

Kooperation – Föderation – Konfusion. Erfahrungen und Perspektiven kirchlicher Kooperations- und Fusionsprozesse aus der Sicht des Personalmanagements

Dr. Christian Frühwald,
Kirchenamt der EKM

Kooperation – Föderation - Fusion

Der Weg zur Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland begann
1997.

Nach einer Phase der Kooperation zwischen den 3 mittel-
deutschen Kirchen (Anhalt, Kirchenprovinz Sachsen,
Landeskirche Thüringen) entschieden sich KPS und ELKTh für
die Föderation.

Gemeinsames Kirchenamt und Organe seit 1.10.2004.

Seit 2006 wuchs die Einsicht, dass die Vereinigung ein weiterer
sinnvoller Schritt sein könnte.

2007 beschließen die Landessynode und die Provinzialsynode
den Vereinigungsvertrag für den 1.1.2009.

Jetzt im Sommer soll die Verfassung beschlossen werden, die
Bedingung für die Vereinigung ist.

Föderation evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland - Kirchenamt

Das Kirchenamt der EKM mit seinen derzeit noch zwei Standorten in Eisenach und Magdeburg ist die zentrale Verwaltungs- und Leitungseinrichtungen der beiden Landeskirchen EKKPS und ELKTh. Sie nimmt hoheitliche und konzeptionelle Aufgaben für Landeskirche, Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Einrichtungen der Kirchen wahr.

Herausforderungen für das Personalmanagement

1. Vereinheitlichung der Entscheidungs- und Verwaltungsabläufe
2. Angleichung der Standards für Verfahren und Inhalte
3. Rechtsvereinheitlichung
4. „Mitnehmen“ der hauptberuflichen Mitarbeitenden im Prozess der Föderation und Vereinigung
5. Entwickeln einer gemeinsamen Kultur unter den Bedingungen Mitteldeutschlands
6. Einbringen inhaltlicher Positionen aus der Sicht des Personals in den Gesamtprozess

Strukturelle Einbindung des PM

- Personaldezernent Mitglied von Kollegium und Kirchenleitung
- Keine Beteiligung der Personalkompetenz in den Prozess „Mittlere Ebene“
- Keine direkte Beteiligung an dem Prozess „Standortkonzept“ für die EKM
- Keine Möglichkeit ein gesondertes Personal-Konzept bzw. Projekt für die Reformprozesse zu beschreiben und umzusetzen

Dr. Christian Frühwald

Erfahrungen

1. Kultur – die unterschätzte Dimension
2. Mangelnde Ausbildung und Fähigkeiten der Führungskräfte
3. Mangelnde inhaltliche Prozesstransparenz
4. Mangelnde Feedbackkultur und -struktur
5. Keine Verschränkung OE und PE
6. Formale Hegemonie vs. inhaltliche Diskussion, oder: die Machtfrage

Dr. Christian Frühwald

Konsequenzen und Perspektiven

- Kultur – die unterschätzte Dimension muss wahrgenommen und gestaltet werden
- Wirkliche Projektplanung, nicht juristische Abfolgeplanung
- Personalprojekt als kontinuierlich begleitendes, strategisches Projekt für Gesamtprozess
- Personalinformationssystem muss für Prozess vorhanden sein bzw. implementiert werden
- Feedbackkultur und –Struktur müssen funktionieren
- Nicht nur Juristen und Theologen in solche Prozesse