

Anlage 2 Stand 01.07.2024

Arbeitsfeldspezifische Standards für den Bereich Kirchenmusik

Der [Verhaltenskodex der EKBO](#) gilt für alle Arbeitsbereiche der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO). Ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende und Leitende sind verpflichtet, einen achtsamen Umgang zu fördern. Sie signalisieren, dass sie auf ihr Verhalten angesprochen werden können. Zudem sollen sie die Anregungen und Forderungen aller zur Förderung eines grenzachtenden Umgangs in die kirchlichen Bezüge einbringen.

Für den Arbeitsbereich Kirchenmusik wurden zusätzlich die nachfolgenden arbeitsfeldspezifischen Standards entwickelt. Sie beschreiben zum einen spezifische Situationen im kirchenmusikalischen Kontext und gelten gleichermaßen für hauptberuflich, nebenberuflich, ehrenamtlich oder auf Honorarbasis Mitarbeitende, die in der Leitung oder Begleitung kirchenmusikalischer Angebote (z. B. auch mitarbeitende Eltern oder Minderjährige, z. B. Teamer:innen, Stimmprobenleitende) tätig sind. Zum anderen wurden Präventionsmaßnahmen, verantwortliche Personen und Ansprechpersonen im Bereich der kirchenmusikalischen Arbeit der EKBO festgelegt.

Begriffsbestimmungen für die nachfolgenden arbeitsfeldspezifischen Standards

Die Bezeichnung „Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen“ umfasst sowohl minderjährige als auch volljährige Personen.

Der Begriff „Mitarbeitende“ umfasst im Folgenden alle in den Abschnitten 3, 4 und 7 des Rahmenschutzkonzeptes Kirchenmusik genannten Personen.

Themenfelder und Situationen

Diese arbeitsfeldspezifischen Standards betreffen folgende Themenfelder und Situationen:

1. [Gestaltung von Nähe und Distanz](#)
2. [Angemessenheit von Körperkontakt](#)
3. [Beachtung der Intimsphäre](#)
4. [Verhalten auf Lehrgängen, Freizeiten und Reisen mit minderjährigen Personen](#)
5. [Sprache und Wortwahl](#)
6. [Medien und Soziale Netzwerke](#)
7. [Umgang mit Belohnungen und Geschenken, gesonderter Förderung und disziplinierenden Maßnahmen](#)
8. [Weitere Situationen im kirchenmusikalischen Kontext](#)
9. [Kommunikation zu den Zielgruppen](#)
10. [Umgang mit den unter 1.-9. beschriebenen arbeitsfeldspezifischen Standards](#)

Konkrete Vorgaben für die Themenfelder und Situationen

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

Die kirchenmusikalische Arbeit, insbesondere mit Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen, erfordert ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen.

- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen, geachtet und nicht abwertend kommentiert.
- Alles, was Mitarbeitende sagen oder tun, darf weitererzählt werden, es sei denn, es handelt sich um datengeschützte Informationen über Dritte.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, angemessene Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen, Personalgesprächen oder Supervision. Die Ansprechpersonen in Kirchenkreisen u.a. Einrichtungen stehen hierzu zur gemeinsamen Reflexion und Beratung von Einzelsituationen zur Verfügung.
- Grenzverletzungen, die aus Versehen geschehen, werden grundsätzlich thematisiert und nicht übergangen. Die kreiskirchlichen Ansprechpersonen bzw. die Kolleg:innen der Arbeitsstelle für Kirchenmusik beraten dazu. Im Wiederholungsfall handelt es sich um übergriffiges Verhalten. Spätestens dann muss eine Beratung mit den im Schutzkonzept genannten Ansprechpersonen erfolgen. Die weitere Intervention erfolgt entsprechend der Interventionspläne der EKBO.
- Erleben Mitarbeitende selbst Grenzverletzungen durch Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen, wird das Team oder die/der Dienstvorgesetzte informiert. Es wird empfohlen, eine Fachberatungsstelle hinzuzuziehen, um sich über das weitere Vorgehen beraten zu lassen. Genauso sind Mitarbeitende angehalten, Grenzverletzungen durch ihre Vorgesetzten bei der zuständigen Ansprechperson für die Prävention sexualisierter Gewalt zu beraten oder im Fall von (sexuellen) Übergriffen oder strafrechtlichen Formen von Gewalt zu melden.
- Übernachtungen von Personen in Abhängigkeitsverhältnissen in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden sind untersagt.
- Exklusive oder vom sozialen Umfeld isolierende Freundschaften von Mitarbeitenden mit einzelnen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sind verboten.
- Für Mitarbeitende gilt das Abstinenz- und Abstandsgebot. Falls sich ein Liebesverhältnis zu einer Person im Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis anbahnt, muss damit transparent gegenüber dem/der Vorgesetzten umgegangen und eine Lösung gefunden werden (z.B. indem das Abhängigkeitsverhältnis aufgelöst wird.)

Abweichungen von einer Regel sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich. Transparentes Handeln und die Zustimmung der Vorgesetzten, Verantwortlichen und der Sorgeberechtigten (soweit Minderjährige betroffen sind) sind Voraussetzung.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

- Körperkontakt muss dem jeweiligen Kontext angemessen, achtsam und altersgerecht sein. Er setzt die freie und erklärte Zustimmung der jeweiligen Person voraus, deren erfragter Wille ausnahmslos respektiert wird.
- Der Wunsch nach Nähe und Körperkontakt geht nur von der Person im Abhängigkeitsverhältnis aus. Auch die Grenzempfindungen von Mitarbeitenden werden respektiert.

- Körperkontakt zum Zweck der Versorgung (z. B. auf einer Kinderchorfahrt o.ä.) oder des Trostes bedarf besonderer Aufmerksamkeit und sollte nach Möglichkeit und (Pflege-)Bedarf mit den Sorgeberechtigten vereinbart werden.
- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind verboten.

3. Beachtung der Intimsphäre

Die Intimsphäre ist der ganz persönliche Lebensbereich eines Menschen. Teil der Intimsphäre sind unter anderem Übernachtungszimmer oder persönliche Umkleieräume. Ebenso sind alle persönlichen Angelegenheiten außerhalb der musikalischen Arbeit, Gedanken und Gefühle Teil der Intimsphäre. All dies ist zu achten und zu schützen.

- Grundsätzlich gilt, dass Teilnehmende und auch Leitende die Gelegenheit haben, im Vorfeld oder während einer Veranstaltung, ihre Bedürfnisse bezogen auf die Wahrung ihrer Intimsphäre zu äußern. Es werden situationsbezogen Lösungen gesucht bzw. im ersten Schritt das die Intimsphäre verletzende Verhalten unterlassen.
- Gemeinsames Umkleiden von Mitarbeitenden zusammen mit Minderjährigen in einem Raum (z. B. vor oder nach Konzerten) ist verboten. Das Schamgefühl von Teilnehmenden ist zu respektieren. Nach Möglichkeit soll die Leitungsperson nicht an den Umkleidesituationen teilnehmen.
- Vor und nach Auftritten sollen getrenntgeschlechtliche Umkleieräume organisiert werden. Zum Umgang mit diversen Personen siehe Punkt 4.
- Gemeinsame Körperpflege mit Personen in Abhängigkeitsverhältnissen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist verboten.
- Niemand darf beim Umziehen, Duschen oder unbekleidet beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden. Diesbezügliche Einwilligungen dürfen nicht beachtet werden.

4. Verhalten auf Lehrgängen, Freizeiten und Reisen mit minderjährigen Personen

Mehrtägige Freizeiten und Lehrgänge mit Übernachtungen sind grundsätzlich sinnvoll und wünschenswert, stellen jedoch eine besondere Herausforderung dar.

- Übernachtungen im gleichen Raum mit minderjährigen Personen sind den Mitarbeitenden verboten.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, ist neben der Leitungsperson mindestens eine weitere verantwortliche Begleitperson verpflichtend. Außerdem wird gewährleistet, dass je nach Altersstruktur der Teilnehmenden pro 5-9 minderjährige Teilnehmende eine Begleitperson ab 16 Jahren zur Verfügung steht.
- Es wird dringend empfohlen, dass alle Betreuer:innen jeweils auf dem Niveau der Jugendleiter:innen-Card (Juleica) qualifiziert sind. Alle anderen Anforderungen durch das Rahmenschutzkonzept und das Schutzkonzept des Veranstalters müssen erfüllt sein.
- Auf eine ausgewogene Geschlechterzusammensetzung der Begleitpersonen in Bezug auf die zu betreuende Gruppe ist zu achten.
- Wenn die Unterbringung keine Zimmer mit Sanitäreinrichtungen zur Verfügung stellen kann, wird für getrenntgeschlechtliche Waschräume gesorgt. Unterkünfte mit Gemeinschaftsduschen sollen vermieden werden.
- Wenn bei Freizeiten ein Übernachtungsraum betreten werden muss, z. B. im Rahmen der Aufsichtspflicht, einer medizinischen Notwendigkeit oder einem Notfall, sollen

Aufsichtspersonen den Raum nur nach Ankündigung (Anklopfen und lautes Rufen) und nicht allein betreten.

- Mit divers geschlechtlichen Personen gibt es einen sensiblen Umgang. Es wird mit diesen bzw. auch mit den Sorgeberechtigten nach einer guten Lösung für Schlafen, Aufsichts- / Ansprechperson und Sanitäranlagen gesucht.

Sind diese Rahmenbedingungen in der Praxis nicht umsetzbar, z. B. wenn die Räumlichkeiten ein geschlechtsgetrenntes Schlafen bzw. getrennte Schlafmöglichkeiten für Mitarbeitende nicht ermöglichen, ist, wie auch bei anderen Abweichungen, Transparenz und die Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten und der Sorgeberechtigten Voraussetzung.

5. Sprache und Wortwahl

Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation soll durch Wertschätzung und Respekt geprägt sein, um Verletzungen und Demütigungen des Gegenübers zu vermeiden. Sie soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und ihren Bedürfnissen angepasst sein.

- Sprachliche Grenzverletzungen sind verboten und werden ggf. unterbunden. Dazu gehören z. B. diskriminierende Schimpfwörter, abfällige Bemerkungen, Bloßstellungen oder sexualisierte Äußerungen.
- Mitarbeitende verwenden keine Kosenamen und abwertenden „Spitznamen“. Die Person selbst kann die Verwendung eines anderen Namens und auch die Zuordnung des zu verwendenden Pronomens bestimmen.

6. Medien und Soziale Netzwerke

Die Nutzung von Medien und Sozialen Netzwerken erfordert Kompetenz und sensiblen Umgang.

- Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll, sensibel und altersadäquat zu erfolgen.
- Medien mit pornografischen, diskriminierenden, gewaltverherrlichenden oder extremistischen Inhalten sind verboten.
- Berufliche Mitarbeiter:innen sollen in Messengerdiensten im Kontakt mit ihren Zielgruppen dienstliche Accounts verwenden. Dafür sollen dienstliche Geräte zur Verfügung gestellt werden.
Wenn ein Messengerdienst eine Telefonnummer freigibt, muss das im Falle von Kindern und Jugendlichen mit den Sorgeberechtigten abgesprochen werden. Menschen dürfen nicht bedrängt werden, ihre Mobilfunknummern preiszugeben, um zur Gruppe zu gehören.
- Alle Mitarbeitenden sollen in Kontakt mit Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen dienstliche social media Accounts verwenden, z.B. als Konto eines Chores oder mit dem Namen der Gruppe. Dienstliche und private Nutzung sind zu trennen. Auch für Postings in privaten Accounts, die von Menschen in dienstlichen Verhältnissen eingesehen werden können, gelten die Maßstäbe des Verhaltenskodex.
- Mitarbeitende sind verpflichtet, auch im Bereich Medien und Soziale Netzwerke aktiv gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing vorzugehen.
- Gesetzliche Bestimmungen und kirchliche Vorgaben zum Datenschutz, zur Fotofreigabe und zur Einhaltung der Persönlichkeitsrechte müssen eingehalten werden.

Einverständniserklärungen von Teilnehmenden und bei Teilnehmenden unter 18 Jahren ebenso von ihren Sorgeberechtigten sind einzuholen.

7. Umgang mit Belohnungen und Geschenken, gesonderter Förderung und disziplinierenden Maßnahmen

Der Umgang mit Belohnungen, Geschenken und mit Leistungsanforderungen ist reflektiert und in jedem Fall transparent zu handhaben.

- Exklusive Geschenke an einzelne Personen können emotionale Abhängigkeit fördern. Belohnungen, Geschenke und finanzielle Zuwendungen von Mitarbeitenden an einzelne Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen ohne sachliche Begründung haben zu unterbleiben.
- Bevorzugungen einzelner Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen ohne sachliche Begründung sind verboten. Die gesonderte Förderung von einzelnen Teilnehmenden der kirchenmusikalischen Arbeit muss transparent gemacht werden.
- Teilnehmenden und auch ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die bezogen auf das kirchenmusikalische Angebot unter Leistungsdruck zu stehen scheinen oder die psychisch belastet wirken, ist ein reflektierendes Gespräch anzubieten, in dem bezogen auf die kirchenmusikalische Mitwirkung nach Lösungen gesucht wird und/oder andere Hilfsangebote erschlossen werden.
- Disziplinierende Maßnahmen dürfen die persönlichen Grenzen nicht überschreiten. Sie müssen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen und angemessen und für die Betroffenen nachvollziehbar sein.
- Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist verboten. Diesbezügliche Einwilligungen dürfen nicht beachtet werden.
- Wenn zusätzliche Proben angesetzt werden, andere Probenorte gewählt werden oder die Nichtteilnahme an Proben zum Ausschluss von einer Veranstaltung oder Gruppe führt, muss dies reflektiert, abgewogen und transparent gemacht werden. Die vorgesetzte Person muss Regelungen zustimmen, die Gruppenmitglieder ausschließen.
- Beschämende oder bloßstellende Maßnahmen sind verboten.
- Aktionen, die mit körperlichen oder psychischen Risiken verbunden sind (z. B. Mutproben, Initiationsriten), sind verboten. Diesbezügliche Einwilligungen dürfen nicht beachtet werden.

8. Weitere besondere Situationen im kirchenmusikalischen Kontext

- Einzelsituationen (z. B. Einzelunterricht, Einzelgespräche, Übungseinheiten usw.) sind nur in geeigneten Räumlichkeiten erlaubt. Geeignet sind diese, wenn sie von außen frei zugänglich, während des Unterrichts nicht verschlossen und ausreichend beleuchtet sind.
- Wenn ein Raumwechsel notwendig ist, muss dies transparent und so früh wie möglich kommuniziert werden.
- Körperberührungen aus pädagogisch benennbaren Gründen werden äußerst zurückhaltend und nie ohne die jederzeit widerrufbare Zustimmung der zu unterrichtenden Person eingesetzt.
In der Regel sind sie ganz zu vermeiden. Es sollen andere Methoden – ohne Berührung – genutzt werden, um das didaktische Ziel zu erreichen.
- Im Orgelunterricht wird darauf geachtet, dass nur jeweils eine Person auf der Orgelbank sitzt.
- Unterricht findet nicht in Privaträumen der Lehrkraft statt.

- Unterrichtsmethoden, (Aufwärm-) Übungen, Spiele und Aktionen werden erklärt und transparent gemacht und sind so zu gestalten, dass sie grenzwahrend sind und keine Angst machen. Die Teilnahme daran ist jederzeit freiwillig.
- Beschämende oder bloßstellende Maßnahmen (z. B. ungewolltes alleiniges Vorsingen, Erniedrigung im Zusammenhang mit der persönlichen Leistung) sind verboten.
- Sorgeberechtigte können unangemeldet Unterrichtsveranstaltungen und Proben aufsuchen.
- Entscheidungsprozesse über Besetzungsfragen (z.B. Chorsoli, Rollen im Singspiel, Musical o.ä., Stimmverteilung) werden nach musikalischen Kriterien und transparent gestaltet und sensibel kommuniziert.
- Wenn Musikstücke Texte beinhalten, die grenzüberschreitendes Verhalten zum Gegenstand haben oder ausdrücken können, wird mit den Ausführenden diskutiert, ob eine Aufführung vertretbar ist oder nicht. Kommt es zu der Aufführung, wird das Stück ggf. durch erläuternde Hinweise (z.B. in einem Programmheft) kommentiert.

9. Kommunikation mit den Zielgruppen

Mit den Gruppen sollen diese Standards und Regeln in regelmäßigen Abständen thematisiert werden. Gruppenmitglieder werden außerdem angehalten, einen achtsamen und grenzwahrenden Umgang miteinander anzustreben. Relevante Beobachtungen innerhalb der Gruppe sollen der Leitung mitgeteilt werden.

10. Umgang mit diesen Regeln:

Besteht Auslegungs- oder ein anderer Beratungsbedarf in Bezug auf die oben genannten Regeln, ist Rücksprache mit der kirchenmusikalischen Fachberatung, z.B. Kreiskantor:in bzw. der im jeweiligen Schutzkonzept benannten Ansprechperson für die Präventionsarbeit zu halten.

Sind einzelne Rahmenbedingungen in der Praxis nicht umsetzbar, z. B. dass Kirchen aus Sicherheitsgründen verschlossen sein müssen,

- ist dies mit den Menschen der betroffenen Gruppe zu besprechen.
- erfordert dies zusätzlich bei Minderjährigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten.
- wird die Situation der verantwortlichen Leitung vor Ort mitgeteilt. Diese bekommt so die Möglichkeit, den Umstand in ihre Risikoanalyse aufzunehmen und Abhilfe zu schaffen.

Jegliche Abweichungen von den Standards dieses Schutzkonzeptes sind mit der/m Dienstvorgesetzten bzw. mit der Person, die die oder den betreffende:n Mitarbeiter:in in die Tätigkeit eingesetzt hat, abzustimmen und transparent zu kommunizieren.

Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex oder der Nichteinhaltung anderer Vorgaben aus dem jeweils geltenden Schutzkonzept sowie der arbeitsfeldspezifischen Standards der Kirchenmusik

Es gelten die Regelungen des Abschnitts 9 des Rahmenschutzkonzeptes Kirchenmusik