

Selbstverpflichtungs-Erklärung der EKHN zum Thema

„Mobbing“

Dies ist ein Auszug aus der aktuellen (Zugriff am 31.7.2024) EKHN-Broschüre „Handreichung zum Umgang mit Konflikten, Mobbing, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt: https://cdn.website-editor.net/s/e0f892d99bf54928a5e74c5604eb33fa/files/uploaded/Konflikt-Broschuere_EKHN.pdf?Expires=1724400798&Signature=DDdA7~5YN09SZaPctNW4iQTKZ-UteOZ4oZBJzaAjiUIVMgkEido9f2xche~bqTqUXovl0x6M-Ct9DW9Kxi94MdyQ0sPyJRTJGj9vN8fpAUzeGBYFIhfxNIUhBwGDB0-I0VnmVgEz2t78nEmVgrancvllcpvugdKCMuq13CAz4eNvM0wKAvNPrycD~0c6wBYfm3H~x1HQRdF8Wg0Az0aSBprnOWBuABics3oNUME4M~px~oEP1y5JgSmTEu3pYf27t5ewC4UkyAZtOALxO5I0achdlYqQGihlI3gujs3pDdKKsv7zSxzByoDyLqzr8~SgPscFTfA9nmuSphcuVfw_&Key-Pair-Id=K2NXBXLf010TJW

Beschreibung:

Der Begriff „Mobbing“ geht auf zwei Wörter im Englischen zurück: auf das Verb „to mob“ (jemanden belästigen, anpöbeln, attackieren, terrorisieren oder auch manipulieren) sowie auf das Substantiv „themob“ (die Meute).

In einem vereinfachten, alltagssprachlichen Sinn steht das Wort häufig für „Konflikte am Arbeitsplatz“, für alles, was einem nicht gefällt. Bei einer solchen Begriffsverwendung fehlt jedoch die entscheidende Differenzierung:

Getuschel hinter dem Rücken, die eine oder andere harte Kritik von Vorgesetzten oder eine Gruppenbildung in der Kantine sind nichts Ungewöhnliches, wenn auch unangenehm. Im Unterschied zu solchen alltäglichen Konfliktsituationen zielt Mobbing am Arbeitsplatz auf Ausgrenzung und greift die Betroffenen in ihren psychischen, physischen und sozialen Grundlagen an. Mobbing bezeichnet eine destruktiv konfliktbelastende Kommunikation und Situation am Arbeitsplatz, bei der die angegriffene Person unterlegen ist. Diese Aggression kann ausgehen von einer Einzelperson oder einer Gruppe, von Kollegen und Kolleginnen oder Vorgesetzten.

Die betroffene Person wird systematisch, über einen längeren Zeitraum erniedrigt und in ihrer persönlichen Würde verletzt.

Die Angriffe haben dabei das Ziel oder die Wirkung der Einschränkung oder Zerstörung der sozialen Beziehungen, des sozialen Ansehens, der Qualität der Berufs- und Lebenssituation, der Gesundheit und der Möglichkeiten der betroffenen Person, sich mitzuteilen. Die betroffene Person empfindet dieses als Diskriminierung. Gemeint ist mit dem Begriff „Mobbing“ also eine **zielgerichtete, systematische und längerfristige Ausgrenzung und Diskriminierung**, im schlimmsten Fall mit der **Absicht, die betroffene Person aus ihrer Arbeitsstelle zu drängen**.

Häufig ist „gegenseitiges Mobbing“ anzutreffen, d.h. Täter und Opfer lassen sich nicht auseinanderhalten, Anfeindungen und Ausgrenzungsversuche zielen dann nicht nur in eine Richtung und auf eine Person.

Beispiele für Mobbinghandlungen sind:

Eine Person kommt in den Raum und die Gespräche verstummen; ein „Guten Morgen“ der eintretenden Person findet keinen Widerhall. Betroffenen Personen wird Kontakt vorenthalten, sie werden weder angesprochen noch gehört, sie werden wie Luft behandelt. Es wird vermieden, den Platz neben dem Mobbing-Opfer einzunehmen, gegebenenfalls wird sogar der Platz gewechselt.

Eine Person wird in Arbeitssitzungen regelmäßig und massiv unterbrochen, oder die Aussagen massiv verdreht, so dass sie daran gehindert wird, sich am kommunikativen Geschehen zu beteiligen.

Die betroffene Person **wird angeschrien**, beschimpft oder durch andere Gesten (z.B. ständiges Augenrollen, abwertende Blicke) daran gehindert, sich an Arbeitsgesprächen zu beteiligen.

Das Mobbing-Opfer wird **von notwendigen Informationsflüssen abgeschnitten**, Unterlagen werden nicht zugestellt oder verschwinden vom Schreibtisch.

Eine Person wird **aus der E-Mail-Kommunikation ausgegrenzt** oder es werden E-Mails mit abschätzigen oder **verächtlichen Bemerkungen** verschickt.

Die Arbeit oder das Privatleben einer Person wird ständig, unverhältnismäßig und auf unangemessene Art und Weise kritisiert; **Arbeitseinsatz wird in kränkender Weise beurteilt**.

Hinter dem Rücken der betroffenen Person wird schlecht über sie/ihn gesprochen; **Gerüchte werden verbreitet**.

Andere machen sich über die betroffene Person ständig lustig oder machen sie lächerlich, indem beispielsweise Gang, Stimme oder Gesten imitiert werden.

Das Mobbing-Opfer wird gezwungen, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen, oder es werden gar keine oder sinnlose Aufgaben zugewiesen.

Professioneller Umgang

Mobbing-Verhalten wird innerhalb der EKHN nicht toleriert.

Dies gilt sowohl für haupt- als auch für ehrenamtlich Beschäftigte.

Vorgesetzte und Mitarbeitende sind dazu aufgefordert, **Mobbing-Verhalten klar zu benennen**, die Betroffenen zu unterstützen und ihnen Mut zu machen, sich **gegen unfaire Angriffe und Ausgrenzung zur Wehr zu setzen** mit dem Ziel, Lösungen für die belastende Situation zu finden.

Von Mobbing betroffenen Haupt- oder Ehrenamtlichen soll in erster Linie Hilfe und Schutz gewährt werden.

Nachweisbare Mobbing-Handlungen werden mit folgenden Maßnahmen und Sanktionen belegt. Je nach Einzelfall kommen in Betracht:

Das persönliche Gespräch mit der Forderung, das unfaire Verhalten sofort einzustellen und dem Hinweis auf konstruktive Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung.

Die mündliche Belehrung bzw. Ermahnung.

Die schriftliche Ermahnung mit einem Vermerk in der Personalakte.

Die **Aufforderung zu einer Entschuldigung gegenüber der belästigten Person**.

Die Aufforderung, an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Die Versetzung in eine andere Abteilung oder zu einer anderen Dienststelle.

Bei Angestellten: Die schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung arbeitsrechtlicher Konsequenzen, ggf. die fristgerechte oder fristlose Kündigung.

Bei Kirchenbeamt/innen bzw. Pfarrpersonen: Verweis, Geldbuße, Kürzung der Bezüge, Versetzung sowie ggf. Entfernung aus dem Dienst.

In schwerwiegenden Fällen:

Erstattung einer Anzeige und das strafrechtliche Vorgehen der betroffenen Person gegen den Täter/die Täterin z. B. wegen Beleidigung, Bedrohung oder Körperverletzung.

Beschäftigte, deren Personalakte eine schriftliche Ermahnung enthält, sind bei Stellenbesetzungsverfahren auf dieses Verhalten anzusprechen.

Die Übertragung einer höherwertigen bzw. mit mehr Verantwortung verbundenen Tätigkeit – insbesondere einer Vorgesetzten- oder Ausbilderfunktion – wird davon abhängig gemacht, dass nach Bewertung der Umstände eine Wiederholungsgefahr ausgeschlossen ist.

Hilfe und Unterstützung

Alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen in der EKHN, die sich Mobbing-Angriffen ausgesetzt fühlen oder Personen, die Mobbing-Situationen in ihrem Arbeitsumfeld beobachten, können sich an die **Zentrale Konfliktbeauftragte der EKHN**, die zuständige Mitarbeitervertretung, den **Pfarrerausschuss**, die Beauftragten für Chancengleichheit, ihre/n Vorgesetzte/n oder direkt an die jeweilige Dienststellenleitung wenden. Dort erhalten sie **unmittelbare Unterstützung**.

Betroffene Personen, die sich gegen Mobbing gewehrt bzw. in zulässiger Weise ihre Rechte eingefordert haben, sowie in gleicher Weise haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, die einen Fall von Mobbing bekannt gemacht haben, **sichert die EKHN im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht zu, dass ihnen deswegen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen**. Die **genannten Maßnahmen und Sanktionen dürfen nicht gegen die von Mobbing betroffene Person, sondern ausschließlich gegen die Mobbing ausübende(n) Person(en) angewendet werden**.

Ende der Zitation der EKHN-Broschüre

»**Mobbing ist kriminell und das Umfeld mafiös**«, sagte der Münchner Rechtsanwalt Thomas Etzel bereits vor 15 Jahren (Interview in der Frankfurter Rundschau vom 12. Juni 2002; zitiert im Deutschen Pfarrerblatt, Heft 5/2006 von Sabine Sunnus:

<http://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/archiv.php?a=show&id=1874> .

Einige ausgewählte Titel aus der umfangreichen Literatur: 1.) **Berufung, Rufmord, Abberufung**: Der Ungedeihlichkeitsparagraf... ISBN -10: 3-9809376-5-8 / ISBN-13: 978-3-9809376-5-8; Bestelladresse: Fenestra-Verlag, Am Heienberg 4, 65193 Wiesbaden; Tel. 0611 / 5440693; 2.) **Kirche der Reformation?** Erfahrungen mit dem Reformprozess und die Notwendigkeit der Umkehr; Hg.: Prof. Gisela Kittel/Eberhard Mechels; ISBN 978-3-7887-3066-6; 3.) www.David-gegen-Mobbing.de/ ; 4.) Artikel aus Heft 6/2017:

<http://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/archiv.php?a=show&id=4308> .

Wie bei allen Selbstverpflichtungserklärungen ist der Wert dieser Zusagen daran zu messen, ob sie umgesetzt werden.