

# Konzept für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Rahmenschutzkonzept für die Kirchenmusik der Evangelischen Kirche  
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz EKBO

## Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	4
2	Unsere Ziele mit dem Konzept/ Grundsätzliches	4
2.1	Anlass und Ziele	4
2.2	Definition sexualisierter Gewalt	5
2.2.1	Grenzverletzungen	5
2.2.2	Sexuelle Übergriffe	5
2.2.3	Strafrechtlich relevante Formen der sexualisierten Gewalt	5
2.2.4	Begriffsbestimmung aus dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	5
3	Geltungsbereich	6
3.1	Schnittstelle zu den Schutzkonzepten der Kirchenkreise	6
3.2	Schnittstelle zur Universität der Künste Berlin (UdK)	7
3.3	Schnittstellen zu weiteren kirchlichen Einrichtungen	7
4	Potential- und Risikoanalyse	7
5	Verhaltenskodex der EKBO	9
6	Arbeitsfeldspezifische Standards der Kirchenmusik der EKBO	10
7	Verantwortung für Mitarbeitende wahrnehmen	10
7.1	Die Personalverantwortung ausübende oder bei ihr mitwirkende Gremien und Mitarbeitende	10
7.1.1	Im landeskirchlichen Bereich der EKBO	10
7.1.2	Im Bereich der Kirchenkreise	10
7.1.3	Im Bereich der Gemeinden	10
7.2	Personalgewinnung	11
7.3	Einstellungsverfahren und Arbeitsvertragsgestaltung	11
7.3.1	Gestaltung der Einstellungsgespräche	11
7.3.2	Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis	11
7.3.3	Selbstverpflichtung zum Verhaltenskodex	11
7.3.4	Vertragsgestaltung	12

7.4	Begleitung und Entwicklung	12
7.5	Regelungen für Honorarkräfte	12
7.6	Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen	12
7.6.1	Gewinnung von Ehrenamtlichen	12
7.6.2	Ehrenamtsvereinbarung	12
7.6.3	Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis	13
7.6.4	Begleitung, Entwicklung, Abschied	13
7.6.5	Verantwortliche Personen	13
8	Schulungen & Fortbildungen	14
8.1	Standards für die Schulungen	14
8.2	Verantwortung für die Bereitstellung der Schulungen	14
8.2.1	Sicherung der Qualität und der Umsetzung	14
9	Intervention – Was tun bei Vorfällen?	14
9.1	Zielbeschreibung	14
9.2	„Plan für alle“ – erste Anlaufstelle sein	15
9.3	Interventionspläne der EKBO	15
9.4	Interventionsteams	15
9.4.1	Arbeitsstelle für Kirchenmusik	15
9.4.2	Rolle der Arbeitsstelle für Kirchenmusik in anderen Interventionsteams	16
10	Meldepflicht und Ansprechpersonen	16
10.1	Meldepflicht	16
10.2	Ansprechpersonen auf Ebene der Landeskirche	16
10.3	Ansprechpersonen	17
10.3.1	für die Arbeitsstelle für Kirchenmusik	17
	Ansprechpersonen für die Arbeitsstelle für Kirchenmusik sind alternativ	17
	LPW Christian Syperck, lpw-nordwest@ekbo.de weitere Kontaktdaten siehe <a href="https://www.kirchenmusik-ekbo.de/ueber-uns.html">https://www.kirchenmusik-ekbo.de/ueber-uns.html</a>	17
	KMD Günter Brick, ausbildung.kirchenmusik@ekbo.de	17
10.3.2	Ansprechpersonen in den Kirchenkreisen und Einrichtungen	17
10.3.3	Externe Ansprechstellen und Hilfsmöglichkeiten	17
11	Partizipative Weiterentwicklung des Konzepts und Präventionsarbeit	18
11.1	Sonstige Beschwerden	18
12	Öffentlichkeitsarbeit	18
12.1	Interne Öffentlichkeitsarbeit bezogen auf die Mitarbeiter:innen	18
12.2	Öffentlichkeitsarbeit bezogen auf die Zielgruppen der Arbeit	18
12.3	Externe Öffentlichkeitsarbeit bezogen auf einen Interventionsfall	18

13	Gültigkeitszeitraum dieses Schutzkonzeptes und Überarbeitung _____	19
14	Anlagen / Übersichtsliste der weiterführenden Materialien _____	19
15	KONTAKT/ Verantwortlich für das Konzept _____	19

# 1 Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde im Zeitraum von März 2023 bis Mai 2024 von einer Arbeitsgruppe aus dem Bereich Kirchenmusik zusammen mit Frau Silke Hansen aus dem Amt für kirchliche Dienste erarbeitet.

Zu dieser Arbeitsgruppe gehörten:

- Kirchenmusikdirektor Günter Brick
- Landesposaunenwart Michael Dallmann
- Landeskirchenmusikdirektor Gunter Kennel
- Landesposaunenwartin Elisabeth Matthiesen
- Kreiskantor Christian Ohly
- Landessingwartin Almut Stümke
- Landesposaunenwart Christian Syperek

Das Schutzkonzept wurde im März 2024 im Konvent der Kreiskantor:innen diskutiert und weiterentwickelt.

Das Kuratorium der Arbeitsstelle für Kirchenmusik hat sich das Schutzkonzept in seiner Sitzung am 17. September 2024 zu eigen gemacht und für die Arbeitsstelle für Kirchenmusik beschlossen.

## 2 Unsere Ziele mit dem Konzept/ Grundsätzliches

### 2.1 Anlass und Ziele

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen verfolgen ein konkretes Ziel: Eine Kultur der Achtsamkeit und des achtsamen Umgangs aller miteinander bei allen kirchenmusikalischen Angeboten in der EKBO. Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden. Gleichzeitig möchten wir als kompetente Ansprechpartner:innen unseren Beitrag leisten, wenn sich Menschen an uns wenden.

So enthält der Verhaltenskodex der EKBO (siehe Kapitel 5) Verhaltensmaßstäbe, die auch auf den Schutz vor anderen Formen der Gewalt und Diskriminierung zielen und einen achtsamen Umgang miteinander fördern.

Durch dieses Rahmenschutzkonzept legen wir fest, welche Regeln und Qualitätsmaßstäbe in allen Bereichen der Kirchenmusik der EKBO gelten sollen. Das Rahmenschutzkonzept der Kirchenmusik enthält:

- die grundsätzlichen Vorgaben durch das [Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt](#) der EKBO vom 23. Oktober 2020 und die [Rechtsverordnung über das Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz](#) vom 18. Februar 2022 und deren Umsetzung

sowie

- kirchenmusikalisch spezifische Vorgaben, Handlungsempfehlungen, vor allem bezogen auf den Verhaltenskodex (sogenannte „arbeitsfeldspezifische Standards“).

## **2.2 Definition sexualisierter Gewalt**

Dieses Rahmenschutzkonzept folgt der Definition aus dem [Schulungskonzept hinschauen-helfen-handeln der EKD](#) (vgl. Rechtsverordnung der EKBO): Sexualisierte Gewalt kann in verschiedenen Formen geschehen. Wir unterscheiden drei Dimensionen von sexualisierter Gewalt:

- Grenzverletzungen
- sexuelle Übergriffe
- strafrechtlich relevante Formen der sexualisierten Gewalt.

### **2.2.1 Grenzverletzungen**

Grenzverletzung treten einmalig oder gelegentlich auf.

Es handelt sich um eine fachliche oder persönliche Unfähigkeit/Unachtsamkeit der Mitarbeitenden bzw. des/der Verursacher:in der Gewalt.

Grenzverletzungen geschehen oft unbeabsichtigt.

Jedoch: Jede Form der sexualisierten Gewalt beginnt mit einer Grenzverletzung.

Mögliche Ursachen sind:

- Mangel an eindeutigen Normen und Regeln für die Arbeit und in der kirchlichen Einrichtung
- Fehlende Sensibilität der Mitarbeitenden bzw. des/der Verursacher:in der Gewalt

### **2.2.2 Sexuelle Übergriffe**

Sexuelle Übergriffe geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt.

Es werden bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln und/oder fachliche Standards missachtet.

Sexuelle Übergriffe werden als gezielte Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs i. S. d. StGB oder des Machtmissbrauchs genutzt.

Widerstände betroffener Personen werden übergangen.

### **2.2.3 Strafrechtlich relevante Formen der sexualisierten Gewalt**

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im Dreizehnten Abschnitt des StGB geregelt (§§174 StGB ff.).

Strafrechtlich relevant können Handlungen mit und ohne Körperkontakt sein.

### **2.2.4 Begriffsbestimmung aus dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

Siehe: <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147/search/262#>

§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

1. Nach diesem Kirchengesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn der/die Täter:in für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs und § 201a Abs. 3 oder §§ 232 bis 233 a des Strafgesetzbuchs in der jeweils geltenden Fassung immer gegeben.

2. Sexualisierte Gewalt im Sinne des Absatzes 1 gegenüber Minderjährigen liegt insbesondere vor, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der/dem Täter:in bestehende fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können, so dass diese grundsätzlich als sexualisierte Gewalt anzusehen sind.
3. Sexualisierte Gewalt im Sinne des Absatzes 1 gegenüber Volljährigen liegt insbesondere vor, wenn die Person aufgrund ihres körperlichen oder psychischen Zustandes in der Bildung oder Äußerung ihres Willens erheblich eingeschränkt ist.
4. Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist insbesondere gegenüber beruflichen und ehrenamtlichen Betreuungspersonen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag entgegenzutreten.

### **3 Geltungsbereich**

Das Rahmenschutzkonzept für den Bereich Kirchenmusik der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) ist verbindlich für die in den Abschnitten 4 und 7 näher beschriebenen landeskirchlichen Mitarbeiter:innen der Kirchenmusik und landeskirchlich verantworteten Veranstaltungen.

#### **3.1 Schnittstelle zu den Schutzkonzepten der Kirchenkreise**

Die Kirchenkreise der EKBO und deren Einrichtungen haben eigene Schutzkonzepte entwickelt. Kirchenmusikalische Angebote der Gemeinden und Kirchenkreise fallen zunächst grundsätzlich unter die Bearbeitungsmaßstäbe des Schutzkonzeptes des jeweiligen Kirchenkreises.

In diesem Rahmenschutzkonzept der Kirchenmusik der EKBO werden zusätzliche arbeitsfeldspezifische Qualitäts- und Handlungsmaßstäbe festgelegt. Diese sollen die Arbeit vor Ort unterstützen.

Gleichzeitig nimmt der Arbeitsbereich Kirchenmusik der EKBO seine Verantwortung wahr, indem er

- ansprechbar ist, wenn teilnehmende Personen oder Mitarbeitende eine Beratung im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt wünschen,
- ansprechbar ist, wenn teilnehmende Personen oder Mitarbeitende eine Meldung bezogen auf sexualisierte Gewalt machen möchten und
- die Umsetzung der Qualitätsmaßstäbe aus dem Bereich der Personalverantwortung bei den Kirchenkreisen in angemessenen Zeitabständen über den Konvent der Kreiskantor:innen abfragt.

Die Funktion der ersten Ansprechperson für Menschen, die sexualisierte Gewalt in den kirchenmusikalischen Bezügen (mit)erlebt haben, verbleibt bei den kreiskirchlichen Ansprechpersonen.

Wenn ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt vermutet wird, erfolgt nach den Interventionsplänen der EKBO eine Meldung an die/den landeskirchliche Beauftragte/n für den Umgang mit sexualisierter Gewalt. Der/die Beauftragte zieht für den Bereich Kirchenmusik eine zuständige Person aus dem Konsistorium oder den/die LKMD beratend und/oder zur Ausübung von dienstaufsichtlichen Maßnahmen hinzu.

Auch kirchenmusikbezogene Vereine vor Ort sollten in den Schutzkonzepten der Kirchenkreise und in den Risikoanalysen und Maßnahmen der Gemeinden Berücksichtigung finden. Kooperationsvereinbarungen in Hinblick auf die Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt werden dringend empfohlen.

### **3.2 Schnittstelle zur Universität der Künste Berlin (UdK)**

Das C-Seminar der EKBO ist institutionell in die Strukturen der Universität der Künste Berlin eingebunden und steht in gemeinsamer Trägerschaft. Es gelten sowohl die Schutzkonzepte der UdK als auch der EKBO mit den jeweils spezifischen Regelungen. Die Konzepte der UdK finden sich unter [https://www.udk-berlin.de/fileadmin/2\\_dezentral/FR\\_Gleichstellungspolitik/Gleichstellungsstrategie/Richtlinie\\_sex.\\_Diskriminierung\\_Belaestigung\\_Gewalt\\_1\\_AEnd\\_04-05-22.pdf](https://www.udk-berlin.de/fileadmin/2_dezentral/FR_Gleichstellungspolitik/Gleichstellungsstrategie/Richtlinie_sex._Diskriminierung_Belaestigung_Gewalt_1_AEnd_04-05-22.pdf)

### **3.3 Schnittstellen zu weiteren kirchlichen Einrichtungen**

Rechtlich selbständigen Einrichtungen, die nicht in die Trägerschaft der Landeskirche oder eines Kirchenkreises fallen bzw. in deren Rechtsstrukturen eingebunden sind (wie z.B. Stiftungen), wird, soweit sie kirchenmusikalische Angebote bereithalten, ein eigenes institutionelles Schutzkonzept empfohlen, das den hier entwickelten Standards folgt. Bis zur Erstellung eines solchen Schutzkonzeptes sollen die hier entwickelten Regelungen zur Anwendung kommen.

## **4 Potential- und Risikoanalyse**

Die Potential- und Risikoanalyse dient dazu, die Risiken abzuwägen und festzustellen, ob genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde, um Mitarbeitende und Veranstaltungsteilnehmer:innen vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Den folgenden Ausführungen liegt eine aktuelle Analyse, differenziert nach den Arbeitsbereichen der Arbeitsstelle für Kirchenmusik (Stand: Frühjahr 2024) zugrunde. Diese wird inklusive der notwendigen Maßnahmen und deren Umsetzungsstrategie in Anlage 1 dokumentiert.

Eine Aktualisierung der Analyse und der daraus notwendig werdenden Maßnahmen erfolgt anlassbezogen zeitnah bzw. spätestens nach 3 Jahren. Werden durch die Praxis oder Forschung weitere Risiken bekannt, erfolgt die Ergänzung der Risikoanalyse und die Bewertung eventuell notwendiger Maßnahmen innerhalb von zwei Monaten. Es wird schriftlich festgehalten, bis wann welche Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Die Verantwortung für die Aktualisierung der Potential- und Risikoanalyse liegt beim Kuratorium der Arbeitsstelle für Kirchenmusik.

## **4.1 Personeller Geltungsbereich**

Die Arbeitsstelle für Kirchenmusik arbeitet aktuell mit drei verschiedenen Typen von Mitarbeitenden, nämlich beruflich Mitarbeitende, ehrenamtlich Mitarbeitende und Honorarkräfte. Außerdem ist sie zuständig für Lehrbeauftragte am C-Seminar der EKBO an der UdK.

Die beruflich Mitarbeitenden unterliegen den institutionellen Vorgaben und Rahmenbedingungen der EKBO als Anstellungsträger.

Ehrenamtlich in der Arbeitsstelle für Kirchenmusik Mitarbeitende sind in ihrer Tätigkeit den jeweiligen beruflichen Mitarbeitenden zugeordnet. Sie sind von diesen auf die hier dargestellten Standards zu verpflichten.

Honorarkräfte und Lehrbeauftragte werden vertraglich gebunden und sind darüber auf die Einhaltung der hier dargestellten Standards verpflichtet.

## **4.2 Gelegenheiten**

Potential und Risiko für das Auftreten der unterschiedlichen Dimensionen sexualisierter Gewalt gibt es in den Präsenzzeiten der Mitarbeitenden in der Dienststelle (Büros, Meetings, informelle Verkehrsflächen etc.). Ebenso beispielsweise bei Veranstaltungen, in Arbeitsgruppen und Gremien, bei Gottesdiensten, Feiern, Festen, Andachten, in Beratungsgesprächen mit hoher Vertraulichkeit, bei Personalgesprächen wie auch Proben, Unterrichtssituationen, bei gemeinsamen Fahrten, Tagungen oder anderen betrieblichen Unternehmungen.

Ort und Zeitdauer der Gelegenheiten sind anlassbezogen.

## **4.3 Räumliche Situation**

Besondere räumliche Gelegenheiten bieten die Gebäude, insbesondere Büros und Besprechungsräume, entlegene Räume, mehrere Etagen mit Auf- und Abgängen, Aufzüge, Dachterrassen, Untergeschosse mit Lagerräumen, Sanitärräume sowie die Tiefgarage im Evangelischen Zentrum. Analoges gilt für die räumlichen Situationen für die oben genannten Gelegenheiten.

Hinzukommen die externen Orte, an denen Veranstaltungen stattfinden, sowie digitale oder fernmündlich entstehende Räume.

Die zugehörige Potential- und Risikoanalyse für Unterricht und Veranstaltungen befindet sich im Anhang 1. Dort wird auch auf die jeweiligen räumlichen Situationen Bezug genommen.

Die Erkenntnisse aus der Potential- und Risikoanalyse sollen in die Vorgaben, in die praktische Arbeit und in die Präventionsmaßnahmen vor Ort einfließen. Auch die in diesem Rahmenschutzkonzept festgelegten Maßnahmen sind aus der Risikoanalyse des Arbeitsbereiches Kirchenmusik abgeleitet.

Vgl. Ferner:

[Handreichung Potenzial- und Risikoanalyse in den Gemeinden](#)



## 5 Verhaltenskodex der EKBO

Der [Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt \(EKBO\)](#) wurde am 20. Juli 2022 in veränderter Fassung von der Kirchenleitung beschlossen. Er dient der Vergewisserung über die Verhaltensmaßstäbe, die in der EKBO gelten. Er soll als „Herzstück der Präventionsarbeit“ Gesprächsanlass und -grundlage für gemeinsames Lernen und Feedback sein. Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeiter\*innen und allen Teilnehmenden bekannt gemacht (Aushang des Plakates und Bekanntmachung auf den Webseiten, persönliche und schriftliche Thematisierung in der Teilnehmenden-, ggf. Elternkommunikation).

Die Sätze des Verhaltenskodexes lauten:

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen

Ich will die mir anvertrauten Menschen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.

Mit Nähe und Distanz umgehen

Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte individuelle Grenzempfindungen und verteidige sie.

Die Rolle als Verantwortliche:r nicht ausnutzen

Ich gehe als Mitarbeiter:in keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.

Intimsphäre respektieren

Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeitenden.

Stellung beziehen

Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren

Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen wahr, schreite ein und vertusche Grenzverletzungen nicht.

Abwertendes Verhalten abwehren

Ich verzichte auf abwertendes Verhalten gegenüber teilnehmenden und mitarbeitenden Personen auf allen Veranstaltungen und achte auch darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.

Transparenz herstellen

Situationen, in denen ich mit anderen Menschen alleine bin, mache ich transparent. Ich halte die arbeitsfeldspezifischen Standards ein und beachte die Bedürfnisse der/des anderen.

Das vorliegende Rahmenschutzkonzept legt im nachfolgenden Punkt und der zugehörigen Anlage 2 die einzuhaltenden arbeitsfeldspezifischen Standards fest.

## **6 Arbeitsfeldspezifische Standards der Kirchenmusik der EKBO**

Für den Bereich der kirchenmusikalischen Arbeit sind über den Verhaltenskodex hinaus noch weitere arbeitsfeldspezifische Standards sinnvoll, um konkrete Situationen sicherer einschätzen zu können. Diese Standards befinden sich gesammelt in der Anlage 2.

## **7 Verantwortung für Mitarbeitende wahrnehmen**

In der Kirchenmusik sind ehrenamtliche und berufliche Mitarbeitende sowie Honorarkräfte und Lehrbeauftragte tätig. Die Personalverantwortung liegt im Grundsatz bei der Person oder dem Gremium, die/ das Mitarbeitende einstellt bzw. in das Ehrenamt einsetzt. Diese werden im Folgenden aufgelistet. Die genauen Verantwortlichkeiten werden als Organigramm im Anhang 3 dargestellt.

### **7.1 Die Personalverantwortung ausübende oder bei ihr mitwirkende Gremien und Mitarbeitende**

#### **7.1.1 Im landeskirchlichen Bereich der EKBO**

Das Kuratorium der Arbeitsstelle für Kirchenmusik

Der/Die Vorsitzende des Kuratoriums der Arbeitsstelle für Kirchenmusik/Leitung Referat 2.2

Der/Die Landeskirchenmusikdirektor:in als Leiter:in der Arbeitsstelle für Kirchenmusik

Der/Die Studienleiter:in für kirchenmusikalische Aus- und Fortbildung

Der/Die Landessingwart:in

Der/Die Beauftragte für Populärmusik

Die Landesposaunenwart:innen

Der/die Projektkoordinator:in für Bläserarbeit

Ggf. weitere Mitarbeitende auf Honorarbasis o.ä.

#### **7.1.2 Im Bereich der Kirchenkreise**

Der Kreiskirchenrat

Der/Die Superintendent:in

Der/Die Kreiskantor:in

Kirchenmusiker:innen, die im Kirchenkreis angestellt sind einschließlich der

Bläserbeauftragten

Der/die Kreisposaunenwart:in

#### **7.1.3 Im Bereich der Gemeinden**

Der Gemeindegemeinderat

Die geschäftsführende Pfarrperson

Der/Die Gemeindegemeindeglieder

Kirchenmusiker:innen, die in der Gemeinde angestellt sind

In weiteren Einrichtungen, in denen kirchenmusikalische Arbeit geschieht, die durch die jeweilige Satzung oder Grundordnung festgelegten Leitungsverantwortlichen.

## **7.2 Personalgewinnung**

Bei Stellenausschreibungen bzw. Ausschreibungen von Ehrenämtern oder beim Ansprechen von potentiellen Mitarbeiter:innen ist auf das Schutzkonzept entsprechend hinzuweisen, z.B. durch folgenden Satz: „Unsere Einrichtung (Gemeinde, Kirchenkreis etc.) hat ein Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt entwickelt. Die Person, die die ausgeschriebene Aufgabe übernimmt, verpflichtet sich auf die Einhaltung dieses Schutzkonzeptes.“

## **7.3 Einstellungsverfahren und Arbeitsvertragsgestaltung**

### **7.3.1 Gestaltung der Einstellungsgespräche**

Im Gespräch wird das Schutzkonzept thematisiert und die persönliche Eignung in Bezug auf einen grenzwahrenden Umgang und die Akzeptanz der Maßstäbe des Schutzkonzeptes geprüft.

Mögliche und zulässige Fragen für Einstellungsgespräche von allen Arten von Mitarbeitenden werden den Kreiskantoraten durch die Arbeitsstelle für Kirchenmusik in geeigneter Weise über das LKI zugänglich gemacht.

### **7.3.2 Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis**

Das Kirchengesetz regelt, dass bei allen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der EKBO ausgeschlossen werden muss, dass sie wegen einer Straftat im Bereich der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung verurteilt wurden; dies gilt auch für Mitarbeitende in der Kirchenmusik. Aufgrund der sich verändernden gesetzlichen Grundlagen und Förderbedingungen in den Bundesländern empfehlen wir eine regelmäßige erneute Einsichtnahme alle 3 Jahre. Bezogen auf die Art und Weise der Einsichtnahme empfehlen wir die Qualitätsstandards zur Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse des Amtes für kirchliche Dienste der EKBO (siehe auf <https://akd-ekbo.de/praevention/materialien/>). Diese werden auch durch das Konsistorium bei Einstellungen in der Arbeitsstelle für Kirchenmusik angewandt.

### **7.3.3 Selbstverpflichtung zum Verhaltenskodex**

Für die Selbstverpflichtungserklärung für alle beruflichen Mitarbeitenden, die bereits eingestellt wurden, ist der folgende Text mit der HMAV abgestimmt.

*„Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten.  
Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.  
Ich hatte die Gelegenheit, an einer Schulung teilzunehmen und/oder Rückfragen zum Verhaltenskodex und zu den Zielen des Präventionskonzeptes zu stellen.  
Ich mache den Verhaltenskodex zu einer Grundlage meines Handelns.  
Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.  
Ich verpflichte mich, meinen Träger über die Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.“*

Vgl. siehe hier: <https://akd-ekbo.de/praevention/materialien/>

#### **7.3.4 Vertragsgestaltung**

Bei Neueinstellungen ist von der einzustellenden Stelle ein Passus im Arbeitsvertrag einzufügen, über den die mitarbeitende Person verpflichtet wird, sich mit den jeweils geltenden Konzepten zum Schutz vor sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen, insbesondere nach den Weisungen des Verhaltenskodex zu handeln und die Meldepflicht bei der landeskirchlichen Beauftragten für den Umgang mit sexualisierter Gewalt oder ggf. der kreiskirchlichen Ansprechperson umzusetzen sowie nach Aufforderung des Arbeitgebers an den verpflichtenden Schulungen teilzunehmen und regelmäßig die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis (vgl. oben 7.3.2.) zu gewähren.

#### **7.4 Begleitung und Entwicklung**

Mitarbeitendengespräche auf landeskirchlicher Ebene finden jährlich statt. Hier sind das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex zu thematisieren. Der/Die Mitarbeiter:in erhält die Gelegenheit, sich zu eigenen Erfahrungen bezogen auf den grenzwahrenden Umgang und bezogen auf Risiken zu äußern.

Der Anstellungsträger stellt die Teilnahme an verbindlichen Schulungen durch schriftliche Aufforderung sicher. Zudem bietet er weitere Gelegenheiten zur Reflexion und zum Austausch, z.B. durch eine Thematisierung in Kirchenmusikkonventen.

#### **7.5 Regelungen für Honorarkräfte**

Analog zu Abschnitt 7.3.2. sind Honorarkräfte ebenfalls - entsprechend den Regelungen für beruflich Mitarbeitende - zur Ermöglichung der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, zur Selbstverpflichtung zum Verhaltenskodex und zur Teilnahme an einer Schulung verpflichtet (siehe oben unter 7.3.4).

Bei kurzfristigen bzw. eintägigen Einsätzen ohne Betreuungsfunktion ist die Kenntnisnahme des Verhaltenskodexes und die Unterschrift unter die Selbstverpflichtungserklärung ausreichend. Dies kann auch über einen Passus im Honorarvertrag erfolgen.

#### **7.6 Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen**

In kirchenmusikalischen Angeboten werden Ehrenamtliche unterschieden, die an kirchenmusikalischen Angeboten teilnehmen und solche, die Leitungsaufgaben oder eine Tätigkeit ausüben, in denen es ihnen möglich ist, ein besonderes Vertrauensverhältnis zu Einzelpersonen aufzubauen. Die folgenden Regelungen betreffen vorwiegend die letztere Gruppe.

##### **7.6.1 Gewinnung von Ehrenamtlichen**

Bei der Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen soll ähnlich wie bei beruflichen Mitarbeiter:innen für den eigenen Beitrag zu einer gelebten Kultur der Achtsamkeit sensibilisiert werden. Alle Menschen, die sich für ein Ehrenamt interessieren und entscheiden, sollen über die Maßstäbe der geltenden Schutzkonzepte informiert werden.

##### **7.6.2 Ehrenamtsvereinbarung**

In einer Ehrenamtsvereinbarung erhalten die ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen zusammengefasst einen Überblick zu ihren Rechten und Pflichten.

Bezogen auf den grenzwahrenden Umgang und den Schutz vor Gewalt sollte die Ehrenamtsvereinbarung folgendes enthalten:

- Verhaltenskodex der EKBO mit Selbstverpflichtung
- Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes des Trägers und der arbeitsfeldspezifischen Standards der Kirchenmusik
- Beratung von grenzüberschreitenden Situationen mit der Ansprechperson als Qualitätsstandard
- Meldepflicht bei vermuteten sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch bezogen auf Kinder, Jugendliche und Erwachsene
- Meldepflicht bei vermuteter Kindeswohlgefährdung.

Bei alledem schließen wir uns den Empfehlungen aus dem Bereich Ehrenamtsmanagement an: <https://akd-ekbo.de/ehrenamt/materialarbeitshilfen/>

### **7.6.3 Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis**

Analog zu [Abschnitt 7.3.2](#) sollen auch ehrenamtliche Mitarbeiter:innen vom Grundsatz her vor ihrer Beauftragung und dann alle drei Jahre wieder Einsicht in ihr aktuelles erweitertes Führungszeugnis gewähren. Ehrenamtliche der Arbeitsstelle für Kirchenmusik oder bei landeskirchlichen Veranstaltungen erhalten durch die verantwortliche Person eine entsprechende Aufforderung. (Vgl. hierzu im Besonderen § 6 Abs. 2, Ziffer 4, Satz 2 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23.10.2020).

### **7.6.4 Begleitung, Entwicklung, Abschied**

Als Arbeitsstelle für Kirchenmusik empfehlen wir ein ausführliches Gespräch mit dem/der Ehrenamtlichen zu Beginn und zum Ende der Tätigkeit sowie jährlich ein Reflexionsgespräch. In Hinblick auf dieses Schutzkonzept soll mindestens Folgendes besprochen werden:

- Schulungen und andere Angebote zur Reflexion
- Rückmeldungen zum Schutzkonzept
- Erfahrungen mit grenzwahrendem Umgang bezogen auf die kirchenmusikalische Arbeit am Einsatzort und bezogen auf die eigene Person

### **7.6.5 Verantwortliche Personen**

In der Arbeitsstelle für Kirchenmusik ist der/die Ehrenamtliche der verantwortlichen Person des jeweiligen Projektes oder Arbeitsbereiches zugeordnet. In der Arbeitsstelle für Kirchenmusik werden Listen der Ehrenamtlichen geführt, in denen zentral erfasst wird, welche Personen aktuell ehrenamtlich tätig sind und wann welche Bereiche des Schutzkonzeptes umgesetzt wurden bzw. wieder anstehen (z.B. Gespräche, Basisschulung hinschauen-helfen-handeln, spezifische Schulungen, Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, Unterweisung in den Verhaltenskodex und das Schutzkonzept mit Selbstverpflichtungserklärung, Vorliegen einer Ehrenamtsvereinbarung).

Diese Vorgehensweise wird auch Kolleg:innen, die in den Kirchenkreisen und Gemeinden Verantwortung für Ehrenamtliche in der Kirchenmusik tragen, empfohlen.

Vgl. dazu insgesamt: <https://akd-ekbo.de/ehrenamt/>

## 8 Schulungen & Fortbildungen

### 8.1 Standards für die Schulungen

Es gelten die Standards des Schulungskonzeptes *hinschauen-helfen-handeln* (EKD):

<https://www.hinschauen-helfen-handeln.de/>

Allen ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter:innen soll innerhalb des ersten halben Jahres, spätestens im ersten Jahr ihrer Tätigkeit eine Basisschulung angeboten werden und von diesen besucht werden. Als Nachweis gilt die offizielle Teilnahmebescheinigung von *hinschauen-helfen-handeln*.

Es wird empfohlen, Honorarkräften, die stundenweise beschäftigt sind, eine angemessene Aufwandsentschädigung zu zahlen, wenn die Teilnahme an der 4-stündigen Basisschulung *hinschauen-helfen-handeln* verpflichtend ist (Bsp. Lehrbeauftragte C-Seminar).

### 8.2 Verantwortung für die Bereitstellung der Schulungen

Die Arbeitsstelle für Kirchenmusik qualifiziert mindestens zwei Mitarbeiter:innen zu Multiplikator:innen von *hinschauen-helfen-handeln*. Sie organisiert, ergänzend zu den Angeboten in den Kirchenkreisen, Basisschulungen. Diese enthalten eine kirchenmusikalisch spezifische Beschäftigung mit dem Verhaltenskodex und den arbeitsfeldspezifischen Standards der Kirchenmusik.

#### 8.2.1 Sicherung der Qualität und der Umsetzung

Die Arbeitsstelle für Kirchenmusik arbeitet eng mit den Kreiskantor:innen und den Verantwortlichen in den regionalen kirchenmusikalischen Ausbildungszentren, den kreiskirchlichen C- und D-Ausbildungen und dem C-Seminar zusammen. Alle drei Jahre fragt sie den Stand der Umsetzung des Rahmenschutzkonzeptes ab, berät die jeweiligen Verantwortlichen und entwickelt anhand der Erfahrungen und Rückmeldungen das Schutzkonzept weiter.

Vgl. dazu auch [Anlage 4](#)

## 9 Intervention – Was tun bei Vorfällen?

### 9.1 Zielbeschreibung

Wenn vermutet wird, dass Menschen von sexualisierter Gewalt betroffen sind oder sein könnten, greifen die Interventionspläne der EKBO (s.u. 9.3). Das jeweilige Handeln wird durch die speziell in der Intervention geschulten Ansprechpersonen begleitet und koordiniert. So wird sichergestellt, dass mit jedem Verdacht angemessen und professionell umgegangen wird. Alle Mitarbeiter:innen und alle Zielgruppen der kirchenmusikalischen Arbeit sollen so von einer stetigen Reflexion der Mitarbeiter:innen profitieren und sollen verlässlich Hilfe bekommen, wenn sexuelle Übergriffe, Machtmissbrauch oder beispielsweise eine Kindeswohlgefährdung (Meldepflicht) vermutet wird (Beratungspflicht bei vermutetem grenzverletzendem Verhalten, siehe Definition oben unter 2.2.).

## 9.2 „Plan für alle“ – erste Anlaufstelle sein

Alle Mitarbeiter:innen können auf Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe, strafrechtliche relevante Formen sexualisierter Gewalt angesprochen werden. Der „Handlungsplan Mitteilung“ mit Dos und Don'ts und anderen Tipps für ein erstes Gespräch dient der Stärkung für diese Situation. [https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/AKD\\_Praevention\\_Handlungsplan-Mitteilung.pdf](https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/AKD_Praevention_Handlungsplan-Mitteilung.pdf)

Wird Mitarbeiter:innen von sexualisierter Gewalt berichtet oder erleben sie diese selbst mit, wenden sie sich in jedem Fall an die zuständige Ansprechperson. Zusammen wird besprochen, ob und wenn es geboten ist, wie, d.h. nach welchem Interventionsplan, die Situation weiterbearbeitet wird.

## 9.3 Interventionspläne der EKBO

Die EKBO hat zusätzlich allgemeingültige Interventionspläne, mit deren Anwendung die institutionelle Ansprechperson der Kirchenkreise und der Arbeitsstelle für Kirchenmusik vertraut sind. Diese werden in der jeweils aktuellen Fassung auf der Webseite des AKD <https://akd-ekbo.de/praevention/materialien>) veröffentlicht. Als Arbeitsstelle für Kirchenmusik wenden wir die folgenden an:

- Kommunikationsplan für alle – Handlungsleitfaden Mitteilung (siehe oben und hier: [https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/AKD\\_Praevention\\_Handlungsplan-Mitteilung.pdf](https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/AKD_Praevention_Handlungsplan-Mitteilung.pdf))

## 9.4 Interventionsteams

Interventionsteams sind verpflichtend, wenn es um sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt gehen könnte.

### 9.4.1 Arbeitsstelle für Kirchenmusik

Wird bei einem landeskirchlichen Angebot oder in der Arbeitsstelle selbst ein sexueller Übergriff oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt vermutet, ist das Interventionsteam der Arbeitsstelle für Kirchenmusik einzuberufen. Seine Aufgabe ist es, sensibel und klar die Arbeit nach fachlichen Standards zu gewährleisten und alle von der Gewalt betroffenen Personen (unmittelbar und mittelbar) im Blick zu haben. Zudem sorgt das Interventionsteam für die Nachsorge und die Aufarbeitung des Geschehens.

Es klärt im Nachgang aus diesen Fällen entstehende Konsequenzen für eine nötige Überarbeitung dieses Schutzkonzeptes und für die Präventionsarbeit.

Zum Interventionsteam der Arbeitsstelle für Kirchenmusik gehören folgende Funktionsträger:innen

- Der/Die Landeskirchenmusikdirektor:in oder deren/dessen Stellvertretung
- Die (personal-)verantwortliche Person
- In strafrechtlich relevanten Fällen (nach § 10, Abs. 3, Nummer 3 des KG zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO): Die landeskirchliche Beauftragte für die Prävention sexualisierter Gewalt
- Soweit Kinder und Jugendliche betroffen sein könnten: Eine insofern erfahrene Fachkraft

### Hinzugezogen werden können je nach Situation

- Der/Die Vorsitzende des Kuratoriums der Arbeitsstelle für Kirchenmusik
- Eine Fachberatungsperson für den Umgang mit Betroffenen (externe erfahrene Fachkraft)
- Eine in der öffentlichen Kommunikation versierte Person (Konsistorium)
- Die zuständige Vertretung der Mitarbeiter:innen-Vertretung
- andere Personen, die in dem speziellen Fall einen Beitrag leisten können.

#### **9.4.2 Rolle der Arbeitsstelle für Kirchenmusik in anderen Interventionsteams**

Stellt sich heraus, dass die Situation mit dem Kontext einer anderen Institution (z.B. Kirchenkreis oder Kooperationspartner) zusammenhängt oder eine weitere Betreuung notwendig wird, wendet sich die Ansprechperson der Arbeitsstelle (nach 10.2) oder die Leitung der Arbeitsstelle für Kirchenmusik an die dortige Ansprechperson. Die Weiterarbeit wird eng miteinander abgestimmt.

## **10 Meldepflicht und Ansprechpersonen**

### **10.1 Meldepflicht**

Die Meldepflicht ist im Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO §7 Absatz 1 wie folgt geregelt: „Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht). Mitarbeitenden ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalls von der Stelle, an die die Meldung erfolgt, beraten zu lassen.“

Alle Mitarbeiter:innen der EKBO sind verpflichtet, jede Vermutung von sexualisierter Gewalt zu melden. Die Erstmeldung soll bei der zuständigen (d.h. kreiskirchlichen oder betrieblichen) Ansprechperson erfolgen. Diese nimmt die Meldung als vermuteten Fall von sexualisierter Gewalt bzw. Kindeswohlgefährdung auf, berät die meldende Person und leitet ggf. weitere Schritte gemäß des zutreffenden Interventionsplanes ein. Grenzverletzungen müssen zumindest beraten, strafrechtlich relevante Formen hingegen müssen unmittelbar der Landeskirchliche Beauftragten für den Umgang mit sexualisierter Gewalt gemeldet werden.

### **10.2 Ansprechpersonen auf Ebene der Landeskirche**

Die Arbeitsstelle für Kirchenmusik benennt mindestens eine Ansprechperson für die Prävention sexualisierter Gewalt („Betriebliche Ansprechperson“), die auf der Webseite der Arbeitsstelle veröffentlicht wird und deren Aufgabe es ist,

- in allen Fällen von (vermuteter) sexualisierter Gewalt (Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe, strafrechtlich relevante Formen) oder des Machtmissbrauchs zu beraten,
- die Anwendung der Interventionspläne sicherzustellen und
- die Meldepflicht zur Beauftragten für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der EKBO zu erfüllen. <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147/search/262#s00000213>



Diese Ansprechperson wird als Multiplikator:in *hinschauen-helfen-handeln* (EKD) geschult. Sie nimmt an den regelmäßigen Netzwerktreffen für kreiskirchliche und betriebliche Ansprechpersonen der EKBO und an den Fortbildungsangeboten für Ansprechpersonen teil.

Der/Die unabhängige externe Berater:in der EKBO (<https://www.ekbo.de/service/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt/hilfebeimissbrauchundmissbrauchsverdacht.html>) ist für alle da, die sich ggf. auch anonym, unverbindlich und ergebnisoffen beraten lassen wollen. Sie hört zu, sie wertet nicht, was der/die Anrufer:in sagt. Sie informiert. Sie kennt alle kreiskirchlichen und betrieblichen Ansprechpersonen für die Prävention sexualisierter Gewalt der EKBO, ebenso die Ansprechpersonen der Einrichtungen und Verbände. Sie kann erläutern, wie die Abläufe sind, wenn sich eine betroffene Person selbst meldet. Gleiches gilt, wenn sich eine Person meldet, die sexualisierte Gewalt innerhalb unserer Landeskirche vermutet. Sie weiß, welche Beratungsangebote es speziell für Kinder und Jugendliche und auch für Ältere in Berlin, Brandenburg und der schlesischen Oberlausitz gibt. Sie kennt auch verschiedene anonyme digitale und telefonische Hilfsangebote.

Der/Die Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt siehe auf <https://www.ekbo.de/wir/ansprechpersonen-bei-missbrauch-und-missbrauchsverdacht.html> ist „eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle. Sie oder er ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Sie oder er nimmt ihre oder seine Aufgaben selbständig und, in Fällen der Aufklärung von Vorfällen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr.“ (§10 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO). Neben verschiedenen anderen Aufgaben nimmt sie/er zudem Meldungen von Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt und Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen.

## **10.3 Ansprechpersonen**

### **10.3.1 für die Arbeitsstelle für Kirchenmusik**

Ansprechpersonen für die Arbeitsstelle für Kirchenmusik sind alternativ

LPW Christian Syperek, [lpw-nordwest@ekbo.de](mailto:lpw-nordwest@ekbo.de)

weitere Kontaktdaten siehe <https://www.kirchenmusik-ekbo.de/ueber-uns.html>

KMD Günter Brick, [ausbildung.kirchenmusik@ekbo.de](mailto:ausbildung.kirchenmusik@ekbo.de)

### **10.3.2 Ansprechpersonen in den Kirchenkreisen und Einrichtungen**

Auf der Webseite des Amtes für kirchliche Dienste wird jeweils in aktualisierter Fassung die Liste der kreiskirchlichen, betrieblichen und landeskirchlichen Ansprechpersonen veröffentlicht.

Link: <https://akd-ekbo.de/praevention/netzwerk/>

Direktlink zur Liste: <https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/EKBO-Liste-Ansprechpersonen-Praevention.pdf>

### **10.3.3. Externe Ansprechstellen und Hilfsmöglichkeiten**

Auf der Webseite der Arbeitsstelle für Kirchenmusik werden Hinweise zu externen

Ansprechstellen und Hilfsmöglichkeit veröffentlicht. Siehe <https://www.anlaufstelle.help/>

## **11 Partizipative Weiterentwicklung des Konzepts und Präventionsarbeit**

Auf der landeskirchlichen Ebene wird die Weiterentwicklung dieses Konzeptes in regelmäßigen Abständen mit dem Konvent der Kreiskantor:innen bedacht. Darüber hinaus wird die Prävention sexualisierter Gewalt auf Konventen, Fortbildungen etc. zum Thema gemacht. In den Kirchenkreisen, Gemeinden und Einrichtungen vollzieht sich die Bearbeitung des Präventionsthemas auf den kreiskirchlichen Kirchenmusikkonventen und durch regelmäßige Thematisierung in den Gruppen (Chören, Ensembles etc.), in den kirchenmusikalischen Ausbildungseinrichtungen durch Thematisierung zu Beginn (z.B. bei Semestereröffnung), in der Mitte und am Ende der Ausbildungen.

### **11.1 Sonstige Beschwerden**

Ein weiteres Mittel zur Prävention sind Beschwerdestellen. Deren Einrichtung und die Etablierung eines entsprechenden Beschwerdeverfahrens soll bis 2026 in der EKBO entwickelt werden. Bis dahin können Beschwerden über die Behandlung von Vorgängen zu sexualisierter Gewalt bei kirchenmusikalischen Angebote im Bereich der EKBO über die unter Punkt 9 und 10 genannten Ansprechpersonen hinaus an die landeskirchliche Beauftragte, Frau Marion Eckerland gerichtet werden.

## **12 Öffentlichkeitsarbeit**

### **12.1 Interne Öffentlichkeitsarbeit bezogen auf die Mitarbeiter:innen**

Mitarbeiter:innen werden auf das Rahmenschutzkonzept der Kirchenmusik der EKBO hingewiesen. Es wird auf der Webseite der Arbeitsstelle für Kirchenmusik unter dem Stichwort Prävention sexualisierter Gewalt veröffentlicht. Der Verhaltenskodex der EKBO, die arbeitsfeldspezifischen Standards und die Ansprechpersonen werden gesondert ausgewiesen.

### **12.2 Öffentlichkeitsarbeit bezogen auf die Zielgruppen der Arbeit**

Grundsätzlich setzen wir voraus, dass die Öffentlichkeitsarbeit vor Ort durch die dortigen Kirchenkreise, Gemeinden und Einrichtungen geleistet wird. Das Rahmenschutzkonzept soll zusätzlich prominent und erkennbar auf allen kirchenmusikalischen Webseiten inklusive Nennung der Ansprechpersonen nachlesbar sein. An allen Ausbildungs-, Proben- und Veranstaltungsorten soll das Plakat zum Verhaltenskodex der EKBO sichtbar aufgehängt sein.

### **12.3 Externe Öffentlichkeitsarbeit bezogen auf einen Interventionsfall**

Hier erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit professionellen Mitarbeiter:innen der Öffentlichkeitsarbeit der Kirchenkreise, Einrichtungen und/oder der Landeskirche (siehe Interventionspläne und Interventionsteams).

## **13 Gültigkeitszeitraum dieses Schutzkonzeptes und Überarbeitung**

Dieses Schutzkonzept, wird mindestens im Abstand von 3 Jahren überarbeitet, ggf. anlassbezogen auch früher. Federführend ist das Kuratorium der Arbeitsstelle für Kirchenmusik, das auch die jeweilige Fassung beschließt.

## **14 Anlagen / Übersichtsliste der weiterführenden Materialien**

Anlage 1: Risikoanalyse

Anlage 2: Arbeitsfeldspezifische Standards

Anlage 3: Übersicht der Maßnahmen aus dem Bereich „Verantwortung für Mitarbeiter:innen wahrnehmen“ (Zu Abschnitt 7)

Anlage 4: Schulungsplan (zu Abschnitt 8)

## **15 KONTAKT/ Verantwortlich für das Konzept**

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz  
Arbeitsstelle für Kirchenmusik

Leiter: Prof. Dr. Gunter Kennel, Landeskirchenmusikdirektor

Stellv. Leiter: KMD Günter Brick, stellvertretender Landeskirchenmusikdirektor

Georgenkirchstr. 69

10249 Berlin

Telefon 030-24344473

[kirchenmusik@ekbo.de](mailto:kirchenmusik@ekbo.de) (Adresse Kirchenmusikbüro)

[lkmd@ekbo.de](mailto:lkmd@ekbo.de) (nur persönlich an den LKMD)

[ausbildung.kirchenmusik@ekbo.de](mailto:ausbildung.kirchenmusik@ekbo.de) (nur persönlich an den stellv. LKMD)

[www.kirchenmusik-ekbo.de](http://www.kirchenmusik-ekbo.de)