

Frau Präsidentin
Dr. Dorothea Deneke-Stoll
Büro der Landessynode
Katharina-von-Bora-Str. 11-13
80333 München

19/01/2011

Antrag an die Landessynode

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

mit diesem Schreiben stellen wir als Vertreter und Vertreterinnen unserer Dienststellen den Antrag, die Landessynode möge die Einsetzung eines Runden Tisches „Mobbing / Innerkirchliche Konfliktkultur“ offiziell beschließen.

Begründung für den Arbeitsauftrag:

Aufgabe dieses Runden Tisches „Mobbing / Innerkirchliche Konfliktkultur“ soll es sein, eine Handreichung sowie eine Musterdienstvereinbarung für ehren- und hauptamtliche kirchliche Mitarbeitende zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz und zur innerkirchlichen Konfliktkultur zu erarbeiten. Mitglieder dieser Arbeitsgruppe sollten neben unseren Dienststellen Vertreter aus dem Landeskirchenamt, dem Amt für Gemeindedienst, die Pfarrervertretung, der Verband kirchlicher Mitarbeiter (vkm) und Synodalvertreter, sowie einige wenige zusätzliche Experten aus unserer Landeskirche sein. Darüber hinaus könnte der Landeskirchenrat über die Abteilung D des Landeskirchenamts, welcher der kda zugeordnet ist, fortlaufend informiert gehalten werden. Die Arbeitsergebnisse sollen nach Abstimmung mit Landeskirchenamt, Landeskirchenrat und Landessynodalausschuss, der Landessynode bei Ihrer Tagung im Herbst 2011 zur Verabschiedung vorgelegt werden.

Begründung für die Initiative für eine erneuerte Konfliktkultur in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern:

In den letzten Jahren nahmen Konflikte am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld in unserer Gesellschaft stark zu. Vielerorts herrscht ein belastendes Betriebsklima. Mobbingberatungsstellen haben starken Zulauf.

Leider ist diese Zunahme von tief gehenden Konflikten, vergiftetem Arbeitsklima bis hin zu Mobbing auch in unserer Landeskirche festzustellen. Die Problematik betrifft

landeskirchliche Dienststellen, diakonische Einrichtungen und Kirchengemeinden ebenso wie das gedeihliche Miteinander von Pfarrerinnen und Pfarrern, hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern, sowie den Mitarbeitenden der unterschiedlichen Berufsgruppen in Kirche und Diakonie. Nicht selten kommt es zu dauerhaften Störungen der Zusammenarbeit und zu unüberbrückbaren Gegensätzen im zwischenmenschlichen Bereich, so dass der kirchliche Auftrag nicht mehr überzeugend und zielführend wahrgenommen werden kann.

Häufig handelt es sich dabei um einen destruktiven Umgang mit Meinungsverschiedenheiten, welcher erst recht zu einer Eskalation von Konflikten führt. Dabei sind Konflikte im Miteinander von Menschen nicht zu vermeiden. Wo solche Konflikte allerdings nicht konstruktiv-dialogisch bearbeitet werden, kann ein solcher destruktiver Umgang im Miteinander schnell dazu führen, dass Menschen einander ausgrenzen, Mobbing betreiben, oder sich von anderen ausgegrenzt fühlen, sich als Mobbingopfer empfinden.

Solche schlechten Erfahrungen im Raum der Kirche gemacht zu haben, wird von den Betroffenen oft als besonders enttäuschend und schmerzlich erfahren.

Diesem Problemkreis widmete sich ein von der Arbeitsstelle kokon, der Anlaufstelle für konstruktive Konfliktbearbeitung unserer Landeskirche, sowie dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt einberufener „Runder Tisch“, an welchem neben den genannten kirchlichen Einrichtungen weitere Vertreter teilnahmen, Pfarrervertretung, Verband kirchlicher Mitarbeiter (vkm), Amt für Gemeindedienst, Vertreter aus dem Landeskirchenamt und anderer mit dem Themenkreis befasste kirchliche Dienststellen.

Die Teilnehmenden dieses Runden Tisches werden allesamt in ihren Funktionen von anderen kirchlichen Mitarbeitenden regelmäßig als Ansprechpartner in Fragen der genannten Konflikte in Anspruch genommen. Sie waren sich einig, dass präventive Maßnahmen in Richtung auf eine verbesserte Konfliktkultur in der Landeskirche erforderlich seien. Eine Verharmlosung dieses Problemkreises ist dabei keine Lösung, denn es steht nicht zuletzt die Glaubwürdigkeit unserer Kirche in der Gesellschaft und die Gesundheit kirchlicher Mitarbeitender auf dem Spiel.

In der Wirtschaft und in der Verwaltung sind vielfältige Bemühungen der Umsetzung unternehmensethischer Grundsätze in betriebliche Praxis wahrzunehmen. Dahinter sollte unsere Kirche nicht zurückstehen. Auch in der Diakonie haben sich Dienstvereinbarungen zum gelingenden Miteinander, sogenannte Anti-Mobbing-Erklärungen, bewährt, welche elementare Grundregeln des gelingenden zwischenmenschlichen Umgangs in Erinnerung rufen und sich abgrenzen von gemeinschaftsfeindlichen, die Menschenwürde und das Persönlichkeitsrecht verletzenden Verhaltensweisen.

Solche Leitlinien ethisch verantworteten Umgangs in der kirchlichen Arbeitswelt schlagen die Teilnehmenden des Runden Tisches den kirchenleitenden Organen für unsere Landeskirche vor. Ferner gilt es eine Musterdienstanweisung „Mobbing“ und eine praktisch orientierte Handreichung, eine Art Leitfaden, zu erarbeiten, welche im Konfliktfall Hilfestellungen in Form konkreter Ratschläge bietet. Sie beinhaltet Hinweise auf Institutionen und Personen, an die sich Hilfesuchende wenden können, und zeigt Möglichkeiten auf, welche Schritte im Konfliktfall gegangen werden können.

Leitlinien und Handreichung sind zu verstehen als Bemühungen hin zu einer konstruktiven Konfliktkultur und einer Verbesserung des Arbeitsklimas in unserer Landeskirche.

Sowohl bei der Erklärung als auch bei der Handreichung sind die biblischen Grundlagen evangelischen Glaubens in lebenspraktischer Weise zugrunde zu legen und mit einzubeziehen.