

Sabine Sunnus

Mobbing in der evangelischen Kirche

Eingangsreferat mit anschließender Aussprache beim Lutherischen Klassentag
In Blomberg am 25. April 2016

1.) Was ist Mobbing?

a.) Definition

Der erste, der ein wachsendes Phänomen von Schikanen am Arbeitsplatz auch in Europa öffentlich machte, war Heinz Leymann, Arbeitspsychologe und Professor für Arbeitswissenschaften in Schweden in den achtziger und neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts.

Die gängigen Ausdrücke wie „hänseln“, „treten“, „schikanieren“, „intrigieren“, „eliminieren“ u.a.m. summierte er in dem Begriff „Mobbing“, abgeleitet vom englischen „mob“ gleich „Volksmasse, Pöbelhaufen“, auch „Gesindel und Banden“ sowie von dem Verb „to mob“ = „sich zusammenrotten, über jemanden herfallen“. Das klingt drastisch, kommt aber dem - ebenso von ihm beschriebenen - „Psychoterror am Arbeitsplatz“ absolut nahe.

Der Begriff „Mobbing“ enthält das Ziel, eine betreffende Person von ihrem Arbeitsplatz zu entfernen. Was sach- und arbeitsorientiert nicht möglich ist, wird ersetzt durch negative Kommunikation, durch Angriffe auf das betreffende Individuum oder eine ganze Gruppe, durch die Zersetzung des sozialen Umfeldes. Die Person oder Gruppe soll systematisch isoliert werden. Das Motto ist: Ausgrenzung um jeden Preis.

In dem ersten – und bisher wohl einzigen - „Handbuch Mobbing - Rechtsschutz“ des Juristen für Arbeitsrecht Peter Wickler und Kollegen, die seit 2001 mehrere Aufsehen erregende Urteile gegen Mobbing am Arbeitsplatz erstritten hatten – und Wickler als Richter in Erfurt gefällt hatte, liest sich die Definition so:

„Der Begriff Mobbing erfasst fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere geschützte Rechte wie Gesundheit und Ehre verletzen.“

Mobbing greift also in das Persönlichkeitsrecht ein.

Entsprechend zielt Mobbing am Arbeitsplatz zu allererst auf eine bestimmte Person, es bezieht aber im Laufe des Mobbingprozesses auch diejenigen mit ein, die das Opfer

unterstützen, so dass diese ebenfalls massiv unter Beschuss geraten. Wenn die schon nicht vertrieben werden können, sollen sie wenigstens in Misskredit gebracht und möglichst mundtot gemacht werden. Sie sollen von der Bildfläche verschwinden.

Mobbing ist der Prozess der systematischen Ausgrenzung: physisch, psychisch, sozial.

Und: Mobbing ist die Ausübung von ungerechtfertigter Herrschaft über eine oder mehrere Personen, unter Anwendung von psychischer Gewalt.

b.) Handlungen

Wie geschieht das? Woran kann man Mobbing erkennen?

Die Person wird erniedrigt.

Mit Getuschel fängt es an, - hinterm Rücken, aber sichtbar, - bewusste Nichtachtung folgt, - im Umkreis werden Bemerkungen gegen die Person gestreut, - Gerüchte in Umlauf gesetzt, - Unwahrheiten verbreitet, - Unterstellungen platziert.

Mit zunehmender Sicherheit der betreibenden Person wachsen die gezielten Angriffe auf die betroffene Person, auch und schließlich besonders in Anwesenheit Vorgesetzter und möglichst vieler Kollegen/Kolleginnen. Das Umfeld wird vergrößert – die betreibende Person sucht und bekommt Verstärker ihrer Position. Werden die – oder auch nur Einzelne davon – ihre Assistenten, ist die 1. Stufe von Mobbing erreicht.

Es kommt nicht mehr darauf an, ob die Verunglimpfung der Person einen realen Anknüpfungspunkt hat oder ob die Ursache für dieses Verhalten in der Person des Betreibenden selber liegt. Die betreibende Person hat Rückenwind, kann ihr eigenes Herrschaftsbedürfnis ausüben. Das Feld ist bereitet.

Setzt spätestens hier ein klares Stopp vonseiten des/der vorgesetzten Leitungsperson/en ein, kann das Mobbing unterbunden werden. Ist das nicht der Fall, breitet es sich ungebremst aus auf die nächste Stufe. Dann ist es auf der Leitungsebene angekommen.

Jetzt werden der betreffenden Person von Seiten der Mobbingbetreiber Informationen vorenthalten und missverständliche bis falsche Informationen geliefert. Das bis dahin unangreifbare Arbeitsfeld ist nun Objekt der Angriffe, die Person soll zunehmend verunsichert werden, wird unter gezielten Stress gebracht, bis ihr tatsächlich einer oder nacheinander folgende Fehler passieren. Der Einbruch in die verunsicherte Persönlichkeit wird immer leichter. Und nun auch mit Hilfe der Vorgesetzten.

Deren Mittel zu mobben, sind Arbeitsüberlastung der Person sowie gezielte Über- oder auch Unterforderungen am Arbeitsplatz, einhergehend mit ungerechtfertigter Kritik an der Berufsausübung.

Der betreffenden Person werden Möglichkeiten versperrt, sich mitzuteilen und sich damit zu wehren. Der Weg ist frei für Angriffe auf persönlichkeitspezifische Merkmale

und das soziale Ansehen - nicht nur im Umfeld des Arbeitsplatzes, sondern auch über Kenntnisse des ganz persönlichen Bereiches wie Schwächen – wer hat keine? -, Lebensstil – wen geht der was an? - Erkrankungen, Ehescheidung, Schwierigkeiten in der Familie, Beziehungsgeflecht und anderem mehr. Diese werden diskriminierend eingesetzt. Isolation ist das Ziel.

Damit werden die Grundlagen für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses geschaffen.

c.) Die betreibenden Personen und ihre „Opfer“

Studien zu Mobbing am Arbeitsplatz haben ergeben, dass der überwiegende Teil der betreibenden Personen nicht gut verankert ist, ihr gesundes Selbstbewusstsein schlecht ausgeprägt oder angeschlagen ist. Durch Erniedrigung anderer Personen versucht sie sich selbst zu erhöhen.

So steht denn auch Neid als treibende Kraft zu Mobbing an oberster Stelle, dicht gefolgt von Konkurrenzgefühlen und mangelnder Anerkennung der eigenen Person. Unterlegenheitsgefühle.

Die häufigsten Auslöser sind Spannungen am Arbeitsplatz, ungerecht empfundene Kritik, zu hohe Anerkennung der Person, die im Negativ-Blick des Betreibers/ der Betreiberin steht, - und nicht zuletzt Projektionen - z. B. eigener, nicht offen zugelassener Wünsche auf die betreffende Person, die diese nicht ahnt oder sich ihnen gegenüber bereits ablehnend - bewusst oder unbewusst - verhalten hat, oder auch Projektionen der eigenen Unzulänglichkeit(en), die auf einen Sündenbock geladen werden müssen.

Opfer oder wie wir in unserem Verein lieber sagen: Von Mobbing „Betroffene“ zeichnen sich zunächst nicht durch irgendein Merkmal aus, das sie automatisch zur Zielscheibe von Mobbing macht. Mobbing kann jede Person treffen. Das muss man sich wirklich klar machen: Dich und mich, meine Zimmernachbarin auf dem Flur, meinen Mitarbeiter, der sicher auftritt, meinen Vorgesetzten, der sich im Konkurrenzkampf tapfer und aufrecht hält, Altgediente und Neuankömmlinge, Zufriedene und Unzufriedene -- und eben auch mich selbst.

Wenn Sie sich das vorstellen, können Sie nachvollziehen, welche Ratlosigkeit Sie packt und die Frage warum? Warum ich? Was habe ich falsch gemacht? - Sie merken, dass sich einige oder alle von Ihnen abwenden. – Warum? - Was ist Schlechtes an mir? - Sie nehmen die Gemeinheiten deutlich wahr. - Und Sie bekommen Wut, dass Sie sich das gefallen lassen müssen: „Denen werde ich es zeigen! Wer bin ich denn!“ – Doch gleichzeitig überfällt Sie Scham. „Mobbing? Nein, das nicht, doch nicht mit mir! Dann hätte ich’s ja nicht im Griff. Dann müsste ich mich auf die gleiche Ebene begeben. Das will ich aber nicht. – Und wenn ich mich äußere, zeige ich Blöße? Nein, das will ich nicht“ - Und Sie ziehen sich zurück, versuchen besser als alle anderen zu arbeiten, lassen sich alles aufladen, machen Überstunden, sind

ständig auf dem Qui Vive – und fallen bei jeder unverhofften Attacke wieder und wieder in ein tiefes Loch, mit jedem Mal härter.

Die Folgen eines unterdrückten Mobbingprozesses sind schwer: Seele und Körper zeigen unmissverständliche Reaktionen wie Schlaflosigkeit, Herzrasen, Kopf- und Gliederschmerzen, Übelkeit und Erbrechen, Hautausschlag, Angstattacken, Depressionen bis hin zu Suizid. Für Menschen, die Mobbing nicht erlebt haben, sind die Folgen schwer nachvollziehbar. Wohl auch einer der Gründe, weshalb sich die meisten schnell abwenden, anstatt sich hinter die schwer getroffene Person zu stellen. Angst, Feigheit, Nicht-Mitmachen-Wollen, egal auf welcher Seite. Doch allein das Zuschauen hat verstärkende Wirkung, macht die Umstehenden zu Mitläufern, ja Mittätern der Mobbenden.

Doch auch die betroffene Person muss sich dem Mobbing nicht komplett ausliefern, sie kann etwas tun.

d.) Empfehlungen für Betroffene

„Nicht weglaufen“ heißt der Appell: aktiv bleiben, den Kopf oben und kühl behalten, die Selbstzweifel im Zaum halten, sich Hilfe holen und vor allem Tagebuch führen.

Wenn die betroffene Person merkt, dass da „etwas gegen sie läuft“, ist ein „Tagebuch“ die genau richtige Möglichkeit, sich selbst über die irritierenden und faktischen Vorgänge ein Bild zu machen. Die Notizen mit Tag, Datum, handelnden Personen, Situation und Verlauf der Begebenheit dienen sowohl der eigenen Einordnung der Geschehnisse, als auch – wenn nötig - als Beweismaterial, dass es sich um Mobbing im Sinne der juristischen Definition handelt. Vor Gericht ist das ein entscheidender Nachweis.

Der nächste Schritt sollte nach draußen gehen, das heißt das Problem offen ansprechen: sowohl bei der vorgesetzten Leitungsperson, als auch - wenn irgend möglich - vor mehreren Personen des Umfeldes gleichzeitig.

Und ganz wichtig ist auch, das soziale Umfeld zu sichern: das private sowie den vielleicht noch schweigenden Teil im Arbeitsbereich. Wenn auch nicht alle aktiv beistehen, bilden aber vielleicht einige ein unersetzliches Netz. Das dient – auch in der indirekten Form - zur Sicherung des Selbstwertgefühls.

Auf unserer Homepage gibt es ein „Zehn-Punkte-Programm“ für nötige und mögliche Maßnahmen. Die sind zwar auf die Gegebenheiten innerhalb der evangelischen Kirche abgestimmt, gelten aber bei Mobbing generell.

e.) Wie kann das Umfeld reagieren?

Zu allererst müssen die Menschen, die Mobbing aus der Beobachter-Perspektive mitbekommen, das Mobbing als solches anerkennen und dazu eine eigene Position beziehen: „Schließe ich mich dem Ausgrenzungsprozess an, der kommt mir gerade gelegen,

oder gucke ich erst einmal zu, wie sich das entwickelt und schlage mich dann auf die Gewinner-Seite?“ Oder: „Weiß ich genau, dass ich dabei nicht mitmachen will, auch nicht in der Zuschauerrolle – und suche Verbündete gegen das Mobbing.“

Gelingt das, sollte diese Unterstützergruppe ihre Leitungsperson davon informieren und um ein Gespräch bitten, in der Hoffnung und mit dem Ziel, dass diese wiederum eine klare Linie gegen das Mobbing ziehen wird. Dazu gehört dann auch eine sachbezogene Auseinandersetzung mit dem gesamten Geschehen.

Grundsätzlich jedenfalls sollte sich jeder „Chef“ schützend vor die gemobbte Person stellen. Jeder Betrieb hat auch eine Fürsorgepflicht. Die kann eingefordert werden. Ob und wie diese dann wahrgenommen wird, entscheidet wesentlich über das gesamte Arbeitsklima. Wenn Mobbing einmal einbricht, kann keiner mehr gewinnen. Dann hat auch der Chef verloren.

Ist es nicht zu verhindern, weil die Leitungsebene zu schwach ist oder selbst das Mobbing betreibt, kann das stützende Umfeld wenigstens eine Art „Bannkreis“ um die betroffene Person bilden, als Schutz vor den gemeinen Attacken. Außerdem setzt es damit ein unmissverständliches Zeichen nach außen: „Wir machen da nicht mit!“ Übrigens unabhängig von der persönlichen Einstellung zu der von Mobbing betroffenen Person.

f.) Die Rechtsposition

Angestellte Arbeitnehmer können gegen Kündigungen oder ungerechtfertigte Versetzungen innerhalb des Betriebes vor dem zuständigen Arbeitsgericht klagen. Zuvor können sie das „Beschwerderecht“ in ihrem Betrieb in Anspruch nehmen. Der Gesetzgeber geht also davon aus, dass Konflikte am Arbeitsplatz impliziert sind und jeder ein Recht darauf haben muss, dass diese angemessen bearbeitet werden.

Ein Anti-Mobbing-Gesetz gibt es (noch) nicht, aber immer wieder Vorstöße im Bundestag ein solches auf den Weg zu bringen, z.B. von den Grünen. Immerhin ist es vor gut 3 Jahren gelungen, ein Anti-Diskriminierungsgesetz festzuschreiben.

2.) Mobbing in der evangelischen Kirche

a.) Die Rechtslage als Einfallstor für Mobbing in der ev. Kirche

Wenn man jetzt das eben Gehörte als Folie über das Mobbing-Prozedere in der evangelischen Kirche legt, sieht man den immer gleichen roten Faden im Fortlauf, aber auch gravierende Unterschiede - nicht nur in Bezug auf kirchenspezifische Inhalte, sondern vor

allem im institutionellen Rechtsverständnis und dem Umgang mit dem Recht. In Teilen ihrer Rechtsauffassung entspricht die Kirche nicht der „für alle geltenden“ Rechtsstaatlichkeit.

Das wird deutlich im Pfarrdienstgesetz der EKD und der Landeskirchen am - früher so genannten - „Ungedeihlichkeitsparagrafen“ (jetzt nach der EKD-Überarbeitung des Pfarrdienstrechtes im Jahr 2010 umständlicher als „nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes“ formuliert.) In § 79 wird gesagt, dass Pfarrpersonen „versetzt“, d.h. aus ihrer Gemeinde abberufen werden können, wenn *„ein besonderes kirchliches Interesse“* vorliegt. Und dieses liegt – *„... insbesondere vor, wenn (Abs. 5) ... in ihrer bisherigen Stelle oder ihrem bisherigen Auftrag eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes ... festgestellt wird.“*

Was das sein soll, beschreibt §80 (1): *„Eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes... liegt vor, wenn die Erfüllung der dienstlichen oder gemeindlichen Aufgaben nicht mehr gewährleistet ist. Das ist insbesondere der Fall, wenn das Verhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und nicht unbeträchtlichen Teilen der **Gemeinde** zerrüttet ist oder weil das Vertrauensverhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem **Vertretungsorgan der Gemeinde** zerstört ist ... „*

Und dann folgt der Satz, der es in sich hat: ***„Die Gründe für die nachhaltige Störung müssen nicht im Verhalten oder der Person der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen.“***

Dieser Satz klingt gut und ist doch folgenschwer. Denn er besagt, dass die Gründe für einen Gemeindekonflikt oder den behaupteten Vertrauensentzug von Kirchenältesten nicht nachgefragt werden müssen, da sie völlig gleichgültig sind. Im Begründungstext der EKD zu diesem § 80 heißt es denn auch:

„Die Versetzung ist auch dann zulässig, wenn die Gründe für die Zerrüttung nicht in dem Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen; ebenso, wie sie im Charakter oder Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers gegeben sein können, können die Gründe für eine Zerrüttung auch in dem Charakter oder Verhalten von Presbytern, Amtsbrüdern, kirchlichen Mitarbeitern oder Gemeindegliedern liegen. Eine Prüfung der Frage, wer oder was der derzeitigen Pfarrerin oder dem derzeitigen Pfarrer die gedeihliche Führung des Pfarramts unmöglich gemacht hat, verbietet sich im Allgemeinen, weil diese Frage als solche unerheblich ist.“

Und genau das ist das Einfallstor für Mobbing aller Art! Eine Clique in einer Gemeinde braucht nur einen Konflikt zu inszenieren oder einige den Ton angegebende Personen in einem KV müssen nur behaupten, dass sie zum amtierenden Pfarrer kein Vertrauen haben. Und schon ist diese Pfarrperson, wenn die Kirchenleitung oder der zuständige Sup. mitspielen, einem Abberufungsverfahren ausgesetzt.

Die Folgen eines solchen Verfahrens aber sind schlimm. Sie führen nicht in eine andere gleichwertige Stelle, sondern in den Wartestand mit bis zu 40 Prozent Abzug der Bezüge je nach Landeskirche und - wenn in 3 bis 5 Jahren keine neue Pfarrstelle gefunden wurde - in den vorgezogenen Ruhestand, gleich in welchem Alter, Familien- und Gesundheitsstand sich die betroffene Pfarrperson befindet.

Das ist eine Bestrafung,

die Bestrafung einer einzelnen Person - ohne Schuldnachweis!

Auch wenn sich Kirchenjuristen gegen den Begriff der „Strafe“ wehren und in den Folgen einer Abberufung wegen „Ungedeihlichkeit“ eher einen unvermeidlichen Kollateralschaden für die betroffene Pfarrperson sehen, hat doch diese und ihre Familie die ganz einschneidenden Auswirkungen in finanzieller wie auch sozialer Hinsicht zu tragen.

„ Ungehört hingerichtet“ titelte eine Journalistin nach einem Aufsehen erregenden Mobbingprozess. Denn der war die notwendige Inszenierung für den Rauschmiss aus dem Berufsleben.

Auch die Versuche im Wartestand, wieder auf eine geeignete Pfarrstelle zu kommen, sind in den meisten Fällen vergeblich. Die einmal so gestempelte Pfarrperson, „ die bekommt nix mehr“, wie ein OKR und Personalreferent nach einer Teilniederlage vor dem Kirchlichen Verwaltungsgericht programmatisch in die versammelte Gesellschaft rief. Und er sagte nichts Neues.

Grundsätzlich kann die Pfarrperson beim Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgericht gegen eine solche Versetzung klagen, wird aber erleben, dass dort ausschließlich der Verwaltungsvorgang bearbeitet wird, das heißt keine – wie die Juristen sagen: „materielle“ – also inhaltliche Prüfung der Ursache stattfindet. Der Konflikt selbst spielt keine Rolle.

Und selbst wenn das KVVG über einen Verfahrensfehler der Landeskirche dem Kläger Recht oder in Teilen Recht gibt, muss die LK dieses Urteil nicht umsetzen. Es gibt keine Instanz oder Möglichkeit, dies einzufordern, so wie der Staat das z- B. mit Hilfe eines Gerichtsvollziehers machen kann. Das trifft auch für kirchlich Angestellte zu, wenn diese nach dem Gerichtsurteil in eine mindestens gleichwertige Stelle wieder eingesetzt werden müssen. Die Landeskirchen tun das in den allermeisten Fällen nicht, sie können nicht dazu gezwungen werden, brauchen nicht einmal eine Strafe dafür hinzunehmen.

Der klagenden Pfarrperson steht immerhin wie allen Staatsbürgern eine Revision zu, die sie beim EKD-Verwaltungsgericht einreichen kann. Dies unterliegt aber im Prinzip den gleichen Bedingungen. Und nicht alle Landeskirchen halten sich daran. Zwei der 20 Landeskirchen schließen den Weg zum EKD-Gericht aus, eine zweite LK sogar die Revision u n d die Öffentlichkeit. Diese LK bleibt in der Urteifällung gänzlich unter sich. Obwohl Beides, von Ausnahmen abgesehen, ein Grundrecht des Staatsbürgers ist.

Die Kirche setzt also hier den rechtlichen Schutz für ihre beamteten Mitarbeiter aus. Diese bewegen sich in ihrem Arbeitsverhältnis in einem rechtsfreien Raum.

Und der Weg zu staatlichen Gerichten war für Kirchenbeamte bis Februar 2014 völlig versperrt. Mit einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts in Leipzig können sie nun ihre Klage auch bei staatlichen Verwaltungsgerichten einreichen, und zwar „mit der Rüge, die Maßnahme verstoße gegen elementare Grundsätze der staatlichen Rechtsordnung“. Doch

dieses Urteil räumt gleichzeitig ein, dass die Prüfung anhand des kirchlichen Rechts Sache der innerkirchlichen Gerichte sei. Da beißt sich die Katze wieder in den Schwanz.

Das Ping-Pong-Spiel „Kirchlicher Sonderweg – Staatlicher Rechtsschutz“ hat seine Ursache im Respekt vor unserer Verfassung. Artikel 140 Grundgesetz schützt die Autonomie der Glaubensgemeinschaften. Danach *„ordnet und verwaltet“ jede Religionsgemeinschaft „ihre*

- 8 -

Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.“

Soweit so gut. Mit der Ausnahme allerdings, dass der kleine Nebensatz: „...innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ in unserer Kirche mit ihrer „Einzelstrafe für die Pfarrperson ohne Schuldnachweis“ außer Acht gesetzt ist.

Unter den über hundert Gerichtsverfahren, die wir bei D.A.V.I.D. miterlebt haben, sind drei Pfarrpersonen mit dieser „Missachtung“ immerhin über das Bundesverfassungsgericht bis zum Europäischen Gerichtshof“ gegangen. Die beiden letzten Instanzen haben die Klage abgewiesen, letztendlich mit dem Hinweis auf den Artikel 140 GG.

Formal gesehen, muss man es hinnehmen. Doch diese Entscheidungen bestätigen leider die Kirchenverwaltungen im Umgang mit dem Recht. Die oben genannte Durchführung eines Abberufungsverfahrens öffnet Mobbing Tor und Tür. Und da können wir wieder die Folie drüber legen. Die geforderten „Erhebungen“ vor einem eingeleiteten Verfahren geraten zur Farce. Man ist nicht gezwungen, genau hinzusehen, nur die Formalia zählen. Die Verfahren sollen so lautlos und eilig wie möglich durchgezogen werden.

b.) Die evangelische Kirche als Dienstherr

Es ist aber nicht „nur“ die schlechte Rechtsposition der betroffenen Pfarrpersonen, die dem Mobbing in der Kirche das Einfallstor so weit macht. Es ist auch das Schweigebot.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann nicht eingeklagt werden. Ob sie ausgeübt wird oder nicht, steht nicht zur Debatte. Die Schweigepflicht der Pfarrperson und die der Kirchenvorstände oder anderer Personen in Ehrenämtern hingegen wiegt schwer! Jede Art von Selbstverteidigung fällt auf die betreffende Person zurück und wird ihr zur Last gelegt. Bei Pfarrpersonen sogar soweit, dass dies als Grund zur Einleitung eines Verfahrens benutzt wird. Dazu muss die Person keine Interna ausgeplaudert haben – was wir übrigens nie erlebt haben. Es genügt, dass andere Personen in der Gemeinde die Bedrängnis öffentlich machen. Oder dass z. B. die Frau des Pfarrers am Schluss des Gottesdienstes -nach dem Segen - die Anwesenden darum gebeten hat, Gemeinde und Pfarrer in ihre Gebete einzuschließen. In den schweren Fällen unserer Begleitungen hat die Handhabung mit dem Schweigebot die Grenze zur Willkür überschritten.

c.) Verlauf bis hin zur Gemeindespaltung

Der Prozess ist bekannt, die handelnden Personen gehören alle ins kirchliche Milieu/Umfeld.

Auslösende Personen kommen ganz selten aus der Gemeinde, fast immer sind es ehrenamtliche Mitarbeiter/innen oder Mitglieder im Kirchenvorstand, denen - aus welchem Grund auch immer – die Pfarrperson nicht gefällt. Es ist aber nicht ihre Arbeit in der Gemeinde, die sie angreifen, in aller Regel können sie das gar nicht, sondern sie nehmen sich die Person vor. Da ist die Nase krumm – oder zu hoch, das Auftreten zu bescheiden, die Bierbank nicht ihr Ort und so weiter, u.s.w. Bis die Pfarrperson das mitkriegt, haben sich schon Verbündete der Mobber gefunden, die nun – meistens von der vorgesetzten Leitungsperson der Landeskirche - aufmerksam gemacht werden, dass es da den Ungedeihlichkeitsparagrafen gibt. Der sollte zwar nicht wirklich angewendet werden, aber man kann ja schon mal mit ihm drohen: „Damit da was in Bewegung kommt!“ Gesagt, getan.

Wenn die Sache so weit gekommen ist, spätestens jetzt sickert etwas in die Gemeinde durch. Und nun treten andere Gemeindeglieder auf den Plan. Sie verlangen Aufklärung vom KV, weil sie gehört haben, der Pfarrer solle aus der Gemeinde gehen. Warum?

Diese Klärung findet nie statt, bis zum Schluss nicht. Es gibt ja auch keine sachlichen Gründe, was soll man also erzählen? Lügen! Unterstellungen! Persönliche Schwächen anprangern! Die Verteidiger schlecht machen und die ganze Latte der Unanständigkeiten nutzen.

Die Gemeindeglieder, die immer mehr Zulauf bekommen, bilden eine Initiative und versuchen Licht ins Dunkel zu bringen und vor allem die Sache öffentlich zu machen. Dieser Teil kann nun nicht anders, als für den Erhalt ihrer Pfarrperson zu kämpfen. Das wiederum wird dieser zur Last gelegt. Die Initiative sucht den Beistand in den Kirchenleitungen, bzw. – Verwaltungen, der wird ihr versagt, denn sie ist ja mit dem Skandal in die Öffentlichkeit gegangen. Mühsam erkämpfte Gemeindeversammlungen – unter Verweis auf die Gemeindeordnung - werden abgespult, aber nicht ernst genommen. Rederecht wird nach Gutdünken erteilt bzw. beschnitten. So genannte „Erhebungen“, die im Abberufungsverfahren vorgesehen sind, müssen ebenfalls erstritten werden, und geraten lediglich zum Alibi, aber keiner Klärung. Im Gegenteil: Der Frust in der Gemeinde wächst zusehends, die Leserbriefe in den örtlichen Zeitungen werden schärfer und entschiedener. Die Kommentare immer peinlicher für die Leitungsorgane der Kirche.

Doch das verwaltungstechnisch böse Spiel nimmt seinen Lauf. Das ist das schlimmste am Mobbing in der Gemeinde. Das hinterlässt die wirklich negativen Spuren. Und weit über die Grenzen der betroffenen Gemeinde hinaus.

d.) Auswirkungen

Dass sich Mobbing ausbreitet, ist auch die Folge einer fatalen Konfliktunfähigkeit, die eine Eskalation geradezu provoziert. Hilfe kann jederzeit herbei geholt werden, sie muss nur gewollt sein. Eine professionell gute Konfliktberatung, die nicht aus dem Pool der

Kirchenverwaltungen gefischt wird, sondern unabhängig arbeitet, zahlt sich allemal aus. Aus einem bearbeiteten Konflikt kann jede Person klüger rausgehen. Und die Kirche würde ihrem nach außen vertretenen Maßstab von gerechtem Umgang miteinander ein Stück näher kommen. Der hohe Imageschaden eines jeden Abberufungsverfahrens könnte abgefangen werden. Am Umgang mit Konflikten muss sich die Kirche messen lassen.

So aber wenden sich viele Menschen ab, die Hoffnung auf eine Werte verteidigende Institution sinkt tief. Nach vollendetem Rausschmiss setzen die betreibenden Personen, einschließlich der vorgesetzten Ebene und Oberkirchenräte, dann noch den entscheidenden Kick drauf, wenn sie nun vom „Frieden“ reden und einen „Neuanfang“ deklarieren und „auf keinen Fall zurück gucken“ wollen, „vorwärts“ ist angesagt. Die Verletzungen, die solch ein Verfahren nicht nur der Pfarrperson und ihrer Familie zugefügt hat, sondern auch dem gemeindlichen Umfeld, das das Unrecht angeklagt hatte, dürfen nicht aufgedeckt werden. (In sich logisch!)

Friede ohne Selbsterkenntnis? Ohne Umkehr? Ohne Vergebung?

Die mittelalterliche Bußregel, wo ist sie geblieben? Die „contritio cordis“, die „confessio oris“, die „satisfactio operis“? Das Erkennen, das Benennen, das Wiedergutmachen?

3.) Erfahrungen und Ansätze

Die aufgelegte Folie von oben zeigt auch, dass bei Mobbingprozessen allem voran eines der höchsten Güter zerstört wird, nämlich das Vertrauen. Für die Institution Kirche ist das ein niederschmetterndes Ergebnis. Zumindest in dem Umkreis, in dem Mobbing an einer Pfarrperson bis zum Ende durchgezogen wurde. Sie alle erleben den destruktiven Umgang mit sich selbst, mit einer ganzen Gemeinde, ja mit ethischen Werten, die man – wenn schon nicht mehr in der „Welt“, dann aber doch wenigstens in der Kirche sucht.

Und guckt man auf alle Beteiligten, positiv, wie negativ, dann haben doch alle, ob ehrenamtlich als Kirchenvorsteher/innen oder Gruppenleiter/innen, als Angestellte im Büro oder Kindergarten und als Pfarrer oder Pfarrerin diesen Arbeitsplatz Kirche bewusst angenommen. Alle diese Personen bringen ein eigenes Potential zum Engagement mit. Vielleicht müssen sich alle „Gemeindearbeiter/innen“ hin und wieder ihrer Ziele, ihrer Motive, ihrer Fähigkeiten und Möglichkeiten neu bewusst werden unter sich verändernden Gegebenheiten. Sich wert schätzen lernen auf Gegenseitigkeit – ohne Messlatte. Und darauf besinnen, dass Paulus vielleicht nicht so viel Briefe geschrieben hätte, wenn es nicht überall dort, wo Menschen in ihrer Individualität zusammen sind, auch Konflikte gäbe. Sie anzugehen und zu lösen, braucht Gemeinsamkeiten, langen Atem und Mut.

