

## Der Verein D.A.V.I.D. gegen Mobbing in der evangelischen Kirche

### Von allen guten Geistern verlassen

Sabine Sunnus

Mobbing ist ein hässliches Thema. Überall, wo es auftaucht. Mobbing in der Kirche bekommt noch ein Adjektiv dazu: unglaublich. Unglaublich im wahren Sinn des Wortes. Denn dort wo innerhalb der Institution Kirche Mobbing benutzt, gefördert und bis zum bitteren Ende durchgeführt wird, stehen die nicht betroffenen Menschen vor einem Phänomen, das sie einfach nicht glauben. Sie wollen nicht glauben, dass es »das« in der Kirche gibt. In der Wirtschaft, klar. Bei der Polizei, in Krankenhäusern, das hat man schon gehört. Na gut, in der Kirche menscht es, warum soll es da anders zugehen? Ein Konflikt, einzelne Ausrutscher, ja, wo gibt es die nicht? Aber »Mobbing« – innerhalb der Kirche, gar an Pfarrern oder Pfarrerinnen, nein, damit möchte man nichts zu tun haben. Das ist dummes Geschwätz.

Leider nicht. Und es nutzt auch nichts, den Kopf in den Sand zu stecken. Ein Phänomen zu ignorieren, heißt nicht, dass es das nicht gibt. Der Verein »D.A.V.I.D. gegen Mobbing in der evangelischen Kirche e. V.« stellt sich deshalb der Aufgabe, das Mobbing in der evangelischen Kirche transparent zu machen, Menschen zu beraten, Fälle zu dokumentieren und je nach Absprache bei den Leitungen zu intervenieren. Sein Name ist das Programm: D. steht für Dokumentation, A. für Aufklärung, V. für Vertrauen, I. für Intervention und D. für Deeskalation. D.A.V.I.D. arbeitet ausnahmslos ehrenamtlich und bundesweit mit Schwerpunkt in der Landeskirche von Hessen und Nassau.

Anfang März 2001 wurde der Verein aus aktuellen Anlässen in Wiesbaden gegründet und seitdem haben sich die Erfahrungen mit Mobbing in der Kirche an über 100 Kontakten, mehr und weniger intensiv, an 14 aktuell bearbeiteten und neun älteren Fällen und deren Folgen angereichert. Die betroffenen Personen sind Angestellte in den Verwaltungen, den Akademien, den Werken und Verbänden, in den gemeindeassoziierten Kindergärten oder Altenheimen, es sind Pfarrerinnen und Pfarrer und andere im Beamtenstatus tätige Personen im Kirchenapparat, es sind aber auch Ehrenamtliche, z. B. Kirchenvorstandsmitglieder oder ehrenamtliche Gruppenleiter/innen einer Gemeinde oder auch nur engagierte Gemeindeglieder. Mobbing kann jeden treffen.

Und manchmal, das kam im Verein auch vor, wird der Mobbing Betreibende selber ein von Mobbing Betroffener. Dieser Fall deckte unter anderem auf, dass Mobbing sich wie ein Bazillus in einer Abteilung, einer Einrichtung, in einer Gemeinde sowie in den betreffenden Landeskirchen niederlässt. In solchen Fällen wird Mobbing strategisch eingesetzt, um zu personalpolitischen Zielen zu kommen. Auffallend ist auch, dass die Kontakte zu D.A.V.I.D. aus bestimmten Landeskirchen besonders häufig gesucht werden, während andere Landeskirchen immer wieder auftauchen und dann gebietsweise, und dass sechs Landeskirchen bei D.A.V.I.D. bislang nicht vorkommen.

### Was ist Mobbing?

Eine der ersten Fragen ist immer: »Woran erkennt man Mobbing?« Denn: Kann es nicht sein, dass jemand »Mobbing« schreit, wo lediglich eine Meinungsverschiedenheit besteht und die betreffende Person damit nicht klar kommt? Schließlich sei Mobbing doch ein Modethema. Und: Hat es das nicht schon immer gegeben?

Ja, das hat es. Auch lang zurückliegende Fälle, die bei D.A.V.I.D. bekannt sind, zeigen es. Doch die Gangart, die Unverfrorenheit und die Inkaufnahme öffentlicher Schädigungen des gesamten kirchlichen Umfeldes bei jedem einzelnen Mobbingfall hat offenbar zugenommen. Bereits im Beobachtungszeitraum von circa 7 Jahren, also 2 Jahre vor der Gründung des Vereins, ist bei D.A.V.I.D. und innerhalb seiner Vernetzung mit anderen Gruppen in verschiedenen Landeskirchen eine solche Tendenz deutlich auszumachen. »Der Umgangston unter Christen wird nach Ansicht von evangelischen Seelsorgern rauher« so eine Meldung im Deutschen Pfarrerbericht 9/2000. Der frühere Leiter der evangelischen Einrichtung »Respiratio« auf dem fränkischen Schwanberg, Hartmut Stoll, hatte sich damals schon in den »Nachrichten der Evangelisch Lutherischen Kirche in Bayern« dahingehend geäußert: » Immer wieder wird uns vom Druck, von Intrigen, übler Nachrede und Mobbing berichtet.« Und er führt eine deutliche Zunahme von Krisen auf strukturell begünstigte

Rivalitäts- und Kompetenzkonflikte zurück. Zugleich, so die Meldung, fehle innerhalb der Kirche oft die Fähigkeit, Konflikte zu regeln und Kompromisse auszuhandeln. In der evangelischen Kirche sei eine bessere Personalführung und Personalpolitik nötig.

Als »Psychoterror am Arbeitsplatz« hatte der Arbeitspsychologe und Professor für Arbeitswissenschaften in Schweden Heinz Leymann das Phänomen erstmalig für Europa in seinem 1993 erschienenen Buch »Mobbing« bezeichnet. Mittlerweile ist er der »Klassiker«, auf dem die Bewusstseinschritte in der Öffentlichkeit, Wirtschaft und Justiz aufbauen und der Dynamik entsprechend weiter entwickelt werden. Mobbing kommt von »mob« (engl.) gleich »Volksmassen, Pöbelhaufen«, auch »Gesindel« und »Bande«, sowie »to mob« gleich »zusammenrotten« und »herfallen über« (jemanden/ etwas). Und Mobbing geschieht am Arbeitsplatz und kommt gegen Einzelne sowie gegen Gruppen vor, wird systematisch betrieben und linear. Die Häufigkeit und Qualität der Angriffe sind auf das Individuum abgestimmt. Die Angriffe zielen auf die Stabilität der Person, sollen diese zerstören.

»Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen«, definiert Leymann. Da Kommunikation der wesentliche Bestandteil sozialer Beziehungen ist, zielt das Mobbing in erster Linie auf deren Zerstörung.

Die Merkmale sind Konfrontation, Belästigung, Nichtachtung der Persönlichkeit und Häufigkeit der Angriffe über einen längeren Zeitraum. Das wiederum geschieht nach Leymann »durch

- Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen,
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen,
- Angriffe auf das soziale Ansehen,
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation,
- Angriffe auf die Gesundheit.

Auf diese Weise können auch Allerweltshandlungen, denen man mobbende Effekte gar nicht zutrauen sollte, einen Menschen zerbrechen. Sie machen ihn müde, erzeugen dauernde Angst. Nackte Existenzangst.«

Und diese ist gewollt. In dem sich aufbauenden System von Mobbing soll die Persönlichkeit weitestgehend zerstört werden. Methodisch nutzen die Betreibenden zum Ausbau ihrer Vernichtungsstrategie normale Schwächen und/oder »wunde Punkte« der Persönlichkeit – solche sind bei jeder, bei jedem zu finden. Sie suchen und provozieren Fehler, schikanieren, verleumden, verbreiten Lügen und Falschaussagen, sie verbreiten ehrenrührige Gerüchte, schneiden die Person vom Informationsfluss ab und setzen sie immer neuen und völlig unerwarteten Attacken in unregelmäßigen Abständen aus. Über Einflussnahme und Druck auf das personelle Umfeld durch Einschüchterung und andere Methoden wird der/die Betroffene isoliert. Eine Person, die keine Chance hat, mit ihren Argumenten aufgenommen zu werden, wird nach Leymann »ungehört hingerichtet«.

Mobbing ist also keineswegs ein bisschen Klatsch und Tratsch über eine dritte Person, die sich dann ärgert. »Mobbing ist kriminell und das Umfeld mafiös«, sagt der Münchner Rechtsanwalt Thomas Etzel (Interview Frankfurter Rundschau, 12. Juni 2002). Er hatte sich mit anderen Juristen und Experten (Medizinern und Psychologen) zusammengetan, um die Rechte von Mobbing-Opfern zu stärken. Vorausgegangen waren zwei Trend setzende Urteile am Landesarbeitsgericht Thüringen, wonach der Richter und Vizepräsident Dr. Peter Wickler dem Mobbing ein klares Stopp entgegengesetzt hat: Er hatte einen Arbeitgeber unter Auflagen zur Unterlassung des Mobbing verurteilt, und er hatte die fristlose Kündigung eines Mannes, der seinen Kollegen bis zum Selbstmordversuch schikaniert hatte, bestätigt. In dem von ihm und drei Kolleg/in/en herausgegebenen »Handbuch Rechtsgrundlage gegen Mobbing« lautet die juristische Definition folgendermaßen:

»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.«

Danach ist Mobbing eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, das im Grundgesetz Art. 1 und 2 den Wert- und Achtungsanspruch des Menschen schützt.

Auf EU-Ebene sind dem Verein D.A.V.I.D. Bestrebungen bekannt, eine mehraktige

Persönlichkeitsrechtsverletzung, die Mobbing als solches wirksam macht, in das Menschenrecht und dessen Verletzungen einzureihen.

Sieht man auf die Folgen von Mobbing, ist das nur allzu plausibel: Die beginnen mit Verunsicherung, Befindlichkeits- und Schlafstörungen sowie ersten Anzeichen von Angst vor dem Arbeitsplatz. Schleichend entwickeln sich ernsthafte Krankheitssymptome wie Herzrasen und Herzrhythmusstörungen, Kopf- und Magenschmerzen, Übelkeit, Durchfall und Erbrechen, Bewegungsschwäche in den Gliedern sowie Muskel- und Nervenschmerzen. Und dies alles weitet sich aus zu manifesten Krankheitsbildern. Das Selbstwertgefühl sackt auf einen Tiefpunkt, im schlimmsten Fall endet Mobbing mit Suizid.

Eine allgemein gültige Feststellung ist aber auch: Nicht nur der einzelne Mensch verliert seine Gesundheit und sein Grundrecht, Mobbing richtet auch erheblichen (volks)wirtschaftlichen Schaden an. Ganz zu schweigen von den immensen Kosten, die die Krankenkassen tragen müssen, anstatt diese bei den Tätern festmachen zu können. Denn eine weitere Erkenntnis ist: Mobbing ist ein Leitungsproblem. Mobbing kann rechtzeitig unterbunden werden. Die Voraussetzung dafür ist allerdings: Es muss gewollt werden.

### **Mobbing innerhalb der Kirche**

Der Hauptgrund dafür, dass Mobbing Menschen zu Grunde richtet, liegt in der Tatenlosigkeit des Umfeldes: im Wegsehen, im Geschehenlassen und dass niemand rechtzeitig eingreift. Martin Niemöller soll einmal gesagt haben: »Zuschauen und Nichtstun, das ist die eigentliche Sünde«. Der Bezugspunkt liegt in unserer Geschichte, aber das Zitat gilt auch hier und heute - im Mobbingfall für das Allernächstliegende.

Immerhin beinhaltet der Arbeitsplatz Kirche, haupt- oder ehrenamtlich, bestimmte Erwartungen an einen Umgangstil, der dem Reden vom christlichen Handeln entspricht. Nicht nur bei Betroffenen, sondern ganz genau so bei einer engagierten Öffentlichkeit und natürlich bei argwöhnisch beobachtenden Außenstehern. Umso unverständlicher ist dann die Beobachtung, dass gerade in der Kirche außer den rührigen Betreibern, »alle Welt« abtaucht. Noli me tangere – sonst müsste man Stellung beziehen.

Die Erfahrungen bei D.A.V.I.D. sind beschämend vor allem im Bereich der Pfarrerschaft und den leitenden Gremien und Personen. Steht es im Einverständnis mit der betroffenen Person, unterrichtet der Verein die Vorgesetzten oder/ und die Leitung bis hin zum Kirchenpräsidenten bzw. Bischof. Da kann niemand mehr sagen: Das habe ich nicht gewusst.

In einem exemplarischen Fall von Mobbing an einem Pfarrer durch Teile seines Kirchenvorstandes mit Billigung und Bekräftigung des Dekans, der Pröpstin und schließlich der Kirchenleitung hat D.A.V.I.D. einen Auszug aus der Dokumentation auch an die Mitglieder der betreffenden Kirchensynode geschickt. Eine der Rückmeldungen von zwölf Prozent brachte den offensichtlichen Zwiespalt auf den Punkt: »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.«

Zerstören diese das kuschelige Wunschbild von Kirche? Am Stammtisch oder bei Festen sind ja auch alle wirklich nett und charmant und witzig und man fühlt sich wohl in dieser Gesellschaft. Wer möchte da schon raus fallen?

Im Konfliktfall allerdings offenbart sich zumindest bei Mobbing eine schwer wiegende mangelnde (Leitungs-)Professionalität. Und da diese auch etwas mit gelebtem Glauben und glaubwürdig getragener Theologie zu tun hat, sinkt mit dieser Erfahrung bei allen aktiven wie passiven Zuschauern, aber ganz besonders bei der betroffenen Person das Vertrauen in die Institution ganz rapide. Und jedes Entsetzen über solche Vorgänge nagt auch am Glauben selbst – bis hin zur Entwurzelung.

Ahnte das die Frau, als sie um Verschönerung von Informationen bat? Welche Atmosphäre begünstigt die Angst oder die Gleichgültigkeit? Duckmäuserei oder innere Kündigung? In einer ganzen Landeskirche? Da macht man lieber den Überbringer der schlechten Nachricht zur persona non grata, als genau hinzusehen. Man will es gar nicht genau wissen und das Gehörte schon gar nicht glauben. So schützt die »Unglaublichkeit« der Vorgänge die Mobbing Betreibenden. Man spricht nicht drüber. Doch wissentlich oder unwissentlich: Kommunikationsabbau ist Teil der Mobbingstrategie.

### **Mobbing als Trittbrett für »Ungedeihlichkeit«**

## Ein Beispiel

An dem von D.A.V.I.D. gut dokumentierten Präzedenzfall des Pfarrers in einer Kleinstadt sind bis heute über vierzig entscheidende Personen aktiv beteiligt, von der frühzeitigen Kenntnisnahme bis hin zur Versetzung des Pfarrers in den Wartestand.

Fünf Kirchenvorsteher von zwölf (außer dem Pfarrer) hatten in einer KV-Sitzung die Versetzung des Pfarrers wegen »Ungedeihlichkeit« beantragt ohne dafür Gründe zu nennen. Vorgegangen waren Unstimmigkeiten zwischen einem KV-Mitglied und dem Pfarrer um Kleinigkeiten im Bereich von Hausmeisterarbeiten. Zur Güte wurde ein vertrauliches Gespräch zwischen Pfarrer und KV-Vorsitzendem mit dem besagten KV-Mitglied vereinbart, doch dieses nahm das Gespräch ohne Kenntnis der Beiden heimlich auf Tonträger auf. In einer darauf folgenden als KV-Sitzung deklarierten Zusammenkunft von zehn KV-Mitgliedern in einem Wohnzimmer, werteten diese das Gespräch aus. Unter ihnen eine aus dem Dienst beurlaubte Staatsanwältin. Ein anderes KV-Mitglied hatte seine Teilnahme abgesagt mit der Begründung: »Das Vorhaben ist für mich nicht tragbar. Da mache ich nicht mit.« Nicht geladen waren der KV-Vorsitzende und der Pfarrer.

Mit diesem strafrechtlich relevanten Vorgang beginnt das Mobbing ausgehend von den fünf Kirchenvorsteher/innen. Den Pfarrer hatten alle Kirchenvorsteher/innen eineinhalb Jahre zuvor mit guten Gründen und einstimmig in ihre Gemeinde gewählt. Der Gottesdienstbesuch nahm in dieser Zeit stark zu, der Pfarrer war beliebt wegen seiner guten Seelsorge und seiner Integrität in Bezug auf sein Reden und Handeln. In der Gemeinde gilt er als kommunikativ und die siebenköpfige Familie fühlte sich wohl.

So traf sie das Ansinnen der fünf KV-Mitglieder unerwartet und die Frau des Pfarrers, die auch Orgel spielt, gab ihrem Schrecken nach dem darauf folgenden Gottesdienst noch in der Kirche Ausdruck. Sie bat die Gemeinde, für den gesamten Kirchenvorstand und für ihre Familie zu beten, dass ein gutes Miteinander wachse und nicht zerstört werde. Die direkte Folge in der nächsten Kirchenvorstandssitzung war dann ein absolutes Schweigegebot für den Pfarrer von der eigens dazu herbeieeilten Pröpstin. Daraufhin konnte sich die betreibende Seite ungehindert auf dem nun freien Feld der Verleumdungen, Lügen und Gerüchte in Pamphleten und lokalen Zeitungsberichten tummeln. Dazu gehörte auch unter vielen anderen Unhaltbarkeiten, dass sie dem unbescholtenen KV-Vorsitzenden Untreue im Umgang mit Geldern der Gemeinde vorwarfen. Nachdem diese u. a. durch das Rechnungsprüfungsamt als gegenstandslos widerlegt wurde, verschwand das Thema lautlos. Es tauchte auch in keinem Entscheidungs-Gremium als Argument für die unanständige Vorgehensweise der KV-Mitglieder auf, geschweige denn, dass sich irgendjemand bei ihm entschuldigt hätte. Mit dem KV-Vorsitzenden zogen sich in den rund eineinhalb Jahren des gezielten Mobbings fünf Kirchenvorsteher/innen aus diesem Amt zurück und einer, der ebenfalls das böse Spiel durchschaut hatte, starb. So war es nun ein Leichtes, den Kirchenvorstand »auf Linie« zu bekommen. Eine Gemeindeversammlung musste von circa 80 Personen erzwungen werden, doch auch dort erfuhren rund 160 Leute nicht, was die Entfernung ihres Pfarrers aus der Gemeinde notwendig mache. Im Gegenteil, der Dekan betonte immer wieder, es läge nichts gegen ihn vor, aber wenn doch das Verhältnis zerrüttet sei, dann müsse der Pfarrer eben gehen. Die Gemeindeversammlung allerdings konnte kein zerrüttetes Verhältnis ausmachen und sprach sich in überwältigender Mehrheit für ihren Pfarrer und gegen den Kirchenvorstand aus. Da dieser das Vertrauen der Gemeinde nicht mehr besitze, solle er sich auflösen und Platz für Neuwahlen machen. Bis heute gibt es keine Stellungnahme zu dieser Forderung, nicht vom KV, der Dekanatssynode, dem Leitenden Geistlichen Amt oder der Kirchenleitung. Zahlreiche Briefe von Gemeindegliedern an den Präsidenten, vorher an die Pröpstin und den Dekan sind entweder gar nicht beantwortet worden oder wenn ja, dann das Problem abwiegelnd. Die Verantwortung wurde innerhalb der Leitungspersonen verschoben.

Die Pröpstin selbst outete allerdings ihr Interesse noch während alles offen war und ein problemorientiertes Krisenmanagement möglich gewesen wäre: Nach einem von ihr gehaltenen Gottesdienst bat eine Frau um ihre Unterstützung, dass der Gemeindepfarrer doch bitte bleiben solle. »Das kommt überhaupt nicht in Frage. Der muss weg!« war die knappe Antwort. Der Schluss liegt nahe: Dieses Mobbing ist gewollt.

Die Gemeinde selber fühlt sich schließlich auch noch gemobbt, auf jeden Fall ist sie in der Auflösung begriffen. 379 Gemeindeglieder, weniger als die Hälfte hatten diesen KV kurz zuvor gewählt, haben sich ins Zeug gelegt, den kriminellen Energien in ihrem Kirchenvorstand Einhalt zu gebieten. Doch sie mussten zur Kenntnis nehmen, dass »Gemeinde« in der Kirche nichts zählt. Sie spürten sozusagen am eigenen Leib, dass die »Gemeinschaft der Heiligen« in ihrer Kirche keinen Grundkonsens beinhaltet – nicht einmal auf der Basis der Zehn Gebote. Die Solidarität störte, auch diese sollte mit

autoritären Mitteln unterbunden werden. In allen Verfahren bis zur Versetzung des Pfarrers in den Wartestand mit sofortiger Wirkung, als habe er etwas verbrochen, spielte diese keine Rolle. Sie wurde tot geschwiegen.

Vor aller Augen und in aller Öffentlichkeit wurde hier nicht nur die Person des Pfarrers schwer beschädigt und eine Gemeinde ignoriert, sondern damit auch das Amt als solches mit Füßen getreten. Das Ansehen der Kirche hat immens gelitten.

Das passiert immer dort, wo die Macht die Leitungskompetenz ersetzt.

Und – leider – ist das kein Einzelfall. D.A.V.I.D. hat mehr solcher Dokumentationen, einige sind noch in Bearbeitung. Herausgegeben wird ausschließlich, was belegt ist. Im vorliegenden Fall hatten Gemeindeglieder D.A.V.I.D. um Beratung und Unterstützung gebeten.

## **Das Recht in der Kirche**

Natürlich gibt es innerhalb der Kirche Rechte und Gesetze und eine Menge Verordnungen. Einerseits können diese aber nur wirksam werden, wenn sie auch angewendet werden – besonders im Bereich der Ehrenamtlichkeit kann das eine wichtige Rolle spielen. Der Mangel an entsprechender Kenntnis auf der einen Seite leistet einer willkürlichen Handhabung gesetzten Rechts oder dem Rückzug auf ein »schon immer« angewendetes gegenläufiges Gewohnheitsrecht auf der anderen Seite Vorschub. Es gehört zur Mobbingstrategie, dass dem Betroffenen seine Rechte nicht nur nicht selbstverständlich eingeräumt werden, sie werden ihm – mindestens versuchsweise - genommen. Begibt sich die betroffene Person auf den Rechtsweg, muss sie mit weiteren »Sanktionen« rechnen. Denn Ziel ist es, den oder die Betroffene/n in einen »rechtsfreien Raum« zu katapultieren, in dem die Betreibenden in aller Ruhe so genannte »Fakten schaffen« können. Auf diese Weise kann u. a. auch die so genannte »Ungedeihlichkeit« hergestellt werden.

Andererseits ist das den Kirchen eigene Recht, unter das die Beamten, also auch ihre Pfarrerrinnen und Pfarrer ausnahmslos fallen, grundsätzlich erneuerungsbedürftig. Das ist die Erkenntnis bei D.A.V.I.D. mit jedem ihm bekannten Wartestands- und/oder Ungedeihlichkeitsverfahren. In einigen wenigen Landeskirchen kommt erschwerend hinzu, dass es außer dem »eigenen« Gericht keine weitere Instanz gibt, also auch keine Revision möglich ist. Leider zeigen die Erfahrungen mit diesen Gerichten, dass sie selbst nicht ermitteln und sich in aller Regel den Weisungen der Kirchenleitung anschließen.

Ausgehend von »Mobbing in der Kirche« musste und muss sich der Verein in zunehmendem Maße mit entsprechenden Rechtsfragen befassen. Dem Verein arbeiten Juristen zu, die sich im Kirchenrecht ihrer Landeskirchen auskennen oder wie im Fall des juristischen Vorstandsmitglieds bei D.A.V.I.D. so eingearbeitet haben, dass ihnen so schnell nichts mehr vorgemacht werden kann.

Auch aus diesem Grund hat sich D.A.V.I.D. der so genannten »Melsunger Initiative« angeschlossen, zu der sich ein- bis zweimal im Jahr Interessengemeinschaften und Initiativen, Vereine und Konvente aus den Landeskirchen von Bayern, Hessen und Nassau, Mitteldeutschland, Nordelbien, Hannover, Rheinland und Württemberg zum Erfahrungsaustausch treffen. Dabei sind eine Reihe erfahrener Anwälte und Juristen, die sich in ihrer Kirche ehrenamtlich engagieren, manche bereits ein Leben lang.

Am Beispiel »Ungedeihlichkeit« sind nach allgemeiner Meinung der Fachwelt erhebliche Mängel in der kirchlichen Gesetzgebung festzustellen. Das heißt konkret, so Dr. jur. Hanns Lang von der »Starnberger Initiative zur Reform des Kirchenrechts«: »Maßgebliche Vorschriften des Kirchenrechtes, wie die Regelungen des Ungedeihlichkeits- und Wartestandsrechtes, missachten die – nur in gesetzlichen Ausnahmefällen einschränkbar – jeder Person zustehenden Grundrechte unserer Staatsverfassung« Für ihn ist es nur eine Frage der Zeit, bis sich das von einer Pfarrerrin/einem Pfarrer angerufene Bundesverfassungsgericht anhand eines konkreten Falles mit der Verletzung von Grundrechten durch eines der landeskirchlichen Gesetze befassen wird. Bisher sind ähnliche Klagen abgewiesen worden mit dem Hinweis auf Artikel 140 des Grundgesetzes, der das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften garantiert.

Entsprechend einer ganzen Reihe von grundsätzlichen Hinweisen der herrschenden Meinung und der obersten Rechtssprechungs-Organe, kann es aber, so Lang »keinen Zweifel daran geben, dass der Art. 140 unseres Grundgesetzes nicht als Freibrief für nicht grundrechts-konforme Kirchengesetze und Rechtssprechungs-Praktiken benutzt werden kann.« Der autonome Gestaltungsraum für die Regelung der kircheneigenen Angelegenheiten geht, nach Lang, »niemals so weit, dass sich kirchliches Recht

über die Schutzfunktion der allgemeinen verbindlichen Grundrechts-Normen hinwegsetzen darf. Das ist unbestritten!« Für den Fall der »Ungedehlichkeit« bedeutet die Beachtung des unveräußerlichen rechtsstaatlichen Prinzips ganz besonders, dass jedem/ jeder belasteten Pfarrer/Pfarrerin ein Verschulden nachgewiesen werden muss, wenn Kirchenrecht schwerwiegende Eingriffe in personenstands- und zivilrechtlich geschützte Rechtspositionen vorsieht.

Das eigenständige Kirchenrecht, das in den einzelnen evangelischen Landeskirchen durchaus verschieden ist, betrifft allerdings nur ihre Beamten. Angestellte des Arbeitgebers »Kirche« unterstehen dem staatlichen Recht und können sich jederzeit ans Arbeitsgericht wenden. In einer Reihe von Fällen, die D.A.V.I.D. in den fünf Jahren beraten hat, war das erfolgreich. Und für den eindeutigen Fall von Mobbing haben sich die Chancen für eine angemessene Rechtsprechung in den fünf Jahren von D.A.V.I.D. verbessert. Nach dem »Erfurter Urteil« von 2002 ist zum Beispiel das »Dresdener Urteil« vom dortigen Arbeitsgericht im Jahr 2003 noch einen Schritt weiter gegangen: Der Arbeitgeber musste als Gesamtschuldner 40 000 € wegen schwerer Persönlichkeitsverletzung zahlen, 22 000 € zum Ersatz für mobbingbedingte Geldeinbußen sowie Schadensersatz für künftige Geldeinbußen wegen mobbingbedingter Krankheit.

Aus der Konstruktion von beamteter Pfarrerin und ihrem angestellten Ehemann, beide auf einer Pfarrstelle, haben sich 2005 auch zwei völlig verschiedene Sichtweisen des Rechtes, beziehungsweise der Rechtsverletzung ergeben. Das Ehepaar hatte gegen die Wartstandsversetzung geklagt, sie bei ihrem Kirchengericht, er beim zuständigen Arbeitsgericht. Das kirchliche Gericht gab der Versetzung statt, wobei das Arbeitsgericht die Wiedereinsetzung des Mannes in die Pfarrstelle anordnete und bei Nichteinhaltung 10 000 € Strafe oder 100 Tage Gefängnis für den Bischof ansetzte. Das ging bundesweit durch die Presse.

### **Wie kann man sich wehren?**

Der Verein D.A.V.I.D. hat eine Checkliste angefertigt, was zu tun ist, wenn es nach Mobbing riecht. Hier die wichtigsten Punkte:

- 1.) Eine Rechtsschutzversicherung abschließen, falls nicht vorhanden.
- 2.) Tagebuch über die Angriffe führen, mit Datum, Uhrzeit, Situation, Namen.  
Das erleichtert den eigenen Durchblick und kann im Rechtsfall zum Nachweis nötig sein.
- 3.) Personen des Vertrauens von den Beobachtungen erzählen und mit ihnen darüber sprechen.
- 4.) Gespräche mit Vorgesetzten nicht unter 4 Augen führen, Gesprächsnotizen gegenseitig abzeichnen.
- 4.) Professionelle Hilfe suchen.
- 5.) Juristischen Rat einholen.
- 6.) Gutachten vom Arzt einholen.
- 7.) Öffentlichkeit herstellen.

Diese Maßnahmen gelten nicht nur für Betroffene, auch Beobachter können in die Schusslinie von Mobbingbetreibern geraten, das gehört zur Taktik. Doch: Wie auch immer betroffene Personen brauchen Menschen an ihrer Seite, die sie unterstützen, ihnen beistehen, zu Schritten ermutigen und bereit sind, gegen das Unrecht anzukämpfen. Jedes Zeichen von Solidarität gibt Kraft. Das kann aber auch nur funktionieren, wenn der/die Betroffene »Gewalt schreit« und bereit ist, sich zu wehren.

Wer mit D.A.V.I.D. Kontakt aufnimmt und um Beratung bittet, bekommt einen Fragebogen zur Einschätzung der Situation. Das ist für beide Teile ein wichtiger Einstieg. Wie alle Gespräche, Beratungen, Post etc wird auch dieser absolut vertraulich behandelt. Der Verein ist klein und nur die Vorstandmitglieder tauschen sich über eingegangene Fälle aus. Öffentlichkeit wird ausschließlich im Konsens mit dem/der Betroffenen hergestellt.

D.A.V.I.D. hat neben dem jährlichen Mitgliedsbeitrag von 60 € einen Hilfsfonds eingerichtet. Daraus werden je nach Finanzlage Gänge vor Gerichte unterstützt, von denen sich nicht nur die betroffenen Personen einen Durchbruch erhoffen, sondern die von prinzipieller Bedeutung sein können. Auch das ist ein Zeichen von Solidarität, das jedem und jeder offen steht.

Über beides, neue Mitglieder sowie die Auffüllung des Hilfsfonds, freut sich nicht nur »der Verein«. Jede/r einzelne Mitstreiter/in erweitert die Basis auf der Mobbing begegnet werden kann, und der Hilfsfonds kommt letztendlich – und hoffentlich – allen Pfarrerinnen und Pfarrern einst mal zu Gute. Der ehemalige Superintendent im Tecklenburger Land in Westfalen, Wilhelm Wilkens, hat in seinem

jüngst erschienenen Buch »Pfarrer im Umbruch von Kirche und Gesellschaft« festgehalten, was er den jungen Theologen mitgegeben hat: »Gründen Sie sich nach Kräften im Evangelium, aber verkaufen Sie sich nie an die Kirche. Sie können ihr nur dienen, indem sie sie bei allem Respekt auch kritisch begleiten.«

Davon hängt auch ab, wie lange es dauern wird, bis das Phänomen Mobbing in der evangelischen Kirche als das Unrecht angesehen wird, was es ist. Bis sich die Kriterien als selbstverständlicher Checkup bei Personalangelegenheiten in den Köpfen der Verantwortlichen einnisten, so dass kein Wegsehen, keine falsche Verteidigung mehr den Machtkampf auf die Spitze treiben muss.