menade att en lokalanställning av prästerna skulle kunna inskränka deras frihet att utöva sitt ämbete och att man inte kunde bortse från risken att arbetsgivarna skulle göra sig av med obekväma präster. Centralstyrelsen tog intryck av remissen och införde ett avsnitt om befogenhetsprövning i sin skrivelse till kyrkomötet med förslag till kyrkoordning för att värna det som kallas predikstolens frihet (CsSkr 1999:3 del 2, 1999). Någon motsvarande funktion föreslogs inte för biskoparna. Det skyddsnät som befogenhetsprövningen skulle innebära för prästerna gäller således inte för biskoparna. Detta ger intrycket att det skulle kunna vara betydligt enklare att vidta arbetsrättsliga åtgärder mot en biskop än en präst. På goda grunder kan antas att detta inte har varit kyrkomötets avsikt.

Lag om Svenska kyrkan (1998:1591)

I samband med arbetet om relationsändringen mellan kyrkan och staten stiftades Lagen om Svenska kyrkan (1998:1591) som trädde i kraft vid millennieskiftet. I lagen finns övergripande bestämmelser om kyrkan, bl. a. om att den är organiserad i på lokal nivå i församlingar och regional i stift. Kyrkan skall vara episkopal. Vid stadgar lagen att kyrkan "är en öppen folkkyrka, som i samverkan mellan en demokratisk organisation och kyrkans ämbete bedriver en rikstäckande verksamhet" (§2).

Ordet "samverkan" skall här förstås som att varken den demokratiska organisationen eller kyrkans ämbete har mandat att ensidigt besluta om den andra. Relationen mellan biskop och stift och biskopens anställningsförhållanden berörs inte i övrigt.

Kyrkoordningen 1999

Vad gäller biskoparna följde kyrkomötet i stort Centralstyrelsens förslag. Ett undantag är hur biskopar utses: centralstyrelsen föreslog ett presentationsval medan kyrkomötet beslutade om ett avgörande val i stiftet. Biskopen anställs i stiftet, men anses ändå ha en självständig ställning: "Biskoparna ska utifrån avgivna vigningslöften på eget ansvar fullgöra sina uppgifter" (KO 6 kap. 2§).

I kommentaren till kyrkoordningen framhålls följande:

"Genom att biskopen är en egen instans med i kyrkoordningen preciserade uppgifter har det ansetts att biskopen ändå kan upprätthålla en självständig ställning gentemot övriga stiftsorgan" (Edqvist et. al. Kyrkoordning för Svenska kyrkan 2018 med kommentarer etc. s. 175).

Bestämmelserna om biskopar återfinns i kyrkoordningens 6, 8, 13, 30 och 57 kapitel. I kontinuitet med tidigare uppgifter för biskopens uppgifter i stort som tidigare:

Den som innehar en befattning som biskop ska

1. förkunna evangelium i ord och handling,
2. ha ansvar för att evangelium förkunnas rent och klart och för att sakramenten förvaltas enligt kyrkans bekännelse och ordning,
3. svara för ledning och tillsyn,
4. vårda och värna kyrkans enhet,
5. viga präster och diakoner,
6. kalla präster och diakoner till överläggningar, samt
7. i övrigt fullgöra biskopens uppgifter enligt kyrkoordningen. (8 kap 1§).

Vad gäller tillsyn stadgas följande i KO 57 kap:

2 § Biskopsmötet ska ha tillsyn över biskoparnas verksamhet. I tillsynen ingår råd, stöd och hjälp i frågor som rör kyrkans lära, böcker, sakrament, gudstjänst och övriga handlingar.

3 § Svenska kyrkans ansvarsnämnd för biskopar, som prövar frågor om biskopars behörighet att utöva kyrkans vigningstjänst, får även utan anmälan ta upp frågor om hur biskoparna utövar sina uppdrag och efterlever avgivna vigningslöften.

Biskopar kan förklaras obehöriga att utöva vigningstjänsten i enlighet med KO 31 kap 11–12§. Motsvarande bestämmelser gäller för präster. För präster finns även bestämmelser om befogenhetsprövning innan arbetsgivaren beslutar om uppsägning mm. Domkapitlet skall pröva om beslutet inte skulle strida mot reglerna om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vigningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften (KO 31 kap. 14§).

För biskopar finns således utöver biskopsmötets tillsynsfunktion och Svenska kyrkans ansvarsnämnds för biskopar beslut om åtgärder inte reglerat om och i så fall hur arbetsrättsliga åtgärder mot biskopen kan företas av stiftsstyrelsen. Det kan finnas två tolkningar av frånvaron av sådana bestämmelser:

1. Stiftsstyrelsen är oförhindrad att vidta arbetsrättsliga åtgärder mot biskopen såsom disciplinpåföljd, uppsägning eller avskedande. För ett sådant beslut gäller enkel majoritet i stiftsstyrelsen.
2. Eftersom inga bestämmelser om arbetsrättsliga åtgärder mot en biskop finns kan detta tolkas som att stiftsstyrelsen inte har rätt att vidta arbetsrättsliga åtgärder mot biskopen. Detta stämmer väl med den tidigare nämnda skrivningen i Personalutredningen att biskopen är en egen kyrklig myndighet (*biskopsämbetet*) och att stiftet endast i *teknisk* mening är arbetsgivare liksom skrivningen att möjligheten att utöva arbetsgivarfunktioner är *avsevärt begränsat*.

Demokratiutredningen – Styra och leda

Enligt kyrkostyrelsen blev vissa frågor vad gäller styrning och ledning inte tillfredsställande lösta vid relationsändringen med staten. Ett utredningsarbete vidtog och den av Kyrkostyrelsen tillsatta utredningen om samverkan och ansvarsfördelning i Svenska kyrkan avgav sitt slutbetänkande 2008. Utredningen berör i några avsnitt biskoparnas ställning.

Utredningen framhåller att biskopsämbetet (episkopé-funktiainen) ”är given kyrkan för att främja enheten och för att mitt i mångfalden hålla samman kyrkan i den gemensamma tron” (s. 161). Enligt utredningen finns här en samstämmighet mellan kyrkans historiska uppfattning (uttryckt i kyrkoordningen 1571) och moderna ekumeniska texter.

Utredningen hänvisar till bestämmelsen i KO 6 kap. 2§ där det sägs att biskopen ”på eget ansvar skall fullgöra sina uppgifter”. Enligt utredningen innebär detta att biskopen ”inte har ställning som en i stiftet anställd tjänsteman motsvarande t.ex. en chefstjänsteman i en statlig eller kommunal förvaltning. Biskopens särskilda ställning framgår också av bestämmelserna om att biskoparna på olika sätt ska delta i kyrkomötets arbete och i bestämmelserna om ordförandeskapet i domkapitel och stiftsstyrelse” (sid 167). Utredningen argumenterar vidare för att biskopen – utifrån sin särskilda sammanhållande uppgift – även fortsättningsvis skall vara ordförande i såväl domkapitel som stiftsstyrelse.

Utredningen föreslår också en förstärkning av biskoparnas ställning när det gäller lärofrågor i kyrkomötet. Motivering är att kyrkans läroämbete tydligt måste delta i dessa frågor och även ges ett särskilt ansvar. I övrigt lämnas ett antal förslag om ändringar i biskopsvalen.

I dessa avsnitt beslöt kyrkomötet enligt utredningens förslag.

Konflikt i Växjö stift

I Växjö stift uppstod i årsskiftet 2009/2010 en konflikt omkring biskop Sven Thidevall. I vissa avseenden förefaller konflikten ha likheter med den nu aktuella situationen i Härnösand: en förtroendekris mellan biskop och stiftsstyrelse och

problematiserande arbetsmiljö på stiftskansliet. Detta är inte platsen att utreda de närmare omständigheterna i konflikten. Däremot är konfliktens hantering av intresse.

Biskopsmötet engagerade sig i situationen och under ledning av biskop Ragnar Persenius förhandlades en lösning fram, som innebar att Thidevall avgick från biskopstjänsten och anställdes som forskare vid Svenska kyrkans nationella nivå.

Även om det finns vissa likheter är skillnaderna mellan Växjöärendet och situationen i Härnösand betydande när det gäller hur situationen hanterats. I Växjö skedde tillsynen i enlighet med kyrkoordningens regelverk genom biskopsmötet. Stiftsstyrelsen och kyrkans nationella nivå engagerades i arbetet och därigenom kunde en för alla parter acceptabel lösning hittas. Stiftsstyrelsen fattade inte några egna, ensidiga, beslut.

Teologiska noteringar

Vid reformationen skedde inte något brott med tidigare kyrkostrukturer. Stift och biskopar behölls och den apostoliska successionen förmedlades till de nya lutherska biskoparna.

Biskopsämbetet har varit ämne i flera ekumeniska samtal t. ex. dokumenterat i Dop, nattvard, ämbete (det s.k. Limadokumentet) 1982. Dokumentet refereras i biskopsmötets skrift Biskop, präst och diakon i Svenska kyrkan (1990). I det senare dokumentet diskuteras det historiska episkopatet och dess utveckling till våra dagar. För vår tid anges biskoparnas uppgifter bl. a. på följande vis:

Att vara biskop är

att genom val av församlingarna och vigningen vara insatt bland dem som genom kyrkans historia och i samtiden utöver kyrkans *episkopé*, ledning och tillsyn,

att i hörsamhet mot Anden leda Kristi kyrka och i sitt stift bära ansvar för att evangelium rent och klart förkunnas och för att sakramenten utskiftas enligt kyrkans ordning och bekännelse till människors frälsning,

att viga nya präster, diakoner och biskopar,

att vara *pastor pastorum* för stiftets präster,

att vara brobyggare med kallelsen att arbeta för kyrkans synliga enhet,

att delta i det offentliga samtalet och ge röst åt kyrkans tro och värderingar.

Noteras kan att biskopens uppgifter är övergripande och inte knutna till förhållandena inom ett stiftskansli. Även i Borgåöverenskommelsen 1992 framhålls biskopsämbetet som ett tillsynsämbete:

§ 42 Guds gåvors mångfald kräver samordning, så att de kan berika hela kyrkan och dess enhet. Denna mångfald och mängden av uppgifter i tjänandet kräver ett samordnande ämbete. Detta är tillsynsämbetet, episkopé, en omsorg om hela gemenskapens liv, en pastoral omvårdnad om prästerna och en äkta omsorg om Kristi hjord så som Kristus befaller tiderna igenom och i enhet med kristna på andra orter.

I biskopsmötets uttalande om situationen i Härnösands stift (se bilaga) framhålls att biskopsämbetet är konstitutionellt för Svenska kyrkan. Vidare sägs att biskopen föregår stiftet - inte tvärtom. Utan biskop inget stift. "Biskopen representerar stiftet i dess helhet och stiftet är samlat kring sin biskop. --- Stiftsstyrelsen bär inte anställningsansvaret ensam, annat än i formell mening. Om så vore fallet skulle en stiftsstyrelse kunna vägra att anställa en nyvigd biskop."

Utifrån Svenska kyrkans självförståelse borde alltså en biskop inte kunna avsättas (genom avsked eller uppsägning) genom ett ensidigt beslut av en kyrklig nivå eller av en ansvarslinje (jfr Lag om Svenska kyrkan §2).

Dessa kortfattade teologiska noteringar ger vid handen att biskopsämbetet internationellt och nationellt uppfattas som konstituerande för kyrkan och som ett eget ämbete, som i sin ämbetsutövning är självständigt.

Organisatoriska noteringar

Som ovan framhållits uppfattas biskopsämbetet som ett eget organ i stiftet. Biskopen är visserligen formellt anställd av stiftsstyrelsen, men relationen mellan stiftsstyrelse och biskop är inte tydligt formulerade. Noteras kan att stiftet inte är organiserat som en linjeorganisation med chefer och övriga anställda och en styrelse som disponerar över de anställda i alla avseenden. Anställning av biskopar sker efter val, utan att stiftsstyrelsen (annat än som en del av valkorporationen) kan besluta. Biskopen är inte underställd stiftsstyrelsen i sitt utövande av ämbetet utan är dess ordförande. Biskopens lön sätts inte av stiftsstyrelsen utan i särskild ordning. Biskopen kan därför inte jämföras med en kommundirektör eller VD. När en styrelse förlorat förtroendet för en kommundirektör eller VD kan beslut fattas om att de skall avgå.

Stiftets organisation skiljer sig således från moderna organisationsideal genom att flera olika intressen (det kyrkliga ämbetet och förtroendevalda) har inflytande. Varken ämbetsinnehavare eller förtroendevalda disponerar helt över organisationen.

Noteras kan att de ingående bestämmelser som fanns i Kyrkolagen 1992 om biskoparnas anställning, disciplinansvar mm, inte förts vidare till kyrkoordningen. Dessa frågor är således inte reglerade utan får bedömas utifrån skrivningarna i förarbetena till kyrkoordningen.

Sammanfattande analys

Ovan har framhållits

- att biskopsämbetet är konstitutivt för Svenska kyrkan
- att biskopen traditionellt har en mycket stark ställning som inte skulle förändras i samband med relationsändringen mellan kyrkan och staten
- att ingående reglering om arbetsgivarskap mm för biskopar saknas
- att biskopen utgör ett eget självständigt ämbete i stiftet
- att biskopen inte är en tjänsteman underställd stiftsstyrelsen i utövningen av sitt ämbete
- att stiftsstyrelsen är arbetsgivare endast i *teknisk* och *avsevärt begränsad* omfattning

- att tillsyn över biskopar utövas av biskopsmötet och Svenska kyrkans ansvarsnämnd för biskopar.

Enligt min bedömning innebär detta att stiftsstyrelsen utifrån Svenska kyrkans regelsystem och självförståelse inte kan vidta arbetsrättsliga åtgärder mot en biskop.

Bilaga

Uttalande av Svenska kyrkans biskopsmöte den 8 oktober 2020

Biskopens roll och person symboliserar kallelsen till enhet - både för församlingar, stift, Svenska kyrkans helhet och som en del i den världsvida gemenskapen. En biskop vigs inte bara till biskop för ett stift: utan för Kristi kyrka.

I det ljuset framstår den uppkomna situationen i Härnösands stift: som djupt smärtsam och ytterst problematisk. Den är smärtsam på ett personligt och mänskligt plan för de inblandade, inte minst för vår kollega biskop Eva Nordung Byström. Den är problematisk för hela Svenska kyrkan – både när det gäller gestaltandet av enheten i Kristus och det gemensamma ansvarstagandet för att den grundläggande uppgiften ska utföras så att människor ska komma till tro på Kristus och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas.

Vi är medvetna om att det kan uppkomma situationer där samarbetet mellan stiftsstyrelse och biskop brister. Alla som är valda med förtroende kan också mista förtroendet. Oavsett vilken lösning den akuta krisen i Härnösands stift: får har det på ett principiellt plan blivit tydligt att vi i framtiden behöver en annan ordning för att kunna hantera en liknande situation väl.

Konflikten synliggör ett antal principiella frågor om biskopsämbetets identitet och plats i Svenska kyrkan. Dessa frågor kräver förnyad och djupare reflektion. Våra gemensamma kunskaper och insikter behövs i omsorg såväl om enskilda som om Svenska kyrkans tro, beaktelse och lära.

Biskopsämbetet i Svenska kyrkan står på fast *ekumenisk, läromässig och demokratisk grund*.

I Borgåöverenskommelsen § 42 står: "Guds gåvors mångfald kräver samordning, så att de kan berika hela kyrkan och dess enhet. Denna mångfald och mängden av uppgifter i tjänandet kräver ett samordnande ämbete. ... Episkopé (tillsyn) är ett hela kyrkans behov och att den trofast utövas i evangeliets ljus är av grundläggande betydelse för kyrkans liv."

Ur läromässigt perspektiv är biskopsämbetet självklart för en episkopal kyrkas självförståelse och själva grunden för stiftens existens. Historiskt sett gäller: Utan biskop inget stift: – biskopen föregår stiftet. När kyrkan växte fram skapades inte först en regional uppdelning som sedan fick en högste tjänsteman. En biskop vigdes, och kring biskopen samlades den lokala kyrkan. Kräklan symboliserar biskopens herde- och ledaruppdrag – ett uppdrag som är en helhet och är relevant för stiftet i alla dess dimensioner.

Biskopsuppdraget, enhetens ämbete, bygger broar mellan olika roller, funktioner och tjänster i kyrkan. Det blir tydligt i hur biskopar utses och tas emot. En biskop väljs av lika delar förtroendevalda och präster/diakoner i församlingar, liksom av domkapitel och stiftsstyrelse. Biskopsvalet bekräftas av kyrkostyrelsen och hon eller han vigs av ärkebiskopen, tas emot i stiftet av domprosten och anställs av stiftsstyrelsen.

Biskopsrollen är således också integrerad med Svenska kyrkans demokratiska uppbyggnad. En biskop är vald med förtroende av båda ansvarslinjerna och biskopens mandat vilar i ett nät av bejakelser från olika instanser. På det viset markeras att biskopen representerar stiftet i dess helhet och stiftet står samlat runt sin biskop.

Sett i detta ekumeniska, läromässiga och demokratiska sammanhang utgör själva anställningsförhållandet bara en liten och begränsad del av biskopens mandat. Ur arbetsrättslig synvinkel är anställningen givetvis avgörande, men utifrån kyrkans ordning är den endast en del i en större helhet. Stiftsstyrelsen bär inte anställningsansvaret ensam, annat än i formell mening. Om så vore fallet skulle en stiftsstyrelse kunna vägra att anställa en nyvigd biskop.

Utifrån Svenska kyrkans självförståelse borde alltså en biskop inte kunna avsättas genom ett ensidigt beslut av en kyrklig nivå eller av en ansvarslinje. Om en stiftsstyrelse ändå säger upp en biskop kan detta vara arbetsrättsligt korrekt, men det står i konflikt med ecklesiologiska och demokratiska principer som hör till Svenska

kyrkans tro, bekännelse och lära. I detta hänseende är en översyn av vår kyrkoordning nödvändig.

Kyrkoordningen räknar med ett dubbelt ansvarsutkrävande: vigningslinjen inför domkapitlet respektive ansvarsnämnden för biskopar och förtroendevaldalinjen inför väljarna. Ansvarsutkrävandet för arbetsgivarlinjen är däremot inte teologiskt bearbetat. Händelseutvecklingen i Härnösands stift: synliggör att kyrkoordningen inte förutsett att arbetslagstiftningen skulle kunna få som konsekvens att läromässiga och demokratiska principer sätts ur spel.

Efter relationsförändringen år 2000 är stiftsstyrelsen, där biskopen är ordförande, också biskopens arbetsgivare - en ordning som enligt vår mening hittills fungerat väl. Dock, om en stiftsstyrelse, i enlighet med gällande arbetsrätt, önskar avsluta en biskops anställning uppstår problem. Dessa kan sammanfattas i tre frågor:

- Hur relaterar ett sådant beslut till Svenska kyrkans självförståelse som en episkopal kyrka? (där biskopen representerar stiftet i dess helhet)
- Hur relaterar ett sådant beslut till Svenska kyrkans självförståelse som en demokratisk kyrka? (där anställningen de facto avgjorts vid valurnorna och inte vid stiftsstyrelsens bord?)
- Är det rimligt att biskopens anställningsförhållande möjliggör ett åsidosättande av Svenska kyrkans förståelse av biskopsuppdraget?

I nuläget hamnar ett antal för vår kyrka grundläggande principer i konflikt med varandra. Det är uppenbart att alla goda krafter nu behöver samverka för att utarbeta en långsiktigt hållbar ordning för biskopens anställning som harmonierar med Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära och som överensstämmer med vår kyrkas teologiska och demokratiska ordningar för gemensamt ansvarstagande.

Svenska kyrkans biskopsmöte den 8 oktober 2020

Gunnar Edqvist
2020-11-18

Kyrkoordningen och möjligheten att säga upp en biskop

Arbetsgivarskapet för biskopar när kyrka-statrelationerna ändrades

Svenska kyrkan blev vid millennieskiftet 2000 ett registrerat trossamfund med församlingar, samfälligheter och stift som registrerade organisatoriska delar, se 5 § och 13 § fjärde stycket i lagen (1998:1593) om Trossamfund. Svenska kyrkans nya rättsliga ställning medförde vissa förändringar för offentliganställd personal inom Svenska kyrkan. I lagen (1999:929) om Svenska kyrkans personal vid relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan regleras frågor om övergången för tidigare offentliganställda hos församlingar, samfälligheter och staten till anställningar hos Svenska i en ny rättslig gestalt.

I prop. 1998/99:38 *Staten och trossamfunden - begravningsverksamheten, kulturminnena, personalen, avgiftsbetalningen, m.m.* konstaterade regeringen följande beträffande biskoparna. "Biskoparna är statligt anställda. Deras tjänster tillsätts av regeringen med fullmakt. I kyrkolagen finns det särskilda behörighetsvillkor för innehav av biskopstjänster." (Prop. 1998/99:38 s. 181) Regeringens förslag för framtiden innebar att de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som vid relationsändringen gällde för innehavare av biskopstjänst gick över till det stift inom Svenska kyrkan i vilket biskopstjänsten var inrättad, om inte biskopen valde att frånträda anställningen. (Prop. 1998/99:38 s. 193 f) I 2 § i lagen (1999:929) om Svenska kyrkans personal vid relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan finns bestämmelser som överensstämmer med regeringens förslag.

Vem som blev arbetsgivare för den före relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten offentliganställda personalen reglerades genom lagstiftning och inte genom bestämmelser i kyrkoordningen. Det har därefter inte skett någon förändring i fråga om vem som ska vara arbetsgivare för någon viss personalkategori.

Arbetsgivarskapet i utredningsarbetet om kyrkoordningen

Frågor om arbetsgivarskapet för biskopar behandlades också i det inomkyrkliga utredningsarbetet om kyrkoordningen. Det inomkyrkliga och det statliga utredningsarbetet med frågor relaterade till de nya kyrka-statrelationerna bedrevs parallellt och med såväl formella som informella kontakter. Vad gäller personalfrågorna kan noteras att betänkandet på det området från det kyrkliga utredningsarbetet, *Personal, tillsyn. överklagande* (Svenska kyrkans utredningar 1998:6), förelåg ett år innan regeringen fattade beslut om prop. 1998/99:38.

Utredningen konstaterade i ett avsnitt som primärt gällde prästanställningen men som får anses gälla mer generellt att det fanns arbetsrättsliga begränsningar i handlingsfriheten när kyrkoordningen utarbetades. Man pekade på kollektivavtalen och en till dessa kopplad "avtalssedvänja" som överordnade arbetsgivarens egna föreskrifter och även de personliga löneavtalen. Mot bakgrund av det som utredningen framförde på detta område konstaterade man att "frågor om *arbetsrättsligt disciplinansvar* definitivt [kan] avföras från diskussionen om vad som skall regleras i kyrkoordningen." (Betänkandet s. 47 f)

I betänkandet *Personal, tillsyn. överklagande* föreslog utredningsgruppen att en biskop skulle vara anställd hos det stift där han eller hon tjänstgör. I betänkandet angavs ett antal villkor för att arbetsgivarskapet för biskopen skulle ligga hos stiftet. (s. 58 f)

1/ Biskopens ställning i stiftet måste tydligt klargöras genom regleringen i kyrkoordningen av den dubbla ansvarslinjen. Där skall framgå vilket organ – biskopen, domkapitlet, stiftsstyrelsen, etc. – som får företräda stiftet i olika situationer och frågor. Biskopens funktion som egen kyrklig myndighet ("biskopsämbetet") måste finnas kvar.

2/ Det skall inte finnas någon möjlighet för stiftets företrädare att hålla biskopsstolen vakant eller att på annat liknande sätt förfoga över biskopens uppgifter.

3/Biskopar och domkapitel skall ha tillsyn – innehållsligt motsvarande tillsynen över församlingarna – över övriga stiftsorgan. Själva skall de stå under en mer formell – men ändå "reell" – tillsyn av ett centralt organ.

4/ Kyrkans ämbete som biskop skall vara en "biskopslegitimation". Om biskopen skiljs från rätten att utöva kyrkans ämbete som präst och biskop skall arbetsgivaren bringa anställningen att upphöra. Övergångsvis kan fullmaktsproblematiken innebära att stiftet måste fortsätta att betala lön m.m. Någon omplaceringsskyldighet torde däremot inte föreligga beträffande cheftjänstemän på den här nivån.

5/ Som arbetsgivarorganisation med en i kyrkoordningen föreskriven fullmakt att sluta avtal skall den för kyrkan gemensamma arbetsgivarorganisationen (se avsnitt 2.2) fungera. Den "lokala" lönebildningen bör ske centralt och hanteras gemensamt för alla biskopar.

Det kan noteras att motsvarande punkter fanns med bland de villkor som utredningen angav för en lokal anställning av präster (s. 48 ff).

Utredningen anförde att de angivna villkoren avsåg en lösning "med arbetsgivarskapet i teknisk mening lagt på respektive stift". Vad som i sammanhanget avsågs med "i teknisk mening" utvecklas inte närmare. Även här kan dock göras en återkoppling till vad utredningen skrev om anställning av präster. Inledningsvis angav man där att man skulle skissa en lösning som innebar att "i teknisk mening är dock arbetsgivarskapet lagt på pastoraten för kyrkoherdar och komministrar och på stiftet för pastors-, kontrakts- och stiftsadjunkterna." Inte heller här utvecklas vad som avsågs med begreppet "i teknisk mening". Det är dock värt att notera att man använde samma begrepp

avseende stiftets arbetsgivarskap för biskopar som för den lokala prästanställningen. Detta kan indikera att motsvarande förhållanden skulle gälla för pastorat och stift i deras egenskap av arbetsgivare för församlingspräster respektive biskopar.

Även om innebörden i begreppet ”i teknisk mening” inte direkt klargjordes kan det kanske belysas av det som utredningen angav som konsekvenser av sitt förslag beträffande arbetsgivarskapet för biskopar (betänkandet s. 59). Som konsekvenser angavs ”att arbetsgivaren – stiftet – svarar för lön, arbetsmiljö, rehabilitering, prövning av rätten till semester och annan ledighet, pension, uppsägning, m.fl. formella arbetsgivarfunktioner.” Det som här räknas upp kan till stor del sägas gå utöver det som man primärt associerar till som ”i teknisk mening”. T.ex. att svara för arbetsmiljö, rehabilitering och uppsägning kan innebära mer eller mindre ingripande åtgärder av mer personligt än tekniskt slag. Slutsatsen av detta blir snarast att begreppet ”i teknisk mening” kan ges olika innebörd och att det som blir av betydelse är vad utredningen mer konkret angav som ingående i arbetsgivarskapet. Efter uppräkningsen av exemplen på det som stiftet som arbetsgivare skulle svara för konstaterade utredningen följande.

Utrymmet för att utöva dessa arbetsgivarfunktioner kommer dock att vara avsevärt begränsat. Många av de mer praktiska frågorna kan också – genom regleringen av den dubbla ansvarslinjen – hamna hos biskopen själv som företrädare för arbetsgivaren.

Det sägs inte något närmare om vari begränsningarna i utövandet av arbetsgivarskapet bedömdes bestå. De fem uppräknade villkoren för stiftsansättningen rymmer dock sådant som kan ses som begränsningar i utövande av sådana arbetsgivarfunktioner som vanligen gäller. Det gäller t.ex. punkten 4 om ”biskopslegitimation” där det anges att arbetsgivaren ska bringa anställningen att upphöra ”om biskopen skiljs från rätten att utöva kyrkans ämbete som präst och biskop”. Det står klart att detta är en begränsning i hur arbetsgivarskapet ska utövas men det sägs inget om att det samtidigt är enda formen för uppsägning som ligger hos stiftet som arbetsgivare.

Beslutet om kyrkoordningen

1999 års kyrkomöte fattade sitt beslut om kyrkoordningen på grundval av Svenska kyrkans centralstyrelses förslag till kyrkoordning i skrivelsen CsSkr 1999:3. I skrivelsen görs inga överväganden i fråga om vem som ska vara biskopens arbetsgivare. Detta kan ses mot bakgrund av att den frågan avgjordes genom tidigare nämnd lagstiftning. Ett förhållande som är att se som en mycket påtaglig inskränkning i vad som vanligen ligger hos arbetsgivaren, nämligen hur det avgörs vem som ska inneha en viss befattning som biskop, diskuterades dock särskilt. Centralstyrelsen föreslog att ordningen med vad som kallas presentationsval skulle bibehållas och att den kommande kyrkostyrelsen

skulle överta regeringens tidigare uppgift att utse en av de tre som vid valet fått flest röster. (CsSkr 1999:3 s. 2-122 ff) Vid utskottsbehandlingen av skrivelsen föreslogs istället ordningen att biskopar skulle utses genom ett avgörande val. (2KL 1999:1 s. 108 f). Detta blev också kyrkomötets beslut. Det fördes inga resonemang om huruvida det kunde vara av betydelse för synen på arbetsgivarskapet för biskopar om det var kyrkostyrelsen som avgjorde vem som blev biskop eller om valet var direkt avgörande.

Frågan om vem som vid ändringen av kyrka-statrelationerna skulle bli arbetsgivare för prästerna framgick av samma lag som den som reglerade övergången beträffande biskoparna. Till skillnad mot vad som gällde arbetsgivarskapet för biskoparna spelade frågan om vem som skulle vara arbetsgivare för prästerna ändå en mycket framträdande roll när beslutet om kyrkoordning fattades. Det var en av de mest omdiskuterade frågorna och behandlades utförligt och i ett särskilt avsnitt i Centralstyrelsens skrivelse med förslaget till kyrkoordning. Centralstyrelsen följde i huvudsak det som hade föreslagits i utredningsarbetet och som innebar att församlingsprästerna skulle vara lokalt anställda. En viktig invändning från dem som ifrågasatte ett lokalt arbetsgivarskap var att det skulle medföra risker för prästernas och särskilt kyrkoherdens självständiga ställning i sin ämbetsutövning genom beroendet av den lokala arbetsgivaren. Därför förespråkades att stiftet skulle bli arbetsgivare. Det fanns vid 1999 års kyrkomöte en motion med förslag om ett bibehållande av gällande ordning med nästan alla arbetsgivarfunktioner, utom beslut om vem som skulle anställas, hos domkapitlet (mot. 1999:48), en om stiftsanställning av alla församlingspräster (mot. 1999:209) och en om stiftsanställning bara av kyrkoherdarna (mot. 1999:176). Dessa motioner avslogs av kyrkomötet.

De farhågor som fanns beträffande konsekvenserna av en lokal anställning av präster medförde att Centralstyrelsen föreslog vissa nya bestämmelser i sitt kyrkoordningsförslag. I den del av kyrkoordningsskrivelsen som gällde prästansättningen behandlades i ett avsnitt frågor om uppsägning, avskedande, disciplinära åtgärder, omplacering. Inledningsvis anfördes där följande. (CsSkr 1999:3 s. 2-55 f)

Vid en lokal anställning av församlingsprästerna följer av arbetsrättsliga regler att beslut om uppsägning, avsked, disciplinära åtgärder och omplacering fattas av den lokala arbetsgivaren, alltså församlingen eller samfälligheten. Vad gäller präster anställda hos stiftet tillkommer beslutanderätten stiftsstyrelsen. Sådant beslut får dock inte fattas av anledning som hänför sig till lära och utövandet av kyrkans vinningstjänst. Arbetsgivaren skall i stället föra frågan till domkapitlet.

Det är rimligt att det som Centralstyrelsen angav inte är beroende av vem som är arbetsgivare eller vem som är arbetstagare utan är ett allmänt konstaterande. Det blir då tillämpligt även beträffande stiftsstyrelsen som arbetsgivare för biskopar. Motsvarande kan sägas om det som sägs i sista meningen. I fråga om biskopar gäller i det fallet inte att frågan ska föras till domkapitlet utan till Svenska kyrkans ansvarsnämnd för biskopar.

Centralstyrelsen angav att man hade tagit intryck av den kritik som hade riktats mot förslaget om lokal prästanställning vad gällde risken för att en lokal arbetsgivare kunde besluta om en disciplinär åtgärd eller uppsägning av skäl som egentligen var att hänföra till lära och utövande av vinningstjänsten men som uttrycktes som samarbetssvårigheter eller andra personliga skäl. Därför föreslogs "en bestämmelse om att den lokala arbetsgivaren resp. stiftsstyrelsen får besluta om uppsägning, avskedande eller omplacering av en präst endast om domkapitlet, som en del av sin tillsyn, prövat att beslutet inte skulle strida mot kyrkoordningens regler om tillsyn från domkapitel och biskop vad gäller lära, utövande av kyrkans vinningstjänst och efterlevnad av vinningslöften." Bestämmelserna som infördes på grundval av detta förslag finns i 31 kap. 14 § efter rubriken "Befogenhetsprövning vid beslut om uppsägning m.m.". Den ordning som reglerades genom institutet befogenhetsprövning var inte avsett att vara något nytt i förhållande till tidigare förslag. Det var ett tydliggörande och uttrycklig reglering av den sedan tidigare förutsatta ordningen.

Biskop och kyrkoherde i kyrkoordningen

Det finns på flera punkter likheter i kyrkoordningens bestämmelser om befattningen som biskop och befattningen som kyrkoherde men också påtagliga skillnader. Det sistnämnda gäller inte minst vilka kyrkoordningsreglerade uppgifter som tillkommer en biskop respektive en kyrkoherde.

Kyrkoordningen anger att det för varje församling ska finnas en kyrkoherde (34 kap. 1 §) och för varje stift en biskop (34 kap. 4 §). Det finns bestämmelser som på olika sätt inskränker vem som får eller ska anställas som kyrkoherde respektive biskop. I båda fallen gäller som ett grundläggande krav att vara behörig för det föreskrivna uppdraget inom kyrkans vinningstjänst (34 kap. 8 §). För att en präst ska kunna anställas som kyrkoherde krävs en behörighetsförklaring av ett domkapitel enligt vissa i kyrkoordningen givna kriterier och eventuellt av domkapitlet beslutade villkor. Härtill ska domkapitlet yttra sig över de behöriga sökandena till en viss befattning som kyrkoherde. (34 kap. 9, 10 och 11 §§) Vad gäller biskop utses den som ska anställas genom val på det sätt som regleras i 8 kap 7-39 a §§. Behörigheten att kunna vigas till biskop och därmed kunna väljas prövas av Svenska kyrkans ansvarsnämnd för biskopar (8 kap. 8 §).

Av de grundläggande behörighetsbestämmelserna i 34 kap. 8 § följer att om en biskop eller en kyrkoherde skiljs från sin behörighet att utöva ett uppdrag inom kyrkans vinningstjänst måste stiftsstyrelsen respektive kyrkorådet bringa anställningen som biskop respektive kyrkoherde att upphöra. Arbetsgivaren har ingen roll när det gäller att pröva behörigheten vare sig vid anställning eller vid en obehörigförklaring. Den frågan äger domkapitlet såvitt gäller kyrkoherdar (31 kap 16 §) och Ansvarsnämnden för biskopar såvitt gäller biskopar (30 kap. 7 §).

Det finns i huvudsak likalydande bestämmelser som tar sikte på biskopens respektive kyrkoherdens självständiga ställning när det gäller att fullfölja sina

genom kyrkoordningen givna uppdrag. I 6 kap. 2 sägs att det för varje stift ska finnas en biskop med uppgifter som anges i kyrkoordningen. Vidare anges där att biskoparna på eget ansvar utifrån givna vigningslöften ska fullgöra sina uppgifter. I 5 kap. 1 § står det: "Kyrkoherden ska utifrån givna vigningslöften och på eget ansvar fullgöra de uppgifter som anges i kyrkoordningen." Till likheterna hör också att såväl kyrkoherden som biskopen har tillsynsuppdrag för sina respektive ansvarsområden, församlingar/pastorat respektive stiftet men även nationellt, kopplade till Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära. Kyrkoherdens tillsynsuppdrag regleras i 5 kap. 2 §. Bestämmelser om biskopens tillsyn, som är en grundfunktion i uppdraget, finns på flera ställen i kyrkoordningen. På ett övergripande plan i 8 kap. 1 § såvitt gäller stiftet och nationellt genom bestämmelserna om kyrkomötets läronämnd i 11 kap. 16-18 §§.

En aspekt på det som här har redovisats är att det konkretiserar det som i betänkandet *Personal, tillsyn. överklagande* sägs om ett avsevärt begränsat utrymme för stiftsstyrelsens utövande av arbetsgivarfunktioner. I betydande utsträckning gäller motsvarande beträffande kyrkorådets arbetsgivarfunktioner avseende kyrkoherdar. Bestämmelserna i kyrkoordningen styr frågor om vad som gäller vid anställningen, mest långtgående beträffande biskopar, och kan också leda till att en anställning som biskop eller kyrkoherde måste upphöra. Genom bestämmelser om att biskopar och kyrkoherdar självständigt och utifrån givna vigningslöften ska fullgöra uppgifter som anges i kyrkoordningen inskränks arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och ge direktiv för hur det ska utföras. Härtill finns ett tillsynsuppdrag som innebär en rätt och en skyldighet att påtala om det finns något som står i strid med Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära oavsett vilken verksamhet det gäller.

Genom bestämmelserna om befogenhetsprövning framgår i kyrkoordningen att en prästs arbetsgivare kan säga upp en präst och att alltså kyrkorådet kan besluta om uppsägningen. Avsikten med bestämmelsen är att uppsägningar inte ska ske på felaktiga grunder ur kyrkorättslig synvinkel, alltså slå vakt om ordningen att en präst ansvarar för sin ämbetsutövning inför biskop och domkapitel och att det är dessa och inte arbetsgivaren som kan utkräva ansvar på den punkten. Det finns flera beslut där Svenska kyrkans överklagandenämnd genom att avslå överklaganden av domkapitelbeslut har fastställt att det är möjligt att vidta arbetsrättsligt grundade disciplinära åtgärder mot en präst utan att det står i strid med den i kyrkoordningen reglerade tillsynen från biskop och domkapitel. Dessa beslut pekar på att kyrkoråden i regel har sett var gränsen går mellan deras befogenhet att vidta åtgärder och när det faller utanför ramen för deras kompetens. Den självständiga ställning som i kyrkoordningen har givits åt kyrkoherdens i hans utövande av sitt uppdrag har kunnat kombineras med en möjlighet för kyrkoråden att vidta arbetsrättsligt grundade disciplinära åtgärder.

För biskopar finns inte några bestämmelser om befogenhetsprövning. Det kan konstateras att frågor om arbetsgivarskapet för biskopar behandlades i betänkandet *Personal, tillsyn. överklagande* men i övrigt, till skillnad om frågor

kring prästanställningen, inte diskuterades närmare i det fortsatta arbetet med kyrkoordningen. Det är naturligtvis lättare att ha en bild av varför en viss fråga diskuteras än varför den inte diskuteras. Det förefaller inte osannolikt att anledningen till att biskopsanställningen inte diskuterades närmare var att det inte fanns några erfarenheter som talade för att den skulle vålla problem. Med hänsyn till vad som sägs i betänkandet *Personal, tillsyn. överklagande* om vad som ligger i arbetsgivarskapet och utifrån vad Centralstyrelsen anförde om vad som följer av *arbetsrättsliga regler* vid en lokal anställning av präster, är det rimligt att sluta sig till att det är möjligt för en stiftsstyrelse att besluta om uppsägning av en biskop. Om man bara utgår från kyrkoordningen kan sägas att bestämmelserna om biskopens ställning och uppgifter liksom det som sägs i inledningen till den sjunde avdelningen om kyrkliga uppdrag och befattningar medför att det som beträffande präster är reglerat genom bestämmelserna om befogenhetsprövning i sak också måste gälla vid en eventuell uppsägning av en biskop. Det innebär att en stiftsstyrelse som överväger att besluta om en uppsägning måste tydligt kunna visa att det som ligger till grund för sådana överväganden inte står i strid med kyrkoordningens regler om tillsyn från Ansvarsnämnden för biskopar om hur biskoparna utövar sina uppdrag och efterlever avgivna vigningslöften.

Det som här har anförts innebär bara ett försök att pröva vad som ryms inom ramen för de bestämmelser som nu finns i kyrkoordningen och som möjligen kan sägas vara beroende av att olika frågor om biskopens anställning inte diskuterades mer utförligt vid kyrkoordningens tillkomst. Det kan göras en koppling till ett uttalande från Biskopsmötet från den 8 oktober 2020. Där argumenteras för att en stiftsstyrelse egentligen inte på eget bevåg ska kunna besluta om uppsägning av en biskop men samtidigt sägs att det ändå kan vara arbetsrättsligt korrekt. En slutsats blir att det är nödvändigt med en översyn av kyrkoordningen. Detta ligger väl i linje med det som redovisats här, att frågor om olika konsekvenser av att biskoparna har en stiftsansställning inte diskuterades närmare vid kyrkoordningens tillkomst.

En alternativ syn på vad som kan anses gälla skulle kunna vara att en biskop bara kan och ska sägas upp av en stiftsstyrelse efter att Ansvarsnämnden för biskopar har fattat beslut om en obehörigförklaring. Det finns inget stöd för detta i kyrkoordningens bestämmelser eller i förarbetena till kyrkoordningen. Det skulle också innebära att en biskops anställning, till skillnad från andra med uppdrag inom kyrkans vigningstjänst, inte skulle kunna tänkas behöva upphöra på andra grunder än dem som kan läggas till grund för en obehörigförklaring. Om domkapitlet finner att uppsägningen av en präst eller diakon inte skulle strida mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vigningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften kan ett kyrkoråd fatta beslut om uppsägning. Om en uppsägning sker medför detta inte att prästen eller diakonen mister behörigheten att utöva sitt uppdrag inom kyrkans vigningstjänst. Det synes rimligt att motsvarande också bör gälla för en biskop.

Klas Hansson

Docent i kyrkohistoria

Synpunkter på Gunnar Edqvists yttrande

1. Biskopsämbetet tillhör kyrkans *esse*, det vill säga det som gör den till kyrka. Det är konstitutivt för kyrkan. Utan biskop inget stift. Frågor om biskopsämbetet kan inte hanteras endast utifrån bestämmelser i kyrkoordningen utan utifrån en grundläggande förståelse av biskopsämbetet och kyrkan, det vill säga ecklesiologin. Edqvist berör överhuvud taget inte de ecklesiologiska frågorna rörande biskopsämbetet utan redogör endast för den process som lett till kyrkoordningens bestämmelser och de slutsatser han vill dra av dessa, om än med reservationer för motsatt slutsats. De kyrkorättsliga frågorna kan inte skiljas från de teologiska. Kyrkorätten ska spegla kyrkans egen syn på sig själv och ge en yttre ram för hur kyrkans teologi, inte minst ecklesiologi, ska förstås. Det är inte kyrkorätten, det vill säga kyrkoordningen, som ska styra över kyrkans teologi, det är teologin som ska styra kyrkorätten. Det är ju just detta som är kyrkorätt: en i bestämmelser uttryckt teologi och ecklesiologi. Kyrkoordningen ska således sättas in i ett ecklesiologiskt sammanhang för att kunna tolkas rätt.
2. I min artikel i Svensk kyrkotidning (13/11 2020) har jag något utvecklat de teologiska synpunkterna. De finns även i biskopsbrevet *Biskop, präst och diakon*. Jag hänvisar till det som sägs om biskopen där och gör inte det ytterligare här. Jag tycker dock att det här finns skäl att peka på den breda ekumeniska samstämmighet som det finns rörande *episkopén* i kyrkan: det är personligt, kollegialt och utövas inom gemenskapen. Att det finns synodala organ hör således till bilden av *episkopén* i kyrkan. Men det betyder inte att dessa är överordnade biskopen, de arbetar tillsammans med biskopen. Diskussionen handlar således inte alls om de synodala organen som sådana; för dessa finns god teologisk förankring, men väl om vilka befogenheter dessa kan ha visavi stiftets biskop.
3. Gunnar Edqvist yttrande berör alltså inte de ecklesiologiska och teologiska frågorna. Bestämmelser inom en kyrka har sin grund i teologiska överväganden och det är dessa som utförs i en kyrkoordnings bestämmelser. Det är en stor brist i Edqvists yttrande att det endast bygger på förarbeten, kyrkoordningsbestämmelser etc., och inte redogör för Svenska kyrkans syn på biskopsämbetet och vilka komplikationer denna syn för med sig för frågan om att säga upp en biskop.
4. När de förändrade relationerna trädde i kraft 2000 skedde en verksamhetsövergång för all kyrkokommunalt anställd personal (även prästerna, där dock staten hade avgörande inflytande över anställningarna såsom företrädare mm). Denna innebar att anställningarna övergick med oförändrade förmåner.
5. Biskoparna var anställda med fullmakt. För dessa var verksamhetsövergång inte aktuell eftersom de var personer i så kallad företagsledande ställning, för vilka LAS inte gäller. Det behövdes således särskilda bestämmelser som skyddade biskoparnas rättigheter och skyldigheter. (Lag om Svenska kyrkans personal 1999:289). Vid övergången hade således de biskopar som då var utsedda genom fullmakt också det skydd som denna innebar även fortsättningsvis. För biskopar gällde att frågor om disciplinansvar, avskedande, åtalsanmälan, avstängning och läkarundersökning prövades av Ansvarsnämnden för biskopar (KL 1992:300, 35 kap § 33). Det var således strikt reglerat.
6. För prästerna infördes detaljerade bestämmelser i kyrkoordningen avseenden hur arbetsgivaren (kyrkorådet) kunde bringa en anställning att upphöra. Bland annat skulle en särskild befogenhetsprövning göras hos domkapitlet för att säkerställa att kyrkorådet inte ville avsluta

anställningen av skäl som rörde prästens lära etc. (KO 31 kap 14 §). Några motsvarande bestämmelser finns inte för biskopar.

7. Arbetsgivarskapet för präster vilar sedan 2000 på respektive kyrkoråd. Prästerna tillsätts av kyrkorådet (dock särskild ordning för domprostar) som har att svara för alla med anställningen förenade förmåner. För kyrkoherden gäller komplikationen att denne, förutom att vara ledamot av kyrkorådet och anställd av detta, även har att utöva tillsyn över kyrkorådet och hela församlingen. Det är ett uttryck för den dubbla ansvarslinjen som tillhör Svenska kyrkans grundläggande syn på ämbetsbärare/förtroendevalda och som dels innebär en syn på kyrkans ämbete, dels på kyrkans lekfolk. Det är en ansvarsfråga, teologiskt motiverad.
8. För biskoparna infördes inga detaljerade bestämmelser i kyrkoordningen rörande hur anställningen skulle upphöra. Det enda som återfinns i kyrkoordningen rörande tillsynen över biskopar finns i KO 17 kap 2 och 3 §§. Där stadgas att det är biskopsmötet som har tillsyn över biskoparnas verksamhet rörande kyrkans lära, böcker, sakramentsförvaltning, gudstjänst och övriga handlingar. Ansvarsnämnden för biskopar prövar frågor om biskopars behörighet att utöva vigningstjänsten i enlighet med § 3. Det finns således inga bestämmelser om hur en eventuellt behörig arbetsgivare ska gå till väga för att pröva om en anställning av en biskop ska upphöra.

Då det fanns bestämmelser i den tidigare kyrkolagen om hur anställningen av en biskop skulle upphöra men inte infördes motsvarande bestämmelser i den nya kyrkoordningen kan det endast konstateras att förhållandena är oreglerade. Då uppsägning av präster fick så noggrann reglering, kan detta ha sin grund i att det inte ansågs behövt/väsentligt, men någon säker slutsats kan inte dras, då material saknas.

9. Det fanns i förarbetena (*Personal, tillsyn, överklagande*) till de införda bestämmelserna ett antal förutsättningar för att arbetsgivarskapet skulle övergå till stiftet. För prästerna var det diskuterat hur arbetsgivarskapet skulle förstås, men med utgångspunkten att staten endast var ställföreträdare för kyrkokommunerna, överfördes detta till kyrkoråden. Villkoren som angavs rörande biskoparna var
 - a. Den dubbla ansvarslinjen skulle regleras. Biskopens funktion som egen myndighet skulle finnas kvar.
 - b. Stiftet skulle inte kunna hålla biskopsstolen vakant eller förfoga över biskopens uppgifter.
 - c. Biskopen (och domkapitlet) skulle utöva tillsyn över övriga stiftsorgan medan biskopen stod under tillsyn av ett centralt organ (sedermera Ansvarsnämnden för biskopar).
 - d. Om biskopen skiljs från rätten att utöva vigningstjänsten ska arbetsgivaren bringa anställningen att upphöra.
 - e. Lönebildningen för biskopar skulle hanteras centralt.
10. Villkoren var således omfattande. Biskopen skulle vara stiftets centralgestalt och en egen myndighet, det vill säga inte vara underordnad andra stiftsorgan utan på eget ansvar utföra sitt uppdrag som biskop. Någon motsvarighet till prästernas överföring var inte möjlig med tanke på biskoparnas ställning (LAS). Om anställningens upphörande fanns endast stadgat att denna kunde ske för det fall Ansvarsnämnden funnit att biskopen var obehörig.
11. Präster och biskopar tillsätts på helt olika sätt. Biskopar väljs av präster, diakoner och lekfolk. I valet deltar bland andra stiftsstyrelsen. Valet fastställs av kyrkostyrelsen och ärkebiskopen viger *electus*. Stiftsstyrelsen, som ska vara arbetsgivare, har ingen möjlighet att på egen hand besluta om att anställa en annan biskop eller sätta lön för biskopen. Även om alla ledamöter i stiftsstyrelsen röstat på annan kandidat gäller elektorernas samfälliga framröstade kandidat. Stiftsstyrelsen har

ingen vetorätt. Av förarbetena framkommer att biskopen skulle vara en egen myndighet. Biskopsämbetet är inte underställt stiftsstyrelsen så att denna som arbetsgivare skulle kunna utfärda bestämmelser eller besluta om vad biskopen ska göra eller inte göra eller i övrigt reglera biskopens sätt att utföra sitt uppdrag.

12. Edqvist parallellställer bestämmelserna i kyrkoordningen för präster med dem som gäller för biskopar. Han menar att eftersom det finns bestämmelser på visst sätt för präster som borde motsvarande bestämmelser gälla för biskopar. Ingenstans i förarbetena återfinns en sådan likställning mellan präster och biskopar. Det är i stället så att skillnaderna är starkt markerade rörande biskopen och dennes ställning. Det är inte stiftsstyrelsen som fattar beslut om anställning, för präster väl kyrkorådet. Det är inte genom intervjuer, referenstagning etc. som en biskop väljs ut, utan genom val. Ett kyrkoråd kan besluta att hålla en anställning vakant om lämplig person inte finns bland de sökande; detta är inte möjligt för stiftsstyrelsen. Det går således inte att likställa biskopens anställning/uppdrag med prästernas anställningar/uppdrag då de grundläggande förhållandena rörande kyrkorådets/stiftsstyrelsens ansvar vid anställning är helt olika. Kyrkorådet beslutar självständigt, stiftsstyrelsen har ingen egen beslutsrätt utan har endast att fullfölja på annat sätt fattade beslut.

Om en biskop skulle skiljas från sin anställning och sedan åter röstas fram i ett biskopsval har stiftsstyrelsen ingen möjlighet att neka denne/denna anställning.

13. I förarbetena anges för både präster och biskopar att kyrkorådet respektive stiftsstyrelsen i teknisk mening är arbetsgivare. Det är oklart vad detta begrepp innebär, men att dra slutsatsen att det har samma innebörd för präster och biskopar är en slutsats som inte har täckning i materialet. Det har redan visats att anställningen av präster skiljer sig åt på alla punkter från anställningen av biskop. Det finns dessutom stadgat i detalj hur arbetsgivaren ska hantera en önskan om att säga upp en präst.

I förarbetena anges att stiftet ska svara för formella arbetsgivarfunktioner. Dessa exemplifieras såsom lön, arbetsmiljö, ledighet och pension. Biskoparna beslutar liksom kyrkoherdar om sin egen ledighet, vilket följer av deras ställning. Bland de formella uppgifterna i detta arbetsgivarskap i teknisk mening, nämns även uppsägning. Eftersom det handlar om ett formellt, tekniskt arbetsgivarskap tycks detta inte inbegripa att själv fatta ett sådant beslut. I förarbetena sägs (9 d ovan) att anställningen ska bringas att upphöra om biskopen förklaras obehörig. Det tycks inrymmas i ett sådant tekniskt, formellt arbetsgivarskap.

14. Edqvist menar även att en parallell kan dras mellan kyrkorådets och stiftsstyrelsens utrymme för arbetsgivarfunktioner. Dessa skiljer sig dock avsevärt. Det gäller inte bara hur anställningen sker, vem som beslutar om lönesättning mm, utan även när det gäller arbetets innehåll. Genom framtagande av församlingsinstruktioner ska kyrkoherde och kyrkoråd lägga fast arbetets inriktning. Detta sker i samverkan och beslutas av kyrkofullmäktige respektive stiftsstyrelse och fastställs av domkapitlet. Kyrkorådet har ett avsevärt utrymme att påverka arbetet och dess inriktning. Stiftet har inte några sådana dokument fastställda på motsvarande sätt.
15. Edqvist hävdar att CsSkr 1999:3, som behandlade anställningsfrågor, kan läsas så att de regler som där föreslås har en vidare mening än vad förslagen innebar. Skrivelsen avsåg endast anställningen av präster och hur de arbetsrättsliga reglerna skulle tillämpas, det vill säga av kyrkorådet för präster i församlingstjänst och av stiftsstyrelsen för präster anställda av stiftet. Den berörde inte biskoparna. Att därifrån dra slutsatsen att den borde tillämpas på biskoparna och deras anställning är att dra slutsatser som det inte finns täckning för i skrivelsen, som inte behandlade denna fråga. Att hävda att det skulle ske på liknande sätt är omöjligt, då det inte finns några överväganden i denna fråga.

16. I forskning går det inte att dra slutsatser *ex silentio*. Ett sådant argument är att dra slutsatser om vad en källa/författare borde ha sagt, om denne sagt något. Endast för att det kan tyckas finnas en likhet betyder inte detta att en sådan är för handen. Det måste finnas belägg för att en slutsats är korrekt. Edqvist anför inga sådana belägg men menar att eftersom materialet inte ger någon anvisning så borde man dra slutsatsen att liknande förhållanden skulle gälla för biskopar som för präster. Att dra slutsatser ur tystnad är att likna vid spekulation och inte godtagbart i vetenskapligt sammanhang.

Jag menar att det i stället finns starka skäl för att dra motsatt slutsats. Om det hade funnits en önskan att ytterligare reglera frågorna om biskopen, såsom om uppsägning, hade sådana förslag lagts fram. Sådana fanns ju tidigare och kunde ha överförts till kyrkoordningsregler. Det har inte gjorts, varför det i stället måste konstateras att de enda bestämmelser som finns är de som rör en obehörigförklaring av Ansvarsnämnden, varvid stiftet, (för ärkebiskopen kyrkostyrelsen), ska vidta en uppsägning då omplacering inte kan komma ifråga.

Då det inte finns reglerat för biskopar om och hur en anställning som biskop ska bringas att upphöra finns det inte möjlighet att hävda att det skulle ske på motsvarande sätt som för präster, då med en behörighetsprövning hos Ansvarsnämnden för biskopar. Ansvarsnämnden har inte fått sådana uppgifter och inga bestämmelser finns som anger att en stiftsstyrelse kan eller skall göra en sådan framställning till ansvarsnämnden.

17. Sammanfattningsvis är det flera brister i Edqvists yttrande. Det har ingen teologisk motivering eller grundläggande syn på biskopsämbetet som utgångspunkt. Då bestämmelser saknas borde detta vara en självklarhet. För det andra gör Edqvist paralleller mellan prästanställningarna och biskoparnas anställning utan att det finns täckning vare sig i bestämmelser eller förarbeten. Det innebär att han drar slutsatser om ett visst förhållande *ex silentio*; saknas material går det inte att dra slutsatser från annat material som tycks likna det förhållande som ska belysas eller att ur tystnaden dra slutsatser om vad som avsetts.
18. Vid bedömningen av frågan måste också hänsyn tas till Svenska kyrkans syn på biskopsämbetet som en del av kyrkans *esse*, det vill säga nödvändigt, och som en Guds gåva till kyrkan. Jag har också i min forskning om ärkebiskopsämbetet visat hur ärkebiskoparna från Nathan Söderblom till Bertil Werkström gett uttryck för starka teologiska motiveringar för biskopsämbetet. Werkström har särskilt värnat sitt eget ämbetes ställning i förhållande till förtroendevalda och betonat att det inte är underställt förtroendevaldas beslut.

Biskopsämbetet i Svenska kyrkan, Svensk kyrkotidning 13 november 2020

Klas Hansson

Docent i kyrkohistoria

För 35 år sedan försökte ett femtontal kyrkopolitiker tysta ärkebiskop Bertil Werkström. Bakgrunden var diskussionen rörande grunden för medlemskap i Svenska kyrkan. Skulle det förbli som tidigare, att barnet följde föräldrarnas medlemskap, eller skulle dopet bli medlemsgrundande? Den dåvarande ärkebiskopen Bertil Werkström uttalade i en intervju i *Svenska Dagbladet* (SvD 15.8.1984) att han menade att dopet skulle vara medlemsgrundande. Ledande kyrkopolitiker från flera partier protesterade i en skrivelse mot ärkebiskopens uttalande. Bland undertecknarna fanns bland andra socialdemokraterna överförmyndaren Lars Rydje och kyrkoherden Gunnar Lindberg, centerpartisterna riksdagsledamoten Stina Eliasson, f. statsrådet Torsten Gustafsson och sedermera biskopen Thomas Söderberg liksom moderaten disponenten Sigvard Hovstadius. Det var en bred uppslutning företrädare som önskade tysta Werkström – den politiska bredden underströk beslutsamheten. Ärkebiskopen borde inte uttala sig i en fråga som höll på att utredas. Werkström pekade på att hans uppdrag var större än att uttrycka en majoritetsmening från styrelsen. Han stod fri och kunde uttrycka sin egen mening.

På kyrkomötet 1985 följde Werkström upp sin inställning. Han ville undanröja all tveksamhet om ärkebiskopens uppgift. Den gick långt utöver att vara ordförande i de riksskyrkliga styrelserna. Han skulle tillsammans med de övriga biskoparna vaka över hur kyrkans lära uttolkades och efterlevdes. Han hade också uppdraget att verka för kyrkans synliga enhet och helhet. Det innebar en strategisk uppgift inför framtiden. Han menade att han måste stå fri att deklarera sina uppfattningar, även i förhållande till den styrelse som han ledde. I ett anförande 1990 framhöll Werkström att det skulle vara en allvarlig konflikt om folkkyrkotanken tolkades så att kyrkomötet utövade folkets makt och att biskoparna och andra ämbetsinnehavare var verkställande tjänsteman. Det skulle förändra kyrkans identitet.

Händelsen utspelade sig bara ett par år efter den stora kyrkomötesreformen 1982 då detta kom att bestå enbart av valda ledamöter. Den kan vara en bra utgångspunkt för att göra några nedslag i synen på biskopsämbetet.

Vigningen

Vid biskopsvigningen beskrivs biskopens uppgifter. Till uppgifterna har att viga och visitera, rådslå och lyssna, besluta och vara en herde för Guds hjord. Det är ledningen av kyrkan som beskrivs. Och detta speglas också i vigningslöftena. Dessa gäller inte för ett specifikt stift, utan gäller för biskopsuppdraget i hela kyrkan. Det första löftet avser just detta; att kyrkan uppbygges och Guds vilja förverkligas i världen. Det andra löftet avser tillsynsuppdraget: försvara tron, tillse att Guds ord predikas ”rent och klart” och att sakramenten förvaltas rätt. Det tredje löftet avser att värna kyrkans ordning och enheten. Att vigningen äger rum i Uppsala speglar synen att det är för tjänst i hela kyrkan en biskop vigs, inte enbart för uppgifter inom sitt stift. Så har det varit sedan 1876 utom när Luleå stifts förste biskop Olof Bergqvist vigdes i Luleå domkyrka 1904. Stiftsbiskopen representerar hela kyrkan i sitt stift och sitt stift i hela kyrkan.

Hur hamnade då biskopskandidaten inför altaret? Enligt luthersk teologi är det sista ledet i lång process, den om att vara rätt kallad (*rite vocatus*). Det är kyrkans yttre kallelse till dem som ska anföras kyrkans ämbeten. För biskopen manifesteras denna genom val, bekräftelse av valet samt vigning, där vigningen är slutet på en lång process. I förarbetena till 1987 års vigningsordningar avvisas tanken på att återuppta seden att ställa frågan till församlingen om den samtycker till vigningen. Det skulle leda till tanken att vigningsgudstjänsten inte var slutpunkten på en lång process utan att denna skulle kunna omprövas. Biskopen som vigs är kallad i kyrkans fastställda ordning, en *pastor populi*. Ämbetet (*ministerium*) är en gudomligt instiftad ordning i enlighet med Augustana V och XIV.

Augsburgska bekännelsen i artikel XXVIII gör upp med biskoparnas världsliga makt och dåtidens sammanblandning med det världsliga styret. Biskoparnas uppdrag är att tillse att evangeliet förkunnas klart. Uppdraget från Gud står i centrum.

Både vigningsordningar och kyrkans bekännelseskriter betongar ämbetet som ett gudagivet uppdrag. I Kyrkoordningen 1571 beskrivs två: präst och biskop. Oavsett vad det kallas – ämbete, den ordinerade tjänsten, vigningstjänsten – är det inte en tjänst som kommer till för att en verksamhet ska kunna fungera, utan är en del i Guds sätt att verka i sin kyrka. Det är inte en praktisk anordning utan hör till kyrkans väsen; det hör till kyrkans *esse*, det är konstitutivt, inte till hennes *bene esse*, det som man ha eller mista.

Biskopsmötet redogjorde i sitt brev *Biskop, präst och diakon i Svenska kyrkan, Ett biskopsbrev om kyrkans ämbete* (1990) för relationen mellan det allmänna prästadömet och det särskilda ämbetet. Till det allmänna prästadömet är alla kristna kallade, nämligen att gestalta och förmedla evangeliet. ”Guds kyrka på jorden byggs av alla tillsammans för att tjäna den värld till vilken kyrkan är sänd. Detta är den tjänst i Kristi kyrka som brukar kallas de döptas och troendes prästadöme.”

Det finns ingen motsättning mot att det också finns en särskild tjänst i kyrkan. Det tillhör kyrkans grundstruktur som fordras för att Guds folk ska stärkas i tro och tjänst. De står i ett särskilt gudomligt uppdrag som kräver en särskild vigning, nämligen att överräcka evangeliet. Det handlar alltså inte om en konflikt utan om samspel mellan det allmänna prästadömet och den kyrkliga vigningstjänsten. Den särskilda vigningstjänsten är en, men har tre olika uppdrag: biskop, präst och diakon.

När det gällde biskopsämbetet framhölls biskopens uppdrag att utöva *episkopé*, ledning och tillsyn, att vaka över läran och sakramenten, att viga, att arbeta för enheten, att delta i det offentliga samtalet, att förvalta det andliga arvet, att vara pastor pastorum, att vara den gudomliga enhetens tjänare. Ämbetet var instiftat av Gud för att människor skulle kunna få den rättfärdiggörande tron. Så långt biskopsbrevet.

Relationen mellan det allmänna prästadömet och det särskilda ämbetet kan tyckas oklar. Alla döpta har del i det allmänna prästadömet, en gemenskap var och en inlemmas i genom dopet. Men det är inte en ordningsfråga att några av dem avskiljs som präster. Då skulle hela kyrkans ämbete inte vara fråga om mer än en arbetsfördelningsfråga. I stället är ämbetet en särskild Guds gåva till kyrkan, och ingår i kyrkans struktur. Det särskilda ämbetet är inte en anställning eller tjänst – det är i stället något som förblir livet ut för den vigde, oavsett anställningsstatus.

Ärkebiskoparna

I min forskning (*Svenska kyrkans primas. Ärkebiskopsämbetet i förändring 1914–1990*) har jag haft anledning att studera vad Svenska kyrkans ärkebiskopar haft för syn på sitt ämbete. Några nedslag kan vara av intresse.

Nathan Söderblom betonade i sitt herdabrev kontinuiteten med den gamla kyrkan och med den förste ärkebiskopen av Uppsala. Biskopsämbetet och successionen bevarades i den svenska reformationen. Även om just biskopsämbetet inte var ett gudomligt påbud var det en gåva med rötter i nytestamentlig tid och en symbol och garant för kyrkans övernationella sammanhang. Söderblom verkade intensivt för att andra kyrkor skulle införa biskopsämbetet, både i närområdet i Baltikum och på de så kallade missionsfälten, i Indien och Afrika. Han lyckades i Reval (nu Tallinn) och Riga samt i Tranquebar. Det är alltså framför allt en ekumenisk aspekt som Söderblom för fram. Erling Eidem, som efterträdde Söderblom, betonade framför allt tjänandet – hans egen tjänst handlade om att tjäna, inte att härska. Det var i det personliga mötet det hade sin plats. Det måste ses som en starkt individualistisk hållning och Eidem tonar ner ämbetets auktoritet byggt på legalitet och tradition.

Med Yngve Brilioth på Uppsalastolen från 1950 framhövdes återigen de ekumeniska dragen i biskopsämbetet. Tanken om biskopen som enhetens representant hade väckts till liv och biskopens personliga auktoritet hade underlättat förbindelserna mellan kyrkorna. Men, betonade Brilioth, också samhällslivets förändringar gjorde att det behövdes ledare med överblick. Ruben Josefson betonade å sin sida ämbetet som en gudomlig instiftelse och ordning. Det betydde att det inte tillkommit för ordningens skull – det var en gudomlig ordning och det hörde till det konstitutiva för kyrkan. Ämbetet var ett, men det fanns en praktisk uppdelning av uppgifter mellan präster och biskopar. Successionen visade att ämbetet inte var ett mänskligt påhitt utan gick tillbaka till ett uppdrag från Herren.

Olof Sundby framhöll i ett yttrande över en rapport från *Faith and Order* att ämbetet hade tre led: det episkopala, det presbyteriala och det diakonala. Arbetet med biskopsbrevet om kyrkans ämbete pågick och Sundby lyfte fram sådant som var centralt i detta dokument.

Vi kan se att ärkebiskoparna betonar något olika drag av biskopsämbetet: Söderblom och Brilioth det ekumeniska draget och det offentliga samtalet, Eidem det personliga, pastoralala draget, Josefson dess

gudomliga karaktär och Sundby ämbetets olika dimensioner. Det är sådant som på olika sätt finns med i den ekumeniska dialogen om ämbetet. Där har de och klätts i begreppen personligt, kollegialt och utövat i gemenskapen.

Nyare dokument

Frågan om kyrkans ordinerade tjänst eller ämbete har varit föremål för mycket uppmärksamhet i de ekumeniska dialogerna och även inom Lutherska världsförbundet.

Faith and Order-kommissionens dokument *Dop, nattvard, ämbete* (1983) förespråkar det tredelade ämbetet: biskop, präst och diakon (artiklarna 19–25). Ämbetet ska utföras på ett personligt, kollegialt och gemenskapsorienterat sätt. Det ska vara personligt eftersom Kristi närvaro hos sitt folk mest verkningsfullt markeras genom den person som ordinerats. Det ska vara kollegialt då det finns behov av ett kollegium som delar uppdraget och representera gemenskapen. Det ska också finnas en gemenskapsdimension där gemenskapen är delaktig i utövandet av ämbetet (artikel 26). Översatt till Svenska kyrkans förhållanden handlar det kollegiala om biskoparnas gemenskap och överläggningar medan gemenskapsdimensionen avser de förtroendevaldas delaktighet i kyrkans styrelse i olika funktioner.

I Lutherska världsförbundets rapport *The Episcopal Ministry within the Apostolicity of the Church* (2003) betonades episkopé-uppdragets personliga, kollegiala och gemenskapskaps-karaktär. Tillsammans med lekmän och präster, som deltar i tillsynsuppdraget i olika organ, utövar biskopen sitt uppdrag. Tillsynsuppdraget är biskopens uppdrag men det är inte exklusivt i den meningen att inga andra deltar. De synodala strukturerna är ett uttryck för en sådan delaktighet (artikel 33). Det kollegiala draget främjar kyrkans enhet. Så långt Lutherska världsförbundet rapport.

En lång serie samtalsomgångar ledde till den så kallade Borgåöverenskommelsen mellan de lutherska kyrkorna i Norden och Baltikum samt de anglikanska kyrkorna i Storbritannien. Den sista samtalsomgången presenterade förslaget till överenskommelse och innehöll dialogens resultat vad gällde biskopsämbetet (*Borgåöverenskommelsen* 1992). Gud har skänkt kyrkan det apostoliska ämbetet, som är instiftat av Herren och vidarefört genom apostlarna. Det ena ämbetets struktur visas genom dess olika uppgifter och det tredelade mönstret med biskopar, präster och diakoner blev det allmänna mönstret i fornkyrkan (artikel 41). Även Borgåöverenskommelsen talar om att biskopsämbetet utövas personligt, kollegialt och inom gemenskapens ram. Personligt: Kristi närvaro bland sitt folk markeras mest verkningsfullt genom den person som ordinerats till att förkunna evangeliet. Kollegialt: biskopen samlar de ordinerade till att dela ämbetets uppgift samt att biskopen förbinder gemenskapen på lokalplanet med hela kyrkan och den universella kyrkan. Präglad av gemenskapen: utövandet är rotat i gemenskapens liv; det kommer till uttryck i den synodala formen (artikel 44). *Episkopén* utformad på detta sätt återfinns också i själva deklarationen.

I den ekumeniska dialogen med de gammalkatolska kyrkorna av Utrechtunionen (*Kyrkostyrelsens skrivelse* 2015:4) betonas likheten mellan Svenska kyrkan och de gammalkatolska kyrkorna. De har både ett episkopat med historisk succession och de söker båda förstå denna succession i vidare mening än enbart handpåläggningens succession: biskopssätenas succession, som återfinns också i Borgåöverenskommelsen. Vigningen av en biskop visar på en kyrkogemenskap som sträcker sig utanför den egna kyrkan. Och båda kyrkorna har synodala organ som tillsammans med biskopen utövar ett tillsynsansvar.

I den dialog som Svenska kyrkan fört med Eumeniakyrkan (tidigare Svenska missionsförbundet och Svenska Baptistsamfundet) är synen på den vigda tjänsten olika. Eumeniakyrkan hävdar att den ordinerade tjänsten utgår ur de döptas och troendes allmänna prästadöme medan Svenska kyrkan menar att den är konstitutiv för kyrkan, den är ett "evangelieförkunnelsens och sakramentsutdelandets ämbete, som är instiftat av Gud för att människorna skall kunna få den rättfärdiggörande tron". Det är en gränslinje som inte är ovanlig i förhållande kyrkor uppkomna i väckelsens spår.

Så långt går det att konstatera att det finns en klar linje i Svenska kyrkans syn på sitt ämbete eller vigningstjänst. Det är en Guds gåva till kyrkan, instiftat av Herren, för att föra evangeliet vidare. Det hör till kyrkans signum. Det ena apostoliska ämbetet har tre uppdrag, biskop, präst och diakon. Förståelsen av biskopsämbetet som personligt, kollegialt och utövat inom gemenskapen har utvecklats, inte minst i de ekumeniska dialogerna.

Biskop och förtroendevalda

Biskopens uppdrag utövas inom gemenskapen Detta drag, det synodala eller demokratiska, har Göran Lundstedt belyst i *Biskopsämbetet och demokratin. Biskopsrollens förändring i Svenska kyrkan under 1900-talets senare del* (2006). Lundstedt klarlägger hur det som tidigare kallats den dubbla ansvarslinjen ersatts med begreppet gemensamt ansvar. Lundstedt menar att den kyrkomötesreform som genomfördes 1982 var ett långgående försök att förena den episkopala strukturen med en demokratisk/synodal ordning och att det här finns konfliktpunkter. Biskoparnas förutsättningar att utöva verkligt inflytande och makt över den egna organisationen har minskat.

Begreppet *gemensamt ansvar* har uppmärksammats av forskarna Thomas Girmalm och Marie Rosenius som visar att begreppet gemensamt ansvarstagande men med olika roller (som det hette före KO 1999) först förekom i den statliga utredningen *Ekonomi och rätt i kyrkan* (1992) utan någon vidare teologisk belysning. Det skulle dock endast vara ett annat sätt att beskriva den för Svenska kyrkan omistliga dubbla ansvarslinjen. När KO 1999 enbart talar om gemensamt ansvar tyder det på att ämbetslinjen har tonats ner och att innebörden efter hand har förändrats.

I min bok om partipolitik och kyrkomöte (*Kyrkomöte och partipolitik. Politisk påverkan på Svenska kyrkans kyrkomöte 1930–2018* (2019) visar jag hur den partipolitiska strukturen i kyrkomötet därutöver för in andra moment i kyrkostrukturen, nämligen de allmänpolitiska partierna med dessas ideologi och drivkrafter. När kyrkomötesrepresentanterna tidigare samlades med sin biskop till överläggningar inför viktiga frågor inom kyrkomötet sker sådana nu i den politiska strukturen och med dess förtecken. Det är gruppmöten varje dag i de politiska partierna och de grupper som delar namn och ideologi med sina partier utan att vara formellt en del av partiet, liksom inom de obundna grupperna. Det partipolitiska draget har blivit allt mer dominerande; en minoritet av kyrkomötets ledamöter tillhör de partipolitiskt obundna grupperna.

Den samverkan som förutsätts mellan den episkopala linjen och den demokratiska är en viktig del i kyrkans sätt att förstå sin uppgift. Ämbetslinjen kombineras med den förtroendevalda, den synodala linjen. Men den blir problematisk om biskoparna betraktas som verkställande tjänstemän till dem som representerar folkviljan. En stiftsstyrelse kan med olika organisatoriska beslut vingklippa sin biskop men det kan knappast vara något som vare sig teologiskt eller organisatorisk har varit avsikten. Då inträder det Werkström varnade för.

Den diskussion som förs om situationen i Härnösands stift visar att kyrkans egen förståelse av biskopsämbetet, klagörande och välgörande uttryckt av biskopsmötet i dess uttalande, tycks kollidera med annan lagstiftning, arbetsrätten. Går det att hoppas att biskoparnas uttalande ska visa sig vara avgörande? De teologiska reflektionerna om biskopsämbetet och om dess betydelse för kyrkan i dess helhet tycks stå på spel. Eller ska biskopen reduceras till tjänsteman i en stiftsorganisation, som det går att förfoga över som man vill, så länge arbetsrättens regler respekteras?

Gunnar Edqvist
2020-11-30

Kommentarer till Klas Hansson "Synpunkter på Gunnar Edqvists yttrande"

Det kan på goda grunder hävdas att jag som en preliminär utgångspunkt för min PM om kyrkoordningen och möjligheten att säga upp en biskop borde ha angivit följande: *Den som har en anställning som biskop kan, även när man tar hänsyn till biskopens särskilda ställning, i likhet med andra personer agera på ett sätt som kan utgöra saklig grund för uppsägning utan att det är fråga om sådant som faller inom ramen för den särskilda tillsynen över ämbetsutövningen.* Avvisar man detta påstående och säger att det inte gäller för dem som är anställda som biskopar återstår bara det som är uttryckligt reglerat, nämligen att det krävs behörighet att utöva uppdraget som biskop för att vara anställd som biskop. Finns inte behörigheten kvar måste anställningen som biskop upphöra. Till skillnad mot vad som gäller för präster kan då inte en biskop bli uppsagd från sin befattning men ha kvar behörigheten att utöva ett uppdrag inom kyrkans vinningstjänst. För en biskop som inte är anställd som biskop torde det primärt vara fråga om uppgifter som kräver behörighet som präst såsom att leda vissa gudstjänster och kyrkliga handlingar. Om det kursiverade påståendet bejakas finns däremot skäl att pröva vad som gäller i fråga om kyrkoordningen och möjligheten att säga upp en biskop.

I de följande kommentarerna utgår jag från Klas Hanssons numrering av sina synpunkter.

1 och 3 I kyrkoordningens övergripande inledning sägs att teologi och juridik knyts samman i kyrkoordningen. Det hade varit möjligt att redovisa det som finns med i förarbetena om Svenska kyrkans episkopala struktur och biskopens ställning. I utredningsarbetet om kyrkoordningen fanns en teologisk expertgrupp med uppgift bland annat att stå till övriga utredningsgruppers förfogande och att följa arbetet i dess helhet ur ett teologiskt perspektiv. En PM om stiftet ur teologisk synvinkel återfinns i betänkandet *Arbetet på olika kyrkliga nivåer* (Svenska kyrkans utredningar 1998:3). Principiella frågor om kyrkans episkopala struktur och den strukturens samband med kyrkoherdens uppgifter och ställning behandlas i kyrkoordningsskrivelsen till 1999 år kyrkomöte och i Andra kyrkolagsutskottets betänkande om kyrkoordningen vid det kyrkomötet. Att detta fanns med när kyrkoordningen utarbetades är naturligtvis av betydelse när frågan ska prövas om det är möjligt att inom ramen för kyrkoordningens bestämmelser säga upp en biskop.

6 Klas Hansson säger att det för prästerna infördes detaljerade bestämmelser i kyrkoordningen avseenden hur arbetsgivaren (kyrkorådet) kunde bringa en anställning att upphöra och nämner som ett exempel ordningen med befogenhetsprövning. Några andra regler finns inte och befogenhetsprövningens uppgift är snarast att fastställa när en uppsägning inte får göras, nämligen om den skulle ha till grund sådant som hör hemma inom ramen för den i kyrkoordningen särskilt reglerade tillsynen från biskop och domkapitel. Det är ju riktigt att det inte finns några motsvarande bestämmelser avseende biskopar men det hindrar inte att det måste ses som befogenhetsöverskridande om en stiftsstyrelse skulle lägga sådant till grund för något ingripande mot en biskop för vilket det finns särskilda bestämmelser i kyrkoordningen om tillsyn och vem som svarar för den.

8 Klas Hansson konstaterar att det inte finns några bestämmelser i kyrkoordningen om hur en eventuellt behörig arbetsgivare ska gå till väga för att pröva om en anställning av en biskop ska upphöra. Detta får sägas gälla beträffande alla kyrkliga arbetsgivare och anställda eftersom det är något som regleras arbetsrättsligt. Det finns däremot för präster och diakoner den befogenhetsprövning som kommenteras i punkt 6 ovan.

9 Det kan noteras att det som är uppräknat som förutsättningar eller villkor för övergången av arbetsgivarskapet för biskopar till stiftet i princip finns med bland villkoren för en lokal prästanställning i kyrkoordningsskrivelsen till 1999 års kyrkomöte, CsSkr 1999:3 s. 2-37.

10 Det kan noteras att övergången till Svenska kyrkan i ny rättslig gestalt i princip var reglerad på samma sätt för innehavare av biskopstjänst och andra arbetstagare i lagen om Svenska kyrkans personal vid relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan den 1 januari 2000. Alla skulle senast 31 december 1999 anmäla till arbetsgivaren om de inte ville att anställningsavtalet skulle övergå till den nya arbetsgivaren, vilket för en biskop var det stift där biskopstjänsten var inrättad. För alla som anmält att de inte ville att en övergång av anställningsavtalet skulle anställningen anses ha upphört den 1 januari 2000.

12 Det som Klas Hansson ser som parallellställning av bestämmelser om biskopar och präster är snarare en nödvändig analogi. Se kommentarerna till punkterna 15 och 16. Det bör i detta och i andra sammanhang noteras att det inte är fråga om präster i allmänhet och biskopar utan om de som är anställda som kyrkoherdar och de som är anställda som biskopar.

Det är tveksamt om det går att hävda en sådan skillnad mellan kyrkorådets och stiftsstyrelsens befogenheter som Klas Hansson gör. Inskränkningarna i friheten att besluta om anställning skiljer sig väsentlig genom att som jag också noterat i min PM biskopar utses genom val och kyrkoherdar bland av domkapitlet behörighetsförklarade präster. Jag har också noterat att det ska finnas en biskop för varje stift och en kyrkoherde för varje församling. Biskopstjänst kan bli vakant en under kortare eller längre tid om biskopen frånträder sin befattning eller avlider. I det fallet beslutar domkapitlet, om ingen annan reglering finns, vem som ska fullgöra biskopens uppgifter, 8 kap. 5 § i kyrkoordningen. Det ska alltid finnas någon som fullgör uppgiften som kyrkoherde och för ett vikariat på högst tre månader är det kyrkoherden som beslutar vem som ska tjänstgöra, 5 kap. 4 §. Det är inte möjligt att vakanssätta en befattning som kyrkoherde på ett sätt som medför att ingen fullgör den kyrkoordningsreglerade uppgiften som kyrkoherde. Det finns alltså påtagliga inskränkningar även i kyrkorådets beslutsbefogenheter i detta fall.

13 Det synes rimligt att när den inomkyrkliga utredningen om personalfrågor använde begreppet "arbetsgivare i teknisk mening" på ett par olika håll så var det samma sak som avsågs med detta specifika begrepp. En text av det slag det här är fråga måste förutsättas skriven så att den ska vara begriplig bland annat genom att specifika begrepp har en i huvudsak entydig betydelse.

Det står inte klart att anställningen av präster skiljer sig åt "på alla punkter" från anställningen av biskop. Stadganden i detalj hur arbetsgivaren ska hantera en önskan om att säga upp en präst finns i lagar och avtal. I kyrkoordningen finns bara en reglering begränsad till att arbetsgivaren inte ska göra en uppsägning på sådana grunder som prövas i den kyrkoordningsreglerade tillsynen.

Det kan noteras att när Klas Hansson anger vad som i förarbetena anges som exempel på formella arbetsgivarfunktioner så saknas uppsägning. I föreliggande sammanhang får det sägas var en av de i förarbetena exemplifierade arbetsgivarfunktionerna som är av stor betydelse.

14 Det går knappast att dra några slutsatser beträffande arbetsgivarfunktioner utifrån att det ska finnas tillsynsdokument av det slag som församlingsinstruktionen utgör för församlingar men med hänsyn till att det inte ska finnas motsvarande tillsyn över stiftens inga kyrkoordningsreglerade stiftsinstruktioner. Den nödvändiga samverkan, och därmed det ömsesidiga beroendet, "mellan en demokratisk organisation och kyrkans ämbete" behöver utformas på olika sätt.

15 och 16 Som jag pekar på i min PM sägs i kyrkoordningen att biskopen på eget ansvar utifrån givna vigningslöften ska fullgöra sina uppgifter. Detta kan ses som den direkta bestämmelse som tydligast

anger biskopens självständiga ställning i utövandet av särskilda uppgifter som är givna åt biskopen. I ett första utredningsförslag var formuleringen: "Biskoparna skall självständigt fullgöra sina uppgifter". Gällande lydelse fick bestämmelsen när ett samlat kyrkoordningsförslag sammanställdes. Det motiv som då angavs för förändringen var följande: "Vi anser emellertid att beskrivningen av biskopens ställning i möjligaste mån skall göras parallell med den beskrivning av kyrkoherdens ställning som finns i 2 kap. 7 §. Paragrafen har ändrats i enlighet med detta." (*Förslag till kyrkoordning*, Svenska kyrkans utredningar 1998:1, s. 251). Den likhet mellan bestämmelserna om biskopens ställning som jag i min PM menar framgår tydligt redan i kyrkoordningen har alltså som sin bakgrund i en uttalad avsikt att parallellt reglera biskopens och kyrkoherdens ställning.

Jag har inte hävdad att det som föreslogs i CsSkr 1999:3 borde tillämpas på biskoparna. Däremot att när Centralstyrelsen angav att det av arbetsrättsliga regler följer att de som är arbetsgivare för präster fullgör vissa uppgifter så måste samma arbetsrättsliga regler få motsvarande konsekvenser för arbetsgivare för biskopar. När det gäller vilka uppgifter som ligger hos en arbetsgivare finns såvitt bekant inget i arbetsrätten som ger underlag för någon annan slutsats. Därtill har jag konstaterat att på ett motsvarande sätt som kyrkoråd och stiftsstyrelser som arbetsgivare för präster ska föra sådant som ligger under domkapitlets tillsyn till domkapitlet ska stiftsstyrelsen som arbetsgivare för biskopar föra sådant som ligger under Ansvarsnämndens för biskopar tillsyn till Ansvarsnämnden. Det blir kompetensöverskridande om stiftsstyrelsen lägger sådant som ligger under Ansvarsnämndens tillsyn till grund för ingripande mot biskopen. Ansvarsnämnden kan inte utan särskild reglering i kyrkoordningen göra någon befogenhetsprövning. Däremot har stiftsstyrelsen ansvar för att inte lägga sådant till grund för sina beslut som enligt kyrkoordningen faller på Ansvarsnämnden.

Kyrkoordningen reglerar inte frågor om hur uppsägning från en befattning sker eller om grunderna för när en uppsägning kan ske. Det hör hemma inom arbetsrätten. Termen uppsägning finns i kyrkoordningen bara i samband med bestämmelser om befogenhetsprövning och den prövningen är, som tidigare har redovisats, begränsad till frågor om när uppsägning inte får göras. När kyrkoordningen tiger i frågor om uppsägning av biskopar synes det tveksamt att som Klas Hansson dra slutsatser om att den tystnaden hör samman med en avsikt att inte reglera vissa frågor avseende biskopar. Det bör noteras att det hör till kyrkoordningens förutsättningar att inte minst sådant på det arbetsrättsliga området som före 2000 kunde regleras i lag inte kan regleras i kyrkoordningen eftersom kyrkomötet inte har riksdagens befogenheter.

17 Det finns naturligtvis brister i min PM. Jag har inledningsvis i dessa kommentar pekat på en brist. Däremot finner jag inte att det som Klas Hansson anfört som brister medför behov av ändringar i det jag skrivit i min PM. Kyrkoordningen är utformad med utgångspunkt från en viss förståelse av uppdraget som biskop. Jag har konstaterat att sådant som tillkommer en arbetsgivare på arbetsrättsliga grunder bör gälla oavsett vem anställningen avser och att det som givits en hanteringsordning genom befogenhetsprövning i grunden handlar om en ansvarsfördelning mellan tillsynsorgan och arbetsgivare som måste upprätthållas oavsett om det finns bestämmelser om hur en prövning ska ske eller ej. Jag har pekat på de likalydande bestämmelser som gäller beträffande biskopens och kyrkoherdens självständiga ställning i fullgörandet av deras respektive uppgifter.

Det kan i sammanhanget noteras att om det funnits bestämmelser om uppsägning av kyrkoherdar men inte om biskopar kunde det ha funnits grund för att pröva om dessa bestämmelser kunnat tillämpas *ex analogia*. Vid tolkningen och tillämpningen av kyrkoordningens bestämmelser bör de principer gälla som är vedertagna för samhällets rättsordning i övrigt. Vid luckor i lagen är en vedertagen metod att göra analogislut. Det finns påtagliga likheter i regleringen av biskopens och kyrkoherdens ställning och kyrkoherdens ställning hör samman med kyrkans episkopala struktur,

18 Det som här utifrån ett visst sammanhang sägs om biskopsämbetet kan nog likaväl mer generellt sägas om kyrkans ämbete eller vinningstjänst med de tre uppdragen som biskop, präst och diakon.

Kommentarer till Edqvists yttrande nr 2. Numrering enligt Edqvists yttrande

Inledning

Det finns situationer när en biskop av olika skäl inte kan fortsätta att utöva sitt ämbete. Sådant förekommer i flera olika kyrkor. Före 2000 var det klart reglerat hur detta i så fall skulle hanteras hos den dåvarande Ansvarsnämnden för biskopar. Någon sådan reglering finns inte längre, vilket är en problematik, då det hänvisar frågor om biskopens anställning enbart för prövning enligt arbetsrätten. Att Svenska kyrkan som princip medvetet skulle ha menat att arbetsrätten är tillräckligt och enda instrument att hantera biskopars anställning, förutom då de blivit obehörigförklarade, syns märkligt med tanke på dess ecklesiologi och syn på biskopsämbetet.

6 och 8

Den befogenhetsprövning som skall genomföras innan en prästansättning bringas att upphöra syftar till att skydda det som kallas den fria predikstolen, det vill säga att kyrkorådet inte ska kunna säga upp en präst om man inte delar prästens förkunnelse. I övrigt gäller arbetsrättsliga regler.

Edqvist menar att det skulle ses som ett befogenhetsöverskridande om en stiftsstyrelse lade sådant till grund för en uppsägning som ligger inom den tillsyn som utövas av biskopsmöte/ansvarsnämnd för biskopar. Det finns dock inga bestämmelser som stödjer en sådan hållning. För präster finns särskild reglering som gör att en befogenhetsprövning måste ske. Någon sådan finns inte vad gäller biskopar, vilket *de facto* innebär att biskopen har en svagare ställning än en präst.

Med tanke på biskopens särskilda ställning kan det starkt ifrågasättas om det varit avsikten att en stiftsstyrelse skulle kunna vidta arbetsrättsliga åtgärder mot en biskop och att biskopen, endast genom ett överklagande av åtgärderna, med hänvisning till att de rörde de uppgifter som ligger inom andras tillsyn, skulle få en prövning av åtgärderna. Den noggranna reglering av hur befogenhetsprövningen ska gå till i förhållande till ett kyrkoråds åtgärder finns inte för biskopar. Det är en väsentlig skillnad och området är således oreglerat för biskopens del.

12

Edqvist menar att de argument han framför är en analogi. För en analogi bör krävas att förhållandena är rimligen lika. Jag menar att det är väsentliga skillnader mellan kyrkorådets och stiftsstyrelsens befogenheter vad gäller präster och biskopar.

Präster

Vid anställning beslutar kyrkorådet, oavsett domkapitlets rekommendationer, efter egna överväganden att anställa någon av dem som förklarats behöriga. Till detta hör att ha behörighet att utöva det kyrkliga ämbetet som präst.

Den som anställs väljs ut genom ett förfarande med ansökan, behörighetsprövning, intervjuer med kyrkoråd, ofta med personal och fackliga företrädare, eventuella lämplighetstest, referenser från tidigare arbetsgivare etc. innan anställningsbeslut fattas. Till anställningen hör att sätta den anställdes lön.

Kyrkorådet behöver inte anställa någon av de sökande utan kan utlysa en ny ansökningsomgång.

Ett kyrkoråd kan besluta att en anställning hålls vakant (för kyrkoherde dock särskilda regler) om lämplig sökande inte finns.

Vid vakans för kyrkoherde utser kyrkorådet vikarie om vakansen är längre än tre månader. KO 5 kap § 3.

Hur arbetet bedrivs i församlingen ska regleras genom församlingsinstruktion, där kyrkoråd/kyrkofullmäktige har ett väsentligt inflytande, då instruktionen ska beslutas av kyrkoherde och kyrkofullmäktige för att sedan utfärdas av domkapitlet.

Biskop

En biskop utses genom val. Valet bekräftas av kyrkostyrelsen och ärkebiskopen viger *electus* till biskop. Stiftsstyrelsen har att anställa biskopen och saknar möjlighet att fatta andra beslut.

Det går inte att söka en biskopstjänst, utan personen måste bli föreslagen. Den som blir föreslagen behöver inte vara präst utan kan tillhöra lekfolket (senast Manfred Björkquist) och kommer, om denne blir vald, att prästvigas före sin biskopsvigning. I valförfarandet brukar stiftsstyrelserna ordna hearingar för att väljarna ska kunna få en uppfattning om de olika kandidaterna. Jag går inte här in närmare på bestämmelserna om biskopsval men konstaterar att vägen till biskopsstolen är en helt annan än att bli kyrkoherde (särskilda regler för domprostbefattningar). Biskopens lön sätts centralt och inte av stiftsstyrelsen.

Stiftsstyrelsen har inte möjlighet att utlysa en biskopstjänst på nytt, om den menar att den som utsetts genom val inte är lämplig, utan har att följa valresultatet. Det innebär också, som jag redan påpekat, att om en biskop skulle skiljas från sin befattning, men åter blir vald, kan inte stiftsstyrelsen neka förnyad anställning.

Om biskopstjänsten är vakant är det domkapitlet, inte stiftsstyrelsen, som beslutar vem som ska fullgöra biskopens uppgifter (inte stiftsstyrelsen), KO 9 kap § 5.

För en biskop finns inget som motsvarar församlingsinstruktionen.

På varje punkt i anställningen skiljer sig således förhållandena väsentligt. Det gör, menar jag, att ett analogiargument faller. Arbetsgivarskapet är olika.

13

Edqvist hävdar att jag inte har nämnt uppsägning som en av de formella arbetsgivarfunktionerna. Det är inte sant och jag har diskuterat det särskilt i min PM. Uppsägning skulle, om begreppet ska förstås vidare än en uppsägning efter obehörighetsförklaring, vara den enda arbetsgivaråtgärd som en stiftsstyrelse kan vidta i förhållande till biskopen.

Den väsentliga frågan är dock vad begreppet ”tekniskt arbetsgivarskap” innebär. Eftersom det inte är definierat är det oklart och eftersom förhållandena skiljer sig väsentligt mellan präster/kyrkoherdar och biskopar, både vad gäller biskopens särskilda ställning och kyrkans ecklesiologi, kan jag inte se att det har samma innebörd.

Att ange att arbetsgivarskapet är tekniskt och formellt innebär en begränsning av arbetsgivarens funktioner. Begränsningarna är väsentligt större för stiftsstyrelsen än för

kyrkorådet. Även om samma ord används tycks det tekniska och formella arbetsgivarskapet inte innebära samma sak. Det undergräver påståendet om att en analogi kan användas för förståelsen.

Det råder således stor oklarhet då en analogi inte kan göras gällande, varken från en teologisk ecklesiologisk förståelse av kyrkoherdens respektive biskopens uppdrag, eller från en parallellställning av kyrkorådets respektive stiftsstyrelsens funktioner i samband med anställning, lönesättning, arbetsvillkor, vikariat mm. Att en analogi inte låter sig göras understryks av förhållandet att KO innehåller regler för befogenhetsprövning vad gäller präster men att inga motsvarande bestämmelser finns rörande biskopar.