



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Mitteilung G 13/2025

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon 0511 1241-0
Telefax 0511 1241-266
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft Dr. Martin Hauger
Durchwahl 0511 1241-204
E-Mail Martin.Hauger@evlka.de

Datum 11. September 2025
Aktenzeichen V-N-670-0/11

Mitteilung zur Rundverfügung G1/2025 – Schulungspflicht für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Rundverfügung G 1/2025 ändert die Regelungen für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende zur verpflichtenden Teilnahme an der Basis- bzw. Grundschulung zum Thema Sexualisierte Gewalt. Zu einigen Regelungen haben uns Rückfragen erreicht. Wir möchten Ihnen deshalb mit dieser Mitteilung Hinweise geben, wie die Rundverfügung G1/2025 in bestimmten Fällen anzuwenden ist.

I. Inhalt der Rundverfügung G1/2025

Die Rundverfügung G1/2025 regelt im Wesentlichen Folgendes:

- Die Pflicht zur Schulung ist nicht mehr auf Mitarbeitende in Leitungsaufgaben, in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge und Beratung beschränkt, sondern schließt nunmehr *alle* beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ein.
- Die bisher geltenden Fristen wurden angepasst. Grundsätzlich gilt, dass neue Mitarbeiter*innen innerhalb von sechs Monaten ab Beginn ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen müssen. Für Mitarbeitende, deren Tätigkeitsbeginn vor dem 31.12.2025 liegt, gelten verlängerte Fristen.

II. Reaktionen auf die Rundverfügung

Die Rückfragen betreffen vornehmlich die Schulungspflicht im Falle eines nur geringfügigen, kurzfristigen, gelegentlichen oder auch einmaligen ehrenamtlichen Engagements (z.B. Helfer*innen bei Gemeindefesten, Gemeindebrief-austräger*innen, minderjährige Helfer*innen in der Jugendarbeit). Des Weiteren gab es Fragen nach einer Altersbegrenzung (z.B. bei jugendlichen

Teamer*innen oder Senior*innen). Schließlich bestehen Bedenken hinsichtlich des begrenzten Angebots an Schulungen und Multiplikator*innen sowie der Umsetzbarkeit der vorgegebenen Fristen. Insbesondere wird die Befürchtung geäußert, dass ehrenamtlich Mitarbeitende durch die neue Verpflichtung abgeschreckt werden. Immer wieder wurde deshalb auch die Frage gestellt, was geschieht, wenn Ehrenamtliche eine Schulung verweigern.

Trotz dieser Rückfragen wird das Anliegen, zukünftig alle ehrenamtlich Mitarbeitenden zu schulen, mehrheitlich begrüßt. Schulungen tragen zur Sensibilisierung bei und vermitteln Handlungssicherheit. Sie sind damit ein wichtiges Element für einen nachhaltigen Kulturwandel im Umgang mit sexualisierter Gewalt.

III. Begründung des Grundsatzes einer umfassenden Schulungspflicht

Bevor unter IV. – unter Beachtung der Rückmeldungen – auf die konkrete Anwendung der Rundverfügung G1/2025 eingegangen wird, möchten wir an dieser Stelle noch einmal die Gründe für eine umfassende Schulungspflicht darlegen: Mit dem in der Rundverfügung G1/2025 verankerten Grundsatz „alle werden geschult“ wird eine Vorgabe der Gewaltschutzrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) umgesetzt. Dabei geht es auch um den vielfach angesprochenen Kulturwandel: um eine Sensibilisierung in den Gemeinden und um Handlungssicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Grenzverletzungen, übergriffiges Verhalten bis hin zu sexualisierter Gewalt geschehen nicht nur in der Kinder- und Jugendarbeit. Sie können überall vorkommen. Verdrängung und Relativierungen sind leider keine Ausnahme. Das Thema ist unbequem und löst Abwehrreflexe aus. Damit sich das ändert, wollen wir alle Mitarbeitenden erreichen und sensibilisieren, die sich in Kirche und Diakonie engagieren. Es geht um die Überwindung von Hilflosigkeit und Sprachlosigkeit im Ernstfall. Mitarbeitende tragen hier eine besondere Verantwortung – unabhängig von ihrem konkreten Dienst.

Das landeskirchliche Schulungskonzept basiert auf den EKD-Standards in der Präventionsarbeit „hinschauen – helfen – handeln“, an denen sich auch die Diakonie Deutschland orientiert. Die EKD stellt hierfür umfangreiche Schulungsmaterialien zur Verfügung. Dafür wollen wir werben. Der Zeitaufwand für die Grundschulung ist mit vier Zeitstunden (inkl. Pausenzeiten) überschaubar und erscheint für alle, die sich über längere Zeit regelmäßig und verbindlich engagieren, zumutbar.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Schulungspflicht liegt nach dem neuen Ehrenamtsgesetz unserer Landeskirche (EAG) bei der beauftragenden Körperschaft (vgl. § 7 Abs. 2 i.V.m. § 14 Abs. 4 EAG). Damit kommt dem örtlichen Kirchenvorstand gemeinsam mit dem Pfarramt eine besondere Verantwortung zu.

IV. Anwendungshinweise

Nachfolgend nehmen wir die Rückmeldungen auf und geben Empfehlungen zur Anwendung der Rundverfügung G1/2025.

1) Schulungskapazitäten

Das Ziel, dass möglichst alle geschult werden, ist ambitioniert und stellt alle kirchlichen Körperschaften vor Herausforderungen. Wir bitten Sie daher, im Falle begrenzter Schulungskapazitäten, in Ihren Präventionskonzepten Rangfolgen festzulegen, wer prioritär geschult werden sollte.

2) Teilnahme an Schulungen

Das Ehrenamtsgesetz betont die Vielfalt ehrenamtlichen Engagements (§ 3 Abs. 2 Satz 3 EAG). Diese Vielfalt kann zur Herausforderung werden. Es wird Fälle geben, in denen eine Schulung nicht möglich ist oder Mitarbeitende sich aufgrund eigener Betroffenheit nicht schulen lassen oder die Schulung *aller* Mitarbeitenden aus praktischen Gründen im angedachten Zeithorizont nicht erreichbar ist (z.B. aus Kapazitätsgründen). In diesen Fällen liegt keine Pflichtverletzung der ehrenamtlich tätigen Person vor.

Das Ehrenamtsgesetz sieht jedoch vor, dass bei einer ungerechtfertigten Weigerung, an einer entsprechenden Schulung teilzunehmen, die Mitarbeit durch die beauftragende kirchliche Körperschaft auch gegen den Willen der oder des Ehrenamtlichen beendet werden kann (§ 7 Abs. 2 EAG). Die Entlassung ist jedoch eine Ermessensentscheidung. In das Ermessen, ob ein Ehrenamt einseitig beendet werden soll, wird auch die Art der Tätigkeit des Ehrenamtes einzubeziehen sein. Die Mitarbeit in der Hausaufgabenbetreuung wird hier anders zu bewerten sein als z.B. der Dienst einer Person, die den Gemeindebrief austrägt. Hier ist eine sorgfältige und begründete Abwägung in den verantwortlichen Leitungsgremien vor Ort vorzunehmen. Die Fachstelle im Landeskirchenamt steht für den Fall, dass eine betroffene Person die vorgesehene Teilnahme an einer Schulung ablehnt – gerne für eine Beratung zur Verfügung.

3) Schulungspflicht bei einem befristeten oder einmaligen Engagement

Wer länger und regelmäßig mitarbeitet, muss sich schulen lassen. Ab Beginn der Mitarbeit sind dafür mindestens sechs Monate Zeit. Für Menschen, die sich nur einmalig und kurzzeitig ohne erhöhte Risikoeinschätzung nach Art, Dauer und Intensität engagieren, erübrigt sich diese Fristsetzung. Spontandienste und punktuelle Einsätze sind damit auch weiterhin ohne vorherige Schulung möglich.

4) Schulungspflicht bei einem beschränkten oder „kontaktarmen“ Engagement

Ehrenamtliche Einsätze geschehen häufig an wenig exponierter oder sichtbarer Stelle außerhalb des klassischen Kernbereichs pastoraler Aufgaben und ohne Leitungsverantwortung. Das macht sie nicht weniger wichtig oder

wertvoll. Manchmal beschränkt sich ein Engagement auf wenige Einsätze im Jahr oder eine einzige, klar umgrenzte Aufgabe, bei der Kontakte zu anderen Menschen sich unter Umständen auf ein Minimum reduzieren.

Ein typisches und häufig genanntes Beispiel sind die Gemeindebriefaustreger*innen. Wenn es darum geht, welche Mitarbeitenden vorrangig zu schulen sind, sollten solche Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Die Schulungspflicht bleibt im Grundsatz bestehen, auch wenn ein Kirchenvorstand in solchen Fällen davon absieht, die Mitarbeit wegen einer fehlenden Schulung zu beenden.

5) Schulungspflicht bei besonderen Tätigkeiten und in größeren Gruppen

Chöre, Bands und Orchester gehören in vielen Gemeinden zum Kern kirchlicher Arbeit. Chorsänger*innen, Bläser*innen leisten einen wichtigen Beitrag zur „Erfüllung des Auftrags der Kirche“ (§ 2 Abs. 2 EAG). Das gilt in vergleichbarer Weise für Ehrenamtliche Teams in diakonischen Diensten wie Tafelläden, Kleiderkammern, Angeboten für Wohnsitzlose, Hausaufgabenbetreuung, Begleitung von Flüchtlingen und Migrant*innen oder Vesperkirchen, um nur einige Beispiele aufzuzählen.

Sexualisierte Gewalt geschieht auch in solchen Kontexten, ein gesteigertes Risiko geht mit einer höheren Vulnerabilität der Zielgruppe einher. Aus dem Bereich der Kirchenmusik sind etliche Fälle bekannt. Darum ist es wichtig, dass gerade in Chören und Bands alle für das Thema sensibilisiert und geschult werden. Die Schulung aller Chorsänger*innen ist aus unterschiedlichen Gründen in der Regel nur schwer oder gar nicht zu erreichen. Trotzdem sollte dafür geworben werden. Chorleiter*innen sollten zusätzlich auf das Schutzkonzept der Gemeinde, den landeskirchlichen Interventionsplan und einen entsprechenden Verhaltenskodex hinweisen, um alle Sänger*innen und Musizierende per Unterschrift darauf zu verpflichten, sofern noch kein Schulungsnachweis vorliegt. Darüber hinaus ist für alle Mitarbeitendenteams das konkrete Gefährdungspotential abzuwägen und die Schulung der Mitarbeitenden entsprechend zu priorisieren (z.B. in der Hausaufgabenbetreuung mit Kindern und Jugendlichen).

Ergänzend ist zu überlegen, wie Chöre und Mitarbeitendenteams zusätzlich für das Thema sensibilisiert werden können. So kann z.B. in regelmäßigen Abständen ein Themen- oder Gemeindeabend mit externen Referent*innen veranstaltet werden oder im Rahmen eines Chorwochenendes wird eine entsprechende Themeneinheit mit eingeplant.

6) Schulungspflicht bei Jugendlichen

Häufig probieren Jugendliche als Teamer*in z.B. nach der Konfirmation ein ehrenamtliches Engagement zunächst aus und testen, was zu ihnen passt. Im Falle eines dauerhaften Engagements soll das Ziel die Teilnahme an einer Juleica-Ausbildung sein. Es ist daher auf die Handreichung „Prävention Sexualisierter Gewalt in der Juleica-Ausbildung in der Evangelischen Jugend der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers“ zu verweisen, die auf

den besonderen und altersgemäßen Schulungsbedarf von Jugendlichen einget. Die Handreichung sieht u.a. vor, dass der Teamvertrag der Evangelischen Jugend Hannovers, das notwendige Rollenverständnis von Teamenden, eine Sensibilisierung für Nähe und Distanz sowie das Wissen um Ansprechpersonen notwendige Pflichtbausteine umfasst.

Wo die Teilnahme an einer altersgemäßen Schulung (z.B. im Rahmen von Juleica) nicht möglich ist, kommt den Leitungspersonen der entsprechenden Maßnahmen eine besondere Verantwortung zu. So sollen z.B. in einer gesonderten Schulung die o.g. Themen der Pflichtbausteine besprochen werden. Den Mitarbeitenden soll das Schutzkonzept der Gemeinde sowie der Teamvertrag der Evangelischen Jugend (oder eine andere dem Schutzkonzept entsprechende Selbstverpflichtung) erklärt werden. Der Teamvertrag (bzw. die alternative Selbstverpflichtung) muss von den Mitarbeitenden unterzeichnet werden.

7) Schulungspflicht in der Arbeit mit Senior*innen

Sexualisierte Gewalt kennt keine Altersgrenze. Gleichwohl haben gerade auch ältere Menschen besondere Bedürfnisse und Anforderungen. Ihr Erfahrungshorizont unterscheidet sich von dem jüngerer Generationen. Viele sind mit anderen Wertmaßstäben im Blick auf Geschlechtergerechtigkeit und im Umgang mit Sexualität aufgewachsen, als sie heute üblich oder akzeptabel sind. Auch Mitarbeitende in der Seniorenarbeit sind auf die Bedeutung der Schulungspflicht hinzuweisen. Es sollte geprüft werden, in welchem Maße oder Format ihnen die Teilnahme an einer Schulung ermöglicht oder zumindest erleichtert werden kann.

8) Anerkennung von Schulungen aus anderen Zusammenhängen

Gelegentlich verweisen Mitarbeitende auf eine entsprechende Schulung z.B. im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit (häufig bei pädagogischen oder medizinischen Berufen). Trotzdem gilt: Diese kann eine landeskirchliche Schulung nicht pauschal ersetzen. Obwohl die externen Schulungen oftmals sehr gut sind, fehlen meist die kirchenspezifischen Inhalte. Auch sind die landeskirchlichen Grundschulungen auf die EKD-weiten Standards abgestimmt.

Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass sich ein*e landeskirchlich ausgebildete*r Multiplikator*in in einem Kirchenkreis die Inhalte der besuchten externen Schulung anschaut, die fehlenden Inhalte in einem kürzeren Format ergänzend schult und dann die Teilnahmebestätigung ausstellt.

9) Kontrolle und Dokumentation

Die Umsetzungsverantwortung in den Gemeinden vor Ort liegt bei den Kirchenvorständen. Sie beginnt mit der Verankerung des Schulungskonzepts im oder ergänzend zum Schutzkonzept der Gemeinde. Die Rundverfügung schreibt Gemeinden nicht vor, wie sie das Ziel der Schulung aller ehrenamtlich Mitarbeitenden am besten erreichen und wie sie dies dokumentieren und

kontrollieren. Dies sollte auf eine angemessene Weise und mit möglichst wenig Verwaltungsaufwand erfolgen (z.B. indem Kopien der Teilnahmebescheinigungen im Pfarramt gesammelt hinterlegt werden). Im Rahmen einer Visitation soll ein Thema sein, ob das vorhandene Schulungskonzept umgesetzt werden konnte und wo ggf. nachgebessert werden muss.

Bei Rückfragen:

Dr. Martin Hauger, Persönlicher Referent des Präsidenten im Landeskirchenamt

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Lehmann

Verteiler:

Kirchenvorstände und Kapellenvorstände
Gesamtkirchenvorstände der Gesamtkirchengemeinden
Verbandsvorstände der Kirchengemeindeverbände
Kirchenkreisvorstände
Vorstände der Kirchenkreisverbände
Kirchenämter
Vorsitzende der Kirchenkreissynoden
Büros der Regionalbischöfinnen und Regionalbischöfe
Rechnungsprüfungsamt
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
Selbstständige und unselbstständige Einrichtungen der Landeskirche