

## **Die Konsequenzen tragen die Opfer**

### **Mobbing und Unrecht in Kirche und Diakonie**

Man hält es wohl nicht für möglich, man traut seinen Augen und Ohren nicht, dass es so etwas gibt: Mobbing und Unrecht, Ungerechtigkeit in Kirche und Diakonie. Unvorstellbar! Man möchte meinen, Kirche sei der ideale Arbeitgeber, das Arbeitsklima angenehm, die Dienstvorgesetzten seien vom christlichen Glauben beseelt und lebten bewusst in der Nachfolge Jesu Christi— doch: Mobbing kann jeden treffen, auch in der Kirche. Niemand ist davor gefeit. Weder in der Familie noch am Arbeitsplatz, im Verein, in der Politik, in der Kirche. Niemand sollte ausschließen, dass ihm so etwas widerfahren könnte.

### **Mobbing – ein böses Spiel der Schwachen**

Der Begriff ›Mobbing‹ stammt aus dem Englischen und wurde von Heinz Leymann (Prof. für Arbeitswissenschaften in Schweden) 1993 mit seinem Buch ›Mobbing‹ eingeführt. Das englische ›mob‹ bedeutet: ›Pöbelhaufen, Gesindel, Bande‹ — ›tomob‹ bedeutet: sich zusammenraufen, über jemanden herfallen. In der Praxis heißt dies: hänseln, schikanieren, intrigieren, diffamieren, anfeinden, erniedrigen, degradieren, demontieren, mürbe machen, zerbrechen. Wer hat dies nötig? Wer betreibt solch ein böses ›Spiel‹? Starke wohl kaum, schwache Vertreter sind´s, die sich auf dem Rücken eines anderen profilieren wollen, eine offene, sachdienliche, faire Auseinandersetzung jedoch scheuen.

Mobbing erfolgt durch Falschaussagen, Lügen, Verleumdungen, Intrigen. Als Ursache für solch hinterhältiges, böswilliges Agieren wäre Neid zu nennen, Missgunst, verletzte Eitelkeit, Konkurrenzdruck, Minderwertigkeits- und Unterlegenheitsgefühle. Mobbing macht das Opfer krank in Körper-Geist-Seele - wirkt zerstörerisch - kann jeden treffen, gerade auch den Starken.

Dr. Peter Wickler (vormals Vizepräsident am Landesarbeitsgericht Erfurt) versteht unter Mobbing »im Wesentlichen fortgesetzte, aufeinander aufbauende Attacken und Handlungen, Anfeindungen und Schikanen, die auf die Zerstörung der Ehre und Persönlichkeit eines Menschen abzielen« (so nachzulesen in einem Beitrag von Sabine Sunnus in der D.A.V.I.D-Homepage).

### **D.A.V.I.D gegen Mobbing**

Seit nunmehr über zwanzig Jahren stellt sich der Verein ›D.A.V.I.D‹ dem Problem ›Mobbing und Ungerechtigkeit in Kirche und Diakonie‹. Anlass für die Vereinsgründung im März 2001 war der Konflikt um den Wiesbadener Pfarrer Dr. Karl Martin. Seither haben Beraterinnen und Berater (ausschließlich ehrenamtlich!) mit über fünfhundert Mitchristen im Bereich der Bundesrepublik Kontakt gehabt, die von Mobbing und Unrecht betroffen sind, und über die Hälfte davon aktiv begleitet: Pfarrerinnen und Pfarrer, Diakone, Kirchenmusiker, Sekretärinnen, Erzieherinnen, Sozialarbeiter, Kirchendiener, Altenpfleger und andere. Telefonate werden geführt, Mails ausgetauscht, Klageschriften und Urteilsbegründungen studiert, Seelsorge wird geübt, auch Briefe an Kirchenleitungen werden geschrieben. Nicht immer stößt der D.A.V.I.D dabei auf Gegenliebe, immer aber tritt der D.A.V.I.D konstruktiv-kritisch auf: um für alle Beteiligten die bestmögliche Lösung zu erreichen. Stets geht es darum, Betroffenen beizustehen, sie anzuhören und

ernst zu nehmen, sie aufzubauen und aufzurichten, neue Perspektiven zu eröffnen. Dies gelingt nicht immer, aber immer wieder einmal!

### **Es reicht der propagierte Tatbestand**

Schnell können insbesondere Pfarrerinnen und Pfarrer in für sie schwierige Situationen, in existentielle Nöte geraten: gerade wenn etwa einzelne Mitglieder im Kirchenvorstand / im Presbyterium / im Kirchengemeinderat die Vertrauensbasis zum Pfarrer als zerrüttet ansehen. Sie brauchen dafür nicht einmal konkrete Gründe anzugeben, allein die Einschätzung mangelnden Vertrauens reicht aus, um einen Abberufungsprozess für die Pfarrerin oder den Pfarrer in Gang zu setzen. »Letztendlich unerheblich« ist es, wer das Vertrauensverhältnis zerrüttet oder zerstört hat. So steht es im Text: »Nichtamtliche Begründung zum Pfarrdienstgesetz der EKD« zu § 80. Man muss keine Gründe mehr nennen, man muss keinen Schuldigen mehr suchen – es reicht allein der (propagierte) Tatbestand.

Sollten nun dagegen jedoch handfeste, offenkundige, überzeugende Gründe in disziplinarrechtlicher Hinsicht vorliegen, für die ein strafrechtliches Verfahren zur Klärung ansteht, so ist dies unstrittig zu vollziehen. Im so ganz anderen Fall aber, dass das Vertrauensverhältnis zum Pfarrer zerrüttet sei, ohne dass Beweisgründe genannt werden müssen – ist doch wohl zu fragen: Hat denn nicht jeder Pfarrer das Recht, zu erfahren, was gegen ihn vorgebracht wird, was ihm vorgeworfen wird, worin er schuldig geworden sei? Im Erhebungsverfahren müssen auch seelsorgerliche (!) und nicht allein dienstrechtliche Gespräche mit dem betreffenden Pfarrer durchgeführt werden – wohl im Sinne der Gemeindefrage (nach Mt. 18,15-17) – nur: die seelsorgerlichen Gespräche sollen dann aber auch nicht ausbleiben!

In § 47 Pfarrdienstgesetz der EKD verpflichtet sich die Kirche zur Fürsorge gegenüber ihren Pfarrerinnen und Pfarrern – die Rückfrage dazu sei erlaubt: Wie kommt die Kirche dieser Verpflichtung nach? Wäre es nicht eine ihrer vordringlichen Aufgaben, sich zunächst einmal schützend (zumal bei fragwürdigen, bei unberechtigten Angriffen) vor ihre Pfarrer zu stellen, statt sogleich gegen sie zu positionieren und die Seite der Widersacher einzunehmen? Geschieht es im Konfliktfall (noch), dass ein Dekan oder eine Prälatin sich für den Pfarrer einsetzt und einen Kirchenvorstand zurechtweist? Die Kirchengemeinderäte an ihr Versprechen zur Zusammenarbeit mit dem Pfarrer erinnert, wie sie es bei ihrer Amtseinführung sogar schriftlich hinterlegt haben?

### **Das Pfarrdienstgesetz der EKD: »nachhaltige Störung«**

Die EKD-Synode hatte am 10. November 2010 einstimmig (!) das nun geltende Pfarrdienstgesetz beschlossen, damit auch die §§ 79 und 80. Der bisher sog. »Ungedeihlichkeitsparagraf« wurde dahingehend verändert, dass nun von einer »nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes« (§ 80,1) die Rede ist.

Der § 79,2 eröffnet Versetzungen, wenn diese »im besonderen kirchlichen Interesse« liegen. »Ein besonderes kirchliches Interesse liegt insbesondere vor, wenn« für Pfarrerinnen und Pfarrer »(Nr. 5) in ihrer bisherigen Stelle oder ihrem bisherigen Auftrag eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes gemäß § 80 Absatz 1 und 2 festgestellt wird ...«

Erst in der zweiten Hälfte des 19. Jhdts. hatten einzelne Landeskirchen gesetzliche Regelungen für die Versetzung eines Pfarrers gegen seinen Willen eingeführt, wobei eine solche Versetzung nicht mit negativen Rechtsfolgen oder mit Rufschädigung verbunden sein durfte. Diese Regelung galt bis zum Ende des landesherrlichen Kirchenregiments

1918. In den Jahren 1939-1942 führten die altpreußische Union sowie die Landeskirchen von Sachsen, Bayern, Hannover und Württemberg Regelungen zum Wartestand ein. Wenn also eine gedeihliche Amtsführung durch den Pfarrer nicht mehr gewährleistet und auch in einer anderen Dienststelle vorläufig nicht zu erwarten sei, könne die Versetzung in den Wartestand erfolgen. Dies bedeutet: Der betroffene Pfarrer erhält Wartegeld, das heißt verkürzten Lohn, und darüber hinaus verminderte Ruhestandsgelder. Zudem: Sollte dieser Pfarrer innerhalb der nächsten fünf Jahre keine neue Stelle angetreten haben, wird er in den vorzeitigen Ruhestand versetzt (vgl. das Deutsche Beamtengesetz 1937). Die Frage stellt sich: Handelt es sich dabei nicht um eine Bestrafung, zumal ohne Schuldvorwurf und ohne Schuldnachweis?

Im Jahre 1953 wurde das Deutsche Beamtengesetz von 1937 mit den seiner Rechtstradition widersprechenden Paragraphen außer Kraft gesetzt — die Landeskirchen dagegen behielten diese Rechtsmittel auch nach 1945 bei, seit 2010 gelten sie nunmehr für alle Landeskirchen im Bereich der BRD.

Wäre es nicht an der Zeit, diese Praxis grundlegend zu überdenken? Wäre dies denn nicht Aufgabe der EKD-Synode?

### **Eine Missachtung der Grundrechte**

Der Jurist Dr. Hanns Lang (von der »Starnberger Initiative zur Reform des Kirchenrechts«) vertritt die Überzeugung: »Maßgebliche Vorschriften des Kirchenrechts, wie die Regelungen des Ungedeihlichkeits- und Wartestandsrechts, missachten die - nur in gesetzlichen Ausnahmefällen einschränkbaren - jeder Person zustehenden Grundrechte unserer Staatsverfassung« (siehe den Beitrag von Sabine Sunnus in der D.A.V.I.D.-Homepage).

Nur: Wer sich im Konfliktfall etwa an das Bundesverfassungsgericht wendet, muss damit rechnen, dass auf Art. 140 GG verwiesen wird, der das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften sichert. Aber: Sollte dieser Art. 140 GG missbraucht werden dürfen, um gegen Grundrechte verstoßen zu können?

Im Fall von ›Ungedeihlichkeit‹ bzw. ›Störung in der Wahrnehmung des Dienstes‹ sollte dem betroffenen Pfarrer nach rechtsstaatlichen Grundsätzen eigenes schuldhaftes Verhalten nach dem Disziplinarrecht nachgewiesen werden (müssen) — doch diese Erwartung wird konterkariert durch den Satz § 80,1,3: »Die Gründe für die nachhaltige Störung müssen nicht im Verhalten oder in der Person der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen.« Also muss diesen Gründen auch nicht eigens nachgeforscht werden (s.o.).

Der Verweis allein darauf, dass das Vertrauensverhältnis zerrüttet sei, ohne ›Ross und Reiter‹ zu benennen — dürfte für eine geplante Versetzung nicht ausreichen (dürfen). Eröffnet dieses EKD-Pfarrdienstgesetz mit den Paragraphen 79 und 80 demnach Unrecht?

### **Nötig ist eine faire Streitkultur**

Pfarrerinnen und Pfarrer müssen sich ggf. als ›Sündenbock‹ vorkommen, den man hinausjagen kann — oder sogar als ›Freiwild‹, mit dem man´s machen kann — schon rein rechtlich gesehen, bekleiden Pfarrer nur eine schwache Position. Wie leicht sind sie angreifbar, wie wenig können sie sich wehren, wie schnell stehen sie ›mutterseelenallein‹ da. Die viel beschworene Dienstgemeinschaft unter den ›Schwestern und Brüdern‹ hält in aller Regel nicht. Auch Pfarrvertretungen gehen Konflikten lieber aus dem Wege. Nur gut, wenn es Mitchristen gibt, die zu einem stehen und einen nicht so schnell fallen lassen!

Wie Kirchenführer mit Konflikten umgehen, wie Krisenmanager agieren: stets steht die Glaubwürdigkeit von Kirche auf dem Prüfstand, damit die Frage, wie Kirche Konflikte löst, ob sie dabei an Ansehen gewinnt oder verliert. Ja, es menscht auch in der Kirche (wo denn nicht?), aber entscheidend ist doch, wie: in welchem Geist Krisen und Konflikte angegangen werden. Von außen wird kritisch beäugt, wie dies geschieht. Was denn dann, wenn Macht an die Stelle von Leitungskompetenz tritt, wenn Mobbing Leitungsprobleme und Führungsschwäche aufzeigt, also die Leitungskompetenz hinterfragt? Wer überprüft unvoreingenommen die Sachlage, wer kontrolliert? Wer genießt dafür Kompetenz und Autorität? Kann es passieren, dass sich in kritischen Verfahren ein ziemliches Versagen kirchenleitender Personen äußert? Und: Wie werden Dekane / Superintendenten im Sinne von Intervention, Aufklärung, Deeskalation auf konstruktive Konfliktlösungen vorbereitet? Diese Aufgabe erscheint höchst dringlich zu sein!

### ... für alle Mitarbeiter in Kirche und Diakonie

Wer als Pfarrer oder als weiterer Mitarbeiter in Kirche und Diakonie angesichts von Krisen und Konflikten zum Dienstgespräch (vor-)geladen wird, sollte möglichst nicht allein gehen, sondern eine Person seines Vertrauens an der Seite haben, die sorgfältig Protokoll führt und auch in der Lage ist, moderierend in das Gespräch einzugreifen: bis dahin, das Gespräch jetzt zu beenden und einen neuen Termin zu vereinbaren.

Wer sich einem Mobbing-Treiben ausgesetzt sieht, sollte größtmögliche Transparenz herstellen, frühzeitig(st) dagegen aufstehen, Tagebuch führen, Gesprächsnotizen anfertigen, Fakten schaffen, eventuell Hilfen beim Arzt und beim Anwalt suchen – und längst vorher schon eine eigene Rechtsschutzversicherung abgeschlossen haben.

Wer Rat und Hilfe in solchen Konfliktfällen sucht, kann sich an die Berater vom Verein D.A.V.I.D wenden (die Kontaktdaten finden sich in der Homepage).

Was sagt die Bibel, was die Theologie zu alledem? Das Wort aus Sach. 4,6 könnte sich als wegweisend erweisen: »›Es soll nicht durch Heer oder Kraft, sondern durch meinen Geist geschehen‹, spricht der HERR Zebaoth.«

- >> Zur Aufmerksamkeit empfohlen wird die Homepage: [www.david-gegen-mobbing.de](http://www.david-gegen-mobbing.de) – darin enthalten sind Artikel von Sabine Sunnus, Ingrid Ullmann, Gisela Kittel, Traugott Schall (+).
- >> Auszüge aus den § 79 und 80 aus dem **Pfarrdienstgesetz der EKD** und aus seinem nichtamtlichen Begründungstext:

### § 79 Versetzung

( 2 ) 1 Pfarrerinnen und Pfarrer können um der Unabhängigkeit der Verkündigung willen nur versetzt werden, wenn sie sich um die andere Verwendung bewerben oder der Versetzung zustimmen oder wenn *ein besonderes kirchliches Interesse an der Versetzung* besteht. 2 Ein besonderes kirchliches Interesse liegt insbesondere vor, wenn ...

(Nr. 5) in ihrer bisherigen Stelle oder ihrem bisherigen Auftrag eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes gemäß § 80 Absatz 1 und 2 festgestellt wird.

## **§ 80**

### **Versetzungsvoraussetzungen und -verfahren**

( 1 ) 1 *Eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes* im Sinne des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 liegt vor, wenn die Erfüllung der dienstlichen oder der gemeindlichen Aufgaben nicht mehr gewährleistet ist. 2 Das ist insbesondere der Fall, 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 und nicht erkennbar ist, dass das Vertretungsorgan rechtsmissbräuchlich handelt. 3 *Die Gründe für die nachhaltige Störung müssen nicht im Verhalten oder in der Person der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen.*

### **Nichtamtlicher Begründungstext zum Pfarrdienstgesetz der EKD zu § 80**

Allerdings ist auch festzuhalten, dass es letztendlich unerheblich ist, wer die Zerrüttung und Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zu verantworten hat oder verschuldet hat... 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.

> veröffentlicht in:

»Deutsches Pfarrerinnen- und Pfarrerblatt«, Juli 2022, 403-406