Prof. i.R. Dr. Gisela Kittel
an die
Pfarrerinnen und Pfarrer
Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
im Raum Stuttgart
per Mail

Sehr geehrte Damen und Herren!

Diesen Brief schreibe ich als Mitglied und frühere Vorsitzende des Vereins „D.A.V.I.D. gegen Mobbing in der evangelischen Kirche e.V.“, die bereits seit vielen Jahren Kontakt zur Organistin und Chorleiterin Sabine Ostmann hat.

Ich möchte erinnern, dass Sie (oder Ihre Vorgänger) im März des Jahres 2015 ein besonderes Schreiben des Evangelischen Dekanatamtes Stuttgart empfingen, weitergeleitet durch die Leiterin der Personalabteilung der Kirchenpflege. In diesem Schreiben wurden Sie darüber informiert, dass Frau Sabine Ostmann ab sofort keinen Einsatz im Orgeldienst des Dekanates mehr haben und auch keine Vertretungsdienste mehr spielen könne, da sie einen ihr angebotenen Arbeitsvertrag nicht unterschrieben habe.

Ja, gewiss! Das alles ist schon lange her!

Doch die in diesem Schreiben gemachten Aussagen entsprechen nicht dem, was damals wirklich geschah, und das unmissverständliche Veto (nicht wörtlich als „Verbot“ ausgesprochen, aber so gemeint) wirkt bis heute fort, wie ein vom Verein D.A.V.I.D. im August 2026 empfangenes Schreiben des zuständigen Mitglieds im Evangelischen Oberkirchenrat beweist.

Denn 1. ist Sabine Ostmann im Unterschied zu allen Kollegen und Kolleginnen zum Beginn ihres Ruhestandes ein ganz anderer Vertrag vorgelegt worden, als ihn Kirchenmusiker und Musikerinnen im kirchlichen Dienst in vergleichbarer Situation erhalten.

Das mögen Sie selber in Augenschein nehmen! In dem unten zu lesenden Anhang 1 finden Sie die in der Kirchlichen Anstellungsordnung Württembergs (KAO), 700-Anlage 1.2.4 *(Link s.u.)* ausgedruckte **Regelung**, die für alle „unregelmäßig beschäftigten Aushilfs- und Vertretungskräfte“, also auch für die in den Ruhestand gehenden Kirchenmusiker der württembergischen Landeskirche in Geltung ist.

In Anhang 2 ist dagegen die in der KAO 700-Anlage 1.1.1 *(Link s.u.)* gedruckte Vorlage zu einem **Arbeitsvertrag** wiedergegeben, der allgemein für Beschäftigte in einem Anstellungsverhältnis zur Evangelischen Kirche in Württemberg dient. Und nach diesem Arbeitsvertrag und nicht etwa nach der oben genannten Regelung sollte nun auch der zukünftige Dienst der in den Ruhestand verabschiedeten Organistin geschehen! Dazu wurde die Vertragsvorlage in Anlage 1.1.1 von der Personalabteilung der Evangelischen Kirchenpflege in Stuttgart ausgefüllt und ergänzt. Und hier ist nun eingetragen, dass das Anstellungsverhältnis von Sabine Ostmann nur für die Zeit bis zum 31. 03. 2016 reichen soll, dass es mit einer „dienstlichen Inanspruchnahme“ von 8,60 % versehen und mit besonderen Pflichten wie etwa „Bereitschaftsdienst“, „Rufbereitschaft“, „Überstunden“ verbunden sei. [(1)] Als Grund, der für eine Befristung angegeben werden muss, war auf das Teilzeitbefristungsgesetz, § 14 Abs. 1, verwiesen. (*Link s.u.;* Doch siehe den Wortlaut dieses

Gesetzes in Anhang 3. Begründet dies Gesetz die verfügte Befristung der Tätigkeit von Sabine Ostmann?). In solcher Weise ergänzt, wurde der Arbeitsvertrag mit dem Datum des 11. März 2015 der Organistin am 17. März per Post zugestellt. Sie sollte ihn bis zum 18. März (also 1 Tag nach dem Erhalt) unterschrieben haben. […] Zitat aus dem beigefügten Schreiben der Kirchenpflege: *„Wird der Arbeitsvertrag nicht termingerecht unterschrieben, kommt kein gültiges Arbeitsverhältnis zustande. Infolge dessen dürfen auch keine Dienste gespielt werden."*

An 2. Stelle ist zu nennen, dass Frau Ostmanns Weigerung nur diesen bestimmten Vertrag betraf. Auf ihre sofortige Antwort hin, dass sie den Vertrag „in dieser Form" nicht unterzeichnen könne, bekam sie am 24. 03. 2015 seitens der Kirchenpflege zur Antwort, dass die Konditionen „nicht verhandelbar" seien.

Seitdem behauptet die Kirchenbehörde, dass Frau Ostmann infolge der Nichtunterzeichnung des ihr angebotenen - d.h. des für sie falsch ausgewählten und zugleich gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung (vgl. GG Art. 3) verstoßenden - Arbeitsvertrags „auch nicht mehr als Vertretungskraft eingesetzt werden (kann)". (Rundbrief des Dekanamtes Stuttgart vom 24. 03. 2015 an alle Gemeinde- und Krankenhauspfarrämter und Gemeindebüros sowie an den Kantor der Stiftskirche.)

Doch warum wurde damals alles so eingefädelt? Ist die Zusendung des falschen Dokuments nur durch ein Versehen der Verwaltung verursacht, die die von ihr verschickten Arbeitsregelungen nicht mehr auseinanderhält, oder hat dieser die Kirchenmusikerin Ostmann allein betreffende Vorgang [(2)] mit einem bewussten Plan zu tun, den die Verwaltungskräfte der Evangelischen Kirchenpflege mitgetragen haben und noch immer verfolgen?

Die Vermutung ist nicht von der Hand zu weisen und wird durch das starre Festhalten der kirchlichen Behörde an ihrem so formulierten Vertragstext verstärkt, dass eine Bestrafung erfolgen sollte, die auf Frau Ostmanns Entfernung aus dem Vertretungsdienst der Kirchenmusiker in ihrem Ruhestand zielte. [(3)] Denn Sabine Ostmann hatte es gewagt, kirchliche und danach sogar zwei weltliche Gerichte anzurufen, um endlich Aufschluss über die Gründe für die ihr damals mitgeteilte Beendigung des regulären Organistendienstes in der Christusgemeinde in Stuttgart und die Überweisung in eine Springerstelle zu erlangen. Doch eine Bestrafung von Personen, die zu ihrer Hilfe ein Gericht anrufen, ist schon mit unseren Grundrechten (GG Art. 19 Abs.4) unvereinbar. Es musste also ein anderer Weg gefunden werden, um die widerständige Frau aus der Gruppe der für Vertretungen zur Verfügung stehenden Organistinnen und Organisten der Evangelischen Gesamtkirchengemeinde Stuttgart auszuschließen.

Dies alles wird demnächst in der Home-Page unseres Vereins (https://www.david-gegen-mobbing.de/) ausführlich und unter Vorlage entsprechender Beweisdokumente beschrieben.

In dem hier zugesandten Schreiben geht es mir jedoch um etwas anderes. Ich möchte eine Frage und zugleich eine Bitte an Sie alle richten:

Die **Frage** lautet: Wollen Sie sich wirklich auch weiterhin an dem Boykott gegen die Organistin Sabine Ostmann beteiligen? Wollen sie, ohne die vorgetragene Begründung zu hinterfragen, das Handeln Ihrer Kirchenbehörde schweigend mittragen? Soll Frau Ostmann auch weiterhin isoliert und ins Abseits gestellt sein?

Unsere **Bitte**: Laden Sie auch in Zukunft die Organistin Sabine Ostmann zu Orgeldiensten in Vertretung ein! Sie ist gern bereit, entsprechende Orgeldienste während ihres Ruhestandes zu übernehmen. Dazu müssen das Dekanat und die Kirchenpflege Stuttgart die Anwendung der für alle anderen im Ruhestand befindlichen Kirchenmusiker geltenden Regelung der KAO Anlage 1.2.4 auch für sie freigeben! Und das sollten die hier Angeschriebenen - auch um der musikalischen Begleitung der in ihren Gemeinden stattfindenden Gottesdienste willen - fordern! Aber auch dann, wenn Sie sich scheuen, mit solchem Nachdruck gegenüber dem Dekanatamt Stuttgart und den Verwaltungskräften der Kirchenpflege aufzutreten, so kann Ihnen doch niemand verbieten, Frau Ostmann um einen ehrenamtlichen und unbezahlten Orgeldienst zu bitten. Wer auch immer einen solchen Dienst verhindern will, möge es verantworten, wie er oder sie ehrenamtliches Engagement verhindert.

Ich möchte nachtragen, dass wir vom Verein „D.A.V.I.D. gegen Mobbing in der evangelischen Kirche“ und die von uns begleiteten Opfer kirchlichen Mobbings sehr dankbar für den langen Kampf der Organistin Sabine Ostmann sind. Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist endlich eindeutig festgeschrieben, dass Betroffene Auskunft und Einsicht in Beratungen erhalten müssen, die hinter verschlossenen Türen über sie, ihre Arbeit, ja sogar ihre charakterlichen Eigenschaften geführt werden, ohne dass die Betroffenen davon Kenntnis erhalten und Stellung nehmen können. Diesen Kampf hat Frau Ostmann auch für andere durchgekämpft. Vielleicht werden auch einige von Ihnen, den hier Angeschriebenen, einmal dankbar für diesen Kampf und das eindeutige Urteil unseres deutschen Verfassungsgerichtes sein.

Prof. i.R. Dr. Gisela Kittel, Detmold

Anmerkungen

(1) Unter der Überschrift „Besondere Vereinbarungen“ werden in § 5 (im angekreuzten 4. Kästchen) die Verpflichtungen genannt, denen die Organistin (die gerade in den Ruhestand gewechselt ist!) nachkommen solle: „Die Beschäftigte ist auch im Falle eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeit zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Ruhebereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet, wobei auf die berechtigten Interessen der Beschäftigten im Einzelfall Rücksicht zu nehmen ist.“ Sowohl diese Anforderungen wie auch die Mahnung in Anmerkung 2, dass Beschäftigte verpflichtet seien, „sich spätestens drei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden“, hätte zumindest jede Verwaltungsfachkraft zu der Erkenntnis bringen müssen, dass dieser Arbeitsvertrag unmöglich für die bereits im Ruhestand befindliche Organistin gelten könne.

(2) Ich hörte nur von einem einzigen Kollegen, der einen ähnlichen Vertrag bekam, aber dies auf eigenen Wunsch, da er nur befristet und nicht nur für Vertretungsdienste eingestellt werden wollte. Frau Ostmann aber wollte nicht in einem aktiven Dienst weiter beschäftigt sein und hat diesen Wunsch auch nie geäußert.

(3) Dafür gibt es auch entsprechende Zeugenaussagen, u.a. eine schriftliche Äußerung des oben genannten Mitglieds des Evangelischen Oberkirchenrats Sabine Ostmann gegenüber.

Links als Beleg für die Richtigkeit

Anlage 1.1.1 zur KAO - https://www.kirchenrecht-ekwue.de/document/19339
Anlage 1.2.4 zur KAO - https://www.kirchenrecht-ekwue.de/document/26150
Teilzeitbefristungsgesetz, § 14 - https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/__14.html
Der nach der Anlage 1.1.1 zur KAO liegt uns vor; auf Nachfrage kann einsicht gewährt werden.