

Tief sitzende Angst und fehlende Theologie

Sabine Sunnus über Mobbing in der Kirche: Ursachen, Fälle, Auswege

Interview von Timo Rieg, dem Öffentlichkeitsbeauftragten des Dekanats Alsfeld, mit Sabine Sunnus

Seit 13 Jahren berät Sabine Sunnus Mobbingopfer. Das Besondere: alle Fälle ereigneten sich innerhalb der evangelischen Kirche. Ausgehend von einem umfangreich dokumentierten Fall in Wiesbaden hat sich vor 13 Jahren der Verein "D.A.V.I.D."*) gegründet. Seine Aufgaben laut Satzung sind u.a. "Beratung, Beistand in Konfliktsituationen, Gespräche mit Beteiligten, Öffentlichkeitsarbeit" und "Angebote zur Krisenaufarbeitung und sozialen Kompetenzerweiterung". Etwa 500 Mobbingfälle haben die Mitarbeiter des Vereins bisher begleitet. Ein Gespräch über Formen und Ursachen von Mobbing innerhalb der Kirche.

***Frage:** Frau Sunnus, Sie gehören zum Vorstand des Vereins "D.A.V.I.D. gegen Mobbing in der evangelischen Kirche"*. Da bekommen Sie doch sicherlich alle erdenkliche Unterstützung von Kirchenleitungen, damit Ihre Arbeit möglichst bald überflüssig wird?*

Sunnus: Na dann wären wir am Ziel unserer Träume. Nein, am Anfang hat man uns noch interessiert beäugt, allerdings auch explizit vor uns gewarnt, in Pfarrkonventen zum Beispiel nach dem Motto: Wer sich auf D.A.V.I.D. einlässt, muss mit Konsequenzen rechnen. Da das in unseren Fällen nichts nutzte, hat man sich, ich kann sagen: flächendeckend, zur Ignoranz entschieden. Anfragen von uns werden nicht beantwortet, manch ein Kirchenleitender behauptet, von uns noch nie gehört zu haben, obwohl Briefe per Einschreiben „zur Hand“ an ihn gegangen sind. Und dann spricht z. B. der Richter in einer Gerichtsverhandlung vor seinem Kirchlichen Verwaltungsgericht unsere Vermittlungsbemühungen an. Sie werden also wahrgenommen, aber das Phänomen Mobbing wird geleugnet.

***Frage:** Zwei Dinge sind aber doch wohl unstrittig: dass es bei einem der größten Arbeitgeber Deutschlands wie in jedem anderen Unternehmen zu Mobbing kommen kann - und dass man sich nicht nur als Arbeitgeber, sondern gerade als christliche Gemeinschaft mit aller Kraft dagegen wenden muss.*

Sunnus: Ja. In der Theorie ist das auch bekannt. Manche Landeskirchen haben Broschüren zum Thema und Konzepte, auch für Mitarbeitende. Die sind auch gut und professionell erarbeitet. Das Thema ist aufgegriffen, niemand wird behaupten, dass es Mobbing nicht gäbe. Doch in den ungebremsten und übelsten Fällen, ca. 500 Mobbingfälle haben wir insgesamt EKD-weit begleitet, stehen diese Richtlinien überhaupt nicht mehr zur Debatte, übrigens genauso wie die in ihnen enthaltene theologische Grundlage. Als wären diese nie veröffentlicht worden. Das ist oft die bitterste Erkenntnis für alle Betroffenen. Der Clou besteht darin, dass alle Vorgesetzten aller Etagen sich hier einig zu sein scheinen: Mobbing gibt es, aber nicht bei uns. Und alle, die etwas anderes behaupten, sind uns feindlich gesinnt.

Frage: Besteht nicht die Gefahr, dass sich jemand schnell als Mobbingopfer sieht, wenn er aneckt, unter den Arbeitskollegen keine Freunde findet und - ja sagen wir ruhig mal: einfach eine schwierige Person ist? In einer entsprechenden [Broschüre der EKHN](#) heißt es, es werde zu schnell von Mobbing gesprochen und das sei dann kontraproduktiv.

Sunnus: Nein, das ist ganz einfach: Es gibt eine juristisch gefasste Definition, die klarer nicht sein kann, im „Handbuch Mobbing-Rechtsschutz“, herausgegeben von Peter Wickler und Kollegen. Danach erfasst der Begriff „Mobbing im Wesentlichen fortgesetzte, aufeinander aufbauende Attacken und Handlungen, Anfeindungen und Schikanen, die auf die Zerstörung der Ehre und Persönlichkeit eines Menschen abzielen.“ Mobbing ist eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, das im Grundgesetz den Wert- und Achtungsanspruch eines jeden Menschen schützt.

Mir hat diese klare Aussage immer geholfen, eine gestörte Befindlichkeit von Mobbing zu unterscheiden. Dazu gehört aber auch unmissverständlich, dass man den auslösenden Konflikt unter die Lupe nimmt. Wenn möglich entwickeln wir, die betroffene Person und ich z. B., gemeinsam eine Strategie, um den Konflikt zu entschärfen. Ist das vom Umfeld her nicht möglich, muss man die Augen weit offen halten, was als Nächstes kommt. Also ich sage es rundheraus: Dass die Bezeichnung „Mobbing“ kontraproduktiv sei, halte ich für eine Unzulänglichkeit, mit Mobbing angemessen umzugehen. Da fehlt offenbar die innere Sicherheit, Unrecht auch Unrecht zu nennen, und der Wille, diesem eine Grenze zu setzen. Auch schwierige Personen haben grundsätzlich ein Recht auf Achtung. Egal, wer der Aggressor ist und wer die Zielscheibe.

Frage: Wie kommt es denn zu Mobbing?

Sunnus: Neid, Missgunst, verletzte Eitelkeit sind nur die häufigsten Antriebskräfte – und nicht zu knapp! Auf jeden Fall sind es immer persönlich geleitete Interessen. Die Anlässe entstehen aus der Situation und sind entsprechend individuell. Auf jeden Fall ist es eine Frage des Klimas, ob Mobbing gedeihen kann oder im Keim erstickt wird. Ist die Arbeitsatmosphäre bereits von Misstrauen geprägt, haben es die Angreifer leicht. Auf einem guten Terrain werden sie nicht weit kommen. Immer vorausgesetzt, dass Mobbing klar erkannt und benannt wird.

Frage: Wie sieht denn so ein Vorgang von Mobbing aus? Woran erkennt man den Unterschied von „alltäglichem Konflikt“ und „Mobbing“?

Sunnus: Es sind die Umgangsformen, die sich hier drastisch verändern. Zunächst wird getuschelt, werden Gerüchte über die zu vertreibende Person in Umlauf gebracht. Die dienen dazu, das Terrain für Mitmacher zu sondieren. Meist sind es selbst wenig starke Personen, die anfällig sind für „Anführer“ und ungefragt deren Behauptungen übernehmen und verbreiten. Jetzt bekommt die betreibende Person, oder die kleine Gruppe, genug Wasser untern Kiel, um mit Verleumdungen, Lügen, falschen Behauptungen die Person zu isolieren. Zumindest ist das das Ziel. Diese wird von Informationen abgeschnitten, ihr werden Fehler unterstellt, auch provoziert, die ihr dann, unsicher geworden, vielleicht tatsächlich unterlaufen. Und nennen Sie mir jemanden, der in einer bedrängten Situation keine Fehler macht. Der Mechanismus zur Einengung der Person hat begonnen. Setzt er sich ungebremst fort, wird die betroffene Person zur Unperson und muss in den Augen der Vorgesetzten oder Leitung von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden. Das Mobbing hat gesiegt.

Frage: Und wie können diese Umgangsformen oder Mobbing-Strategien durchbrochen werden?

Sunnus: Indem sie hinterfragt werden. Mobbing ist ein Leitungsproblem, also muss spätestens diese das Mobbing als solches aufdecken und unterbinden. Da gehört Mut dazu und das nötige Know-how. Die Fälle, in denen das nicht passiert, landen bei unserem Verein, zumindest ein Teil davon. Das ist das Traurige, immerhin befinden wir uns hier im kirchlichen Arbeitsfeld. In den 13 Jahren, die der Verein D.A.V.I.D. nun besteht, bin ich dazu gekommen zu sagen: es sind vor allem defizitäre bis untragbare Umgangsformen, die Mobbing strukturell begünstigen. Für Pfarrpersonen allerdings auch die Lücken im Pfarrdienstgesetz. Aber das ist eine eigene Baustelle.

Frage: Und was wäre Ihrer Ansicht nach das richtige Konfliktmanagement?

Sunnus: Nun, dafür gibt es ja gute professionelle Konzepte auch in den Landeskirchen. Sie müssen nur angewendet werden. Ein Konflikt muss benannt werden, und zwar offen dort, wo er besteht. Mit allen Beteiligten. Bedingung sind Offenheit und der erklärte Wille, den Konflikt tatsächlich zu lösen, im Sinne eines konstruktiven Prozesses. Dann ist auch ein Konflikt eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Wenn man das klären kann, dass hier keiner als der Verlierer raus gehen muss, ist schon fast alles gewonnen. Oft einigen sich die Parteien ja nicht einmal auf ein gemeinsames Ziel. Da knicken die meisten Vorgesetzten gleich ein. Aber eben genau hier beginnt das Konfliktmanagement, das den Namen verdient.

Manchmal klappt das, in erster Linie hängt das von den Fähigkeiten und der Unabhängigkeit der Konfliktmanager ab. Wir kennen solche Fälle, leider nur wenige. Aber immerhin zeigen die, dass es geht. In einem Fall hat das ein ganzes Jahr gedauert, aber mit einem Ergebnis, das alle unterschreiben konnten. Andere professionell gut gelösten Konflikte kommen bei uns ja nicht an, aber die Mundpropaganda weist dann auf Persönlichkeiten hin, die in einer gewissen Unabhängigkeit vom Mainstream ihrer Kirchenverwaltung offenbar ihrem eigenen inneren Kompass folgen, nicht zuletzt ihrer reflektierten Theologie.

Frage: Dafür haben die Kirchen ja mittlerweile jede Menge ausgebildete Leute.

Sunnus: Da liegt das Problem in der Abhängigkeit. Egal wie gut sie ausgebildet sind und sicher gute Arbeit leisten, ihr Geld bekommen sie von „der Kirche“, die diese wiederum in ihrem Pool für Mediatoren oder Krisenmanager oder wie auch immer sie heißen, führen. Bei den Konflikten, die mit Mobbing kämpfen, haben sie es automatisch auch mit den Vorgesetzten zu tun. Unter deren Weisung stehen sie aber. Möglicherweise ist das der unerklärte, aber faktische Grund, warum die Kirchenleitungen Mediatoren ausschließlich aus ihrem Pool zulassen. Jeder Versuch unserer Klientel, eine unabhängige Mediation zu bekommen, ist bis jetzt gescheitert.

Frage: Wie macht sich denn die Abhängigkeit bemerkbar?

Sunnus: Ein kleines, aber prägnantes Beispiel: Eine Gemeindeinitiative hatte mit Geduld und guten Argumenten eine Mediation für ihren Konflikt zwischen Gemeinde und Kirchenvorstand erwirkt. Der KV hatte seinem Pfarrer mit einem Ungedeihlichkeitsverfahren gedroht und zur Legitimation zunehmende Mobbingstrategien verwendet. Das empörte die Gemeinde, sie forderte den KV heraus und wollte explizit ihren Pfarrer behalten. Die Gemeindeinitiative musste nun aber zur Kenntnis nehmen, dass erstens nicht sie die Partnerin für eine Mediation ist, sondern der gewählte KV, zweitens die Mediatorin von der Kirchenverwaltung geschickt wird und nicht, wie vorher angenommen, von der Initiative vorgeschlagen werden kann, und drittens, dass das Mediationsverfahren nur zwei

„ordentliche“ Sitzungen umfasste, nämlich eine mit dem KV und dem Pfarrer, die andere mit dem Teil des KV, der den Pfarrer los werden wollte, ohne bis dato auch nur ein einziges stichhaltiges Argument zu liefern. Danach wurde die Mediation offiziell als gescheitert gemeldet. Daneben gab es noch ein Gespräch zwischen Moderatorin, Dekan u. anderen Vorgesetzten und der Initiative, das aber keinen Niederschlag fand. Für die Vorgesetzten stand von Anfang fest: Der Pfarrer hat zu gehen. So ist hier auch die Mediation zur reinen Formsache verkommen, sie hat lediglich eine der formalen Voraussetzungen für ein Ungedeihlichkeitsverfahren erfüllt.

Frage: Wir sprechen bisher immer so abstrakt über "Konflikte". Können Sie mal ein Beispiel nennen, ohne Namen natürlich?

Sunnus: Häufiger Auslöser sind unregelte Finanzen. Das muss nicht dramatisch sein, aber eben in eine Ordnung überführt werden. Da rückt zum Beispiel eine neue Person in den Kirchenvorstand nach. Sehr schnell macht sie sich unbeliebt, weil sie nachfragt, dieses und jenes und auch z. B. ob es denn einen Belegungsplan mit Aufstellung der Einnahmen und Ausgaben für das Gemeindehaus gibt. Den gibt es nicht. Da es aber Kollisionen mit dem Flötenunterricht einer anderen Kirchenvorsteherin in den Gemeinderäumen und Nutzungsinteressen von Vereinen aus dem Ort gibt, bittet sie um die Aufstellung eines Planes. Das bringt Unruhe: „Es ging doch alles so gut ohne Sie“, „Merken Sie denn nicht, dass Sie hier nur stören?“, „Was wollen Sie denn mit Ihrer Stänkerei“ und so weiter und so weiter, bis ihr am Ende „Falschaussagen“ und "Rufschädigung“ unterstellt werden und die Musiklehrerin damit Klage beim Gericht einreicht. Die neue Kirchenvorsteherin hatte benannt, was ihre Erkenntnis war: Die Musiklehrerin hat nie irgendeine Raummiete gezahlt. Das ganze Aufsehen dauerte fast drei Jahre. Die neue Kirchenvorsteherin wurde mit allen Mitteln gemobbt, ihre Briefe an die vorgesetzten Stellen liefen ins Leere, der eingesetzte Mediator schaffte nicht das Naheliegendste: Ein Belegungs- und Finanzplan für das Gemeindehaus. Die sogenannte „Falschaussage“ ist bis heute nicht widerlegt.

Frage: Aber was passiert nun? Hat die „Neue“ nicht auch ihren Anteil an der Eskalation?

Sunnus: Der Konflikt hätte überhaupt nicht entstehen müssen, wenn nicht die „Gemengelage“ einschließlich Pfarrer und Dekan und schließlich noch Mediator verfilzt gewesen wäre. Abgesehen von persönlichen Interessen, die hier ja ganz offensichtlich sind, hätte der Auslöser elegant beseitigt werden können. Aber nun hatte man ja mit der „Neuen“ einen wunderbaren Sündenbock. Wozu dann ans Eingemachte gehen? Sie hat lange gekämpft, aber gerade das führte dann zur Eskalation bis hin zu einem unerträglichen Klima in den KV-Sitzungen. Die arteten regelrecht aus, da gab ein Wort das andere, bis dann schließlich der gesamte KV zurücktreten musste, um danach in der großen Mehrheit wieder eingesetzt zu werden. Nun aber ohne „die Neue“. Im Ort hat man den Kopf geschüttelt.

Frage: Gibt es denn nun eine Regelung, ob man für den Gemeindesaal Miete zahlen muss oder nicht?

Sunnus: Nein, natürlich nicht. Das will und braucht man nun ja nicht mehr zu klären. Es geht ja nicht um einen Obolus für die Gemeindekasse, es geht um Befindlichkeiten, um Emotionen, um Mauscheleien, die verbinden.

Frage: Es geht gar nicht um Sachargumente?

Sunnus: Das ist der Kern jeden Mobbing. Es kann zwar ein konkretes Geschehen der

Auslöser sein, aber das braucht es nicht. Gäbe es Sachargumente, könnte man diese sachbezogen diskutieren, sich hinsetzen und die Argumente austauschen. Die gibt es aber nicht, oder denen will man sich nicht stellen: So muss eben Stimmung gemacht werden gegen die Person, und das mit den schon erwähnten Mitteln. Das gemeinsame Ziel heißt: Die Person muss weg. Das genügt. Und dann geht man zu den Leitenden, weint ihnen was vor über die Untragbarkeit „dieser Person“, erzählt alle möglichen Dinge, die nie überprüft werden. Natürlich ganz vertraulich, damit die betroffene Person nur ja nichts davon erfährt.

Frage: Und was sagen die Vorgesetzten dazu?

Sunnus: Zum Beispiel: „Es liegen uns Beschwerden über Sie vor“. Aber die Frage nach dem „Wer“ und „Welche“ wird nicht beantwortet, „Sie“ erfahren nie, wer sich da über was genau beschwert hat.

Ein anderes Schema sind Sätze wie: "Mal ganz ehrlich, Sie haben ja überhaupt niemanden mehr um sich herum, das muss Ihnen doch zu denken geben, und ich habe ja ein paar andere gefragt, Sie sind überhaupt nicht teamfähig, Sie können ja nur noch in den Keller gehen, es will doch niemand mehr mit Ihnen zusammenarbeiten..." Oder man kommt dann mit der paternalistischen Variante: "Wir haben doch auch eine Fürsorgepflicht, wir müssen Sie vor sich selbst schützen, Sie machen sich ja sonst zur persona non grata" und so weiter. Und damit ist die Person schon am Boden, die Gerüchteküche funktioniert in der Kirche schneller als in der Wirtschaft. Da werden Behauptungen zu Fakten, und Vorwürfe zu Meilensteinen, ohne Quellenangabe oder Aufschrift. Dagegen können „Sie“ sich nicht wehren, und genau das ist die Absicht.

In den Fällen, die wir bis jetzt begleitet haben, hat sich eine Beobachtung manifestiert: Die direkten Vorgesetzten rutschen selber über kurz oder lang in die Mobbingprozesse rein oder sie sind ohnehin die Betreibenden. Da ist es unklug, auf ein vertrauensvolles Gespräch unter vier Augen zu setzen. Auch diese scheinen nach einem immer gleichen Schema zu verlaufen, sie suggerieren Anteilnahme, Seelsorge, doch nicht selten werden Details daraus gegen die von Mobbing bereits betroffene Person verwendet. Deswegen raten wir, immer eine Vertrauensperson mitzunehmen, dies anzukündigen und dem Vorgesetzten ebenfalls diese Möglichkeit zu geben. Also kein Vier-, sondern ein Acht-Augen-Gespräch zu führen. Das kann auch zur Objektivierung führen und keine Seite muss hinterher fürchten, „ausgeschlachtet“ zu werden. Natürlich fällt dieser Schritt schwer, denn er kann und wird auch häufig als Misstrauen ausgelegt, keine gute Grundlage für ein „Krisengespräch“. Dennoch kann diese erste Intervention schon eine Weichenstellung sein.

Frage: Aber warum sollten Kirchenleitende zu solchen Mitteln greifen?

Sunnus: Es gibt eine ganz tief sitzende Unsicherheit in der Führung, die Angst hat. Die igelt sich ja auch an anderen Stellen ein. Ich muss sagen, es erinnert mich sehr, sehr an die DDR - und die kenne ich wie meine Westentasche.

Frage: Und woher sollte diese Angst kommen?

Sunnus: *[überlegt lange]* Es ist die mangelnde Theologie. Man fragt nicht mehr, was ist das Wesen der Kirche? Was wäre dem Evangelium gemäß oder um Niemöller zu zitieren: Was würde Jesus dazu sagen? Das ganze Denken und Handeln ist viel zu stark außengeleitet, flattert mit den schnellen gesellschaftlichen Trends im Wind. Die Imagefrage wird zum Leitfaden, ohne freilich auch diese zu hinterfragen. Man fühlt sich selbst nicht genug getragen, das hohe Vorkommen von „Burnout“ innerhalb der kirchlichen Mitarbeiter, allen

Frage: Was sagen die Kirchenparlamente, die Synoden, zum Problem Mobbing in der Kirche?

Sunnus: Wir haben mehrfach Synodale angeschrieben, um auf das Problem aufmerksam zu machen. Besonders vielsagend war mal die Rückmeldung eines Mitglieds der EKHN-Kirchensynode: "Es ist sehr ehrenwert, dass Sie sich um Mobbing kümmern und ich bin auch dagegen, aber bitte nehmen Sie in Zukunft Abstand von solchen Informationen." Das heißt so viel wie: Augen zu und durch. Weil nicht sein kann was nicht sein darf.

Frage: Sie waren selbst viele Jahre in der kirchlichen Öffentlichkeitsarbeit tätig. Leitende sagen bei Konflikten immer: bloß nicht öffentlich machen, das stört, schafft Unruhe, wirft ein ungutes Bild auf uns. Klingt logisch, oder?

Sunnus: Teils, teils. Öffentlichkeit ist die einzige Möglichkeit. Für das Mobbing-Opfer sowieso, aber wenn es ehrlich laufen soll auch für die Institution. Denn nur mit Öffentlichkeit haben beide eine Chance, dass Sachargumente genannt werden müssen. In der Öffentlichkeit kommen Sie mit reinen Befindlichkeiten nicht weit, und mit pauschalem "das soll halt so nicht sein", oder "das stört mich" auch nicht. Allerdings hängt das auch von den Medien ab, die sich des Themas annehmen. Nicht alle gehen damit journalistisch sauber und professionell um.

Frage: Aber wenn es doch um persönliche Konfliktfälle geht, stellt die Öffentlichkeit dann nicht Leute bloß?

Sunnus: Das wird gern als Argument vorgeschoben. Aber es ist nicht wahr. Wenn Sie als Erzieherin einen Konflikt mit Ihrer Kirchengemeinde haben, dann erfährt das nach und nach sowieso jeder, die Kolleginnen natürlich sofort, die Eltern, die Kinder, die übrigen Einwohner. Nur: sie erfahren mit größter Wahrscheinlichkeit nicht die Wahrheit, sondern allenfalls Bruchstücke davon und dazu dann viel Erdichtetes, Halbgehörtes, Wohl- oder Übelgemeintes. Die Konfliktbearbeitung selbst geschieht ja im geschützten Raum, es sind die „Bulletins“, die unter öffentlicher Beobachtung stehen. „Die Kirche“ tritt hier aus ihrem angestammten Raum heraus, und das ist gut so. Die Öffentlichkeit kann sich ihr eigenes Bild machen und dies birgt eine gewisse Chance für Rehabilitation.

Frage: Also kein Risiko, auf Öffentlichkeit zu setzen?

Sunnus: Doch, leider schon, zumindest wenn es um Pfarrpersonen geht. Nach dem Kirchenrecht muss lediglich eine „Zerrüttung“ vorliegen, wie es im § 80 des Pfarrerdienstrechts heißt. Aber die kann leicht hergestellt werden – nach der „Gesetzmäßigkeit von Mobbing“, so nenne ich es mal. Das Gesetz spricht von einer "nachhaltigen Störung". Die liegt vor, heißt es im EKD-Gesetz, "wenn das Verhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und nicht unbeträchtlichen Teilen der Gemeinde zerrüttet ist oder das Vertrauensverhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem Vertretungsorgan der Gemeinde zerstört ist... Die Gründe für die nachhaltige Störung müssen nicht im Verhalten oder in der Person der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen."

Wenn der von Mobbing betroffene Pfarrer oder die Pfarrerin die Öffentlichkeit einbezieht, oder auch Gemeindeinitiativen aus eigenem Interesse öffentlich agieren, was immer öfter vorkommt, dann ist genau dieser Weg ein großer Stein des Anstoßes für die Kirchenleitungen und ein willkommener Grund, den Pfarrer, die Pfarrerin aus der Gemeinde zu entfernen. Dafür braucht es keinen Schuldnachweis und keine Aufklärung. Die Logik besteht in der

einfachen Annahme, „wenn wir die Pfarrperson, um die es geht, rausnehmen, ist der Konflikt beseitigt. Je schneller, desto besser“. Da stört natürlich die öffentliche Anteilnahme. Die fordert ja eine Aufklärung und muss fassungslos zusehen, wie ihr Pfarrer oder ihre Pfarrerin und auch sie selbst Stück für Stück demontiert werden. Was bleibt, ist ein Trümmerfeld. Und zum Hohn wird dieses dann gern als „Neuanfang“ in der Gemeinde oder gar „Friede“ ausgerufen. So liegt auf diesem Trümmerfeld auch das gute Image vom Vertrauen in die Kirche.

Frage: Also kann "klein begeben" doch auch mal die bessere Variante sein?

Sunnus: Es sieht so aus und muss individuell abgewogen werden. Im Endeffekt allerdings hilft es nicht wirklich. Es ist allemal besser, die Gemeindeglieder als mündige Christen zu respektieren, als ihnen etwas vorzugaukeln. Auch wenn es klüger sein kann, die Stelle zu wechseln, solange der Konflikt noch nicht zum Mobbing-Drama wurde. Nur auch das Weggehen sollte ehrlich und mit Respekt zugehen, sonst bleibt immer was hängen. Immer. Und übrigens auch da an allen Beteiligten.

Frage: Sind denn die Mobbing-Fälle, die Sie bearbeiten, immer mit dem Pfarramt verbunden?

Sunnus: Wir haben überwiegend mit Pfarrern zu tun, die unterliegen dem gesonderten Kirchenrecht. Die Angestellten können vors Arbeitsgericht ziehen, und da sieht es ganz anders aus als vor den kirchlichen Verwaltungsgerichten. Das tun sie auch nicht gerne, wenn aber die Entschärfung des Konfliktes nicht gewollt ist, bleibt dieser Weg immerhin offen. Und diejenigen, die wir begleitet haben, haben fast alle gewonnen. Diese Gewissheit stärkt schon mal den Rücken. Von den Pfarrpersonen, die in ein „Ungedeihlichkeitsverfahren“ durchlaufen haben und in den vorzeitigen Ruhestand versetzt wurden, sind drei bis vor den Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg gezogen. Dort wurde die Klage mit Hinweis auf Artikel 140 im Grundgesetz, wonach die religiösen Gemeinschaften ihre Angelegenheiten selbständig regeln, abgewiesen. Das heißt, beamtete Pfarrpersonen befinden sich allein in der Hand ihrer Landeskirche.

Besonders viele Fälle haben wir in der Diakonie, dafür bräuchte es einen eigenen Verein: Ihnen empfehlen wir Juristen, die auch als Mediatoren arbeiten oder wir versuchen die Leute auf die arbeitsrechtliche Schiene zu setzen. Gemobbt wird querbeet und es kann jede Person treffen. Oft aus heiterem Himmel.

Frage: Was empfehlen Sie prophylaktisch - damit es erst gar nicht zu Mobbingfällen kommt?

Sunnus: Mobbing findet ja zunächst halb offen statt, bis die Gangart schneller und härter wird und schließlich ganz offen auftritt. Das Umfeld kann es mitbekommen. Wenn man Beobachter der Situation ist, sollte man dies offen ansprechen. Zunächst sofort, dort, wo es auftritt: "Was war das denn gerade für eine Bemerkung?", oder "Warum hacken Sie eigentlich immer auf Frau X herum?" Damit setzt man ein ganz wichtiges Signal, nämlich dass man Mobbing-Methoden beobachtet und nicht bereit ist sie hinzunehmen. Und man macht andere damit auf das Problem aufmerksam. Und der zweite Schritt geht auf die betroffene Person zu mit der Frage, was los ist und ob sie Unterstützung braucht. Leider passiert das ganz selten. Gerade in der Kirche vermisste ich am meisten eine ganz normale Zivilcourage, die sagt: Bis hierher und keinen Schritt weiter. Das ist keine gute Anzeige für das Gesamtklima. Gemeindeinitiativen finden zusammen mit ihrem gesunden Gerechtigkeitsgefühl, sie sind es, die den gebotenen Respekt einfordern und Konfliktbearbeitung anmahnen. Nicht die Kollegen, die es im nächsten Monat vielleicht

schon selber treffen kann.

Hier wünschen wir uns alle, die unseren Verein unterstützen und nach ihren Möglichkeiten mitdenken, mithelfen, mit aufmerksamer sind, dass ein Umdenken stattfindet. „I have a dream“: Dass ein Klima einzieht, in dem die respektvolle Offenheit einen Umgang ohne Angst und Misstrauen untereinander schafft. Dass Worte und Handlungen zusammen einhergehen und der Kirche wieder ihren eigenen Boden unter die Füße verschafft. In der Realität heißt das dann: Erkennen, benennen, wieder gut machen.