

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz  
Konsistorium Postfach 35 09 54 10218 Berlin

**Konsistorium**

Abteilung 1

An die  
Superintendentinnen und Superintenden-  
ten

**Dr. Martin Richter**  
Oberkonsistorialrat

An die Generalsuperintendentinnen und  
den Generalsuperintendenten

Georgenkirchstraße 69  
10249 Berlin  
Telefon 030 2 43 44 – 252  
Fax 030 2 43 44 – 255  
m.richter@ekbo.de  
[www.ekbo.de](http://www.ekbo.de)

An die  
Leiterinnen und Leiter der Kirchlichen Ver-  
waltungsämter, den Direktor des BMW so-  
wie die Direktorin des AKD z. K.

Gz. Referat 1.2  
Az. 1620-01:00

Berlin, den 6. Dezember 2024

**Nur per E-Mail**

**Mitarbeit in der Kirche und Unterstützung menschenfeindlicher Positionen**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder,

uns haben Nachfragen erreicht, was der Beschluss der Landessynode zur Unvereinbarkeit von AfD-Mitgliedschaft und Ältestenamt für beruflich Mitarbeitende der Kirche bedeutet. Unser Ziel sollte sein, ein einheitliches Handeln in der EKBO zu ermöglichen und daraufhin zu wirken, dass wir gemeinsam glaubhaft agieren. Wir wollen Ihnen daher unseren Stand zum Verhältnis von Mitarbeit in der Kirche sowie AfD-Unterstützung mitteilen und sind Ihnen dankbar, wenn Sie uns gelegentlich Ihre Erfahrungen und Fragen übermitteln könnten. Die Ausführungen zur AfD gelten in gleicher Weise für andere Gruppierungen und Parteien, die menschenfeindliche Ziele verfolgen.

**I. Ehrenamt**

**1. Ältestenamt**

Nach Artikel 19 der **Grundordnung der EKBO** (<https://kirchenrecht-ekbo.de/document/361>) können Gemeindeglieder nur dann Mitglied des Gemeindekirchenrats sein, wenn sie ihr Leben am Evangelium Jesu Christi ausrichten. Eine Mitgliedschaft in oder die tätige Unterstützung von Gruppen, Organisationen oder Parteien, die menschenfeindliche Ziele verfolgen, ist mit diesen Ämtern nicht vereinbar. Dies gilt auch für andere kirchliche Leitungsgremien. **Als „menschenfeindlich“ im Sinne unserer Grundordnung** gelten Worte und Taten, die Menschen oder Menschengruppen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität herabwürdigen, diffamieren oder bedrohen.

Die Kirchenleitung hat aufgrund der zunehmenden Radikalisierung am 15. März 2024 beschlossen, **„dass die tätige Unterstützung oder die Mitgliedschaft in der AfD mit dem Ältestenamtsamt nicht vereinbar ist.“** Diese Position hat die Landessynode am 20. April 2024 bestätigt.

§ 27 (künftig: 26) Absatz 1 Sätze 1 und 2 des Ältestenwahlgesetzes sieht vor:

„Erfüllen Älteste oder Ersatzälteste die Voraussetzungen nach Artikel 19 Absatz 1 und 2 der Grundordnung nicht mehr, endet ihr Amt. Die Beendigung des Amtes und ihr Zeitpunkt werden vom Konsistorium nach Anhörung der oder des Betroffenen und des Gemeindekirchenrats durch Bescheid festgestellt.“

(<https://kirchenrecht-ekbo.de/document/318>)

Die Regelungen zum Rechtsschutz zielen darauf ab, dass sehr schnell Rechtsklarheit über die Mitgliedschaft im Gemeindekirchenrat geschaffen wird. In der EKBO ist dieses seit Sommer 2024 bestehende Verfahren bisher einmal praktiziert worden.

## **2. Andere ehrenamtliche Tätigkeiten**

Für andere Tätigkeiten muss abgewogen werden. Grundlegend ist: Es geht um die fehlende Vereinbarkeit des Gedankensystems der AfD mit der christlichen Botschaft. Niemand kann beide Werte in leitender oder verkündender Position auf beiden Seiten glaubwürdig vertreten. Auf der anderen Seite sind Rechte und Pflichten als Mitglied der Kirchengemeinde im Übrigen davon nicht betroffen. Eine Mitarbeit in der Kirchengemeinde ist weiter möglich, wenn damit nicht die Vertretung der Kirchengemeinde und ihrer Botschaft in der Öffentlichkeit verbunden ist. Maßgebend sind die Umstände des Einzelfalls.

Im Zweifel entscheidet der Gemeindekirchenrat über die Fortsetzung oder Beendigung der Mitarbeit. Eine Ausnahme gilt für Prädikantinnen und Prädikanten sowie für Lektorinnen und Lektoren. Für die Prädikantinnen und Prädikanten erfolgt die Beauftragung durch die Landeskirche. Auch das Ende der Beauftragung vor Ablauf des Beauftragungszeitraums setzt (sofern die Prädikantin oder der Prädikant nicht selbst von dem Dienst zurücktritt) eine Entscheidung des Konsistoriums voraus (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 und 4 des Kirchengesetzes über den Dienst der Prädikantinnen und Prädikanten sowie der Lektorinnen und Lektoren). Sollte eine Prädikantin oder ein Prädikant zugleich Älteste/r sein, zieht die Entscheidung über den Wegfall der Befähigung zum Ältestenamtsamt automatisch auch das Ende der Beauftragung für den Prädikantendienst nach sich. Bei Lektorinnen und Lektoren ist der Kreiskirchenrat für die Beauftragung sowie die Rücknahme der Beauftragung aus wichtigem Grund zuständig (§ 5 Absätze 3 und 5). Die Unterstützung menschenfeindlicher Positionen ist ein wichtiger Grund im Sinne dieses Kirchengesetzes.

## **II. Beruflich Mitarbeitende**

### **1. Kirchengesetzliche Anforderungen und grundgesetzliche Freiheitsräume**

Nach § 3 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 TV-EKBO wird „kirchlicher Dienst... durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Er ist loyal auszuüben. Die Mitarbeiter tragen innerhalb ihres Aufgabenbereiches nach ihren Gaben zur Erfüllung dieses Auftrages bei.“ (vgl. auch § 2 Abs. 1 des Kirchengesetzes über die kirchlichen Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit und die Genehmigung von Arbeitsverträgen, (<https://kirchenrecht-ekbo.de/document/164>)).

Auch wenn die Ansichten der AfD mit den Positionen, den Werten und der Haltung der Evangelischen Kirche in vielen Punkten nicht übereinstimmen oder ihnen diametral zuwiderlaufen, ergibt sich aus der AfD-Mitgliedschaft oder aus Sympathiebekundungen für die Partei **kein allgemeiner Grund für eine Kündigung oder eine Abmahnung**. Es gibt im Arbeitsrecht keine absoluten Kündigungsgründe. Freie Meinungsäußerung und politische Betätigungsfreiheit sind grundrechtlich geschützt und umfassen auch das rechtsgerichtete Spektrum, solange es den Boden der Gesetze nicht verlässt. Dieser grundgesetzlich garantierte Freiheitsraum muss in eine Beziehung gesetzt werden zu der ebenso verfassungsrechtlich verbürgten Freiheit der Kirche, ihre Angelegenheiten selbstständig zu regeln. Daraus ergibt sich: **Ob und wie ein Arbeitsverhältnis beendet werden kann oder andere arbeitsrechtliche Sanktionen angezeigt sind, ist immer eine Abwägung im Einzelfall**.

## 2. Fallgruppen

Es lassen sich Fallgruppen bilden. Für den katholischen Bereich hat die Deutsche Bischofskonferenz 2024 ein Arbeitspapier veröffentlicht („**Erläuterungen zum Umgang mit extremistischen Positionen, die im Widerspruch zu tragenden Grundsätzen der katholischen Kirche stehen – Hilfe zur Auslegung von Artikel 6 und 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes**“ (<https://url.it-ekbo.de/jk>)). Die hier verwendeten Kategorien (S. 14 ff) sind auch in unserem Zusammenhang hilfreich; sie entsprechen i. w. den § 3 unseres Kirchengesetzes über die kirchlichen Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit und die Genehmigung von Arbeitsverträgen zugrundeliegenden Kategorien.

An **Personen im Leitungsbereich** sind hohe Anforderungen zu stellen. „Sie stehen in der Öffentlichkeit für die Kirche in einer exponierten Stellung und haben auch zugleich für alle Mitarbeitenden eine hervorgehobene Vorbildfunktion.“ **Ein nach außen wahrnehmbares Eintreten für die AfD oder andere menschenfeindliche Gruppierungen stellt die Glaubwürdigkeit der Kirche infrage, so dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu prüfen ist**.

Die zweite Kategorie bilden die Mitarbeitenden, die zwar nicht Vorgesetztenfunktion erfüllen, aber inhaltlich für das kirchliche Profil der Kirchengemeinde oder sonstigen kirchlichen Dienststelle stehen. Hierzu zählen im evangelischen Verständnis **alle Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst** – neben den Pfarrerin:innen insbesondere Gemeindepädagog:innen, Diakon:innen, Kirchenmusiker:innen, Religionslehrkräfte, aber auch alle anderen Mitarbeitenden, die insbesondere im pädagogischen, erzieherischen oder sozialpädagogischen Bereich die christliche Botschaft vermitteln. Hier stellt sich die Frage, **inwiefern öffentlich geäußerte menschenfeindliche Überzeugungen und Haltungen die Verkündigung der oder des Mitarbeitenden unglaubwürdig machen oder gar in die Verkündigung einfließen**. Es muss im Einzelfall abgewogen werden. Für Pfarrerrinnen und Pfarrer kommt die Fortsetzung ihres Dienstes bei aktivem Eintreten für menschenfeindliche Positionen nicht in Frage. Inwieweit die kirchlichen Disziplinargerichte die einfache Mitgliedschaft in der AfD zum Anlass für weitergehende disziplinarische Maßnahmen nehmen, ist allerdings unsicher. In der EKM läuft derzeit ein Disziplinarverfahren gegen einen Pfarrer, weil dieser als parteiloser Kandidat für die AfD in der Kommunalwahl antrat.

**Alle anderen Mitarbeitenden** sind lediglich zur einfachen Loyalität zur Kirche verpflichtet. Bei ihnen wird das Eintreten für die AfD im Regelfall kein Grund für arbeitsrechtliche Sanktionen sein, wenn nicht besondere Umstände hinzutreten. Allerdings gilt für sie wie auch für die anderen Mitarbeitenden: Sie dürfen ihre Position nicht nutzen, um menschenfeindlichen Positionen in der Kirchengemeinde Raum zu geben, z. B. durch das Ermöglichen, Räumlichkeiten der Kirchengemeinde zu nutzen. In absehbaren Zweifelsfällen müssen Mitarbeitende vorab sensibilisiert werden.

### 3. Rechtsfolgen

Erfährt die kirchliche Dienststelle, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die AfD oder andere menschenfeindliche Gruppierungen unterstützt oder sich selbst menschenfeindlich äußert oder verhält, muss zunächst das **Gespräch** gesucht und versucht werden, die Unvereinbarkeit der christlichen Botschaft und damit des Ethos des Arbeitgebers mit menschenfeindlichen Positionen zu verdeutlichen. Zur Vorbereitung des Gesprächs stehen der Beauftragte für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sowie die Superintendent:innen und das Konsistorium zur Verfügung. **Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist stets der letzte Schritt**, vorher muss geprüft werden, ob mildere Mittel zur Verfügung stehen. Eine Kündigung muss durch eine arbeitsrechtlich versierte Juristin oder einen Juristen begleitet werden.

Für **Pfarrerinnen und Pfarrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis** kommen nicht arbeitsrechtliche, sondern disziplinarische Schritte nach dem Disziplinargesetz der EKD in Betracht. Zuständig für die Einleitung des Verfahrens ist das Konsistorium, hier das Kollegium. Schwerwiegende Disziplinarmaßnahmen (Amtsenthebung zur Versetzung auf eine andere Stelle, Amtsenthebung unter Versetzung in den Wartestand, Amtsenthebung unter Versetzung in den Ruhestand, Entzug der Rechte aus der Ordination und Entfernung aus dem Dienst) können nur durch das kirchliche Disziplinargericht verhängt werden. Die EKBO nimmt derzeit das Disziplinargericht der EKD in Anspruch.

Für **Pfarrerinnen und Pfarrer im öffentlichen Dienstverhältnis, die sich bereits im Ruhestand befinden**, gilt das eben Gesagte entsprechend. Da für diese Personengruppe aber keine Dienstpflicht mehr besteht, werden die Disziplinargerichte bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen höhere Anforderungen stellen. Das Konsistorium hat in diesen Fällen das Ziel, durch disziplinarische Maßnahmen oder einvernehmliche Absprachen zu einer Verpflichtung der Ruheständlerin oder des Ruheständlers zu kommen, vom Recht der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung sowie der Amtsbezeichnung Pfarrerin/Pfarrer i. R. keinen Gebrauch zu machen.

Der Vollständigkeit halber sei folgendes erwähnt: Artikel 48 Absatz 2 des Grundgesetzes sieht vor, dass niemand gehindert werden darf, das Amt eines Abgeordneten zu übernehmen und auszuüben. Eine Kündigung oder Entlassung aus diesem Grunde ist unzulässig. Entsprechende Vorschriften finden sich im Landesrecht für die Mitgliedschaft im Landtag oder in Kommunalvertretungen (für Brandenburg: § 2 des Abgeordnetengesetzes; § 30 Abs. 2 der Kommunalverfassung). Diese Vorschriften stehen einer verhaltensbedingten Kündigung eines kirchlichen Mitarbeiters aber nicht entgegen, da diese Kündigung nicht zu Verhinderung der Ausübung des Mandates erfolgt, sondern die die Kündigung begründenden Umstände im Zusammenhang mit der Mandatsbewerbung bekannt gegeben worden sind.

Für Rückfragen stehen Ihnen zur Verfügung:

- Beauftragter für den Umgang mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit Heinz-Joachim Lohmann, Tel. (030) 203 55 – 510, [lohmann@eaberlin.de](mailto:lohmann@eaberlin.de);
- für arbeitsrechtliche Fragen: OKR Verena Zühlke, Tel. (030) 243 44 357, [v.zuehlke@ekbo.de](mailto:v.zuehlke@ekbo.de);
- für pfarrdienstrechtliche Fragen: OKR Anke Poersch, Tel. (030) 243 44 552, [a.poersch@ekbo.de](mailto:a.poersch@ekbo.de);
- für Rechtsfragen des Ältestenamts und der Ehrenamtlichen sowie das kirchliche Verfassungsrecht: Dr. Martin Richter, Tel. (030) 243 44 252, [m.richter@ekbo.de](mailto:m.richter@ekbo.de).

Mit freundlichen Grüßen  
Für das Konsistorium



Dr. Martin Richter